



MODUŁ IV

ROLA WSPOMAGANIA NA ETAPIE MONITOROWANIA DZIAŁAŃ I PODCZAS WSPÓLNEJ OCENY EFEKTÓW



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





TEMATY POSZCZEGÓLNYCH DNI SZKOLENIOWYCH:

Dzień 1. Wykorzystanie elementów coachingu w procesie wspomagania.

Model GROW.

Dzień 2. Praca z grupą przy wykorzystaniu metody Action Learning.

Podsumowanie i wspólna ocena efektów.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CELE:



Uczestnicy:

- wiedzą czym jest coaching,
- rozróżniają coaching od innych form i metod wspierających rozwój,
- znają podstawowe elementy – cechy kluczowe coachingu,
- mają świadomość jakie reakcje na wypowiedź nadawcy, są barierami komunikacyjnymi,
- mają świadomość swoich obszarów do rozwoju w zakresie eliminowania barier komunikacyjnych,
- mają świadomość swoich obszarów do rozwoju w zakresie eliminowania barier komunikacyjnych,
- wiedzą jakie techniki komunikacyjne otwierają, a jakie blokują drugą osobę w rozmowie,
- potrafią formułować pytania otwierające i skłaniające do refleksji,
- wiedzą jaka jest rola pytań w coachingu i jak posługiwać się tym narzędziem w pracy np. z nauczycielami;
- rozumieją pojęcie coachingu,
- znają strukturę modelu GROW,



CELE:



Uczestnicy:

- potrafią tworzyć podstawowe pytania coachingowe w oparciu o strukturę modelu GROW,
- potrafią poprowadzić krótką rozmowę coachingową, której celem jest interwencja i motywowanie do dalszych działań,
- potrafią wesprzeć nauczyciela w szukaniu przez niego rozwiązań i odpowiedzi na pojawiające się wątpliwości, w ramach wsparcia stosując techniki coachingowe,
- wiedzą jak poprowadzić rozmowę coachingową na temat wdrażanej zmiany z nauczycielem lub dyrektorem szkoły,
- rozumieją istotę wsparcia niedyrektywnego.





MODUŁ IV – DZIEŃ 1

BLOK 1

COACHING A INNE METODY DO PRACY ROZWOJOWEJ Z OSOBAMI DOROSŁYMI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





CZYM TWOIM ZDANIEM JEST COACHING?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





COACHING TO:

„Sztuka wspierania ludzi pragnących przekształcać marzenia w cele i podejmować wysiłek ich realizacji”. (M. Sidor – Rządzkowska)

„Odblokowywanie potencjału osoby w celu maksymalizacji jej, czy jego dokonań i działań. Jest raczej pomaganiem w uczeniu się niż nauczaniem” (John Whitmore)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



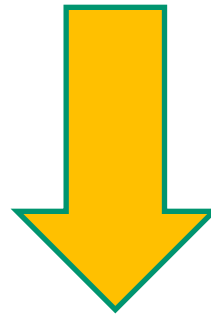
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





ISTOTA COACHINGU

COACHING



ROZWÓJ = ZMIANA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



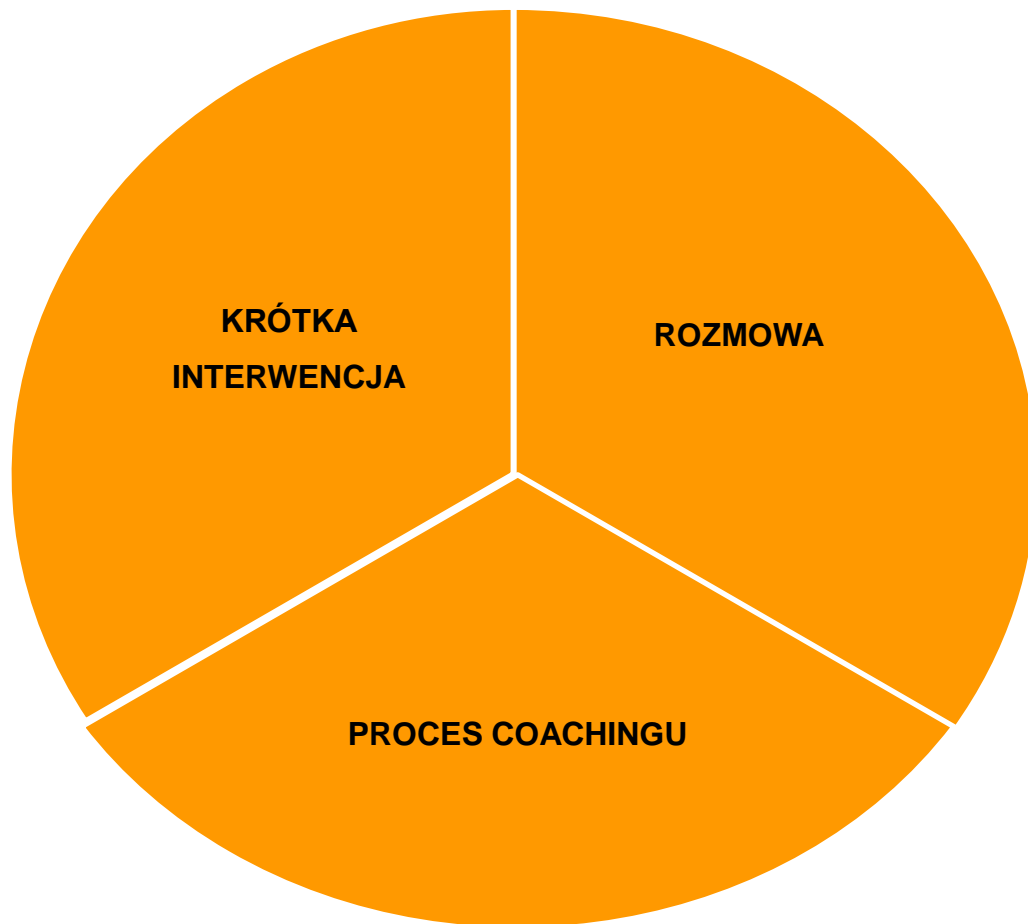
RODZAJE COACHINGU WG AMANDY VICKERS:

- Life Coaching – rozwój osobisty, coaching partnerski,
- Executive Coaching - rozwój menedżerski,
- Corporate Coaching – rozwój organizacyjny,
- Coaching specjalistyczny – określony 1 obszar rozwoju,
- Career Coaching – planowanie i rozwój kariery zawodowej,
- Team Coaching – rozwój zespołu,





COACHING JAKO FORMA PRACY Z GRUPĄ



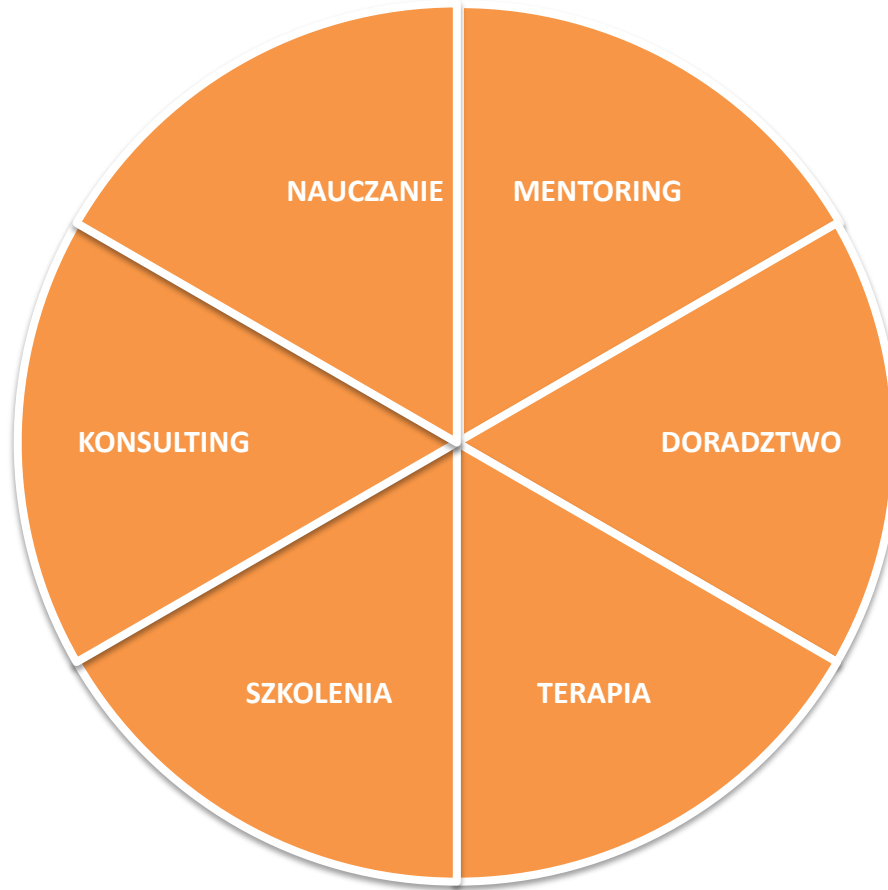
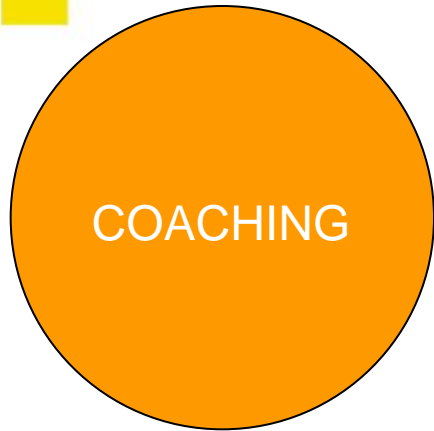
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Miejsce coachingu na mapie innych form doskonalenia/wspierania





MODUŁ IV – DZIEŃ 1

BLOK 2

ISTOTA SŁUCHANIA I ZADAWANIA PYTAŃ W COACHINIU



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





STUDIUM PRZYPADKU SORE – NAUCZYCIEL



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





STUDIUM PRZYPADKU

1. Osoba A w roli Nauczycielki ze studium przypadku / Osoba B w roli SORE.
2. Na forum wymiana informacji w kontekście doświadczenia oraz pytań trenera.





5 KATEGORIE SŁUCHANIA WG C.WILSONA:

1. SŁUCHANIE PO TO, ABY DOCZekać SIĘ, KIEDY SAM BĘDĘ MÓGŁ COŚ POWIEDZIEĆ

Przykład:

Wypowiedź osoby A

- „*Podczas ostatniej lekcji Janek znowu przeszkadzał*”

Reakcja na wypowiedź ze strony osoby B

- „*To nic – a widziałaś ostatni mail od naszego dyrektora ?*”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





5 KATEGORIE SŁUCHANIA WG C.WILSONA:

2. SŁUCHANIE PO TO, ABY OPOWIADAĆ O SWOICH DOŚWIADCZENIACH, DZIELENIE SIĘ WŁASNYMI PRZEMYŚLENAMI:

Przykład:

Wypowiedź osoby A

- „*Podczas ostatniej lekcji Janek znowu przeszkadzał*”

Reakcja na wypowiedź ze strony osoby B

- „*U mnie na lekcjach jest posłuszny*”





5 KATEGORIE SŁUCHANIA WG C.WILSONA:

3. SŁUCHANIE I DAWANIE RAD:

Przykład:

Wypowiedź osoby A

- „*Podczas ostatniej lekcji Janek znowu przeszkadzał*”

Reakcja na wypowiedź ze strony osoby B

- „*Ja kiedy tak się zachowuje, wysyłam go do dyrektora*”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





5 KATEGORIE SŁUCHANIA WG

C.WILSONA:

4. SŁUCHANIE Z UWAGĄ I DOPYTYWANIE O DALSZE INFORMACJE, I SZCZEGÓŁY:

Przykład:

Wypowiedź osoby A

- „*Podczas ostatniej lekcji Janek znowu przeszkadzał*”

Reakcja na wypowiedź ze strony osoby B

- „*Powiedz coś więcej, jak do tego doszło ?*”





5 KATEGORIE SŁUCHANIA WG C.WILSONA:

5. SŁUCHANIE INTUICYJNE, PEŁNE „WCZUCIE SIĘ” I CZYTANIE MIĘDZY WIERSZAMI:

Przykład:

Wypowiedź osoby A

- „*Podczas ostatniej lekcji Janek znowu przeszkadzał*”.

Reakcja na wypowiedź ze strony osoby B

- „*Lekcja się skończyła, a ty nadal o tym myślisz.*”



SŁUCHANIE W PRACY COACHA – WSKAZÓWKI:

- po prostu słuchać - nie dodawać, nie domyślać się, nie planować kolejnego pytania,
- nie interpretować wypowiedzi, po prostu oddawać powtarzając dosłownie ostatnie słowa,
- słuchać i oddawać także intonację i mowę ciała,
- zwracać uwagę na słowa kluczowe i powtórzenia.





SŁUCHANIE W PRACY COACHA – PODSTAWOWE TECHNIKI

Zachęta: „Powiedz coś więcej”,

Oddawanie: „Mówisz, że...”,

Podsumowanie: „Podsumowując, mówisz że po pierwsze..., po drugie...”,

Nazywanie uczuć: „Słyszę w Twoim głosie rozczarowanie...”,

Dowartościowanie: „Doceniam, że masz swoje pomysły...”,

Wyjaśnianie: „Chciałbym się upewnić, że dobrze zrozumiałem...”.





FORMUŁOWNIE PYTAŃ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PO CO ZADAJEMY PYTANIA ?

**JAKIE INTENCJE NAMI KIERUJĄ, GDY
ZADAJEMY PYTANIA ?**

**JAKIE PYTANIA OTWIERAJĄ I ZACHĘCAJĄ
DRUGĄ OSOBĘ DO DALSZEJ ROZMOWY?**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Celem zadawania pytań w rozmowie coachingowej jest przeprowadzenie drugiej osoby przez określony proces myślowy skłaniający do pogłębionej refleksji i szukania nowych rozwiązań.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





MODUŁ IV DZIEŃ 1

BLOK 3

MODEL GROW



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MODEL GROW – STRUKTURA ROZMOWY COACHINGOWEJ

CEL
(goal)

Ustalenie GŁÓWNEGO CELU
Pytania o cel klienta.
Co chcesz osiągnąć?

RZECZYWISTOŚĆ
(reality)

Dokonanie OCENY RZECZYWISTOŚCI
Pytania dotyczące obecnego stanu rzeczy.
Jak jest?

MOŻLIWOŚCI
(options)

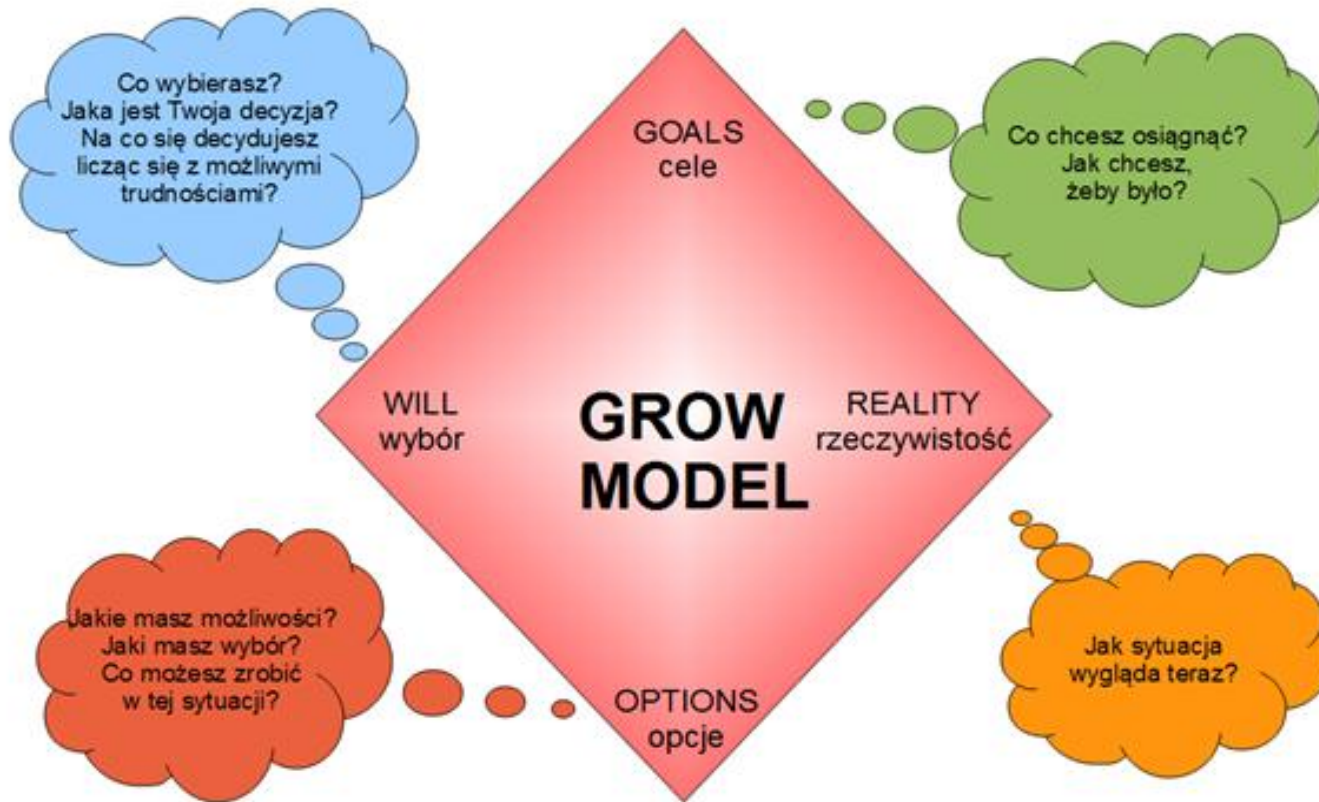
WYPRACOWANIE ROZWIĄZAŃ
Szukanie możliwych rozwiązań, pomysły.
Co możesz zrobić ?

DZIAŁANIA
(will do)

Podsumowanie i określenie PLANU DZIAŁANIA
Klient podejmuje decyzję i tworzy plan działania
Od czego zaczniesz?



MODEL GROW – WAGA PYTAŃ



WWW.STRUCTUM.PL

INTERNETOWA CZYTELNIĄ BIZNESOWĄ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PYTANIA W ROZMOWIE COACHINGOWEJ SĄ:

- krótkie,
- głównie otwarte,
- skłaniające do myślenia,
- pomagające znaleźć rozwiązania,
- budujące relację,
- uczące samodzielności,
- dające wiarę w siebie,
- zwiększające samoświadomość,
- zachęcające do zmian,

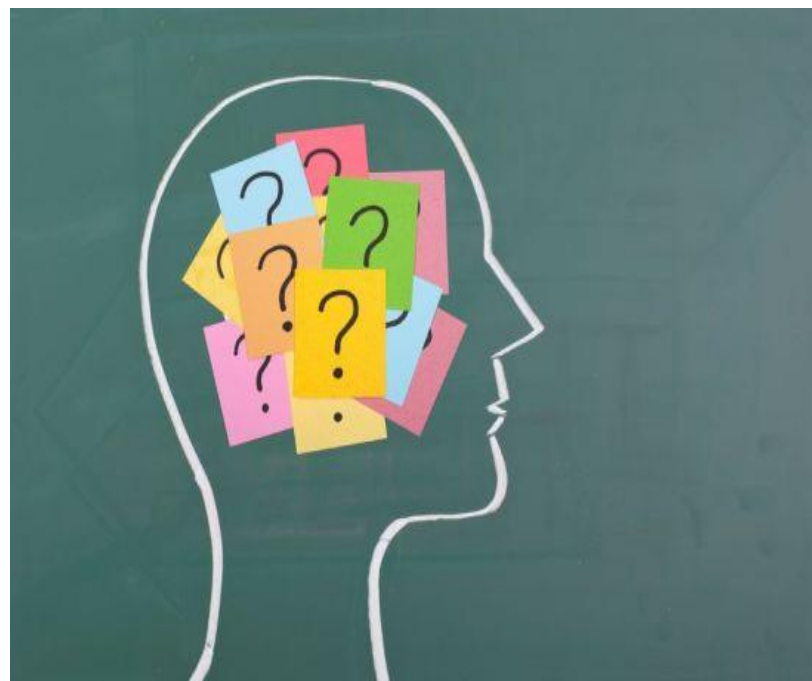


ĆWICZENIE PRAKTYCZNE – GENEROWANIE PYTAŃ (PRACA W GRUPACH)

Generowanie pytań

Pytania o:

1. Cel / Wizję
2. Rzeczywistość
3. Możliwości / Opcje
4. Działania / Wole



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PYTANIA - PRZYKŁADY

- Na jakim jesteś etapie realizacji celu?
- Jakie masz efekty? Co się udało?
- Jakie napotykasz trudności? Co się nie udaje?
- Jakie widzisz zagrożenia realizacji celu w przyszłości?
- Z jakiego powodu tak się dzieje?
- Jakie są potencjalne rozwiązania?
- Co możesz z tym zrobić?
- Kto ci może pomóc? / Co ci może pomóc?
- Jaki będzie Twój pierwszy krok?
- Co zrobisz inaczej? Jak to wpłynie na Twoje rezultaty?





MODUŁ IV DZIEŃ 1

BLOK 4

ROZMOWY COACHINGOWE W RAMACH REALIZACJI RPW



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





ROZMOWY W „TRÓJKACH”

COACH – „KLIENT” – OBSERWATOR

1. Rozmowy w trójkach w oparciu o model rozmowy coachingowej GROW.
2. Propozycje tematów rozmów:
 - „Ja w roli SORE”,
 - „Mój rozwój osobisty”,
3. Omówienie ćwiczenia i wnioski uczestników .





REFLEKSJE I WNIOSKI

W jakich sytuacjach możemy wykorzystywać model GROW w trakcie realizacji zadań SORE?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





ROZMOWA O WIZJI W „DWÓJKACH”

1. Rozmowa coacha z SORE będzie prowadzona z perspektywy przyszłości (tak, jakby zmiana już zaszła).
2. Osoba A wchodzi w rolę coacha (prowadzi rozmowę w o oparciu pytania wg struktury z kartki) / Osoba B jest „sobą w roli SORE”.
3. Coach rozpoczyna rozmowę od słów: „Kiedy już pracujesz, jako SORE w szkole....”



GÓRA LODOWA - POZIOMY NEUROLOGICZNE DILTS'A



Źródło: Bennewicz, M. (Coaching i mentoring w praktyce).

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POZIOMY NEUROLOGICZNE I MOTYWACJA DO ZMIANY

DILTS'A



Źródło: Bennewicz, M. (Coaching i mentoring w praktyce).

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PODSUMOWANIE – DYSKUSJA

1. Jakie macie refleksje z przeprowadzonych rozmów z perspektywy, że zmiana już zaszła?
2. Jak widzicie zastosowanie rozmów z perspektywy przyszłości w pracy w szkole, jako SORE?





MODUŁ IV – DZIEŃ 2

**PRACA Z GRUPĄ PRZY WYKORZYSTANIU METODY ACTION LEARNING.
PODSUMOWANIE I WSPÓLNA OCENA EFEKTÓW**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CELE:



Uczestnicy:

- znają metodę Action Learning i potrafi omówić jej podstawow
- wiedzą jak wykorzystać metodę w pracy z nauczycielami;
- potrafią poprowadzić spotkanie poznaną metodą,
- potrafią skutecznie wesprzeć zespół, w szukaniu przez niego rozwiązań i odpowiedzi na pojawiające się wątpliwości w trakcie realizacji RPW,
- wiedzą jak wykorzystać metodę w pracy z nauczycielami,
- potrafią poprowadzić spotkanie poznaną metodą,
- potrafią podsumować projekt i dokonać wspólnej refleksji z gronem pedagogicznym w szkole, w celu oceny jego przebiegu.





MODUŁ IV – DZIEŃ 2

BLOK 1

METODA ACTION LEARNING



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Wprowadzenie do metody Action Learning – demonstracja

MOJA ZAWODOWA HISTORIA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





ACTION LEARNING - PODSTAWOWE ZASADY

- praca w oparciu o autentyczne wyzwania związane z wykonywaną pracą,
- zobowiązanie uczestników do wdrażania przyjętych rozwiązań,
- uczestnictwo w zespołowym uczeniu się,
- przyjęcie indywidualnej odpowiedzialności za samodzielne realizowanie własnych wyzwań.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ACTION LEARNING – OPIS METODY

- metoda pracy zespołowej służąca rozwiązywaniu problemów, rozwijaniu kompetencji oraz wprowadzaniu innowacji,
- rozwija zespoły w kierunku ciągłego doskonalenia się i uczenia,
- spotkania odbywają się regularnie (np. 1x w m-cu) i towarzyszy im moderator(prowadzi spotkanie, dba o przebieg procesu, koncentrację grupy na uczeniu się),
- podczas spotkania każdy uczestnik ma przydzielony określony czas na pracę nad jego problemem,
- ze względu na zapewnienie właściwej dynamiki pracy zespoły nie powinny być zbyt duże (6 do 8 osób).





WSKAZÓWKI JAK ROZPOCZĄĆ SESJĘ

1. Każdy członek grupy przygotowuje kwestię, o której chce porozmawiać z innymi (dotyczy spraw zawodowych).
2. Sformułowanie problemu i oczekiwania wobec grupy. Omówienie przypadku, kwestii nad którą chcemy pracować można zakończyć stwierdzeniami typu:
 - *i chcę coś z tym zrobić,*
 - *szukam sposobów rozwiązania tego problemu,*
 - *zastanawiam się jakie zachowanie w tej sytuacji będzie najlepsze,*
 - *Zastanawiam się jak powinnam postąpić ,*
 - *Teraz nie wiem od czego zacząć,*
3. Po zakończeniu wypowiedzi przez osobę omawiającą, jest czas na sesję pytań i szukanie rozwiązań.





OPIS METODY - PRZEBIEG SESJI

- Członkowie zespołu pracują nad realnymi problemami.
- Każdy uczestnik podczas sesji ma określony „czas antenowy” (np. 30 min).
- Przydzielony czas może wykorzystać jak chce (**np. na podzielenie się swoim doświadczeniem, głośne myślenie co zrobić, prośbę o informacje zwrotne, wysłuchanie doświadczeń innych**).
- Rolą pozostałych członków zespołu jest zaangażowanie ukierunkowane na **zadawanie pytań, aktywne słuchanie i dobudowywanie pomysłów**, które są ważne dla "właściciela problemu" i pomagają wypracować nowe rozwiązania.





ROLA MODERATORA PRACY SEKCJI

- prowadzi spotkanie ,
- zachęcać do słuchania, zadawania pytań, myślenia,
- koncentruje grupę na uczeniu się,
- pozostaje bezstronny,
- wierzy w potencjał drzemiący w każdym członku sekcji.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





MODUŁ IV – DZIEŃ 2

BLOK 2

METODA ACTION LEARNING



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PRACA METODĄ ACTION LEARNING W ZESPOŁACH

„DWIE KWESTIE”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PRZEBIEG SYMULACJI „DWIE KWESTIE”

1. Przygotowanie do sesji (15 min.):

- zespoły siadają w kręgach – każdym zespole jedna osoba wchodzi w rolę moderatora,
- w każdej grupie 2 osoby przygotowują kwestię do omówienia podczas sesji.

2. Symulacja sesji (30 min.)

3. Wnioski i omówienie metody wewnątrz zespołów (15’)

- informacje zwrotne dla osoby prowadzącej,

4. Podsumowanie ćwiczenia na forum (30’)

- wnioski w kontekście wykorzystania metody do pracy SORE w ramach realizacji procesu wspomaganie w szkołach.





MODUŁ IV – DZIEŃ 2

BLOK 3

PODSUMOWANIE I WSPÓLNA OCENA PRACY W KONTEKŚCIE ROLI SORE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PRACA W GRUPACH

1. Podział na grupy (tyle grup, ile wyłonionych w dyskusji obszarów do podsumowania).
2. Każdy zespół podsumowuje ze swojej perspektywy jeden z obszarów w oparciu o model cyklu Kolba.
3. Przedstawienie efektów pracy na forum oraz uzupełnienie wniosków.
4. Podzielenie się refleksją na temat możliwości zastosowania Cyklu Kolba w kontekście podsumowania pracy osoby wspomagającej szkołę.





FAKTY

Jak przebiegał proces wsparcia ?

DECYZJE

Co zrobicie inaczej następnym razem ?
Jak to doświadczenie wykorzystacie w przyszłości ?

EMOCJE

Co się udało ?
Z czego jesteście zadowoleni ?
Co poszło inaczej niż planowaliście ?
Jakie były tego konsekwencje ?

ROZWIĄZANIA

Czego nauczyło Was to doświadczenie ?
Jakie wnioski z tego płyną ?





MODUŁ IV – DZIEŃ 2

BLOK 4

PODSUMOWANIE PRACY SORÉ W SZKOLE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





OMÓWIENIE ZASAD PRZYGOTOWANIA DO EGZAMINU KOŃCOWEGO

1. Kryteria przygotowania do egzaminu.
2. Podział tematyki i lista wystąpień.
3. Karta informacji zwrotnej – omówienie.

