



Zestaw narzędzi do przeprowadzenia superwizji modelu coachingu dla dyrektorów szkół i placówek oświatowych



Materiał przygotowany przez Fundację Szkoła Liderów
na potrzeby projektu „Przywództwo i zarządzanie w oświacie”

Zestaw narzędzi obejmuje:

1. Schemat scenariusza sesji superwizji grupowej
2. Metoda oparta na analizie potrzeb
3. Metoda feedforward
4. Zestaw pytań do konsultacji indywidualnych





Schemat scenariusza sesji superwizji grupowej

Cele sesji superwizyjnej:

- lepsze rozumienie samego siebie jako coacha
- lepsze rozumienie, co dzieje się w procesie coachingu
- lepsze rozumienie intencji i potrzeb klienta
- inspiracja do dalszej pracy
- rozwijanie warsztatu pracy,

Grupa: 8-12 osób

Czas trwania: 4 godziny

Ramowy przebieg sesji

1. Wprowadzenie

- Przedstawienie celów i planu sesji
- Co się dzieje w Twojej pracy coachingowej? Krótka indywidualna informacja o aktualnym statusie współpracy coacha z coachee.

2. Wymiana doświadczeń w grupach 3 osobowych

Przykładowe pytania:

- Jakie narzędzia stosujecie? Co się sprawdziło?
- W jakim punkcie procesu jesteście? Zaznacz na rysunku. Co to oznacza dla dalszej pracy z coachee.
- Jakie trudności i wyzwania pojawiły się? Jak można sobie z nimi poradzić?
- Ja w roli coacha. Jakie umiejętności i postawy pomagają mi w roli coacha? Co chce wzmocnić?

Przedstawienie na forum głównych wątków.

3. Wyłonienie tematów do pracy superwizyjnej

- Kto chce pracować nad swoim wyzwaniem?
- Które z wyzwań/trudności są najbardziej powszechne/najtrudniejsze/najpilniejsze, by się nimi zająć?

4. Sesje superwizyjne

- Dla 2-3 uczestników wg. zgłoszonego zapotrzebowania
- Przebieg zgodnie z metodą feedforward lub z metodą analizy potrzeb.

5. Podsumowanie sesji

- Czego dowiedziałem się o sobie? Jak teraz rozumiem swoje wyzwania?
- Jakie działania/ postanowienia do dalszej pracy?



Metoda superwizji oparta na analizie potrzeb

Przebieg sesji superwizyjnej

1. Wprowadzenie

Jak będziemy pracować – przedstawienie schematu przez superwizora.

Kilka słów wprowadzenia ze strony osoby superwizowanej (OS)

2. Zdefiniowanie problemu

- Przedstawienie tematu, trudności, niejasności.
- Pytania do OS:
 - *O czym będziemy rozmawiać? Co sprawia ci trudność?*
 - *Co ma się zmienić?*
 - *Jaki tytuł nadajesz tej sytuacji?*

3. Opis sytuacji: jak jest, co się dzieje

- OS opowiada o swojej trudności
- Grupa zadaje pytania pogłębiające swój obraz, swoje rozumienie sytuacji

4. Analiza potrzeb

Grupa odpowiada na pytanie:

- *Co jest ważne w tej sytuacji dla coacha? Jego potrzeby, nadzieje, obawy?*
- *Co jest ważne w tej sytuacji dla osoby coachowanej? Jej potrzeby, nadzieje, obawy?*
- *Jakie macie hipotezy na to, co się dzieje w procesie, w relacji coach-coachee?*

Osoba superwizowana po wysłuchaniu innych sprawdza, czy i jak zmieniło się jej rozumienie sytuacji, i definiuje nad czym, po wysłuchaniu innych chce pracować.

5. Poszukiwanie rozwiązań

Grupa pracuje nad pytaniami:

- *Gdybyś ty był coachem, to co byś zrobił/ła?*
- *Gdyby to była twoja historia, to co byś zrobił/ła?*

Superwizor/ka zachęca osoby z grupy do dzielenia się swoimi pomysłami, propozycjami.

Osoba superwizowana słucha, ewentualnie zapisuje i wybiera to, co z jej perspektywy jest najbardziej odpowiednie.

6. Podsumowanie

Informacje zwrotne od osoby superwizowanej, od grupy: co biorę dla siebie z tej sesji.



Metoda feedforward (informacja na przyszłość)

Cele sesji:

Wsparcie uczestników i uczestniczek w podejmowaniu wyzwań i rozwiązywaniu problemów poprzez skorzystanie z doświadczeń/ sugestii/ pomysłów innych

Przebieg sesji

1. Opis sytuacji

Osoba superwizowana przedstawia swoje wyzwanie/problem

Opisuje sytuację, przedstawia najważniejsze fakty i odczucia.

2. Rozumienie sytuacji

Pozostałe osoby zadają pytania, aby lepiej zrozumieć sytuację.

3. Co dalej?

Uczestnicy grupy dzielą się **swoimi doświadczeniami w podobnych sytuacjach, sugestiami, pomysłami, które są skierowane w przyszłość, nie są informacją zwrotną.**

Osoba superwizowana – słucha uważnie, ewentualnie zapisuje, nie komentuje, nie wyjaśnia zawiłości sytuacji – stara się przyjąć.

4. Co biorę dla siebie?

Osoba superwizowana i uczestnicy sesji dzielą się refleksją: co biorę dla siebie.

Zasady

- Koncentracja na przyszłości i pozytywnych rozwiązaniach
- Nie udzielamy informacji zwrotnych osobie superwizowanej
- Osoba superwizowana przyjmuje pomysły i sugestie, jak prezent



Zestaw pytań do konsultacji indywidualnych

Refleksje po spotkaniu coachingowym - 1

Twoje imię i nazwisko:

Imię i nazwisko osoby z którą prowadziłeś/łaś coaching:

1. Co się wydarzyło podczas pierwszych dwóch spotkań, na ile udało Ci się zachować strukturę: kontrakt, cel?

2. Jakie są Twoje pierwsze wrażenia po spotkaniach? Jak Ty się czułeś/łaś w tej roli?
Z czego korzystałeś/łaś się (Twoje mocne strony, umiejętności), w czym czujesz się dobrze?

Co sprawiało Ci kłopot?

3. Na ile udało Ci się skorzystać z GROW? Jeśli nie, to jak pracowałeś/łaś się?

4. Jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz? Czy masz jakieś pytania?





Refleksje po spotkaniu coachingowym -2

Twoje imię i nazwisko:

Imię i nazwisko osoby, z którą prowadziłeś/łaś się coaching:

1. Co się wydarzyło w relacji z coachee? (Ile było spotkań, emaili, telefonów)

2. Nad czym pracujecie? Co nowego wydarzyło się podczas kolejnych 2 spotkań? Jaką widzisz zmianę pomiędzy pierwszymi i kolejnymi spotkaniami?

3. Jakich narzędzi używasz podczas sesji coachingowych, z czego korzystasz poza narzędziami?

4. Co Ci sprawia radość, osobistą korzyść rozwojową z bycia coachem?

5. Jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz? Czy masz jakieś pytania?





Refleksje po spotkaniu coachingowym -3

Twoje imię i nazwisko:

Imię i nazwisko osoby z którą prowadziłeś/łaś coaching:

1. Co się wydarzyło w relacji z coachee (Ile było spotkań, emaili, telefonów) i jak wyglądało ostatnie spotkanie?

2. Opisz jaką zmianą dokonała się w osobie, z którą pracowałeś i jak to się przekłada na jej sposób działania (jeśli się przekłada)?

3. Co się zmieniło u Ciebie pod wpływem pełnienia roli coacha?

4. Co było dla Ciebie najbardziej przydatne w przygotowaniu i pełnieniu roli coacha? Czego Ci zabrakło?

5. Jakie masz inne uwagi, refleksje, pytania, nie mieszczące się w powyższych pytaniach?

