

Beata SUFA

ORCID 0000-0001-9504-2374

*Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej  
w Krakowie*

## **Elementy coachingu w pracy nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej**

**Abstract: Elements of coaching in the work of an early childhood education teacher**

Nowadays, pedagogical theories based on the idea of student empowerment, and building a new culture of relationships based on acceptance and listening to their needs are becoming increasingly popular. The role of the teacher in relation to the student is being redefined towards more partnership relations, more of a coach, mentor, leader of educational change, and not an expert, an advisor suggesting clear solutions. Coaching at school is a non-directive form of work with a student based on the idea of their empowerment, accompanying them in their development in the process of discovering internal resources, getting to know themselves, and using the knowledge they have acquired to set goals and design effective strategies. The teacher, as a coach, is tasked with preparing children for independent learning, coping with various educational situations, and living a full and satisfying life. The aim of this article is to try to explain what coaching is, what the basic coaching tools are: how this method can be used in early school education, and what benefits it brings to educational entities. The presented outline of the issue is only a partial description of this complex process.

**Keywords:** coaching, early childhood education, teacher — student, knowledge, development

**Słowa kluczowe:** coaching, edukacja wczesnoszkolna, nauczyciel–uczeń, wiedza, rozwój

### **Wstęp**

Współcześnie coraz większą popularnością cieszą się teorie pedagogiczne oparte na idei upodmiotowienia ucznia, zbudowania nowej kultury relacji opartej na akceptacji i wysłuchaniu jego potrzeb. Rola nauczyciela ulega redefinicji w kierunku relacji partnerskich, ma on być raczej coachem, mentorem, przywódcą edukacyjnej zmiany, a nie ekspertem, doradcą sugerującym jednoznaczne rozwiązania. Coaching w szkole stanowi niedyrektywną formę pracy

z uczniem opartą na idei jego upodmiotowienia, towarzyszeniu mu w rozwoju w procesie odkrywania wewnętrznych zasobów, poznawania samego siebie oraz wykorzystywania zdobytej wiedzy do ustanawiania celów i projektowania skutecznych strategii ich osiągnięcia. Coaching polega na budowaniu nowej kultury relacji opartej na akceptacji, sztuce słuchania i słyszenia tego, co mówi klient/uczeń, wsłuchania się w jego indywidualne potrzeby. Nauczyciel-coach ma za zadanie nie tylko edukować, przygotować dzieci do samodzielnego uczenia się, radzenia sobie w różnych sytuacjach edukacyjnych, ale także do pełnego i satysfakcjonującego życia. Jako coach nauczyciel w sposób bardziej indywidualny pracuje z uczniem, bierze pod uwagę jego doświadczenia, skupia się na jego rozwoju i przez prowokujące myślenie oraz eksplorujące pytania umożliwia uczniom odkrycie i rozwinięcie własnych zasobów, pasji, wspiera ich także w wyznaczaniu celów, planowaniu działań, monitorowaniu postępów i osiągnięciu sukcesów. Celem artykułu jest próba wyjaśnienia, czym jest coaching, jakie są jego podstawowe narzędzia, jak ta metoda może być wykorzystana w edukacji wczesnoszkolnej i jakie korzyści przynosi podmiotom edukacyjnym. Przedstawiony zarys zagadnienia stanowi tylko cząstkowy opis tego złożonego procesu.

### **Coaching — wyjaśnienie terminu**

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele definicji coachingu. Dokonując próby wyjaśnienia, czym jest coaching, można go określić jako proces, którego celem jest wsparcie i rozwój jednostki i zespołów w osiągnięciu określonych celów. Zdaniem R. Diltsa coaching jest „procesem pomagającym ludziom i zespołom w wykonywaniu zadań w możliwie jak najbardziej efektywny sposób. Obejmuje on wydobywanie mocnych stron ludzi, omijanie wewnętrznych barier i ograniczeń w celu osiągnięcia osobistej doskonałości oraz ułatwienie im bardziej efektywnego funkcjonowania w zespole” (Dilts, 2006, s. 20). Zgodnie z definicją International Coach Federation (2013) coaching to „towarzyszenie klientowi w kreatywnym procesie, który skłania do myślenia i inspiruje do maksymalizacji zawodowego i osobistego potencjału”. Przez coaching klient pogłębia swój proces uczenia się, zwiększa rezultaty i podnosi jakość swojego życia (International Coach Federation, [www.icf.org.pl](http://www.icf.org.pl); za: <https://www.joannagrepla.pl/coaching-kompendium-wiedzy/>). Według Izby Coachingu — organizacji zrzeszającej profesjonalnych coachów — „coaching to metoda wpierania rozwoju realizowana w formie cyklu spotkań pomiędzy coachem a klientem, podczas których coach, przez aktywne słuchanie, zadawanie pytań oraz stosowanie innych specyficznych narzędzi zadań rozwojowych, towarzyszy klientowi w wyznaczaniu ważnych dla niego celów, odnajdywaniu wewnętrznych zasobów po-

trzebnych do ich realizacji oraz ustalaniu i wdrażaniu planów działań” (Izba Coachingu, [www.izbacoachingu.com](http://www.izbacoachingu.com); za: <https://www.joannagrela.pl/coaching-kompendium-wiedzy/>). Wyjaśniając pojęcie coachingu, S. Thorpe i J. Clifford (2004, s. 17) wskazują, że jest to pomoc, którą uzyskuje klient we wzmacnianiu i udoskonaleniu działania przez refleksję nad tym, jak wykorzystuje konkretną wiedzę lub umiejętność w praktyce.

Coaching nastawiony jest zarówno na doraźne rozwiązywanie problemów, jak i na długofalowy rozwój. Istotą coachingu jest przeświadczenie, że człowiek ma wszelkie zasoby, żeby rozwiązać problemy, a za sprawą coacha i jego pytań może rozpoznać swoje mocne strony i dowiedzieć się, jak z nich korzystać, aby osiągnąć zamierzony cel. W coachingu klient dodatkowo jest traktowany jak niepowtarzalna jednostka, która zna siebie najlepiej i potrzebuje wysłuchania, w związku z czym trudno go podporządkować określonym schematom, jednolitym programom rozwojowym czy zuniformizowanym skryptom.

Coaching wpływa na poprawę funkcjonowania jednostki/zespołu, zwiększa motywację do działania oraz jego efektywność. Rozpoczyna się od określenia problemu, problem ten zamieniany jest w cel, kolejnym krokiem jest określenie oczekiwanych rezultatów i na koniec przechodzi się do poszukiwania rozwiązań problemu. Proces ten jest ukierunkowany na przyszłość i nie koncentruje się na przeszłości.

Skuteczny coaching zakłada trzy kolejne etapy:

1. Formułowanie celu (analiza rzeczywistych potrzeb rozwojowych klienta).
2. Analizę możliwości (zasoby, z których będziemy mogli skorzystać, dochodząc do zaplanowanego celu), 3. Połączenie celu z możliwościami (zaplanowanie ścieżki dochodzenia do rezultatów/efektów zamierzonej zmiany).

Podczas konkretyzowania celu pomocna może się okazać metoda 6W (od ang. słów: *Who?*, *What?*, *When?*, *Where?*, *Why?*, *What if?*). Chodzi o to, że powinno się odpowiedzieć na kilka pytań: Kto (jest związany z celem)? Co (chcę osiągnąć)? Kiedy? Gdzie? Dlaczego (jakie są korzyści płynące z osiągnięcia tego celu)? Co jeśli (jakie są wymagania związane z realizacją celu, dzięki którym cel staje się bardziej konkretny, łatwiejszy do osiągnięcia)?

Formułując cele w coachingu, używamy języka pozytywów, zgodnie z zasadą: mów, co chcesz uzyskać, a nie czego nie chcesz mieć: Chcę być punktualny, a nie: Nie chcę się spóźniać/Nie chcę być spóźnialskim. Wyznaczając cele, należy pamiętać, aby były one jasno sprecyzowane, mierzalne, osiągalne z uwzględnieniem dostępnych zasobów, umiejętności i czasu, realistyczne i terminowe. Precyzyjnie wyznaczone cele, podobnie jak optymalizacja działań, bardziej trafne decyzje, pełniejsze wykorzystanie zasobów wewnętrznych oraz zewnętrznych stanowią rezultaty coachingu. Coach, optymalizując proces coachingu, stwarza okazję do wyrażania przekonań i postaw, wspiera w poszukiwaniu rozwiązania problemu bez narzucania własnych pomysłów, uświadamia, iż odpowiedzialność za cele oraz ich

realizację spoczywa na jednostce/zespole. Coach jest moderatorem i facylitatorem spotkania, a jego rolą jest pomoc i towarzyszenie w działaniu ([https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownie/coaching-w-pracy-z-zespolami\\_nauczycielskim.pdf](https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownie/coaching-w-pracy-z-zespolami_nauczycielskim.pdf); dostęp 15.12.2024).

Ze względu na swoją skuteczność coaching znalazł zastosowanie w pracy z przedstawicielami różnych profesji na różnych stanowiskach i pełniących różne funkcje w różnych firmach (Brzeziński, 2014, s. 155–166) oraz w różnych sferach życia klienta, trafił również do szkół.

## Coaching w szkole

Metoda coachingu stanowi swoistą nowość w polskim systemie szkolnictwa. Akcentowana w coachingu idea bliskiej współpracy między nauczycielem i uczniem często nie znajduje odzwierciedlenia w praktyce szkolnej. Tymczasem, biorąc pod uwagę dynamiczne zmiany zachodzące w edukacji, celowe wydaje się wprowadzenie równorzędnej relacji nauczyciel–uczeń, w której uczeń nie jest już uczniem, a klientem/osobą potrzebującą wsparcia na ścieżce rozwoju (Brzozowicz, 2014). W coachingu następuje zmiana podejścia nauczyciela-coacha do klienta ucznia, która polega na pokazaniu uczniowi, że to on jest mądry, skuteczny, samodzielny, ma wystarczający potencjał, żeby osiągnąć cel i pożądane rezultaty. W modelu coachingowym likwidacji ulega ugruntowana hierarchia, następuje zniesienie dominacji, która zostaje zastąpiona relacjami opartymi na współdziałaniu, wzajemnym szacunku, zaufaniu i akceptacji. W takim ujęciu rola nauczyciela wciąż pozostaje kluczowa, ale nie jest już on uprawnionym zewnętrznym decydentem rozwoju ucznia, lecz organizatorem procesu kształcenia odpowiedzialnym za jego przebieg i strukturę, projektantem środowiska rozwojowego samodzielnie wybranego przez ucznia. Nauczyciel-coach nie jest doradcą, nie narzuca gotowych rozwiązań, nie jest też ekspertem, który wie lepiej od klienta/ucznia, czego on potrzebuje, ani nie przekazuje wiedzy w postaci faktów i umiejętności, lecz stwarza uczniowi przestrzeń do rozwoju, do odkrywania własnych zasobów, by lepiej mógł zaplanować dalsze działania. Relacja nauczyciel–uczeń jest równorzędna, uczeń staje się klientem, który potrzebuje wsparcia coacha w drodze do rozwoju (Brzozowicz, 2014). Nauczyciel-coach pomaga wypracować nowe rozwiązania, ale to od ucznia zależy, w jakim kierunku ostatecznie podąży, jakie cele wybierze i w jaki sposób będzie je osiągać.

Coaching w szkole stanowi zatem niedyrektywną formę pracy z uczniem opartą na idei jego upodmiotowienia, towarzyszeniu mu w rozwoju, w procesie odkrywania wewnętrznych zasobów, poznawania samego siebie oraz wykorzystywania zdobytej wiedzy do ustanawiania celów i projektowania skutecznych

strategii ich osiągnięcia. Coaching polega na budowaniu nowej kultury relacji opartej na akceptacji, sztuce słuchania i słyszenia tego, co mówi klient/uczeń, wsłuchania się w jego indywidualne potrzeby. Nauczyciel jako coach wspiera uczniów w wyznaczaniu celów, planowaniu działań, rozwijaniu umiejętności uczenia się, radzeniu sobie w różnych obszarach edukacyjnych i monitorowaniu ich osiągnięć, stawia przed uczniem wyzwania, nie jest typowym nauczycielem przekazującym wiedzę, osobą wszechwiedzącą, lecz motywuje ucznia do samodzielnego zdobywania wiedzy i zastosowania jej w praktyce, jest inspirującym towarzyszem edukacyjnej podróży (Stańczyk-Hugiart, 2007). Należy podkreślić, że nauczyciel i uczeń — partnerzy w procesie dokującej się zmiany — biorą odpowiedzialność za wyniki procesu, a w zaawansowanym stadium coachingu odpowiedzialność za cel, do którego dąży, i wyniki procesu bierze na siebie uczeń/klient, a coach jest głównie odpowiedzialny za strukturę procesu coachingowego i wspieranie ucznia. W szkole ta zasada coachingu jest trudna do zrealizowania ze względu na przesunięcie socjalizacyjne i fakt, że odpowiedzialność za proces kształcenia i jego efekty spoczywa na nauczycielu. Trudną do spełnienia zasadą coachingu jest również nieocenianie, niepouczanie, niedawanie rad, tymczasem jednym z elementów nauczania w szkole jest ocenianie. Ważną cechą coachingu, różniącą go od nauczania, jest także to, że uczeń/klient wybiera temat rozmowy. Rozpoznane przez nauczyciela trudności u ucznia nie muszą być przedmiotem rozmowy, jeśli dla dziecka ważniejsze jest rozwiązanie osobistych problemów i to właśnie od ich rozwiązania należy rozpocząć proces.

### Narzędzia i techniki coachingu

Podstawowym narzędziem w coachingu jest ustrukturyzowana rozmowa, która ma na celu odkrycie problemu i wspólne z uczniem planowanie jego rozwiązania. Stopniowo przy wsparciu nauczyciela/coacha uczeń/klient uczy się samodzielnie analizować swoje działania, poszukuje rozwiązań, które umożliwią mu wyeliminowanie trudności w przyszłości (Kłostowska-Kustos, 2013). Nauczyciel-coach, wykorzystując techniki skutecznej komunikacji, monitoruje, w jakim stopniu analizowane kwestie są istotne dla celów ucznia, czasami proponując mu kilka rozwiązań problemu do wyboru (Brzozowicz, 2014; za: Brzeziński, 2012, s. 155–166). W pracy nauczyciela szczególną rolę odgrywa tu zadawanie wartościowych, eksplorujących, prowokujących myślenie, zachęcających do refleksji i namysłu otwierających pytań, np.: „Jakie masz opcje/możliwości?”; „Co zamierzasz zrobić, żeby osiągnąć swój cel?”; „Co dla Ciebie jest najważniejsze w tej sytuacji?”. Coaching polega na budowaniu nowej kultury relacji opartej na akceptacji, sztuce słuchania i słyszenia tego, co mówi klient/

uczeń, wysłuchaniu jego potrzeb. Nauczyciel-coach, stosując techniki aktywnego słuchania, skupia się nie tylko na wypowiedzianych przez ucznia słowach, ale także na jego mowie ciała, intonacji towarzyszącej słowom, emocjach, co umożliwia lepsze zrozumienie perspektywy klienta/ucznia i skuteczną reakcję na jego potrzeby. Wspierając uczniów w procesie odkrywania i rozwoju nauczyciel powinien wykazać się neutralnością i bezstronnością, ważne jest tu unikanie oceniania, krytykowania i narzucania własnych opinii. Zachęcając uczniów do podejmowania wyzwań, poszukiwania rozwiązań, zauważania pozytywów w różnych sytuacjach życiowych czy edukacyjnych, nauczyciel-coach powinien używać afirmatywnego języka, który wzmacnia poczucie własnej wartości, skuteczności i autonomii ucznia. Szczególną rolę w coachingu pełnią również metafory i analogie umożliwiające namysł, refleksję, pobudzające do rozważenia różnych możliwości czy koncepcji, np.: „Wyobraź sobie, że Twój cel to szczyt góry, jak chcesz się na niego wspiąć?”. Nauczyciel-coach, motywując uczniów do lepszego zrozumienia i oceny własnych działań oraz postępów, powinien również udzielać uczniom konstruktywnej informacji zwrotnej, skupiając się przede wszystkim na faktach, a nie na ocenach, odzwierciedlać wypowiedzi klienta/ucznia, aby zapewnić jasność i zrozumienie, a także stawiać wyzwania, umożliwiając uczniom wychodzenie poza strefę komfortu i rozwój, np. „Co możesz zrobić, jakie kroki podjąć, żeby zbliżyć się do osiągnięcia celu?”, oraz dokonywanie wglądu i pobudzanie świadomości.

Wykorzystanie narzędzi coachingowych w nauczaniu zmienia relację nauczyciel–uczeń na partnerską. Uczeń współdecyduje o celu, tempie realizacji zadań zgodnie z przyjętą, indywidualną strategią uczenia się i jest przekonany, że ma niezbędne zasoby, możliwości, zdolności, żeby osiągnąć pożądane efekty. Dzięki wykorzystaniu technik coachingowych uczeń rozwija umiejętność identyfikacji i wzmacniania własnych możliwości, umiejętność samodzielnego uczenia się i samokontroli, kompetencje życiowe, myślenie krytyczne, refleksyjne, gotowość do podejmowania ryzyka, wzmacnia swoją motywację do nauki i osiąga lepsze rezultaty. Pytania coachingowe zadawane uczniowi pomagają mu wykraczać poza dotychczasowe sposoby myślenia, rozpoznawać czynniki, które wpływają na obecne i przyszłe schematy zachowań, myślenia i emocji, a także wspierają ucznia w zmianie perspektywy.

Wśród wielu technik coachingowych, które sprawdzają się w procesie zdobywania wiedzy, można wymienić Model SMART, Model GROW, UŚMIECH MOCNYCH STRON.

Model SMART to popularne narzędzie wykorzystywane do ustalania i realizacji celów. Nazwa SMART jest akronimem, nawiązującym do pięciu kluczowych cech, jakie powinien mieć dobrze sformułowany cel. Zgodnie z metodą SMART cel powinien być: specyficzny (S), mierzalny (M), osiągalny (A), reali-

styczny (R) oraz ograniczony czasowo (T). Każda z tych cech ma określone znaczenie. Cel (specyficzny) powinien być precyzyjnie zdefiniowany i zrozumiały. Takie podejście pozwala na eliminację niejasności, a to ułatwia skupienie na konkretnych działaniach. Cel (mierzalny) powinien być możliwy do zmierzenia oceny postępów. Istotne jest tu określenie konkretnych wskaźników, które umożliwią monitorowanie efektów pracy. Cel (osiągalny) powinien być możliwy do osiągnięcia. Pod uwagę należy wziąć dostępne zasoby i ograniczenia. Takie podejście zapobiega nierealistycznym oczekiwaniom. Cel (realistyczny) powinien uwzględniać potencjał klienta/ucznia, musi być istotny i mieć znaczenie w kontekście ogólnych celów biznesowych lub osobistych, natomiast cel (terminowy — ograniczony czasowo) powinien mieć określony termin realizacji lub być osiągnięty w odpowiednich ramach czasowych, aby zmotywować do podjęcia konkretnych działań w określonym czasie oraz umożliwić planowanie i monitorowanie postępów. Takie założenie pomaga w ustaleniu priorytetów i w utrzymaniu tempa pracy. Należy podkreślić, że cel powinien być także pozytywnie sformułowany, zależny od osoby, która do niego dąży, i najlepiej rozpoczynać się od słowa „Chcę...” Metodę SMART można wykorzystać w zarządzaniu projektem, tworzeniu strategii, wyznaczaniu celów indywidualnych lub zespołowych oraz w innych obszarach, w których istotna jest jasna, konkretnie określona droga do sukcesu (Elementy-coachingu-w-pracy-zawodowej-nauczyciela-2.pdf).

Model GROW Johna Whitmora to swoisty scenariusz sesji coachingowej. Nazwa modelu została utworzona od pierwszych liter kolejnych kroków/etapów sesji coachingowej. Przykładem odzwierciedlającym strukturę coachingu w modelu GROW może być podróż. Prowadząc rozmowę w tym modelu, zadajemy kolejno następujące pytania: 1. Jaki jest cel podróży — Goal. Pytania o cel: Co chcesz/chcecie osiągnąć? Skąd będziesz wiedział, że cel został osiągnięty? 2. Gdzie jesteście teraz — Reality. Pytania o rzeczywistość: Jak jest obecnie? Co już działa/Co się udaje? Co nie działa/Co się nie udało? 3. Jakie są możliwe trasy dotarcia do celu — Options. Pytania o rozwiązania: To jakie widzisz/widzicie opcje? Kto może cię/was wesprzeć? Co można zrobić innego? 4. Którą drogę jednostka/zespół wybiera jako najlepszą pomimo jej zagrożeń — Wybór — Will. Pytania o decyzję: Co chcesz zrobić? Jaki będzie twój/wasz pierwszy krok? Zastosowanie czterech etapów modelu strukturyzuje proces coachingu ([https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownice/coaching-w-pracy-z-zespolami\\_nauczycielskim.pdf](https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownice/coaching-w-pracy-z-zespolami_nauczycielskim.pdf); Grela, Szewczak, Bloch, 2017, s.120–130).

UŚMIECH MOCNYCH STRON to metoda coachingu pozwalająca na budowanie pewności siebie u klienta/ucznia, wzmacniająca poczucie własnej wartości, zachęcająca do pogłębiania wiedzy i kształtowania umiejętności. W metodzie tej główny nacisk kładzie się na to, co dana osoba robi dobrze, i na dokład-

ne opisanie jej mocnych stron, co wzmacnia jej wewnętrzny system samooceny. Jest to szczególnie istotne ze względu na dość powszechną w szkole tendencję do wyolbrzymiania negatywów i niedoceniaania pozytywów. Przez pytania dotyczące tego, co uczeń/klient robi dobrze i w czym czuje się pewnie, co umie robić dobrze w opinii innych ludzi, odnotowanie tych umiejętności i mocnych stron oraz przez przywołanie w pamięci sytuacji, w której uczeń czuł się zadowolony z tego, co zrobił, tworzony jest wizualny materiał, który będzie wzmocnieniem dla jego samooceny (Bird, Gornall, 2017, s. 92–93).

Proces coachingu zmierza do tego, by to uczeń nabył umiejętności i potrafił określić swoje poglądy, opinie, przekonania na dany temat, umiał je werbalizować, a nawet je uargumentować i nauczyć się bronić swoich racji. W coachingu istotna jest zatem nie tylko wiedza, ale także doświadczenie, indywidualne przeżycie, pobudzanie świadomości, dokonywanie wglądu i umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce. W coachingu ma również miejsce osobowy wymiar wychowania polegający na wzmocnieniu samodzielności i to zarówno w wymiarze myślenia, jak i w działaniu.

Dzięki wykorzystaniu coachingu w edukacji zyskuje także nauczyciel, który przez zwiększone poczucie skuteczności jest bardziej zmotywowany do działania i nabywa przekonania, że przez lepszą znajomość uczniów, ich osobowości, stylów uczenia się, temperamentu może w sposób bardziej efektywny wspierać ich rozwój, dostosowując metody pracy do ich indywidualnych predyspozycji, osobowości, stylu uczenia się, a więc realnie i skutecznie wpływać na zmiany. Coaching może wspomóc nauczyciela w rozwoju zawodowym, umożliwi bowiem identyfikację indywidualnych potrzeb i obszarów do poprawy oraz wyznaczenie strategii pomocnych w osiągnięciu celów. Dzięki coachingowi nauczyciel ma możliwość systematycznej autorefleksji nad jakością własnych działań. Praca nauczyciela oparta na coachingu może być również wyzwaniem związanym z doskonaleniem nowych umiejętności, wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi.

Biorąc pod uwagę to, że w coachingu bardzo ważna jest relacja, nauczyciel powinien przyjrzeć się sobie i swoim relacjom z uczniami. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania: Co to dla mnie znaczy, że mam dobrą relację z uczniem? Po czym poznam, że mam dobrą relację z uczniem? Jak dobra relacja powinna wyglądać? Jakie relacje chcę tworzyć z moimi uczniami? Jakie teraz mam relacje z uczniami? Jakiej relacji potrzebuje uczeń mający trudności edukacyjne bądź wychowawcze? Co mogę zrobić, żeby moje relacje były takie, jak ja tego chcę? Jakie widzę konkretne rozwiązania? Co konkretnie zrobię, żeby mieć takie relacje z uczniami, jak chcę? Co zrobię dzisiaj w tym zakresie? Jakie będą kolejne kroki?

Nauczyciel-coach, dbając o wszechstronny rozwój ucznia, powinien wykazywać się osobistą spójnością i uczciwością w kontaktach z dziećmi, rodzicami, in-



teresariuszami, być uwrażliwiony na tożsamość, środowisko, doświadczenie, wartości, przekonania i poglądy ucznia/klienta, używać języka wyrażającego szacunek do innych, kierować się zasadami etycznymi, zachowywać poufność informacji, praktykować autorefleksję i nieustannie rozwijać warsztat coacha — samodzielnie poszerzać wiedzę o coachingu i rozwijać umiejętności coachingowe.

Coaching może być istotnym wsparciem dla rodziców, którzy dzięki większej świadomości procesów i kryzysów rozwojowych, którym podlega dziecko, sytuacji dziecka w szkole, poznaniu sposobów wspierania go w nauce i sytuacjach życiowych oraz dzięki współpracy i lepszej relacji z nauczycielem mogą bardziej zmotywowani podejmować działania na rzecz wszechstronnego rozwoju dziecka.

Coaching w placówkach edukacyjnych może być wykorzystywany przez pedagogów, psychologów, doradców w indywidualnej pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach psychologiczno-pedagogicznych. Jedną z kluczowych zmian, które wprowadza coaching w edukacji, jest wzrost kultury relacji w placówce oświatowej. Dzięki współpracy, szacunkowi, akceptacji i zaufaniu zwiększa się motywacja wszystkich podmiotów edukacji (nauczycieli, uczniów, rodziców). Coaching w edukacji staje się wartościowym narzędziem, które wspiera holistyczny rozwój uczniów i buduje pozytywną atmosferę w całej placówce oświatowej, która umacnia swój wizerunek jako organizacja ucząca się.

## **Praca nad przekonaniem w coachingu**

Szczególną rolę w coachingu pełni praca nad przekonaniem, które są indywidualnymi prawdami na różne tematy. Kształtują się one na podstawie doświadczeń, przeżyć, wychowania, edukacji, kultury, mediów oraz interakcji z innymi osobami. Od naszych przekonań o sobie zależy nasza samoocena i poczucie wartości, mają one wpływ na nasze postrzeganie rzeczywistości, poczucie satysfakcji z życia, bardzo mocno oddziałują na przeżywane emocje i relacje z innymi. Przekonania mają istotny wpływ na postrzeganie rzeczywistości, na relacje, które budujemy z innymi, i ich jakość, są schematem naszych przyszłych działań. Przekonania pozytywne — „uskrzydlające” — ułatwiają osiągnięcie celów, wzmacniają naszą samoocenę i poczucie własnej wartości, dzięki nim doświadczamy satysfakcji z życia, pozytywnych emocji, jesteśmy wytrwali i bardziej skłonni do podejmowania działań. Przekonania negatywne — „ograniczające” — przynoszą skutek odwrotny, obniżają samoocenę, utrudniają dążenie do celów, prowadzą do rezygnacji lub unikania podejmowania prób działania, negatywnie wpływają na nasze relacje z innymi, co może prowadzić do izolacji, konfliktów i trudności w relacji z innymi, towarzyszą im emocje nieprzyjemne, takie jak frustracja, niechęć, gniew (Dilts, Smith, Hallbom, 2005, s.15).

Pracę z przekonaniem należy rozpocząć od uświadomienia sobie, że każdy ma prawo do indywidualnych przekonań, a zadaniem coacha nie jest narzucenie drugiej osobie przekonań „właściwych”. Praca z przekonaniem polega na umożliwieniu klientowi/uczniowi dokonania wglądu, w jaki sposób jego przekonania wpływają na postrzeganie świata, jakie korzyści lub ograniczenia płyną z takich poglądów dla niego. Zmiana przekonań wymaga pracy, zaangażowania i refleksji nad własnymi poglądami, a z czasem prowadzi do ich zmiany. Istotne tu będą ćwiczenia polegające na zadawaniu pytań, czy dany pogląd/myśl oddziałuje wspierająco, czy ograniczająco, np.: Czy ta myśl jest zawsze prawdziwa? Jakie są fakty? Czy to stwierdzenie umożliwia Ci osiągnięcie celów? Czy ten pogląd pozwala Ci uniknąć błędów lub powstawania konfliktów? Czy ta myśl pozwala Ci czuć się tak, jak chcesz się czuć? Czy to przekonanie jest korzystne dla twego zdrowia? Jakie ta myśl niesie konsekwencje dla Ciebie? Co czujesz w związku z tym przekonaniem? W jaki sposób ta myśl Cię ogranicza? Co akceptujesz, a czego nie? Co robisz, a czego nie robisz w związku z tym przekonaniem? Nauczyciel-coach nie ocenia poglądów ani nie wymienia ich zalet czy wad. Wręcz przeciwnie, zachęca, by uczeń „polatał dronem” wokół siebie i dostrzegł, czy przekonania, które żywi, mu służą, czy odwrotnie. Gdy dziecko/klient uświadomi sobie, jakie myśli je ograniczają, należy każde ograniczające przekonanie przeformować we wspierające, np. przekonanie ograniczające: „Nie mam na to czasu. Inni mnie krytykują” na przekonanie wspierające: „Mam czas na to, co jest dla mnie istotne. Inni przekazują mi informacje zwrotne, dzięki którym się uczę”. W ostatniej fazie należy skoncentrować się na zbieraniu dowodów, które utwierdzą ucznia w nowym przeświadczeniu. Kolejny krok to myślenie, mówienie, działanie zgodnie z nowymi przekonaniem, pielęgnowanie ich, wielokrotne powtarzanie przekonań pozytywnych na swój temat.

## Zakończenie

Coaching uzupełnia pewną lukę w oświacie, wpływa na proces nauczania i uczenia się przez stworzenie sprzyjającego środowiska do rozwoju ucznia. Coaching działa mobilizująco, motywując ucznia do samodzielnego działania, zdobywania wiedzy, rozwijania własnych umiejętności i wykorzystania ich w praktyce, pomaga także przez wykorzystywanie już posiadanych kompetencji w uporządkowaniu działań. Dzięki coachingowi uczniowie czują się bardziej zaangażowani i odpowiedzialni za swoje uczenie się, nabywają wartościowych kompetencji społecznych, takich jak empatia, współpraca i rozwiązywanie konfliktów, rozwijają umiejętności krytycznego i analitycznego myślenia. Wzmacniane w coachingu pewność siebie i poczucie sprawczości zachęcają uczniów do podejmowania nowych wyzwań. Z zalet coachingu korzystają również nauczyciele

i rodzice, którzy dzięki większej świadomości procesów i kryzysów rozwojowych, którym podlega dziecko, znajomości sposobów wspierania go w nauce i sytuacjach życiowych, a także dzięki współpracy, są bardziej zmotywowani i sprawczy w podejmowaniu działań na rzecz wszechstronnego rozwoju dziecka.

Wykorzystanie coachingu w edukacji nie wiąże się z likwidacją tradycyjnych metod nauczania. Coaching stanowi bowiem uzupełnienie istniejących metod pracy edukacyjnej. Dzięki coachingowi nauczyciel może dostosować swoje podejście do indywidualnych potrzeb uczniów, co sprawia, że proces uczenia się jest bardziej efektywny. Wprowadzenie metod i technik coachingowych jako uzupełnienie podstawowych umiejętności pedagogów może stać się początkiem nowej jakości edukacji.

## Bibliografia

- Bird, J., Gornall, S (2017). *Sztuka coachingu. Zbiór narzędzi i wskazówek*. Łódź: Galaktyka.
- Brzeziński, Ł. (2014). *Coaching — możliwość wykorzystania w edukacji*. „Przegląd Pedagogiczny”, nr 2, 166–178.
- Brzeziński, Ł. (2012). *Coaching receptą na wsparcie i rozwój pracowniczy*. „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa”, IV, nr 3 (12), 155–166.
- Brzozowicz, E. (2014). *Coach w szkole*, <http://teatrpraktyczny.pl/szkolenia-dla-nauczycieli/coaching-w-pracy-nauczyciela/>
- Dilts, R. (2006). *Od przewodnika do inspiratora czyli Coaching przez duże „C”*. Przeł. B. Szczepaniak. Warszawa: Wyd. PINLP G. Peczeko.
- Dilts, R., Smith, S., Hallbom, T. (2005). *Przekonania. Ścieżki do zdrowia i dobrobycia*. Przeł. E. Kowalik, W. K. Sikorski, N. Włodarska. Wrocław: METAmorfoza.
- Grela, J., Szewczak, R., Bloch, M. (2017). *Coaching grupowy. Praktyczny podręcznik dla liderów, trenerów, doradców i nauczycieli*. Lublin: Wyd. Słowa i Myśli.
- Grzymkowska, A. (2013). *Coaching w pracy z zespołami nauczycielskimi*. ORE, [https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownie/coaching-w-pracy-z-zespolami\\_nauczycielskim.pdf](https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownie/coaching-w-pracy-z-zespolami_nauczycielskim.pdf) (dostęp 15.12.2024).
- Klostowska-Kustosz, K. (2013). *Personel i zarządzanie*, <http://www.achievegloabal.pl/zasoby-wiedzy/prasa/przywodztwo/skuteczny-coaching.html> (dostęp 15.12.2024).
- Marciniak, A., Rogala-Marciniak, S. (2012). *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- O'Connor, J., Lages, A. (2007). *How Coaching Works: The essential guide to the history and practice of effective coaching*. London: A&C Black.
- Paciorek, A. (2011). *Coaching jako nowoczesna metoda kształcenia*, <http://www.eduinfo.pl/> (dostęp 15.12.2024). [Artykuł powstał w ramach projektu „Nowoczesny wykładowca — tutor i coach”, realizowanego przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną TWP w Warszawie, współfinansowanego przez EFS w ramach PO „Kapitał Ludzki”].
- Rogala-Marciniak, S. (2012), *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Rogers, J. (2010). *Coaching. Podstawy umiejętności*. Przeł. K. Konarowska, D. Porážka. Gdańsk: GWP.
- Stańczyk-Hugiart, E. (2007). *Strategiczny kontekst zarządzania wiedzą*. Wrocław: AE.

Thorpe, S., Clifford, J. (2004). *Podręcznik coachingu*. Przeł. A. Sawicka-Chrapkiewicz. Poznań: Rebis.  
Elementy-coachingu-w-pracy-zawodowej-nauczyciela-2.pdf (dostęp 15.12.2024).  
International Coach Federation, [www.icf.org.pl](http://www.icf.org.pl) (dostęp 15.12.2024).  
<https://www.joannagrela.pl/coaching-kompendium-wiedzy/> (dostęp 15.12.2024).  
[https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownie/coaching-w-pracy-z-zespolami\\_](https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownie/coaching-w-pracy-z-zespolami_nauczycielskim.pdf)  
[nauczycielskim.pdf](https://ore.edu.pl/wp-content/uploads/phocadownload/pracownie/coaching-w-pracy-z-zespolami_nauczycielskim.pdf) (dostęp 15.12.2024).