

DR SYLWIA ŁUKASIK-GĘBSKA – doktor nauk humanistycznych UMK. Nauczycielka w Zespole Szkół nr 1 w Piasecznie, metodyk nauczania języka polskiego. Akredytowany coach na poziomie ACC- międzynarodowej organizacji ICF, trener II stopnia Professional. Współtwórczyni i realizatorka projektów rozwojowych dla dyrektorów szkół i nauczycieli. Autorka publikacji metodycznych i naukowych. Współautorka i realizatorka innowacji pedagogicznej „Lekcje uczuć”.



COACHING W SZKOLE, CZYLI CHCĘ KONTRA MUSZĘ

SYLWIA ŁUKASIK-GĘBSKA

Gordon Dryden powiedział: *Ludzie przekraczają cele, które sami sobie wyznaczają.* Można by napisać niezliczone elaboraty na temat wartości pracy z celem oraz motywacji wynikającej z tego, że efektywniej realizujemy działania, które sami sobie wybieramy i które nie podlegają sformalizowanemu procesowi oceniania. Bez wątplenia temat organizacji procesu edukacyjnego, oceniania i roli nauczyciela w tym procesie stanowi istotne zagadnienie w dyskusji, która toczy się w środowiskach badaczy tematu. W ostatniej dekadzie promowany jest model nauczania, który przede wszystkim bazuje na potencjale ucznia, co jest nierozdzielnie związane z rozpoznaniem jego potrzeb, możliwości, stylu nauki i pracy. Zmienia się również rola nauczyciela, który ma towarzyszyć uczniowi w procesie osiągnięcia założonych celów edukacyjnych.

Czy zatem umiejętności coachingowe nauczyciela mogą przetożyć się na sukcesy uczniów i ich stosunek do szkoły? Czy dzięki nim nauczyciel może rozbudzić pasję poznawczą uczniów, bez stosowania

ocen w tradycyjnym tego słowa znaczeniu? Jakie umiejętności i kompetencje powinni doskonalić nauczyciele, żeby efektywnie towarzyszyć uczniom w procesie planowania, realizacji i osiągnięcia celów edukacyjnych i życiowych? Te i wiele innych pytań zdają się zajmować szczególne miejsce zwłaszcza w obecnych czasach, kiedy weźmie się pod uwagę zwiększającą się ilość stresorów w życiu dzieci i młodzieży. W tym kontekście konieczność właściwego rozpoznania przez nauczyciela potrzeb i możliwości rozwojowych uczniów oraz budowania w nich poczucia własnej wartości i wiary w swoje możliwości staje się naturalną konsekwencją zmian dziejących się w systemie oświaty. Bez samoświadomości nauczyciela w zakresie własnych cech osobistych i predyspozycji ułatwiających i utrudniających nawiązanie satysfakcjonującego dialogu z uczniem niemożliwe stanie się zbudowanie w uczniu poczucia, że ma w sobie wszelkie zasoby potrzebne do odniesienia sukcesu i radzenia sobie z wyzwaniami, a w konsekwencji osiągnięcie oczekiwanych celów edukacyjnych.

SYLWIA ŁUKASIK-GĘBSKA

Badacze zajmujący się obszarem efektywności nauczania i oceniania wskazują bowiem, że indywidualizowane podejście do ucznia, danie mu poczucia sprawczości oraz praca z celem stanowią ważny czynnik ułatwiający osiągnięcie sukcesu w dorosłym życiu¹. A przecież to jest najważniejsze, ponieważ w nauczaniu nie chodzi o to, żeby zdać egzamin, tylko żeby umiejętnie funkcjonować w sytuacjach codziennych: prywatnych i zawodowych, żeby kształcić te kompetencje, które pozwolą stworzyć pełne satysfakcji związki rodzinne i elastycznie funkcjonować na zmieniającym się rynku pracy. Należy więc stworzyć przestrzeń do rozwoju marzycielom, niepokornym i ciekawym, a nie tylko tym zdyscyplinowanym, systematycznym i grzecznym, bo potencjał jest w każdym, należy go jedynie umiejętnie wykorzystać.

Śledząc historię myśli ludzkiej, możemy przygotować długą listę wybitnych osobowości świata nauki, polityki i kultury, które nie potrafiły funkcjonować w sformalizowanym systemie edukacyjnym, a ich osiągnięcia zmieniły rzeczywistość, motywując przy tym innych do podejmowania wyzwań. Wystarczy wymienić Alberta Einsteina, którego pasja poznawcza, w ocenie niemieckich nauczycieli, dezorganizowała proces lekcyjny i nie wróżyła świetlanej przyszłości. Mało osób wie również, że jeden z największych przywódców świata, Winston Churchill, sepleniał i jękał się. Lista nazwisk jest bardzo długa, ale w konsekwencji sprowadza się do prostej konstatacji. Potencjał jest w nas, wystarczy tylko umiejętnie go wykorzystać do samorealizacji i tu, w rzeczywistości szkolnej, widzę ogromną przestrzeń dla coachingu, który w całości skierowany jest na OSOBE i jest przez nią sterowany. OSOBA jest odpowiedzialna za cele, które sobie stawia, ich realizację i ocenę własnych postępów. Jak zatem wykorzystać ten potencjał?

**PO PIERWSZE, TRZEBA WIEDZIEĆ,
CZEGO SIĘ CHCE.
PO DRUGIE, USTALIĆ,
JAK MOŻNA TO OSIĄGNAĆ.
PO TRZECIE, DZIAŁAĆ.**

Zajęcia z uczniami można rozpocząć od tworzenia indywidualnych planów rozwoju, dzięki którym opracują ścieżkę osiągania założonych celów. Ta umiejętność zwiększy ich szansę na odniesienie sukcesu w przyszłości, szczególnie że planowanie uczy systematyczności i samodyscypliny.

Szybkie rady dla planujących

- I. Pracuj na priorytetach.
Wypisz na kartce rzeczy, które powinieneś zrobić lub na których bardzo ci zależy.
Podkreśl sprawę priorytetową i od niej zacznij.
- II. Nie bój się nagradzać. Za każde wykonane zadanie daj sobie nagrodę. Wyjdź do kina, na kawę, zrób sobie popołudnie z książką itp.
- III. DZIAŁAJ. Pamiętaj, że bez twojej motywacji i zaangażowania każdy plan jest bezużyteczny.

Należy liczyć się z tym, że planowanie będzie kontestowane przez kilku zwolenników dewizy życiowej „jakoś się samo utoży”. W takiej sytuacji nauczyciel może sięgnąć po „pytania zmiękczające”, będące alternatywą skłaniającą do refleksji, bo cytując Coveya: *Czy ktoś, kto wcześniej prześlizgiwał się przez życie, może nagle stać się człowiekiem spójnym wewnątrz, odważnym i pełnym poświęcenia?*² Można również zaproponować kreatywne, angażujące i motywujące metody precyzowania własnych celów, np. „Mapę marzeń i celów”³.

¹ Hattie J. *Widoczne uczenie się dla nauczycieli*, Warszawa 2015; Walker T. *Fińskie dzieci uczą się najlepiej*, Kraków 2017; Gardner H. *Inteligencje wielorakie: nowe horyzonty w teorii i praktyce*, Warszawa 2009; Silberman M.L. *Uczymy się uczyć*, Gdańsk 2005; Dryden G., Vos J. *Rewolucja w uczeniu*, Poznań 2000.

² Covey S.R., Merrill A.R. *Najpierw rzeczy najważniejsze*, Poznań 2005.

³ Na podstawie: Wilczyńska M., Nowak M., Kućka J., Sawicka J., Sztajerwald K. *Moc coachingu*, Gliwice 2013.

COACHING W SZKOLE, CZYLI CHCĘ KONTRA MUSZĘ

Przykłady pytań i zwrotów „zmiekcujących”

- Czy mogę zadać ci pytanie?
- Zależy mi, żebyś opowiedział szerzej o...
- Ze względu na cel naszego zadania chcę zapytać o...
- Od jakiegoś czasu cię obserwuję. Czy mogę zwizualizować twoje zachowanie?
- Mam osobiste pytanie, które może ci pomóc. Czy mogę je zadać?

Mapa marzeń i celów

Pomoce: karton papieru, klej, swoje zdjęcie oraz kolorowe gazety.

1. Wytnij z gazet obrazki, które zwróciły twoją uwagę lub w jakimś stopniu symbolizują Twoje dążenia i te, na widok których się uśmiechnąłeś.
2. Na środku kartki przyklej swoje zdjęcie.
3. Stwórz mapę marzeń i dążeń, np. podróże, hobby, praca, rodzina itp.
4. Każdy obszar zwizualizuj obrazkiem, który najbardziej symbolizuje to, do czego dążysz.
5. Ustaw mapę w widocznym miejscu.
6. Notuj wszystkie pomysły służące realizacji twoich marzeń.

EMPATIA, ZAUFANIE, OBECNOŚĆ, PARTNERSTWO, ZAANGAŻOWANIE – PODSTAWOWE ZASADY BUDOWANIA RELACJI COACHINGOWEJ

Dla potrzeb jednego z wywiadów zapytano mnie o trzy najważniejsze słowa, które powinny być drogowskazem w pracy młodego nauczyciela. Bez zastanowienia odpowiedziałam: serce – rozum – refleksja. Serce jest niezbędne do tego, by nie zdusić w sobie emocji, nie pominąć tego, jak ważne są one w przestrzeni komunikacyjnej. Rozum, który pozwala oddzielić rzeczy ważne od tych mniej ważnych. Refleksja, która pozwala uzmysłwić sobie, że ludzkie działanie to zawsze synchronia w zakresie serca i rozumu, nigdy przejaw jednego bądź drugiego⁴.

Refleksyjne podejście do procesu edukacyjnego to podstawa wszystkich działań nauczycielskich. Poza tym w coachingu bardzo istotne są zasady, dzięki którym zbudujemy prawidłowe relacje z klientem, w tym wypadku z uczniem. Przede wszystkim zaufanie, czyli wiara w drugiego człowieka, która pozwala zbudować wartościową interakcję między nauczycielem i uczniem oraz ćwiczyć refleksyjne uczenie się. Relacje oparte na zaufaniu pozwalają na pogłębianie samoświadomości, co jest bardzo istotne w aspekcie oceniania. Uczeń doświadczający wolności wyboru i korzystający z tego prawa niejako automatycznie przyjmuje za niego odpowiedzialność. Z jego perspektywy wygląda to bowiem następująco: skoro nauczyciel mi zaufał i dał wybór, to już tylko moją powinnością jest zmobilizować się do nauki i pracy. Dzięki zaufaniu ze strony nauczyciela uczniowie nie boją się wyrażać swoich opinii, stawiać celów i szukać możliwości ich realizacji. Nie boją się oceny swoich postępów. Nauczyciel okazujący zaufanie uczy ufności, współdziałania, odpowiedzialności

⁴ Gasik M. *Nauczycielu wstań i idź*, „Meritum” nr 2(57)/2020.

SYLWIA ŁUKASIK-GĘBSKA

za swoje wybory, mądrze przygotowuje do współpracy, która bez zaufania nie ma racji bytu. Podejście coachingowe wymaga również uważności, koncentracji na uczniu i jego potrzebach zarówno tu i teraz, jak i w przyszłości oraz współpracy opartej na wzajemnym szacunku i zaangażowaniu obu podmiotów, bez których sama relacja staje się powierzchowna. Zaangażowanie daje poczucie sprawstwa, dzięki któremu uczniowie stają się bardziej pewni siebie, nie boją się eksplorować nowych obszarów, zadawać pytań, stawiać hipotez, nie boją się wyrażania swoich myśli i uczuć, dążenia do samorealizacji i weryfikowania swoich przeświadczeń oraz pomysłów, mają większe poczucie własnej wartości.

Oswajanie strachu

Ćwiczenie na odwagę. Jeżeli przed podjęciem jakiejś decyzji czujesz, że strach cię blokuje, wykonaj poniższe ćwiczenie.

Weź głęboki wdech i zadaj sobie pytanie: Co najgorszego może się stać, jeżeli zrobisz to, czego pragniesz i nie osiągniesz zamierzonego celu? Odpowiedzi zapisz na kartce.

SAMOOCENA, AKTYWNE SŁUCHANIE I UMIEJĘTNE ZADAWANIE PYTAŃ – PODSTAWOWE NARZĘDZIA W PRACY NAUCZYCIELA-COACHA

Zbigniew Pietrasiński stwierdził, że *unikanie auto-refleksji i samowiedzy zagwarantować może trwały niedorozwój*⁵. Czy zatem możemy uznać, że system kształcenia i oceniania, oparty na podporządkowaniu regułom i procedurom, może ograniczać zachowania twórcze i asertywne? W opinii wielu badaczy tak. W mojej również. Uważam, że wartość samooceny jest nieoceniona w procesie samodoskonalenia, pozwala wyeliminować nieefektywne działania, a tym samym w świadomy sposób podejmować inicjatywy zorientowane na

rozwój i samodoskonalenie, co z kolei przekłada się na jakość pracy naszej i uczniów.

Adekwatne poczucie własnej wartości, czyli zdrowa, stabilna samoocena staje się więc w omawianym kontekście niezbędnym warunkiem dla wytworzenia się na terenie szkoły prawidłowej relacji oraz wzmocnienia efektów nauczania. Dlatego szkoła powinna stworzyć przestrzeń do samorealizacji i weryfikowania swoich przeświadczeń oraz pomysłów na temat natury uczenia się i nauczania oraz współpracy, które doprowadzą do konfrontacji zdobytej wiedzy z własnymi doświadczeniami i doświadczeniami innych, a w tym zadaniu umiejętności coachingowe nauczycieli mogą okazać się bardzo potrzebne. Fundamentem satysfakcjonującej relacji nauczyciel – uczeń będzie umiejętność aktywnego słuchania i zadawania pytań.

Paul MacCreday powiedział, że *jedyne głupie pytania to te, których nie zadajesz*, więc pytajmy i stwarzajmy przestrzeń do zadawania pytań. Zdecydowanie opowiadam się za reaktywacją metody Sokratesa, która jest doskonałym narzędziem prowadzenia ucznia na samodzielne poszukiwanie odpowiedzi i poszerzanie samoświadomości⁶. A dobrze zadane pytanie powinno odkrywać sposób myślenia rozmówcy, tworzyć pewną narrację, czyli synchronię słuchania i pytania. Przypomniała mi się anegdota. Jedna z moich koleżanek powiedziała, że miała rozmowę z synem i zarzuciła mu, że jej nie słucha. Bardzo podobała mi się odpowiedź dziecka: Mamo, ja słucham, tylko nie słyszę. No właśnie, w coachingu chodzi o to, żeby słuchać i słyszeć, co oznacza, że słuchamy słów, uczuć, myśli, tego, co zostało wypowiedziane i nie. To trudny proces. Wymaga empatii, bo słyszeć to, co poza słowami czuje i chce przekazać druga osoba, to posiadać umiejętność wnikania w jej subiektywny świat przeżyć. Ważne jest, żeby podczas rozmowy nie stawiać siebie na pierwszym planie, nie uogólniać, nie narzucać swoich odpowiedzi i nie oceniać. Aktywne słuchanie to towarzyszenie uczniowi i budowanie w nim przekonania, że to

⁵ Cyt. za: Tokarski S. *Kierownik w organizacji*, Centrum doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2006, s. 162.

⁶ Łukasik-Gębska S. *Heureka metodą mądrych pytań* [w:] „Język Polski w Gimnazjum” nr 4/2010.

COACHING W SZKOLE, CZYLI CHCĘ KONTRA MUSZĘ

on sam odpowiada za swoje decyzje i całe swoje życie. Jednym z popularnych modeli rozmowy coachingowej, wokół którego można zaprojektować schemat zajęć lekcyjnych, jest model GROW – nazwa utworzona z pierwszych liter opisujących poszczególne etapy rozmowy.

MODEL GROW

Goal (cel) Jaki jest cel spotkania/lekcji?

Reality (rzeczywistość) W jakim miejscu jesteś teraz?

Co już umiesz? Czego jeszcze nie potrafisz?

Options (opcje) Jakie masz możliwości? Jakie masz zasoby? Co możesz zrobić, żeby...? Z czego możesz zrezygnować?

Will (wola) Którą możliwość wybierasz? Co zrobisz?

Bez wątplenia rzeczywistość szkolna podlega zmianom, staje się coraz bardziej intertekstualna, przez co wymaga, by nauczyciele częściej przyjmowali rolę coachów rozbudzających motywację wewnętrzną do nauki u uczniów zgodnie z ich potencjałem. W tym celu skuteczne może okazać się planowanie lekcji zgodne z modelem 4 MAT⁷, u którego podstaw leży praca w oparciu o 4 typy uczenia się.

PLANOWANIE LEKCJI ZGODNIE Z MODELEM 4MAT

ZNACZENIE – w części pierwszej zajęć nauczyciel dąży do zainteresowania ucznia tematem, buduje w nim motywację i wyjaśnia cel lekcji. Na tym etapie może wykorzystać wiedzę i doświadczenia, którą uczniowie już mają, skłaniać ich do poszukiwań badawczych, pokazywać praktyczne możliwości zastosowania zdobytej wiedzy.

Preferowane metody: praca z metaforą, doświadczenia, eksperymenty, gry, zagadki itp.

WIEDZA – w drugiej części zajęć nauczyciel daje możliwość skonfrontowania własnych spostrzeżeń z teorią. Ta część procesu bazuje przede wszystkim na aktywności prowadzącego, który powinien podsumować wnioski oraz osadzić je w wiedzy niezbędnej dla zobrazowania omawianego zagadnienia. Na tym etapie prowadzący porządkuje spostrzeżenia, przedstawia teorię i łączy ją z wypracowanymi wnioskami.

Preferowane metody – wizualne.

KONCEPCJA – na tym etapie prowadzący tworzy sytuację, która pozwala na przećwiczenie nowych umiejętności w praktyce. W fazie zastosowania bardzo ważna jest informacja zwrotna.

Preferowane zespołowe metody pracy.

DOSTOSOWANIE – lekcję/projekt kończymy stawianiem i weryfikowaniem hipotez, poszukiwaniem nowych możliwości zastosowania zdobytej wiedzy i zdobytych umiejętności oraz autoewaluacją.

Preferowane metody problemowe, myślenie pytalne, metody kreatywne i z zakresu krytycznego myślenia.

W kontekście powyższych rozważań uważam, że coaching⁸ jest dobrym narzędziem wspomagającym wprowadzanie zmian w organizacji, rozwiązywanie sytuacji problemowych, jak również doskonałą alternatywą budującą fundamenty komunikowania się w sposób partnerski.

Z kolei powinnością nauczyciela, rozumianego jako coach, jest stała troska o doskonalenie wspomnianych takich osobistych kompetencji, jak: empatia, zaufanie, obecność, partnerstwo, zaangażowanie, aktywne słuchanie, zadawanie pytań, niezagrożone poczucie wartości własnej, po to by jak najlepiej poznać uczniów i mądrze towarzyszyć w ich rozwoju osobowym, co z kolei nie pozostanie bez wpływu na ocenianie efektów kształcenia. ●

⁷ Model 4MAT to metodologia dydaktyczna, która została opracowana przez dr Bernice McCarthy w USA w 1972 r. Głównym celem pracy w modelu 4MAT jest zindywidualizowane przekazywanie wiedzy, czyli z uwzględnieniem stylów pracy ucznia.

⁸ Kilka inspiracji coachingowych: Bennewicz M. *Coaching, czyli restauracja osobowości*, 2013; Bennewicz M. *Coaching, czyli przebudzacz neuronów*, 2009; Covey S.R., Merrill A.R. *Najpierw rzeczy najważniejsze*, Poznań 2005; Rowicka A. *Nowoczesny wychowawca – tutor, mentor, coach*, Warszawa 2013; Whitmore J. *Coaching trening efektywności*, Wydawnictwo G+J, 2009.