

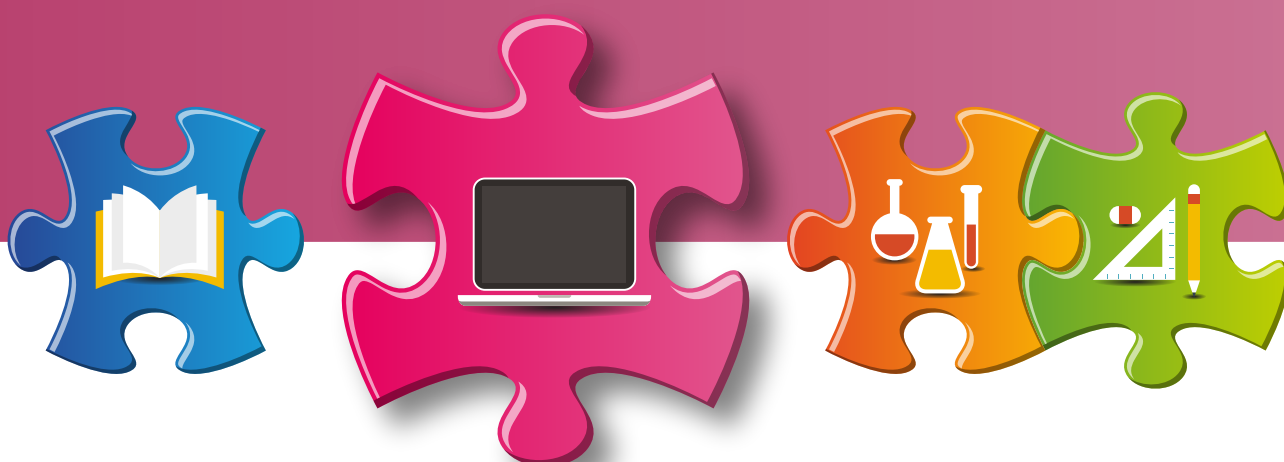
Kinga Pietrasik-Kulińska

Dorota Szuba

Jacek Stańdo

Praca z narzędziami informatycznymi do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji

- ✓ Formy wspomaganie pracy nauczyciela z uczniem – mentoring, tutoring i coaching



Redakcja językowa i korekta
Monika Sptawska-Murmyto

Projekt graficzny, projekt okładki
Wojciech Romerowicz, ORE

Skład i redakcja techniczna
Grzegorz Dębiński

Projekt motywu graficznego „Szkoty ćwiczeń”
Aneta Witecka

ISBN 978-83-65890-47-4 (Zestawy materiałów dla nauczycieli szkół ćwiczeń – informatyka)
ISBN 978-83-65890-70-2 (Zestaw 6. Refleksyjne korzystanie z zasobów cyfrowych w klasach IV–VIII szkoły podstawowej i w szkole ponadpodstawowej)
ISBN 978-83-65890-74-0 (Zeszyt 4. Praca z narzędziami informatycznymi do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji)

Warszawa 2017
Ośrodek Rozwoju Edukacji
Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
www.ore.edu.pl

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach wolnej licencji Creative Commons – Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC-BY-NC).

Spis treści

Wstęp	3
Formy wspomagania pracy nauczyciela z uczniem – mentoring, tutoring i coaching	4
Mentoring	4
Tutoring	5
Coaching	6
Modele sesji coachingowych	7
Techniki i narzędzia	17
Zalety stosowania coachingu w pracy nauczyciela z uczniami	19
Porównanie: coaching–mentoring–tutoring	19
Narzędzia informatyczne do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji	20
Sprawdź, czy potrafisz...	22
Dowiedz się więcej	22
Bibliografia	23
Spis ilustracji	23
Spis tabel	23



Wstęp

Procesy zmian występujących obecnie w obszarze edukacji wymagają nieustannego samodoskonalenia się nauczycieli. Dawne relacje uczeń-mistrz zakładające pewne proste schematy postępowania uległy znacznym przemianom. We współczesnym świecie zarówno opiekun stażu, jak i jego podopieczny uczą się od siebie nawzajem, a proces ten wspomagany jest wyrafinowanymi technikami.

Równocześnie w procesach tych powstaje wiele wartościowych materiałów, którymi w imię otwartości edukacji warto się dzielić z innymi. Do tego celu służą współczesne technologie informacyjno-komunikacyjne.

W zakresie pracy z narzędziami informatycznymi do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji uczniów na drugim etapie edukacyjnym powinien wykazywać się umiejętnościami zapisanymi w nowej podstawie programowej (Podstawa..., b.r.: 6), m.in.

1. gromadzenia, porządkowania i selekcjonowania efektów swojej pracy oraz potrzebnych zasobów w komputerze lub w innych urządzeniach oraz w środowiskach wirtualnych (w chmurze),
2. posługiwania się komputerem, urządzeniami cyfrowymi i sieciami komputerowymi do:
 - a) gromadzenia, porządkowania i selekcjonowania własnych zasobów,
 - b) organizowania w folderach swoich plików zgromadzonych w komputerze.

W zakresie pracy z narzędziami informatycznymi do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji uczniów na trzecim etapie edukacyjnym powinien wykazywać się umiejętnościami zapisanymi w projekcie nowej podstawy programowej (Projekt podstawy..., b.r.: 3), m.in.

1. gromadzenia danych pochodzących z różnych źródeł w tabeli arkusza kalkulacyjnego, korzystania z różnorodnych funkcji arkusza do organizowania i analizowania danych (liceum ogólnokształcące i technikum),
2. projektowania i tworzenia relacyjnej bazy złożonej z wielu tabel oraz sieciowej aplikacji bazodanowej dla danych związanych z rozwiązywanym problemem (liceum ogólnokształcące i technikum, rozszerzenie).



W czwartym zeszycie, który oddajemy w ręce czytelników: metodyków, opiekunów stażu, nauczycieli, praktykantów oraz innych osób związanych z procesem kształcenia informatyki na drugim i trzecim etapie edukacyjnym, omówimy różnorodne metody dydaktyczne i ich praktyczne zastosowanie w obszarze pracy z narzędziami informatycznymi do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji. Przedstawimy również metody edukacji spersonalizowanej w pracy z uczniem. Uczniowie ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi, do których należą zarówno uczniowie słabsi, jak również uczniowie wybitnie zdolni wymagają indywidualnego traktowania. Dzięki różnorodnym technikom wspomagającym praca na osi nauczyciel–uczeń staje się bardziej efektywna i przynosi lepsze wyniki. Dostępne formy przechowywania danych w sieci ułatwiają wymianę materiałów potrzebnych do uczenia się, informacji o uczniach, terminach i planowanych działaniach.

Formy wspomagania pracy nauczyciela z uczniem – mentoring, tutoring i coaching

Mentoring

Według definicji Sary Thorpe i Jackie Clifford (2011) mentoring to „udzielanie ogólnych wskazówek i porad dotyczących życia osobistego lub zawodowego”.

Mentoring jest jasno określoną relacją pomiędzy mentorem, czyli osobą bardziej doświadczoną, a uczniem. Mentor dzięki swoim kompetencjom i doświadczeniu w danej dziedzinie jest wzorem do naśladowania. Mentor udziela podopiecznemu konkretnych wskazówek i porad oraz umożliwia szukanie nowych pomysłów i rozwiązań. Dzięki czemu podopieczny poznaje swoje mocne strony, rozwija swoje umiejętności i samoświadomość, dąży do realizacji własnego potencjału oraz wzmacnia pewność siebie. Podopieczny dzięki wsparciu mentora uświadamia sobie swoje cele. Celem mentoringu jest odpowiednie modelowanie ścieżki rozwoju podopiecznego.

Zadanie dla nauczyciela odbywającego staż i jego opiekuna

Aby dobrze zaplanować współpracę, zastanówcie się wspólnie z podopiecznym, w jaki sposób będziecie gromadzić materiały dotyczące waszej współpracy. Rozważcie skorzystanie z jednego z istniejących środowisk wirtualnych do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji zapewniających wspólny dostęp, np. Dysk Google, Dropbox.

Zadanie dla nauczyciela

Zostałeś wybrany opiekunem naukowym ucznia. Aby dobrze przygotować się do swojej nowej roli, wyszukaj w internecie i dokonaj selekcji materiałów, z których będziesz chciał skorzystać na najbliższych spotkaniach. Uporządkuj zgromadzone materiały, umieść na wirtualnym dysku, np. Dysk Google, Dropbox, i udostępnij twojemu podopiecznemu.



Tutoring

Tutoring to innowacyjna metoda dydaktyczno-wychowawcza, skuteczna zwłaszcza w rozwijaniu potencjału uczniów i motywowaniu ich do samorozwoju i samodzielnej pracy. Tutoring jako metoda edukacji spersonalizowanej polega na regularnych spotkaniach tutora (z łac. opiekun), osoby mającej wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie, z podopiecznym (ang. *tutee*). W czasie spotkań (tutoriali) tutor może poznać swojego podopiecznego, dzięki czemu potrafi:

- pokierować jego rozwojem,
- trafnie rozpoznać jego potencjał,
- służyć mu radą,
- wspólnie wyznaczyć ścieżkę rozwoju naukowego, osobistego i społecznego,
- umiejętnie podchodzić do wyników jego pracy,
- zmotywować do długotrwałej i regularnej współpracy.



Nadrzędną motywacją tutora jest dobro podopiecznego i możliwość dostosowania ścieżki edukacyjnej do jego specyficznej sytuacji. Jest to metoda oparta na wzajemnym zaufaniu, indywidualnym i integralnym podejściu do ucznia. Tutoring w kontekście pracy z nauczycielami może być także znakomitą metodą do przygotowywania młodej kadry pedagogicznej, a w kontekście pracy z uczniami – metodą rozwijającą talenty i zainteresowania uczniów oraz pomagającą im odnaleźć swoją ścieżkę rozwoju.



Korzyści z tutoringu:

- zapewnia integralny, obejmujący charakter, wiedzę i umiejętności, rozwój ucznia,
- wzmacnia motywację do nauki i rozbudza pasję,
- stworzenie więzi między uczniem i tutorem oraz dostęp do nowoczesnych narzędzi pracy przynosi znakomite efekty dydaktyczne i wychowawcze,
- tworzy naturalną przestrzeń do ekspresji osobowości tutora i podopiecznego, zapewnia indywidualny kontakt z interesującą osobą, co otwiera możliwości poznania jej zalet i zarażenia się pasjami,
- umożliwia dostosowanie spotkań do indywidualnych potrzeb i predyspozycji podopiecznego,
- w ramach istniejącego systemu edukacji pozwala na odnalezienie skutecznej drogi nauczania,
- daje możliwość zastanowienia się i swobodnej refleksji,
- stawia przed nauczycielami inspirujące cele do realizacji,
- umożliwia poprawne rozpoznanie potencjału ucznia oraz wspólne wyznaczenie ścieżki rozwoju naukowego, osobistego i społecznego,
- uczy sztuki samodzielnego myślenia, budowania opinii opartych na wiedzy i publicznej ich obrony.

Etapy tutoringu

1. Poznanie podopiecznego, jego talentów, pasji, wartości oraz słabych i mocnych stron, a także stylu pracy.
2. Wspólne wyznaczenie celów edukacyjnych przez zaplanowanie działań i spisanie odpowiedniego kontraktu czy umowy.
3. Realizacja przyjętego planu współpracy, regularne spotkania i ciągły monitoring postępów.
4. Podsumowanie efektów współpracy.

Coaching

Coaching koncentruje się na zasadzie „tu i teraz”, na tym, że można coś zrobić, a nie na tym, że czegoś nie można zrobić. W odróżnieniu od szkoleń, które dostarczają wiedzę i rozwiązania, coaching koncentruje się na wdrożeniu zmian w życie. Proces ten obejmuje trzy zasadnicze obszary dotyczące refleksji i działań:

- analizę przestrzeni dokonywanych zmian,
- przekazywanie wiedzy jawnej i ukrytej koniecznej do przeprowadzenia modyfikacji,
- praktyczne testowanie umożliwiające utrwalenie osiągniętych zmian (na podst. Łychmus, 2010).



Coaching to proces wspomagający zespoły i osoby indywidualne w wykonywaniu zadań w sposób najbardziej efektywny, przez wydobywanie mocnych stron oraz omijanie wewnętrznych barier i ograniczeń.

Coaching od kilkudziesięciu lat sprawdza się w biznesie. Możemy tam wyróżnić kilka rodzajów coachingu, m.in.

- coaching menedżerski (ang. executive coaching) – stosowany w celu zwiększenia skuteczności kadry menedżerskiej,
- coaching przełożonego względem podwładnego (ang. performance coaching) – stosowany w celu usprawnienia współpracy przy realizacji bieżących zadań pracownika,
- coaching prowadzony (ang. business coaching) – stosowany w celu zwiększenia efektywności pracowników realizujących cele biznesowe firmy.

Wprowadzenie reformy oświaty zmieniającej m.in. dotychczasowy model pracy nauczyciela z pracy indywidualnej na rzecz pracy zespołowej stwarza nowe możliwości stosowania metod i technik coachingowych w placówkach edukacyjnych. Mogą one mieć istotny wpływ na efektywność działań szkoły w sferze dydaktycznej i wychowawczej. Rodzaj coachingu stosowany w oświacie nazywany jest **coachingiem nauczycielskim**.

Coaching jest efektywną metodą wspierania realizacji celów zarówno indywidualnych, jak i celów placówek szkolnych. Wspiera samodzielne poszukiwanie rozwiązań problemów w życiu zawodowym i osobistym. Coaching sprawdza się jako metoda profilaktyki wypalenia zawodowego, uczy, jak obniżyć poziomu stresu, pozwala odnaleźć satysfakcję, sens i radość czerpaną z kontaktów z innymi osobami.

Zadanie dla opiekuna stażu i nauczyciela stażysty

Wspólnie z twoim podopiecznym podjęliście się w szkole przygotowania bezpiecznej przestrzeni dyskowej do gromadzenia i przechowywania materiałów dydaktycznych i edukacyjnych dotyczących szkoleń coachingowych pracowników szkoły. Aby ułatwić wszystkim korzystanie z materiałów, zadbajcie o to, żeby treści były dostępne w lokalnej sieci po zalogowaniu dla wszystkich nauczycieli pracujących w szkole.

Modele sesji coachingowych

Model prowadzenia coachingu oparty na cyklu Kolba wg Sary Thorpe i Jackie Clifford (2004)

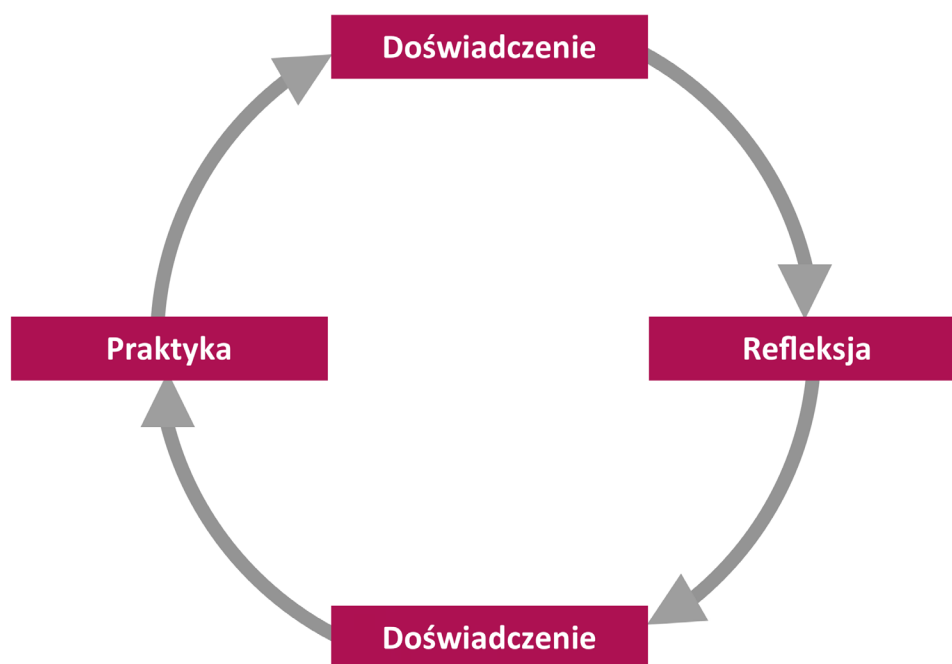
Sara Thorpe i Jackie Clifford zdefiniowały coaching jako „pomoc danej osobie we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak stosuje konkretną umiejętność lub wiedzę” (Thorpe, Clifford, 2004). Zaadoptowały także na potrzeby coachingu jeden z fundamentalnych i obecnie najbardziej powszechnych modeli uczenia się osób



dorosłych, tzw. **cykl Kolba**. Schemat uczenia się w cyklu Kolba charakteryzuje się tym, że nauka opiera się na doświadczeniu.

Zgodnie z tym modelem istnieją cztery etapy i style uczenia się:

- 1. Doświadczenie** – uczenie przez konkretne doświadczenie.
Jako główny składnik cyklu nauki odwołuje się do już posiadanych doświadczeń lub przeżywanych obecnie, co umożliwia zdobywanie nowych doświadczeń. Stanowi podstawę kolejnego kroku, czyli obserwacji.
- 2. Refleksja** – uczenie przez obserwację i dyskusję.
Polega na analizie doświadczenia przez odpowiednie formułowanie pytań i prowadzenie dyskusji przez moderatora. Uczestnicy mają możliwość przeanalizowania przeżytych wcześniej doświadczeń, podzielenia się swoimi odczuciami, autorefleksji, odpowiedzi na pojawiające się pytania oraz wyciągnięcie wniosków. Można sobie to wyobrazić jako zatrzymanie klatki filmu i przyjrzenie się jej z różnych perspektyw.
- 3. Teoria** – uczenie przez dzielenie się wypracowanymi koncepcjami.
Na tym etapie uczestnicy wiedzą, jakie wnioski wyciągnęli z przeżytego wcześniej doświadczenia. Następnie uogólniają, generalizują, udoskonalają dotychczasowy sposób działania i odkrywają prawidłowości, które można ująć w spójną całość.
- 4. Praktyka** – uczenie się przez aktywne eksperymentowanie.
Na tym etapie uczestnicy testują nowe zachowania w nowych praktycznych sytuacjach na podstawie wniosków wyciągniętych z doświadczenia.



Rys. 1. Style uczenia się w cyklu Kolba

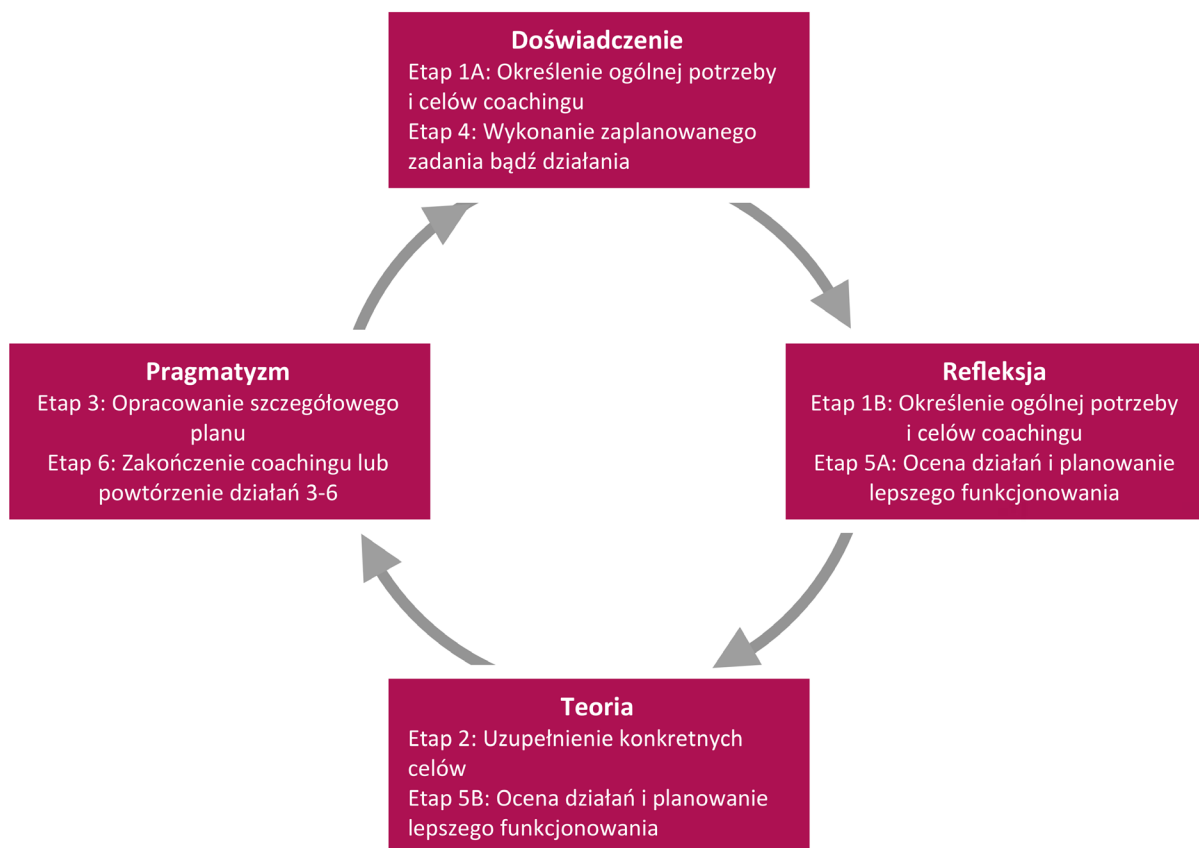


Cykl Kolba powinien być powtarzany wielokrotnie, gdyż służy udoskonalaniu działania poprzez ciągłe praktykowanie nowych rozwiązań.

Zależnie od preferencji uczących się, celu modułu oraz etapu szkolenia cykl może zostać rozpoczęty na dowolnym etapie. Ta właśnie uniwersalność i elastyczność umożliwia stosowanie go jako modelu pracy wykorzystywanego zarówno podczas dużych form szkoleniowych, pracy zespołowej, jak i pojedynczych spotkań.

S. Thorpe i J. Clifford (2004) zaproponowały sześćoetapowy model prowadzenia coachingu na podstawie cyklu Kolba:

1. Określenie ogólnej potrzeby i celów coachingu.
2. Uzgodnienie konkretnych celów coachingu.
3. Opracowanie szczegółowego planu coachingu.
4. Wykonanie zaplanowanego zadania lub działania.
5. Ocena działań i planowanie lepszego funkcjonowania.
6. Zakończenie coachingu lub powtórzenie etapów 3–6.



Rys. 2. Model prowadzenia coachingu wg S. Thorpe i J. Clifford (2004)



Coach na kolejnych etapach stosuje różnego rodzaju techniki i narzędzia wspomagające określanie celów, umożliwiające diagnozę analizowanego obszaru, planowanie ścieżki realizacji, podejmowanie działań i weryfikowanie postępów, generowanie rozwiązań oraz przedstawianie informacji zwrotnej.

Model pracy wg koncepcji Roberta Diltsa – piramida poziomów logicznych

Model pracy coachingowej Roberta Diltsa (2006) jest zbudowany na koncepcji poziomów logicznych i przedstawia strukturę poziomów myślenia człowieka i ich wzajemnych powiązań. Dilts zakłada, że każde zdarzenie może zostać opisane na sześciu poziomach poprzez odpowiedzi na poniższe pytania:

- 1. Środowisko** (ang. *environment*) – moje otoczenie, środowisko zewnętrzne i jego czynniki.
Gdzie?, Kiedy?, Z kim? W jakim otoczeniu?, W jakim kontekście pojawia się moje zachowanie?
- 2. Zachowanie** (ang. *behaviour*) – moje zachowania i czynności.
Co?, Co robię?
- 3. Umiejętności** (ang. *capability*) – moje możliwości, moje zdolności.
Jak?, Jak to zrobić?, Jak umiem to zrobić?, Jak to robię?
- 4. Wartości i przekonania** (ang. *values and beliefs*) – moje wartości, moje poglądy.
Dlaczego?, Dlaczego popełniam błędy?, Z czego wynikają błędy?, Jakie są moje przekonania?, Co jest ważne?, Jak myślę o świecie i ludziach?
- 5. Tożsamość** (ang. *identity*) – moja tożsamość, to, kim jestem.
Kto?, Kim jestem?
- 6. Duchowość/Misja** (ang. *spirit/strategic vision*) – moja misja, wizja, wyższy cel i sens istnienia.
Po co?, Dla jakiej idei?, Jaka jest intencja/cel działania?, Kto jeszcze?, Jaki jest cel globalny?



Rys. 3. Piramida poziomów logicznych wg R. Diltsa

Pełne zrozumienie doświadczanej sytuacji i wypracowanie rozwiązania wymaga holistycznego podejścia i dostrzeżenia systemu powiązań na kilku poziomach. Model poziomów logicznych Diltsa w prosty sposób obrazuje, że jeśli dokonujemy zmiany, np. na szczeblu zachowania (niechęć do pracy w zespole), to ta zmiana wywołuje efekt na poziomach wyższych i niższych, np. środowisko (czynniki zewnętrzne), umiejętności (brak kwalifikacji), wartości (brak poczucia sensu bycia członkiem zespołu). Zadaniem coacha jest rozpoznanie obszaru, w którym nauczyciel sygnalizuje napotkane trudności. Kolejnym etapem jest szukanie rozwiązania problemu na poziomach wyższych, aby podejmowane zmiany pochodziły z obszarów, które gwarantują trwałe zmiany.

Zadanie dla nauczyciela stażysty

Podczas pracy nad projektem edukacyjnym podzieliliście uczniów na grupy, w których zostali wybrani liderzy. Ich celem jest jak najlepsze sprawdzenie się w roli lidera. Aby przećwiczyć swoje umiejętności jako coacha, przeprowadź z uczniami wybranymi na przewodniczących zespołów grupową sesję coachingową (opisaną w Zeszycie 1), wykorzystując model pracy R. Diltsa, i zadaj im następujące pytania:

Środowisko:

- W jakich sytuacjach powinieneś być liderem ?

**Zachowanie:**

- Jak reagujesz na sytuacje konfliktowe jako lider idealny?

Umiejętności:

- W jaki sposób działasz jako lider idealny?

Przekonania:

- Jakie przekonania kształtują twoje działania jako idealnego lidera?

Wartości:

- Jakie wartości są dla ciebie najistotniejsze w byciu liderem idealnym?

Tożsamość:

- Kim jesteś jako lider idealny?

Jeśli masz dodatkowe pytania, możesz skorzystać z kursów e-learningowych, warsztatów online lub wolnych zasobów edukacyjnych.

Model GROW oraz modele pokrewne

Najszerzej znanym i powszechnie stosowanym modelem sesji coachingowych jest GROW. Funkcje modelu GROW przedstawione zostały w tabeli poniżej (Tab. 1).

Tab. 1. Funkcje modelu GROW

Etap	Pytania	Funkcje poszczególnych etapów
G – goal	CEL Co chcesz osiągnąć?	Wyjście poza problem. Dobór i sprecyzowanie celów. Motywacja do poszukiwania najlepszych rozwiązań. Uświadomienie celu danej sesji oraz celów krótko- i długookresowych.
R – reality	RZECZYWISTOŚĆ, OBECNY STAN Jak jest obecnie?	Zmiana i poszerzenie postrzegania stanu obecnego dzięki pytaniom coacha. Rzeczywistość mentalna. Zrozumienie emocji i poprawne ich nazywanie. Przegląd faktów w obecnym stanie. Obserwacja własnych działań.
O – options	OPCJE Co możesz zrobić?	Poszerzenie możliwości wyboru poprzez tworzenie nowych opcji. Poprawa stanu emocjonalnego, np. przez zabawę. Doprecyzowanie kryteriów wyboru w poszukiwaniu najlepszych rozwiązań.
W – way forward	KOLEJNE KROKI Co zrobisz?	Wybór opcji do realizacji spośród wygenerowanych możliwości. Urzeczywistnianie marzeń. Tworzenie planu ramowego i planów szczegółowych. Spis pierwszych kroków, działań do podjęcia na początku procesu.
W – will	WOLA Kiedy? Jaki będzie twój pierwszy krok?	Umiejscowienie planu w czasie. Zapewnienie sobie wsparcia. Zadbanie o motywację na czas działania.

Źródło: (Czarkowska, Wujec, 2011)



Innymi uznanymi i wykorzystywanymi modelami w coachingu są: CLEAR, OSKAR, ACHIEVE, ARROW, COACH, STORM i GOLD. Nazwy modeli to skróty utworzone z pierwszych liter kolejnych etapów sesji coachingowej.

Poniższa tabela przedstawia porównanie etapów scenariusza sesji coachingowych w różnych modelach do modelu GROW (opisanego w Zestawie 8). [na podstawie, str 59: http://www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/Coaching/review/1_2011.pdf]

Tab. 2. Porównanie etapów sesji coachingowych w różnych modelach do modelu GROW

Nazwa/ Źródło	Znaczenie angielskie (pytania)	Znaczenie polskie (pytania)	Funkcje w stosunku do GROW
CLEAR Peter Howkins	C – contracting	Jaki był twój cel, co zamierzałeś osiągnąć?	Goal – kontrakt w sensie współpracy, ale też kontrakt na sesję. Określenie celu i jego doprecyzowanie.
	L – listening	Jaki jest rezultat, co jest rzeczywistość?	Reality – słuchanie, badanie rzeczywistości.
	E – exploring		Reality – badanie rzeczywistości. Options – poszukiwanie rozwiązań, opcji.
	A – action	Czego się nauczyłeś, o co jesteś mądrzejszy?	Options – zawiera w sobie generowanie opcji, różnych alternatyw. Way forward – tworzenie planu działań, jako że z tych opcji wybiera się najlepsze drogi.
	R – review	Co zrobisz inaczej następnym razem?	Will – przegląd rezultatów i nadanie im wartości – co klientowi da osiągnięcie tego celu. Sięganie do wewnętrznej motywacji.



Nazwa/ Źródło	Znaczenie angielskie (pytania)	Znaczenie polskie (pytania)	Funkcje w stosunku do GROW
OSKAR Paul Z. Jackson, Mark McKergow, <i>The Solutions Focus: Making Coaching and Change 2000</i>	O – outcome	Określenie celu	Goal – określenie, na czym ma polegać oczekiwany rezultat.
	S – scale	Skalowanie	Goal – Reality – różnica pomiędzy stanem obecnym a pożądanym. Skalowanie, na ile ten rezultat, który chcemy osiągnąć, jest odległy od tego, co jest w tej chwili. To wymaga oszacowania celu do tego, co jest już w tym zakresie.
	K – know-how	Wydobycie ukrytej wiedzy klienta, wykorzystanie wiedzy coacha	Options – poszukiwanie możliwości, uczenie się nowych rzeczy, zbieranie zasobów, generowanie pomysłów.
	A – affirm and action	Wykorzystanie zasobów klienta. Ustalenie planu działania.	Will – wzmacnianie silnych stron.
	R – review	Follop up, sprawdzanie kierunków dalszych działań.	Way forward – przegląd całości i wnioski na przyszłość w postaci konkretnych działań do podjęcia.
ACHIEVE Sabine Dembowski, Fiona Eldridge	A – assess current situation	Określenie stanu obecnego	Reality – w tym modelu zaczynamy od rzeczywistości, zazwyczaj od jakiegoś problemu klienta.
	C – creative brainstorming of alternatives	Kreowanie alternatywnych rozwiązań w stosunku do obecnej sytuacji	Options – wymyślanie sposobów kreatywnego podejścia. Tworzenie możliwości.
	H – hone goal	Określenie celu	Goal – przejście do celu.
	I – initiate options generation	Generowanie rozwiązań dla realizacji celu	Options – generowanie opcji pod kątem tego celu.
	E – evaluate options	Sprawdzenie rozwiązań dla realizacji celu	Options – ocena opcji i wygenerowanych pomysłów.
	V – valid action programme design	Projektowanie planu działania	Way forward – dobór właściwych działań i planowanie, projektowanie konkretnego programu.
	E – encourage momentum	Wykorzystanie momentu zaangażowania	Will – uzyskiwanie napędu, momentu, kiedy klient zaczyna czuć, że działania już same generują się dalej. Energia do działania.



Nazwa/ Źródło	Znaczenie angielskie (pytania)	Znaczenie polskie (pytania)	Funkcje w stosunku do GROW
Coaching ARROW Andrew Gilbert, Karen Whittleworth, Worth Consulting 2002	Begin Active or Proactive Listening	Zacznij od aktywnego i uważnego słuchania	–
	Establish rapport	Ustal raport (dopasowanie)	–
	Agree on contract	Uzgodnij kontrakt na sesję	Goal
	4 planning questions	4 planujące pytania	Reality
	Outcome frame	Rama celu	Goal
	Experience	Doświadczenie	Options
	List action steps	Określenie planu działania	Way forward
	Ask value of time	Nadanie wartości temu, co zostało osiągnięte w czasie sesji	Wil
	Blessing or Honor	Doceń wspólny czas i dokonania w czasie sesji	Wil



Nazwa/ Źródło	Znaczenie angielskie (pytania)	Znaczenie polskie (pytania)	Funkcje w stosunku do GROW
COACH	C – clarify the topic	Określenie tematu	Goal – Reality
	O – outcome desired	Określenie celu	Goal
	A – actually happening	Określenie stanu obecnego	Reality
	C – create options	Kreowanie rozwiązań	Options
	H – hard copy action plan	Ustalenie planu działań	Way forward
STORM	S – specific result	Określenie rezultatów	Goal
	T – time to complete	Określenie ram czasowych	Goal
	O – others who can help	Określenie potrzebnych osób	Options
	R – resources needed	Potrzebne zasoby	Options
	M – measure of progress	Mierzenie postępów	Way forward



Nazwa/ Źródło	Znaczenie angielskie (pytania)	Znaczenie polskie (pytania)	Funkcje w stosunku do GROW
GOLD	G – what was your goal?	Co zamierzałeś	Goal
	O – what was the outcome?	Jaki jest rezultat? Co osiągnąłeś rzeczywiście?	Reality
	L – what did you learn?	Czego się nauczyłeś? O co jesteś mądrzejszy?	Reality/Options
	D – next time what will you do differently?	Co zrobisz inaczej następnym razem?	Options/Way forward

Źródło: (Czarkowska, Wujec, 2011)

W coachingu nauczycielskim model GROW i modele pokrewne są użyteczne w formie pracy, której celem jest inspirowanie i wspieranie w rozwoju.

Zadanie dla opiekuna stażu

Aby wyposażyć twojego podopiecznego w przydatne narzędzia, przedstaw mu w kilku zdaniach model GROW i modele pokrewne. Poleć mu, żeby zapoznał się szerzej z informacjami na ten temat dostępnymi w internecie, następnie zgromadził wyselekcjonowane materiały w bezpiecznej chmurze w środowisku wirtualnym, np. <https://mega.nz>.

Techniki i narzędzia

Na kolejnych etapach zaprezentowanych modeli sesji coach może zastosować różne narzędzia i techniki mające na celu postawienie diagnozy dotyczącej obszaru problemowego.

Najpowszechniej stosowanym narzędziem w sesjach coachingowych są pytania, które:

- umożliwiają zdobycie informacji,
- odkrywają cele rozmówcy,
- pomagają we wzajemnym zrozumieniu,
- zwiększają świadomość rozmówcy,
- inspirują do dalszego rozwoju,
- motywują do wzięcia odpowiedzialności za swoje działania,
- ujawniają informacje niezbędne do wypracowania rozwiązania dla postawionych problemów,
- ułatwiają osiągnięcie zamierzonego rezultatu.



Coach zadaje pytania, aby swoją sytuację z różnych perspektyw mogła zobaczyć i zrozumieć osoba szkolona. W coachingu sprawdzają się pytania: neutralne, proste, otwarte, które świadczą o zainteresowaniu tym, co ma do powiedzenia druga strona. Sposób zadawania pytań powinien sprzyjać budowaniu zaufania i autonomii oraz inspirowaniu.

Istnieje wiele technik coachingu, m.in.

- koło życia,
- kartka SMART,
- karty coachingowe,
- skala 0–10,
- action plan,
- wachlarz możliwości,
- trzy życzenia,
- mapa marzeń,
- historie, bajki i legendy.

Można wykorzystać do pracy także gotowe karty, kostki lub plansze, np.

- „Sto map do celu” Macieja Bennewicza,
- „Kolory Metafory” Zwrotnica,
- Dixit,
- Tan Doo Klanza,
- Story Cubes,
- „Kryzys” Macieja Bennewicza.

Zalety stosowania metod coachingowych w edukacji:

- wyzwalają potencjał osób i zespołów,
- zwiększają motywację,
- zwiększają efektywność pracy,
- sprzyjają budowaniu postaw i wzmocnieniu relacji interpersonalnych,
- wzmocniają wizerunek szkoły jako organizacji uczącej się, budującej kulturę współpracy i wzajemnego uczenia się.

Zadanie dla opiekuna stażu

Stwórz katalog wzorcowych pytań coachingowych, które mogą być wykorzystane przez Ciebie, Twojego podopiecznego i innych współpracowników na sesjach z uczniami. Stworzony katalog umieść na serwerze szkoły, aby wszyscy mieli do niego dostęp.



Zalety stosowania coachingu w pracy nauczyciela z uczniami

Zalety stosowania coachingu w pracy nauczyciela z uczniami pozwala wykształcić i wzmocnić umiejętności:

- spokojnej i merytorycznej komunikacji nawet z trudnymi rozmówcami,
- pracy z wymagającymi uczniami z trudnościami, np. z dysleksją, dysgrafią, dysortografią,
- radzenia sobie z brakiem motywacji uczniów do nauki,
- budowania trwałej relacji nauczyciel–uczeń, nauczyciel–rodzic,
- identyfikowania i rozumienia ludzkich emocji oraz wynikających z nich zachowań, co jest niezbędne do prawidłowego reagowania i rozwiązywania trudnych relacji w klasach, np. przemocy psychicznej i fizycznej.

Porównanie: coaching–mentoring–tutoring

Wspólną cechą mentoringu, tutoringu i coachingu jest brak odpowiedzialności ze strony mentora/coacha za decyzje podopiecznego. Warto jednak wspomnieć, iż od mentora i tutora wymaga się aktywnego udziału w życiu drugiej osoby, regularnych kontaktów, udzielania rad, aktywnego motywowania jednostki do pracy nad sobą, dzielenia się swoim życiowym doświadczeniem i wspierania podopiecznego w dużo większym stopniu, niż czyni to coach (który „tylko” zadaje odpowiednie pytania) (Piekarska, Sołtys, 2007: 68).

Jedną z różnic między mentoringiem, tutoringiem a coachingiem jest zakres czasowy podejmowanych działań i celów, które chcemy osiągnąć. Mentoring i tutoring to proces długotrwały, mający na celu zaplanowanie i rozwój kariery podopiecznego w długoterminowej perspektywie. Coaching natomiast koncentruje się przede wszystkim na sprawach bieżących.

Porównanie metod

W poniższej tabeli (Tab. 3) zostało przedstawione porównanie mentoringu, tutoringu i coachingu w pracy z uczniami pod względem celów i założeń, narzędzi oraz zadań osoby prowadzącej.

Tab. 3. Porównanie metod

	mentoring	tutoring	coaching
Cele i założenia	rozwój naukowy ucznia dzięki regularnemu kontaktowi z osobą bardziej doświadczoną w danej dziedzinie	rozwój potencjału naukowego, osobistego i społecznego ucznia	realizacja ważnych i ambitnych celów w określonej wizji przyszłości ucznia



	mentoring	tutoring	coaching
Przykładowe narzędzia	udzielanie wskazówek, planowanie konkretnych działań i ćwiczeń, tworzenie sieci kontaktów.	prace domowe, np. wypracowania, wspólne rozwiązywanie problemów podczas dyskusji, inspirujące rozmowy, aktywne słuchanie	definiowanie celów, planowanie działań i ćwiczeń, mapowanie zasobów i korzystanie z nich
Zadania osoby prowadzącej i zakres jego odpowiedzialności	posiadanie przez osobę prowadzącą wiedzy merytorycznej w danej dziedzinie, dzielenie się własnym doświadczeniem, stanowienie wzoru do naśladowania, pokazanie perspektyw rozwoju ucznia, udzielanie porad	posiadanie przez osobę prowadzącą wiedzy merytorycznej w danej dziedzinie, stworzenie przestrzeni do swobodnej dyskusji, zbudowanie więzi z uczniem, odpowiednie nakierowanie ucznia, wspieranie ucznia w kształtowaniu jego charakteru, wzmocnienie mocnych stron ucznia	nie ma konieczności posiadania przez osobę prowadzącą wiedzy merytorycznej w danej dziedzinie, udzielanie rad i zadawanie pytań w celu uruchomienia potencjału wiedzy i kompetencji podopiecznego

Reasumując, coaching, tutoring i mentoring to niezwykle użyteczne narzędzia do pracy nad rozwojem osobowym. Powinny być jednak odpowiednio wdrażane i dobrane właściwie do okoliczności i ucznia. Jedynie stosowane w odpowiednich przypadkach oraz prowadzone zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami mogą przynieść oczekiwane rezultaty.

Narzędzia informatyczne do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji

W każdej pracy, którą wykonuje nauczyciel i uczeń, niezbędne są odpowiednie narzędzia. W wypadku dużej ilości materiałów, które należy opracowywać i przechowywać, niezastąpione są technologie informacyjno-komunikacyjne.

Zgromadzone materiały cyfrowe zarówno uczeń, jak i nauczyciel mogą przechowywać w formie skatalogowanej, zawierającej dokumenty w ich oryginalnej formie. W wypadku dokumentów w formie tradycyjnej, można je zeskanować i umieścić obok dokumentów cyfrowych. Przydatne tu mogą być miejsca w sieci, do których mają dostęp uwierzytelnieni użytkownicy, tzw. chmury, np.

- [Dokumenty Google](#),
- [pCloud](#),
- [MediaFire](#),
- [Dropbox](#),
- [Mega](#).



Przykłady zastosowań pracy w chmurze:

- może służyć do wymiany i gromadzenia – cała klasa ma dostęp dzięki zaproszeniu nauczyciela, osoby postronne nie widzą plików:
 - » zdjęć z wycieczki klasowej,
 - » materiałów do nauki,
 - » regulaminów,
 - » formularzy itp.
- chorzy uczniowie mogą dzięki dostępowi do plików online być na bieżąco z materiałami,
- Dokumenty Google – dodatkowe możliwości – uczeń może przysyłać nauczycielowi gotowe teksty, nauczyciel nanosić na nie swoje uwagi. Współpracę ułatwia opcja historii zmian, gdzie można prześledzić ewentualną dyskusję.

W wypadku opracowanych materiałów, które mają zostać opublikowane i dostępne dla szerszego grona użytkowników, sprawdzają się inne formy, np.

- blog,
- e-portfolio,
- strona www,
- prezentacje multimedialne.

Poszczególne grupy mogą wspomagać zarządzanie czasem, wykorzystując internetowe terminarze online (np. Kalendarz Google, Doodle).

Gromadzenie danych i zarządzanie nimi w celu dalszego użycia, ich analiza i dokumentacja wykorzystuje narzędzia TIK, np.

- edytory tekstu (np. Dokumenty Google, Microsoft Word, Microsoft Word Online, OpenOffice Writer, edtr.pl),
- arkusze kalkulacyjne (np. Arkusze Google, Microsoft Excel, Microsoft Excel Online, OpenOffice Calc),
- programy do tworzenia prezentacji multimedialnych (np. PowerPoint, Prezi, Prezentacje Google).



Sprawdź, czy potrafisz...

- opisać, na czym polegają metody mentoringu, tutoringów i coachingu.
- wymienić korzyści płynące z zastosowania mentoringu, tutoringów i coachingu.
- porównać te metody i wskazać różnice.
- opisać, na czym polega model GROW.
- przedstawić techniki i narzędzia stosowane podczas sesji coachingowych.
- przedstawić zalety stosowania coachingu w pracy nauczyciela z uczniami.
- przygotować konspekt zajęć, w którym przedstawiś uczniom narzędzia informatyczne do gromadzenia, organizowania i przechowywania informacji.

Dowiedz się więcej

1. [Operacje na plikach i folderach w obrębie sieci lokalnej, konfiguracja systemu i udostępnianie zasobów innym użytkownikom](#) – lekcja na epodreczniki.pl [online, dostęp dn. 20.10.2017].
2. [Praca w chmurze cyfrowej](#) – lekcja na epodreczniki.pl, klasa VI szkoły podstawowej [online, dostęp dn. 20.10.2017].



Bibliografia

Czarkowska L.D., Wujec B. (2011), [Kiedy możliwa jest zmiana? Od struktury sesji do energii zmiany w coachingu](#), [w:] „Coaching Review” nr 1/2011 (3), s. 53–74 [także online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 1,3 MB].

Dilts R., (2006), *Od przewodnika do inspiratora. Coaching przez duże C*, Warszawa; Polski Instytut NLP.

Domaradzka-Grochowalska Z., (2015), [Wspomaganie szkół i przedszkoli – coaching, mentoring i inne formy pracy](#), Warszawa: ORE [także online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 2 MB].

[Informatyka – liceum ogólnokształcące i technikum – zakres podstawowy i rozszerzony](#) (projekt), (b.r.) [online, dostęp dn. 27.09.2017, pdf. 206 kB].

Łychmus P., (2010), *Coaching oparty na wiedzy w treningach kierowniczych*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

Piekarska A., Sołtys A. (2007), *Mentoring i coaching jako alternatywna forma wspierania działań społecznych i instytucjonalnych* [w]: Mentoring w doradztwie zawodowym, Skłodowski H. (red.), Łódź.

[Podstawa programowa z informatyki – szkoła podstawowa](#), (b.r.) [online, dostęp 10.10.2017, pdf. 206 kB].

Thorpe S., Clifford J., (2004), *Podręcznik coachingu*, Poznań: Rebis.

Spis ilustracji

Rys. 1. Style uczenia się w cyklu Kolba	8
Rys. 2. Model prowadzenia coachingu wg S. Thorpe i J. Clifford (2004)	9
Rys. 3. Piramida poziomów logicznych wg R. Diltsa	11

Spis tabel

Tab. 1. Funkcje modelu GROW	12
Tab. 2. Porównanie etapów sesji coachingowych w różnych modelach do modelu GROW	13

