

The background is a dark blue gradient with a starry texture. On the left side, there is a large, semi-circular scale with tick marks and numbers ranging from 140 to 260. Several circular and semi-circular lines, some solid and some dashed, are scattered across the background, some with arrows indicating direction.

# TEACHER COACHING

DYREKTOR JAKO MENTOR

- WPROWADZENIE DO COACHINGU PEDAGOGICZNEGO

# COACHING



„Ja nie wiedziałem, to koń wiedział!  
Ja tylko pilnowałem, żeby nie zszedł z drogi”

(Milton Erickson)

COACHING to proces pomagający osobom indywidualnym i organizacjom osiągać lepsze efekty działania. Prowokuje do kreatywnego myślenia i wykorzystuje istniejące zasoby.

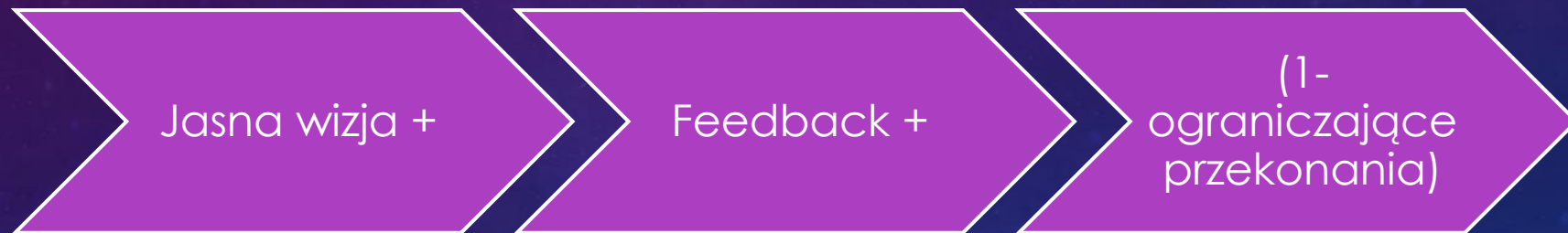
COACHING uczy samodzielności i wiary we własne możliwości. Motywuje do działania.

COACHING to sztuka zadawania efektywnych pytań.

# DYREKTOR



# TEACHER COACHING



# PRZEKONANIA

## OGRANICZAJĄCE

- Dobrym nauczycielem trzeba się urodzić;
- Umiejętności są cechą wrodzoną– nie można ich nabyć;
- Nie potrafię podnieść swoich kwalifikacji;
- Nie mam zdolności w tym zakresie;
- Wypaliłam się;
- Młodzież jest teraz taka nieznośna;
- Świat oszalał.....

## WZMACNIAJĄCE

- Każda dnia staję się lepszą wersją siebie;
- Mogę rozwijać swoje zdolności, umiejętności;
- Wysiłek i praktyka potrafią zdziałać cuda;
- Mogę się nauczyć, zapytać;
- Potrzebuję zmiany – chcę dodać coś nowego;
- Młodzież otwiera mnie na współczesny świat;
- Świat jest interesujący....

budowanie relacji

uczenie innych

zarządzanie klasą

relacje z rodzicami

ocenie

nowe metody i narzędzia

---

PRZEKONANIA  
OGNANICZAJĄCE

PRZEKONANIA  
WZMACNIAJĄCE

Coach – dyrektor pracuje z nauczycielem nie tylko nad umacnianiem przekonań wzmacniających, ale przede wszystkim dostrzega przekonania ograniczające nauczyciela – TO JEST POLE DO ZMIANY

DYREKTOR/NAUCZYCIEL JEST LUSTREM I ODBICIEM dla uczniów.

# PRZEKONANIA OGRANICZAJĄCE – 4 JEŹDŹCÓW APOKALIPSY

## Kozioł ofiarny

- Masz rację – jestem beznadziejny.
- Masz rację, robię to źle.

## Celebryta

- Absolutnie się z tym nie zgadzam, robię tak od 20 lat i nie widzę powodu, aby to zmienić.
- Skąd Ty to możesz wiedzieć?

## Człowiek winny

- To nie moja wina, że wprowadzili takie zmiany.
- To wszystko przez tą pogodę.
- Piątek zawsze mi przeszkadza.

## Wieczny optymista

- Masz rację, dodam więcej praktyki.
- Wszystko jest świetnie.
- Ok, zgadzam się z Tobą.

# PRZEKONANIA OGRANICZAJĄCE – 4 JEŹDŹCÓW APOKALIPSY – PROPOZYCJE PYTAŃ

## Kozioł ofiarny

- Co zrobiłaś dobrze?
- W czym jesteś mocna?
- Jak możesz popracować nad brakami?
- Czego potrzebujesz?
- Co Ci się udało i jak to zrobiłaś?
- Uśmiechaj się!

## Celebryta

- Odniesienie do wyników/danych obrazujących realną sytuację
- Jasne stwierdzenie, że jest źle – od 20 lat to samo, więc trzeba zmiany.
- Jak być prowadziła lekcję gdybyś była Harrym Potterem?
- Uśmiechaj się!

## Człowiek winny

- Uświadomienie na co mamy, a na co nie mamy wpływu.
- Jak lepiej, efektywniej zużywać energię.
- Co Ty możesz zrobić w tej sytuacji?
- Uśmiechaj się!

## Wieczny optymista

- W czym mam rację?
- Gdybyś na to spojrzała z perspektywy pesymisty co byś zobaczyła?



# PRZEŁOM

Nauczyciel dostrzega, że po zmianie jego przekonania uczniowie osiągają lepsze efekty, a on sam jest bardziej zmotywowany do pracy.

↓

CZAS NA KOLEJNĄ ZMIANĘ

↓

NIE ZMIENIAMY WSZYSTKIEGO NA RAZ



## Ćwiczenie coachingowe: koło



# JASNA, PRECYZYJNA WIZJA

## DYREKTOR - NAUCZYCIEL

- CO JEST CELEM/MISJĄ TWOJEJ SZKOŁY?
- CO CENISZ I CZEGO WYMAGASZ?
- JAK TO SPRAWDZASZ?
- NAD CZYM PRACUJEMY SZCZEGÓLNICIE W TYM ROKU I PO CO?
- CO TWOIM ZDANIEM WARTO UWZGLĘDNIĆ W NASZYM CELU?
- CO MOŻESZ ZROBIĆ, ABY WZMOCNIĆ NASZ WSPÓLNY CEL?
- STYL PRACY Z UCZNIEM (otwartość, kontaktowość)
- POKAŻ PREFEROWANY STYL ZAJĘĆ – kreatywne myślenie, praktyczne zastosowanie

## NAUCZYCIEL - UCZEŃ

- JAKI CEL NADAJESZ SWOIM ZAJĘCIOM?
- PO CO UCZNIOWIE MAJĄ SIĘ TEGO UCZYĆ?
- UWZGLĘDNIJ OPINIĘ UCZNIÓW W SWOJEJ WIZJI: Czego potrzebują, aby czuć się komfortowo na lekcji? Jakie metody lubią najbardziej? Gdyby byli na Twoim miejscu, co by zrobili?
- DOSTOSOWANIE JĘZYKA DO ODBIORCY
- WZAJEMNA INFORMACJA ZWROTNA

# FEEDBACK – informacja zwrotna

DOCENIAM – MAM DOWODY – WIDZĘ POTRZEBĘ ZMIANY W OBSZARZE –  
WZMOCNIENIE POZYTYWNE

PYTANIE PO FEEDBACK'U: CO MOŻESZ ZROBIĆ WE WSKAZANYM OBSZARZE? –  
pracujmy nad jednym obszarem, a nie nad kilkoma na raz.

ĆWICZENIE 2: FEEDBACK

# MOTYWACJA

- hormony
- pozytywne myślenie: bierne i aktywne
- poziomy motywacji
- przekonania
- wartości



Ćwiczenie 3: Paleta wartości

DZIĘKUJĘ ZA OBECNOŚĆ I UWAGAŃNOŚĆ

dr Beata Master

Tel. +48 665 740 296

[www.be-master.pl](http://www.be-master.pl)

**BEMASTER**