

„Gotowi na przyszłość”

**Program rozwoju placówki oświatowej opracowany i
prowadzony przez Akademię Szkoleń Adeptus,
na licencji CoachWise™**



www.adeptus.com.pl

Pilotażowy Projekt

„Gotowi na przyszłość”

Projekt rozwoju placówki oświatowej.

to 6 miesięczny program dla nauczycieli oraz przedstawicieli rodziców w Szkole Podstawowej nr 81 w Warszawie uwzględniający:

- organizację pracy rady pedagogicznej (współpraca nauczycieli)
- struktury zarządzania (centralna rola dyrektora)
- przyjętych przez szkołę celów
- kontekstu zmian w oświacie (reform MEN)
- programów nauczania, dostępnych pomocy dydaktycznych, zewnętrznego i wewnętrznego systemu oceniania.

Ważnym celem tego programu jest:

- zdiagnozowanie potrzeb nauczycieli – przeprowadzenie samooceny, rozwój kompetencji
- określenie kierunków rozwoju szkoły,
- przygotowanie rekomendacji dla działań zapewniających jej rozwój.



Etapy projektu pilotażowego

1. Omówienie projektu z Dyrektorem szkoły.
2. Wybór grupy liderów – nauczycieli +2 przedstawicieli Rady Rodziców i innych partnerów.
3. Dwudniowy warsztat przygotowawczy-Coaching w rozwoju nauczyciela. 9-10 XII 2011
 - CoachWise Essentials™- zaplanowanie kluczowych działań prowadzących do zwiększenia osobistej efektywności nauczyciela.

4. Coaching grupowy w formie 4 warsztatów (do końca lutego)

- Monitorowane praktyczne ćwiczenia pomiędzy uczestnikami oraz w ramach codziennej praktyki zawodowej realizowane w ciągu 4 miesięcy po szkoleniu.
- Każdy z nauczycieli przeprowadza 4 procesy coachingowej od 3 do 6 godzin.
- Klientem jest uczeń, rodzic, nauczyciel (przez cały czas trwania programu).

5. Coaching grupowy - warsztat jednodniowy - Clear Vision2:

„Jak zarządzać pomocą psychologiczno pedagogiczną w szkole?”

- Opracowanie strategii szkoły i mikro strategii zespołów zadaniowych. 01.03.201

6. Coaching indywidualny z pięcioma liderami zespołów zadaniowych.

Po 6 sesji w odstępach dwutygodniowych.

7. Opracowanie ewaluacji i raportów w grupach zadaniowych do 12.04.2012

- Prezentacja raportów i rekomendacji przez przedstawicieli grup zadaniowych.

**8. Ewaluacja i podsumowanie projektu
04.06.2012.**

Spodziewane korzyści:

Dla szkoły

- wzrost zaangażowania i motywacji uczniów i nauczycieli
- wzmocnienie kultury wzajemnego uczenia się i współpracy
- szybkie korygowanie błędów
- ustawiczne doskonalenie kompetencji i podnoszenie, jakości wykonywanej pracy
- poprawa wizerunku – szkoła, jako instytucja ucząca się

Dla nauczyciela

- systematyczna, uporządkowana refleksja nad jakością własnej pracy
- wzrost własnych kompetencji praktycznych
- pogłębienie relacji z otoczeniem,
- poczucie wsparcia
- lepszy kontakt z uczniami i większa satysfakcja z ich wyników
- profilaktyka wypalenia zawodowego
- balans między pracą a życiem osobistym

Dla ucznia

- wzmocnienie poczucia własnej wartości
- rozwinięcie umiejętności uczenia się i samokontroli
- wzrost motywacji do nauki
- postępy w nauce
- mniej stresu
- wzrost zaufania do nauczyciela i pogłębienie kontaktu
- rozwijanie samoświadomości
- akceptowanie autorytetu nauczyciela
- wybór własnej drogi zawodowej,
- rozwijania zainteresowań
- kompetencji społecznych

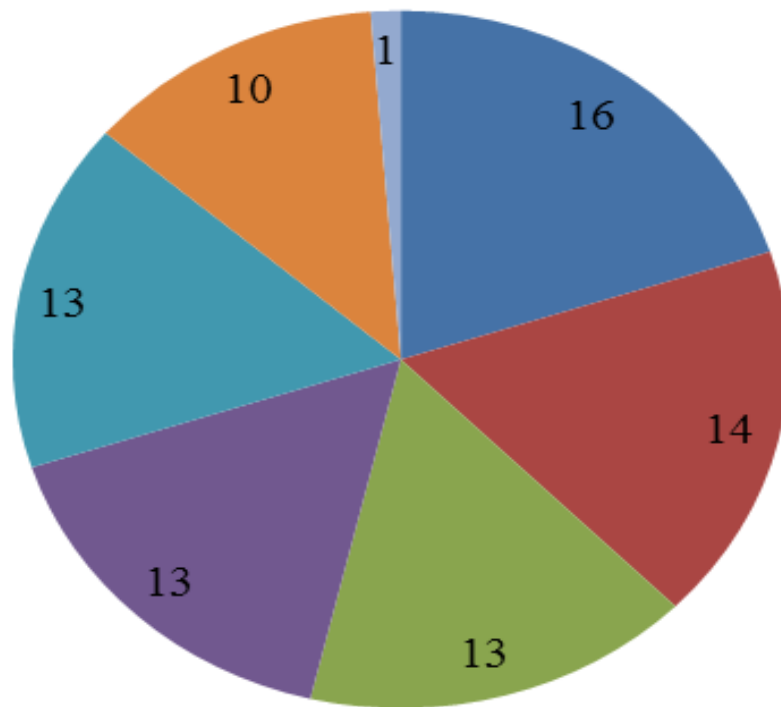
Dla rodziców

- wzrost zaangażowania i motywacji uczniów i nauczycieli
- rozwój w zakresie umiejętności wspierania dziecka w nauce
- lepsze rozumienie sytuacji dziecka w szkole
- wzrost współpracy i pogłębienie relacji z nauczycielem
- pogłębienie świadomości procesów i kryzysów rozwojowych, którym podlega dziecko w danym czasie

**Przedstawione korzyści
dla placówki oświatowej
pokazują, że
coaching może być
nowatorskim rozwiązaniem
w kreowaniu szkoły jako organizacji
uczącej się.**

Potrzeby szkoleniowe nauczycieli w podziale na różne obszary szkoleń – wyniki badań Adeptusa

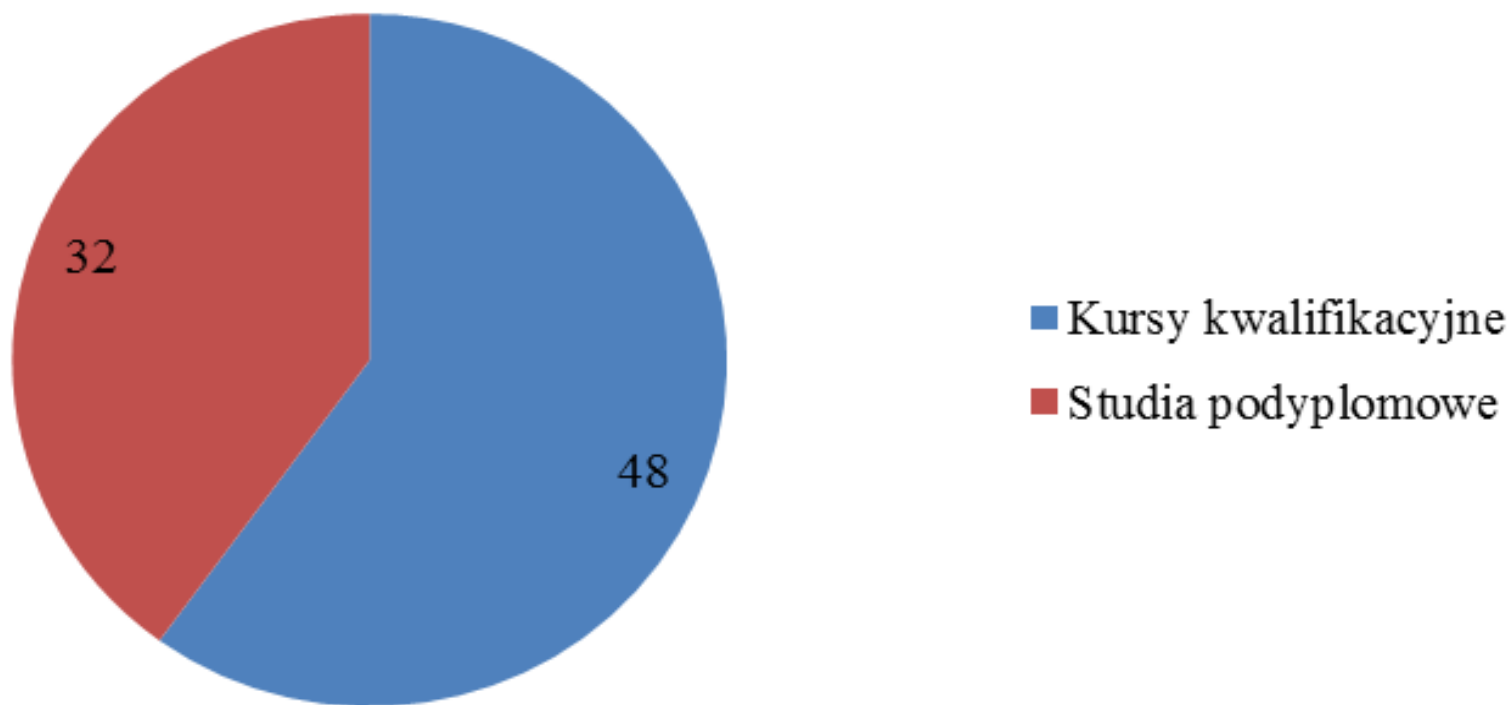
Obszar szkoleń



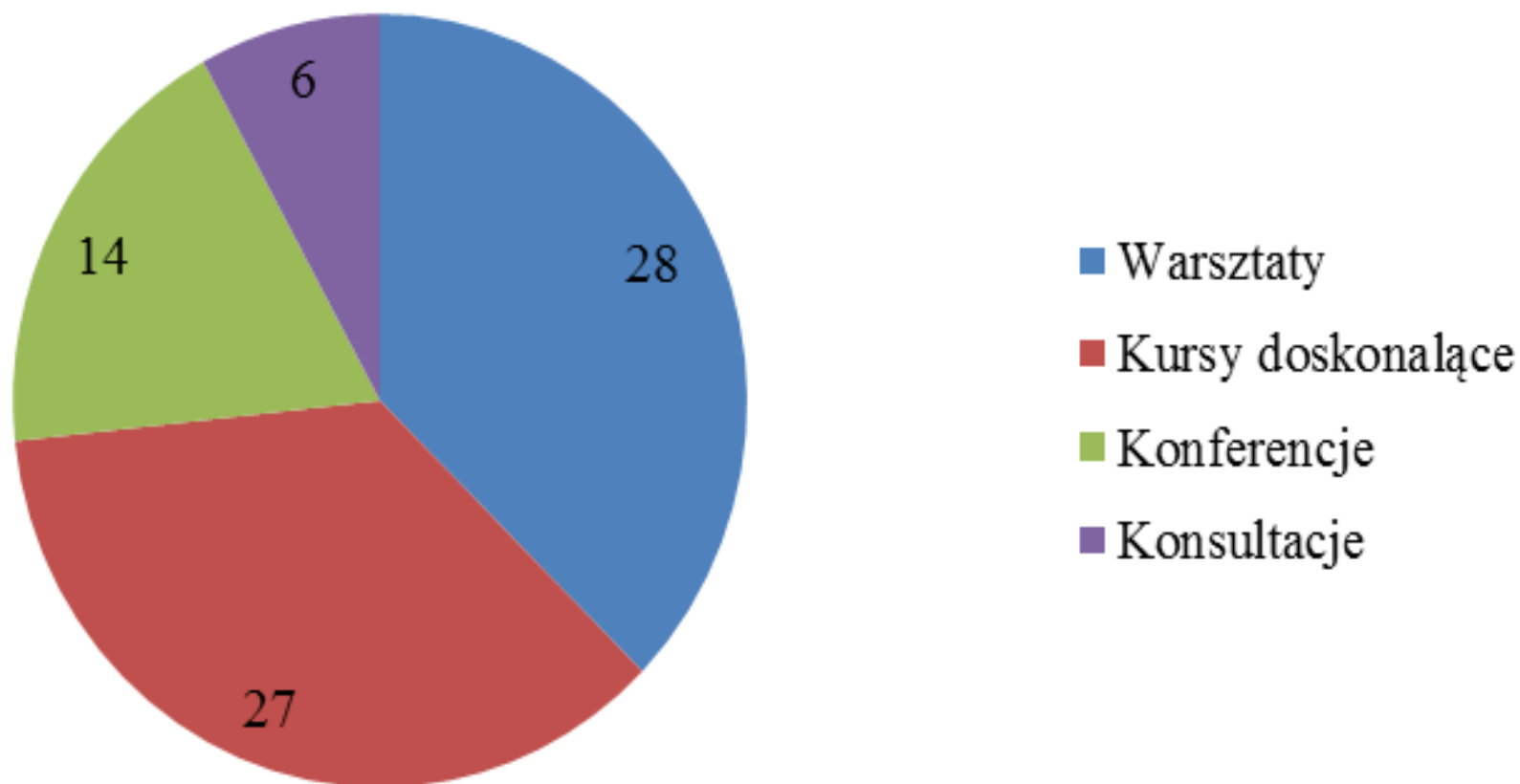
- Kompetencje psychopedagogiczne
- Organizacja i zarządzanie placówką
- Wychowanie, opieka i profilaktyka
- Metodyka
- Aktualizacja i poszerzanie wiedzy przedmiotowej
- Pomiar dydaktyczny i ocenianie
- Inna tematyka

Potrzeby szkoleniowe nauczycieli z zakresu doskonalenia zawodowego – wg form szkoleń

Formy doksztalcające



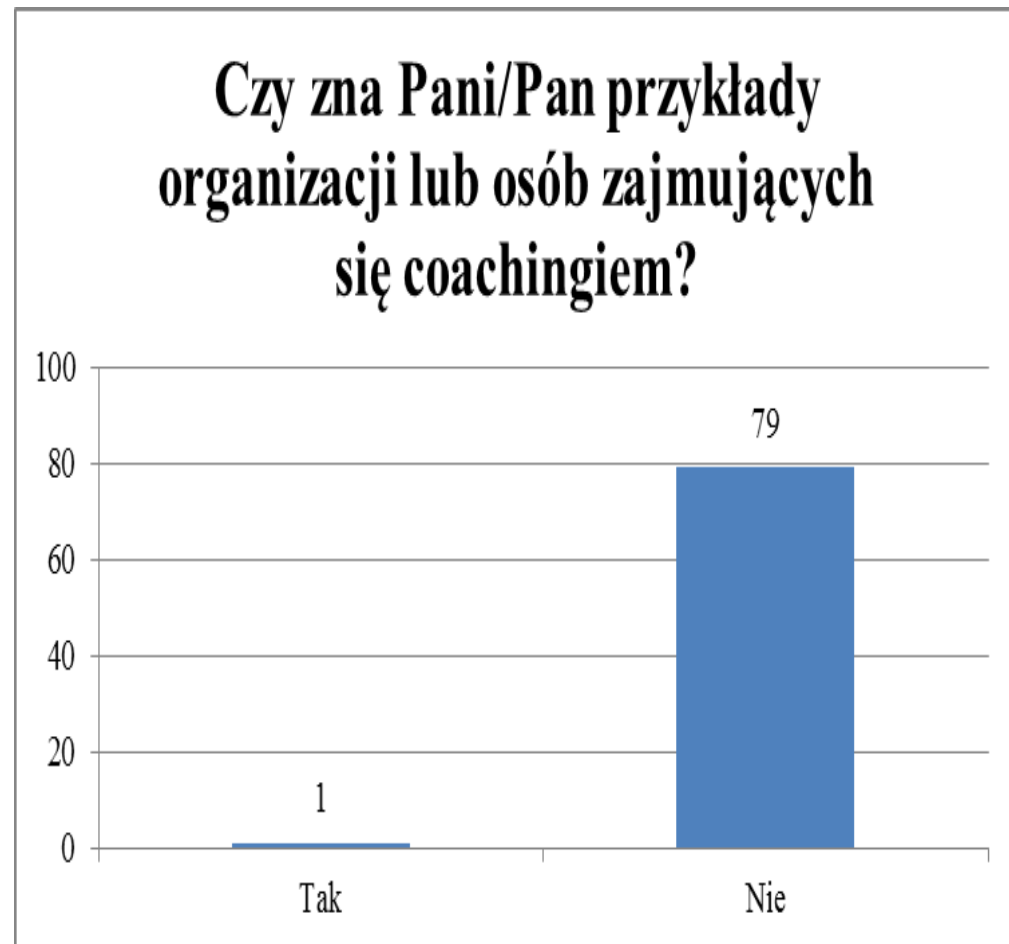
Formy doskonalące



Pomimo, iż nauczyciele spotykają się z terminem coaching w swojej pracy zawodowej

nie znają żadnej organizacji zajmującej się coachingiem

Jedynie jedna osoba byłaby w stanie wskazać placówkę zajmującą się coachingiem



Analizując badania stwierdzono, że nauczyciele słyszeli pojęcie coaching, lecz ze względu na brak informacji nie mogą zobaczyć możliwości wykorzystania tego narzędzia w swojej pracy.

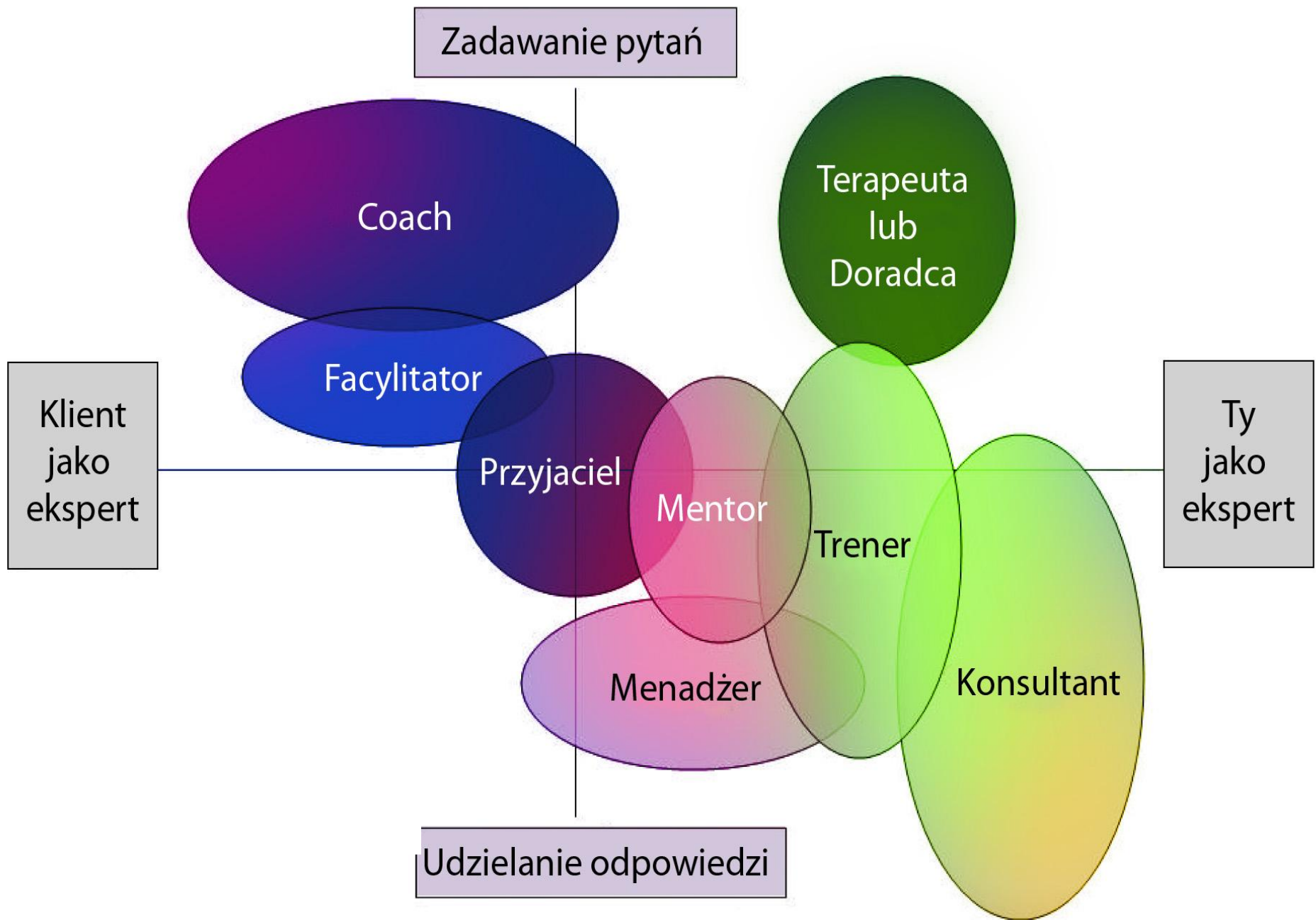
Bez własnych doświadczeń coachingowych, informacji o pozytywnym wykorzystaniu tego narzędzia w rozwoju indywidualnym lub organizacji coaching postrzegany jest jako kolejna moda, która przyszła z Ameryki.

Nauczyciel występuje w roli doradcy, mentora, przyjaciela, terapeuty, konsultanta, menagera, facylitatora - najrzadziej w roli coacha.

„W coachingu chodzi o pomaganie ludziom w zdobyciu tego, czego pragną bez robienia tego za nich lub mówienia im, co mają robić”.

Model Coach Wise™





Moda na coaching?

- 79% przebadanych brytyjskich organizacji stosuje coaching jako narzędzie wspierania rozwoju pracowników
(Chartered Inst. for Professional Development, 2004)
- W 50% firm coaching stał się dominującym elementem szkoleń
- Członkostwo w International Coach Federation wzrosło z 1500 osób w 2000r. do 14 000 w 2008r.
- Obecnie liczy ponad 18 000 członków zrzeszonych w ponad 100 krajach.

Główne korzyści z coachingu

- Powoduje poprawę w wydajności osobistej i realizacji celów
- Podnosi otwartość na rozwój osobisty i uczenie się
- Pomaga znaleźć rozwiązania dla różnych sytuacji zawodowych
- Wzmacnia poczucie odpowiedzialności
- Rozwija samoświadomość
- Wzmacnia poszczególne pożądane umiejętności i zachowania
- Lepsze rozumienie roli i celów
- Koryguje zachowania i wyjaśnia trudności



CZYM JEST COACHING?

- Coaching to pomoc indywidualnym osobom lub organizacjom w osiągnięciu stawianych przez nich celów.
- Coaching jest to ciągły proces wzmacniania i udoskonalania działania, pokonywania trudności i problemów oraz wdrażania zmian przynoszących większą efektywność.

**Coaching
umiejętności**



**doskonalenie
konkretnej umiejętności
lub zbioru
specyficznych umiejętności**

**Coaching
efektywności**



**zwiększenie
skuteczności
wykorzystywania
posiadanych
kompetencji**

**Coaching
rozwoju
osobistego**



**stworzenie przestrzeni
do autorefleksji,
poznania i wykorzystania
posiadanych zasobów,
odpowiedzi na kluczowe
dla Klienta pytania**

Metodyka CoachWise™

- Korporacyjne korzenie
- Metodyka stworzona na potrzeby British Telecom
- 4 filary stosowania i wdrażania CoachWise
- Pełna lokalizacja w Polsce
- Pełna akredytacja ICF (ACTP)
- Zastosowania w formie różnorodnych Programów Korporacyjnych (sprzedaż, marketing, obsługa klienta, zmiany, szkolenia)

CoachWise Map™

Rzeczywistość

- Jak jest teraz?
- Jak to działa?
- Co jest dostępne?
- Czego można użyć?

Planowanie

- Co jest możliwe?
- Jakie kroki? Jakie decyzje?
- Jakie mogą być skutki?
- Jaki jest plan?

Dążenia

- Jaki jest pożądany rezultat, wizja?
- Co jest wartością?
- Jakie jest idealne „ja”?

- Jaki jest bilans osiągnięć?
- Co pomagało, przeszkadzało?
- Jak to wzbogaca wiedzę?
- Jakie płyną z tego wnioski?

Przegląd, wnioski

- Jakie są postanowienia?
- Jakie zobowiązania?
- Jak przebiega realizacja?
- Jak są monitorowane postępy?

Działanie

Model CoachWise™

Mapa CoachWise™ - struktura, terytoria/obszary procesu:
Dążenia, Rzeczywistość, Planowanie, Działanie, Przegląd

Zasady – określają relację Klient-Coach:
Zaufanie do klienta, Partnerstwo, Twórczość, Obecność,
„Tak i”

Umiejętności – ukierunkowują działania coacha:
Pytanie, Słuchanie, Odzwierciedlanie, Wspieranie

Pole CoachWise™ - otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne:
Materialne, Intelktualne, Emocjonalne i Społeczne





AKADEMIA SZKOLEŃ

ADEPTUS

Kontakt:

mskoczylas@o2.pl
adeptusszkolenia@o2.pl

Tel. 22 254 86 79

502 660 058

Marzenna Skoczylas Bajewska

www.adeptus.com.pl