

Jak poinformował na swojej stronie internetowej Ośrodek Rozwoju Edukacji, w dniach 12–14 marca i 23–25 kwietnia br. w Sulejówku odbyły się pierwsze spotkania warsztatowe „Wprowadzenie do coachingu”. Stanowią I część szkolenia „Coaching we wspieraniu rozwoju dyrektorów”. Szkolenie to jest realizowane w ramach projektu „Przywództwo i zarządzanie w oświacie – opracowanie i wdrożenie systemu kształcenia i doskonalenia dyrektorów szkół/placówek” realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach EFS.

Nowe wyzwania przed jakimi stoi szkoła kreują nową rolę dyrektora – przewodnika całego środowiska szkolnego, który ma przeprowadzić środowisku szkolnemu tak, aby zapewniony został efektywny proces uczenia się uczniów i rozwój nauczycieli. Do tego potrzebna jest edukacja liderska, w której wzmacniane są przywódcze kompetencje dyrektorów. Jednym z elementów tego procesu jest coaching, który jest metodą pozwalającą na wzmocnienie dyrektora szkoły w jego przywódczej. W procesie tym odkrywa się potencjał dyrektora i umożliwia się uczestnikowi świadome wykorzystanie posiadanych zasobów. Jest to pomocne w skuteczniejszej realizacji zamierzonych celów i przeprowadzaniu zmian w szkole.

Zajęcia warsztatowe z doświadczonymi dyrektorami różnych placówek oświatowych z całej Polski trwały trzy dni. Pierwszy cykl zajęć pokazuje, co to jest coaching, jego podstawowe zasady i sposoby zastosowania go w pracy rozwojowej z dyrektorem szkoły. W dalszej kolejności zaprezentowany został coaching w kontekście innych metod wspierania rozwoju. Analizowany był proces coachingu w modelu GROW. Wspólnie ćwiczone były wszystkie cztery etapy tego procesu. Na początku odbywało się formułowanie celu coachingowego, potem diagnoza sytuacji, następnie określenie opcji rozwiązań i na koniec wybór rozwiązań i planowanie działań. Omówiony został szczegółowo kontrakt coachingowy. Następnie rozpoczął się coaching w praktyce i uczestnicy szkolenia mieli wykorzystać model GROW we wspieraniu dyrektora placówki i poprowadzić sesję coachingową. W bezpiecznej sytuacji ćwiczeniowej każdy z uczestników był coachem, osobą wspieraną i obserwatorem procesu. Wspólnie przećwiczone zostały używane techniki i narzędzia. Ze szczególną starannością ćwiczona była umiejętność zadawania pytań, które sprawdzają się w coachingu. Na podstawie tych zajęć omówiona została postawa coacha i wymiary coachingu i było to przygotowanie do ostatniego zadania w trakcie tego cyklu warsztatów, którym było poszukiwanie własnego stylu jako coach i określenie na jakich zasobach będzie budowana ta rola, oraz jak będzie wyglądał rozwój uczestników szkolenia w roli coacha. Do następnych warsztatów szkoleniowych każdy z uczestników jest zobowiązany przeprowadzić jedną sesję coachingową i sporządzić z niej sprawozdanie.

Po spotkaniu w Sulejówku zajęcia coachingowe przeniosły się na platformę www.doskonaleniewsieci.pl, a to pozwoliło na wymianę refleksji, materiałów szkoleniowych na temat coachingu i pomysłów jak wykorzystać nowo zdobyte umiejętności.

źródło: ore.edu.pl