



**Erasmus+**



**JESTEM COACHEM, MENTOREM – „PRZEWODNIKIEM”  
MŁODEGO CZŁOWIEKA**  
Scenariusze warsztatów

*Publikacja w programie Erasmus+ współfinansowanym ze środków Komisji Europejskiej.*

*listopad 2015 – czerwiec 2016*

## **Spis treści**

1. Scenariusz nr 1	- 2
2. Scenariusz nr 2	- 4
3. Scenariusz nr 3	- 6
4. Scenariusz nr 4	- 9
5. Scenariusz nr 5	- 12
6. Scenariusz nr 6	- 16
7. Scenariusz nr 7	- 20
8. Scenariusz nr 8	- 24
9. Scenariusz nr 9	- 27
10. Scenariusz nr 10	- 31
11. Scenariusz nr 11	- 33
12. Scenariusz nr 12	- 37
13. Scenariusz nr 13	- 41
14. Scenariusz nr 14	- 43
15. Scenariusz nr 15	- 45
16. Scenariusz nr 16	- 49
17. Scenariusz nr 17	- 54
18. Scenariusz nr 18	- 57

## **Moduł I.**

### **Metodologia warsztatów „jestem coachem, mentorem – „przewodnikiem” młodego człowieka.**

#### **Blok 1.**

#### **ABC programu „Jestem coachem, mentorem „przewodnikiem” młodego człowieka.**

#### **Scenariusz nr 1.**

**Temat: Kto? Co? Jak? Gdzie? Z kim? Dlaczego? Po co? – czyli programowa „gwiazda pytań”.**

#### **CELE ZAJĘĆ:**

- Poznanie koncepcji programu i etapów jego realizacji.
- Określenie celów indywidualnych uczestników i porównanie ich z celami programu.
- Uruchomienie refleksji o własnych zasobach indywidualnych i „narodowych”, wnoszących wartość dodaną do programu.

#### **ZAGADNIENIA:**

#### **ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:**

**MODUŁ I: METODOLOGIA WARSZTATÓW „JESTEM COACHEM, MENTOREM – PRZEWODNIKIEM MŁODEGO CZŁOWIEKA**

**BLOK 1.: ABC PROGRAMU „JESTEM COACHEM, MENTOREM – „PRZEWODNIKIEM” MŁODEGO CZŁOWIEKA „„**

#### **STR. 4-8**

- Geneza i cele projektu i programu „Jestem coachem, mentorem – ‘przewodnikiem’ młodego człowieka”.
- Cele indywidualne uczestników a cele programu.
- Etapy realizacji projektu i programu.
- Charakterystyka programu warsztatów „Jestem coachem, mentorem – ‘przewodnikiem’ młodego człowieka” (metody, formy pracy, materiały edukacyjne).
- Przewidywane efekty programu i projektu.

#### **METODY I FORMY PRACY:**

- Wykład konwersatoryjny
- „Gwiazda pytań”
- Dyskusja
- Praca z całą grupą, w parach i indywidualna

### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Ewentualnie prezentacja *Power Point*, laptop, rzutnik
- Flipchart
- Plakat z narysowaną „gwiazdą pytań”, dodatkowo ewentualnie kartki A4 z zapisanymi hasłowo informacjami o programie.
- Cenki (metki cenowe) w dwóch kolorach
- Identyfikatory dla uczestników i trenera
- Załącznik zamieszczony w Części III:
  - ✓ **Załącznik S1/1.** *Jak wprowadzić uczestników w szczegóły programu, wykorzystując „gwiazdę pytań”?*

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 2 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu.

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener/trenerka (osoba prowadząca) wita uczestników, przedstawia się (kim jest, czym zajmuje się na co dzień, jakie są jego doświadczenia zawodowe, dlaczego tematyka programu jest mu bliska itp.).
2. Następuje wprowadzenie do programu: trener(ka) odsłania narysowaną na plakacie „gwiazdę pytań” (**Załącznik S1/1.** *Jak wprowadzić uczestników w szczegóły programu, wykorzystując „gwiazdę pytań”?* ) informując, że posłuży się jej schematem, aby przybliżyć uczestnikom szczegóły programu.
3. Po prezentacji elementów odpowiadających pytaniom zapisanym na ramionach gwiazdy, osoba prowadząca prosi, aby uczestnicy i uczestniczki warsztatów zastanowili się i zapisali w swoich „Diariuszach Coacha/Mentora” indywidualne cele, jakie wiążą z udziałem w warsztatach. Mogą porozmawiać przez chwilę o zapisanych celach w parach, z osobą siedzącą obok nich.
4. Gdy uczestnicy i uczestniczki zakończą notowanie, trener(ka) odsłania plakat z zapisanymi celami programu „Jestem coachem, mentorem – ‘przewodnikiem’ młodego człowieka”. Odczytuje je, a wcześniej prosi, aby każdy zastanowił się, z którymi celami programu są spójne jego cele indywidualne. Uczestnicy/uczestniczki podchodzą do plakatu i przyklejają obok celów spójnych z ich indywidualnymi celami cenki/metki (można odróżnić kolorem cenek przedstawicieli Polski i Francji).
5. Trener(ka) rozmawia z grupą o wynikach tego „głosowania” (które cele są równie ważne dla twórców programu i dla jego beneficjentów, które wskazywano rzadziej lub których nie wskazano – dlaczego te ostatnie są ważne dla programu i jego efektów itp.).
6. Na podsumowanie ćwiczenia trener(ka) prosi o podanie pomysłów, jakie zastosowanie w pracy z młodzieżą może mieć „gwiazda pytań”. Przypomina, że „Diariusz...” służy do notowania ważnych – z punktu widzenia uczestnika/uczestniczki – informacji, refleksji, pomysłów z każdej sesji warsztatów.

7. Trener(ka) prosi uczestników o rozmowę w parach na temat zasad, które warto ustalić i przyjąć na czas szkolenia. Rozmówcy przez 5 minut notują swoje propozycje w formie krótkich zdań oznajmujących (np. *Jesteśmy punktualni; Słuchamy, gdy ktoś się wypowiada*) na oddzielnych kartkach. Następnie trener(ka) zaprasza do rundki wg następujących kroków:
  - ✓ Pierwsza para odczytuje zapis na jednej z kartek i kładzie ją na podłodze wewnątrz półokręgu.
  - ✓ Inne pary dokładają do tej kartki swoje notatki, mające te samą lub podobną treść.
  - ✓ Kolejna para odczytuje swoją propozycję zapisu – inne pary dokładają swoje – podobne - propozycje.
  - ✓ itd. – aż do wyczerpania kartek.Trener(ka) odnosi się do zgromadzonych na podłodze propozycji zasad i na tej podstawie, wspólnie z grupą redaguje punkty kontraktu na czas szkolenia i zapisuje je na flipcharcie.
8. Sesję kończy rundka, w której uczestnicy przedstawiają się na forum grupy – można zaproponować wykorzystanie wybranych pytań z „gwiazdy”, np.: Kim jestem (KTO?)? GDZIE pracuję? CO tam robię na co dzień i CO najbardziej lubię w swojej pracy? oraz, dodatkowo: JAK? (trener prosi o zastosowanie metaforycznego porównania: Jestem JAK..., ponieważ).

## Moduł II.

### Coaching, mentoring – miejsce w systemach edukacji. Profil kompetencji coacha, mentora.

#### BLOK 1.

#### Status mentoringu i coachingu w polskim i francuskim systemie oświaty.

### 1. Status mentoringu i coachingu w polskim i francuskim systemie oświaty

#### Scenariusz nr 2.

**Temat: Formalnoprawne podstawy coachingu i mentoringu w Polsce i we Francji.**

#### CELE ZAJĘĆ:

- Poznanie struktury polskich i francuskich systemów oświaty, pomocy społecznej, instytucji rynku pracy i zatrudnienia oraz innych, w których możliwe jest indywidualne wsparcie rozwojowe młodzieży.
- Ustalenie podobieństw i różnic w rozwiązaniach systemowych i instytucjonalnych – uruchomienie refleksji o korzystaniu z francuskich

i polskich rozwiązań w ponadnarodowej wymianie doświadczeń i tworzeniu nowatorskich form wspierania rozwoju młodzieży.

- Doskonalenie umiejętności samooceny – określania potencjału instytucjonalnego i osobistego przydatnego w pracy coachingowej i mentorskiej z młodzieżą oraz wyzwań wymagających zaplanowania przyszłych kierunków uczenia się indywidualnego i instytucjonalnego.

## ZAGADNIENIA:

### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

## MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

### BLOK 1: STATUS MENTORINGU I COACHINGU W POLSKIM I FRANCUSKIM SYSTEMIE EDUKACJI.

- 1.1. FORMALNOPRAWNE PODSTAWY COACHINGU I MENTORINGU.
- 1.2. JAKOŚĆ DZIAŁAŃ OSÓB PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ, RAPORTÓW EDUKACYJNYCH – SZANSE I WYZWANIA DLA COACHINGU I MENTORINGU.
- 1.3. COACHING, MENTORING - PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK W POLSKIM I FRANCUSKIM SYSTEMIE EDUKACJI.

STR. 8-46

### METODY I FORMY PRACY:

- Mini wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Mapa myśli
- Analiza pola sił
- Dyskusja

### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Ewentualnie prezentacja *Power Point*, laptop, rzutnik
- Flipchart
- Papier plakatowy
- Markery (zestaw różnych kolorów dla 4 grup)
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S2/2. Podział na grupy – materiał pomocniczy (do rozcięcia i wykorzystania w losowaniu)
  - ✓ Załącznik S2/3. Formalnoprawne podstawy indywidualnego wsparcia rozwoju młodzieży przez osoby z nią pracujące w Polsce i we Francji – instrukcja pracy dla grup (x 8)
  - ✓ Załącznik S2/4. Etykiety – flagi państwowe (do oznaczania plakatów)

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 2 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu, w głębi sali ustawione stoliki do pracy w 8 małych grupach.

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

9. Trener(ka) dzieli uczestników na grupy: uczestnicy i uczestniczki losują (oddzielnie w grupach narodowych) kartki z jednym z wersów popularnej piosenki „Panie Janie”/”Frère Jacques” (**Załącznik S2/2. Podział na grupy – materiał pomocniczy**). Rozpraszają się swobodnie w sali, następnie na sygnał osoby prowadzącej zaczynają śpiewać wylosowany wers (w swoim języku), powtarzając go aż do momentu, gdy odszukają wszystkie osoby śpiewające tę samą frazę/melodię. W ten sposób utworzą się 4 grupy polskie i 4 francuskie. Grupy zajmują miejsca przy stolikach.
10. Każda z grup otrzymuje instrukcję do pracy (**Załącznik S2/3. Formalnoprawne podstawy indywidualnego wsparcia rozwoju młodzieży przez osoby z nią pracujące w Polsce i we Francji**). Skupiając się na swoim zadaniu, grupa dyskutuje o rozwiązaniach w swoim kraju, umożliwiających zindywidualizowane wsparcie rozwojowe młodzieży przez osoby z nią pracujące, wskazuje mocne strony tych rozwiązań oraz ich słabe strony. Swoje ustalenia notuje na plakacie wg wzoru z instrukcji.
11. Grupy zajmują miejsca na krzesłach ustawionych w półokręgu i prezentują kolejno (Obszar I – prezentacja FR + prezentacja PL, Obszar II – prezentacja FR i PL itd.) stworzone plakaty. Po każdym etapie prezentacji:
  - trener prosi o wskazanie wspólnych elementów w danym obszarze – podkreśla je na plakatach czerwonym markerem;
  - następnie zachęca uczestników, aby porozmawiali (w grupach, a jakich pracowali przy stolikach) o rozwiązaniach stosowanych w kraju partnerskim (Polacy o rozwiązaniach francuskich, Francuzi – o rozwiązaniach polskich) i wskazali te, które są, ich zdaniem, interesujące i warte zaadaptowania w swoim kraju/institucji/placówce. Obok tych rozwiązań na plakacie trener przykleja etykietkę – flagę kraju „kupującego” dane rozwiązanie (**Załącznik S2/4**).
12. Trener(ka) prosi uczestników i uczestniczki warsztatów o zanotowanie w „Dziuryszu” ważnych, ich zdaniem, spostrzeżeń, a następnie zachęca do podzielenia się z grupą treścią notatek.
13. Na zakończenie tej sesji trener(ka) zaprasza uczestników do wspólnego, dwujęzycznego odśpiewania piosenki „Panie Janie”/ „Frère Jacques”.

## Scenariusz nr 3.

### Temat:

**Kompetencje kluczowe jako podstawa wszechstronnego i spersonalizowanego rozwoju młodzieży wspieranej przez osoby z nią pracujące.**

### CELE ZAJĘĆ:

- Analizowanie składników europejskich kompetencji kluczowych w celu wyłonienia wiedzy, umiejętności i postaw najważniejszych w pracy coacha i mentora – przewodnika młodzieży.

- Doskonalenie umiejętności samooceny – określania potencjału instytucjonalnego i osobistego przydatnego w pracy coachingowej i mentorskiej z młodzieżą oraz wyzwań wymagających zaplanowania przyszłych kierunków uczenia się indywidualnego i instytucjonalnego.

## ZAGADNIENIA:

### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

## MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

### BLOK 1: STATUS MENTORINGU I COACHINGU W POLSKIM I FRANCUSKIM SYSTEMIE EDUKACJI.

- 1.1. FORMALNOPRAWNE PODSTAWY COACHINGU I MENTORINGU.
- 1.2. JAKOŚĆ DZIAŁAŃ OSÓB PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ, RAPORTÓW EDUKACYJNYCH – SZANSE I WYZWANIA DLA COACHINGU I MENTORINGU.

### STR. 8-40

- Formalnoprawne podstawy wszechstronnego i spersonalizowanego rozwoju polskiej i francuskiej młodzieży wspieranej przez osoby z nią pracujące.
- Jakość działań osób pracujących z młodzieżą w świetle wyników badań, raportów edukacyjnych – szanse i wyzwania dla coachingu i mentoringu.

### METODY I FORMY PRACY:

- Mini wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Mapa myśli
- „Gadająca ściana”
- Dyskusja

### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Ewentualnie prezentacja *Power Point*, laptop, rzutnik
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ **Załącznik S2/4.** Etykiety - flagi do oznaczania map myśli wykorzystywanych w ćwiczeniu.
  - ✓ **Załącznik S3/5.** Instrukcja do ćwiczenia „Wędrujące kompetencje”.
  - ✓ **Załączniki S3/6A, 6B, 6C, 6D, 6E, 6F, 6G, 6H** – kompetencje kluczowe rekomendowane przez Parlament Europejski i Radę Europy w uczeniu się przez całe życie (każdy załącznik do powielenia w dwóch egzemplarzach, w formacie A3).

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 2 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu, w głębi krzesła ustawione w dwóch okręgach (jak na schemacie w Załączniku S3/5. Instrukcja do ćwiczenia „Wędrujące kompetencje”).

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:



1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – prezentuje najważniejsze informacje dotyczące Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE). Ilustracją mini wykładu może być prezentacja multimedialna lub plakat z mapą myśli „Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie” (wzór w „Programie”).
2. Trener(ka) objaśnia uczestnikom przebieg ćwiczenia – wręcza im instrukcję (**Załącznik S3/5. Instrukcja do ćwiczenia „Wędrujące kompetencje”**).
3. Uczestnicy zajmują miejsca w swoich kręgach. Każda para (1-8) otrzymuje odpowiedni załącznik:
  1. Załącznik S3/6A. Kompetencja POROZUMIEWANIE SIĘ W JĘZYKU OJCZYSTYM,
  2. Załącznik S3/6B. Kompetencja POROZUMIEWANIE SIĘ W JĘZYKACH OBCYCH,
  3. Załącznik S3/6C. Kompetencje MATEMATYCZNE I PODSTAWOWE KOMPETENCJE NAUKOWO-TECHNICZNE (na dwóch kartach A3),
  4. Załącznik S3/6 D. Kompetencje INFORMATYCZNE,
  5. Załącznik S3/6 E. Kompetencja UMIEJĘTNOŚĆ UCZENIA SIĘ,
  6. Załącznik S3/6 F. Kompetencje SPOŁECZNE I OBYWATELSKIE (na dwóch kartach A3),
  7. Załącznik S3/6 G. Kompetencje INICJATYWNOŚĆ I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ,
  8. Załącznik S3/6 H. Kompetencja ŚWIADOMOŚĆ I EKSPRESJA KULTURALNA.

**Uwaga!** Przed rozdaniem map trener oznacza je „etykietami” – nakleja w ich rogu odpowiedni znaczek z flagą PL lub FR.

4. Trener daje sygnał do rozpoczęcia pierwszej rundki, a potem, co pięć minut, kolejnej.
5. Po zakończeniu ostatniej rundki pary 1-8 PL i FR zawieszają obok siebie swoje mapy – powstaje w ten sposób „gadająca ściana” – miejsce, które jest widoczne dla wszystkich uczestników, którzy mogą obejrzeć ostateczny efekt ćwiczenia.
6. Trener inicjuje przy „gadającej ścianie” dyskusję:
  - *Jaka wiedza okazała się w świetle wyników tego ćwiczenia najbardziej pożądana w pracy osoby wspierającej indywidualny rozwój młodzieży – które elementy wiedzy miały najwięcej wskazań? Których kompetencji dotyczy ta wiedza?*
  - *Jakie umiejętności okazały się najbardziej pożądane – co wskazywaliście tutaj najczęściej? W której kompetencji się mieszczą?*
  - *Jakie postawy, przekonania, wartości okazały się najbardziej pożądane? Których kompetencji dotyczą?*

Na podsumowanie dyskusji trener prezentuje uczestnikom dane z raportu Komisji Europejskiej/EACEA/Eurydice, 2012. Developing Key Competences at School in Europe: Challenges and Opportunities for Policy. (Rozwijanie kompetencji kluczowych w szkołach w Europie. Wyzwania i możliwości tworzenia polityki edukacyjnej) Raport Eurydice. Można wykorzystać do podsumowania prezentację multimedialną.

7. Uczestnicy zsiadają w półokręgu. Trener pyta ich o opinię na temat użyteczności zastosowanych na tej sesji ćwiczeń w pracy z młodzieżą.
8. Ostatnie minuty sesji są poświęcone uzupełnieniu „Diariuszy”.

## Scenariusz nr 4.

### Temat:

**Czynniki wpływające na skuteczność uczenia się i rozwoju młodzieży a kompetencje osób z nią pracujących.**

### CELE ZAJĘĆ:

- Analizowanie czynników wpływających na skuteczność uczenia się i rozwoju młodzieży w celu określenia kompetencji najważniejszych w pracy osób z nią pracujących.
- Doskonalenie umiejętności samooceny – określania potencjału instytucjonalnego i osobistego przydatnego w pracy coachingowej i mentorskiej z młodzieżą oraz wyzwań wymagających zaplanowania przyszłych kierunków uczenia się indywidualnego i instytucjonalnego.

### ZAGADNIENIA:

#### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

**MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA .**

**BLOK 1: STATUS MENTORINGU I COACHINGU W POLSKIM I FRANCUSKIM SYSTEMIE EDUKACJI.**

**1.2. JAKOŚĆ DZIAŁAŃ OSÓB PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ, RAPORTÓW EDUKACYJNYCH – SZANSE I WYZWANIA DLA COACHINGU I MENTORINGU**

#### STR. 18-40

- Czynniki wpływające na skuteczność uczenia się i rozwoju młodzieży w świetle raportów, ekspertyz i prognoz międzynarodowych i krajowych
- Polscy i francuscy nauczyciele na tle międzynarodowym - wnioski z badania TALIS oraz z badań krajowych
- Jakość działań osób pracujących z młodzieżą w świetle wyników badań, raportów edukacyjnych – szanse i wyzwania dla coachingu i mentoringu.

### METODY I FORMY PRACY:

- Mini wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Poker kryterialny
- Dyskusja
- Film

### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Ewentualnie prezentacja *Power Point*, laptop, rzutnik
- Papier plakatowy, markery, klej
- Cenki w trzech kolorach (pomarańczowe, żółte, zielone)
- Załączniki zamieszczone w Części III:

- ✓ Załącznik S4/7. Czynniki wpływające na sukcesy uczniów – instrukcja gry w pokera kryterialnego.
- ✓ Załącznik S4/8. Czynniki wpływające na sukcesy uczniów – karty do pokera kryterialnego.
- ✓ Załącznik S4/9. Czynniki wpływające na sukcesy uczniów – badania prof. Johna Hattiego.
- ✓ Załącznik S4/10. Samoocena jako kluczowy czynnik sukcesu osób uczących się.
- ✓ Załącznik S4/11. Obraz polskich i francuskich nauczycieli w badaniach TALIS 2013 – materiał pomocniczy dla trenera.
- Wybrany przez trenera wykład prof. Johna Hattiego: wykład na konferencji TEDxTalks w Norrköping w Szwecji - <https://www.youtube.com/watch?v=rzwJXUieDoU> lub wersja z polskimi napisami: <http://www.edunews.pl/badania-i-debaty/badania/2832-osiem-zasad-istotnych-w-pracy-nauczyciela>

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 4 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu, w głębi stoliki do pracy w 3-5-osobowych grupach.

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – informuje o badaniach prowadzonych przez zespół Johna Hattiego (zakres, metodologia).
2. Trener(ka) dzieli uczestników na 3-5-osobowe grupy, które zajmują miejsca przy stolikach. Rozdaje instrukcje do pracy metodą pokera kryterialnego (**Załącznik S4/7. Czynniki wpływające na sukcesy uczniów - instrukcja gry w pokera kryterialnego**), a po zapoznaniu się przez uczestników z jej treścią i przygotowaniu przez każdą grupę planszy do gry, wręcza strażnikom kart zestaw kart do pokera (**Załącznik S4/8. Czynniki wpływające na sukcesy uczniów – karty do pokera kryterialnego**). Informuje, że na ułożenie wszystkich kart przewidziano 15 minut.
3. Grupy grają w pokera kryterialnego – trener(ka) sygnalizuje upływ czasu.
4. Po zakończeniu gry następuje prezentacja plakatów na forum.
5. Trener wręcza uczestnikom informację o wynikach badań prof. Johna Hattiego (**Załącznik S4/9. Czynniki wpływające na sukcesy uczniów – badania prof. Johna Hattiego**). Inicjuje dyskusję, zadając pytania:
  - ✓ *Która grupa wyłoniła kluczowe dla sukcesu ucznia czynniki podobne jak w badaniach?*
  - ✓ *Co Was najbardziej zaskoczyło w wynikach badań?*
  - ✓ *Jak rozumiecie samoocenę? Co się na nią składa? Jakie są przejawy i skutki zaniżonej samooceny? Jakie są przejawy i skutki zawyżonej samooceny? Czym charakteryzuje się zdrowa samoocena?*Na podsumowanie tej części dyskusji trener wręcza uczestnikom materiał dotyczący samooceny (**Załącznik S4/10. Samoocena jako kluczowy czynnik sukcesu uczących się w świetle badań prof. Johna Hattiego**), zaprasza do indywidualnej lektury, a potem do krótkiej

rozmowy w parach o tym, co jest dla osoby pracującej z młodzieżą ważne, by móc budować zdrową samoocenę nastolatka.

- ✓ *Jakie wnioski dla osób pracujących z młodzieżą wynikają z badań Johna Hattiego oraz innych badaczy, których zacytowano w opracowaniu dotyczącym samooceny? (wnioski zapisuje na flipcharcie)*
- ✓ *Jakie umiejętności/kompetencje osób pracujących z młodzieżą wydają się najbardziej potrzebne w świetle badań? (propozycje notuje na flipcharcie)*
- ✓ *Jak oceniacie swój indywidualny poziom posiadania tych kompetencji?*

Tutaj trener(ka) rozdaje uczestnikom cenki w trzech kolorach. Prosi, aby każdy podszedł do plakatu i przykleił: pomarańczową cenkę przy kompetencjach, które posiada w stopniu wysokim; żółtą – w stopniu podstawowym; zieloną – przy kompetencjach, które są dla niego wyzwaniem. Krótko omawia z grupą wyniki tego mini badania.

6. Trener(ka), w mini wykładzie, przekazuje uczestnikom najważniejsze informacje o obrazach polskich i francuskich nauczycieli w świetle badania TALIS 2013 (**Załącznik S4/11. Obraz polskich i francuskich nauczycieli w badaniach TALIS 2013 – materiał pomocniczy dla trenera**).
7. Trener(ka) zaprasza uczestników do obejrzenia wystąpienia prof. Johna Hattiego (wybrany wykład).
8. Na zakończenie sesji uczestnicy uzupełniają swój „Diariusz”.

## **BLOK II.**

### **Coaching i mentoring jako metoda wspierania rozwoju osób uczących się.**

#### **Scenariusz nr 5.**

##### **Temat:**

**Coaching i mentoring jako metoda wspierania rozwoju osób uczących się. Dylematy terminologiczne.**

##### **CELE ZAJĘĆ:**

- Uporządkowanie terminologii dotyczącej procesów coachingu i mentoringu – uświadomienie różnic i podobieństw.
- Określenie najważniejszych kompetencji osób wspierających coachingowo i w procesie mentoringu rozwój młodzieży.
- Wzbudzenie refleksji o potencjale i pożądanym ścieżkach rozwojowych wychowanka/ucznia. z którym uczestnik/uczestniczka planuje współpracę coachingową i mentorską.

##### **ZAGADNIENIA:**

##### **ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:**

**MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.**

**BLOK 2: COACHING I MENTORING JAKO METODA WSPIERANIA ROZWOJU OSÓB UCZĄCYCH SIĘ.**

**2.1. COACHING, MENTORING – DEFINICJE I DYLEMATY TERMINOLOGICZNE.**

**2.2. COACHING I MENTORING – IDEA I CELE WYKORZYSTANIA W PRACY Z MŁODZIEŻĄ.**

**STR. 46-65**

- Coaching, mentoring – definicje i dylematy terminologiczne.
- Coaching i mentoring – idea i cele wykorzystania metod w pracy z młodzieżą.

##### **METODY I FORMY PRACY:**

- Mini wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Film
- Dyskusja

##### **MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:**

- laptop, rzutnik, głośniki
- film *Akeelah i jej nauczyciel*, 2006, USA, scen. i reż. Doug Atchison (fragmenty)
- papier plakatowy, marker
- kolorowe kartki A4 (czerwone, niebieskie, białe, żółte)
- Załączniki zamieszczone w Części III:

- ✓ Załącznik S5/12. Instrukcja do pracy z filmem
- ✓ Załącznik S5/13. Wybrane definicje coachingu i aforyzmy oddające jego istotę (mapa myśli)
- ✓ Załącznik S5/14. Wybrane definicje mentoringu i aforyzmy oddające jego istotę (mapa myśli)
- ✓ Załącznik S5/15. Karty do ćwiczenia „Coaching a mentoring” (powielone na papierze samoprzylepnym)
- ✓ Załącznik S5/16. Wzór tabeli do ćwiczenia „Coaching a mentoring”
- ✓ Załącznik S5/17. „Ludzik” – wizja rozwoju mojego podopiecznego / mojej podopiecznej
- ✓ Załącznik S5/18. Teoria osobowości Tylora Hartmana – cechy podopiecznego, wskazówki dla mentora/coacha
- ✓ Załącznik S4/10. Samoocena jako kluczowy czynnik sukcesu osób uczących się (załącznik wykorzystywany/przypominany przed pracą z filmem).

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 4 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu, w głębi stoliki do pracy w 4 grupach.

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – zaprasza do obejrzenia fragmentu filmu *Akeelah i jej nauczyciel* (2006, USA, scen. i reż. Doug Atchison). Informuje o zadaniu związanym z projekcją (obserwacja jednego spośród dziewięciorga wybranych bohaterów filmu, skupienie się na jego cechach, zachowaniu, postawie, języku itp.). Prosi o zapamiętanie lub/i hasłowe notowanie najważniejszych spostrzeżeń, słów itp. Dzieli uczestników na 9 zespołów (dwuosobowych lub trzyosobowych), wręcza im odpowiednią instrukcję pracy (**Załącznik S5/12**. *Akeelah i jej otoczenie* – instrukcje do pracy z filmem).
2. Uczestnicy oglądają fragment filmu (od początku do 16. minuty projekcji – do końca sceny drugiego spotkania Akeelah z dyrektorem szkoły w jego gabinecie) – wówczas trener(ka) włącza stop-klatkę.
3. Przez 5 minut toczą się rozmowy w parach/trójkach – uczestnicy wymieniają się spostrzeżeniami i ustalają odpowiedzi na pytania dotyczące bohatera, którego obserwowali.
4. Każda z grup zwięźle prezentuje na forum swoje ustalenia. Trener(ka) uzupełnia w razie potrzeby przekazywane informacje, zwracając uwagę na istotne dla charakterystyki bohatera sytuacje, zachowania, słowa, np.:
  - ✓ Monolog Akeelah na początku filmu: *Znacie to uczucie, kiedy nieważne, gdzie się jest i co się robi, po prostu nigdzie nie pasujesz? Nie wiem, jak to się nazywa. Wyobcowanie? Odsunięcie? Wykluczenie? Nie, nie pasują... Ale to się musi jakoś nazywać, bo tak właśnie cały czas czuję. Jej samodzielność, a jednocześnie samotność (Nie potrzebuję pomocy. Sama*



sobie poradzę lub: *Ale ja nie lubię swojej szkoły. Dlaczego mam coś dla nich robić?*).

- ✓ Wyrażnie zaniżoną samoocenę dziewczynki, przejawy samoodtrącenia, silny strach przed porażką i reakcją rówieśników (por. **Załącznik S4/10**). Samoocena jako kluczowy czynnik sukcesu uczących się), np.: *Żeby wszyscy mnie nazywali mądrą i dziwakiem? Nie zgadzam się lub: Mówiłam panu, że nie chcę tego robić. Śmieją się ze mnie lub: Stawać przed wszystkimi? Chyba bym się zsiękała lub: Ale nie umiałam powtórzyć słowa konciliencja lub: Nie chcę. Wszyscy będą się na mnie gapić. I będzie kupa słówek, których nie znam.*
- ✓ Zaniżoną samoocenę Georgii, przyjaciółki Akeelah, a jednocześnie cechującą ją samoakceptację; wspierającą postawę w relacjach z Akeelah (entuzjastyczna, naturalna reakcja na poprawne odpowiedzi w szkolnym konkursie; *Weźmiesz udział? Byłabyś w tym dobra; Wykopałaś dzisiaj wszystkich!; Ale umiałaś wszystkie inne słowa!; Gdybym ja znała takie słowa, mogłabym zostać stewardessą.*).
- ✓ Zawyżoną samoocenę i jej przejawy u Terrence'a (*Słyszałem. Ty przeciw bogatym białym gnojkom. Skopią ci twój czarny tyłek.*) i mobbingujących ją koleżanek z klasy (*Ty, dziwaku! Masz nam zrobić zadanie z angielskiego. Mówią, że jesteś mądra. (...) Jesteś, i to jeszcze jak. Zawsze dostajesz szóstkę lub: Wcale nie jest taka mądra!*)
- ✓ Zdrową samoocenę Devona, brata Akeelah, jego optymizm i wiarę w potencjał siostry, umiejętne wsparcie (*Zacznę latać i skończę college, zanim się zorientujesz lub: Opuszczasz lekcje? (...) Raczej tego nie rób lub: Boisz się? Daj spokój. A myślisz, że jak ja się czułem, kiedy miałem skoczyć z samolotu pierwszy raz? Całe moje ciało krzychało NIE RÓB TEGO! Ale mózg musi być mądrzejszy niż ciało lub: To zrób to dla taty. Wiesz, jakiego miał świra na punkcie słów. Cieszyłby się, że bierzesz w tym udział.*).
- ✓ Język i komunikaty, jakimi posługują się dorośli w relacjach z Akeelah, np.:
  - pytania i komunikaty „rozliczające” z obowiązków i powinności (*To może zgadzasz się zostawać cały semestr po lekcjach za nieobecności?*) a pytania i komunikaty otwierające jej refleksję o własnych celach i potencjale (*Chcesz [brać udział w konkursie]? – pyta Akeelah jej brat; Ona ma potencjał, ale potrzebuje coacha*). Trudno dostrzec w innych dialogach w tym fragmencie filmu podobnie „neutralne”, otwierające pytania i komunikaty kierowane do nastolatki;
  - opinie i oceny osiągnięć dziewczynki (*Mogłabyś być najlepszą uczennicą. Ale nie odrabiasz prac domowych i często nie pojawiaasz się na lekcjach. Co się dzieje?*);
  - „nakazy” niepozostawiające nastolatce wyboru, niedające jej szans na samodzielne podejmowanie decyzji (*Do mojego gabinetu, proszę; Weźmiesz dziś udział w konkursie. Rozumiemy się?*)

- ✓ Postawę i przekonania matki (*No i dobrze. Zostań na ziemi. Niech biali latają. Ty bądź tam, gdzie twoje miejsce.*)
5. Pary/trójki otrzymują od trenera materiał do lektury – mapy myśli (**Załącznik S5/13. Wybrane definicje coachingu i aforyzmy oddające jego istotę oraz Załącznik S5/14. Wybrane definicje mentoringu i aforyzmy oddające jego istotę**). Trener(ka) prosi o lekturę i rozmowę w parach/trójkach o podobieństwach i różnicach między coachingiem i mentoringiem.
  6. Każda para/trójka uczestników losuje karty z fragmentami charakterystyki coachingu lub mentoringu (**Załącznik S5/15. Karty do ćwiczenia „Coaching a mentoring”** – przed losowaniem karty należy potasować). Trener zaprasza do rundki (do wyczerpania kart): każdy zespół odczytuje głośno tekst ze swojej karty i decyduje, czy opis dotyczy coachingu, czy mentoringu. Kartę przykleja w odpowiedniej kolumnie tabeli narysowanej na plakacie i zawieszanej na flipcharcie (**Załącznik S5/16. Wzór tabeli do ćwiczenia „Coaching a mentoring”**).
  7. Trener(ka) prosi uczestników/uczestniczki, aby pomyśleli o tym wychowanku/tej wychowance, z którym/którą będą współpracować w procesie indywidualnego wsparcia rozwojowego z wykorzystaniem mentoringu, coachingu. Prosi, aby każdy wybrał kartkę A4 w kolorze, który kojarzy się z wybraną osobą, zgiął kartkę w pionie i wykonał „wydzierankę” – ludzika. Kiedy „ludziki” są gotowe, trener(ka) prowadzi uczestników krok po kroku przez ćwiczenie (opis: **Załącznik S5/17. „Ludziki”** – wizja rozwoju mojego podopiecznego / mojej podopiecznej).
  8. Uczestnicy/uczestniczki łączą się w pary, w których rozmawiają o efektach tego ćwiczenia, szukają różnic i podobieństw w swoich notatkach, zastanawiają się nad wartością ćwiczenia i możliwościami jego zastosowania w pracy z młodzieżą. Swoje spostrzeżenia i pomysły notują w „Diariuszach”, a ochotnicy dzielą się treścią notatek z całą grupą.
  9. Trener(ka), nawiązując do wyboru koloru kartki na wydzierankę, informuje uczestników/uczestniczki o teorii osobowości opartej na kodzie kolorów Tylora Hartmana<sup>1</sup>. Można wręczyć uczestnikom materiał do samodzielnej lektury (**Załącznik S5/18. Teoria osobowości Tylora Hartmana – cechy podopiecznego, wskazówki dla mentora/coacha**) i zaproponować im w wolnym czasie wykonanie testu Hartmana (odsyłając do dostępnych w sieci narzędzi diagnostycznych).
  10. Przed przerwą uczestnicy zawieszają wykonane przez siebie ludziki na „gadającej ścianie”.

---

<sup>1</sup> Kwestionariusz Tylora Hartmana PL: <http://www.oeiizk.edu.pl/wychowawca/debowska/3.pdf>  
interpretacje te-stów: <http://drogamanagera.pl/typy-osobowosci/>,  
[http://zskesowo.kopi.edu.pl/userfiles/file/beata/kwestionariusz\\_osobowosciowy\\_interpretacja\\_w\\_ynikow.pdf](http://zskesowo.kopi.edu.pl/userfiles/file/beata/kwestionariusz_osobowosciowy_interpretacja_w_ynikow.pdf)



## **BLOK III. Kompetencje i warunki pracy coacha i mentora.**

### **Scenariusz nr 6.**

#### **Temat:**

**Coach/mentor w akcji – etapy współpracy z podopiecznym i kompetencje jego opiekuna przydatne na każdym z etapów.**

#### **CELE ZAJĘĆ:**

- Dostarczenie uczestnikom wiedzy na temat etapów mentoringu i coachingu we współpracy z podopiecznym.
- Określenie najważniejszych kompetencji osób wspierających młodzież w kontekście charakterystyk poszczególnych etapów współpracy.
- Wzbudzenie refleksji o potencjale i pożądanym ścieżkach rozwojowych wychowanka/ucznia. z którym uczestnik/uczestniczka planuje współpracę coachingową i mentorską.
- Wzbudzenie refleksji o zasobach własnych osoby planującej wspieranie młodego człowieka z wykorzystaniem mentoringu i technik coachingowych.

#### **ZAGADNIENIA:**

##### **ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:**

**MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.**

**BLOK 2: COACHING I MENTORING JAKO METODA WSPIERANIA ROZWOJU OSÓB UCZĄCYCH SIĘ.**

**2.2. COACHING I MENTORING – IDEA I CELE WYKORZYSTANIA W PRACY Z MŁODZIEŻĄ.**

**BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA**

**3.1.: PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.**

- Kompetencje kluczowe osoby pracującej z młodzieżą w roli jej przewodnika – coacha, mentora
- Cechy osobowości dorosłego pracującego z młodzieżą
- Kompetencje związane z warsztatem pracy mentora
- Kompetencje związane z warsztatem pracy osoby stosującej techniki coachingowe w pracy z młodzieżą

**STRONY: 56-76**

#### **METODY I FORMY PRACY:**

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Film
- „Balon”
- Dyskusja

### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- laptop, rzutnik, głośniki
- film *Akeelah i jej nauczyciel*, 2006, USA, scen. i reż. Doug Atchison (fragmenty – zgodnie z załącznikiem 19.)
- Plakat z zapisanymi pytaniami/poleceniami do projekcji fragmentów filmu
- Plakat z narysowanym schematem balonu powietrznego, kartki A4 – etykiety z zapisanymi pytaniami do balonu
- Karteczki samoprzylepne post-it w trzech kolorach
- 4 arkusze papieru plakatowego z nagłówkami: 1) *Krystalizowanie się relacji*, 2) *Wyznaczanie celów*, 3) *Rozwój relacji – właściwa praca nad postawionymi celami*; 4) *Zakończenie*
- markery (po jednym na trójkę uczestników)
- kartki A4 przecięte na pół w poziomie (po kilka dla każdej trójki)
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S6/19. Rozwój relacji w mentoringu
  - ✓ Załącznik S6/20. Mentor/coach w akcji – dialogi z wybranych scen filmu *Akeelah i jej nauczyciel*. Materiał pomocniczy dla trenera
  - ✓ Załączniki S6/21 A – 21F. Mentor/coach w akcji. Kompetencje przydatne na różnych etapach współpracy z uczącymi się/podopiecznym.
  - ✓ Załącznik S6/22. Nasze kompetencje komunikacyjne we współpracy z podopiecznymi. Schemat plakatu do diagnozy.
  - ✓ Załącznik S4/10. Samoocena jako kluczowy czynnik sukcesu osób uczących się (materiał wykorzystywany/przypominany w razie potrzeby).

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 4 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu, na wprost ekranu.

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – objaśnia ćwiczenia z fragmentami filmu *Akeelah i jej nauczyciel*. Poprzednia sesja pomogła poznać młodą bohaterkę filmu oraz środowisko, w jakim funkcjonuje. Ta sesja umożliwi uczestnikom prześledzenie kolejnych etapów współpracy i rozwoju relacji doktora Larabee z Akeelah.
2. Trener(ka) dzieli uczestników na nowe trzyosobowe zespoły i wręcza im schemat ilustrujący rozwój relacji w mentoringu (**Załącznik S6/19. Rozwój relacji w mentoringu**). Prosi o lekturę załącznika, a następnie pyta, do którego etapu można zaliczyć kontakty dziewczynki z profesorem, które były widoczne w oglądanym na poprzedniej sesji fragmencie (odp.: *etap krystalizowania się relacji*).
3. Trener(ka) odsłania zapisane na plakacie pytania, na które należy szukać odpowiedzi, oglądając kolejne fragmenty filmu:

- 1) *Jaki to etap rozwoju relacji mentora/coacha z podopieczną? Jakie elementy tego etapu dostrzegliście w oglądanych scenach?*
  - 2) *Co pomaga, a co utrudnia współpracę dra Larabee i Akeelah?*
  - 3) *W jakiej roli występuje w tym fragmencie dr Larabee – mentora czy/i coacha?*
  - 4) *Co o tym świadczy? Jakie komunikaty/pytania/zachowania charakterystyczne dla roli mentora lub/i coacha dostrzegliście we fragmencie filmu?*
  - 5) *Jak postrzegacie Akeelah w porównaniu z momentem, gdy ją poznaliście? Czy dostrzegacie w niej zmiany? Jeśli tak, to na czym one polegają?*
  - 6) *Jakie kompetencje (wiedza, umiejętności lub/i postawy) mentora/coacha są szczególnie ważne na tym etapie współpracy z podopieczną? Nazwijcie je i zapiszcie swoje ustalenia na kartkach (każda nazwa kompetencji na oddzielnej kartce – obok nazwy kompetencji zapiszcie M lub/i C, klasyfikując tę kompetencję jako typową dla roli coacha, mentora lub dla obu tych ról) – naklejcie kartkę na odpowiednim plakacie (odnoszącym się do etapu rozwoju relacji w mentoringu).*
4. Trener(ka) zaprasza do obejrzenia pierwszego fragmentu filmu (**Załącznik S6/20** - Odsłona 1.). Po projekcji prosi o pięciominutową rozmowę w trójkach, której finałem jest zanotowanie nazw pożądaných kompetencji mentora/coacha.
5. Gdy uczestnicy wykonają to zadanie, trener(ka) aranżuje rundkę do wyczerpania kartek, w której kolejne zespoły przyklejają kartki z kompetencjami na odpowiednim (tutaj na 1.) plakacie. Uwaga! Zespoły odczytują kolejno po jednej kartce/nazwie kompetencji, nie powtarzając tych, które już zostały przyklejone na plakacie.
6. Ten sposób postępowania powtarza się aż do odsłony 5.
7. Trener(ka) zaprasza uczestników do dyskusji, moderując ją pytaniami:
- ✓ *Czy w relacji mentora/coacha z podopiecznym zawsze występują dwa kolejne, wymienione na schemacie (**Załącznik S6/19.**) etapy: 5. *Dalsze działania – przekształcenie relacji mentorskiej w przyjacielskie, nieformalne stosunki* oraz 6. *Okres inkubacji – „czas niedziałania, by zasiane w umysłach uczniów ziarno miało czas zakiełkować i wydać plony”*? Dlaczego?*
  - ✓ *Czy etap 7. *Ewaluacja („czas zbierania plonów i szacowania zysków”, ocenianie)* zawsze występuje w relacji mentora/coacha z podopiecznym? Dlaczego?*
  - ✓ *Dlaczego ważny jest etap ewaluacji w tej relacji?*
  - ✓ *Jakie kompetencje są ważne dla osoby pracującej z młodzieżą na etapie 7. *Ewaluacja („czas zbierania plonów i szacowania zysków”, ocenianie)*?*

Trener(ka) zawiesza kolejny plakat – z nagłówkiem 7. Ewaluacja i zapisuje na nim podawane przez uczestników nazwy kompetencji z oznaczeniami C lub/i M.

8. Uczestnicy oglądają ostatni fragment filmu *Akeelah i jej nauczyciel* (**Załącznik S6/19**. Odsłona 6.) – trener(ka) prosi ich wcześniej, aby spróbowali i tym razem odpowiedzieć na pytania z plakatu (w przypadku pytania 6. zapisali te kompetencje, których nie uwzględnili w poprzednim ćwiczeniu, odnoszące się do etapu ewaluacji). Po projekcji i krótkiej dyskusji w trzyosobowych zespołach uczestnicy uzupełniają plakat 7. Ewaluacja.

9. Trener(ka) tworzy sześć zespołów. Każdy z nich otrzymuje jeden z **załączników S6/21 A – 21F. Mentor/coach w akcji. Kompetencje przydatne na różnych etapach współpracy z uczącymi się/podopiecznym**, analizuje jego treść i uzupełnia plakaty istotnymi kompetencjami, które nie zostały uwzględnione w poprzednich ćwiczeniach (zespoły kolejno uzupełniają plakaty, informując całą grupę, jakie kompetencje uznały za istotne i warte dopisania do plakatów).
10. Trener(ka) prosi, aby uczestnicy pomyśleli chwilę o swoich kompetencjach komunikacyjnych. Odślania plakat z narysowanym schematem balonu (**Załącznik S6/22. Nasze kompetencje komunikacyjne we współpracy z podopiecznymi. Schemat plakatu do diagnozy**) i przyczepia obok kosza etykietę z pytaniami:
  - ✓ *Jakie są moje mocne strony w komunikacji z podopiecznymi? Które kompetencje komunikacyjne opanowałem/opanowałam najlepiej?*Rozdaje uczestnikom pomarańczowe kartki post-it i prosi, aby każdy zapisał nazwę kompetencji komunikacyjnej, będącej jego najmocniejszą stroną. Jeśli jest ich kilka, należy je zapisać na oddzielnych kartkach. Uczestnicy podchodzą do plakatu i przyklejają swoje kartki na poziomie kosza balonu.
11. Trener(ka) powtarza schemat działania, zawieszając na plakacie, obok czaszy balonu, drugą etykietę z pytaniami:
  - ✓ *Nad którymi kompetencjami komunikacyjnymi chcę pracować w najbliższej przyszłości? Które kompetencje komunikacyjne są dla mnie wyzwaniem?*Uczestnicy zapisują odpowiedzi na żółtych kartkach i przyklejają je na czaszy balonu.
12. Ostatnim etapem ćwiczenia jest diagnoza przeszkód w skutecznej komunikacji z podopiecznymi. Odpowiedzi pytania
  - ✓ *Co przeszkadza mi w skutecznej komunikacji z podopiecznymi? Jakie bariery w tej komunikacji są dla mnie największą trudnością?*uczestnicy zapisują na niebieskich kartkach i przyklejają na poziomie balastu.
13. Trener(ka) może wspólnie z grupą dokonać analizy zebranych na balonie danych (pogrupować podobne wypowiedzi, nazwać tak powstałe kategorie – obszary, sformułować wnioski). Analiza może być także wykonana na przerwie przez samego trenera, a jej wyniki zaprezentowane grupie na początku kolejnej sesji, rozpoczynającej blok związany z komunikacją.
14. Trener pyta, jakie zastosowanie w pracy z podopiecznymi może mieć metoda balonu.
15. Na zakończenie sesji trener(ka) prosi o sporządzenie notatki w „Dziariuszu”. Chętni mogą podzielić się swoimi przesłaniami z grupą.

## Scenariusz nr 7.

### Temat:

### ABC komunikacji interpersonalnej. Bariery komunikacyjne i sposoby ich przezwyciężania.

#### CELE ZAJĘĆ:

- Aktualizacja wiedzy uczestników z zakresu komunikacji interpersonalnej.
- Doskonalenie umiejętności nawiązywania kontaktu z podopiecznym/podopieczną.
- Doskonalenie umiejętności utrzymywania i rozwijania relacji z podopiecznym/podopieczną w oparciu o zasady skutecznej komunikacji (aktywne słuchanie, facylitacja, spójność komunikatów werbalnych i niewerbalnych).

#### ZAGADNIENIA:

#### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

#### MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

#### BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA.

##### 3.1.: PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

##### 3.2.: EFEKTYWNA KOMUNIKACJA PODSTAWĄ COACHINGU I MENTORINGU.

#### STRONY: 65-81

#### METODY I FORMY PRACY:

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Dyskusja
- Film

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Fragmenty filmu „Szkola życia” (reż. William Dear, scen. Jonathan Kahn, prod. Kanada, USA 2005 r.).
- Plakat z zapisanymi pytaniami – dyspozycjami do obserwacji fragmentu filmu „Szkola życia”.
- Kolorowe kartki A4 (zielone i czerwone – przecięte na pół w poziomie).
- Taśma malarska lub plastelina do przyklejania kartek.
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S7/23. Kwestionariusz autodiagnozy „Moje umiejętności mówienia”.
  - ✓ Załącznik S7/24. Przemówienie Michaela d’Angelo – film pt. „Szkola życia”.
  - ✓ Załącznik S7/25. Najczęściej występujące błędy społecznego postrzegania w komunikacji interpersonalnej.

- ✓ Załącznik S7/26. Czynniki wpływające na komunikację nauczyciela/coacha/mentora z nastolatkiem. Materiał pomocniczy dla trenera.
- ✓ Załącznik S7/27. Kwestionariusz autodiagnozy „Mój styl komunikacji”.

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 4 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu. W głębi sali stoliki do wykonywania zadań w grupach.

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – prezentuje jej cele, podkreślając aspekt aktualizacji podstawowej wiedzy z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz praktyczny charakter ćwiczeń proponowanych w tej części zajęć.
2. Trener/ka zaprasza uczestników do autodiagnozy „Moje umiejętności mówienia” (**Załącznik S7/23**. Kwestionariusz autodiagnozy „Moje umiejętności mówienia”) oraz o zapisanie wniosków z autodiagnozy i wskazówek dla siebie w „Dzienniku”.
3. Trener(ka) zaprasza do obejrzenia fragmentu filmu „Szkoła życia”. Krótko wprowadza ich w problematykę filmu: *Nauczyciel historii w szkole Fallbrook, profesor Warner, 43 razy został wybrany Nauczycielem Roku przez uczniów. Nagła śmierć mentora podczas uroczystości zakończenia roku szkolnego jest zaskoczeniem dla młodzieży i pedagogów. Jego miejsce od nowego semestru zajmuje nowy nauczyciel – Michael D’Angelo. Scena, którą za chwilę obejrzymy, to pierwsze spotkanie dyrektora i nauczycieli z uczniami po wakacjach. Narratorem jest Dylan Warner, wnuk zmarłego profesora – uczeń liceum, w którym pracuje jako nauczyciel nauk biologiczno-fizycznych także jego ojciec, Matt Warner.*
4. Trener(ka) prosi, aby uczestnicy zwracali uwagę na komunikację (werbalną i niewerbalną) między osobami występującymi w oglądanej scenie. Tworzy (np. przez odliczanie) trzy zespoły obserwatorów. Odsłania zapisane na plakacie dyspozycje do obserwacji:
  - ✓ Grupa 1. *Jakie relacje między nauczycielami a uczniami można zaobserwować podczas uroczystości? Co o tym świadczy? Jakie reakcje uczniów pojawiają się w odniesieniu do poszczególnych pedagogów?*
  - ✓ Grupa 2. *Jakie relacje między dorosłymi można zaobserwować podczas uroczystości? Co o tym świadczy? Jak poszczególne nauczyciele (dyrektor Bass, nauczyciel biologii i fizyki Matt Warner, nauczycielka plastyki Denis Davies, trener Vern Cote, nauczycielka matematyki Maggie Little, nauczyciel języka angielskiego Dan Parks) reagują na obecność i zachowanie „nowego” – Michaela D’Angelo?*
  - ✓ Grupa 3. *Jak Michael D’Angelo przemawia do młodzieży? Jak konstruuje swoją wypowiedź – jakie są jej kluczowe elementy/etapy? Co wzmacnia siłę jego przekazu?*



5. Uczestnicy oglądają fragment filmu (od 12. min. 57 sek. do 16. min. 59 sek. filmu). Po projekcji w każdej z grup wymieniają się wrażeniami i spostrzeżeniami, ustalają swoje stanowisko (odpowiedź na pytania – dyspozycje do obserwacji) i wybierają osobę, która przedstawia je na forum. Grupa trzecia może otrzymać jako materiał pomocniczy treść przemówienia Michaela d'Angelo (**Załącznik S7/24. Przemówienie Michaela d'Angelo - film pt. "Szkoła życia"**).
6. Po wystąpieniu przedstawiciela ostatniej, trzeciej grupy, trener zaprasza uczestników do dyskusji o znaczeniu pierwszego kontaktu z podopiecznym i wpływie tzw. efektu pierwszego wrażenia na dalsze relacje. Dyskusja może być inspirowana pytaniami:
  - ✓ Na co warto zwrócić szczególną uwagę, planując pierwsze spotkanie z podopiecznym?
  - ✓ Jak sprawić, by komunikaty kierowane do podopiecznego przy pierwszym kontakcie miały charakter „lodołamaczy”, budowały porozumienie i sympatię, a jednocześnie motywowały nastolatka do współpracy?
  - ✓ Jakie znaczenie dla współpracy mentora/coacha z podopiecznym ma pierwsze wrażenie? Co o efekcie pierwszego wrażenia powinien wiedzieć mentor/coach? Czego powinien się wystrzeżać?
7. Podsumowaniem dyskusji jest mini wykład trenera/trenerki „ABC komunikacji” (na podstawie treści „Programu”), ze szczególnym zwróceniem uwagi na efekty pierwszego wrażenia (np. efekt Pigmaliona<sup>2</sup> i efekt Golema<sup>3</sup>) oraz inne błędy społecznego postrzegania (por. **Załącznik S7/25. Najczęściej występujące błędy społecznego postrzegania w komunikacji interpersonalnej** – trener wręcza załącznik każdemu uczestnikowi).
8. Trener/ka wręcza każdemu uczestnikowi **Załącznik S7/25. Najczęściej występujące błędy społecznego postrzegania w komunikacji interpersonalnej** i prosi o lekturę jego treści. Zaprasza do podzielenia się z grupą swoimi doświadczeniami, związanymi z błędami społecznego postrzegania:
  - ✓ Czy zdarzyło się wam ulec błędom społecznego postrzegania? Jak wyglądała ta sytuacja?
  - ✓ Podajcie przykład sytuacji, gdy ulegliście efektowi pierwszego wrażenia, a późniejsze kontakty z osobą, której to dotyczyło, zmieniły waszą opinię o niej. (Tu, po podaniu przez uczestników przykładów, warto przywołać przypadek Maggie Little, nauczycielki matematyki z filmu „Szkoła życia”).

---

<sup>2</sup> Efekt Pigmaliona – odmiana samospełniającego się proroctwa zidentyfikowana po raz pierwszy przez socjologa Roberta Mertona. Polega na spełnianiu się pozytywnego oczekiwania wobec kogoś dlatego, że to pozytywne oczekiwanie sobie wytworzyliśmy. Źródło: Wikipedia. Dostęp: 1 czerwca 2016 r.

<sup>3</sup> Efekt Golema (szatański efekt halo) – tendencja do automatycznego, negatywnego przypisywania cech osobowościowych na podst. negatywnego wrażenia. Jest przykładem tzw. efektu aureoli, efektu halo (ang. *halo effect*). Przeciwnością efektu Golema jest tzw. efekt Galatei, efekt nimbu, anielski efekt halo (tendencja do automatycznego, pozytywnego przypisywania cech osobowościowych na podst. pozytywnego wrażenia). Źródło: Wikipedia. Dostęp: 1 czerwca 2016 r.

- ✓ *Jakie zagrożenie dla współpracy mentor/coach – podopieczny/nastolatek może nieść stereotypowe postrzeganie przez młodego człowieka nauczyciela/osoby dorosłej przyjmującej „instytucjonalną” rolę mentora?*
- ✓ *Jak opiekun młodego człowieka – jego mentor/coach – może przeciwdziałać skutkom stereotypowego postrzegania siebie przez podopiecznego?*
- ✓ itp.

Trener/ka notuje na plakacie najważniejsze wnioski z dyskusji.

9. Trener/ka, przed projekcją kolejnego fragmentu filmu „Szkoła życia”, dzieli uczestników na sześć grup. Objaśnia zadanie:

- ✓ **Grupa pierwsza** będzie obserwować czynniki sprzyjające skutecznej komunikacji nauczyciela/opiekuna/mentora/coacha z nastolatkiem, związane z nauczycielem.
- ✓ **Grupa druga** będzie obserwować czynniki sprzyjające skutecznej komunikacji nauczyciela/opiekuna/mentora/coacha z nastolatkiem, związane z nastolatkiem.
- ✓ **Grupa trzecia** będzie obserwować czynniki zewnętrzne, sprzyjające skutecznej komunikacji nauczyciela/opiekuna/mentora/coacha z nastolatkiem.
- ✓ **Grupa czwarta** będzie obserwować bariery komunikacyjne w relacji nauczyciel/opiekuna/mentor/coach a podopieczny/nastolatek, związane z nauczycielem.
- ✓ **Grupa piąta** będzie obserwować bariery komunikacyjne w relacji nauczyciel/opiekuna/mentor/coach a podopieczny/nastolatek, związane z nastolatkiem.
- ✓ **Grupa szоста** będzie obserwować zewnętrzne bariery komunikacyjne w relacji nauczyciel/opiekuna/mentor/coach a podopieczny/nastolatek, związane z nastolatkiem.

























Trener/ka sugeruje, że warto hasłowo notować w czasie projekcji najważniejsze spostrzeżenia, w tym – charakterystyczne komunikaty, cechy mowy ciała itp.

10. Uczestnicy oglądają fragment filmu „Szkoła życia” (od 17.14 do 25.04).

11. Po projekcji grupy spotykają się na kilka minut, aby wymienić się spostrzeżeniami i spisać zauważone czynniki (każdy czynnik na oddzielnej kartce: czynniki pozytywnie wpływające na komunikację – na zielonych kartkach, zaś czynniki utrudniające komunikację – na czerwonych).

12. Trener/ka zaprasza do prezentacji grupy – kolejno: pierwszą – czwartą, drugą – piątą, trzecią – szóstą. Sprawozdawcy odczytują zapisane na kartkach czynniki i przyczepiają je na przygotowanym na ścianie lub na podłodze wewnątrz kręgu miejscu, odpowiednio pod etykietami:



<i>Czynniki ułatwiające komunikację nauczyciela/opiekuna z podopiecznym</i>		<i>Czynniki utrudniające komunikację nauczyciela/opiekuna z podopiecznym</i>	
<i>Nauczyciel/opiekun</i>		<i>Nauczyciel/opiekun</i>	
			
			
<i>Nastolatek</i>		<i>Nastolatek</i>	
			
			
<i>Czynniki zewnętrzne</i>		<i>Czynniki zewnętrzne</i>	
			
			

Słuchacze mogą uzupełniać stwierdzenia sprawozdawców dodatkowymi spostrzeżeniami i proponować uzupełnienie zapisów. Trener zwraca uwagę na te czynniki, które nie pojawiły się w zestawieniach i także proponuje uzupełnienia (por. **Załącznik S7/26**. Czynniki wpływające na komunikację nauczyciela/coacha/mentora z nastolatkiem. Materiał pomocniczy dla trenera).

13. Trener/ka zachęca uczestników do autodiagnozy stylu komunikacji (**Załącznik S7/27**. Kwestionariusz autodiagnozy „Mój styl komunikacji”). Przed przerwą niech uzupełnią swoje „Diariusze”.
14. Jeśli czas pozwoli, trener/ka zaprasza uczestników do uzasadnienia odpowiedzi na pytanie: *Czy można skutecznie zmienić swój styl komunikacji z nastolatkiem, mając za sobą dłuższy staż pracy i utrwalone nawyki komunikacyjne?* Na podsumowanie dyskusji i sesji włącza projekcję wybranych fragmentów filmu „Szkola życia”, ilustrujących zmianę, jaka dokonała się w prof. Warnerze (57.43 – 59.48: *Lekcja biologii inaczej* lub 01.19.46 – 01. 22.00: *Chcę wiedzieć, co chcielibyście robić, czyli wizyta w sali Pana D* lub 01.31.38– 01.35.30: *Uczę inaczej* lub 01.42.26 - 01.43.30: *Patrzycie na cud natury*).

## Scenariusz nr 8.

### Temat:

**Informacja zwrotna w kontekście komunikatów mentora/coacha wspierających rozwój podopiecznego.**

### CELE ZAJĘĆ:

- Doskonalenie umiejętności formułowania komunikatów wspierających rozwój podopiecznego.

- Dostarczenie uczestnikom wiedzy na temat istoty i modeli informacji zwrotnej.
- Doskonalenie umiejętności przekazywania i przyjmowania konstruktywnej informacji zwrotnej (pozytywnej i negatywnej).

## **ZAGADNIENIA:**

### **ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:**

#### **MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.**

#### **BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA.**

##### **3.1.: PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.**

##### **3.2.: EFEKTYWNA KOMUNIKACJA PODSTAWĄ COACHINGU I MENTORINGU**

**STRONY: 65-81**

### **METODY I FORMY PRACY:**

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Dyskusja
- Film

### **MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:**

- Fragmenty filmu „Być i mieć” (reż. Nicolas Philibert, prod. Francja 2002)
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S8/28. XXX
  - ✓ Załącznik S8/29. XXX
  - ✓ Załącznik S8/30. XXX
  - ✓ Załącznik S8/31. XXX
  - ✓ Załącznik S8/32. Komunikacja werbalna: indeks dobrych praktyk
  - ✓ Załącznik S8/33. Informacja zwrotna – podstawowe wyznaczniki.
  - ✓ Załącznik S8/34. Informacja zwrotna – fragmenty filmu „Być i mieć”. Materiał pomocniczy dla trenera.
  - ✓ Załącznik S8/35. Modele informacji zwrotnej.
  - ✓ Załącznik S8/36. Karta informacji zwrotnej („Pożywna kanapka informacji zwrotnej”) – po 3-4 egzemplarze dla każdego uczestnika.

### **CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:**

- 4 godziny dydaktyczne

### **UWAGI:**

- Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu. W głębi sali stoliki do wykonywania zadań w grupie.

### **PRZEBIEG ZAJĘĆ:**

1. Trener(ka) nawiązuje do tematyki poprzedniej sesji, dotyczącej skutecznej komunikacji interpersonalnej. Informuje, że zagadnienia będą kontynuowane, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji wspierającej rozwój

podopiecznego, w tym – przekazywania mu konstruktywnej informacji zwrotnej. Cytuje słowa Jerzego Bobryka, który podkreślił służebność technik prowadzenia rozmowy wobec samego aktu dialogu:

*Rozmowa jest czynnością wykorzystującą kompetencję komunikacyjną (nie tylko kompetencję lingwistyczną), zachowaniem przebiegającym w obecności i przy współdziałaniu innego człowieka, jest ona zarówno czynnością, polegającą na przesyłaniu i odbieraniu językowych komunikatów, jak i specyficznym rodzajem interakcji pomiędzy ludźmi, mającym na celu najczęściej uregulowanie lub podtrzymanie pożądanego relacji z innymi ludźmi, pośrednie osiągnięcie pewnych praktycznych celów, zmianę sytuacji rozmawiających, czasem rozwój psychiczny uczestników rozmowy.<sup>4</sup>*

2. Uczestnicy dzielą się na cztery grupy – każda zajmuje miejsce przy stoliku, a jej członkowie otrzymują odpowiednie karty pracy:
  - ✓ Grupa 1. **Załącznik S8/28**. Co ułatwia, co utrudnia komunikację - 1.
  - ✓ Grupa 2. **Załącznik S8/29**. Co ułatwia, co utrudnia komunikację -2.
  - ✓ Grupa 3. **Załącznik S8/30**. Co ułatwia, co utrudnia komunikację - 3.
  - ✓ Grupa 4. **Załącznik S8/31**. Co ułatwia, co utrudnia komunikację -4.
3. Członkowie każdej grupy wykonują wspólnie polecenia na kartach pracy (15 minut).
4. Trener/ka tworzy nowe, czteroosobowe grupy – w skład każdej wchodzi po jednym przedstawicielu grup 1-4. Przez 20 minut (po 5 minut dla „jedynek”, „dwójki”, „trójki”, „czwórki”) członkowie grupy prezentują ustalenia zapisane w swoich kartach pracy.
5. Po upływie 20 minut trener/ka kładzie na stolikach **Załącznik S8/32. Komunikacja werbalna: indeks dobrych praktyk**, prosząc o lekturę, a następnie o dyskusję o rozwiązaniach przyjętych w grupach 1-4 oraz – jeśli jest taka potrzeba – dokonanie na kartach pracy S8/28 – S8/31 koniecznych poprawek.
6. Kolejnym etapem tej sesji jest ćwiczenie umiejętności przekazywania i przyjmowania informacji zwrotnej. Uczestnicy siadają w kręgu, każdy otrzymuje i czyta indywidualnie **Załącznik S8/33. Informacja zwrotna – podstawowe wyznaczniki**.
7. Trener/ka zaprasza do „odwiedzin” w pewnej szkole i obserwacji momentu, gdy nauczyciel udziela uczniom informacji zwrotnej o ich postępkach. Zadaniem widzów będzie wskazanie, na ile informacja zwrotna przekazywana przez nauczyciela jest konstruktywna, jakie są jej mocne strony, czego w tej informacji brakuje, który z poznanych modeli informacji zwrotnej (FUKO, „kanapka”, SPINKA) rozpoznają w wypowiedzi nauczyciela itp.
8. Uczestnicy oglądają wybrany fragment filmu „Być i mieć” lub trzy fragmenty filmu (decyzja należy do osoby prowadzącej zajęcia). Przy wykorzystaniu kilku fragmentów po każdym następuje stop klatka i dyskusja:
  - ✓ 01.29.52 – 01.31.51 – Julien
  - ✓ 01.31.52 – 01. 33 – Olivier
  - ✓ 01.33 – 01.36.30 – Nathalie

Treść rozmowy nauczyciela, Georgesesa Lopeza, z uczniami – **Załącznik S8/34. Informacja zwrotna – fragmenty filmu „Być i mieć”**. Materiał pomocniczy dla trenera.

<sup>4</sup> Za: 12. Jerzy Bobryk, Jak tworzyć rozmawiając. Skuteczność rozmowy, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 58-59.

9. Trener/ka zaprasza uczestników do lektury **Załącznika S8/35. Modele informacji zwrotnej**. Pyta:
- ✓ które z opisanych modeli uczestnicy znają,
  - ✓ które stosują na co dzień w swojej pracy z podopiecznymi,
  - ✓ które stosują w interakcjach z innymi nauczycielami,
  - ✓ które są stosowane na co dzień przez ich przełożonych.
10. Trener(ka) zaprasza uczestników do kolejnego ćwiczenia – „Informacja zwrotna w praktyce”. Objaśnia kolejne kroki:
- 1) Trener(ka) wskazuje jedną osobę z grupy, która wychodzi na środek sali i wygłasza trzyminutową przemowę na wskazany temat (np. „Agrafka”. Tematy nie mają charakteru merytorycznego, nie są związane z treściami kursu. „Wywołany” mówca ma tyle czasu na przygotowanie wypowiedzi, ile trwa przejście na środek sali.
  - 2) Mówca wygłasza „przemówienie”, a w tym czasie każdy słuchacz notuje na karcie informacji zwrotnej (**Załącznik S8/36. Karta informacji zwrotnej - "Pożywna kanapka informacji zwrotnej"**) swoje spostrzeżenia (np. dobór słów, konstrukcja wypowiedzi, intonacja, modulacja głosu, akcenty, język niewerbalny, oryginalność, humor, umiejętność skupiania uwagi itp.). Trener/ka jest „strażnikiem czasu” – sygnalizuje minutę pozostałą do końca wypowiedzi podniesieniem niebieskiego markera, a koniec czasu – czerwonego.
  - 3) Przez minutę po wypowiedzi mówcy słuchacze uzupełniają swoją notatkę.
  - 4) Mówca wskazuje jedną osobę, która przekaze mu ustnie pozytywną informację zwrotną, a następnie drugą, która przekaze mu uwagi negatywne.
  - 5) Trener wskazuje jedną osobę, która wypowie się na temat jakości przekazanej ustnie pozytywnej informacji zwrotnej, a następnie inną osobę, która odniesie się do jakości negatywnej informacji zwrotnej.
  - 6) Każdy słuchacz wręcza mówcy uzupełnioną kartę informacji zwrotnej.
  - 7) Mówca podaje kolejny temat (np. „Okno”) i wskazuje kolejną osobę, która przejdzie na środek i wygłosi „przemówienie”.
  - 8) Ćwiczenie toczy się według wcześniej opisanych kroków (w zależności od dysponowania czasem, powinny odbyć się 2-3 rundki ćwiczenia).
11. Na zakończenie sesji uczestnicy uzupełniają „Diariusz”.

## Scenariusz nr 9.

### Temat: Rozmowa coachingowa.

#### CELE ZAJĘĆ:

- Dostarczenie uczestnikom wiedzy na temat specyfiki rozmowy coachingowej.
- Doskonalenie umiejętności prowadzenia rozmowy coachingowej z wykorzystaniem wybranych technik i narzędzi coachingu.
- Wzbudzenie refleksji o własnych kompetencjach niezbędnych w pracy coacha oraz o kierunkach samorozwoju w tym zakresie.

## ZAGADNIENIA:

### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

#### BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA.

##### 3.1.: PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

##### 3.2.: EFEKTYWNA KOMUNIKACJA PODSTAWĄ COACHINGU I MENTORINGU.

STRONY: 65-81

#### METODY I FORMY PRACY:

- Mini wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- GROW
- Koło satysfakcji
- Pytania kartezjańskie
- Dyskusja

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- laptop, rzutnik
- papier plakatowy, markery
- plakat z zapisanymi pytaniami do analizy koła satysfakcji
- plakat z narysowanym modelem GROW (jak z załączniku S9/38)
- plakat z zapisanymi dyspozycjami dla obserwatorów,
- plakat z zapisanymi pytaniami do rozmowy podsumowującej rozmowy coachingowe.
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S9/37. Koło satysfakcji (po jednym egzemplarzu dla każdego uczestnika).
  - ✓ Załącznik S9/38. Model GROW – struktura rozmowy coachingowej wg Johna Whitmore’a (wzór plakatu).
  - ✓ Załącznik S9/39. Pytania przydatne w rozmowie coachingowej prowadzonej zgodnie z modelem GROW – etap 1. (GOALS – CELE) (po jednym egzemplarzu dla każdego uczestnika).
  - ✓ Załącznik S9/40. Pytania przydatne w rozmowie coachingowej prowadzonej zgodnie z modelem GROW – etap 2. (REALITY - RZECZYWISTOŚĆ) (po jednym egzemplarzu dla każdego uczestnika).
  - ✓ Załącznik S9/41. Pytania przydatne w rozmowie coachingowej prowadzonej zgodnie z modelem GROW - etap 3. (OPTIONS – OPCJE, MOŻLIWOŚCI) (po jednym egzemplarzu dla każdego uczestnika).
  - ✓ Załącznik S9/42. Pytania przydatne w rozmowie coachingowej prowadzonej zgodnie z modelem GROW - etap 4. WILL – WYBÓR, WOLA) (po jednym egzemplarzu dla każdego uczestnika).
  - ✓ Załącznik S9/43. Model coachingu wielopoziomowego wg Roberta Diltsa (po jednym egzemplarzu dla każdego uczestnika).

#### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 4 godziny dydaktyczne

**UWAGI:**

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu. Przestrzeń w sali, umożliwiająca rozmowy w parach.

**PRZEBIEG ZAJĘĆ:**

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji, prezentując jej cele. Nawiązuje do treści sesji, poświęconych kompetencjom coacha i mentora – zaznacza, że istotą ćwiczeń, które za chwilę będą prowadzone, jest praktyczne doskonalenie kompetencji coachingowych opiekuna nastolatka.
2. Każdy uczestnik otrzymuje **Załącznik S9/37. Koło satysfakcji**. Przez 10 minut uczestnicy pracują indywidualnie, uzupełniając koło.
3. Po upływie tego czasu trener/ka zadaje pytania, dotyczące wyników ćwiczenia – może odsłonić plakat, na którym pytania są zapisane:
  - ✓ *Co dostrzegasz, gdy patrzysz na swój poziom zadowolenia z różnych aspektów życia?*
  - ✓ *Jakie związki między poszczególnymi obszarami dostrzegasz? Czy te związki były dla Ciebie jasne przed wykonaniem ćwiczenia z „kołem satysfakcji”?*
  - ✓ *Który z obszarów jest dla ciebie najważniejszy? Dlaczego postrzegasz ten obszar jako najważniejszy?*
  - ✓ *Który z obszarów ma największy wpływ na pozostałe/na poziom satysfakcji w pozostałych obszarach? Dlaczego tak sądzisz?*
  - ✓ *Który z obszarów, Twoim zdaniem, wymaga najbardziej Twojej uwagi i troski? Wskaż obszar, w którym zmiana może pozytywnie wpłynąć na pozostałe obszary.*
4. Trener/ka prosi o zaznaczenie na swoim kole (innym, niż w poprzednim etapie ćwiczenia, kolorem) docelowego poziomu satysfakcji w obszarze, który uczestnik/uczestniczka uznał/a za najważniejszy, także w kontekście wpływu tego obszaru na pozostałe.
5. Trener/ka prezentuje i objaśnia zapisaną na plakacie strukturę rozmowy coachingowej – model GROW (**Załącznik S9/38. Model GROW – struktura rozmowy coachingowej wg Johna Whitmore’a**).
6. Uczestnicy łączą się w 4 grupy. Każda z nich zajmie się innym etapem GROW – zredaguje i zapisze na plakacie pytania, które coach może/powinien na danym etapie zadać rozmówcy.
7. Po wykonaniu zadania grupy prezentują kolejno listę swoich pytań. Po każdej prezentacji trener(ka) rozdaje odpowiedni załącznik (**S9/39 – S9/42**), prosi o lekturę i zgłoszenie ewentualnych uzupełnień do plakatu. Na kartkach z **załącznikami S9/39 – S9/42** uczestnicy mogą także zanotować ciekawe pytania z plakatów.
8. Trener(ka) objaśnia kolejne ćwiczenie, w którym:
  - ✓ każda osoba będzie miała okazję wejść w rolę coacha, coachee oraz obserwatora rozmowy coachingowej,



- ✓ każda osoba wybierze temat, nad którym jako coachee będzie pracować podczas krótkiej sesji coachingowej (może to być problem związany z wynikami autodiagnozy metodą koła satysfakcji lub inny – celem ćwiczenia jest „przetestowanie” modelu GROW, a nie „odsłanianie” osobistych problemów),
- ✓ efektem rozmowy powinno być ustalenie konkretnego, realnego, osadzonego w czasie „pierwszego kroku” ku rozwiązaniu problemu,
- ✓ Rozmowy będą odbywać się w trzech dwudziestominutowych „rundkach” – oto role, w jakie wejdą „jedynki”, „dwójki” i „trójki” w kolejnych rundkach:

Rundka nr	Role		
	coach	coachee	obserwator
I.	1	2	3
II.	3	1	2
III.	2	3	1

- ✓ Rolą obserwatora jest dyskretne, niezakłócające rozmowy, notowanie spostrzeżeń, np.:
  - Czy coach zachowuje strukturę GROW rozmowy?
  - Jak nawiązuje kontakt z coachee? Jak go podtrzymuje?
  - Czy trzyma się swojej roli – np. powstrzymuje się od ocen i rad, szanuje autonomię rozmówcy, oddaje mu odpowiedzialność, zachowuje dystans emocjonalny itp.?
  - Czy potrafi „pracować ciszą”?
  - Czy potrafi aktywnie słuchać?
  - Czy konsekwentnie kieruje rozmowę ku przyszłości – pożądanym wynikiem, a nie skupia się na przeszłości – przyczynach problemu?
  - Jakie narzędzia coachingowe stosuje?
  - Jak pyta – czy unika pytań zamkniętych na rzecz otwartych, czy jego pytania są zrozumiałe itp.?

Dyspozycje dla obserwatorów warto zapisać na plakacie.

9. Uczestnicy dobierają się w trzyosobowe zespoły. Zajmują miejsca tak, aby nie zakłócać rozmowy pozostałych zespołów. Podczas rozmowy „coach” może korzystać z **załączników S9/39 – S9/42**.
10. Uczestnicy wykonują ćwiczenie. Trener(ka) dyskretnie czuwa nad jego przebiegiem dbając, aby uczestnicy mieli poczucie bezpieczeństwa, aby nie pojawiały się zewnętrzne zakłócenia, aby przestrzegano czasu przydzielonego na kolejne rundy.
11. Podsumowaniem ćwiczenia jest rozmowa z uczestnikami, moderowana pytaniami trenera/trenerki:
  - ✓ Która rola była dla Ciebie najtrudniejsza?
  - ✓ Która rola była dla Ciebie najbardziej ucząca?
  - ✓ Jakie jest Twoje najważniejsze doświadczenie z roli coacha, coachee, obserwatora?

- ✓ Gdy myślisz o przyszłych rozmowach coachingowych z podopiecznymi, jakie doświadczenie z naszego ćwiczenia wydaje Ci się kluczowe?

Uczestnicy indywidualnie odnoszą się do dowolnego pytania – ich sekwencja zapisana na plakacie nie oznacza ani kolejności odpowiedzi, ani przymusu odpowiedzi na każde z nich.

12. Uczestnicy zapisują notatkę z rozmowy w „Diariuszach”.
13. Trener/ka na zakończenie sesji prezentuje, w mini wykładzie, model coachingu wielopoziomowego Roberta Diltsa (uczestnicy otrzymują schemat w załączniku S9/40. Model coachingu wielopoziomowego wg Roberta Diltsa).

## Scenariusz nr 10.

### Temat:

### Kultura organizacyjna – w poszukiwaniu zasobów i utrudnień w komunikacji zespołu osób pracujących z młodzieżą

#### CELE ZAJĘĆ:

- Dostarczenie uczestnikom wiedzy na temat specyfiki i wyznaczników kultury organizacyjnej
- Zdiagnozowanie kultury organizacyjnej instytucji/placówki, w której pracują uczestnicy w celu określenia zasobów i utrudnień w komunikacji wewnętrznej, mających wpływ na jakość współpracy z młodzieżą
- Wzbudzenie refleksji i zainicjowanie dyskusji o sposobach wzmocnienia i wykorzystania potencjału organizacji na rzecz rozwoju podopiecznych
- Wzbudzenie refleksji i zainicjowanie dyskusji o wpływie słabych stron kultury organizacyjnej na rozwój podopiecznych oraz o sposobach niwelowania słabości organizacji (w kontekście cech jej kultury organizacyjnej).

#### ZAGADNIENIA:

#### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

#### MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

#### BLOK 2: COACHING I MENTORING JAKO METODA WSPIERANIA ROZWOJU OSÓB UCZĄCYCH SIĘ.

##### 2.2. COACHING I MENTORING – IDEA I CELE WYKORZYSTANIA W PRACY Z MŁODZIEŻĄ.

#### BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA.

##### 3.3: PSYCHOLOGICZNE I SPOŁECZNE WARUNKI PRACY – W DRODZE DO SPERSONALIZOWANEJ EDUKACJI.

- KULTURA ORGANIZACYJNA – W POSZUKIWANIU ZASOBÓW I UTRUDNIENÍ W KOMUNIKACJI ZESPOŁU OSÓB PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ.

STRONY: 56-65, 81-84

#### METODY I FORMY PRACY:

- Wykład



- Ćwiczenia praktyczne
- Dyskusja

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- laptop, rzutnik, głośniki
- kartki A4 z narysowanymi symbolami typów kultury organizacyjnej (sieć pajęczna, grecka świątynia, sieć, gwiazdy)
- papier plakatowy, markery
- cenki (mogą być w dwóch kolorach)
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ **Załącznik S10/44.** Kwestionariusz do diagnozy kultury organizacyjnej.
  - ✓ **Załącznik S10/45.** Typy kultury organizacyjnej. Klucz do kwestionariusza.
  - ✓ Ewentualnie **Załącznik S2/4.** Etykiety – flagi państwowe.

#### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 2 godziny dydaktyczne

#### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła dla uczestników ustawione w półokręgu. W głębi stoliki ustawione do pracy w ośmiu małych grupach.

#### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – w mini wykładzie objaśnia, czym jest kultura organizacyjna.
2. Każdy uczestnik otrzymuje kwestionariusz do diagnozy kultury organizacyjnej (**Załącznik S10/44.** Kwestionariusz do diagnozy kultury organizacyjnej) i wypełnia go indywidualnie, a następnie, z pomocą klucza (**Załącznik S10/45.** Typy kultury organizacyjnej. Klucz do kwestionariusza) interpretuje swój wynik.
3. Trener(ka) przyczepia na flipcharcie kartki z narysowanymi symbolami typów kultury organizacyjnej. Rozdaje uczestnikom cenki i prosi, aby każdy podszedł do flipcharta i przykleił cenkę na symbolu, który odpowiada wynikowi przeprowadzonej przez niego diagnozy<sup>5</sup>.
4. Trener(ka) inicjuje dyskusję: *Jaki typ kultury organizacyjnej dominuje w waszych organizacjach? Jaki typ występuje najrzadziej? Dlaczego tak jest? Czy/jaki to ma związek ze specyfiką systemów narodowych?* itp.
5. Uczestnicy dzielą się na osiem małych grup, np. odliczając słowa: *pajęczyna, świątynia, sieć, gwiazdy*, a w ramach tak wyłonionych grup dzielą się na dwie podgrupy. Trener(ka) objaśnia ćwiczenie:
  - ✓ Każda grupa zajmie się jednym typem kultury organizacyjnej.
  - ✓ Podgrupa 1. przedyskutuje zalety odpowiedniego typu kultury, a następnie zapisze na plakacie:
    - Jaki wpływ na młodzież, z którą pracujemy, mogą mieć te zalety? Jakie korzyści przynoszą młodzieży, którą wspieramy w rozwoju?

<sup>5</sup> Można przygotować dwa zestawy symboli – oddzielnie dla każdej grupy narodowej lub odróżnić kolorami cenek wybory.

- Jakie działania możemy podjąć, aby jeszcze bardziej wzmocnić ten wpływ i poszerzyć korzyści dla młodzieży?
- ✓ Podgrupa 2. przedyskutuje wady odpowiedniego typu kultury, a następnie zapiszcie na plakacie:
  - Jaki wpływ na młodzież, z którą pracujemy, mogą mieć te wady? Jakie „straty” przynoszą młodzieży, którą wspieramy w rozwoju?
  - Jakie działania możemy podjąć, aby zminimalizować ten negatywny wpływ i zamienić straty na korzyści dla młodzieży?

Ustalenia każda podgrupa zapisuje na plakacie.

6. Grupy prezentują swoje ustalenia na forum.
7. Sesję kończy krótka dyskusja (*Które propozycje działań warto pilnie wdrożyć? Dlaczego?*) oraz sporządzenie notatek w „Diariuszach”.

## Scenariusz nr 11.

### Temat:

### Relacje i komunikacja wewnątrz organizacji oraz z podmiotami zewnętrznymi.

#### CELE ZAJĘĆ:

- Wzbudzenie refleksji o mocnych i słabych stronach komunikacji wewnętrznej w organizacji oraz jej relacji z otoczeniem.
- Zaplanowanie zmian doskonalących komunikację wewnętrzną w organizacji.
- Zaplanowanie zmian doskonalących komunikację i relacje organizacji z podmiotami otoczenia.

#### ZAGADNIENIA:

#### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

#### MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

#### BLOK 2: COACHING I MENTORING JAKO METODA WSPIERANIA ROZWOJU OSÓB UCZĄCYCH SIĘ.

##### 2.2. COACHING I MENTORING – IDEA I CELE WYKORZYSTANIA W PRACY Z MŁODZIEŻĄ.

#### BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA.

##### 3.3: PSYCHOLOGICZNE I SPOŁECZNE WARUNKI PRACY – W DRODZE DO SPERSONALIZOWANEJ EDUKACJI.

- KULTURA ORGANIZACYJNA – W POSZUKIWANIU ZASOBÓW I UTRUDNIEŃ W KOMUNIKACJI ZESPOŁU OSÓB PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ.
- KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA Z PODMIOTAMI OTOCZENIA ORGANIZACJI - W POSZUKIWANIU SZANS NA DOSKONALENIE JAKOŚCI I EFEKTÓW WSPIERANIA MŁODZIEŻY

STRONY: 56-65, 81-84

#### METODY I FORMY PRACY:

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Praca z tekstem przewodnim
- „Gadająca ściana”
- „Termometr”
- Dyskusja

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- papier plakatowy, markery
- klej
- kartki A4 (po kilka dla pary uczestników)
- cenki
- plakat z zapisanymi pytaniami do dyskusji
- plakat z zapisanymi pytaniami „5Q”
- plakat z rysunkiem termometru
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S11/46. *Komunikacja wewnętrzna i ze środowiskiem – „znaki drogowe”.*
  - ✓ Załącznik S11/47. *Komunikacja wewnętrzna i relacje w mojej organizacji – instrukcja do ćwiczenia.*
  - ✓ Załącznik S11/48. *Komunikacja i relacje mojej organizacji z otoczeniem – instrukcja do ćwiczenia.*
  - ✓ Załącznik S11/49. *Organizacja, w jakiej chcę pracować – instrukcja do ćwiczenia.*
  - ✓ Załącznik S2/4. *Etykiety – flagi państwowe (do oznaczenia plakatów).*

#### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 3 godziny dydaktyczne

#### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła w półokręgu, w głębi sali stoliki ustawione do pracy w grupach.

#### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji. Następnie dzieli grupę na 2 zespoły jednorodne pod względem narodowym, a w ramach każdego z tych zespołów uczestnicy dzielą się na dwie odrębne grupy. Uwaga! Jeżeli uczestnicy reprezentują różne placówki/institucje/organizacje, to należy utworzyć – w ramach zespołów jednorodnych narodowo – tyle grup, ile placówek/institucji/organizacji reprezentują uczestnicy.
2. Trener(ka) zaprasza wyłonione w ten sposób zespoły do stolików, na których wcześniej przygotowano materiały do pracy:
  - ✓ papier plakatowy i markery, klej
  - ✓ pocięte znaczki-znaki drogowe (**Załącznik S11/46.** *Komunikacja wewnętrzna i ze środowiskiem - "znaki drogowe"*,

- ✓ odpowiednie instrukcje do wykonania zadania (**Załącznik S11/47. Komunikacja wewnętrzna i relacje w mojej organizacji - instrukcja do ćwiczenia** lub **Załącznik S11/48. Komunikacja i relacje mojej organizacji z otoczeniem - instrukcja do ćwiczenia**).
3. Grupy uważnie czytają instrukcję, zadają pytania trenerowi/trenerce w razie wątpliwości. W każdym zespole członkowie wyłaniają osobę, która będzie "strażnikiem czasu".
  4. Trener(ka) daje sygnał do rozpoczęcia wykonywania zadania. Nie ingeruje w pracę zespołów, pozwala na swobodną dyskusję i podejmowanie decyzji dotyczących wyboru znaków drogowych. Może na czas pracy włączyć cichą muzykę.
  5. Gdy minie czas przeznaczony na wykonanie zadania, trener(ka) zaprasza zespoły do "odwiedzin" pozostałych stolików (po 5 minut przy każdym stoliku - kolejno, zgodnie z ruchem wskazówek zegara). Uwaga! Przy każdym stoliku powinien pozostać na czas „odwiedzin” jego gospodarz – jedna osoba przyjmująca „gości”. Trener(ka) zachęca do rozmów, zadawania pytań.
  6. Po zakończeniu rundki odwiedzin trener(ka) prosi uczestników o zajęcie miejsc w kręgu. Inicjuje dyskusję, kierowaną zapisanymi na plakacie pytaniami:
    - ✓ Jakich znaków było na naszych plakatach najwięcej? Znaków informacyjnych? Znaków ostrzegawczych? Znaków zakazu?
    - ✓ O czym mogą świadczyć takie proporcje?
    - ✓ Co zaskakującego było dla nas w tym ćwiczeniu?
    - ✓ Jak obraz placówki/instytucji/organizacji widzianej naszymi oczyma może wpływać na relacje wewnętrzne?
    - ✓ Jak obraz placówki/instytucji/organizacji widzianej naszymi oczyma może wpływać na naszą pracę z młodzieżą?
    - ✓ Jak obraz placówki/instytucji/organizacji widzianej naszymi oczyma może wpływać na nasze relacje z podmiotami jej otoczenia, mającymi wpływ na naszą pracę z młodzieżą?
    - ✓ Jak obraz placówki/instytucji/organizacji widzianej naszymi oczyma może wpływać na naszą pracę z młodzieżą?
  7. Trener podsumowuje dyskusję, zadając pytanie: Jakie przesłanie / najważniejszy wniosek dla waszej placówki/instytucji/organizacji wypływa z tego ćwiczenia?
  8. Prosi uczestników, aby ustalili to przesłanie / ten wniosek w parach. Każda para zapisuje swoją przesłanie/wniosek na kartce A4, a następnie odczytuje notatkę i przykleja na "gadającej ścianie" – we wskazanym przez trenera miejscu.
  9. Trener(ka) zaprasza uczestników do tych samych stolików, w których wcześniej pracowali Wprowadza do drugiego etapu ćwiczenia (*Zbudujecie organizację, w jakiej chcielibyście pracować...*). Rozdaje instrukcję wykonania zadania (**Załącznik S11/49. Organizacja, w jakiej chcę pracować – instrukcja do ćwiczenia**), prosi o lekturę, wyjaśnia wątpliwości.
  10. Trener(ka) rozdaje uczestnikom nowy zestaw znaczków/znaków drogowych (**Załącznik S11/46. Komunikacja wewnętrzna i ze środowiskiem - "znaki drogowe"**). "Przebudowę" grupy zaznaczają na swoich plakatach, doklejając "znaki zmiany" przy znakach z poprzedniego rozdania i ujmując je w narysowany markerem okrąg.
  11. Uczestnicy zasiadają w kręgu. Każdy zespół prezentuje na forum efekty swojej "przebudowy firmy", na koniec prezentacji podaje łączny koszt zmiany.

12. Trener komentuje prezentacje mini wykładem dotyczącym kosztów zmiany (mówi m.in. o "dołku kosztów" w zarządzaniu zmianą<sup>6</sup>). Nie rozwija tematu, aby nie blokować kreatywności i odwagi uczestników w kolejnym etapie ćwiczenia! – może pokazać wykres, objaśnić jego elementy.
13. Uczestnicy wracają do stolików i pracują nad rekomendacjami wynikającymi z zaproponowanych na plakatach zmian. Swoje ustalenia notują hasłowo na plakatach, kierując się wyeksponowanymi na flipcharcie pytaniami pomocniczymi (tzw. 5Q):
  - ✓ Czego możemy (z)robić mniej?
  - ✓ Czego możemy (z)robić więcej?
  - ✓ Co możemy (z)robić inaczej?
  - ✓ Co możemy przestać robić?
  - ✓ Co możemy zacząć robić?
14. Podsumowanie sesji można zorganizować na dwa sposoby:
  - ✓ Wersja 1.

Zespoły zamieszczają plakaty na ścianie, w łatwo dostępnym miejscu. Każdy uczestnik otrzymuje po 3 samoprzylepne cenki. Zadanie polega na uważnej lekturze notatek na plakatach, a następnie indywidualnym wyborze najpilniejszych, najciekawszych, najbardziej wartościowych/użytecznych rekomendacji poprzez przyznanie im swoich "punktów/cenek" (można je rozdzielić na dwie lub trzy rekomendacje albo przyznać 3 punkty/cenki jednej rekomendacji). Uwaga! Nie wolno oddawać głosów na wypracowane przez swój zespół rekomendacje!

    - ✓ Wersja 2.

Zespoły prezentują plakaty ze swoimi ustaleniami na forum, a po wszystkich prezentacjach plakaty są eksponowane na ścianie i odbywa się "głosowanie" za pomocą cenek.
15. Przed przerwą uczestnicy uzupełniają *Diariusze*, a następnie, przed wyjściem z sali, każdy zaznacza na skali narysowanego na plakacie termometru (np. ze skalą od -10 do +10) swoją ocenę użyteczności wypracowanych podczas ćwiczenia rekomendacji.

---

<sup>6</sup> Por.: Małgorzata Czerna, Ryszard Rutka, Wykorzystanie „prawa dołka” w kierowaniu zmianą: [http://zif.wzr.pl/pim/2013\\_4\\_1\\_4.pdf](http://zif.wzr.pl/pim/2013_4_1_4.pdf) Dostęp: 5 maja 2016 r.

## Scenariusz nr 12.

### Temat:

### Dorosły pracujący z młodzieżą w roli mentora/coacha – w drodze do spersonalizowanej edukacji.

#### CELE ZAJĘĆ:

- Dostarczenie uczestnikom wiedzy o genezie i cechach edukacji spersonalizowanej.
- Doskonalenie umiejętności analizy procesu uczenia się ucznia jako drogi do radości z Pracy Dobrze Wykonanej.
- Wzbudzenie refleksji o roli nauczyciela/mentora/coacha w tworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi ucznia, opartych na pedagogice optymistycznej/edukacji spersonalizowanej.

#### ZAGADNIENIA:

#### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

#### MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.

#### BLOK 2: COACHING I MENTORING JAKO METODA WSPIERANIA ROZWOJU OSÓB UCZĄCYCH SIĘ.

##### 2.2. COACHING I MENTORING – IDEA I CELE WYKORZYSTANIA W PRACY Z MŁODZIEŻĄ.

#### BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA.

##### 3.3: PSYCHOLOGICZNE I SPOŁECZNE WARUNKI PRACY – W DRODZE DO SPERSONALIZOWANEJ EDUKACJI.

- DOROSŁY PRACUJĄCY W ROLI MENTORA/COACHA - W DRODZE DO SPERSONALIZOWANEJ EDUKACJI.

#### STRONY: 56-65, 81-84

#### METODY I FORMY PRACY:

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Film
- Dyskusja
- „Gadająca ściana”
- Kosz i walizka

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- papier plakatowy, markery
- kartki A3 (po jednej dla każdego uczestnika)
- kartki samoprzylepne post-it
- plakat z zapisanym schematem i pytaniami do ćwiczenia *Ja a sukcesy mojego podopiecznego*
- plakat z rysunkiem kosza i walizki

- Wybrany film (podsumowujący wykład wstępny):
  - ✓ Wykład Kena Robinsona pt. Zrewolucjonizujemy nauczanie ([https://www.ted.com/talks/sir\\_ken\\_robinson\\_bring\\_on\\_the\\_revolution?language=pl#t-309692](https://www.ted.com/talks/sir_ken_robinson_bring_on_the_revolution?language=pl#t-309692)) lub rysunkową wersję jego wykładu pt. Nowy paradygmat edukacji ([www.ted.com/talks/ken\\_robinson\\_changing\\_education\\_paradigms](http://www.ted.com/talks/ken_robinson_changing_education_paradigms) EN lub <https://www.youtube.com/watch?v=oVEkNVmPBcg> PL)albo wybrany film o szkołach oparty na koncepcji edukacji spersonalizowanej:
  - ✓ Film o Szkołach STERNIKA (<https://www.youtube.com/watch?v=j9toj4ot8sU>)
  - ✓ Szkoła ŻAGLE (<https://www.youtube.com/watch?v=iT1JZ8cpbmM>)
  - ✓ Szkoła STRUMIENIE ([https://www.youtube.com/watch?v=nr5w1zcM\\_rA](https://www.youtube.com/watch?v=nr5w1zcM_rA))
  - ✓ Lekcja przyrody w Szkole ŻAGLE (<https://www.youtube.com/watch?v=TizLAuBc8w4>)
- film *Polaris, gdzie nauka nie ma granic*<sup>7</sup>; jako materiały uzupełniające dla trenera/trenerki – artykuł kierownictwa szkoły: Roel Vivvit; Michelle Navarre, *Polaris Charter Academy. Single Campus. Odnowienie aktu założycielskiego 2011 – 2012*<sup>8</sup> oraz relacja filmowa z sesji eksperckiej na Konferencji Międzynarodowej *Jakość edukacji czy/i jakość ewaluacji*<sup>9</sup>.
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S12/50. Kwestionariusz autodiagnozy motywacji osiągnięć.
  - ✓ Załącznik S12/51. Klucz do kwestionariusza autodiagnozy motywacji osiągnięć.
  - ✓ Załącznik S12/52. Ja a sukcesy mojego podopiecznego.

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 3 godziny dydaktyczne

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła w półokręgu, w głębi sali stoliki ustawione do pracy w grupach.

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – w mini wykładzie przedstawia genezę i główne założenia edukacji spersonalizowanej. Podsumowaniem wykładu może być projekcja jednego z filmów prezentujących ideę edukacji spersonalizowanej, np.:
  - ✓ Wykład Kena Robinsona pt. Zrewolucjonizujemy nauczanie lub rysunkową wersję jego wykładu pt. Nowy paradygmat edukacji

<sup>7</sup> [www.youtube.com/watch?v=grPdeqB5moo](https://www.youtube.com/watch?v=grPdeqB5moo); wersja z napisami PL: <https://www.facebook.com/EraEdukacji/videos/794094570620140/> Strona internetowa szkoły Polaris: <http://www.pcachicago.org/> Dostęp: 5 maja 2016 r.

<sup>8</sup> [http://www.npseo.pl/data/various/files/Roel%20Vivvit,%20Michelle%20Navarre\\_Polaris%20Charter%20Academy\\_%20Single%20Campus\\_%20Charter%20Renewal%202011-2012\\_PL.pdf](http://www.npseo.pl/data/various/files/Roel%20Vivvit,%20Michelle%20Navarre_Polaris%20Charter%20Academy_%20Single%20Campus_%20Charter%20Renewal%202011-2012_PL.pdf)

<sup>9</sup> <http://www.npseo.pl/action/subsite/konferencja2013-sesje-eksperckie-video>



albo wybrany film o szkołach opartych na koncepcji edukacji spersonalizowanej:

- ✓ Film o Szkołach STERNIKA
- ✓ Szkoła ŻAGLE
- ✓ Szkoła STRUMIENIE
- ✓ Lekcja przyrody w Szkole ŻAGLE

2. Trener(ka) prosi uczestników o podzielenie się wrażeniami z filmu (*Jakie elementy pracy z młodzieżą widoczne lub rekomendowane w filmie stosują? Jak to robię? Co chciałbym wprowadzić do swojej pracy z podopiecznymi? itp.*)
3. Trener(ka) – nawiązując do jednego z celów i fundamentów edukacji spersonalizowanej (kształtowanie postaw proaktywnych, ukierunkowanie na poszukiwanie nowych doświadczeń, czerpanie radości z uczenia się, odkrywania i sukcesu) – zaprasza uczestników do wykonania autodiagnozy (**Załącznik S12/50**. *Kwestionariusz autodiagnozy motywacji osiągnięć*), a następnie do odczytania i interpretacji wyników (**Załącznik S12/51**. *Klucz do kwestionariusza autodiagnozy motywacji osiągnięć*).
4. Trener(ka) zachęca uczestników do podzielenia się swoimi przemyśleniami o wynikach autodiagnozy – być może zechcą na forum odpowiedzieć na pytanie, jak ich nastawienie do sukcesu może wpływać na młodych ludzi, z którymi współpracują jako nauczyciele, mentorzy, coachowie.
5. Uczestnicy otrzymują kartki A3, na których wykonają następane ćwiczenie. Trener(ka) prezentuje plakat z narysowanym schematem notatki (wg wzoru z **załącznika S12/52**. *Ja a sukcesy mojego podopiecznego*), którą każdy sporządzi na swojej kartce, myśląc o nastolatku (uczniu, wychowanku), którego indywidualnie wspiera lub zamierza wspierać z wykorzystaniem mentoringu i technik coachingowych. Uczestnicy tworzą krótkie opisy zgodnie z kolejnymi krokami:
  - ✓ ① *Pomyśl o swoim uczniu/wychowanku. Przypomnij sobie sytuację z ostatniego czasu, kiedy stał się autorem „Dobrze Wykonanej Pracy”. To nie musiał być wielki sukces, i niekoniecznie musiał być związany z nauką. Opisz krótko tę sytuację precyzując, na czym polegała „Dobrze Wykonana Praca”.*
  - ✓ ② *Teraz pomyśl o chwili, gdy Twój uczeń/wychowanek uświadomił sobie sukces. Jak się wówczas zachowywał? Co mówił? Co „mówiło” jego ciało? Czy/jak nazwał swój sukces? A jaka była Twoja rola i postawa w tym momencie?*
  - ✓ ③ *Radość i satysfakcja – czy ją okazywał? Odczuwał? Po czym poznałeś/aś, że tak? Jak świętował swój sukces? Jak siebie nagroził? A Ty – jak okazałeś/aś mu swoją radość? Czy/jak uczciłeś jego zwycięstwo? Jak wyglądało Wasze „świętowanie sukcesu”?*
  - ✓ ④ *Kiedy Twój wychowanek/uczeń zaczął ponownie „szukać kolejnego powodu do radości” – podjął działania ukierunkowane na nowe wyzwanie? Czy powiedział Ci o tym? Czy zapytałeś go „Co dalej?”? Czy Twój wychowanek/uczeń zaplanował swoje kolejne doświadczenie – drogę do sukcesu? Czy nazwał swój nowy cel? Czy/jaki był w tym Twój udział?*
6. Uczestnicy łączą się w pary. Rozmawiają o swoich doświadczeniach „z sukcesem wychowanka/ucznia”, porównują swoje notatki.



7. Trener(ka) prosi, aby pary, opierając się na swoich doświadczeniach opisanych w ćwiczeniu *Ja a sukcesy mojego podopiecznego*, zapisały na kartkach samoprzylepnych, jak świętowane są sukcesy wychowanków/uczniów (zgodnie z zasadą: każdy sposób świętowania sukcesu na oddzielnej kartce).
8. Kartki zostają przyklejone na plakacie – trener grupuje podobne sposoby, nazywa powstałe w ten sposób kategorie, po czym zaprasza uczestników do dyskusji, moderowanej pytaniami:
  - ✓ *Jakie sposoby świętowania sukcesów wychowanka ucznia dominują w waszych organizacjach?*
  - ✓ *Czy te sposoby są elementem systemowych rozwiązań, ceremonii uzgodnionych i obowiązujących w Waszej organizacji?*
  - ✓ *Czy Wasza rola i działania w sytuacji, gdy uczeń odnosi sukces, są elementem systemowych rozwiązań, procedur uzgodnionych i obowiązujących w Waszej organizacji?*
  - ✓ *Czy/dlaczego warto przedyskutować i włączyć w systemowe rozwiązania w organizacji sposoby „świętowania” sukcesów uczniów/wychowanków, opierając je na filozofii edukacji spersonalizowanej?*
9. Trener(ka) zaprasza uczestników do obejrzenia filmu *Polaris, gdzie nauka nie ma granic* i zwrócenie uwagi na to, jakie rozwiązania przyjęto w szkole, aby uczniowie czerpali radość z uczenia się, a sukces ucznia był należycie doceniony i świętowany. Po projekcji uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami na forum. Trener(ka) hasłowo zapisuje na flipcharcie wymieniane w dyskusji elementy, składające się na budowanie warunków i klimatu edukacji spersonalizowanej. Po dyskusji może powiedzieć o polskiej Publicznej Szkole Podstawowej im. im. Astrid Lindgren w Zastrużu, która oparła swoją koncepcję na wzorze szkoły *Polaris* (<http://www.spzastruze.pl/>).
10. Na zakończenie sesji „Diariusze” zostają uzupełnione, a karty *Ja i sukces mojego wychowanka* zawieszane na „gadającej ścianie”.
11. Przed wyjściem na przerwę uczestnicy otrzymują kartki samoprzylepne post-it w dwóch kolorach i zapisują na nich:
  - ✓ *Co zabieram z tej sesji? Co było dla mnie najciekawsze, najbardziej użyteczne, najbardziej odkrywcze, najbardziej uczące itp.?* (jeden kolor – kartki do przyklepienia „w walizce”)
  - ✓ *Co z dzisiejszej sesji „wyrzucam”? Co wzbudziło mój opór? Co mi przeszkadzało? Co było dla mnie kontrowersyjne? itp.* (drugi kolor – kartki do przyklepienia „w koszu”)

Uczestnicy mogą zapisywać na kartkach zarówno elementy treści sesji, jak i to, co odnosi się do formy zajęć, klimatu uczenia się, postawy osoby prowadzącej zajęcia itp.

## Scenariusz nr 13.

### Temat:

### Rozumienie i istota edukacji permanentnej.

#### CELE ZAJĘĆ:

- Dostarczenie uczestnikom wiedzy o genezie i definicji edukacji permanentnej oraz europejskich wytycznych i strategiach uczenia się przez całe życie.
- Zdiagnozowanie istniejących form/metod uczenia się dorosłych pracujących z młodzieżą oraz pożądanых form doskonalenia w macierzystej placówce/organizacji.

#### ZAGADNIENIA:

#### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

**MODUŁ II. COACHING, MENTORING – MIEJSCE W SYSTEMACH EDUKACJI. PROFIL KOMPETENCJI COACHA, MENTORA.**

**BLOK 3: KOMPETENCJE I WARUNKI PRACY COACHA I MENTORA.**

**3.4.: ROZUMIENIE I ISTOTA EDUKACJI PERMANENTNEJ.**

**STRONY: 84-93**

#### METODY I FORMY PRACY:

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Dyskusja

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Plakat z zapisanymi pytaniami do ćwiczenia *Jak uczymy się? Jak chcielibyśmy się uczyć w naszej organizacji?*
- Plakat z zapisanym schematem tabeli do podsumowania ćwiczenia *Jak uczymy się? Jak chcielibyśmy się uczyć w naszej organizacji?*
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ Załącznik S13/53. *Moja placówka w drodze do modelu organizacji uczącej się.*
  - ✓ Załącznik S13/54. *Zespołowe uczenie się nauczycieli/osób pracujących z młodzieżą.*
  - ✓ Załącznik S13/55. *Jak uczymy się? Jak chcielibyśmy się uczyć w naszej organizacji? (schemat plakatu).*
  - ✓ Załącznik S13/56. *Cztery fazy uczenia się a treści naszego szkolenia.*

#### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 2 godziny dydaktyczne

#### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu.

#### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – w mini wykładzie przedstawia genezę i główne założenia edukacji permanentnej/koncepcji uczenia się przez całe życie (na podstawie zagadnienia 3.4. Rozumienie i istota edukacji permanentnej). Podczas wykładu można nawiązać do oglądanego na poprzedniej sesji filmu *Polaris, gdzie nauka nie zna granic* (wypowiedź dyrektorki: *Myślę, że misją tej szkoły jest sprawienie, aby uczenie się było dla dzieci ważne. Aby zrozumiały one, jak ważna jest edukacja przez całe życie. I że zawsze jesteśmy uczącymi się.*). Warto także wspomnieć o koncepcji organizacji uczącej się<sup>10</sup>.
2. Trener(ka) zaprasza uczestników do diagnozy „Na jakim etapie drogi do modelu organizacji uczącej się jest moja/nasza szkoła/placówka/instytucja/organizacja?”. Każdy uczestnik otrzymuje kwestionariusz diagnozy (**Załącznik S13/53. Moja placówka w drodze do modelu organizacji uczącej się**) wypełnia go. Trener(ka) zbiera kwestionariusze (zestawienia wyników dokona w czasie, gdy uczestnicy będą wykonywać kolejne ćwiczenie).
3. Trener(ka) rozdaje uczestnikom mapy myśli, ilustrujące sposoby/metody zespołowego uczenia się osób pracujących z młodzieżą (**Załącznik S13/54. Zespołowe uczenie się nauczycieli/osób pracujących z młodzieżą**). Prosi o zapoznanie się z treścią załącznika oraz o zadawanie pytań dotyczących metod/form doskonalenia, których nie znają uczestnicy. Odpowiada na ewentualne pytania.
4. Trener(ka) zaprasza uczestników do refleksji o istniejących i pożądanym formach uczenia się w organizacji. Rozdaje uczestnikom cenki (po 9 dla każdego). Odsłania plakat z tabelą (wzór: **Załącznik S13/55. Jak uczymy się? Jak chcielibyśmy się uczyć w naszej organizacji?**). Prosi o indywidualne zastanowienie się i naniesienie na swojej mapie myśli (**Załącznik S13/54. Zespołowe uczenie się nauczycieli/osób pracujących z młodzieżą**) odpowiedzi na pytania (pytania są zapisane na flipcharcie):
  - ✓ *Jakie metody/formy zespołowego uczenia się dorosłych pracujących z młodzieżą NAJCZĘŚCIEJ występują w mojej placówce/organizacji? Zaznacz na mapie myśli znakiem (+) maksymalnie 3 takie formy/metody.*
  - ✓ *Jakie metody/formy zespołowego uczenia się dorosłych pracujących z młodzieżą NAJRZADZIEJ występują w mojej placówce/organizacji? Zaznacz na mapie myśli znakiem (-) maksymalnie 3 takie formy/metody.*
  - ✓ *Jakie metody/formy zespołowego uczenia się dorosłych pracujących z młodzieżą powinny, moim zdaniem, być NAJWAŻNIEJSZE w mojej placówce/organizacji? Zaznacz na mapie myśli znakiem (!) maksymalnie 3 takie formy/metody.*

W czasie wykonywania ćwiczenia trener(ka) zestawia i zapisuje na plakacie (średnia wyborów w każdym z punktów arkusza) wyniki diagnozy *Na jakim etapie drogi do modelu organizacji uczącej się jest moja/nasza szkoła/placówka/instytucja/organizacja?*

5. Trener(ka) zaprasza uczestników do przeniesienia swoich wyborów (naklejenie cenek) na plakat (**Załącznik S13/55. Jak uczymy się? Jak chcielibyśmy się uczyć w naszej organizacji?** Schemat plakatu).

<sup>10</sup> Por.: Jan A. Fazlagić, Polska szkoła jako organizacja ucząca się: <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/10/id/167> Dostęp: 5 maja 2016 r.

6. Trener(ka) oraz uczestnicy analizują wyniki badania *Jak uczymy się? Jak chcielibyśmy się uczyć w naszej organizacji?*
7. Trener(ka) przedstawia uczestnikom zestawienie wyników diagnozy *Moja placówka w drodze do modelu organizacji uczącej się*. Zaprasza do dyskusji: *Jak daleko nam, jak nam blisko do organizacji uczącej się?*
8. Uczestnicy uzupełniają *Diariusz*.
9. Trener(ka) rozdaje uczestnikom **Załącznik S13/56**. Cztery fazy uczenia się a treści naszego szkolenia oraz kartki samoprzylepne. Prosi o lekturę i wykonanie polecenia – przed wyjściem na przerwę uczestnicy przyklejają kartki na flipcharcie.

## **Moduł III.**

### **Praktyczne aspekty coachingu i mentoringu.**

#### **BLOK I. Diagnoza młodzieży w kontekście jej zasobów i osobistych celów rozwojowych.**

##### **Scenariusz nr 14.**

###### **Temat:**

**Diagnoza młodzieży w kontekście jej zasobów i osobistych celów rozwojowych.**

###### **CELE ZAJĘĆ:**

- Aktualizacja wiedzy uczestników o specyfice i odmianach diagnozy młodzieży.
- Doskonalenie umiejętności diagnozowania potencjału podopiecznego do wyznaczania i realizacji jej celów rozwojowych.
- Wzbudzenie refleksji o wartości własnych działań w odniesieniu do diagnozowania podopiecznych – wzmocnienie postaw poszukiwania i wzmocnienia potencjału każdego młodego człowieka.

###### **ZAGADNIENIA:**

###### **ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:**

###### **MODUŁ III. PRAKTYCZNE ASPEKTY COACHINGU I MENTORINGU.**

###### **BLOK 1: DIAGNOZA MŁODZIEŻY W KONTEKŚCIE JEJ ZASOBÓW I OSOBISTYCH CELÓW ROZWOJOWYCH.**

###### **BLOK 2: METODY I NARZĘDZIA DIAGNOZY.**

###### **STRONY: 93-106**

###### **METODY I FORMY PRACY:**

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Dyskusja

- Film

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- „Krótki film o Małgosi”: <https://www.youtube.com/watch?v=Q-KBVoJHsrQ>
- Plakat z zapisanym poleceniami dla grup (ćwiczenie rozpoczynające sesję).
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ **Załącznik S14/57.** Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji osobistych (intrapersonalnych).
  - ✓ **Załącznik S14/58.** Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji społecznych (interpersonalnych).
  - ✓ **Załącznik S14/59.** Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji edukacyjnych i zawodowych.

#### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 8 godzin dydaktycznych

#### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu, w głębi sali – stoliki do pracy w grupach zadaniowych

#### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Uczestnicy dzielą się na osiem zespołów. Każdy z nich otrzymuje zadanie, związane z definiowaniem diagnozy i jej najważniejszych wyznaczników, efekty zapisuje na plakacie:
  - ✓ Grupa I. Rozwińcie hasłowymi terminami lub zdaniami każdą literę pojęcia DIAGNOZA.
  - ✓ Grupa II. Stwórzcie mapę myśli pod hasłem DIAGNOZA.
  - ✓ Grupa III. Opierając się na swoim doświadczeniu i wiedzy, zapiszcie, czym jest DIAGNOZA.
  - ✓ Grupa IV. Opierając się na swoim doświadczeniu i wiedzy, zapiszcie, czym nie jest DIAGNOZA.
  - ✓ Grupa V. Narysujcie portret DOBREGO DIAGNOSTY – osoby pracującej z młodzieżą.
  - ✓ Grupa VI. Narysujcie portret ZŁEGO DIAGNOSTY – osoby pracującej z młodzieżą.
  - ✓ Grupa VII. Czynniki wspomagające dobrą diagnozę młodzieży przez jej opiekunów.
  - ✓ Grupa VIII. Czynniki utrudniające diagnozę młodzieży przez jej opiekunów.
2. Każda grupa prezentuje plakat z efektem ćwiczenia. Trener(ka) podsumowuje prezentacje, uzupełniając w mini wykładzie informacje o tym, czym jest diagnoza młodzieży oraz jakie są czynniki wpływające na jakość tej diagnozy.
3. Trener(ka) zaprasza uczestników do kolejnego ćwiczenia – próby diagnozy potencjału osobistego dziecka oraz zdefiniowania jego osobistych celów rozwojowych. Uczestnicy dzielą się na trzy zespoły, każdy uczestnik otrzymuje odpowiedni załącznik – instrukcję do pracy (załączniki S14/57 – S14/59). Grupy analizują instrukcję oraz zamieszczoną w niej mapę myśli. Po upływie czasu

przeznaczonego na te aktywności zgłaszają na forum swoje spostrzeżenia, wątpliwości, a trener(ka) i uczestnicy poddają je dyskusji.

4. Trener(ka) zaprasza uczestników do obejrzenia filmu („Krótki film o Małgosi” – stop klatka w 4 min. 22 sek.). Nie uprzedza uczestników o finale filmu, nie odkrywa przed nimi, że bohaterką filmu jest 12-latką z zespołem Downa).
5. Uczestnicy wykonują kolejne zadania z instrukcji pracy, tworzą plakaty z odpowiedziami na pytania: *Jaki potencjał osobisty dostrzegliśmy w dziewczynce – co się składa na ten potencjał w sferze kompetencji, którą się zajmujemy? Jakie osobiste cele rozwojowe są ważne dla dziewczynki?*
6. Grupy prezentują swoje ustalenia.
7. Trener(ka) prosi, aby uczestnicy sformułowali wnioski z tego ćwiczenia, przydatne w swojej pracy z podopiecznym (warto, aby trener/ka – jeśli nie wybrzmi to we wnioskach proponowanych przez uczestników – podkreślił aspekt bazowania na potencjale podopiecznego w planowaniu jego ścieżki rozwojowej). Wnioski są zapisywane przez autorów na flipcharcie.
8. Trener(ka) zaprasza uczestników do pożegnania z Małgosią, tytułową bohaterką filmu – odtwarza jego ostatnią scenę, w której dziewczynka odwraca się do kamery, przedstawia się z uśmiechem, mówiąc: *Jestem Małgosia, a w chwilę potem widzimy napis: Dlaczego więc mówisz do mnie „ty Downie”?*
9. Uczestnicy rozmawiają w parach o swoich przemyśleniach po obejrzeniu finałowej sceny filmu, redagują w tych parach i zapisują na kartkach A4 dodatkowe wnioski/dodatkowy wniosek, odczytują je głośno i uzupełniają nimi plakat.
10. Trener/ka rozdaje uczestnikom załączniki z mapami myśli, które nie były przedmiotem ich zainteresowania w poprzednim ćwiczeniu (w ten sposób każdy posiada komplet map myśli, ilustrujących trzy obszary kompetencyjne diagnozy).
11. Uczestnicy w ośmiu grupach wracają do plakatów, które powstały na początku sesji. Bogatsi o wiedzę i doświadczenia zdobyte w części szkolenia poświęconej diagnozie młodzieży w kontekście jej zasobów i osobistych celów rozwojowych, uzupełniają plakaty (stosując np. inny kolor markera lub inne wyróżnienie wprowadzanych fragmentów) nowymi zapisami, symbolami, hasłami itp.
12. Zmodyfikowane plakaty prezentują na forum całej grupy, wyjaśniając:
  - ✓ *Co zmieniliśmy na plakacie?*
  - ✓ *Dlaczego uznaliśmy, że wprowadzenie tej zmiany jest ważne?*
13. Uczestnicy sporządzają notatki w „Diariuszach”.

## **BLOK II. Metody i narzędzia diagnozy.**

### **Scenariusz nr 15.**

#### **Temat: Metody i narzędzia diagnozy.**

##### **CELE ZAJĘĆ:**

- Aktualizacja wiedzy uczestników o metodach i narzędziach diagnozy.



- Stworzenie sytuacji sprzyjających wymianie doświadczeń między uczestnikami – zebranie przykładów dobrych praktyk w zakresie diagnozowania podopiecznego oraz wykorzystywania w tym zakresie zróżnicowanych metod i narzędzi.
- Doskonalenie umiejętności diagnozowania potencjału i sytuacji podopiecznego do wyznaczania i realizacji jej celów rozwojowych.
- Wzbudzenie refleksji o wartości własnych działań w odniesieniu do diagnozowania podopiecznych – wzmocnienie postaw poszukiwania i wzmacniania potencjału każdego młodego człowieka.

## ZAGADNIENIA:

### ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

#### MODUŁ III. PRAKTYCZNE ASPEKTY COACHINGU I MENTORINGU.

#### BLOK 1: DIAGNOZA MŁODZIEŻY W KONTEKŚCIE JEJ ZASOBÓW I OSOBISTYCH CELÓW ROZWOJOWYCH.

#### BLOK 2: METODY I NARZĘDZIA DIAGNOZY.

STRONY: 93-106

#### METODY I FORMY PRACY:

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Dyskusja
- Film

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Film:
  - ✓ do wykorzystania na zajęciach (wersja PL/EN): wystąpienie Kena Robinsona pt. *Indywidualna kreatywność*: <https://www.youtube.com/watch?v=TwvWF5kA8jA> lub *Nauczyciele są jak ogrodnicy*: <https://www.youtube.com/watch?v=Tt05yb1YNg>
  - ✓ dla trenera (wersja PL): Krzysztof Litwiński, O odkrywaniu talentów (Cz. 1. <http://talenty.briantracy.pl/o-odkrywaniu-talentow-1/>; część 2. <http://talenty.briantracy.pl/7-sposobow-na-poznanie-wlasnych-talentow/>; część 3. <https://www.youtube.com/watch?v=DIB-hBxiWb8>)
- Kartki A4 (po jednej dla każdego uczestnika).
- Papier plakatowy lub papierowe obrusy (nadające się do zapisywania na nich notatek) na stoliki Word Cafe.
- Etykiety na stoliki Word Cafe:
  - ✓ Word Cafe. Temat 1. *Jak diagnozować potencjał podopiecznego*
  - ✓ *w obszarze kompetencji osobistych (intrapersonalnych)?*



- ✓ Word Cafe. Temat 2. *Jak rozwijać zdiagnozowany potencjał podopiecznego w obszarze kompetencji osobistych (intrapersonalnych)?*
- ✓ Word Cafe. Temat 3. *Jak diagnozować potencjał podopiecznego w obszarze kompetencji społecznych (interpersonalnych)?*
- ✓ Word Cafe. Temat 4. *Jak rozwijać zdiagnozowany potencjał podopiecznego w obszarze kompetencji społecznych (interpersonalnych)?*
- ✓ Word Cafe. Temat 5. *Jak diagnozować potencjał podopiecznego w obszarze kompetencji edukacyjno-zawodowych?*
- ✓ Word Cafe. Temat 6. *Jak rozwijać zdiagnozowany potencjał podopiecznego w obszarze kompetencji edukacyjno-zawodowych?*
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ **Załącznik S14/57.** *Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji osobistych (intrapersonalnych).*
  - ✓ **Załącznik S14/58.** *Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji społecznych (interpersonalnych).*
  - ✓ **Załącznik S14/59.** *Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji edukacyjnych i zawodowych.*
  - ✓ **Załącznik S15/60.** *Model Talentów wg Instytutu Gallupa.*
  - ✓ **Załącznik S15/61.** *Dyskutujemy w WORD CAFE o metodach i narzędziach diagnozy oraz sposobach rozwijania potencjału młodzieży.*
  - ✓ **Załącznik S15/62.** *Metody przydatne w diagnozowaniu potencjału młodzieży – materiał dla trenera/trenerki.*

### **CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:**

- 8 godzin dydaktycznych

### **UWAGI:**

- Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu, w głębi sali – stoliki do pracy w grupach zadaniowych

### **PRZEBIEG ZAJĘĆ:**

1. Każdy uczestnik siedzący w kręgu otrzymuje kartkę A4. Trener/ka prosi, aby pomyślał o wychowanku/uczniu, z którym będzie współpracował w realizacji planu rozwojowego i poszukał odpowiedzi na pytania:
  - ✓ *Co jest najmocniejszym talentem tego młodego człowieka?*
  - ✓ *Skąd o tym wiem? Jak odkryłem/am ten talent?*
  - ✓ *Które z moich działań pedagogicznych jest najważniejsze we wzmacnianiu tego talentu podopiecznego?*

Odpowiedzi w formie zwięzłych stwierdzeń/słów kluczy uczestnicy zapisują indywidualnie na swoich kartkach.

2. Każdy odczytuje swoją notatkę, a następnie kładzie ją przed sobą na podłodze – tworzy się w ten sposób „Krąg talentów młodzieży”.
3. Trener zachęca uczestników do refleksji, zadając kolejno pytania:

- ✓ *Jakie talenty wymienialiśmy najczęściej?*
  - ✓ *Do których z poznanych na poprzednich sesjach obszarów kompetencyjnych te talenty można zaklasyfikować?*
  - ✓ *Jakie są najczęściej wymieniane sposoby odkrywania tych talentów?*
  - ✓ *Jakie działania osób dorosłych pracujących z młodzieżą są najczęściej stosowane w procesie wzmacniania ich specyficznych talentów?*
  - ✓ *O czy świadczą te proporcje?*
  - ✓ *itp.*
4. Trener(ka) podaje definicję talentu, stworzoną w Instytucie Gallupa. Twórcą Modelu CliftonStrengthsFinder – identyfikującego talenty – jest Donald Clifton, który poświęcił niemal 50-letnią karierę zawodową na analizę mocnych stron pracowników. W świetle tego modelu mocna strona jest zdolnością do osiągnięcia wysokich wyników, poprzedzoną określeniem osobistych talentów, uzupełnieniem ich o zdobytą wiedzę i umiejętności oraz odpowiednią postawę w danej sytuacji. Talent jest zatem naturalnym potencjałem – powtarzalnym wzorcem myślenia, odczuwania i zachowania, który w odpowiedni sposób wykorzystany tworzy siłę i może znaleźć praktyczne zastosowanie.
  5. Każdy uczestnik otrzymuje informację o Modelu Talentów wypracowanym w Instytucie Gallupa (**Załącznik S15/60. Model Talentów wg Instytutu Gallupa**), czyta indywidualnie tekst, a następnie przez 5 minut rozmawia z osobą siedzącą po prawej stronie o swoich przemyśleniach. Rozmowy w parach służą także temu, aby – pamiętając informacje z „Kręgu talentów młodzieży” – zastanowić się, o jakich talentach młodzieży zapominamy w szkołach/placówkach, które talenty z listy (z **załącznika S15/60**) są dla uczestników „odkryciem” itp. Po lekturze u rozmowie chętni uczestnicy dzielą się z grupą na forum swoimi ustaleniami.
  6. Na podsumowanie tej części zajęć trener/ka zaprasza uczestników do obejrzenia jednego z wystąpień Kena Robinsona (*Indywidualna kreatywność lub Nauczyciele są jak ogrodnicy*).
  7. Trener/ka wręcza uczestnikom instrukcję do ćwiczenia, które będzie kolejnym, trwającym ok. 2 godz., etapem zajęć (**Załącznik S15/61. Dyskutujemy w WORD CAFÉ o metodach i narzędziach diagnozy oraz sposobach rozwijania potencjału młodzieży**). Wyjaśnia ewentualne wątpliwości, zachęca do kreatywności – wymyślania nowych sposobów przeprowadzania diagnoz i rozwijania potencjału podopiecznego oraz do otwartości w dzieleniu się swoimi doświadczeniami, przykładami dobrych praktyk w tych zakresach.
  8. Uczestnicy dzielą się na 6 grup i przechodzą do stolików Word Café, oznaczonych odpowiednimi etykietami. Każda grupa wybiera ze swojego grona Gospodarza. **Uwaga!** Word Café powinna mieć też odpowiedni klimat – uczestnicy mogą tworzyć notatki na papierowych obrusach w Word Café, warto zapewnić im na czas pracy kawę, muzykę w tle itp. Podczas dyskusji w Word Café mogą korzystać z map myśli zamieszczonych w **załącznikach S14/57 – S14/59**.
  9. Po zakończeniu Word Café uczestnicy wracają do kręgu i dzielą się wrażeniami z ćwiczenia (*Jak oceniamy atrakcyjność zastosowanej metody? Jej efektywność? Jak*

oceniają użyteczność pozyskanych w Word Cafe rozwiązań, działań pedagogicznych? itp. Trener/ka zwraca uwagę, w jakim stopniu uczestnicy wykorzystali w Word Café treści szkolenia (np. przykłady dobrych praktyk w zastosowaniu coachingu i mentoringu w pracy z młodzieżą, prezentowane na szkoleniu filmy, narzędzia diagnostyczne, ćwiczenia itp. W razie potrzeby przypomina uczestnikom wybrane zasoby, wskazuje sposoby ich wykorzystania w pracy z podopiecznym.

10. Uczestnicy sporządzają notatki w swoich „Diariuszach”.
11. Trener/ka, nawiązując do efektów Word Cafe, uzupełnia wiedzę uczestników na temat metod diagnozowania potencjału podopiecznego – objaśnia te metody, które nie pojawiły się dotychczas na zajęciach ani nie zostały wskazane/omówione przez uczestników na plakatach w poprzednim ćwiczeniu (**Załącznik S15/62. Metody przydatne w diagnozowaniu potencjału młodzieży – materiał dla trenera/trenerki**). Może także wybrane metody zaprezentować uczestnikom, proponując im udział w „diagnozie” prowadzonej daną metodą, a następnie zapraszając ich do analizy wyników, wnioskowania i formułowania rekomendacji. Przykładowe ćwiczenia:
  - ✓ pole siłowe „Co nam pomagało, a co przeszkadzało w uczeniu się na naszym kursie” (zbieranie danych w całej grupie, analiza w dwóch zespołach – jeden analizuje czynniki ułatwiające uczenie się, drugi – czynniki utrudniające,
  - ✓ list do siebie „Ja i nasze szkolenie” (analiza listów w grupach),
  - ✓ róża wiatrów lub/i piramida priorytetów lub/i „kosz i walizka”: „Umiejętności zdobyte na szkoleniu”,
  - ✓ każda z czterech grup otrzymuje inny kwestionariusz (*Osiąganie celów rozwojowych – „Droga”*; *„Formularz skali zmian”*; *Kwestionariusz do diagnozy kompetencji komunikacyjnych ucznia*; *Narzędzie do oceny własnych postaw model KASH*), wykorzystuje go do autodiagnozy, omawia wspólnie narzędzie; następnie – jak w metodzie grup eksperckich – przedstawia rekomendacje dotyczące metody/narzędzia w grupie stworzonej z przedstawicieli czterech zespołów, pracujących w poprzednim etapie).
12. Podsumowanie zajęć.

### **BLOK III. Metodologia i struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym.**

#### **Scenariusz nr 16.**

##### **Temat:**

**Metodologia i struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym.**

##### **ZAGADNIENIA:**

**ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:**

### MODUŁ III. PRAKTYCZNE ASPEKTY COACHINGU I MENTORINGU.

#### BLOK 3: METODOLOGIA I STRUKTURA INDYWIDUALNEGO PROGRAMU PRACY Z PODOPIECZNYM.

STRONY: 107-112

#### METODY I FORMY PRACY:

- Wykład
- Ćwiczenia praktyczne
- Dyskusja
- Kula śnieżna
- Film

#### MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:

- Film:
  - ✓ Wojciech Świtalski (Uniwersytet Łódzki), *Cechy dobrego planu wg Tadeusza Kotarbińskiego*:  
<https://www.youtube.com/watch?v=YXGvmDSs2DE>
- Papier plakatowy
- Kartki A4
- Markery
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ **Załącznik S16/63.** Cytaty o planowaniu, celach i ich realizacji
  - ✓ **Załącznik S16/64.** Cechy dobrego planu wg Tadeusza Kotarbińskiego
  - ✓ **Załącznik S16/65.** Przykładowa struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym.
  - ✓ **Załącznik S16/66.** Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap I. Co wiem o podopiecznym
  - ✓ **Załącznik S16/67.** Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap II. Poznawanie mnie
  - ✓ **Załącznik S16/68.** Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap III. Ustalanie obszarów rozwojowych. Profile podopiecznego.
  - ✓ **Załącznik S16/69.** Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap III. Ustalanie obszarów rozwojowych. Synteza diagnozy.
  - ✓ **Załącznik S16/70.** Określamy cele SMART
  - ✓ **Załącznik S16/71.** Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap III i IV. Cele rozwojowe. Oczekiwane rezultaty. Kamienie milowe. Plan sesji.
  - ✓ **Załącznik S14/57.** Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji osobistych (intrapersonalnych).

- ✓ **Załącznik S14/58.** Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji społecznych (interpersonalnych).
- ✓ **Załącznik S14/59.** Określamy potencjał i osobiste cele rozwojowe podopiecznego w sferze kompetencji edukacyjnych i zawodowych.
- ✓ **Załącznik S9/38.** Model GROW – struktura rozmowy coachingowej wg Johna Whitmore'a. (Etap 1. Goals – Cele)

### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 12 godzin dydaktycznych

### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu, w głębi sali – stoliki do pracy w grupach zadaniowych

### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

13. Poproś uczestników, aby wylosowali aforyzm z przygotowanego przez Ciebie zestawu (**Załącznik S16/63**. Cytaty o planowaniu, celach i ich realizacji). Niech przeczytają go w ciszy, a następnie wymienią się kartką z osobą siedzącą obok i porozmawiają chwilę o przesłaniach, jakie niosą złote myśli.
14. Przedstaw uczestnikom cele i treści kolejnych sesji (poznanie metodologii i wypracowanie struktury indywidualnego programu pracy z podopiecznym).
15. Podziel uczestników na 4 grupy (np. P-L-A-N). Przydziel zadania:
  - ✓ Grupa 1. (P): Zapisuje na plakacie cechy dobrego planu.
  - ✓ Grupa 2. (L): Zapisuje na plakacie cechy złego planu.
  - ✓ Grupa 3. (A): Redaguje i zapisuje na plakacie rady dla osoby (podopiecznego), która zamierza planować swój rozwój.
  - ✓ Grupa 4. (N): Redaguje i zapisuje na plakacie rady dla osoby, która ma wspierać podopiecznego w planowaniu jego rozwoju.
16. Zespoły prezentują kolejno efekty pracy. Słuchacze mogą uzupełniać zestawy cech/rad swoimi propozycjami.
17. Podsumowaniem ćwiczenia będzie analiza cech dobrego planu wg. Tadeusza Kotarbińskiego. Najpierw zaprosz do obejrzenia krótkiego filmu prezentującego te cechy (Wojciech Świtalski, Cechy dobrego planu wg Tadeusza Kotarbińskiego: <https://www.youtube.com/watch?v=YXGvmDSs2DE>), a następnie wręcz uczestnikom mapę myśli (**Załącznik S16/64**. Cechy dobrego planu wg Tadeusza Kotarbińskiego). Poproś, aby wskazali te cechy, które nie pojawiły się na plakatach, ewentualnie uzupełnili je dodatkowymi zapisami.
18. Trener(ka) inicjuje dyskusję o strukturze programu pracy z podopiecznym:
  - ✓ Od czego zacząć planowanie?
  - ✓ Jak rozpocząć bezpośrednią współpracę z podopiecznym?
  - ✓ Czemu poświęcić pierwsze spotkania?
  - ✓ Kiedy zainicjować sesje coachingowe?
  - ✓ Czemu poświęcić kolejne sesje?
  - ✓ Kiedy i jak sprawdzać, czy wszystko „idzie jak należy”?
  - ✓ Jak zakończyć realizację programu?
  - ✓ itp.

Prosi, aby uczestnicy przedyskutowali ww. aspekty w parach i zapisali ustaloną strukturę na kartkach A4. Może zasugerować, aby na wstępie przypomnieli



sobie omawiane w poprzednich blokach programowych etapy współpracy/rozwoju relacji mentora/coacha z podopiecznym.

19. Po wykonaniu zadania, pracując metodą kuli śnieżnej, pary łączą się w czwórki i ustalają wspólny schemat struktury, czwórki w ósemki, które tworzą wspólne rozwiązanie. Ostatecznie przedyskutowaną strukturę zapisują na plakacie i prezentują pozostałym.
20. Ważne, aby trener zadbał o uwzględnienie w strukturze takich elementów, które są zgodne z cechami dobrego planu sugerowanymi przez Tadeusza Kotarbińskiego, po drugie zaś – są istotne z perspektywy myślenia projektowego – program pracy z podopiecznym staje się indywidualnym projektem rozwojowym:
  - ✓ wynikającym z diagnozy identyfikującej PROBLEMY i POTRZEBY,
  - ✓ zawierającym jednoznacznie zdefiniowane, konkretne i mierzalne CELE,
  - ✓ zaplanowanym w czasie – posiadającym HARMONOGRAM od-do oraz KAMIENIE MIŁOWE na ścieżce realizacji harmonogramu (tj. pewne istotne zdarzenia<sup>11</sup>, które można określić w sposób jednoznaczny, stanowiące z reguły ważny krok na drodze do osiągnięcia celów, służące dzięki temu jako „punkty kontrolne” pomocne w upewnieniu się, że program idzie we właściwym kierunku),
  - ✓ ukierunkowanym na efekt – przewidującym REZULTATY,
  - ✓ komplementarnym w stosunku do innych działań podejmowanych przez placówkę wobec podopiecznego<sup>12</sup>.

Przykład struktury został zaprezentowany w **Załączniku S16/65. Przykładowa struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym.**

21. Trener(ka) zaprasza uczestników do pracy nad szczegółami **I etapu: Co wiem o podopiecznym? – zebranie i analiza informacji.** To etap wstępny, ale niezwykle istotny – informacje „na wejściu” do programu będą stanowić fundament późniejszej współpracy coacha z podopiecznym. Uczestnicy ustalają na początek, jakimi informacjami dysponuje/do jakich źródeł informacji może dotrzeć coach na etapie I. Trener(ka) zapisuje propozycje na flipcharcie, a następnie dzieli uczestników na tyle grup, ile źródeł informacji wskazano i prosi, aby każda grupa uszczegółowiła wybrany aspekt:
  - ✓ Jakiego rodzaju informacje można uzyskać z tego źródła?
  - ✓ Jakie konkretne przykłady informacji możemy podać w odniesieniu do znanych nam uczniów/podopiecznych?

Grupy prezentują swoje notatki na forum. Wspólnie, po prezentacji, zastanawiają się, ile czasu (godzin) potrzeba, aby na pierwszym etapie dotrzeć do informacji i dokonać ich analizy.

Przykładowe zapisy – por. **Załącznik S16/66. Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap I. Co wiem o podopiecznym**

22. Trener(ka) prezentuje uczestnikom opracowanie<sup>13</sup> przydatne w realizacji działań przewidzianych na **II etapie programu: „Poznawanie mnie” – autoocena**

<sup>11</sup> Np. podpisanie „umowy”-kontraktu z podopiecznym, uzyskanie przez niego zaplanowanego wyniku, ważne spotkanie. Dzięki temu mogą służyć jako punkty kontrolne w celu upewnienia się, że prace nad projektem podążają we właściwym kierunku

<sup>12</sup> Na podst.: Jas M., Łysak K., *Jak budować programy rozwojowe szkół, by edukacja była skuteczna, przyjazna i nowoczesna? Poradnik Beneficjenta.* Seria: Fundusze unijne dla oświaty. MEN, Warszawa 2009.

<sup>13</sup> Program „Poznawanie mnie” został opracowany na podstawie materiału przywiezionego z wizyty studyjnej w Hillside Secure Center w Walii, która odbyła się w ramach programu DAPHNE

**podopiecznego z pomocą coacha.** Spotkania z podopiecznym, przewidziane na 5 godz., są zbudowane wokół tematów:

- ✓ *Ja!*
- ✓ *Dlaczego jestem w placówce/ośrodku?*
- ✓ *Szkoła*
- ✓ *Jak spędzam czas?*
- ✓ *Ludzie, którzy są dla mnie ważni*

Elementem spotkań, dokumentowanych przez podopiecznego w specjalnej książeczce-notatniku, jest także ustalenie zasad współpracy (kontrakt może być zapisany w punktach albo zilustrowany przez podopiecznego symbolicznymi rysunkami). Notatka dotycząca tego etapu – por. **Załącznik S16/67. Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap II. Poznawanie mnie.** Uczestnicy zapoznają się z materiałem, dokonują ewentualnych modyfikacji broszury z myślą o swoich podopiecznych.

23. Trener(ka) prosi uczestników, aby w trzech grupach, korzystając odpowiednio z **Załączników S14/57 – 59** oraz z plakatów wypracowanych podczas World Café, opracowali przykładowy fragment indywidualnego programu pracy z podopiecznym, odnoszący się do **etapu III. Ustalenie obszarów rozwojowych.** I tak:

- ✓ Grupa I. określa przykładowy profil psychologiczny (intrapersonalny) podopiecznego (jego 3 mocne strony oraz 1-3 słabe strony/elementy do rozwoju), proponuje metody/narzędzia przydatne na tym etapie.
- ✓ Grupa II. określa przykładowy profil społeczny (interpersonalny) podopiecznego (jego 3 mocne strony oraz 1-3 słabe strony/elementy do rozwoju), proponuje metody/narzędzia przydatne na tym etapie.
- ✓ Grupa III. określa przykładowy profil edukacyjno-zawodowy (jego 3 mocne strony oraz 1-3 słabe strony/elementy do rozwoju), proponuje metody/narzędzia przydatne na tym etapie.

Po wykonaniu zadania grupy prezentują swoje notatki (przykładowe profile – por. **Załącznik S16/68. Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap III. Profile podopiecznego.**)

24. Trener(ka) zaprasza uczestników do dyskusji:
- ✓ ***Jakimi metodami można dokonać syntezy diagnozy – wybrać priorytety rozwojowe zgodnie z zasadą „mniej znaczy więcej”, tj. (współ)decydując o wyborze najwyższej trzech kluczowych obszarów rozwojowych?***

Przykładowe metody – por. **Załącznik S16/69. Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap III. Synteza diagnozy. Ustalenie obszarów rozwojowych.**

Kolejnym etapem pracy uczestników będzie ćwiczenie doskonalące ich umiejętność formułowania celów, spełniających warunek SMART (przypomina odpowiednie informacje – por. **Załącznik S9/38. Model GROW – struktura rozmowy coachingowej wg Johna Whitmore’a.** Etap 1. Goals – cele). Trener(ka) rozdaje uczestnikom karty pracy (**Załącznik S16/70. Określamy cele SMART**), na których – pracując w parach – uzupełniają puste kolumny zapisami, spełniającymi poszczególne warunki SMART.

Po wykonaniu zadania następuje porównanie, na forum, zapisów i weryfikacja ewentualnych nieprawidłowości.



25. Trener(ka) objaśnia, czym są kamienie milowe w realizacji indywidualnego programu pracy z podopiecznym (por. pkt 8. i przypis 11 tego scenariusza). Uczestnicy przystępują do określania przykładowych celów i przewidywanych efektów (adekwatnych do wyników syntezy diagnozy) w kolejnym obszarze/etapie indywidualnego programu pracy z podopiecznym (to zadanie wykonują indywidualnie, ale wcześniej odliczają do trzech: jedynki określają cele i przewidywane efekty do syntezy diagnozy w obszarze intrapersonalnym, dwójki – w obszarze interpersonalnym, trójki – edukacyjno-zawodowym).
26. Po zapisaniu celów porównują w grupach 1+2+3 swoje notatki, analizując poprawność zapisów. Przykładowe cele i efekty – por. **Załącznik S16/71. Struktura indywidualnego programu pracy z podopiecznym – Etap III i IV. Cele rozwojowe. Oczekiwane rezultaty. Kamienie milowe. Plan sesji.**
27. Następnie uczestnicy warsztatów poproszeni są o przygotowanie na kolejne spotkanie profilu swojego wychowanka. Spośród przyniesionych wybierają 4 profile i w czterech grupach projektują fragment *Indywidualny program pracy z wychowankiem* rozpoczynając od zdefiniowania celów, efektów, określenia kamieni milowych i zaproponowania kilku sesji coachingowych. Po zakończeniu ćwiczenia wspólne omówienie projektów. Dyskusja.
28. Podsumowanie zajęć.

## **BLOK IV. „Kamienie milowe” i trudne sytuacje w pracy coacha, mentora.**

### **Scenariusz nr 17.**

#### **Temat:**

**„Kamienie milowe” i trudne sytuacje w pracy coacha/mentora.**

#### **ZAGADNIENIA:**

**ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:**

**MODUŁ III. PRAKTYCZNE ASPEKTY COACHINGU I MENTORINGU.**

**BLOK 4: „KAMIEŃ MILOWE”. TRUDNE SYTUACJE W PRACY COACHA, MENTORA.**

**STRONY: 112-114**

#### **METODY I FORMY PRACY:**

- Mini wykład
- Praca z tekstem źródłowym
- Dyskusja
- Burza mózgów
- Symulacja
- Metoda dramy
- Praca indywidualna, w parach i z całą grupą

#### **MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:**

- Rzutnik
- Laptop
- Papier plakatowy
- Kartki A4
- Markery
- Załączniki zamieszczone w Części III:
  - ✓ **Załącznik S17/72.** *Naucz się poznawać i rozumieć podopiecznego: potencjał rozwojowy (lub inaczej fundamenty zdrowego rozwoju).*
  - ✓ **Załącznik S17/73.** *Jak poznać i zrozumieć podopiecznego.*
  - ✓ **Załącznik S17/74.** *Szacunek dla samego siebie.*
  - ✓ **Załącznik S17/75.** *Źródła oporu i fory interwencji.*
  - ✓ **Załącznik S17/76** *Przejawy oporu interwencji.*
  - ✓ **Załącznik S17/77** *Zasady postępowania mentora/coacha z „trudnym” wychowankiem.*

#### CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:

- 4 godziny dydaktyczne

#### UWAGI:

- Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu, w głębi sali – stoliki do pracy w grupach zadaniowych

#### PRZEBIEG ZAJĘĆ:

1. Trener(ka) wprowadza uczestników w tematykę sesji – w mini wykładzie przypomina, w jakie kompetencje powinien wyposażony być nauczyciel – coach. Podkreśla rolę umiejętności komunikacyjnych oraz rzetelną diagnozę potrzeb podopiecznego, która jest podstawą do efektywnego wsparcia. Wskazuje także, że dobre rozpoznanie może pomóc w niwelowaniu/eliminowaniu trudnych sytuacji w pracy z wychowankiem.
2. Następnie uczestnicy analizują **Załącznik S17/72** *Naucz się poznawać i rozumieć podopiecznego: potencjał rozwojowy (lub inaczej fundamenty zdrowego rozwoju).* Następnie prowadzący proponuje krótką dyskusję na temat opisanych w załączniku zasobów zewnętrznych i wewnętrznych w kontekście ich wpływu na zachowanie i postępowanie podopiecznego. Dalej, w oparciu o ten sam załącznik uczestnicy podkreślają, które cechy, zasoby z wypisanych znajdują u siebie. Jak je posiadają walory. Własny potencjał jest pomocny we wspieraniu rozwoju podopiecznego. Ma to charakter autorefleksji i jest wstępem do kolejnego ćwiczenia.
3. Prowadzący/a rozdaje **Załącznik S17/73** *Jak poznać i zrozumieć podopiecznego.* Uczestnicy identyfikują, na podstawie własnych doświadczeń, materiału źródłowego (programu) jakie mogą być wyzwania, z którymi będzie musiał zmierzyć się w życiu wychowanek, cechy moralne, które on posiada i potrzeby wychowanka w kontekście wskazanych wyzwań. Następnie ćwiczenie zostaje omówione, a prowadzący prosi uczestników o określenie „kamieni milowych” dla zaproponowanych przykładów w pracy coacha/mentora. Odwołuje się do struktury indywidualnego programu pracy z podopiecznym (Scenariusz 16). Podkreśla, że jeśli chcemy pomóc podopiecznemu „uwolnić się” z trudnych sytuacji, wskazane jest kształtowanie jego wewnętrznej siły,

wytrwałości. Prosi o zapoznanie się drugą częścią załącznika, przypominającą kluczowe kwestie współpracy coacha/mentora z podopiecznym.

4. Następnie prowadzący/a otwiera mini dyskusję na temat szacunku dla samego siebie, systemu wartości i jego znaczenia dla osiągnięcia celów, mierzenia się z wyzwaniami. Uczestnicy indywidualnie wykonują ćwiczenie *Szacunek dla samego siebie* **Załącznik S17/74**. Następnie łączą się w dwójki, czwórki i analizują swoje prace. Na ile są zbieżni w myśleniu, na ile się różnią. Następnie trener/ka pyta, jaki uczestnicy widzą związek szacunku dla samego siebie, posiadania systemu wartości z trudnymi sytuacją i w pracy coacha/mentora. W konkluzji prowadząca podkreśla, że ma to wszystko znaczenie dla postrzegania siebie przez podopiecznego i wpływ na jego zachowanie, co z kolei generuje trudności we współpracy z coachem/mentorem.
5. Dalej metodą burzy mózgów uczestnicy wskazują z jakiego rodzaju sytuacjami trudnymi może spotkać się coach/mentor w pracy z podopiecznym. Propozycje zapisywane są na plakacie. Uczestnicy przeprowadzają krótką dyskusję wokół zgłoszonych propozycji.
6. Następnie trener/ka dzieli uczestników na grupy. Zadaniem każdej z grup jest zaproponowanie sposobu postępowania w konkretnych sytuacjach. Ćwiczenie podzielone jest na dwa etapy. W pierwszym etapie uczestnicy przygotowują plakaty z pomysłami na radzenie sobie w trudnych sytuacjach, w drugim etapie odgrywają scenki, prezentując praktycznie swoje propozycje. Każda z prezentacji jest omówiona przez grupę. To wzbogacenie warsztatu pracy uczestników szkolenia, kształtowanie umiejętności komunikacyjnych i autoprezentacji.
7. Do sytuacji, z którą może spotkać się coach jest opór podopiecznego. Do sytuacji, z którą może spotkać się coach w relacji z podopiecznym jest opór podopiecznego. Źródła oporu mogą być różne: sam coach, ale też wcześniejsze negatywne doświadczenia podopiecznego w kontaktach z osobami pomagającymi, lęk przed odrzuceniem czy poczucie winy, itp. Uczestnicy w grupach określają źródła oporu i formy interwencji **Załącznik S17/75**. *Źródła oporu i formy interwencji*. Następnie konfrontują swoje zapisy z uzupełnionym załącznikiem, który otrzymują od trenera/trenerki. Mają tym samym spojrzenie, jakie mogą być potencjalne źródła oporu podopiecznego.
8. Coach/mentor może rozpoznać opór, jeśli bacznie będzie obserwował zachowania podopiecznego. Uczestnicy proszeni są o podanie przykładów zachowań świadczących o oporze i propozycji właściwych interwencji coacha – **Załącznik S17/76** *Przejawy oporu i interwencje*. Następnie konfrontują swoje zapisy z uzupełnionym załącznikiem, który otrzymują od trenera/trenerki.
9. Koncepcję pracy z oporem proponuje J. Enright<sup>14</sup>. Uważa on, że opór w relacji jest spowodowany jednym z pięciu czynników:
  - 1) Podopieczny nie jest gotów, aby brać udział w procesie coachingowym.
  - 2) Podopieczny nie odkrywa swojego rzeczywistego celu na proces coachingowy.
  - 3) Podopieczny nie wierzy, że cel jest realny do realizacji.
  - 4) Podopieczny kwestionuje coacha lub warunki procesu.
  - 5) Podopieczny ma korzyści z niezmienności się.

<sup>14</sup> J. Enright, *Terapia i poradnictwo bez oporu*. Nowiny Psychologiczne 3 (50), Warszawa 1987

Znając te pięć powodów oporu, coach może zabezpieczyć się przed ich występowaniem omawiając każdy z powodów z podopiecznym przy okazji kontraktowania procesu wspólnej pracy.

10. Niezależnie od zawartego kontraktu coacha/mentor musi pamiętać o podstawowych zadach postępowania z trudnym wychowankiem. **Załącznik S17/77. Zasady postępowania mentora/coacha z „trudnym” wychowankiem.**
11. Prowadzący/a podsumowuje pracę uczestników. Zachęca do zapisania refleksji w Dzienniku.

## **BLOK V. Zastosowanie coachingu, mentoringu w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym.**

### **Scenariusz nr 18.**

#### **Temat:**

**Zastosowanie coachingu, mentoringu w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym.**

#### **ZAGADNIENIA:**

ZWIĄZANE Z TREŚCIĄ „PROGRAMU”:

**MODUŁ III. PRAKTYCZNE ASPEKTY COACHINGU I MENTORINGU.**

**BLOK 5: ZASTOSOWANIE COACHINGU, MENTORINGU W PRACY Z MŁODZIEŻĄ ZAGROŻONĄ WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM.**

**STRONY: 115-127**

#### **METODY I FORMY PRACY:**

- Wykład
- Praca z tekstem źródłowym
- Metafora oparta na wizualizacji
- Dyskusja
- Symulacja i/lub metoda ćwiczeń praktycznych
- Praca indywidualna, w parach i z całą grupą

#### **MATERIAŁY DYDAKTYCZNE:**

- Laptop, rzutnik, ewentualnie prezentacja multimedialna
- Duże arkusze papieru, markery
- Kilkadziesiąt kart z obrazami/ikonami (np. karty Dixit lub karty z „Gry na emocjach” lub wybrane obrazy, np. z portalu Pixabay.com)
- Cenki w dwóch kolorach
- Ewentualnie: powielony dla każdego uczestnika fragment Programu *Jestem coachem, mentorem – przewodnikiem młodego człowieka*, Moduł III. *Praktyczne*

aspekty coachingu i mentoringu, podrzdział 5. Zastosowanie coachingu, mentoringu w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym

• **Załączniki:**

- ✓ **Załącznik S18/78.** Typowe cechy młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim
- ✓ **Załącznik S18/79.** Przejawy niedostosowania społecznego
- ✓ **Załącznik S18/80.** Charakterystyczne zachowania w okresie adolescencji oraz ich przyczyny psychospołeczne i fizjologiczne
- ✓ **Załącznik S18/81.** Problemowe zachowania i postawy nastolatka jako jego system ochrony i osłabiania trudności rozwojowych
- ✓ **Załącznik S18/82.** Symptomy kryzysującego nastolatka
- ✓ **Załącznik S18/83.** Etapy wykojenia społecznego
- ✓ **Załącznik S18/84.** Technika sześciu pytań w diagnozie dziecka zagrożonego niedostosowaniem społecznym
- ✓ **Załącznik S18/85.** Autodiagnoza efektywności w roli wychowawcy – opiekuna i przewodnika młodzieży

**CZAS TRWANIA ZAJĘĆ:**

- 8 godzin dydaktycznych
- **UWAGI:**
  - Aranżacja sali – krzesła ustawione w półokręgu, w głębi sali – stoliki do pracy w grupach zadaniowych

**PRZEBIEG ZAJĘĆ:**

1. Uczestnicy siedzą w kręgu. Trener/trenerka wprowadza uczestników w tematykę tej części szkolenia, zapraszając do krótkiego ćwiczenia. Na podłodze rozkłada kilkadziesiąt kart z obrazami/ikonami (może wykorzystać do tego popularne karty Dixit, karty z „Gry na emocjach” lub wybrane np. z portalu Pixabay.com fotografie). Zaprasza uczestników do wykonania zadania:
2. *Pomyśl o swoim nastoletnim podopiecznym, którego obejmiesz wsparciem coachingowym. Zastanów się, jakie jego problemy/ograniczenia mogą stanowić dla niego największe wyzwanie, będą więc także dla ciebie – coacha/mentora – wyzwaniem. Następnie wybierz kartę/obraz, który, twoim zdaniem, najtrafniej oddaje ten aspekt. Zinterpretuj na forum znaczenie obrazu, opowiadając w kilku zdaniach o wybranym przez siebie młodym człowieku.*
3. Każdy uczestnik prezentuje wybraną przez siebie kartę i przedstawia na jej podstawie problemy wybranego przez siebie nastolatka. Trener/ka może po każdej prezentacji zapisywać na flipcharcie hasło, najtrafniej oddające problem/wyzwanie, będące treścią opowieści i, jeśli to możliwe, grupując hasła w odrębne kategorie.
4. Trener/ka w mini wykładzie, odnosząc się do wybranych wątków wypowiedzi uczestników, prezentuje typowe cechy okresu adolescencji (prezentacja multimedialna lub/i treść mapy myśli z **Załącznika S18/80.**

Charakterystyczne zachowania w okresie adolescencji oraz ich przyczyny psychospołeczne i fizjologiczne oraz z **Załącznika S18/81**. Problemowe zachowania i postawy nastolatka jako jego system ochrony i osłabiania trudności rozwojowych.

5. Uczestnicy otrzymują po dwie cenki (każda w innym kolorze). Trener/ka prosi, aby na plakacie każdy przykleił przy swoim hasle cenkę (np. żółtą), jeśli dotyczy ono zachowania/cechy typowej dla okresu adolescencji omawianej w wykładzie lub cenkę w innym kolorze (np. pomarańczową), jeśli hasło oznacza aspekt wykraczający poza treści wykładu. Następuje krótka rozmowa na forum grupy: *Czy wszystkie wyzwania, o jakich mówiliśmy na początku sesji, mieszczą się w obszarze typowych dla okresu adolescencji cech lub zachowań młodych ludzi? Które wyzwania wykraczają poza te obszary? Z czego mogą wynikać? Czym mogą skutkować, jeśli nie podejmiemy współpracy z nastolatkiem?* itp. Do wykorzystania **Załącznik S18/84** Technika sześciu pytań w diagnozie dziecka zagrożonego niedostosowaniem społecznym.
6. Trener/ka nawiązuje do wypowiedzi padających w czasie rozmowy, prezentując istotę zjawiska wykluczenia społecznego (por. Program *Jestem coachem, mentorem – przewodnikiem młodego człowieka*, Moduł III. *Praktyczne aspekty coachingu i mentoringu*, podrozdział 5. *Zastosowanie coachingu, mentoringu w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym*). Alternatywnie można wręczyć każdemu uczestnikowi do indywidualnej lektury powielony fragment (do słów: *Aby pracować z młodym człowiekiem TU i TERAZ, bazując na jego potencjale, budować jego zdrową samoocenę, wzmacniać jego zaangażowanie, dążyć do włączenia społecznego poprzez tworzenie sytuacji sprzyjających relacjom z innymi*).
7. Podsumowaniem wykładu lub lektury będzie odniesienie się do haseł z plakatu (wyzwań) wykraczających poza typowe zachowania/cechy adolescenta i próba sklasyfikowania ich w odrębne kategorie (np. *sytuacje kryzysowe, problemy wynikające z niepełnosprawności intelektualnej, niedostosowanie społeczne, wykołajenie społeczne* itp.).
8. Uczestnicy łączą się w trzy grupy – w sposób losowy lub wybierając jeden z trzech obszarów, nad którymi będą pracować, tj.:
  - ✓ Grupa I. Kryzysujący nastolatek
  - ✓ Grupa II. Nastolatek z niepełnosprawnością intelektualną
  - ✓ Grupa III. Niedostosowanie i wykołajenie społeczne
9. Grupy zajmują miejsca przy oddzielnych stolikach i otrzymują odpowiednie załączniki:
  - ✓ Grupa I. Kryzysujący nastolatek: **Załącznik S18/82**. *Symptomy kryzysującego nastolatka*.
  - ✓ Grupa II. Nastolatek z niepełnosprawnością intelektualną: **Załącznik S18/78**. *Typowe cechy młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim*.
  - ✓ Grupa III. Niedostosowanie i wykołajenie społeczne: **Załącznik S18/79**. *Przejawy niedostosowania społecznego oraz Załącznik S18/83*. *Etapy wykołajenia społecznego*.
10. Trener objaśnia zadanie dla grup (może zapisać polecenie na plakacie):
  - ✓ *Opracujcie i zapiszcie na plakacie zasady pracy coacha/mentora z nastolatkiem z grupy, którą się zajmujecie.*
  - ✓ *Ustalcie i zapiszcie na oddzielnym plakacie propozycje metod pracy z nastolatkiem z grupy, którą się zajmujecie.*



- ✓ Wybierzcie z propozycji metod jedną. Przygotujcie się do prezentacji tej metody w sposób szczegółowy tak, aby móc ją zaprezentować grupie w formie scenki-symulacji lub włączając osoby z innych grup do uczestnictwa w proponowanej przez was aktywności.
- 11. Grupy wykonują zadanie. Trener/ka udostępnia im, jeśli to potrzebne, materiały niezbędne do prezentacji efektów trzeciego polecenia.
- 12. Grupy prezentują plakaty z zapisanymi zasadami pracy coacha/mentora z nastolatkiem. Po każdej prezentacji następuje podsumowanie – rundka pytań do autorów, propozycji dodatkowych zapisów itp. Uwaga! Trener/ka może wykorzystać do skomentowania plakatów odpowiednie fragmenty Programu.
- 13. Grupy kolejno przeprowadzają ćwiczenie/prezentują wybraną przez siebie metodę pracy z nastolatkiem, a po zakończeniu symulacji/scenki/ćwiczenia następuje podsumowanie – próba odpowiedzi na pytania: Co zyskało nasze uznanie w tej prezentacji? Co zabieramy do naszego warsztatu coacha/mentora? Jakie modyfikacje metody proponujemy i dlaczego (jaki jest cel tej modyfikacji)? Po rozmowie grupa prezentuje na forum plakat z rekomendowanymi przez siebie metodami pracy z podopiecznym.
- 14. Trener/ka wręcza uczestnikom **Załącznik S18/85. Autodiagnoza efektywności w roli wychowawcy – opiekuna i przewodnika młodzieży.** Po rozwiązaniu testu autodiagnozy każdy indywidualnie zapisuje w swoim „Dzienniku coacha/mentora” wnioski i rekomendacje do swojej dalszej pracy.
- 15. Na zakończenie szkolenia trener/ka prosi, aby każdy uczestnik wrócił do zapisanych na pierwszym spotkaniu w „Dzienniku Coacha/Mentora” indywidualnych celów, jakie wiązali z udziałem w warsztatach. Uczestnicy mogą porozmawiać przez chwilę z osobą siedzącą obok nich, który cel zrealizowali w pełni, a który w najmniejszym stopniu.
- 16. Na forum swoimi refleksjami o tych celach dzielą się chętni uczestnicy. Ewaluacja warsztatów.
- 17. Trener dziękując grupie za zaangażowanie, podkreśla zauważone podczas wielogodzinnych warsztatów zasoby grupy i jej talenty. Zachęca uczestników do wygłoszenia na forum podziękowania, adresowanego do wybranej osoby/osób za dowolny aspekt wspólnego udziału w szkoleniu.