Wprowadzenie

Historia myśli pedagogicznej sięga wieków jeszcze starożytnych. Od tego czasu powstało wiele stanowisk wobec wychowania i kształcenia oraz roli zarówno pedagogiki jako takiej, jak również poszczególnych jej kierunków. Powstało wiele opinii w kwestii metod uczenia się i nauczania oraz treści kształcenia. Na ich płaszczyznach zachodzą nieustanne zmiany, co nie powinno dziwić. Dzieje się tak za sprawą licznych transformacji w wielu, jeśli nie we wszystkich, dziedzinach życia człowieka. Rozwija się szeroko rozumiana nauka — od rozwoju techniki i technologii, nauk biologiczno-medycznych, po rozwój nauk humanistycznych. Nauki te przenikają się wzajemnie i wiążą się ze sobą w sposób mniej bądź bardziej bezpośredni dając tym samym człowiekowi coraz to obszerniejszy obraz świata i rzeczywistości. Ciężko zatem dziwić się, że dochodzi do różnego typu zwrotów także na płaszczyźnie edukacji, która powinna podążać za zachodzącymi zmianami w taki sposób, aby umożliwić jednostkom i całym społeczeństwom korzystanie z dobrodziejstw nauki oraz dać narzędzia do jej dalszego rozwoju, jak również do właściwego odnalezienia się w ciągle zmieniającej się rzeczywistości. Edukacja powinna korzystać z zachodzących transformacji, ale także umieć się do nich dostosować. Bez tego efektywność szkolnictwa nie będzie na dobrym poziomie.

Co więcej, edukacja nie może pominąć wiedzy, jaką posiadamy na temat człowieka. Dostępna wiedza pedagogiczna, psychologiczna i medyczna powinna iść w parze ze wszystkimi czynnikami tworzącymi współczesne systemy edukacyjne tak, aby wychowanie i edukacja młodego pokolenia przynosiła jak najwięcej korzyści zarówno dla jednostek jak i całych społeczeństw. Wymaga to od specjalistów związanych z edukacją podejścia interdyscyplinarnego. Wraz ze zmieniającym się światem, podejście pedagogów do wychowania i edukacji powinno się zmieniać, aby móc stworzyć młodym ludziom jak najbardziej optymalne warunki do rozwoju i przystosowania się do życia dorosłego. Ważne jest zatem szerzenie odpowiedniej wiedzy i pomysłów na innowacyjną pracę z uczniem wśród pedagogów i dydaktyków.

Do innowacyjnego podejścia w pracy z uczniem bez wątpienia w dzisiejszych czasach zalicza się coaching, tutoring i mentoring, które z całą pewnością są odpowiedzią na ciągle zachodzące zmiany oraz oczekiwania społeczeństwa wobec edukacji. Stanowią one dość nowe metody pracy w polskich szkołach. Stosowane od lat w niektórych polskich placówkach oświatowych, w innych są

nowością i swego rodzaju wyzwaniem dla kadry pedagogicznej. Brak powszechności tych metod może wynikać z różnych przyczyn.

Z jednej strony widoczny jest ewidentny niedosyt kierunkowego kształcenia kadry pedagogicznej w zakresie stosowania coachingu, tutoringu i edukacji. Młodzi ludzie, kończąc kierunki nauczycielskie na studiach wyższych, nie są wyposażeni w odpowiednią wiedzę teoretyczną i praktyczną w tym obszarze. Z drugiej zaś strony zauważa się, że nauczyciele praktycy, z własnej woli, często nie sięgają po te narzędzia, co wynikać może z wielu przyczyn. Przede wszystkim wydaje się, że skuteczność stosowania wspomnianych metod w edukacji nie została jeszcze spopularyzowana w dostateczny sposób albo ich źródła dystrybucji zostały niewłaściwie dobrane i nie docierają do odpowiednich odbiorców.

Coaching, tutoring i mentoring są metodami nauczania nad którymi bez wątpienia warto jest się bardziej pochylić. Mogą one bowiem przynieść dobre efekty, nawet na wybitnym poziomie, a przecież w idealnym założeniu każdemu zależy, aby poziom edukacji w jego kraju był na jak najwyższym poziomie. Zwłaszcza, że w dzisiejszych czasach coaching jest dość popularnym narzędziem stosowanym w wielu różnych dziedzinach życia człowieka i bardzo istotne jest właściwe zrozumienie jego istoty, aby móc wykorzystać go w sposób bezbłędny na gruncie edukacji.

Niniejsze opracowanie stanowi prezentację najbardziej podstawowych informacji związanych z coachingiem i stanowi ono dobrą lekturę wprowadzającą dla osób, które dopiero chcą się nim zająć i wdrażać w swoje nauczycielskiej pracy lub które chcą odnowić sobie podstawy lub poznać spojrzenie innego autora. Bez wątpienia wiedza zawarta w niniejszym opracowaniu powinna być uzupełniona o zagadnienia związane z podstawami psychologii, a przede wszystkim z tematem szeroko pojętej motywacji oraz nawiązywania i podtrzymywania właściwych relacji z otoczeniem. Bez odpowiedniej znajomości działania motywacji, ciężko jest prowadzić skuteczne sesje coachingowe, które często wymagają wzbudzenia i potrzymania motywacji klienta czy ucznia. Należy umieć również nauczyć klienta czy ucznia kreować i podtrzymywać motywację do dalszej pracy i pokierować go w taki sposób, aby mógł on stosować odpowiednie dla siebie metody i techniki w przyszłości. Bowiem opieka coacha kiedyś się kończy, a klient / uczeń będzie dalej funkcjonował w danej rzeczywistości już bez fachowej opieki.

Nie bez znaczenia pozostają również umiejętność nawiązywania satysfakcjonujących relacji. Bez tego klient / uczeń nie otworzy się przed coachem na tyle, aby można było mówić o jak największym powodzeniu sesji. Relacje interpersonalne mają tym większe znaczenie im częściej coaching prowadzony jest z uczniem. Nie umniejsza się tutaj znaczenia relacji w pracy z dorosłą osobą, jednak w coachingu z uczniem należy wziąć pod uwagę fakt, że młody człowiek dopiero się rozwija i jest wyjątkowym, delikatnym materiałem do pracy. Dodatkowo dochodzą jeszcze kontakty z opiekunami ucznia. Warto jest założyć, że skuteczność procesu coachingu przyniesie tym lepsze efekty im lepsza relacja jest na płaszczyźnie uczeń — coach, uczeń — rodzic, coach — rodzic.

Przydatne będą również wiadomości z zakresu dydaktyki — zarówno ogólnej jak i szczegółowej, czyli dotyczącej nauczania konkretnego przedmiotu, które mają tym większe znaczenie, im częściej coach będzie miał styczność z coachingiem związanym z poszerzaniem wiedzy merytorycznej z zakresu danego przedmiotu czy grupy przedmiotów. Niezbędna jest również wiedza z zakresu możliwych metod kształcenia po to, aby wiedzieć, na którą nakierować ucznia, jeśli zaistnieje taka potrzeba. Na tej podstawie coach będzie umiał również pozyskać informacje w zakresie tego, jak uczeń przyswaja wiedzę, jak poszukuje wiadomości, jak gromadzi i interpretuje wiadomości oraz jak z nich korzysta. Uzyskanie takich informacji o uczniu jest istotnym zbiorem wiadomości, które mogą stanowić dobrą podstawę do pracy coachingowej.

To opracowanie pomija wyżej wymienione wiadomości i umiejętności, a koncentruje się jedynie na podstawowych zagadnieniach coachingu. Stało się tak dlatego, że bardzo ciężko jest zmieścić wszystkie konieczne informacje w jednej publikacji. Jeśli chcieć odnieść się do wszystkich istotnych zagadnień, to mogłoby poskutkować tym, że po pierwsze — opracowanie znacznie zwiększyłoby swoją objętość, a po drugie — każdy z tematów musiałby zostać omówiony powierzchownie. Dowodzi temu fakt, że niniejsza publikacja, choć pomija wiele istotnych zagadnień, i tak jest obszerna. Czytelnik powinien zatem pamiętać o tym, że omówione tu zagadnienia nie wyczerpują dostatecznie tematu, a podają jedynie jego zarys i warto jest poszukać publikacji, z resztą licznych na polskim rynku, które omawiają zagadnienia związane z psychologią uczenia się i nauczania, dydaktyką, motywacją i relacjami.

Celem niniejszej pracy jest omówienie coachingu oraz wskazanie jego istoty i podstawowych cech, jak również pokazanie przykładowego zastosowania elementów coachingu w pracy z uczniem.

Praca została napisana w oparciu o dostępną literaturę i o doświadczenia autora pracy. Autor pracy jest bowiem nauczycielem z wieloletnim doświadczeniem w zawodzie nauczyciela — zarówno w szkołach jak i podczas lekcji indywidualnych.

Pierwszy rozdział pracy zawiera wprowadzenie do coachingu. Krótko omawia czym on jest i przedstawia jego istotę oraz rolę w edukacji. Zaprezentowana została także zwięzła historia coachingu oraz cechy, jakie powinien posiadać dobry coach.

Rozdział drugi został przeznaczony na porównanie coachingu z innymi formami wspierania rozwoju. Bowiem coaching często bywa mylony z mentoringiem, tutoringiem, psychoterapią oraz innymi formami szkoleń i treningów. Ważne jest, aby osoba prowadząca coaching lub z niego korzystająca miała na uwadze, że są to różne metody wspomagania progresu jednostek i grup.

Rozdział trzeci jest próbą zaprezentowania przykładowego praktycznego narzędzia, jakim może posłużyć się każdy coach w pracy z klientem / uczniem. Prezentuje on bowiem zasady tworzenia planu rozwoju osobistego i podaje przykład takiego planu. W tym miejscu należy wziąć pod uwagę, że zademonstrowane rozwiązanie jest jedynie przykładem i może być zupełnie zmodyfikowane w zależności od sytuacji coacha i klienta / ucznia. Narzędzie to może nie być wykorzystywane przez specjalistów w ogóle. Stanowi ono bowiem jedynie propozycję autora pracy.

Całe opracowanie kończy się krótkim podsumowaniem i prezentacją bibliografii, na którą autor pracy się powoływał. Osoby zainteresowane mogą sięgnąć do tych publikacji celem poszerzenia swojej wiedzy w zakresie podstaw coachingu. Podana bibliografia nie wyczerpuje wszystkich możliwych źródeł, z których Czytelnik może skorzystać. Stanowi jednak dobry punkt wyjścia. Zwłaszcza *Nauczyciel-tutor. Prakseologiczna rekonstrukcja tutoringu szkolnego* Sławomira Krzychały, która odnosi się najbardziej do stosowania tej metody wspomagania rozwoju w praktyce szkolnej.

Liczę na to, że niniejsza publikacja będzie pomocna dla osób, które chcą rozpocząć swoją przygodę z coachingiem w edukacji.

Rozdział I. Coaching jako innowacyjna metoda nauczania

1.1. POJĘCIE I ISTOTA COACHINGU

W obecnych czasach coaching staje się coraz bardziej popularną formą pracy specjalistów z wielu branż. Aby mógł przynieść maksymalne efekty, osoby korzystające z coachingu muszą wykazywać się pewnymi cechami i postawami. Na samym początku istotna jest wiedza, czym w zasadzie jest coaching, a czym nie jest. Bowiem mylne rozumienie tego pojęcia może wpływać na oczekiwania, a tym samym na rezultaty wszystkich działań podjętych w ramach procesu, jakim jest coaching przez co może zaburzyć przyjęte postawy. Zwłaszcza, że coachingiem nazywa się wiele różnych form rozwoju, pomimo, że coachingiem one nie są. Dodatkowo zauważalna jest swego rodzaju moda ze wszystkim, co może być nazwane coachingiem, ponieważ pojęcie to ma dość silną siłę sprzedażową.

Sytuacji na pewno nie ułatwia fakt, że definicji coachingu jest bardzo wiele. Istnieje wiele koncepcji, które tłumaczą go na swój sposób, a różnią się one jedynie szczegółami. Dodatkowo dochodzą do tego jeszcze inne pojęcia, takie jak tutoring, mentoring, szkolenia, doradztwo zawodowe, które w swoich założeniach bywają niekiedy dość mocno podobne do coachingu. Warto jest zatem zastanowić się, czym są wymienione formy doskonalenia i pracy i jaka jest między nimi różnica. W tym rozdziale przedstawione zostaną definicję coachingu oraz wskazana zostanie jego istota.

Coaching jest stosunkowo nowym kierunkiem w naukach społecznych, którego celem jest przede wszystkim rozwój. Stanowi on sposób zarządzania zasobami ludzkimi i pomimo swojej stosunkowo krótkiej historii, posiada już sporą ilość definicji i interpretacji specjalistów. Bowiem w każdej definicji podanej przez praktyków pojawią się pewne różnice, które wynikają z różnych ich doświadczeń.

Coaching jest to procesem, który pomaga człowiekowi odnaleźć i wdrożyć najbardziej odpowiadające rozwiązania będące zgodne z jego światopoglądem i takie, które są adekwatne dla niego samego. Taki stan osiągany jest dzięki rozmowie, która pomaga osobie coachingowanej zobaczyć nowe perspektywy oraz lepiej zrozumieć własne myśli, emocje oraz działania. Taka rozmowa umożliwia również zrozumienie ludzi i napotykanych w życiu sytuacji.

Powyższy opis coachingu zwraca uwagę na kilka istotnych kwestii. Jedną z nich jest fakt, że coaching jest procesem. Mogłoby się wydawać, że coaching jest działaniem przynoszącym natychmiastowe rezultaty. Tymczasem, jak widać z przedstawionego powyżej opisu coachingu, jest to proces i właśnie uświadomienie sobie — po pierwsze — tego faktu, a po drugie definicji procesu, stanowi punkt wyjścia do podjęcia efektywnej pracy coachingowej.

Procesami zajmują się różne nauki — zarządzanie, ekonomia, nauki przyrodnicze, nauki techniczne. Generuje to dużą ilość definicji procesu, a każda z nich jest prawdziwa dla danej nauki i nie zawsze stanowi dobre ogólne odniesienie do tego pojęcia. W literaturze przedmiotu proces definiowany jest w sposób niejednoznaczny, a czasami mylony z takimi terminami jak czynność, zadanie, czy też procedura. Ciężko jest zatem odnaleźć idealne wyjaśnienie pojęcia proces tak, aby można było w sposób jednoznaczny oddać sedno procesu w coachingu. Jedną z definicji podaje słownik języka polskiego, który mówi, że proces jest to ”przebieg następujących po sobie i powiązanych przyczynowo określonych zmian”. Natomiast C. Armisted oraz P. Rownland twierdzą, że proces jest sekwencją czynności, jakie są wykonywane po to, aby otrzymać pewien efekt finalny. Oznacza to, że coś, co jest procesem jest osadzone w czasie, czyli nie dzieje się z chwili na chwilę. Jest to niezmiernie istotna cecha coachingu. Nastawienie bowiem na natychmiastowe rezultaty coachingu może być fałszywą ścieżką.

Kolejną istotną kwestią jest to, że w coaching ma być pomocą. Oznacza to, że coaching nie jest ani terapią poznawczo-behawioralną ani żadną formą doradztwa czy też daniem gotowej recepty na rozwiązanie danego problemu lub polepszenie sposobu funkcjonowania klienta / ucznia. Nie daje zatem gotowych rozwiązań na dane sytuacje, a ma za zadanie nakierować klienta na samodzielne odnalezienie rozwiązania. Zatem proces coachingu ma być prowadzony w taki sposób, aby możliwe metody działania zostały odkryte przez samą osobę coachingowaną.

Ważne jest również to, co zostało opisane w kolejnej części definicji. Otóż podstawą coachingu jest rozmowa będąca ukierunkowana na osobę coachingowaną tak, aby mogła ona odkryć i sprecyzować swoje myśli, emocje i motywy, które mają być zgodne z jej wartościami. Zatem najważniejszym podmiotem w procesie coachingu jest osoba z niego korzystająca oraz jej rozwój i samoświadomość, a nie osoba coacha. W tym miejscu podawane są również niesłychanie ważne cechy coachingu. Otóż istotą coachingu jest m.in. to, że ma on bazować na wartościach klienta / ucznia. Jego wartościach,

a nie wartościach narzuconych mu przez inne osoby — rodzinę, przyjaciół, kolegów, przełożonych. **Wartości osoby coachingowanej** stanowią punkt wyjścia. Dobry coach będzie zatem umiał odkryć prawdziwe wartości klienta / ucznia i naprowadzić go na nie. Dopiero praca na faktycznych wartościach klienta / ucznia przyniesie długofalowe dla niego rezultaty. Jeśli z jakiegoś powodu faktyczne wartości nie zostaną odkryte lub celowo pominięte, to efekty coachingu mogą być jedynie zadawalające i krótkoterminowe, zamiast długotrwałe i dające poczucie spełnienia.

W procesie coachingu nie można pominąć motywów. Motywacja bowiem stanowi siłę napędową do działania. Zatem brak odpowiedniej motywacji, na dobrym poziomie, będzie skutkował nieosiągnięciem celów coachingu, celów klienta / ucznia, a w rezultacie stratą czasu coacha i jego podopiecznego. Podjęte działania niemające podparcia w motywacji zaowocują frustracją i zniechęceniem, być może również utratą pewności siebie, wiary we własne możliwości i poczuciem sprawczości. Dobrze jest, jeśli coach umie wzbudzić i podtrzymać motywację klienta / ucznia i jeśli pomoże mu odnaleźć sposób na to, jak radzić sobie z motywacją.

Bez wątpienia myśli, emocje i uczucia klienta / ucznia mają znaczenie. To one właśnie powodują podejmowanie tych czy innych decyzji. Zatem praca coacha na myślach, emocjach i postawach podopiecznego warta się poświęcenia czasu. Są one bowiem ściśle skorelowane z motywacją.

Mówi się również, że „coaching dotyczy rozwoju i wykraczania ponad poziom, na jakim się obecnie znajdujemy". Definicja ta pokazuje jasno, że coaching dotyczy rozwoju i wychodzenia poza granice aktualnej sytuacji. Oznacza to, że coaching ma prowadzić do zmian. Idealnie odnosi się do tego Polska Izba Firm Szkoleniowych, która mówi, że coaching „jest interaktywnym procesem, który pomaga pojedynczym osobom i / lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju, polepszeniu efektów działania i podniesieniu jakości funkcjonowania. Dokonuje się to w oparciu o relację wspierającą proces, o którym decyduje klient. Coaching koncentruje się na obecnej sytuacji klienta oraz na tym, co zamierza zrobić, aby osiągnąć pożądany cel. Rezultatami coachingu są: konkretniejsze cele, optymalizacja działań, trafniejsze decyzje, pełniejsze korzystanie ze swoich naturalnych zdolności".

Coaching jest zatem pomocą skierowaną w kierunku osoby, której celem jest wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak jest stosowana konkretna umiejętność i/lub wiedza. Refleksji tej dokonywać

powinna osoba coachingowana, a coach jest swego rodzaju pomocą. Coaching ma zatem za zadanie zwiększać jakość działań jednostki lub grupy, jeśli ma charakter grupowy. Podane wyżej definicje wnoszą wiele do istoty coachingu. Otóż coach nie podaje gotowych rozwiązań. Jego zadaniem jest takie pokierowanie rozmowy, aby to klient / uczeń samodzielnie doszedł do możliwego rozwiązania. W niektórych przypadkach jest możliwe, aby coach podał przykłady możliwych rozwiązań, ale w nie dyrektywny sposób. Podopieczny nadal ma mieć możliwość samodzielnego podejmowania decyzji.

Zgodnie z International Coach Federation (ICF), największej ogólnoświatowej organizacji coachingowej, która zrzesza profesjonalnych coachów, „coaching jest metodą pozwalającą w sposób efektywny wytyczyć i osiągnąć ważne cele, podnieść satysfakcję z życia zawodowego i prywatnego, stać się bardziej świadomym liderem, managerem, czy rodzicem. W pełni wykorzystuje potencjał, kompetencje i umiejętności klienta. Identyfikuje trudności. Przygotowuje do ich pokonania. Często przekłada się na motywację i większą determinację w działaniu". Definicja ta co prawda nie odnosi się do coachingu w edukacji, ale wspomniane jego cechy spokojnie można odnieść na grunt edukacji. Podany przez ICF opis coachingu ukazuje wiele istotnych cech coachingu. Wskazuje bowiem na inne istotne kwestie związane z tym procesem. Mówi bowiem o wyznaczaniu i osiąganiu celów, a umiejętność ta jest niesłychanie istotna w odnoszeniu sukcesu na dowolnym gruncie. Właściwe wyznaczanie celów stanowi fundament osiągnieć.

Skuteczne wyznaczanie celów i praca z nimi zostały dokładnie przebadane przez specjalistów. Powstało wiele metod, a praktyka potwierdziła ich skuteczność. Niezależnie od wyboru metody, istotą w wyznaczanie celów jest zadawanie adekwatnych pytań odnośnie tego, co zostało określone do osiągnięcia. Właściwie zadane pytania mają doprowadzić do zrozumienia kilku kwestii związanych z docieraniem do zamierzonego rezultatu i ich zadaniem jest przede wszystkim określenie motywacji. W wyniku zadawania odpowiednich pytań może okazać się, że cel wcale nie jest dla kogoś ważny i nie trzeba się nim zajmować. Dobrze zadane pytania naprowadzą klienta / ucznia również do możliwych sposobów jego realizacji.

International Coach Fedaration (ICF) interpretuje coaching jako proces bardzo intensywny, który pomaga jednostkom lub całym organizacjom w zwiększenia tempa rozwoju i efektów działania. Fundamentem coachingu jest koncepcja, że osoba coachowana (klient) jest z natury kreatywna i pełna pomysłów, a rolą

coacha jest natomiast wyciągnięcie tych umiejętności, zasobów oraz ułatwienie dochodzenia do rozwiązań i strategii działania.

Natomiast Międzynarodowa Społeczność Coachów (Internatinal Coaching Community) swoją definicję coachingu opisuje jako proces, którego głównym zadaniem jest wzmocnienie klienta oraz wspieranie go w jego niezależnym spełnianiu wyznaczonych celów. Tak jak już wspomniano wcześniej, ważne jest to, aby cele te były wyznaczone przez klienta. Nie mogą być one nawet tymi, które klient przyjmuje za swoje. Cele rozpatruje się na różne sposoby, w zależności od tego, kto jest klientem. Otóż inaczej będzie rozważać się cele przedsiębiorstwa i organizacji, a jeszcze inaczej cele indywidualnej osoby. Sama indywidualna osoba będzie miała inne cele w odniesieniu do życia prywatnego, a jeszcze inne w przypadku jej życia zawodowego.

Jeden z najbardziej znanych i cenionych trenerów, Robert Dilts, definiuje coaching jako proces, który pomaga ludziom i zespołom w wykonywaniu działań w możliwie najskuteczniejszy sposób. Obejmuje on wydobywanie mocnych stron ludzi, pomaganie w omijaniu wewnętrznych barier i ograniczeń w celu osiągnięcia osobistej doskonałości oraz ułatwienie im bardziej efektywnego funkcjonowania w zespole. Wyłania się tutaj kolejny istotny czynnik związany z coachingiem, którym są relacje. Skoro coach ma pomóc jednostkom lub grupom w osiąganiu ich celów, to pomiędzy nimi musi być zawiązana odpowiednia relacja. Jakość więzi pomiędzy coachem a klientem wpływa na osiągane wyniki.

Podanej przez Roberta Diltsa definicji coachingu zwraca uwagę na jeszcze kilka istotnych kwestii:

> — coaching obejmuje pracę nad mocnymi i silnymi stronami klienta / ucznia. Rozwijamy właśnie te cechy i umiejętności, w których podopieczny jest dobry, co do których wykazuje zainteresowanie i pasje. Coach nie koncentruje się nad poprawą słabych stron. Bowiem żaden człowiek nie jest idealny i posiada wady. Tak długo jak wady te nie mają znaczenia dla poprawy jakości życia, zwiększenia skuteczności działań, tak długo można nad nimi nie pracować. Podejścia tego też nie można traktować zero-jedynkowo. Otóż mogą zdarzyć się sytuacje, w których na coaching zgłosi się osoba, aby pracować nad swoimi relacjami interpersonalnymi, a w drodze procesu wyjdzie, że wadą podopiecznego jest — świadome lub nie — agresywne metody komunikacji z innymi. W takiej czy podobnej sytuacji właśnie należy podjąć pracę nad usunięciem wady;

— coaching stanowi metodę pokonywania barier, aby jednostka lub zespół byli bardziej efektywni w swoich działaniach. Efektywność działań człowieka — działającego w pojedynkę czy też zespołowo, jest miarą sukcesu. W dużej części przypadków nie chodzi o to, żeby „robić", ale żeby uzyskać efekt tego działania. Dlatego ważne jest, aby tak pokierować rozmową klienta / ucznia, aby zrozumiał on, co stoi na przeszkodzie podnoszenia efektywności jego działania. Wyobraźmy sobie sytuację, w której klient ma przygotować się do egzaminu na uczelni. Barierą może być tu wszechobecna technika i technologia. Jeśli taka osoba, podczas nauki będzie bombardowana telefonami, smsami, wiadomościami na portalu społecznościowym czy e-mailami, to jej poziom koncentracji na materiale do egzaminu będzie spadał za każdym razem, gdy usłyszy dźwięk powiadomienia. Jest to ewidentna bariera do osiągnięcia zamierzonego celu, którym jest zdanie egzaminu. Zatem w takiej sytuacji należy odłożyć telefon w takie miejsce, aby był poza zasięgiem ręki, wzroku i najlepiej jest również wyciszyć dźwięk, aby „nie kusiło", gdy przyjdzie powiadomienie. Naukę można realizować także nie mając przed sobą komputera.

Podsumowując definicję coachingu, coaching:

— to sposób na osiąganie efektywności i satysfakcji;

— sztuka szukania rozwiązań dla wybranego problemu;

— to sposób pracy, który nie rozpatruje przyczyn zaistniałej sytuacji, a szuka jej rozwiązań;

— to proces o charakterze interaktywnym — dochodzi do interakcji przede wszystkim między klientem / uczniem a coachem;

— pomaga przyspieszyć proces rozwoju;

— pomaga ulepszyć efekty podejmowanych działań;

— pomaga ustalić konkretne i precyzyjne cele;

— pomaga zoptymalizować działania;

— pomaga podjąć trafniejsze decyzje. Chociaż ten punkt wydaje się być również dyskusyjny. Zapewne istnieje wiele decyzji, których trafności nie da się przewidzieć i celność decyzji może być oceniona dopiero w późniejszym terminie;

— to proces, którego głównym celem jest wzmocnienie klienta i wspieranie go w samodzielnym dokonywaniu zamierzonej zmiany, która opiera się o własne odkrycia, wnioski i zasoby;

— jest dobrowolny. Oznacza to, że klient / uczeń nie może brać udziału w coachingu w wyniku przymusu zewnętrznego;

— wyklucza dyrektywność, także ze strony coacha;

— pomaga ludziom uczyć się, a nie uczy ich;

— jest zbudowany na bazie pytań;

— pobudza do myślenia, aktywności i zaangażowania;

— prowadzony jest w atmosferze szacunku i pełnej akceptacji dla wartości klienta / ucznia;

— prowadzi do świadomego dokonywania zmian;

— koncentruje się na osiąganiu celów;

— polega na stawianiu adekwatnych pytań. Tutaj pojawia się wątpliwość — adekwatne pytanie w danej sytuacji, to jakie pytanie?;

— pomaga w rozwoju bez mówienia, co klient / uczeń ma robić;

— opiera się na świadomości, uczciwości, odpowiedzialności oraz zaangażowaniu — zarówno coacha jak i klienta / ucznia;

— jest swego rodzaju strukturą;

— stanowi system osiągania założonego celu;

— pomaga klientowi / uczniowi stać się świadomym siebie.

Coaching umożliwia:

— zrozumienie:

— odczuć;

— emocji;

— zachowań;

— relacji;

— odkrycie:

— życiowych wartości;

— misji życiowej.

W edukacji coaching to:

— towarzyszenie w rozwoju;

— zadawanie wartościowych pytań;

— tworzeni środowiska do samodzielnego uczenia się;

— koncentruje się na wdrażaniu zmian

Do rezultatów coachingu powinno należeć:

— precyzyjnie wyznaczone, zdefiniowane i dopracowane cele;

— optymalizacja zadań;

— trafniejsze decyzje;

— pełniejsze wykorzystanie zasobów wewnętrznych oraz zewnętrznych;

— samoświadomość własnej misji, wartości i przekonań;

— zidentyfikowanie i pokonywanie ograniczeń;

— otwarta postawa wobec zmiany;

— odkrycie siły motywacji wewnętrznej, jej istoty i sposobów jej pobudzania;

— wszystko co daje efekt skuteczności.

Coachingu nie należy mylić z nauczaniem, psychoterapią czy doradztwem lub konsultingiem. Dzieje się tak dlatego, że proces coachingu rządzi się innymi zasadami przebiegu niż wyżej wymienione.

Efektywny coaching będzie miał miejsce wtedy, gdy:

— coach będzie miał odpowiednie przygotowanie. Coach powinien mieć odpowiednie kwalifikacje zarówno miękkie jak i twarde. Bez tego proces coachingu będzie stratą czasu ucznia, a często również jego finansów;