

УДК 377.354

COACHING JAKO NARZĘDZIE ZWIĘKSZAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ PRACY W Kształceniu Zawodowym

Tomasz Kuk,

*Proroktor, ds. Współpracy Międzynarodowej
Wyższa Szkoła Lingwistyczna w Częstochowie*

SŁOWA

KLUCZOWE:

coaching, kompetencje zawodowe, poziomy neurologiczne, samoświadomość, celowość działania

Adnotacja.

W artykule zaproponowano innowacyjne podejście do procesu nauczania zawodowego przez zastosowanie instrumentów coachingowych. Przedstawiono rezultaty badań nad istotnymi dla rozwoju elementami budującymi przekonanie o gotowości do wykonywania zawodu. Ujawniono kluczowe wartości, które leżą u podstaw motywacji do działalności zawodowej. Zaproponowano zmianę w podejściu do początkowej fazy nauczania w szkołach zawodowych.

W szkołach zawodowych w Polsce system pracy z uczniem przypomina budowę domu bez planu. Nie ma określonego poziomu umiejętności, który pozytywnie byłoby weryfikowany przez rynek pracy. Absolwenci szkół trafiając do firm i przedsiębiorstw słyszą często podobną ocenę o braku rzeczywistych umiejętności do podjęcia pracy i konieczności nauki, tym razem w praktyce, od początku. Taki stan rzeczy jednoznacznie określa niski poziom kształcenia zawodowego, który powinien ulec zmianie.

Celem niniejszego artykułu jest zarysowanie problemu i wskazanie na konieczność zastosowania podejścia coachingowego w procesie edukacji zawodowej.

Coaching jest procesem przejścia przez różne punkty widzenia siebie i swojej sytuacji, w celu wygenerowania dla poszczególnej osoby czy grupy ludzi najlepszych rozwiązań realizacji zadanego celu. To przejście od postawionego sobie pytania wychodzącego z terażniejszości do analizy różnych odpowiedzi związanych z przyszłością, pozwalających na uzyskanie opartej na zasobach człowieka lub grupy krok po kroku zaplanowanej aktywności. To zrozumienie siebie i głębszy wgląd w przyczyny podejmowania decyzji, w których kryje się samoświadomość i celowość naszego działania. To rozwijanie umiejętności i wiedzy osoby, w celu poprawy funkcjonowania w sferze zawodowej i osobistej. Coaching definiowany jest na wiele różnych sposobów. J. Witmore pisze: „Coaching to proces, który umożliwia uczenie się, rozwój a dzięki nim poprawę wyników”. Kolejną ciekawą definicję

przytoczyć można za E. Parsloe, który stwierdza, że coaching „To proces, który umożliwia uczenie się, rozwój a dzięki nim i poprawę wyników”. Idąc dalej inny psycholog J. Caplan definiuje: „Coach jest współpracującym partnerem osoby uczącej się, pomaga jej osiągnąć cele, rozwiązywać problemy, uczyć się i rozwijać”.

Historia coachingu sięga XVI wieku. Angielskie słowo coach pochodzi od francuskiego coche, które wzięło początek od węgierskiego miasteczka Kòcs, gdzie skonstruowano prototyp pierwszego powozu. Tak nazywano później również woźnicę, a zajęcie przewożenia ludzi – coaching. Rola fiakra polegała na zadbaniu o to, aby klient przemieścił się z punktu początkowego, do miejsca określonego wedle własnych życzeń. I to była jedyna jego funkcja. W 1974 r. Timothy Gallwey rozpoczął szeroką dyskusję na temat coachingu, twierdząc, że najlepszym sposobem pomocy w osiągnięciu określonego celu, jest zadawanie pytań, które skłaniają do zastanowienia się nad swoim, dotychczasowym zachowaniem, działaniem i decyzjami. Efektem tego są wnioski, które pozwalają znaleźć sposób, na osiągnięcie zamierzonych rezultatów. Oficjalnie coaching zaczęto stosować w sporcie w początku lat 80-ych w tenisie. Okazało się, że przy tym samym poziomie wyszkolenia technicznego, podobnej odporności na stres i podobnych predyspozycjach fizycznych dwóch zawodników, wygrywa ten, którego równowaga wewnętrzna jest lepsza. Ten zaskakujący sposób pracy i niesamowite efekty pozwoliły na promocję coachingu, jako rozwoju możliwości

dostępu do swoich zasobów i talentów w celu uzyskania jak najlepszych rezultatów. Śledząc rewelacyjne efekty uzyskiwane za pomocą coachingu zaczęto stosować te same metody szkoleń w sferze biznesu. Uzyskane wyniki były szokujące. Jakość pracy menadżera według (Douglas B.Allen, Dwight W. Allen, 2006) zmieniła się radykalnie poprzez lepszą komunikację, sprawniejszą organizację pracy zespołu, lepsze planowanie zadań, zgodnie z zasadą Pareto, w której dobra organizacja 20-u % zasobów ludzkich daje bardziej świadomy i samodzielny zespół, zdolny do wykorzystania swojego potencjału w co najmniej 80%.

Czy instrumenty coachingowe nie powinny, zatem być szeroko stosowane prewencyjnie już na poziomie edukacji? Nie tylko na poziomie szkolnictwa wyższego, ale znacznie wcześniej – w szkołach średnich i szkołach zawodowych? Robert Dilts (Robert Dilts, 2006r.) pisze, że nauczanie „... jest procesem pomagania ludziom w rozwijaniu zdolności i umiejętności poznawczych. Jego celem jest towarzyszenie ludziom w powiększaniu kompetencji i „zdolności myślenia”, które są ważne w danym obszarze nauki. Nauczanie w większym stopniu koncentruje się na nabywaniu ogólnych możliwości poznawczych, aniżeli na konkretnym działaniu w określonych sytuacjach.” Nauczyciel rozwijający nowe strategie myślenia i działania uzyskuje lepsze rezultaty końcowe. Prowokuje do poznawania nowych sytuacji nie koncentrując się na udoskonalaniu istniejących. Owe nowe sytuacje powstają poprzez tworzenie współzależnych spreparowanych danych, pozwalających na postawienie uczniów w nowych sytuacjach z nowymi informacjami zewnętrznymi. W ten sposób prowokowani są do silniejszego odczucia danej sytuacji i inspirowani do samodzielnego podejmowania decyzji. Nikt nie podaje gotowych rozwiązań ani przykładów takich rozwiązań dopóty, dopóki ktoś sam nie znajdzie odpowiedzi na pytania, jakie stawia dana sytuacja. Okoliczności przypominają trochę wrzucenie nieumiejącego dobrze pływać do wody. Wywołanie zdarzenia, w którym trzeba decyzję podjąć, jest jedyną ingerencją, jaką stosuje coach/nauczyciel. Naukę poprzez doświadczenia opisuje cykl Kolbego. Kolbe, amerykański teoretyk metod nauczania, podjął się prezentacji procesu uczenia się, jaki ma miejsce w całym naszym życiu, wyraźnie podkreślając praktyczny jego aspekt. Nasza

wiedza może mieć charakter długo i krótkotrwałej w zależności jak wysoki priorytet stawiamy nabywanym informacjom i jak potraktuje ją w związku z tym nasza pamięć.

Gdyby postawić pytanie: - Jakich nauczycieli pamiętamy z naszej szkoły podstawowej? zdecydowanie częściej odpowiadamy: - Tych bardziej wymagających, tych, którzy sprawiali, że odczuwaliśmy strach przed lekcją i koncentrowaliśmy całą swoją wiedzę, aby nie dać się zaskoczyć. W takim razie: - jakie zdarzenia zatarły się w naszej pamięci? Nie wiemy, bo nie pamiętamy. Jakie w niej zostały zapisane wyraźnie? – te, które związane były z emocjami. Dla naszego umysłu wszystko, co powoduje produkcję adrenaliny oznacza sytuację, w której należy zwiększyć uważność i koncentrację na bodźcach zewnętrznych. Każda nowa dla nas okoliczność, nieznane uwarunkowania, trudny do przewidzenia rozwój zdarzeń powodują takie zwiększenie uwagi. Nasza strefa komfortu definiowana, jako miejsce, w którym czujemy się bezpiecznie i pewnie, w którym nic nieoczekiwanego stać się nie może, gdzie można przewidzieć większość zdarzeń, nie pozwala na nabywanie nowej wiedzy z trwałym zapisem. Nasz system ochronny czuwający nad naszym bezpieczeństwem, każdą niepotrzebną informację wymaże z naszego umysłu tak szybko jak to tylko możliwe. Studencka definicja 3Z, (zdać, zakuć, zapomnieć) dokładnie opisuje taką sytuację. Tylko czy ktoś z nas chciałby potem na przykład takiego lekarza spotkać?

Idąc za Kolbem należy pomagać doświadczać, aby wywoływać określone stany emocjonalne. Te z kolei pomagają w analizie zaistniałej sytuacji, wyciągnięcie właściwych dla nas wniosków i zastosowanie ich w przyszłości. Kolbe wskazuje cztery etapy w swojej teorii: doświadczenie, które mamy okazję przeżyć; analiza, która pomaga nam zrozumieć, co się w danym momencie stało; wnioski, niezbędne, aby pozyskane informacje połączyć w związki przyczynowo-skutkowe; zastosowanie w życiu, aby nasza wiedza miała sens. Jak można wykorzystać ją w procesie przygotowania uczniów do zawodu? Jakie możliwości otwierają się przed każdym niosącym w warunkach szkolnych nową wiedzę? Czy w systemie szkolnictwa takie podejście w ogóle jest możliwe? Przykłady idą od innych państw, które już to zastosowały. System szkolnictwa zawodowego w Austrii jest

так przygotowany, aby uczeń miał możliwość w 50% czasu nauki, nabyć ją w formie praktycznej. Podobnie w szkołach Niemiec. W ostatnich klasach szkoły zawodowej i technikach 40% zajęć odbywa się w środowisku, w którym ma szansę znaleźć potem pracę uczeń. To wywołanie go do praktyki powoduje ścisłą korelację z nabywaną w klasie wiedzą. Dodaje tym samym motywacji do nabywania informacji, bezpośrednio potrzebnych potem w części praktycznej. W ten sposób nadaje się sens każdemu przedmiotowi i budzi naturalne zaciekawienie możliwościami jego wykorzystania. Sytuacja przypomina naukę języka obcego z równoczesną możliwością jej weryfikacji bezpośrednio za granicą. Wyobrazić sobie można, jakie efekty może uzyskać uczeń, który uczy się angielskiego bez szans sprawdzenia nabytych umiejętności w świecie rzeczywistym? Z drugiej strony ta sama sytuacja, w której znajdujemy się w angielskojęzycznym świecie zdani tylko na siebie. Nie trzeba długo się zastanawiać, który z nich będzie miał większą motywację do pracy i samodyscyplinę do nauki. Wejść do głębokiej wody, oznacza sprawdzić swoje umiejętności, określić swoje predyspozycje i tak zweryfikowane stosować je w praktyce. Instrumentami, które zapewniają nowe spojrzenie na siebie, automotywację i zrozumienie, dokąd zmierzamy, daje w dzisiejszej nowoczesnej edukacji coaching.

Od czego rozpoczynamy budowę domu? W dziewięćdziesięciu procentach słyhać odpowiedź – od fundamentu. Jest to typowy błąd. Dom zaczyna się od planu, który dokładnie opisuje efekt końcowy, jaki chcemy uzyskać. Ilość pokoi, ich rozkład, wysokość pomieszczeń. Uwzględniamy w nim, jaki chcemy mieć za oknem widok, kiedy będziemy wstawać, odpoczywać, spożywać posiłki. Gdzie będziemy siedzieć, kiedy weźmiemy do ręki swoją ulubioną książkę, albo np. jak będzie urządzone miejsce naszej pracy naukowej. Co stałoby się gdyby rozpocząć takie działanie bez planu? Jaki końcowy efekt można by uzyskać? Ile razy dokonywać trzeba by było zmian w trakcie budowy? Jak trudno wreszcie byłoby podejmować niektóre z decyzji? Sytuacja wygląda podobnie, kiedy naszym „domem” jest przygotowanie ucznia do zawodu. Program nauczania jest jego fundamentem – nie planem, a działaniem ma znamiona koła młyńskiego, które nie czerpie wody i tylko kręci się w miejscu. Wysiłki zmierzające do podniesienia

kompetencji nauczycieli i wykładowców poprzez treningi, kursy i szkolenia, są tylko częścią działań, które mogą pomóc w podnoszeniu, jakości kształcenia. Mogą, bo w obecnej formie spotykają się z negatywnym odbiorem nauczycieli. Jest ich w Polsce tak dużo, że jak twierdzą sami uczestnicy- nie ma czasu na właściwą pracę. Ich tematyka to: budowanie motywacji do nauki u uczniów, zwiększanie efektywności pracy zespołów pedagogicznych, polepszanie komunikacji w klasach, umiejętność pracy w grupie (dla uczniów i dla nauczycieli), współpraca z rodzicami w celu motywacji ucznia do pracy itp. Żadna z tych kompetencji nie pomaga w „pisaniu planu budowania domu”. Uczeń wciąż jawi się przedmiotem działań, które nazywamy procesem dydaktycznym. Bez niego nie byłoby samej dydaktyki, więc jest potrzebny. Podczas zajęć z nauczycielami na temat «Zwiększanie aktywności uczniów na lekcjach», w jednej ze szkół zawodowych w Częstochowie, poproszono mnie o pokazanie prezentowanych technik coachingowych na realnej lekcji w jednej z trudniejszych klas tej szkoły. Pomimo iż nie było to częścią programu uznałem, że to dobry pomysł, aby pokazać jak działa coaching w praktyce. Po pierwszych 10 minutach spotkania, gdzie młodzież (wyjątkowo trudna i mało zainteresowana lekcją) zaczęła w połowie włączać się w tok zajęć, po kolejnych 10 minutach było to 90 % klasy. Zadawali pytania, śledzili tok myślenia, a ich uwaga była skoncentrowana na tym, co się dzieje. Potem po zajęciach omówiliśmy raz jeszcze instrumenty i możliwości, jakie daje coaching z nauczycielami. Obecnie ta szkoła przygotowuje najlepszych w województwie specjalistów w zakresie takich zawodów jak: elektryk, mechanik samochodowy, blacharz.

Budując, koncentrujemy się na efekcie końcowym, którym jawić się winien człowiek kompetentny do podjęcia zawodu, świadomy swoich umiejętności, umiejętnie stawiający priorytety i podejmujący odpowiedzialne decyzje. W konsekwencji uzyskujemy kogoś, kim sami chcemy być. Może tylko brakuje nam trochę umiejętności jak to zrobić.

W latach 2014-2015 na 200-osobowej grupie studentów studiów zaocznych, w wieku od 24-36 lat, przeprowadziłem badania ankietowe. Celem było określenie: jak są przygotowani do podjęcia zawodu i osiągnięcia sukcesu, jakie mają predyspozycje, mogące im

w tym pomóc; jak planowane działania korelują z ich życiowymi wartościami.

Do części 1 badania wykorzystane zostało Koło kompetencji – jeden z podstawowych instrumentów coachingowych. Badany miał najpierw zastanowić się i wypisać: osiem obszarów, które wpływają na osiągnięcie sukcesu zawodowego. Potem określić w skali od 0 do 10 wagę, jaką posiada dla niego osobiście dana płaszczyzna w osiąganiu rezultatu. Po opisaniu w ten sposób wszystkich obszarów trzeba było wybrać jeden, najważniejszy, z którym w pierwszej kolejności badany chciałby popracować i wzmocnić. Pytania celowo formułowane były w postaci: „Co chciałbyś wzmocnić, nad czym chciałbyś popracować, aby uzyskać to, czego oczekujesz? – zamiast – «Czego ci brakuje, czego nie posiadasz, aby osiągnąć pożądany wynik?». W coachingu nie pracuje się na negacjach, brakach, tylko na pozytywach i na uzmysławianiu zasobów. W wyniku końcowym uzyskano następujące dane. Obszary, które wymieniono, jako istotne w osiąganiu zawodowego sukcesu: umiejętność profesjonalnej komunikacji; organizacja pracy i zarządzanie własnym czasem; umiejętność planowania; radzenie sobie ze stresem; umiejętność bycia asertywnym; umiejętność przemówień publicznych; intuicja; techniki mediatorskie; umiejętność rozwiązywania konfliktów.

Co trzeci z badanej grupy nie potrafi w kontaktach z innymi chronić swojej strefy komfortu, poddając się bezwolnie życzeniom innych osób. Pomimo odczuwalnego obniżenia poziomu i jakości wykonywanych zadań, oraz własnych negatywnych i obniżających samoocenę odczuć bez umiejętności innej niż dotychczas komunikacji nie będzie w stanie nic zmienić. Bez względu na stosowany system nagród czy kar, co trzeci z nich nigdy nie będzie w pełni efektywnym pracownikiem. Co piąty wyraźnie odczuwa brak umiejętności walki ze stresem. Nie wie jak należy chronić siebie w sytuacjach powodujących wzrost wewnętrznego napięcia. Jest świadomy negatywnego oddziaływania, ujemnych jego skutków, pomimo to nigdy wcześniej nie miał okazji nauczyć się postępowania w takich sytuacjach. Widać wyraźnie jak dwie pierwsze grupy ściśle ze sobą są powiązane. Oznacza to, że 55% (czyli co druga osoba) ma obniżony poziom gotowości do wykonywania swojej pracy i czerpania w niej ze swoich umiejętności

i talentów. Co drugi członek zespołów pracowniczych nie jest w stanie poprawnie współpracować, komunikować się z grupą, ponieważ założone w nich emocjonalne ładunki stanowią skuteczny filtr ograniczający ich możliwości i percepcję rzeczywistości. Na trzecim miejscu pojawiło się życzenie zwiększenia umiejętności w planowaniu i zarządzaniu swoim czasem. Nadmiar zadań, skomplikowane i czasochłonne procedury, konieczność podejmowania szybkich decyzji, stawianie właściwych priorytetów – to brakujące umiejętności powodujące poczucie braku czasu.

W drugiej części badań zadano pytanie: jakie wartości są istotne i pomocne w budowaniu kariery zawodowej? Co chcemy chronić i co jest dla nas cenne, co chcemy zachować pomimo zmian, które jako proces są w rozwoju konieczne? Pisano o rodzinie, zdrowiu, samorozwoju, dzieleniu się z innymi ludźmi, o pieniądzu, jako wartości samej w sobie, o miłości, przyjaźni, wolności, akceptacji, niezależności. Następnie poproszono ich, aby dokonali porównania każdej wymienionej przez siebie wartości z inną przydzielając jeden punkt tej, która w porównaniu okaże się ważniejszą. W ten sposób każdy z uczestników dokonał priorytetyzacji swoich wartości i ostatecznie uporządkował je wg. tej, która otrzymała największą ilość punktów do tej, na którą postawił ich najmniej. Po podsumowaniu całej liczącej ponad 120 osób grupy otrzymano zestawione poniżej informacje. Na drodze do osiągnięcia zawodowego sukcesu wspierające nas i określane, jako najważniejsze są następujące wartości: kariera; rodzina; miłość; przyjacielskie pozytywne relacje; prawdomówność; obowiązkowość; sprawiedliwość; dokładność, precyzja; przyjaźń. Na pierwszym miejscu stawiamy samorozwój, spełnienie się zawodowe, karierę, która pomóc nam może w pozostałych dziedzinach jak rodzina i pozytywne relacje. Cenimy sobie prawdomówność i obowiązkowość, uznając zarazem za ważną wartość sprawiedliwe podejście do życia.

Co to oznacza? Że podporządkowujemy pozostałe wartości tej części życia, związanej z naszą zawodową samorealizacją. Jak można pomóc młodemu człowiekowi w tym zakresie na poziomie edukacji zawodowej? W celu osiągnięcia wysokich rezultatów w nauczaniu zawodowym niezbędne jest świadome i

planowe podejście do procesu kształcenia. Zarówno ze strony dydaktyka jak i ucznia. Rezultat zawsze jest wynikiem działania. Działanie rozpoczyna się w oparciu o idee i przekonanie, co do jego sensowności. Przekonanie natomiast opiera się na tym, kim jesteśmy, jak funkcjonujemy, w jakim otoczeniu, co jest dla nas cenne, jak widzimy siebie patrząc z boku i jaką częścią całości, czyli świata, w którym żyjemy chcemy być. Pomijając fakt na rzadkość, z jaką sami dorośli zadają sobie tego typu pytania – jak młody człowiek może wykorzystać swoje zasoby, kiedy nie zdaje sobie sprawy sam, kim jest? Jakie ma predyspozycje i talenty? Marcus Buckingham w swojej książce „Wykorzystaj swoje silne strony” (Marcus Buckingham, 2008) zadaje i stara się odpowiedzieć na kluczowe pytanie: „...w jaki sposób można zastosować swoje silne strony, aby uzyskać możliwie jak największy sukces w pracy? Dlaczego nasze silne strony nie są jedynie tym, w czym jesteśmy dobrzy, a słabe strony tylko tym, w czym jesteśmy gorsi?” „Jak wykorzystać różne oznaki, by prawidłowo wskazać swoje silne strony? „ Mówi: „ ...wykorzystaj swoje silne strony a otworzą się przed tobą i twoją firmą nowe i niezbadane jeszcze obszary”.

Zagłębiając się dalej w procesie identyfikacji i samookreślenia ucznia, jako przyszłego pracownika powinniśmy prowokować go do zadawania sobie wielu innych jeszcze pytań. Kim jest? Do czego się nadaje? Co sprawi, że będzie chciał się poświęcić i rozwijać w takim czy innym kierunku? Jaki jest sens uczyć niewidomego jeździć samochodem, a niemego przemawiania? Celowość i właściwy dobór kierunku kształcenia młodego człowieka powinna w początkowym etapie stać się jego najważniejszym priorytetem. I w tym miejscu właśnie pojawia się coaching. To nie badanie predyspozycji zawodowych, ale wspólne z uczniem wydobycie informacji o tym, kim jest i jak chciałby w przyszłości funkcjonować, aby czuć się spełnionym i efektywnym pracownikiem. Aby mógł uzyskiwać wysokie rezultaty swoich działań bez ryzyka wypalenia zawodowego. Wspominany już wcześniej Robert Dilts (P. G. Peczeko, 2006r.) dzieli proces rozwoju człowieka i zmian, jakie w nim zachodzą opisując współzależne poziomy neurologiczne. Otoczenie, w jakim działamy, zachowania, jakie nas charakteryzują oraz

umiejętności, jakie posiadamy, aby funkcjonować w naszym środowisku. Dalej mówi o naszych przekonaniach, wartościach, jakie kształtują naszą tożsamość, misji, jaką przyjmujemy w życiu, a na końcu pojawia się nasza duchowość. To, co możemy poznać u kogoś bez trudności to środowisko, w którym funkcjonuje, zachowania, jakimi się w tym środowisku charakteryzuje oraz potrzebne do tego funkcjonowania umiejętności. Przywołując motywację, jako niezbędny czynnik w nauczaniu poznanie tych trzech elementów pozwala na głębsze dotarcie do ucznia. Traktując go, jako cześć, element, ogniwo niezbędne do tego, aby można mówić o edukacji obniżamy jego wartość do poziomu produkcji, w której jest traktowany jak „półprodukt”. Jaki może być wynik takiego podejścia? Cześć uczniów, która zrozumie i zechce podjąć naukę zrobi to sama z własnej woli. Pozostali markując działania skończą coś, bo „tak trzeba i nie ma innego wyboru”. Jakość pracy kierowcy, który został nim, bo „tak się złożyło”, elektryka, który robi to, co robi, bo „nie ma innego wyjścia”, nie mówiąc o innych odpowiedzialnych zawodach jak np. Lekarz, który skończył studia, bo tego chcieli rodzice, jakoś ta jawi się poniżej norm i żadne szkolenia i treningi, na które część firm wydaje pieniądze nie są w stanie tu później pomóc. Dlaczego? – ponieważ, gdzieś w początkowej fazie, ktoś zapomniał o tym by pomóc młodemu człowiekowi określić, kim chciałby naprawdę być i co robić? Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter, (Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter, 2010r.) pisze: „Kiedy poznajemy nasze przekonania rozumiemy swoje decyzje, a mając do pomocy nasze wartości łatwiej jest nam je podejmować. Szybciej ustalamy priorytety w życiu bez straty czasu na zbędne działania. Stajemy się ukształtowaną, wewnętrznie zbudowaną i gotową do działania w pełni wartościową jednostką”. Postawa świadomego i celowego podejmowania decyzji, stawiania priorytetów, zarządzania własnym uświadomionym potencjałem, działania w oparciu o przygotowany wcześniej kompleksowy plan, daje nam gwarancję na uzyskanie wysoko wykwalifikowanego i przygotowanego nie tylko teoretycznie, ale i osobowościowo pełnowartościowego człowieka. Jakaś część kadry dydaktycznej w pierwszych miesiącach kontaktów z nowymi uczniami powinna być przygotowana do takiej

pracy. Od kilku już lat w Wyższej Szkole Lingwistycznej w Częstochowie studenci pierwszego roku przez całe dwa semestry pracują nad uświadomieniem sobie swoich zasobów, a potem nad uporządkowaniem i wzmocnieniem swojego potencjału. W końcowej fazie wszyscy inni dydaktycy mówią o całkiem innej, jakości pracy z takimi grupami. Są zmotywowani do działania, zdyscyplinowani i chętni do nauki. Obowiązkowo podchodzą do umawianych terminów i nie ma z nimi żadnych problemów. Są zdziwieni różnicą pomiędzy tą uczelnią a innymi o podobnym profilu szkołami. Gordon Dryden, Jeanette Vos w swojej książce „Rewolucja w uczeniu” (Gordon Dryden, Jeanette Vos, 2000) podjęli się ogromnego zadania jakim było zgromadzenie danych na temat nowych możliwości rozwoju człowieka (w wielu dziedzinach nauki).

Przytaczają szczegółowe dane na temat przeprowadzonych eksperymentów w wyniku, których nawet jednostki uznane za przeciętne mogą okazać się ponadprzeciętnymi.

Z tego też względu mówiąc za żyjącym w starożytności greckim uczonym Plutarchem: „Umysł ludzki nie jest naczyniem, które należy napełnić, lecz ogniem, który trzeba rozniecić”, to od nas samych zależy, czym uczynimy swoją misję kształcenia w szkołach zawodowych i po jakie zechcemy sięgnąć instrumenty, aby w końcowym rozliczeniu móc z pełnym spokojem powiedzieć, że pomogliśmy kolejnej grupie młodych ludzi stać się potrzebniymi, niezastąpionymi i efektywnymi w działaniu osobami, dążącymi konsekwentnie do zaplanowanego na wiele lat na przód zawodowego celu.

Bibliografia:

1. Douglas B. Allen, Dwight W. Allen. Coaching-formuła 2+2. - Wydawnictwo: studio EMKA, Warszawa, 2006.
2. Marcus Buckingham. Wykorzystaj swoje mocne strony. - Wydawnictwo: MT Biznes, 2008.
3. Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter. Coaching kadry kierowniczej. - Wydawnictwo PWN, Warszawa, 2010.
4. Robert Dilts. Od Przewodnika do Inspiratora czyli Coaching przez Duże "C". - Warszawa : Wydawnictwo PINLP G. Peczeko, 2006.
5. Gordon Dryden, Jeanette Vos. Rewolucja w uczeniu. - Wyd. Moderski i S-ka, 2000.

Реферат

Коучинг як інструмент підвищення ефективності роботи в сфері профтехосвіти

Томаш Кук,

проректор з питань міжнародного співробітництва Вищої лінгвістичної школи м. Ченстохова (Польща), магістр

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

коучинг, професійна компетентність, логічні рівні, самосвідомість, цілеспрямовані дії

У статті пропонується інноваційний підхід до процесу професійної освіти за рахунок використання інструментів коучингу.

Автор статті звертає увагу на зміну ролі педагога професійної школи в сучасних умовах. Зокрема: викладач повинен розвивати здатність до навчання, нові стратегії мислення і дії, отримуючи, таким чином набагато кращі кінцеві результати; провокувати, стимулюючи пошук нових рішень, не фокусуючись на покращенні існуючих. Викладач повинен створювати та моделювати нові для учнів ситуації, подаючи нову інформацію. До того ж, сучасний викладач має надихати студентів професійно-технічних навчальних закладів до вироблення власних рішень, щоб в майбутньому професійному житті учень став професіоналом високого класу, який здатен приймати самостійні рішення бути відповідальним за свої вчинки. Ми вважаємо, що застосування коучингових інструментів (таких як зміна метапозиції, використання піраміди Ділтса, постановка провокуючих та поглиблюючих питань) може бути застосоване в усіх процесах та функціях викладача професійно технічної освіти.

Результати досліджень, які проходили із застосуванням самостійної оцінки студентами їх сильних і слабких сторін, які можуть вплинути на їх готовність до навчання і в майбутньому, професійного виконання завдань - представлені в статті. Дослідження виявило, що одній третині досліджуваної групи важко вступати в комунікацію з іншими людьми, для захисту своєї зони комфорту, для них характерна пасивна покора іншим. Кожен п'ятий не здатен опиратися стресам. 55% студентів має знижений рівень готовності виконувати свою роботу. Кожен другий член групи не в змозі належним чином співпрацювати з іншими членами групи. Третина досліджуваної групи виявила бажання покращити навички

планування і управління своїм часом. Як показало опитування, надлишкові завдання, складні і трудомісткі процедури, необхідність швидко приймати рішення, розставляти пріоритети при виконанні завдань, викликають відчуття нестачі часу та демонструють відсутність навичок ефективного планування.

У статті пропонується зміна в підході до початкової фази навчання в професійно-технічних навчальних закладах. Для вирішення поставлених завдань (підвищення мотивації студентів до навчання, підвищення їх професійної компетентності, усвідомлення сильних сторін) студентам рекомендуються коучингові інструменти та підходи, індивідуальна та групова робота. Саме коучингові інструменти здатні підвищити мотивацію до навчання.

Absract

Coaching as an instrument of work efficiency increasing in VET field

Tomasz Kuk,

*Pro-rector on international cooperation of higher linguistic school
Czestochowa (Poland), master's degree*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

coaching, professional
competency,
neurological levels, self
awareness,
purposefulness action

The article proposes an innovative approach to the process of vocational education through the use of instruments of coaching.

The article pays attention to the changing role of the teacher of vocational school in modern conditions. Specifically: on the counterweight of the approach to the student, the teacher should develop ability to learn, new thinking strategies and actions thus obtaining a much better end results; provoke to meet new situations not focusing on improving existing ones. The teacher should get it through the creation and modeling situations to place students in new situations with new external information. Besides modern teacher should provoke a stronger feeling of the situation and inspire students of vocational schools to make their own decisions, giving them the opportunity to get in the end the professional who is able to make independent and responsible decisions in their professional work. We believe that the instruments of coaching (changing of optics, using the Dilt's pyramid, provocative and deepen questions) allow the implementation of all the above assumed tasks and functions of a modern teacher in vocational education and training.

The results of research which dealt with students' self estimation of their strengths and weaknesses which should effect their willingness to learn and in the future – their professional performance – are presented in the article. It is find out that one third of the study group can not deal with others to protect their comfort zone, passively submitting to the wishes of others. Every fifth clearly lack the ability to fight stress. 55% of students has a reduced level of readiness to perform their work and enjoy it with their skills and talents. Every other member of the group is not able to properly work together to communicate with the group, as established in their emotional charges are an effective filter limiting their ability and perception of reality. The third place represents the wish to increase skills in planning and managing their time. As it was explored, excess task, complicated and time-consuming procedures, the need to make quick decisions, putting the right priorities - the missing skills that cause a sense of lack of time.

The article proposes a change in the approach to the initial phase of teaching in vocational schools. To solve the set tasks (increase of students' motivation to learn, increase of their professional competence, their awareness of their own strengths, their resources, which are the basis for efficiency and for better results) it is proposed to the students of the first year of teaching in vocational schools to work on the realization of its features, and then the rearrange and strengthen their potential using individual and group work on the basis on coaching philosophy, approach and tools. And this means that students are motivated to act, disciplined and have willingness to learn.

References

1. Douglas B.Allen, Dwight W. Allen. *Warszawa, 2010.*
Coaching-formuła 2+2. - Wydawnictwo: studio EMKA, Warszawa, 2006.
2. 2. Marcus Buckingham. *Wykorzystaj swoje mocne strony.* - Wydawnictwo: MT Biznes, 2008.
3. 3. Sabine Dembkowski, Fiona Eldrodge, Ian Hunter. *Coaching kadry kierowniczej.* – Wydawnictwo PWN,
4. Robert Dilts. *Od Przewodnika do Inspiratora czyli Coaching przez Duże "C".* - Warszawa : Wydawnictwo PINLP G. Peczeko, 2006.
5. Gordon Dryden, Jeanette Vos. *Rewolucja w uczeniu.* - Wyd. Moderski i S-ka, 2000.