



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i
k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044**

Studijní materiál

ke kurzu

Základy koučinku

Dva základní historické přístupy ke vzdělávání a výchově

<i>Vybrané názvy označující oba přístupy</i>	
Tradiční školství	Reformní školství (přelom 19. – 20. stol.) Alternativní školství (60. léta – „deschooling“) Inovativní školství (80. léta – současnost)
Nomocentrismus	Pedocentrismus
Transmisivní škola (pedagog jako garant obsahu, pravdy)	Konstruktivní škola (pedagog jako garant metody)
Pedagog jako ten, kdo dává dítěti rozum	Pedagog do dítěte nic nevkládá, ale pomáhá mu „brát si“ (viz „pomoz mi, abych to dokázal“)
Pedagog jako „hrnčíř“	Pedagog jako „zahradník“
<i>Charakteristika jednotlivých přístupů</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • dítě neví (neumí) a do školy přichází, aby se vše naučilo (stává se objektem) • „psychologická nereciprocita“ – učitel „dává“ (přednáší) a učící („vděčně a nadšeně“) „přijímá“ • pedagog ví (umí) a do školy přichází, aby vše naučil toho, kdo nic neví (většinu dělá sám) • pedagog využívá svou moc k udržení kázně (úkoluje, trestá, rozkazuje, takřka vše záleží na jeho „libovůli“, využívá mocenské komunikační prostředky) • • inteligence je prázdná nádoba, kt. se naplňuje postupným kladením poznatků na sebe • žák v životě potřebuje hlavně vědět a znát • všichni žáci jsou stejní; je bráněno různosti (slepý se slepými, neslyšící s neslyšícími, ...) • uzavřenost a separace před vnějším světem • staví se na novosti a překvapení (pedagog má 	<ul style="list-style-type: none"> • dítě ví a přichází do školy, aby přemýšlelo nad svými poznatky, aby je organizovalo, prohloubilo, obohatilo a rozvinulo – a to ve skupině se svými vrstevníky (stává se partnerem učitele) • „psychologická reciprocita“ – učitel i žák společně hledají (činnostní učení), společně se rozvíjejí • pedagog zajišťuje, aby každý žák mohl dosáhnout co nejvyšší možné úrovně (kognitivní, sociální, operační) za účasti a přispění všech • pedagog pouze řídí proces (úkoluje, podporuje, vede k reflexi, vytváří podmínky pro učení) • inteligence je určitá oblast, která se modifikuje a obohacuje restrukturováním • žák v životě potřebuje hlavně „být člověkem“ (a proto rozvíjíme zejména jeho dovednosti) • stavíme na různosti a rozmanitosti (všichni spolu – i handicapovaní) • škola se snaží být otevřenou i vně

<p>moc plynoucí z toho, že ví to, co žáci ne)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mezi těmi kdo nevědí, nemůže být žádná (smysluplná) komunikace (pravidla stanovuje učitel) • školní hodnocení je měřením žáka (důraz je kladen na kontrolu a hodnocení z vnějšku) • pedagog je garant pravdy, obsahu, jedná mocensky (pravidla stanovuje učitel) • výrazně vyšší pravděpodobnost vzniku šikany • využíváme převážně frontální metody výuky a výuka probíhá často individuálně 	<ul style="list-style-type: none"> • vychází se z blízké zkušenosti (viz zeměpis, nejdříve regionu) • snaha, aby žáci zaujímali svůj názor a prezentovali ho nahlas, diskutovali o něm • školní měření je příležitost k rozvoji (žák se navíc často hodnotí sám: převažuje sebehodnocení) • pedagog je garant metody, jedná s respektem partnersky (pravidla domlouváme společně) • práci se třídou se předchází vzniku nežádoucích jevů (pracujeme systematicky se skupinovou dynamikou, využíváme kooperativní a skupinové metody výuky)
---	---

Co to je koučování

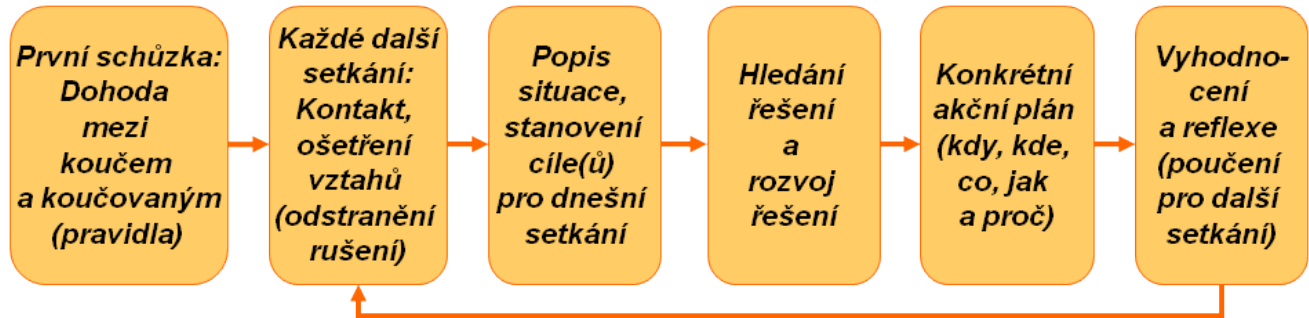
Koučování je vědomý proces, kdy kouč koučovanému pomáhá dosahovat vytyčených cílů a maximalizovat jeho potenciál při plnění jeho úkolů. Domníváme se, že koučování není naopak o tom, že kouč řekne koučovanému, jak a co má přesně dělat. Jde tedy o společné hledání nejlepší možné cesty, kdy kouč sice může poskytnout koučovanému své pohledy na věc, ale jeho hlavním úkolem není radit koučovanému, nýbrž ho pomocí otázek dovést k vlastnímu osobitému řešení. Věříme, že každý má takové řešení v sobě, někdy je jen těžké ho nalézt. ☺

Hlavní zásady, výhody a přínosy koučování:

- Koučovaný si najde vlastní způsoby řešení problémů, rozvoje dovedností, atd. pro něj osobně nejvíce vhodné.
- Kouč ho během koučovacího pohovoru „vede“, aby neodbíhal stranou, a tím zajistí jasný a efektivní „tah na branku“ (sami máme často tendenci z nejrůznějších důvodů „odbíhat“).
- To, že musí koučovaný své myšlenky a návrhy formulovat nahlas, mu pomáhá vše si lépe ujasnit.
- Kouč „hlídá“, aby výstupy z koučování byly konkrétní, měřitelné a termínované.

- Kouč funguje jako ten, kdo usnadní koučovanému cestu ke změně a podpoří jeho učení a proto je koučování vysoce efektivní (a vede k měřitelným změnám v chování).

Proces koučování



První schůzka

Na prvním setkání se dohodnou (shodnou) kouč s koučovaným na tom, co je koučování, jak mu oba rozumí (koučování není o tom, že kouč koučovanému „radí“). Kouč může vysvětlit, jak ke koučování přistupuje a z jaké „školy“ vychází. Důležité je zjistit, jaká má od koučování koučovaný očekávání, čeho se obává, co by si chtěl ujasnit, čemu by chtěl více porozumět. (Důležité je vybudovat v koučovaném jistotu, orientovat ho v (nové) situaci.) Aby jeho obavy nedošly naplnění, je vhodné stanovit nějaká pravidla pro vzájemná setkávání tak, aby se cítil bezpečně. V pravidlech si ujasníme, čím se budeme řídit, co budeme a co nebudeme dělat, čeho se vyvarujeme, jak bude probíhat koučovací proces a každé koučovací sezení, apod.) Doporučujeme také, aby se kouč a koučovaný dohodli na četnosti svých vzájemných setkání a jakýchkoli dalších organizačních věcech (včetně předání kontaktů, vytvoření /odsouhlasení/ koučovacího archu, apod.) Bývá běžné, že si koučovaný vybírá z několika koučů.

Kontakt, ošetření vztahů (odstranění rušení)

Na začátku každého setkání (konec konců i na první schůzce, ale pak i na každé další) se znovu a znovu nastavují vztahy mezi koučem a koučovaným a buduje se důvěra. Proto je dobré, aby kouč zjistil, v jaké situaci se právě koučovaný nachází, zda nepotřebuje „přeladit“, zda ho něco neruší. Kouč se také musí vystříhat útoků na potřeby koučovaného, není vhodné, aby dělal cokoli, čím by ohrozil sebeúctu koučovaného. Kouč v úvodu setkání proto naslouchá, dává prostor koučovanému, mluví v množném čísle, aby budoval vzájemné propojení a neohrožoval postavení koučovaného. Také je dobré, aby koučovaného orientoval v situaci, připomenutím pravidel, apod.

Cíl(e) a popis situace

Na počátku každého koučovacího cyklu si koučovaný za pomoci kouče stanoví dlouhodobé a krátkodobé cíle celého procesu koučování. Často je nutné, aby popsal situaci, ve které se právě nachází. Koučovaný proto popisuje, jak vidí současnou situaci a sebe v ní. Kouč pomáhá koučovanému pomocí otázek: aby situaci co nejlépe popsal, aby našel, kde vidí to, co funguje a to, co by šlo změnit. I zde je důležité důsledně dbát na konkrétnost. Kouč může koučovanému (ale až na konec) poskytnout svůj pohled, to jak situaci „za sebe“ vidí. Pokud se kouč vyjadřuje k chování koučovaného, doporučujeme, aby tak činil pomocí tzv. zpětných vazeb, kdy popíše konkrétně a vztahově neutrálně chování koučovaného a řekne mu, jakou emoci v něm toto jeho chování vyvolalo. Také je třeba, aby cíle, které si koučovaný následně stanoví, byly konkrétní, dosažitelné pozitivně zformulované a pokud možno měřitelné, je třeba jít „na dřevě“. Někdy se zkoumá i „ekologičnost“ cíle, tj. co nám dosažení cíle přinese a co nám vezme a zda usilování o jeho dosažení opravdu „stojí za to“. Dle těchto stanovených cílů se stanoví i další průběh koučování.

Hledání a rozvoj řešení

Zde koučovaný navrhuje možnosti, postupy, alternativy, jak ještě více posílit to, co funguje a jak vylepšit, změnit to, co by se dalo dělat jinak. Tj. hledá se řešení, jak dojít k cíli. Kouč vede koučovaného ke stanovení konkrétních kroků, čímž se pomalu dostáváme k poslednímu bodu.

Plán akcí

Zde je důležité „přetavit“ to, co chceme posílit, vylepšit a změnit do naprosto specifických konkrétních kroků. Pomůže, když si odpovíme na následující otázky: „do kdy“, „co přesně“ „proč zrovna toto“ a „jak přesně“, tj. „jakým způsobem“. Po určité době je nutné, aby následovala sebereflexe koučovaného, jak se mu daří jeho úkoly plnit. Vracíme se tak vlastně k fázi č. 2 a celý cyklus opakujeme...

Vyhodnocení a reflexe

Toto výše popsané reflektování toho, jak se koučovanému daří úkoly plnit, můžeme obohatit o reflexi koučování jako takového. Můžeme se tedy podívat na to, jak celý proces probíhal, jaké si z té cesty můžeme vzít poučení, co bychom dělali příště stejně a co jinak je důležité zejména pro kouče, aby se neustále zlepšoval. (Pomáhá samozřejmě budovat i důvěru ve vztahu koučovaného a kouče.)

Praktická doporučení

Aby se koučování dařilo, je dobré řídit se několika zásadami:

- Koučovaného nikam netlačit. Počítat s tím, že on sám ví, co je pro něj dobré. Nesnažit se mu ukázat, že já jako kouč přesně vím, co a jak by měl udělat.
- Zkontrolovat, zda pracujeme na dobře zformulovaném cíli. Je zcela konkrétní? Je pozitivně zformulovaný? Je ze sféry vlivu koučovaného? Nekoučujeme náhodou něco, co koučovaný nemůže ovlivnit, co nemá ve své moci?
- To, zda koučovaný pracuje „u sebe“ nebo se dostává „do sebe“ je vůbec důležité hlídat po celý proces koučování.
- Každý problém má více stran, více aspektů. **Nezaměřujeme se příliš jen na jeden aspekt daného problému?**

Materiál vytvořil: Mgr. Jakub Švec

POUŽITÁ LITERATURA:

1. Maren Fischer - Epe. *Koučování*. Praha: Portál, 2006, 192 s.
2. John Whitmore. *Koučování – Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. Praha: Management Presss, 2014. 244 s.
3. Michaela Daňková. *Koučování. Kdy, jak a proč*. Praha: Grada, 2013. 112 s.
4. Viola Horská. *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada, 2009. 176 s.
5. Steve de Shazer, Yvonne Dolan, kol. *Zázračná otázka*. Praha: Portál, 2011. 240 s.