

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Narzędzia coachingowe w edukacji dzieci

Dr Anna Kononiuk

Politechnika Białostocka

14 kwietnia 2018 r.

Organizatorzy



O prowadzącej.....



Wykształcenie/doświadczenie:

Akademia Coacha ACC, Regionalne Centrum Szkoleniowe, Białystok, 2014

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, doktor nauk ekonomicznych, specjalność: organizacja i zarządzanie, 2011

Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania, kierunek zarządzanie, specjalność: informatyka gospodarcza, magister, 2003, studia ukończone z wyróżnieniem

Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Filologiczny, kierunek anglistyka, MA 2008, studia ukończone z wyróżnieniem

Szkoła dla Rodziców, „Szkoła dla Rodziców i Wychowawców” – trening umiejętności wychowawczych, Poradnia Pedagogoczno-Psychologiczna w Białymstoku, 2011

Centrum Edukacji Nauczycieli, Uniwersytet w Białymstoku, 2008

coaching indywidualny, coaching grupowy, coaching w zarządzaniu zmianą, coaching dla matek, coaching dla studentów superwizowany przez coacha ICF



Źródło: <http://subconsciousmindmastery.com/subconscious-coaching-changing-lives/>

Cele wykładu

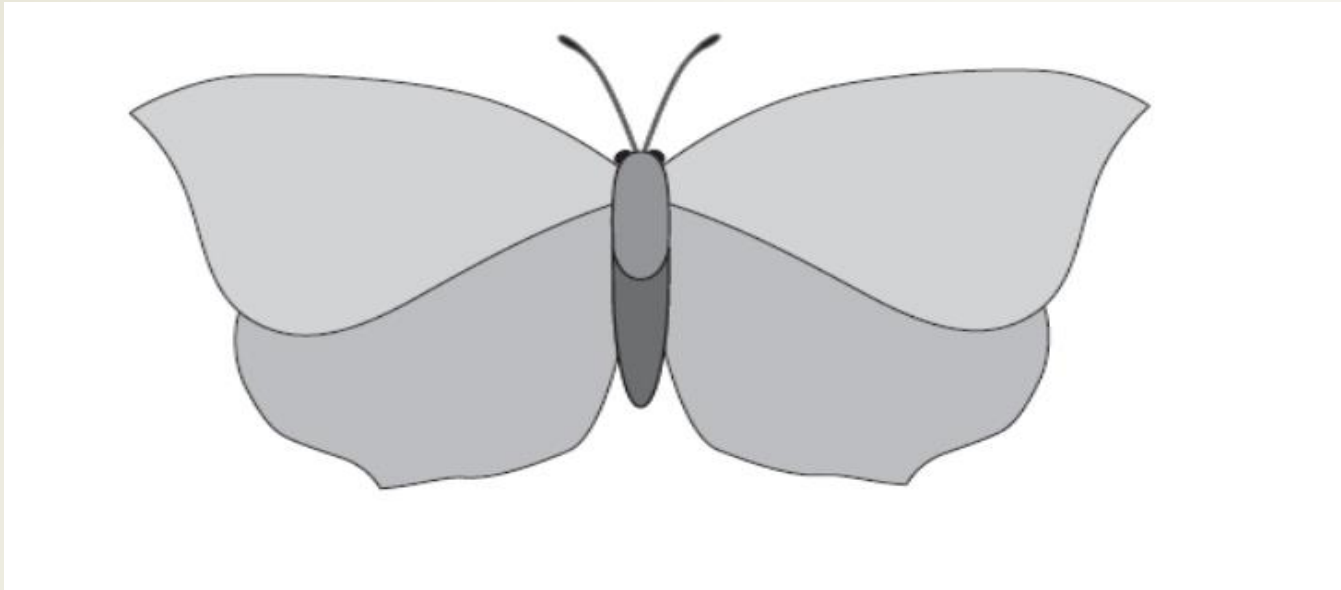
- omówienie wad komunikacji jednokierunkowej
- coaching a pozostałe formy wsparcia
- analiza transakcyjna
- zapoznanie studentów **ze stylami przywództwa**
- coaching jako styl przywództwa

KONTRAKT



Źródło: <https://joseantoniorodriguezblog.wordpress.com/2014/04/11/empleados-felices-empleados-comprometidos>

Ćwiczenie 1 Komunikacja jednokierunkowa



Źródło: Unforgettable Experiential Activities: An Active Training Resource by Mel Silberman

Instrukcja wykonania motyla

Wykonaj motyla z kartki papieru o formacie 21,59 × 27,94 cm. Trzymając kartkę pionowo, złóż ją na pół do dołu i oderwij prawy górny róg. Następnie ponownie złóż kartkę z lewej strony na prawą tak, aby jeden górny róg nałożył się na oderwany róg. Oderwij róg nachodzący na wcześniej oderwany. Złóż kartkę do dołu tak, aby prawy dolny róg nałożył się na dwa poprzednio oderwane rogi. Ponownie oderwij nakładającą się część tak, aby złożona kartka papieru miała oderwany cały prawy dolny róg. Gdy rozłożysz kartkę, otrzymasz motyla. Cała sztuczka polega na tym, aby na początku oderwać prawy górny róg, a następnie obracać kartkę tak, aby za każdym razem oderwać część kartki w tym samym rogu, co poprzednio. Ponadto najpierw złożysz kartkę z góry na dół, a nie z jednej strony na drugą, jak to robią niektórzy uczestnicy. Motyl będzie miał poniższy kształt.

Źródło: Unforgettable Experiential Activities: An Active Training Resource by Mel Silberman

COACHING A INNE FORMY WSPRACIA



- mentoring
- doradztwo zawodowe
- psychoterapia

<http://sfcoaching.pl/wp-content/uploads/2015/07/coachingsfcp.jpg>

Nieefektywne metody najczęściej stosowane przez dorosłych, aby skłonić dzieci do współdziałania...

1. Obwinianie i oskarżanie
2. Przezywanie
3. Straszanie
4. Rozkazy
5. Wykłady i moralizowanie
6. Ostrzeżenia
7. Postawa męczennika
8. Porównania
9. Sarkazm
10. Proroctwa

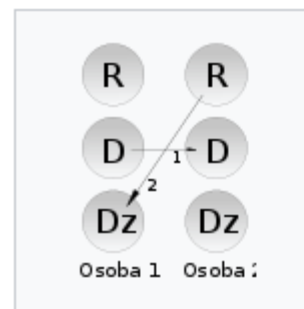


Źródło: <https://samequizy.pl>

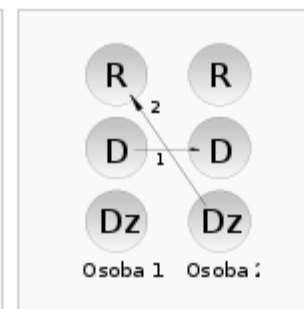
Źródło: A. Faber, E. Mazlich, Jak mówić, żeby dzieci nas słuchały. Jak słuchać, żeby dzieci do nas mówiły, Media Rodzina, Poznań 2001.

Analiza transakcyjna

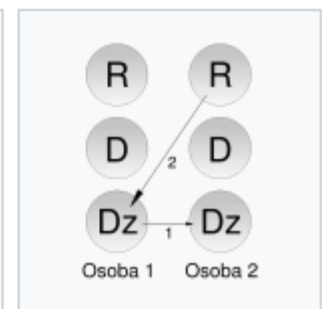
Analiza Transakcyjna Stany Ja



Transakcja skrzyżowana:
Osoba 1 – *Która godzina?*
Osoba 2 – *Zawsze się pan tak śpieszy!*



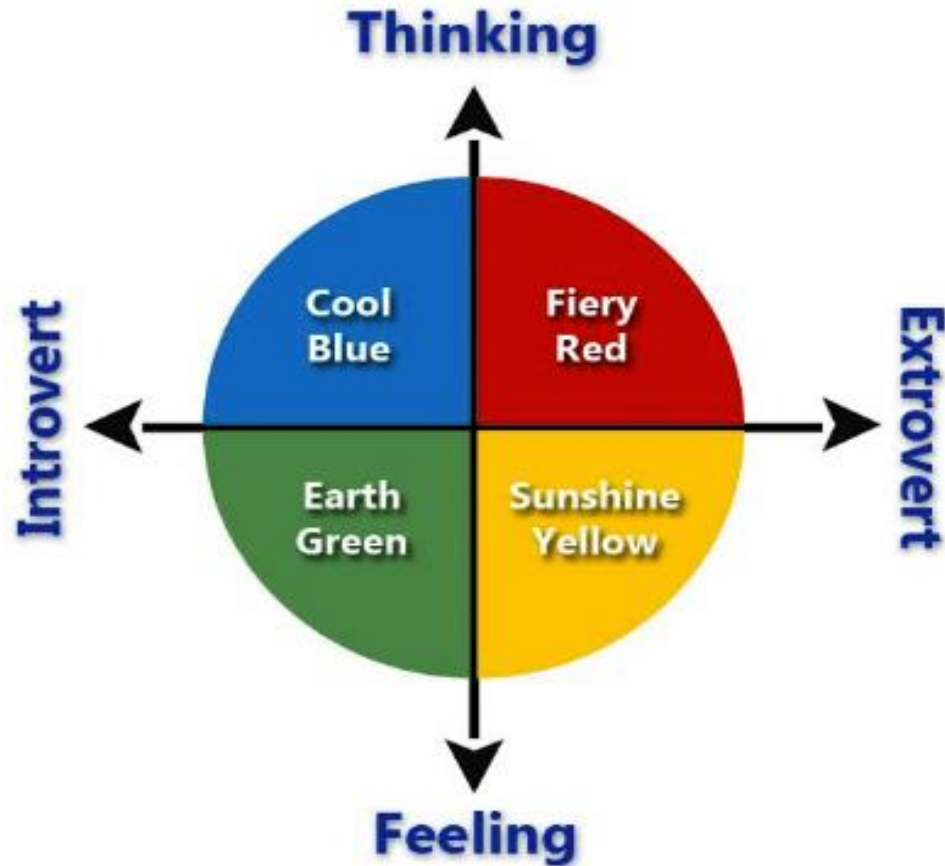
Transakcja skrzyżowana:
Osoba 1 – *Chciałabym jutro odwiedzić przyjaciółkę.*
Osoba 2 – *Nie możesz wreszcie zostać i porozmawiać ze mną?*



Transakcja skrzyżowana:
Osoba 1 – *Pobawmy się.*
Osoba 2 – *Czy ty nigdy nie spoważniejesz?*

Źródło: <http://magdascibor.mamadu.pl/115119,dziecko-rodzic-dorosly-kim-jestem>

W jaki sposób postrzegamy rzeczywistość?
Zrozumieć siebie i dziecko.

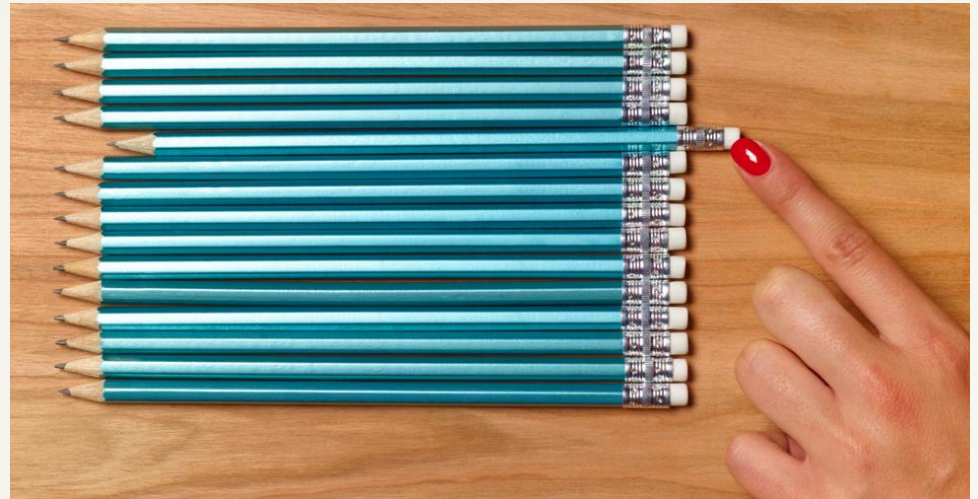


• CHARAKTERYSTYKA NIEBIESKIEGO TYPU OSOBOWOŚCI

Niebieski typ osobowości skupia się na zasadach, faktach oraz logice. Lubli analizować wszystkie możliwe opcje przed podjęciem decyzji. Osoby „niebieskie” świetnie planują, organizują, pracują systematycznie, potrafią doprowadzić zadanie do końca. Potrafi budować w organizacji autorytet oparty na wiedzy. Dąży do specjalizacji w dziedzinie, którą się zajmuje.

Źle znosi chaos i niesłowność osób, z którymi współpracuje.

https://www.huffingtonpost.com/nathalie-thompson/how-to-stop-being-a-perfectionist_b_7205844.html



CHARAKTERYSTYKA ZIELONEGO TYPU OSOBOWOŚCI

Zielony typ osobowości jest empatyczny, myśli o innych, rozumie ich potrzeby. Ceni sobie demokratyczne środowisko pracy oraz otwartego szefa. Zdecydowanie nie lubi konfliktów, ważne jest dla niego porozumienie i konsensus. Ceni sobie pracę w zespole. Działa ostrożnie i długo się zastanawia. Zawsze pyta o zdanie zaufane osoby.

Lubi wiele razy dopytywać o różne aspekty. Często bierze zbyt dużo na siebie, bo nie lubi odmawiać. Unika decyzji, w których musi kwestionować swoje wartości.



<https://www.verywellmind.com/downside-of-empathy-compassion-2786271>

athy-compassion

• CHARAKTERYSTYKA ŻÓŁTEGO TYPU OSOBOWOŚCI

Dla osób o żółtej osobowości najważniejsza w życiu jest zabawa. Żółci to miłośnicy życia, potrafią czerpać z niego pełnymi garściami. Są pełni energii i animuszu. Potrafią być prawdziwie szczęśliwi. Cechuje ich beztroska i tzw. słomiany zapał. Angażują się w wiele spraw z ogromnym entuzjazmem, ale brakuje im wytrwałości, przez co niewiele z nich doprowadzają do końca. Są bardzo weseli, entuzjastyczni i charyzmatyczni, co skutecznie przesłania ludziom ich wady. A największą wadą żółtych jest nieodpowiedzialność.

<http://anitakowalska.pl/jak-efektywnie-komunikowac-sie-z-ludzi-o-roznych-typach-osobowosci/>



<http://www.rdasia.com/health/How-to-Choose-Optimism.asp>

CHARAKTERYSTYKA CZERWONEGO TYPU OSOBOWOŚCI

Osoby o czerwonym typie osobowości to działacze, dla których praca i wyzwania są sensem życia. To osoby niezwykle dynamiczne, przebojowe, odważne i poszukujące wyzwań. Są niezwykle pracownicy i produktywni. Zawsze mają plan „b”, a nawet „c” i „d”, a przy tym nigdy, ale to nigdy się nie poddają. Czerwoni uwielbiają wygrywać, równie chętnie wchodzą i prowokują rywalizację. Ich osobowość tak bardzo rzuca się w oczy, że aż trudno uwierzyć, że sami nie zawsze są jej świadomi.

<http://anitakowalska.pl/jak-efektywnie-komunikowac-sie-z-ludzi-o-roznych-typach-osobowosci/>



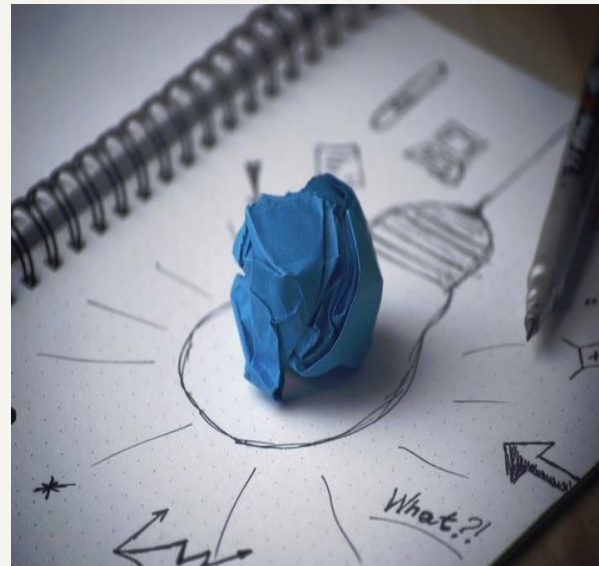
STYLE PRZYWÓDZTWA – KTÓRE SPRAWDZĄ SIĘ W EDUKACJI DZIECI?

Wizjoner

Wizjoner **inspiruje ludzi do realizacji wspólnej wizji** celu, marzenia. Aby tego dokonać musi wykazać się nie tylko znajomością własnych wartości, ale przede wszystkim **empatią**, która jest rdzeniem tego stylu zarządzania. **Inspiracja** zachodzi poprzez odniesienie się do indywidualnych wartości, emocji i dążeń każdego z członków zespołu i ich realizację we wspólnym działaniu.

Coach

Lider wykorzystujący styl coachingowy poświęca czas na głębokie i szczere rozmowy z podwładnymi, aby pomóc im się rozwijać. **Poprzez samoświadomość, autentyczność i rozwiniętą empatię pomaga odkryć pracownikowi jego własne aspiracje, wartości, wyjątkowe zasoby i słabości.** Ustala z podwładnymi długofalowe cele i pomaga skonceptualizować plan ich realizacji, wyraźnie zaznaczając obszary odpowiedzialności własnej i pracownika.



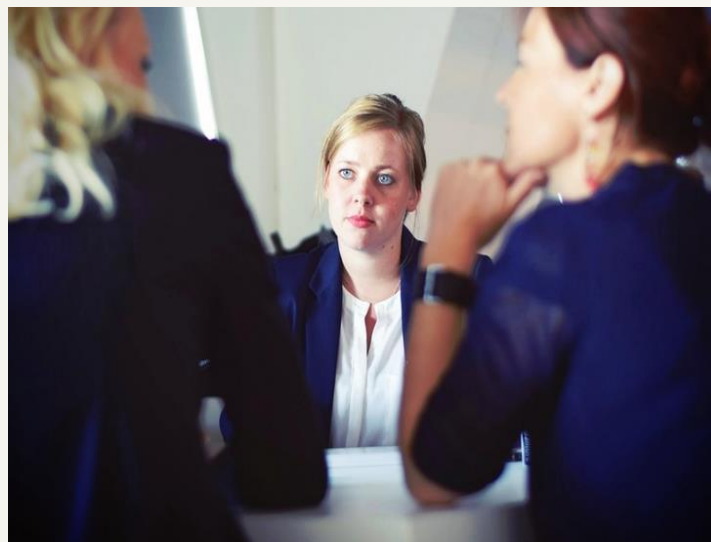
https://mojapsychologia.pl/artykuly/10,spoleczenstwo/330,zaradzaj_po_ludzku_6_stylow_zarzadzania_wg_golemana.html

Partner

Styl afiliacyjny opiera się przede wszystkim na otwartości i transparentności lidera. **Lider** nie skrywa własnych trudności, ale dzieli się nimi z zespołem. Emocjonalne potrzeby pracowników stawia ponad zadaniami i realizacją celów. **Dostarczając emocjonalnego wsparcia** w trudnościach osobistych podwładnych lider **buduje niesamowitą lojalność i wzmacnia więzi** w zespole. Styl **oparty na dbałości o relacje** sprawdza się w każdej sytuacji. Jest szczególnie potrzebny gdy konieczne jest **przywrócenie harmonii w zespole, wzmocnienie morale, poprawa komunikacji** czy odbudowanie złamanego zaufania w firmie.

Demokrata

Lider, który stosuje styl demokratyczny **uwzględnia w swoich działaniach opinie i odczucia wszystkich zainteresowanych**. Gdy ma podjąć decyzję, organizuje spotkanie – słucha każdego, i rozmyśla nad rozwiązaniem uwzględniającym poznane opinie. Takie działania lidera budują **poczucie zaufania, szacunek i zaangażowanie**.



<https://mojpsychologia.pl/artykuly/ro-spolaczenstwo/hac-zaradzaj-po-ludzku-6-stylow-zaradzania-wg-golemiana.html>

Nadający tempo

Lider, który nadaje tempo, oczekuje od swoich podwładnych doskonałości i jest jej żywym przykładem. Oczekuje perfekcyjnego wykonania zadań, mając tendencję do **ubogich wskazówek**. Liczy na to, że podwładni wiedzą, jak zrealizować zadanie, jednak nie daje im przestrzeni na działanie po swojemu. Kiedy wykonanie odbiega od jego standardów, zamiast udzielić informacji zwrotnej i poprowadzić przez proces, **woli zrobić wszystko sam**. Nadając wysokie tempo najczęściej razem z zespołem kończy projekty przed czasem. Jednak w swojej pogoni za doskonałością i poszukiwaniem coraz lepszych i szybszych sposobów wykonania **nakłada na zespół dużą presję**.

Komendant

Lider w roli komendanta, **wydaje polecenia i oczekuje ich wykonania**. Wyznaje zasadę „Rób, bo tak każę”. W całości kontroluje sytuację, wydaje rozkazy, a **gdy napotyka opór stosuje groźby i zastraszanie**. Niewłaściwe użycie tego stylu szybko prowadzi do zatracenia jakiegokolwiek morale i motywacji w zespole i całej organizacji. Pracownicy czują się bezradni, bez wpływu, a jedyny feedback jaki słyszą to krytyka i niezadowolenie.



LITERATURA

