**KOLEGIALNO PODPIRANJE**

**ZA STROKOVNI IN OSEBNOSTNI RAZVOJ UČITELJEV**



Pripravile:

Brigita Žarkovič Adlešič

Zora Rutar Ilc

Blanka Tacer

Šolsko leto 2012 / 2013

#  Kaj je kolegialni coaching

* **Vaja**

V skupinah po tri se pogovorite o spodnjih opredelitvah coachinga. Kaj opazite?

**Kaj je coaching?**

Coaching pomeni **odklepanje potencialov** ljudi, da bodo povečali svojo uspešnost. S coachingom pomagamo ljudem, da se učijo, namesto da bi jih poučevali.

John Whitmore (2009)

Coaching je **umetnost vzpodbujanja** uspešnosti, učenja in razvoja ljudi.

Myles Downey (2003)

Coaching je vzpodbujanje mobilnosti. S pogovorom in načinom interakcije **ustvarjamo okolje**, v katerem oseba najde načine, kako napraviti korak proti želenim ciljem.

Tim Gallwey (1999)

Coaching je proces, ki ljudem omogoča najti rešitve, **skladne** z njihovo osebnostjo in vrednotami. To dosežemo z dialogom, s katerim se osebi **odpirajo nove perspektive**. Osebe v coaching pogovoru doživljajo večjo jasnost misli, čustev, vedenj in pogledov drugih ljudi.

Carol Wilson (2007)

Coaching je sodelovalen in **sistematičen proces**, osredotočen na rešitve in rezultate. Coach vzpodbuja povečevanje delovne uspešnosti, učenje iz življenjskih izkušenj, samousmerjevalno učenje in osebni razvoj osebe.

Anthony M. Grant (Greene & Grant, 2003)

* **Teorija**

Coaching - pogosto slišana beseda, ki pa še vedno nima čisto odstrtih tančic, kaj sploh pomeni. Že Sokrat je rad govoril o tem, kakšno moč razvoja in učenja imajo vprašanja. Dobra vprašanja nas izzivajo, včasih nam ne dajo spati, v nas podžigajo ustvarjalno razmišljanje. V procesu coachinga so vprašanja orodja. Kakšna? Za delo z ljudmi, ki želijo s pomočjo sistematičnega postopka razviti svoje potenciale ali preseči obremenjujoče situacije.

Po definiciji International Coach Federation (ICF) je coaching interaktivni proces, ki pomaga posameznikom in organizacijam, da dosežejo hitre in odlične rezultate. Skozi proces coachinga ljudje poglobijo svojo sposobnost za učenje, povečajo svojo uspešnost in izboljšajo kakovost svojega življenja. S pomočjo coachinga se ljudje boljše razvijajo, sprejemajo boljše odločitve in bolj polno izkoriščajo svoje notranje vire in potenciale.

Coaching klientu **omogoča uvide in spoznanja o sebi** ter **odkrivanje** bolj učinkovitih strategij razmišljanja in odločanja. Coaching omogoča, da se klient zave svojih možnosti izbire, razvija prožnost v vedenju in preizkuša neznano. Ali kot pravi Flaherty (2005): »Coaching pomaga razviti nove zmožnosti in nova obzorja zase in za bližnje« (Flaherty 2005).

Coach je torej naš **partner v razmišljanju in raziskovanju**. Njegov cilj je, da nas spodbudi k temu, da izziv pogledamo z različnih zornih kotov. S tem doseže, da odkrijemo nove možnosti in napravimo potrebne korake proti želenemu cilju. Izziva naša prepričanja, spodbuja, da stopimo iz cone udobja, nam nastavi zrcalo, podpira naše korake na poti do cilja.

Kdo pride h coachu? Oseba, ki želi razviti kakšno veščino (npr. nastopanje, ravnanje s časom, vodenje ljudi, organiziranje projektov, primerno komuniciranje, spoprijemanje s stresom itd.), okrepiti osebne vrline (npr. samozavest, samoučinkovitost, vztrajnost, proaktivnost) ali razrešiti trenutno dilemo (npr. ravnotežje zasebnega in poklicnega življenja, iskanje karierne poti, ustanovitev novega podjetja, poslovna odločitev itd.).

Slika 1. Beseda coaching ima različne pomene.

Uporaba coachinga je zato možna v zelo različnih kontekstih:

* Poslovni coaching
* Karierni coaching
* Coaching veščin
* Osebni coaching
* Coaching za mlade
* Družinski ali starševski coaching
* Timski coaching
* Samocoaching
* **Kolegialni coaching**

S pomočjo coachinga je mogoče doseči celo vrsto učinkov, ki prepletajo individualno, kolegialno in skupnostno ter poslovno in osebno raven:

* reflektirati, raziskati, kaj se nam dogaja
* razbremeniti se in sprostiti
* podpreti pri zastavljanju prioritet in ciljev, pripravi načrtov in pri aktiviranju
* olajšati sprejemanje pomembnih odločitev
* prispevati h krepitvi občutka »zmorem« (občutka lastne vrednosti, samozavesti, odločnosti, preseganju treme …)
* pomagati pri iskanju učinkovitih strategij za preseganje nekaterih ovir in problemov
* raziskati, kam še usmeriti svoje potenciale, da bi poiskali nove izzive in si zastavili karierne prioritete
* rahljati omejujoča prepričanja
* izboljšati odnose na delovnem mestu in v svojem okolju z:
* soočiti različne poglede (vrednote, prepričanja, skrbi, želje, potrebe) in uzavestiti, kaj nas osebno vodi ali kaj vodi člane time, če gre za timski coaching;
* poglobiti medsebojno poznavanje in razumevanje in okrepiti sodelovanje, skupno učenje, mreženje, pripadnost, upoštevanje drug drugega in solidarnost;
* izboljšati komunikacijske veščine (ustvarjanje ozračja zaupnosti, konstruktivnosti, sprejemanja in podpiranja, pozorno spremljanje in aktivno poslušanje, vzajemnost, jasno izražanje, »jaz sporočila«, uporaba vprašanj, ki dajo misliti in pomikajo naprej namesto trditev in sodb …);
* reflektirati vrednostne sodbe in enostranske interpretacije, rahljati omejujoča prepričanja ter nadomeščati jih z novimi, bolj konstruktivnimi;
* prispevati k boljši organiziranosti, usklajevanju časa med različnimi obveznostmi;
* zavzeti bolj proaktivno držo: izboljšati strategijo zastavljanja ciljev, akcijskega načrtovanja in izbire primernih strategij;
* uvideti, kako je moč preseči ovire, uzavestiti potenciale in mobilizirati vire;
* prispevati k večji refleksivnosti, ustvarjati kulturo kritičnega prijateljevanja in izmenjave spodbudne in konstruktivne povratne informacije;
* presegati fizične in pozicijske razdalje v korist enakopravnega konstruktivnega sodelovanja;

**Podpora med dvema sodelavcema spodbuja naravni proces učenja**, ki se dogaja v vsakodnevnem življenju v realnih situacijah, in ne v učilnicah z umetnim okoljem. Proces učenja v kolegialnem coachingu poteka krožno kot prikazuje Slika 2.

Slika 2. Krog učenja v kolegialnem coachingu. Prirejeno po Kolb (1984).