

# Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

## Kwalifikacja - podgląd

Nazwa kwalifikacji

Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji

kwalifikacja cząstkowa

Poziom PRK/ERK

6

Krótką charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację

Osoba posiadająca kwalifikację „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” jest przygotowana do podejmowania działań mających na celu rozwój potencjału uczniów. Rozpoznaje trzy obszary potencjału rozwojowego ucznia (postawa, wiedza, umiejętności), w oparciu o dokonane rozpoznanie, identyfikuje bariery rozwojowe (wewnętrzne i zewnętrzne) oraz dopasowuje narzędzia coachingowe do potrzeb ucznia. Prowadzi rozmowy coachingowe, tj. motywujące ucznia do formułowania celów rozwojowych oraz wspierające ich realizację. Ponadto przeprowadza analizę systemową i angażuje we współpracę wszystkie osoby mogące wspierać ucznia w jego dążeniu do celu. Osoby posiadające tę kwalifikację rozwijają potencjał uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Kwalifikacja ta jest skierowana przede wszystkim do nauczycieli, w szczególności do nauczycieli wychowawców oraz pedagogów i psychologów szkolnych.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]

305

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Adresatami kwalifikacji są nauczyciele przedmiotów lub zajęć, nauczyciele wychowawcy klas szkół podstawowych i ponadpodstawowych, pedagodzy szkolni i psychologowie szkolni, szkolni doradcy zawodowi, pracownicy świetlic środowiskowych i placówek wychowawczych oraz poradni psychologiczno-pedagogicznych.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z minimum 6 poziomem PRK (dyplom ukończonych studiów licencjackich).

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 Polskiej Ramy Kwalifikacji

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Kwalifikacja w obszarze rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenia rozmów coachingowych z uczniem jest zgodna z przebiegiem transformacji systemu szkolnictwa publicznego w Polsce. Kołodziejczyk i Polak [1] wskazują, że „konieczne jest otwarcie się nauczyciela na współpracę i wymianę z uczniami (...) jej skutki są pozytywne, gdyż za pomocą połączonych potencjałów można osiągnąć więcej niż w pojedynkę. Dziś potrzebujemy synergii edukacyjnej w szkolnej klasie.” Zgodnie ze współczesnymi trendami w szkolnictwie, jedną z podstawowych kompetencji, w jakie szkoła powinna wyposażać ucznia, jest uczenie tego, jak się uczyć. To czyni z ucznia, świadomego, aktywnego kreatora własnego procesu dydaktycznego, zamiast biernego odbiorcy. Znaczenie i ważność kwalifikacji w obszarze rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenia rozmów coachingowych z uczniem, adekwatnie dopasowanych do potencjału ucznia, zostało potwierdzone wynikami badań Profesora Johna Hattiego [2], który dokonał metaanalizy wyników badań, dotyczących czynników wpływających na osiągnięcia szkolne ucznia. Kwalifikacje w obszarze budowania motywacji wewnętrznej ucznia, budowania wspierającej relacji uczeń-nauczyciel, włączania rodziców w system wsparcia rozwoju dziecka oraz umacnianie poczucia kompetencji wśród nauczycieli, zostały wskazane jako istotne czynniki budowania szkoły XXI wieku w raporcie OECD z 2015 [3] Szkoła XXI wieku wymaga od pracowników systemu oświaty podniesienia kwalifikacji kadry nauczycielskiej w obszarze budowania relacji z uczniem i rodzicem poprzez rozmowy coachingowe, a w szczególności: • Podniesienie poziomu kwalifikacji nauczycieli i pedagogów w zakresie pracy z uczniem zdolnym, w publicznym systemie oświaty. Uczeń zdolny i zmotywowany do pracy, to z jednej strony marzenie każdego nauczyciela, jednak z drugiej – problem, z którym boryka się wielu nauczycieli, będących świadkami niewykorzystanego, czy wręcz zmarnowanego potencjału (tzw. zjawiska „gubienia diamentów”). Istnieje kilka przyczyn takiego stanu rzeczy. Jedną z nich jest fakt, iż z oczywistych względów, uwaga nauczycieli koncentruje się głównie na uczniach sprawiających trudności wychowawcze lub przejawiających trudności w nauce, co skutkuje brakiem czasu na pracę z grupą uczniów o wysokim potencjale. Drugą przyczyną jest brak ze strony szkoły wsparcia organizacyjnego, czyli brak przestrzeni na spotkanie mistrza i ucznia poza czasem zajęć lekcyjnych. Kolejną przyczyną jest niski poziom kompetencji kadry odpowiedzialnej za edukację pedagogów w zakresie prowadzenia rozmów rozwojowych i planowania rozwoju ucznia zdolnego [4]; • Podniesienie kompetencji nauczycieli i pedagogów do pracy w zakresie zmiany negatywnych postaw wśród uczniów, którzy pomimo wysokiego potencjału i zdolności do osiągnięć szkolnych, nie osiągają oczekiwanych rezultatów i wykazują tzw. Syndrom Nieadekwatnych Osiągnięć Szkolnych, który według badaczy może dotyczyć nawet 50% dzieci zdolnych [5] [6]; • Budowanie spójnego systemu wsparcia rozwoju ucznia – włączanie rodziców w system działań rozwojowych dziecka, uzgodniony z nauczycielem. Coaching sam w sobie jest działaniem systemowym i odnosi najlepsze rezultaty w sytuacji, gdy zaprojektowane podczas rozmów coachingowych działania mają charakter systemowy i włączają w cykl zmiany „elementy” istotne dla danego systemu, w tym przypadku triadę: nauczyciel, uczeń, rodzic [7], [8], [9]; • Podnoszenie kompetencji nauczyciela w zakresie budowania poczucia własnej wartości w uczniu, który wykazuje trudności w osiągnięciu celów edukacyjnych. Brak zadowolających

wyników w nauce, często pozostaje w sprzężeniu zwrotnym wzmacniającym ze spadkiem motywacji do nauki oraz obniżeniem poczucia własnej wartości, co powoduje utrwalenie u ucznia destrukcyjnych mechanizmów regulujących w postaci błędnego koła. Umiejętność oddzielania poczucia własnej wartości od osiągniętych rezultatów częściowych to ważna kompetencja, której zdobycie umożliwi przełamanie mechanizmu błędnego koła. Aby mogło się to wydarzyć, konieczna jest jednak praca wychowawcy, nauczyciela czy pedagoga z uczniem. Jest to ważny obszar pracy wychowawczej, gdyż skutki zaniżonej samooceny są źródłem między innymi: odczuwania negatywnych emocji, braku motywacji do działania i braku sukcesu w działaniach, celowych zachowań obniżających warunki egzystencji, braku asertywności (np. zgody na zachowania niepożądane z chęci przypodobania się innym), braku umiejętności podejmowania decyzji, nieradzenia sobie z krytyką oraz krytycznym myśleniem, braku poczucia szczęścia i zadowolenia z życia oraz braku wiary we własne możliwości i czarnowidztwa dotyczącego każdego aspektu życia, braku pewności siebie, stawianiu sobie zbyt wysokich wymagań, pojawiania się myśli samobójczych i depresji [10], [11], [12]. Włączenie tej kwalifikacji do ZSK znacząco podniesie jakość działań prorozwojowych (w tym modelowanie pożądaných postaw) w szkołach, zminimalizuje zjawisko marnowania potencjału uczniów, którego przyczyną jest brak lub niska jakość oddziaływań stymulujących rozwój ucznia. Bibliografia: [1] Kołodziejczyk, W. i Polak, M. (2011). Jak będzie zmieniać się edukacja? Wyzwania dla polskiej szkoły i ucznia. Warszawa: Instytut Obywatelski. [2] <https://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/> [3] Schleicher, A. (2015), Schools for 21st-Century Learners: Strong Leaders, Confident Teachers, Innovative Approaches, International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264231191-en>. [4] Badanie elementów systemu pracy z uczniem zdolnym. [www.ore.edu.pl/2014/12/raporty-z-badan/](http://www.ore.edu.pl/2014/12/raporty-z-badan/) [5] Dyrda, B. (2007). Zjawiska niepowodzeń szkolnych uczniów zdolnych. Rozpoznawanie i przeciwdziałanie. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls. [6] Dyrda, B. (2010). Trudne dzieciństwo dziecka zdolnego. *Chowanna*, 1, 109-117. [7] Lofthouse, R. M., Leat, D. i Towler, C. (2010). Improving Teacher Coaching in Schools; A Practical Guide. Project Report. National College for Teaching and Leadership. [8] Palmer, S. i Szymańska, K. (2007). Cognitive behavioural coaching: an integrative approach. W: S. Palmer i A. Whybrow (red), *Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners*. London: Routledge. [9] Passmore, J. (2006). Coaching Psychology: Applying an integrated approach in education. *The of Leadership in Public Services*. 2, 27-33. [10] Crocker, J., Karpinski, A., Quinn, D. M., i Chase, S. K. (2003). When Grades Determine Self-Worth: Consequences of Contingent Self-Worth for Male and Female Engineering and Psychology Majors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 507-516. [11] Crocker, J., Lee, S. J., i Park, L. E. (2004). The pursuit of self-esteem: Implications for good and evil. W: A. G. Miller (red.), *The social psychology of good and evil*, 271- 302. New York: Guilford Press. [12] Góralewska-Słońska, A. (2011). Poczucie własnej wartości jako potencjał jednostki. *Problemy Profesjologii* 2, 97-112.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się

Kwalifikacja „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” wykazuje podobieństwo w zakresie części wykorzystywanych metod pracy z uczniem oraz przyjmowanej perspektywy (koncentracja na potencjale i mocnych stronach ucznia) z kwalifikacją rynkową „Prowadzenie tutoringu szkolnego”. Jednak kwalifikacja „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” obejmuje zakres działań, koncentrujący się na jednej wybranej metodzie pracy z uczniem. Istnieją pewne zbieżności efektów uczenia się z efektami określonymi w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z

dn. 25 lipca 2019 r. (Dz.U. 2019, p.145) w sprawie standardu przygotowania do wykonywania zawodu nauczyciela oraz niektórymi efektami uczenia, realizowanymi w ramach studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunkach pedagogicznych. Jednakże biorąc pod uwagę to w jakiej formie kwalifikacje pełne funkcjonują w systemie ZRK nie jest obecnie możliwe wskazanie wspólnych efektów uczenia z kwalifikacjami rynkowymi.

#### Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Wniosek został poddany konsultacjom środowiskowym. Stanowisko w sprawie wniosku zajęło pięć podmiotów (Komisja Kształcenia Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Zespół Boloński Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Ogólnopolska Sekcja Diagnozy Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Szkoła Podstawowa Integracyjna Nr 135 im. M. Kownackiej w Warszawie). Zdecydowana większość podmiotów widzi potrzebę włączenia do ZSK kalifikacji, ale część zgłoszonych uwag wskazuje na konieczność zmian w jej opisie. Uwagi dotyczyły przede wszystkim zmiany nazwy, możliwości jej wykorzystania oraz wymagań dotyczących walidacji. Po zakończeniu konsultacji środowiskowych projekt kwalifikacji został skierowany do specjalistów – celem pozyskania opinii dotyczącej społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia tej kwalifikacji do ZSK. Opinie uzyskane od specjalistów nie wyrażały wątpliwości dotyczących społeczno-gospodarczej potrzeby włączenia do ZSK tej kwalifikacji, wskazując m.in., że jest ona pożądaną kwalifikacją odpowiadającą na potrzeby rozwijającego się rynku edukacyjnego, przydatna do szerokiego zastosowania w systemie kształcenia ogólnego, z potencjałem na wsparcie wysokiej jakości kształcenia i doskonalenia pracowników oświaty. Wnioskodawca w odpowiedzi na negatywną opinię jednego ze specjalistów wy tłumaczył, iż ww. kwalifikacja dotyczy rozpoznawania potencjału rozwojowego uczniów, doprecyzował również nazwę kwalifikacji. Natomiast w związku z wątpliwościami dotyczącymi zdobywania ww. kwalifikacji na studiach, wyjaśnił że kwalifikacje rynkowe w założeniu mają być komplementarne do kwalifikacji pełnych i potwierdzenie wiedzy nabywanej w ramach kwalifikacji pełnych procesem walidacji w kwalifikacji rynkowej nie stoi w konflikcie zgodnie z zapisami ustawy o ZSK.

#### Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Kwalifikacja ta jest przeznaczona przede wszystkim dla osób zatrudnionych w placówkach oświatowych i wychowawczych, tj. na co dzień pracujących z dziećmi i młodzieżą. Osoby posiadające tę kwalifikację mogą wykorzystywać ją w swoje dotychczasowej pracy, w celu podniesienia efektywności i skuteczności podejmowanych działań. Kwalifikacja wspiera profesjonalizm i buduje efektywność zawodową na następujących stanowiskach: nauczyciel przedmiotów lub zajęć, wychowawca w szkole, wychowawca w ośrodkach wychowawczych, opiekun w świetlicach środowiskowych, pedagog szkolny, psycholog szkolny.

#### Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Etap weryfikacji 1.1. W weryfikacji efektów uczenia się stosuje się wyłącznie następujące metody: test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji (próbek pracy), prezentacja multimedialna, wywiad swobodny – rozmowa z członkami komisji walidacyjnej. 1. Test teoretyczny – weryfikacja następujących efektów uczenia się: „Posługuje się wiedzą dotyczącą rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5), „Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu” (zestaw 2 określony w pkt 5), „Posługuje się wiedzą dotyczącą dokumentowania procesu coachingowego” (zestaw 3 określony w pkt 5). 2. Analiza dowodów i deklaracji (próbek pracy) Pisemny raport zawierający: – rozpoznanie trzech uczniów (część diagnostyczna). Muszą być to uczniowie reprezentujący różne typy potencjału w macierzy:

wiedza i postawa, tj. (1) uczeń z wysokim potencjałem i wysokimi wynikami; (2) uczeń z wysokim potencjałem i niskimi wynikami; (3) uczeń z niskim potencjałem i niskimi wynikami. Weryfikacja efektów uczenia się: „Formułuje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5); – opis przebiegu procesu coachingowego dwóch uczniów, których przypadki zostały opisane w części diagnostycznej. Weryfikacja efektów uczenia się „Przygotowuje raport z procesu coachingowego prowadzonego z uczniem” oraz „Wykorzystuje raport z procesu do wzmocnienia motywacji ucznia do zmiany i zbudowania poczucia własnej wartości ucznia” (zestaw 3 określony w pkt 5); Monitor Polski – 5 – Poz. 1174 Nagrania: – nagranie audio-wideo rozmowy z jednym uczniem, której celem było zweryfikowanie rozpoznania wstępnego. Nagranie musi być przeprowadzone z uczniem, którego rozpoznanie zostało przedstawione w postaci pisemnego raportu, o którym mowa powyżej. Rozmowa powinna trwać nie dłużej niż 45 minut. Weryfikacja efektów uczenia się „Formułuje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5); – nagranie audio-wideo rozmowy coachingowej z uczniem. Rozmowa powinna trwać nie dłużej niż 45 minut. Weryfikacja efektów uczenia się „Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem”(zestaw 2 określony w pkt 5). 3. Prezentacja multimedialna: prezentacja wybranego przez kandydata fragmentu nagrania z rozmowy coachingowej z uczniem (do 10 minut rozmowy) oraz jego omówienie i uzasadnienie zastosowanych oddziaływań. Weryfikacja efektów uczenia się „Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem” (zestaw 2 określony w pkt 5); 4. Rozmowa z komisją walidacyjną – wywiad swobodny. Weryfikacja efektów uczenia się z zestawów 1-3 określonych w pkt 5. 1.2. Zasoby kadrowe Proces walidacji odbywa się przed komisją walidacyjną, składającą się z 3 członków. Członkami komisji są: a) przewodniczący komisji walidacyjnej – osoba z wykształceniem minimum wyższym magisterskim i minimum 10-letnim praktycznym doświadczeniem w pracy z dziećmi lub młodzieżą, w ostatnich 20 latach (np. nauczyciel przedmiotów lub zajęć, wychowawca klasy, pedagog, psycholog, opiekun świetlicy środowiskowej), b) członek komisji walidacyjnej – osoba z co najmniej stopniem naukowym doktora (w dyscyplinie: psychologia, pedagogika), z udokumentowanym doświadczeniem coachingowym na poziomie wymagań certyfikatu PCC (Professional Certified Coach) według ICF (International Coach Federation) w obszarze odbytego szkolenia własnego i godzin praktyki coachingowej (<https://icf.org.pl>), c) członek komisji walidacyjnej – osoba z wykształceniem minimum wyższym magisterskim i minimum 5-letnim praktycznym doświadczeniem w pracy z dziećmi lub młodzieżą (np. nauczyciel przedmiotów lub zajęć, wychowawca klasy, pedagog, psycholog, opiekun świetlicy środowiskowej). 1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne Instytucja certyfikująca, o której mowa w art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226), zwana dalej „instytucją certyfikującą”, musi zapewnić salę z dostępem do komputera, projektora/rzutnika oraz ekranu (do przeprowadzenia prezentacji multimedialnej). Walidacja może być w całości lub w części prowadzona zdalnie (online), pod warunkiem stosowania przez instytucję certyfikującą narzędzi online zapewniających wiarygodne sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie kwalifikacji rynkowej osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się. Narzędzia i metody stosowane w walidacji zdalnej powinny w szczególności umożliwiać identyfikację osoby przystępującej do walidacji, samodzielność pracy tej osoby i zabezpieczenie przebiegu walidacji przed ingerencją osób trzecich. 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania Instytucja certyfikująca musi zapewnić kandydatom dostęp do doradcy walidacyjnego. Osoba pełniąca funkcję doradcy walidacyjnego powinna posługiwać się wiedzą dotyczącą: (1) wspierania rozwoju uczniów (w tym między innymi metodą rozmów coachingowych), (2) metod walidacji dla kwalifikacji „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych”, (3) systemu kwalifikacji zawodowych w Polsce, (4) organizacji i funkcjonowania systemu edukacji w Polsce.

Odniesienie do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Nie dotyczy.

Data włączenia kwalifikacji do ZSK

2020-12-11

Podstawa prawna

Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 listopada 2020 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej " Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych" do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 11.12.2020 r., poz. 1174).

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” posługuje się pogłębioną wiedzą dotyczącą złożoności zjawiska zmiany rozwojowej, identyfikuje czynniki budujące potencjał ucznia oraz bariery utrudniające wykorzystanie i rozwój posiadanego potencjału. Wykorzystuje różnorodne metody pracy z uczniem, które pozwalają stymulować zmiany rozwojowe. W swoje działania aktywnie włącza ucznia, motywując go do brania odpowiedzialności za proces zmiany. Samodzielnie rozpoznaje potencjał rozwojowy ucznia, jego potrzeby rozwojowe oraz planuje formy wsparcia stosowane podczas rozmów coachingowych z uczniem. Swoje działania kieruje przede wszystkim do ucznia: - którego potencjał nie jest wykorzystywany ze względu na brak stymulacji, - którego negatywna postawa wobec nauki skutkuje spadkiem wyników oraz - który ma problemy z przyswojeniem wiedzy, u którego trudności w nauce prowadzą do obniżenia poczucia własnej wartości. W swojej pracy bierze pod uwagę potrzeby i dobro ucznia. Współpracuje z innymi osobami (nauczycielami, pedagogami, psychologami, rodzicami dziecka) mającymi wpływ na rozwój potencjału ucznia i osiągnięcie celów rozwojowych.

### **Zestawy efektów uczenia się**

Numer zestawu w kwalifikacji

1

Nazwa zestawu

Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia

Poziom

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

100

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

### **Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Posługuje się wiedzą dotyczącą rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia

### Kryteria weryfikacji

- omawia pojęcie: potencjał rozwojowy ucznia; - identyfikuje czynniki niszy rozwojowej i klasyfikuje je w zasoby i bariery; - omawia pojęcia: wiedza i postawa w kontekście rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia; - omawia pojęcie: wskaźnik behawioralny i formułuje wskaźniki behawioralne różnych procesów rozwojowych; - identyfikuje wskaźniki wysokiego, średniego i niskiego potencjału ucznia w specyficznych sytuacjach; - charakteryzuje 4 grupy potencjału ucznia; - przedstawia cel rozpoznania potencjału rozwojowego ucznia dla procesu rozwojowego; - uzasadnia znaczenie rozpoznania dla wyboru działań podejmowanych w procesie rozwojowym.

### Efekt uczenia się

B. Formułuje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia

### Kryteria weryfikacji

- zbiera dane o uczniu dotyczące jego wiedzy i postawy (dokumenty i dane z innych źródeł, informacje od nauczycieli, wychowawcy klasy, pedagoga szkolnego itp.); - omawia zbiór potencjalnych zasobów i ograniczeń w potencjale ucznia; - w oparciu o zebrane informacje, klasyfikuje typ potencjału ucznia w macierzy: wiedza i postawa; - podaje przykłady pytań do wywiadu strukturalizowanego, prowadzonego z uczniem w celu poznania percepcji przez ucznia własnego potencjału; - wyraża akceptację dla percepcji własnego potencjału przez ucznia; - omawia z uczniem jego zasoby i ograniczenia; - integruje informacje zebrane o uczniu przed wywiadem i podczas jego przeprowadzenia oraz dokonuje weryfikacji wstępnego rozpoznania potencjału rozwojowego w rozmowie z uczniem; - konfrontuje percepcję potencjału rozwojowego ucznia z rozpoznaniem opracowanym w oparciu o obiektywne dane (np. dokumenty i dane z innych źródeł, informacje od nauczycieli, wychowawcy klasy, pedagoga szkolnego itp.); - formułuje końcowe rozpoznanie potencjału rozwojowego wspólnie z uczniem.

### Numer zestawu w kwalifikacji

2

### Nazwa zestawu

Prowadzenie rozmów coachingowych

### Poziom

6

### Orientacyjny nakład pracy [godz.]

125

### Rodzaj zestawu

obowiązkowy

### Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

#### **Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

## A. Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu

### Kryteria weryfikacji

- przedstawia podstawowe założenia coachingu zgodne ze standardami International Coach Federation (<https://icf.org.pl/>); - wyjaśnia istotę coachingu adekwatnie do potrzeb odbiorcy, np. rodzica, ucznia; - omawia różne modele rozmów coachingowych; - wskazuje zastosowanie różnych modeli rozmów coachingowych; - wyjaśnia znaczenie poszczególnych kroków w modelach rozmów coachingowych; - omawia trudności wynikające z pominięcia poszczególnych kroków w modelach rozmów coachingowych; - różnicuje modele strukturalne i procesowe oraz wskazuje ich zastosowanie; - omawia etapy zmiany rozwojowej; - identyfikuje zachowania charakterystyczne dla danego etapu zmiany rozwojowej; - omawia zjawisko oporu w coachingu; - charakteryzuje zachowania będące przejawem oporu w coachingu; - omawia sposoby radzenia sobie z oporem w coachingu; - identyfikuje dylematy etyczne w procesie coachingu z uczniem; - wskazuje przykłady zachowań nieetycznych w procesie coachingu.

### Efekt uczenia się

## B. Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem

### Kryteria weryfikacji

- zawiera kontrakt coachingowy z uczniem - ustala zasady pracy, w celu określenia ram relacji, budowania poczucia bezpieczeństwa i odpowiedzialności ucznia za proces zmiany rozwojowej; - angażuje ucznia w proces formułowania celów rozwojowych; - zadaje pytania pomagające uczniowi sformułować behawioralne wskaźniki zmiany; - stosuje aktywne słuchanie (parafrazuje, podąża za rozmówcą, wyjaśnia, konkretyzuje); - ustala z uczniem wskaźniki realizacji celu; - dobiera model rozmowy coachingowej adekwatny do celów ucznia, jego potencjału i kontekstu sytuacji; - prowadzi rozmowę zgodnie z założeniami wybranego modelu; - obserwuje przebieg rozmowy i elastycznie dobiera metody pracy coachingowej do potrzeb ucznia; - zadaje pytania uświadamiające uczniowi jego potencjał; - w bezpieczny sposób konfrontuje ucznia z rozpoznanymi barierami; - ustala z uczniem plan działania; - formułuje zadania coachingowe dla ucznia, wspierające ucznia w procesie wdrażania planu działania; - identyfikuje przejawy oporu w procesie coachingowym; - prezentuje transparentność w relacji, czyli nazywa pojawiające się emocje własne i dzieli się swoimi obserwacjami dotyczącymi reakcji ucznia, włącza do rozmowy komunikaty z poziomu metakomunikacji, wyraża jasno intencje i cele stosowanych interwencji; - wraca do celu rozmowy w przypadku poruszania wątków ubocznych przez ucznia; - docenia ucznia - otwarcie wyraża uznanie dla działań ucznia zbliżających go do osiągnięcia celów rozwojowych; - udziela informacji zwrotnej i pyta o informację zwrotną; - podsumowuje ustalenia z uczniem i osiągnięte rezultaty.

### Numer zestawu w kwalifikacji

3

### Nazwa zestawu

Dokumentowanie procesu coachingowego

### Poziom



6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

80

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

### **Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Posługuje się wiedzą dotyczącą dokumentowania procesu coachingowego

Kryteria weryfikacji

- przedstawia znaczenie i wagę procesu dokumentowania pracy z uczniem; - omawia strukturę raportu i przedstawia znaczenie poszczególnych elementów raportu; - omawia korzyści z dokumentowania procesu i przedstawia zagrożenia wynikające z braku dokumentacji; - odróżnia sformułowania konstruktywne od destruktynych w języku raportu; - omawia zasady archiwizowania dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Efekt uczenia się

B. Przygotowuje raport z procesu coachingowego prowadzonego z uczniem

Kryteria weryfikacji

- dokonuje syntezy danych zgromadzonych w procesie rozpoznania potencjału rozwojowego ucznia; - opisuje przebieg poszczególnych spotkań z uczniem (dokumentuje ustalenia z uczniem, wykorzystane metody pracy, realizacje zobowiązań, postępy i pojawiające się trudności oraz inne istotne obszary pracy z uczniem, np. włączenie podmiotów - rodziców, pedagoga, innego nauczyciela - w proces rozwijający potencjał ucznia); - w podsumowaniu procesu formułuje wskazówki dalszych działań rozwijających potencjał ucznia.

Efekt uczenia się

C. Wykorzystuje raport z procesu do wzmocnienia motywacji ucznia do zmiany i zbudowania poczucia własnej wartości ucznia

Kryteria weryfikacji

- prezentuje wybrane elementy raportu uczniowi; - prezentuje wybrane elementy raportu rodzicom i innym osobom mającym wpływ na rozwój potencjału ucznia; - zbiera informacje zwrotne od ucznia dotyczące jego myśli i uczuć związanych z osiągniętymi rezultatami; - docenia osiągnięcia ucznia - wyraża pochwały; - udziela pozytywnej informacji zwrotnej, podkreślającej zasoby i możliwości ucznia w celu budowania poczucia własnej wartości ucznia.

**Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji**

Wnioskodawca

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Minister właściwy

Minister Edukacji i Nauki

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Ważny bezterminowo

Termin dokonywania przeglądów kwalifikacji (dotyczy kwalifikacji rynkowych)

2030-12-11

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji

Nie dotyczy.

Kod dziedziny kształcenia

311 - Psychologia

Kod PKD

Kod	Nazwa
85.6	Działalność wspomagająca edukację

Kod kwalifikacji w ZRK

6C312000044

Status

Włączona