



ZAKRES WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI
SPOŁECZNYCH (EFEKTÓW UCZENIA SIĘ) ORAZ
UZYSKANYCH KWALIAFIKACJI OPRACOWANY W CELU
INDYWIDUALNEJ DIAGNOZY GOTOWOŚCI DO
PRZYSTĄPIENIA DO EGZAMINU UMOŻLIWIAJĄCEGO
UZYSKANIE CERTYFIKATU „ROZPOZNAWANIE
POTENCJAŁU ROZWOJOWEGO UCZNIÓW I
PROWADZENIE ROZMÓW Z UCZNIEM Z
WYKORZYSTANIEM METOD COACHINGOWYCH”

Centrum Certyfikacji Uniwersytetu SWPS,
Warszawa

Na podstawie przedstawionych poniżej wymagań kandydat może przeanalizować i określić czy posiadana wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne (efekty uczenia się) oraz uzyskane już kwalifikacje są wystarczające do przystąpienia do egzaminu z zakresu „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego uczniów i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych”. W przypadku braku gotowości kandydata rekomendujemy opracowanie planu uczenia się i ponowne przystąpienie do analizy.

Warunkiem koniecznym do przystąpienia do egzaminu jest:

Osoba przystępująca do egzaminu musi posiadać kwalifikację pełną na poziomie 6 PRK. W celu weryfikacji spełnienia warunku należy dostarczyć **dyplom ukończenia studiów licencjackich**.

Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne weryfikowane w trakcie egzaminu:

Zestaw 1: Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia

1. Posługuje się wiedzą dotyczącą rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia:

- 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.

2. Formułuje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia

- zbiera dane o uczniu, dotyczące jego wiedzy i postawy (dokumenty i inne zastane źródła danych, zbiera dane od nauczycieli, wychowawców klas, pedagogów szkolnych 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 inne zastane źródła danych, zbiera dane od nauczycieli, wychowawców klas, pedagogów szkolnych itp.);
- formułuje końcowe rozpoznanie potencjału rozwojowego wspólnie z uczniem.

Zestaw 2: Prowadzenie rozmów coachingowych

1. Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu

- przedstawia podstawowe założenia coachingu zgodne ze standardami International Coach Federation;
- wyjaśnia istotę coachingu adekwatnie do 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.

2. Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem

- 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 ze 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.

Zestaw 3: Dokumentowanie procesu coachingowego

1. Posługuje się wiedzą dotyczącą dokumentowania procesu coachingowego

- 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 destruktywnych w języku raportu;
- omawia zasady archiwizowania dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Przygotowuje raport z procesu coachingowego prowadzonego z uczniem

- dokonuje syntezy danych zgromadzonych w procesie rozpoznania diagnozy 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.

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

- 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.