



Coaching come metodo di supporto per lo sviluppo dei giovani e dei bambini

Programma dei workshop

Ottobre 2015 - maggio 2016

Fondato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea

Il programma sviluppato nel progetto *Sviluppare competenze amministrative del personale* – sviluppiamo la creatività dei bambini e dei giovani, realizzato dal Programma Erasmus+, fondato dalla Commissione Europea.

Autori del programma:

dr. Renata Zaborek

Urszula Wojsław – Kozłowska

Emilia Wojdyła

Ewa Grabalska

.....



Autori del programma:

Centro privato di Istruzione Giovanile di Węgrzynów (POLONIA).

Ministero dell'Istruzione di Kielce (POLONIAa).

Scuola Speciale di Agios Spyridonas di Larnaca (CIPRO).

Scuola Tecnica di Limassol (CIPRO).

Centro di ricreazione Midberg di Reykjavik (ISLANDA).

I.C. "F.S. NITTI" di Rome (ITALIA).

Il progetto è realizzato con il sostegno finanziario della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette il punto di vista solo degli autori, e la Commissione europea e l'Agenzia nazionale non sono responsabili. Questo materiale viene distribuito gratuitamente.

“Tutto passa, ad eccezione dei cambiamenti” Eraclito

Se non si è preparati ai cambiamenti - non si è aperti e flessibili, se non gli si presta abbastanza attenzione - si riduce la probabilità di cambiamento, anche se si fanno particolari sforzi.

Indice dei contenuti:

Introduzione

I. Informazioni di base sulle organizzazioni che prendono parte al progetto e al programma di formazione.

1. Organizzazioni che prendono parte al programma:
 - 1.1. Il Centro privato di Istruzione Giovanile di Węgrzynów (NMOW) (POLONIA).
 - 1.2. La Scuola Speciale «Agios Spyridonas» a Larnaka (CIPRO).
 - 1.3. La Scuola Tecnica di Limassol (CIPRO).
 - 1.4. Il Centro Ricreativo Midberg a Reykjavik (ISLANDA).
 - 1.5. I.C. “F. S. NITTI” a Roma (ITALIA).
 - 1.6. Ministero dell’Istruzione di Kielce (POLONIA).
 - 1.7. Presupposti del programma (gli obiettivi del programma, i benefici, i tempi di consegna, lo scopo tematico).

II. Programma dettagliato di formazione.

1. **Innovazioni nell’istruzione** – approcci al coaching. Profilo del coaching.
 - 1.1. Definizione di coaching, importanza e comprensione del concetto di “coaching” in ogni paese.
 - 1.2. La presenza del coaching – il coaching nella pratica didattica dell’organizzazione (esempi di coaching nelle istituzioni partner).
2. **Competenze dell’insegnante – coach.**
 - 2.1. La relazione insegnante-studente.
 - 2.2. Competenze di comunicazione dell’insegnante-coach come un fattore motivazionale nel processo di apprendimento dello studente e nella cooperazione con i genitori.
 - 2.3. Modi di risolvere i problemi in relazione a situazioni difficili tra insegnante e studente.
 - 2.3.1. Scuola Speciale di Larnaka.
 - 2.3.2. Scuola Tecnica di Limassol.
 - 2.3.3. Il Centro privato di Istruzione Giovanile di Węgrzynów.
 - 2.4. Team coaching.
3. **Modello GROW. Modello 4 MAT di Bernice McCarthy.**
 - 3.1. Modello GROW – come un metodo di insegnamento.
 - 3.2. Il modello di insegnamento 4 MAT di Bernice McCarthy.
4. **Stili di apprendimento.**
 - 4.1. Stile Attivista.
 - 4.2. Stile Teorico.

- 4.3. Stile Riflessivo.
- 4.4. Stile Pragmatico.
- 4.5. Apprendimento Visivo.
- 4.6. Apprendimento Uditivo.
- 4.7. Apprendimento Cinetico.

5. L'influenza degli stili di apprendimento sugli effetti del lavoro dei bambini e della gioventù. Il ruolo dell'insegnante nel supportare i diversi stili di apprendimento.

Bibliografia

Introduzione

Cari Signori e Signore,

vi presentiamo un innovativo programma di formazione per insegnanti “*Coaching come metodo di supporto per lo sviluppo dei bambini e dei giovani*”, che è stato sviluppato all’interno della cornice di un progetto applicato nel programma Erasmus+ dal Centro privato di Educazione Giovanile di Węgrzynów, leader del progetto e partner di altre organizzazioni educazionali in Cipro, Islanda e Italia. Il partner polacco del progetto è il Ministero dell’Educazione di Kielce.

La struttura del programma e i suoi contenuti consentono di usare il programma sia nella sua interezza, sia nelle sue singole parti, come moduli separati, per preparare lo staff nelle vostre istituzioni, che senza dubbio rappresenta un doppio vantaggio. Il programma include scenari dettagliati e gli strumenti da usare durante la formazione. Contiene le precise informazioni per potersi servire delle tecniche di insegnamento nella pratica educativa. Il programma si basa sull’esperienza internazionale nel campo della conoscenza pratica e teorica dell’insegnamento, includendo esempi di una buona pratica nelle organizzazioni partner, che potrebbero rappresentare una fonte di ispirazione interessante.

È adatta per le scuole materne, le scuole primarie e secondarie, i centri pedagogici e psicologici, i centri speciali per gli insegnanti, i centri di istruzione permanente, le università ed altre istituzioni interessate nello sviluppo del proprio personale che lavorano con bambini e con i giovani.

È un’eccellente opportunità per lo sviluppo personale e per l’applicazione delle tecniche e dei metodi utilizzati dal programma nel lavoro quotidiano. Il programma dettagliato, una varietà di esercizi proposti e le istruzioni molto specifiche permetteranno a chiunque voglia di applicare tali tecniche con facilità. Le raccomandiamo fortemente.

Un’apertura nei confronti del cambiamento, un’incessante curiosità e una costante ricerca sono alcune delle caratteristiche di un insegnante innovativo, un coach, che supporta i giovani nello sviluppo. Offrendovi questa pubblicazione, crediamo che ognuno possa trovare qualcosa per se stesso, e, di conseguenza, per i propri studenti.

Cordiali saluti,
Gli autori del programma

I. Informazioni di base sulle organizzazioni che prendono parte al progetto e al programma di formazione.

1. Organizzazioni che prendono parte al programma:

1.1. Il Centro privato di Educazione Giovanile di Węgrzynów (NMOW)

Il Centro privato di Istruzione Giovanile di Węgrzynów è un istituto residenziale per la socializzazione e la riabilitazione, che ospita 48 ragazze di età compresa tra i 13 e i 18 anni, che vivono una realtà di deprivazione sociale. Grazie alle caratteristiche e al profilo dell'Istituto, anche gli studenti con leggeri deficit intellettuali possono frequentarla. Si trova nella provincia di Świętokrzyskie, tra le pittoresche montagne Świętokrzyskie e rappresenta l'unico Istituto per ragazze della regione e uno dei pochi del paese. Raramente questo tipo di servizi sono usati per la riabilitazione e forniscono supporto per gli allievi con deficit.

Il Centro privato di Istruzione Giovanile di Węgrzynów è costituito da una scuola primaria e una secondaria di primo grado che hanno i diritti di una scuola pubblica. La struttura impiega circa 40 insegnanti e specialisti e fornisce sia un supporto educativo che istruzione, azioni di socializzazione e riabilitazione, ottenendo risultati tangibili nel cambiamento attitudinale degli studenti, fornendogli le capacità sociali necessarie ad affrontare la vita adulta. L'Istituto offre insegnanti di diverse materie, educatori per gruppi educativi, uno psicologo, un pedagogo e una infermiera. Gli insegnanti sono stati formati al lavoro con ragazzi con disabilità e a condurre diversi tipi di terapie. Il loro lavoro rappresenta una grande sfida, dato che le ragazze che frequentano il Collegio hanno già avuto a che fare con la legge o vengono da orfanotrofi o famiglie biologicamente patologiche. Spesso la situazione delle loro famiglie è così drammatica che non sanno dove andare per le vacanze.

Spesso e volentieri quindi, l'Istituto è per loro non solo un luogo d'istruzione, ma sostituisce la figura della famiglia e rappresenta la vera casa. Allo staff è richiesto di controllare che svolgano i loro compiti e di assicurarsi che il ruolo stabilito per il sistema di istruzione per questo tipo di struttura sia pienamente soddisfatto. Oltre al supporto a livello di istruzione, danno agli studenti un'ampia assistenza sociale nella cooperazione con l'aiuto sociale nel paese. Si occupano del loro benessere e della loro salute. La struttura è stata ben valutata dal Meccanismo Preventivo Nazionale di controllo, che ha evidenziato il fatto che garantiscano una cura del benessere sopra la media. Il fatto che gli studenti non vedano l'ora di tornare all'Istituto dopo le vacanze e la fiducia che rimpongono nello staff è motivo di orgoglio per la nostra struttura. Il centro è dotato di classi per le lezioni, una palestra, un campo da gioco, una sala fitness, una biblioteca, una sala comune e una mensa. Inoltre è

disponibile l'accesso ad Internet. La struttura si adatta bene al contesto in cui si colloca e collabora in molti campi con la comunità locale. Gli studenti dell'Istituto, ad esempio, aiutano come volontari gli anziani del vicinato e si prendono cura dei bambini dell'asilo collocato nelle città limitrofe. Il Centro collabora con le autorità locali (a livello di municipalità e distretti) e con le Organizzazioni Non Governative locali attive. Gli allievi partecipano alle competizioni municipali e distrettuali, vincendo spesso premi e riconoscimenti. La struttura sta costruendo la sua identità in base al senso di la consapevolezza che le organizzazioni comunitarie devono imparare e modificare in risposta alle mutevoli condizioni sociali, culturali e di civiltà. Nel progetto, lo staff organizzativo e degli insegnanti vede una grande opportunità per lo sviluppo del Centro. Lo scopo ricercato da NMOW è quello di creare una comunità di allievi e garantire delle condizioni di apprendimento per gli altri, ai quali contribuiranno le alte competenze degli insegnanti e degli specialisti.

1.2. La Scuola Speciale «Agios Spyridonas» a Larnaka (CIPRO).

La Scuola è una scuola pubblica speciale, che si chiama "Agios Spyridonas", situata in città del litorale sud di Cipro, Larnaka. La città presenta una popolazione di 62000 abitanti e cerca di mantenere una atmosfera di relax e di benessere. È la terza città più grande di Cipro e dopo l'Invasione Turca è cominciata l'operazione dell'Aeroporto Internazionale di Larnaka. La Scuola conta 72 studenti, tra ragazzi e ragazze, di età compresa tra i 4 e i 21 anni, che maggiormente hanno il complesso di apprendimento e difficoltà motorie come il risultato di deficit mentali. Gli studenti vengono dalla città e dalle aree limitrofe del distretto disegnato dal Ministero dell'Istruzione. Il Governo paga per il loro trasporto per il tragitto casa-scuola. La maggioranza degli studenti sono ciprioti e una piccola percentuale sono extracomunitari. La maggior parte delle famiglie vive in modeste condizioni. Alcuni dei loro parenti sono impiegati del Governo, hanno un loro business o lavorano come privati. Tutti i bambini ricevono fondi di previdenza viste le loro disabilità. La Scuola lavora sotto il Ministero dell'Istruzione e della Cultura – Dipartimento dell'Istruzione Primaria. Alla Scuola è richiesto lo sviluppo di tutte le abilità dei bambini individualmente, in modo che ognuno possa sperimentare la vita come un'attività utile. Il personale rispetta la dignità di ogni persona e riconosce il loro valore come individui, qualsiasi sia il loro bisogno o la loro capacità di contribuire nella società. Supportano anche il continuo sviluppo delle conoscenze, dell'apprendimento e delle capacità dei bambini.

La Scuola gode di un ampio spazio aperto, di un campo da calcio, campi da gioco con attrezzature esterne (come trampolini, altalene per sedia a rotelle, scivoli, altalene, giostre ecc...), prati sintetici e un giardino botanico. L'edificio offre stanze a sensori, una biblioteca e

una laboratorio per ricerche, una cucina e una sala da pranzo, una sala polifunzionale per assemblee e eventi sportivi e diverse classi con servizi come lavagne interattive, computer e dispositivi e periferiche per comunicazioni accrescitive e alternative.

La struttura organizzativa è composta da Preside, un Rappresentante degli Insegnanti, 10 insegnanti di Istruzione Speciale, uno psicologo, 4 logopedisti, 3 terapisti, 4 psichiatri, 3 fisioterapisti specializzati, 2 terapisti specializzati in musicoterapia, un insegnante d'arte e 2 insegnanti di falegnameria. Da quest'anno ci sono 23 nuove posizioni all'interno del personale della scuola: 18 nuovi aiuti insegnanti, 3 addetti alle pulizie, 1 segretario e un bidello. La scuola risponde alle necessità dei ragazzi e delle ragazze con un ampio range di deficit di apprendimento, causati da diversi fattori che possono essere prenatali (fattori genetici, malattie genetiche, malformazioni dello sviluppo, ecc...) perinatali (basso peso alla nascita, prematurità, complicazioni ostetriche, traumi durante il travaglio, asfissia, ecc...) e postnatali (infezioni, incidenti, malnutrizione, fattori ambientali, problemi psicologici, ecc...). ogni classe è composta da un massimo di 8 studenti, ed è un grande sforzo quello di mantenere le classi il più omogenee possibile.

La scuola punta a:

- Valorizzare ogni allievo, indipendentemente dall'età, posizione, razza, genere, background e capacità. Tentiamo di motivare, supportare e ispirare una crescita personale, emotiva, spirituale ed educativa in un ambiente sicuro.
- Considerare l'unicità dei bisogni individuali di ogni studente, garantendo opportunità di un'ottima istruzione, sia qui che all'estero e creare curriculum differenziati e vari.
- Fornire consulenze ai familiari e supportarli ad essere costantemente informati riguardo tutti gli stadi dell'istruzione dei loro figli, cercando di rafforzare il rapporto insegnati-parenti con l'aiuto di 3 assistenti.

Alcuni dei campi dell'Educazione Speciali in cui la scuola ha lavorato negli ultimi 10 anni in diversi Programmi Europei sono:

- Comunicazione alternativa e accrescitiva
- Integrazione
- Preparazione professionale
- Classi multiculturali
- Questioni ambientali
- Lavoro di gruppo multidisciplinare
- Arte (teatro, danza, artigianato)

- Sport come uno strumento per l'integrazione sociale

Abbiamo partecipato a diversi programmi iniziando la riproduzione pittorica e drammatica di storie tradizionali tramite un approccio multisensoriale, ossia attività teatrali interattive, arte e laboratori manuali. Abbiamo anche focalizzato l'attenzione sulla tradizione e la cultura come tema per le visite. Inoltre, abbiamo creato un giardino sensoriale con le erbe di Cipro e i nostri partner. Abbiamo anche, scambiato le strategie terapeutiche e delle tecniche d'istruzione con le altre scuole partner, incrementando, in queste modo, le nostre.

1.3. La Scuola Tecnica di Limassol (CIPRO)

La Scuola Tecnica di Limassol ha cominciato la sua attività 60 anni fa a Limassol. È stata la prima scuola tecnica e professionale a Limassol. All'inizio era dedicata a studenti di età compresa tra i 12 e i 18 anni, oggi ospita solo studenti tra i 15 e i 18 anni, con 3 anni di curriculum.

Ci sono ora 3 scuole tecniche e la Scuola Tecnica di Limassol è la più grande di queste, contenendo 580 studenti e 102 insegnanti full-time e part-time.

La scuola è divisa in 4 dipartimenti:

- **Dipartimento di Ingegneria Meccanica**
Specializzazioni in Ingegneria Generale e Ingegneria Automobilistica
- **Dipartimento di Arti Applicate**
Specializzazioni in Design Grafico e Design d'Interni
- **Dipartimento di Lavoro del Legno e Produzione di Mobili**
- **Dipartimento degli Studi Segretariali**

All'interno della Scuola, oltre alle classi dedicate alle lezioni, sono presenti aule di disegno, sale computer, laboratori e altre classi specializzate. C'è il teatro, una biblioteca, una mensa, una sala per lo sport e la sala professori.

Gli studenti partecipano a molti eventi scolastici, extrascolastici e sportivi.

Hanno partecipato a diverse esibizioni d'arte e a molte competizioni locali e internazionali. Sono attivi anche un club di teatro, una orchestra e un coro. La Scuola Tecnica si colloca nel centro di Limassol, vicino al vecchio ospedale e la stazione di polizia generale. Limassol è la seconda città più grande di Cipro, con una popolazione di più di 100000 abitanti. È una città costiera con molte spiagge e hotel. La città è conosciuta per il suo Festival del Vino e il carnevale ed è anche conosciuta per i suoi eventi culturali e il suo centro molto tradizionale.

1.4. Il Centro Ricreativo Midberg a Reykjavík (ISLANDA)

I centri ricreativi sono stati creati per organizzare i Centri Scolastici Giovanili ed erano gestiti dalla Divisione Sportiva e Ricreativa di Reykjavík (ITR). Nel 2010, il Consiglio cittadino incominciò a sviluppare dei cambiamenti per l'ottimizzazione finanziaria all'interno dell'amministrazione della città. Questo significò un'alterazione ed una integrazione di alcuni dipartimenti: i centri ricreativi furono spostati dalla Divisione Ricreativa di Reykjavík ad una nuova. Nell'autunno 2011, inoltre, furono integrati tutte le scuole elementari, gli asili e i centri ricreativi. La nuova Divisione è chiamata Divisione Scolastica e Ricreativa (SFS) (Skòla- og frístundasvið). SFS è destinato a creare servizi comprensivi per i bambini e le famiglie nella città e a lavorare per garantire una continuità nel lavoro e nel gioco dei bambini tra la scuola, lo sport e lo svago. La scuola – e la divisione ricreativa (SFS) – sovrintende le scuole elementari, gli asili, i centri ricreativi (giovanili e superiori), le band scolastiche e i programmi d'istruzione per gli adulti.

La direttiva di SFS è per garantire il benessere dei bambini e dei giovani della città, per far in modo che ricevano un'istruzione e che raggiungano tutti un bagaglio culturale per promuovere prospettive future. Il ruolo di SFS è quello di dare ai bambini e ai giovani le migliori opportunità possibili a seconda delle loro famiglie e delle comunità vicine, oltre a organizzare il tempo scolastico e di svago.

SFS rende il benessere dei bambini e dei giovani il punto principale dei loro servizi.

La città di Reykjavík è divisa in 6 distretti e ognuno ospita un Centro Ricreativo che è responsabile per l'attività dei Centri Giovanili e dei Programmi Dopo Scuola che sono diretti ai bambini e ai giovani delle scuole elementari di ogni distretto. Il Centro Ricreativo Midberg si colloca nel distretto di Breidholt e sovrintende sia il programma ricreativo per i bambini e i giovani di cinque scuole elementari di Breidholt sia le opportunità di svago per i ragazzi tra i 16 e i 25 anni. In queste cinque scuole di Breidholt, il Midberg opera sui 7 Programmi Dopo Scuola per i bambini tra i 6 e i 9 anni e 4 Centri Giovanili per i giovani tra i 10 e i 16 anni. Il Centro Midberg è anche responsabile per i programmi estivi durante le vacanze estive. Il Centro conta circa 110 impiegati tra full-time e part-time durante l'anno e circa 65 durante il periodo estivo.

L'obiettivo del Centro Midberg è quello di garantire ai bambini e ai giovani un tempo libero di contenuto e valore. L'attenzione è posta sulle interessanti variazioni durante il loro tempo di svago. Uno dei requisiti di oggi è quello di creare variazioni e rendere di qualità il loro tempo libero. I momenti ricreativi che includono attività, istruzione, arte, sport, e capacità di leadership sotto la direzione del personale del Centro.

L'amministrazione del Centro Midberg consiste di un Direttore che è a capo del Centro, Un Manager della Divisione del Centro Giovanile per i giovani tra i 10 e i 16 anni e tra i 16 e i 25, un Manager della Divisione del Dopo Scuola per i bambini tra i 6 e i 9 anni e un Manager Finanziario che ha in carico le responsabilità finanziarie generali del Centro Ricreativo.

Le responsabilità del Centro sono prevalentemente divise tra le attività dei bambini e quelle dei giovani. Sotto la supervisione del Manager della Divisione del Centro Giovanile ci sono i 4 Centri Giovanili. Tre di loro sono destinati ai giovani delle 5 scuole elementari del distretto mentre una è destinata ai giovani con disabilità dei due distretti e opera in modo simile ai Programmi del Dopo Scuola. Sotto la supervisione del Manager della Divisione del Dopo Scuola ci sono i 7 Programmi del Dopo Scuola destinati ai bambini delle 5 scuole elementari. Tre di questi sono diretti solamente ai bambini tra i 6 e i 7 anni, due a quelli tra gli 8 e i 9 anni, e gli altri due ai bambini tra i 6 e i 9. Questo è dovuto al servizio destinato ai bambini più grandi oltre che alla composizione e alla posizione delle scuole nel distretto.

Queste divisioni lavora insieme sui progetti nel distretto come i festival distrettuali e gli eventi speciali che servono il vicinato e le affiliazioni nei vari distretti.

Il linee guida del Centro Ricreativo Midberg sono lavorate dal Centro Ricreativo e pubblicate da SFS (Dipartimento Scolastico e Ricreativo). La direttiva di SFS durante il tempo libero dei cittadini è che tutti i bambini abbiano l'opportunità di partecipare alle attività che hanno scopi educativi centrati sulla loro età e sul loro sviluppo. L'attenzione è posta sulla partecipazione, sull'imparando facendo, sulla democrazia e sui diritti umani. Un'attenzione speciale è posta sul rafforzare e motivare quelli svantaggiati a causa della loro differenza sociale o a causa delle loro disabilità. La prevenzione è la chiave in tutto il lavoro nei centri ricreativi e nel lavorare con una buona attitudine e un buon comportamento dei bambini verso uno stile di vita sano e una integrazione sociale.

1.5. I.C. "F.S. NITTI" a Roma (ITALIA)

L'Istituto "F.S. Nitti" è nato dall'unione della Scuola Primaria "R. Merelli" con la Scuola Media Statale "G. Petrassi", avvenuta il 1 settembre del 2012, in seguito ad una Direttiva Regionale.

Si tratta di una Scuola Statale che è controllato dal Ministero dell'Istruzione. L'Istituto è composto da 3 complessi scolastici: La Scuola Media "F.S. Nitti", dove sono collati 21 classi, la Presidenza e gli Uffici Amministrativi, la Scuola Primaria "Ferrante Aporti" con 15 classi e la Scuola Primaria "F. Mengotti", con 11 classi. Nell'attuale anno scolastico, 2015-2016, il numero totale degli studenti raggiunge 1037: 546 dei quali frequentano la Scuola Primaria e gli altri 491 la Scuola Media. Gli allievi vengono da diverse scuole private o pubbliche del quartiere o del distretto. ORARIO DELLA SCUOLA PRIMARIA: le famiglie possono

scegliere, a seconda dei loro bisogni, tra 27 o 40 ore alla settimana. Le materie obbligatorie sono: Italiano, Matematica, Scienze, Storia, Inglese, Studi Sociali, Geografia, Musica, Educazione Fisica, Arte, R.E. o Attività Alternative. Gli studenti che frequentano la scuola per le 40 ore settimanali, hanno il pranzo a scuola e laboratori di attività pomeridiani. ORARIO DELLA SCUOLA MEDIA: comprende 30 ore alla settimana. Le Materie obbligatorie sono: Italiano, Prima Lingua Straniera – Inglese, Seconda Lingua Straniera – Spagnolo/Francese (scelta della famiglia), Matematica, Scienze, Arte, Musica, Tecnologia, Storia, Geografia, Educazione Fisica, R.E.

SCUOLA E TERRITORIO. La nostra Scuola opera in contesto culturale medio-alto, sebbene vario e a volte problematico. Infatti, anche se è composto prevalentemente da professionisti, impiegati e lavoratori nel settore terziario, situazioni socio-economicamente svantaggiate, come immigrazione, disoccupazione, degradazione sociale e culturale, sono abbastanza comuni, sia nella area in cui insiste la nostra Scuola sia nei quartieri vicini, da dove la maggior parte dei nostri studenti provengono. Il territorio non accoglie nessun tipo di insediamento industriale: studi professionistici, imprese commerciali, negozi e HOUSEWORK sono le maggiori fonti di introiti. Gli studenti con particolari Deficit di Apprendimento, studenti stranieri che non conoscono bene la Lingua Italiana, studenti socialmente problematici sono ben inseriti nella scuola. La maggior parte dei nostri studenti raggiungi soddisfacenti livelli di apprendimento, ottiene buoni risultati e hanno grandi aspettative per i loro studi futuri. Attualmente, l'analisi delle iscrizioni alla Scuola Superiore dimostra che il 90% degli studenti continua con gli Studi Classici o Scientifici, il 7% in Scuole Politecniche, il 3% in Istituti Professionali. L'abbandono del percorso scolastico è dello 0%. In riferimento allo stile di vita del quartiere dove le scuole agiscono, l'Amministrazione Scolastica prende vantaggio di tutte le opportunità offerte dal Regolamento della Scuola Autonoma in modo da pianificare un efficiente orario settimanale per i 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì. La scuola può, inoltre, proporre lei stessa come un punto di convergenza per quanto riguarda sport e musica, visto che si colloca in un quartiere fornito di tutti i servizi appropriati per complessi sportivi, Scuole di Musica e di Dizione, Parrocchie e oratori per Scout, club giovanili. Inoltre, la Preside ha firmato un Memorandum di conoscenza con alcune Associazioni Ricreative in modo che gli studenti possano scegliere tra diverse attività da intraprendere fuori dalla scuola, dopo l'orario delle lezioni. Tutte le attività sono incluse nel POF scolastico (il principale documento scolastico) e le competenze raggiunte dagli studenti vengono certificate dalle Associazioni stesse.

1.6. Ministero dell'Istruzione di Kielce (POLONIA)

Il Ministero dell'Istruzione di Kielce, che supervisiona gli standard dell'istruzione nelle scuole e nelle Istituzioni nella provincia di Świętokrzyskie, è una unità dell'Amministrazione della Giunta governative della Provincia. Il Ministero dell'Istruzione di Kielce conta un totale di 47 ispettori e specialisti. Gli ispettori portano a termini compiti relativi alla supervisione pedagogica, per esempio fare valutazioni esterne delle scuole e delle Istituzioni scolastiche e testare la conformità delle loro attività con la legge. La valutazione qualitativa delle scuole e delle Istituzioni scolastiche è un compito fondamentale del Ministero. Gli ispettori di quest'ultimo inoltre, hanno compiti di supporto delle scuole e delle Istituzioni scolastiche. Gli specialisti che lavorano nel Ministero hanno anche compiti diversi dalla supervisione pedagogica. Lo staff è ben preparato e altamente competente, che rende possibili un'attuazione professionale dei compiti. Il Ministero dell'Istruzione coopera attivamente con tutte le unità locali governative della Provincia (102 municipalità e 14 distretti), nel creare una politica scolastica locale e regionale. Collabora inoltre con le università regionali (10) e con alcune organizzazioni non-governative (incluse il Centro Volontari e il Centro per la Democrazia Locale), con associazioni e fondazioni che sono il corpo di governo delle scuole e delle Istituzioni scolastiche. Questo è il promotore di molti progetti scolastici che promuovono il valore e la qualità dell'Istruzione, non solo nella provincia di Świętokrzyskie, ma anche nel paese.

La Sovrintendenza Scolastica di Świętokrzyskie copre con il suo patrocinio importanti eventi scolastici organizzati dalle Istituzioni Accademiche, dalle Associazioni Culturali, dalle Scuole e dalle Istituzioni scolastiche.

Questa partnership rafforza istituzionalmente il progetto e permette l'utilizzo delle conoscenze degli esperti partner nel campo dell'educazione.

1.7. Presupposti del programma (obiettivi del programma, contenuti, tempi di consegna, campo tematico).

Il programma di preparazione per insegnanti e educatori *Coaching con un metodo di supporto per lo sviluppo dei bambini e dei giovani* è stato sviluppato all'interno della cornice del progetto: *Sviluppare competenze amministrative del personale – sviluppare la creatività dei bambini e dei giovani*, realizzato dal programma Erasmus+, la chiave d'azione – *cooperazione per l'innovazione e una buona pratica*.

L'intenzione degli autori del programma è quello di mettere l'attenzione sulle attività per gli insegnanti e per le persone che lavora con i bambini e con i giovani nelle organizzazione scolastiche e in altre istituzioni che supportano lo sviluppo dei ragazzi.

Il principale obiettivo del programma è quello di preparare gli insegnanti, gli educatori, gli allenatori a capacità di insegnamento cominciando col trasferire le conoscenze teoriche a riferimenti pratici. Il concetto adottato dal programma evidenzia le questioni che riguardano gli effetti anticipati di una preparazione personale attraverso situazioni scolastiche già presenti.

Il tempo di preparazione pensato è di 40 ore di classe, con l'85% del tempo dedicato all'esercizio e un 15% alle lezioni. Il programma consiste in 4 moduli, ognuno dei quali contiene una panoramica generale del lavoro di preparazione e una descrizione dettagliata dei moduli insieme ad un numero stabilito di ore da dedicare ad ogni materia all'interno dei moduli stessi.

La forma base di lavoro è quella dei workshop in piccoli gruppi, durante i quali prevarranno una metodi di introspezione, conoscenza, ricerca e valorizzazione. I metodi usati renderanno possibile l'acquisizione di competenze auto-educative, che è la capacità di controllare il proprio stile di apprendimento e modo di pensare. Creare competenze auto-educative richiede l'utilizzo di metodi euristici per l'analisi e la trasformazione dei compiti – meta conoscenza. La conoscenza delle motivazioni ed emozioni e di come il nostro pensieri funzionino è necessaria per accrescere il processo di apprendimento.

Le classi verranno condotto in maniera tale da permettere una partecipazione attiva dei partecipanti, dando e accettando i feedback. Durante la preparazione, saranno assicurate la continuità e la coerenza tra i diversi moduli.

Obiettivi del programma:

- Rafforzare le competenze professionali degli insegnanti e delle altre persone che lavorano con i bambini e con i giovani nelle organizzazioni educative in termini di applicazione dei compiti educativi e attraverso esperienze di scambi culturali,
- Alzare la qualità del lavoro delle scuole e delle altre istituzioni scolastiche nei paesi partner attraverso l'utilizzo di un approccio interdisciplinare – una combinazione di diverse aree di conoscenza ed esperienza,
- Preparare i partecipanti all'organizzazione di un processo educativo, permettendo lo sviluppo di creatività e innovazione nei metodi e nelle forme dell'organizzazione del lavoro.

Obiettivi specifici del programma:

- Preparare per l'utilizzo di metodi innovativi per l'apprendimento nell'insegnamento e nel lavoro educativo con i bambini e con i giovani,
- Fornire ai partecipanti vie innovative di lavoro con i bambini e con i giovani durante il *coaching* educativo,
- Fornire ai partecipanti categorie concettuali che permettano di comprendere il significato sociale del modello di *coaching* GROW,
- Far conoscere le specifiche e l'essenza del modello di insegnamento 4MAT di Bernice McCarthy,
- Imparare vie innovative per risolvere i problemi nei rapporti difficili tra insegnate e studente,
- Orientare ed arricchire la percezione degli eventi scolastici nel contesto della narrativa interpersonale e l'importanza della comunicazione a due vie nel dialogo educativo,
- Acquisire le capacità di riconoscere le preferenze di apprendimento di uno studente come una condizione per motivare una soddisfacente acquisizione di conoscenze e competenze,
- Preparare i partecipanti ad organizzare efficientemente il processo educativo che permette lo sviluppo di creatività e innovazione nei metodi e nelle forme dell'organizzazione del lavoro,
- Aumentare le competenze dell'utilizzo delle risorse ITC quando vengono pensate soluzioni innovative nel lavoro con i bambini e i giovani.

Risultati dell'apprendimento:

I partecipanti:

- Realizzeranno l'importanza delle competenze diagnostiche nel supporto professionale per gli studenti nel processo educativo e nella complessità di una conclusione sulla base di sintomi esterni,
- Capiranno l'importanza di diversi stili di apprendimento come modo per determinare l'efficienza dell'apprendimento,
- Guadagneranno conoscenze riguardo all'importanza della teoria delle intelligenze multiple di Howard Gardner, che renderà possibile determinare il tipo di intelligenza e creare, adeguatamente alla diagnosi, un profilo personalizzare della propria intelligenza e di quella degli studenti,
- Capiranno l'abilità di diagnosticare e stabilire razionalmente la complessità delle situazioni di apprendimenti, che renderanno possibile pensare a soluzioni ed anticipare l'impatto delle attività pianificate nelle specifiche aree pratiche,

- Guadagneranno conoscenza nel campo del *coaching* – un processo orientato a rafforzare gli studenti grazie ad un supporto esperto per apportare cambiamenti in ognuno
- Presenteranno uno stile di apprendimento di David Kolb, che permetterà di pensare un processo educativo per gli obiettivi e i problemi discussi,
- Comprenderanno la natura e l'essenza del modello di insegnamento 4MAT di Bernice McCarthy e acquisiranno l'abilità di creare soluzioni metodologiche creative
- Creeranno, usando il modello GROW, una struttura di conversazione di coaching con gli studenti sui problemi e la applicheranno nelle attività pedagogiche,
- Riconosceranno la risorsa dei potenziali errori di comunicazione e le loro conseguenze sull'efficienza della comunicazione, che garantirà una maggiore attenzione nella comunicazione quotidiana,
- Acquisiranno una conoscenza riguardo gli strumenti di comunicazione: domande aperte o chiuse, parafrasi, chiarimenti e le regole per la conversazione,
- Acquisiranno l'abilità di lavorare usando il metodo del coaching,
- Saranno capace di supportare i bambini e i giovani nel loro sviluppo individuale,
- Avranno una conoscenza comprensiva e le capacità di un uso pratico delle risorse ICT nella ricerca, nella collezione e nella selezione delle informazioni necessarie al processo didattico.

Contenuti:

Il programma di preparazione è stato sviluppato con lo scopo di perfezionare le competenze specialistiche, metodologiche, psicologiche e pedagogiche dello staff lavorando tutti i giorni con i bambini e i giovani. Il progetto includerà 34 persone rappresentanti dei paesi partecipanti nella cooperazione internazionale per il perfezionamento del progetto, per esempio Cipro, Islanda e Polonia.

Altri dipendenti provenienti dalle istituzioni partner saranno coperti da un supporto indiretto. Il programma è disponibile a tutte le persone interessate nel coaching – un metodo innovativo di insegnamento e di lavoro educativo e di preparazione.

Durata del workshop:

40 ore.

Lo staff che terrà il workshop:

per assicurare l'alta qualità dei corsi di preparazione, questi ultimi saranno tenuti da uno staff competente e professionale con alte competenze nel campo dell'andragogia, esperti nel condurre workshop e negli argomenti discussi.

Termini per completare la preparazione:

Una attiva partecipazione a tutte le lezioni (solo in casi eccezionali c'è la possibilità di assenza del 10% delle lezioni).

Valutazione:

durante la preparazione la valutazione sarà fatta usando degli strumenti di misura della qualità interna del programma di preparazione e di misurazione della qualità del lavoro dello staff che conduce i workshop.

Programma di preparazione

	MODULI	Numero di ore		
		totale	lezioni	workshop
1	Innovazioni nell'istruzione – approccio al coaching. Profilo del coaching.	4	0,5	3,5
2	Competenze dell'insegnante - coach.	12	2	10
	La relazione coach – student. Competenze comunicative dell'insegnante-coach come il fattore motivazionale nel processo di apprendimento dello student e la collaborazione con i parenti.			

	Modi di risolvere i problemi in relazione alle difficili situazioni La relazione coach-studente			
3	Modello GROW come un metodo di lavoro di coaching, la natura e l'essenza specifica del modello 4MAT per condurre le classi di Berenice McCarthy.	18	2,5	15,5
4	Stili di apprendimento	6	1	5
	TOTALE	40	6	34

II. Programma di preparazione dettagliato.

1. Innovazioni nell'istruzione – approccio del coaching. Profilo del coaching.

Il coaching è collegato bene al programma all'interno della politica d'innovazione. L'obiettivo strategico dell'EU, in accordo con la Strategia di Lisbona, è quella di promuovere la crescita dell'economia basata sulla conoscenza e, allo stesso tempo, dinamica e competitiva che assicura impiego in condizioni di una "maggiore coesione sociale" (K. Bachnik, *Innowacyjność jako jeden z kluczowych elementów polityki Unii Europejskiej*, w: *Innowacyjność w teorii i praktyce*, p. 9). Un'importante scopo del coaching è quello di fornire un supporto emotivo, cognitivo e strumentale, che mira ad alzare il livello di conoscenza che modifichi il comportamento. Il ruolo del coach è quello di fare domande, costruire un consenso, motivare e supportare nel raggiungere degli obiettivi (A. Stankiewicz, A. Hejduk, *Założenia metody coachingu*

społecznego, p. 47). Le sopraccitate capacità di formare delle corrette relazioni e un clima di fiducia sono anche caratteristiche di un insegnante innovativo per il quale è essenziale padroneggiare l'arte dell'empatia e avere un alto livello di "intelligenza" sociale e emotiva.

Che cos'è il coaching nell'istruzione?

È un processo di terapia individuale, nella quale l'insegnante – coach stabilisce una relazione con il cliente-studente e lo stimola ad un ulteriore sviluppo.

Il coach conduce il partecipante del processo di coaching, a partire dalla sua forza, a raggiungere positive qualità e successi. Coaching è un tipo di comportamento e attitudine, che gli altri vedono come un'attrazione e che risveglia in loro un forte bisogno di stabilire un contatto con il coach.

Presupposti del coaching:

- Positiva valutazione del partecipante al coaching a motivarsi e a perfezionare la propria autostima. Il coach stabilisce un'agenda di programmi e azioni
- Allargare il range di capacità della persona. Il ruolo del coach è quello di far uscire fuori le risorse di ognuno,
- Creazione di un campo di sviluppo. Il coaching si focalizza sul cambiamento e sull'azione.

Uno dei requisiti per un processo di successo è la motivazione del coach ad un continuo sviluppo, a cambiare i comportamenti, così come specificare uno o più desideri, come per esempio risolvere uno specifico problema, o il desiderio di imparare come affrontare un cambiamento, stress o a volte l'abilità di prendere una decisione al momento in cui ci si trova davanti ad un bivio, o più semplicemente il desiderio di acquisire o perfezionare qualche abilità per essere più efficiente e meglio organizzato.

I cinque principi importanti per il coach e associati all'ottenere dei risultati:

- Il modo in cui le persone si comportano riflette i loro pensieri.
- Bisognerebbe apprezzare e cercare l'individualità.
- La mancanza di motivazione spesso evidenzia sconforto.
- L'azione è determinata dalle sue conseguenze anticipate.
- Le persone che si occupano responsabilmente, si comportano responsabilmente.

Chi è il coach e chi invece il “coachee” (allievo)?

Il processo di apprendimento – insegnamento che si serve degli strumenti del coaching cambia la percezione della relazione tra insegnante e studente a favore di più di una collaborazione. L'insegnante-coach è un partner, un compagno amichevole, interessante e d'ispirazione nel viaggio educativo nel quale lo studente viene influenzato e decide insieme all'insegnante lo scopo dei compiti da svolgere, in grado di essere capace di lavorare in accordo con la propria strategia di apprendimento.

I principi del coaching.

Seguire il cliente-studente

L'impegno continuo di supportare le persone nel guadagnare conoscenza – questo è essenziale durante l'intero processo, specialmente può essere ridotto quell'entusiasmo iniziale. Il cliente sceglie la direzione dello sviluppo e decide l'obiettivo e lo scopo della cooperazione. Il coach lo accompagna in questo viaggio ma non solo fino al punto in cui lui/lei è invitato a farlo.

Chiarezza - informazioni comunicative e ricettive in una forma appropriata.

Prospettiva – un focus sugli interessi del coachee.

Approccio individuale

Non esiste un approccio universale – una situazione specifica del cliente, il potenziale, i talenti e le debolezze, determinano una natura individuale del lavoro (selezione appropriata dei metodi, tecniche e stili). Lo studente è responsabile per i risultati. È, inoltre, importante che, se necessario, lo studente debba essere consapevole del fatto che il risultato finale della sessione dipende in grande misura da lui/lei.

Impegno – un interesse genuino nel cliente. Grazie a questo il coach può trovare che cosa motivi gli studenti, che cosa li preoccupi e quali azioni lo ispirino.

Confidenza – abilità di proteggere le informazioni sui rapporti e creare quindi un senso di fiducia e sicurezza.

Rapporto autentico

Le basi sono come quelle di un rapporto di partnership, una stretta relazione basata su una mutua fiducia. Il fondamento del lavoro del coach è il suo impegno genuino, l'interesse nel

cliente e l'apertura ai suoi bisogni, creare relazioni basate sulla mutua fiducia e sulla sincerità. Il dialogo basato sulla parità – è inaccettabile per il coach adottare una posizione di superiorità e autorità in tutte le aree della vita.

Creare nei clienti-studenti un senso di sicurezza di se stessi – impegno personale nel creare e mantenere una alta idea di se stessi.

Cooperazione – l'atmosfera di partnership, in cui vincono tutti o nessuno.

Focalizzare l'obiettivo

Focus costante sui pensieri e i risultati dello studente. Coaching è un compito relazionale focalizzato sul raggiungere particolare risultati: perfezionare la funzionalità delle persone nella vita quotidiana, apportare dei cambiamenti, risolvere problemi.

Il rischio – incoraggiare l'innovazione e imparare facendo, e gli sforzi per eliminare le penalità per gli errori.

Pazienza – andare oltre i risultati a breve termine per avere una visione sul tempo e sull'azione.

1.1. Definizioni di coaching, importanza e comprensione del concetto di “coaching” in ogni paese.

Etimologicamente la parola *coaching* proviene dal nome di un villaggio ungherese, Kock, dove, sin dal quindicesimo secolo, veicoli su ruote, Kochi, venivano prodotti. Il nome del veicolo diventò popolare in Europa dopo la costruzione del primo veicolo su quattro ruote e su due assi. Questo termine, originariamente usato per descrivere un tipo di trasporto su ruote, con il tempo, è penetrato nella lingua inglese come *Coach*, in quella tedesca come *Kutsche*, e in quella spagnola, portoghese e francese come *Coache*. La parola *coaching* descriveva il servizio di trasporto di passeggeri.

Il termine *coaching* gradualmente assimilò altri significati molto distanti da quello originale. Intorno al 1830, la parola apparve nello slang dell'Università di Oxford per denominare un tutor, che aiutava gli studenti durante gli esami, e nel 1861, nell'ambiente dello sport, per descrivere un allenatore, che allenava gli sportivi per prepararli alle competizioni, per raggiungere grandi risultati.

David Clutterbuck (2009, p. 15) dà una diversa etimologia, derivando le origini del termine alla parola *coax*, che significa persuadere qualcuno a fare qualcosa, che, secondo lui, dimostra la natura persuasiva della conversazione del coaching.

Ricercatori polacchi hanno detto, in forma anonima, che ritrovare un equivalente del termine nella lingua polacca è impossibile (Smidt 2009, p. 41, Oleksyn 2006, p. 218).

Anche la letteratura della lingua inglese indica una incomprendione crescente nel descrivere altri interventi simili, come l'allenamento, il fare da mentore o la consulenza come il *coaching* (Clutterbuck, 2002, p.11; Popper and Lipshitz 1992, p. 16). Pochi tentativi falliti di tradurre la parola *coach* come "trener" dimostra la validità di queste argomentazioni. Per esempio, il libro di Max Landsberg *Tao of coaching* è stato tradotto in polacco in "Tao szkolenia", *Coaching and Mentoring* by Eric Parsloe and Monica Wray – come "Trener i mentor". Anche tra i contenuti di entrambi i libri il termine *coach* è stato tradotto come "trener", che introduce una confusione dei termini.

Il termine *coaching* nella letteratura ha avuto diversi riferimenti e ha avuto una evoluzione semantica.

Dal significato originario e base, ossia indicare una tipologia di trasporti che si muovono in uno spazio fisico, il termine è arrivato a significare il processo dei movimenti nello spazio psicologico: un veicolo-coach, aiuta ad un trasporto confortevole di passeggeri da un punto iniziale ad uno finale, il coach-insegnante supporta i clienti-studenti nel raggiungere i loro scopi e i loro obiettivi. Metaforicamente questo tipo di supporto è come un viaggio: contiene la definizione di punto di inizio e una destinazione, così come superare potenziali ostacoli durante il tragitto per l'obiettivo da raggiungere. Il compito del coach è quello di coprire confortevolmente una distanza geografica e il suo ruolo è quello di rendere facile e piacevole il viaggio del cliente-studente.

Il *coaching* è inteso in questo senso in Polonia. Per riassumere, oggi il *coaching* è sinonimo di una partnership, inteso come un processo di aiuto verso un'altra persona o verso un gruppo di persone.

È uno degli strumenti per supportare i cambiamenti collegati allo sviluppo e allo stile specifico di comunicazione. Il *coaching* si focalizza sul trovare delle soluzioni ai problemi, non nella ricerca delle cause. Si presta attenzione al futuro, non al passato. Il problema si converte nello scopo da raggiungere.

L'essenza del *coaching* è quello di assistere una utilizzazione piena delle conoscenze possedute dalle singole persone nel posto di lavoro. Inoltre, incide sullo sviluppo del suo funzionamento, aumentando la motivazione di agire, come l'effettività delle misure adottate. Non riguarda l'imparare cose nuove.

Inoltre, il coaching dovrebbe focalizzarsi sull'utilizzo di conoscenze già acquisite e sulle competenze riguardo i contenuti. Ad ogni modo, dipendendo dai bisogni emergenziali, ha cambiato il suo discorso per perfezionare le azioni.

Lo scopo del coaching è quello di aiutare le persone nel percorso da un luogo in cui si trovano, ad un altro, che è quello dove loro vorrebbero essere, o in cui hanno solo il bisogno di essere e nel mettere in pratica le conoscenze in soluzioni pratiche, portare lui/lei sempre più vicino all'obiettivo.

Nel *coaching* è usato un linguaggio positivo. Le persone lavorano in accordo con questi principi: dire quello che si vuole raggiungere, non quello che non si vuole raggiungere. Gli obiettivi sono formulati per mostrare quello che potrebbe essere fatto meglio, non quello che è fatto male, ad esempio: "la cooperazione con i parenti dei giovani nelle nostre istituzioni praticamente non esiste", deve cambiare in "vogliamo incrementare la partecipazione dei parenti per i benefici della nostra istituzione."

I risultati del coaching sono precisamente definiti in goal, operazioni ottimizzate, decisioni migliori, un utilizzo migliore delle risorse esterne ed interne.

Il coach supporta la ricerca della soluzione al problema senza imporre la sua visione delle cose, la sua idea, creando l'opportunità di espressione delle attitudini e dei pensieri del singolo. Il *coach* rende consapevoli che le responsabilità nel raggiungere gli obiettivi sono riposte nel singolo individuo o nel team. Il *coach* è un facilitatore e un moderatore dell'incontro, e il suo ruolo è quello di aiutare e supportare nell'azione.

Nel lavoro di gruppo, accade che alcuni delle questioni complicate siano "nascoste sotto il tappeto", il *coach* prova a tirarle fuori, e l'energia spesso usata per biasimarsi, giustificarsi, dire che cosa uno non può fare, spiegare perché qualcuno ha fatto qualcosa o perché no, dirige verso una specifica azione, sul lavoro dei veri problemi.

A Cipro, il coaching è più di una semplice tecnica ed è più di un semplice "gioco di parole" di una vecchia idea. È una filosofia unica che ha a che fare con la ricerca del modo migliore per aumentare il cambiamento degli educatori. Il modo autocratico o, se vi piace, la via "lascia che ti aiuti", significa che gli altri dettano e dirigono i progressi dell'insegnante al suo sviluppo con le conseguenze collegato se questo non dovesse accadere. Sotto questo sistema tradizionale, per ultimo, l'insegnante può biasimare il suo capo se la strategia che lui ha imposto non funziona. Il coaching educativo è completamente differente (Creasy, J. And Paterson, F. (2005) [(Proverbs 24:3-4 New International Version (NIV), **Saying 21: ³ By wisdom a house is built, and through understanding it is established ⁴ through knowledge its rooms are filled with rare and beautiful treasures.]**

Il coaching dell'insegnante nelle scuole assume diverse forme, ma comunemente è concepito per fornire un supporto professionale personalizzato agli insegnanti attraverso la discussione riguardo la pratica.

Il coaching prende tempo ad organizzazione e facilitare, e siccome il tempo nelle scuole è prezioso è importante che il coaching, quando utilizzato, lavori al massimo livello [CUREE (2005) National Framework for Mentoring and Coaching].

Per gli insegnanti, il coaching spesso supporta la sperimentazione nelle strategie delle nuove classi. Il coaching per accrescere l'insegnamento e l'apprendimento, non è sempre collegato ad un percorso di carriera. L'attenzione del coaching è spesso selezionata da colui che apprende e il processo fornisce opportunità per risolvere problemi sia per il coach che per il coachee (Lofthouse et.al, 2010). Il coaching è una forma di sviluppo professionale continuo (CPD) e può inoltre, essere una dimensione forte di apprendimento professionale degli insegnanti nelle scuole (Christopher J. Cushion, Kathy M. Armour, and Robyn L. Jones).

Così sente il bisogno di essere organizzato come parte strategica dell'approccio al CPD. Inoltre, rappresenta un'alternativa genuina a quello che costituisce la maggioranza del CPD degli insegnanti, che è stato trovato essere raramente collaborativo o informato, ma invece tende a coinvolgere forme passive dell'apprendimento, e è poco inserito nei contesti di lavoro. (Pedder et al, 2008).

Il collegamento tra l'apprendimento degli insegnanti e quello degli studenti agisce come la principale leva per lo sviluppo del coaching nelle scuole. Qualsiasi sia la natura delle scuole, c'è un imperativo costante di sviluppo, sia nei riguardi del raggiungimento degli scopi da parte degli studenti, sia dei risultati più ampi. La maggior parte della giornata scolastica, sia per gli studenti che per gli insegnanti, è spesa in lezioni. Che cosa succede durante le lezioni è eccezionalmente complicato, influenzato non solo dalla qualità della programmazione, ma anche dai rapporti, dall'ambiente di apprendimento e dalla motivazione dei partecipanti. Gli insegnanti frequentemente stabiliscono dei target di performance manageriali che sono immersi nella complessità, e mentre i target aiutano a focalizzare l'attenzione, loro raramente agiscono con lo scopo di perfezionare la pratica. Il ciclo di organizzazione di performance operato nella maggior parte delle scuole può anche agire come un altro caso per implementare il coaching. Quando funziona bene, il coaching inizia ad intaccare la complessità dell'insegnamento e dell'apprendimento, fornendo opportunità per analizzare la pratica dell'insegnamento e le sue conseguenze. Come attività di sviluppo professionale individuale, il coaching può essere finemente sintonizzato alle preoccupazioni degli insegnanti per supportare i proprio studenti.

Gli insegnanti e i leader scolastici stanno diventando più consapevoli delle relazioni tra impegno, feedback e apprendimento per gli studenti, come spiegato per la valutazione dell'agenda di apprendimento. Il significato di questo sta nella relazione parallela tra sfida e feedback nell'apprendimento degli insegnanti. Il ruolo degli insegnanti è una sfida continua, ma a volte si focalizzano sulla parte pesante del lavoro, piuttosto che sulle sfide pratiche ed intellettuali. Tendono ad adottare una serie di azioni di routine nell'insegnamento e spesso aspettano i risultati dei test, le ispezioni sulle performance e Ofsted (Ufficio per gli Standard nell'insegnamento) per sapere come stanno lavorando. L'onere del loro ruolo e gli strumenti, relativamente diretti, disponibili per il feedback, possono portare gli insegnanti a sottovalutare alcuni dettagli della pratica del mestiere. Coaching rappresenta un modo in cui gli insegnanti possono recuperare questo equilibrio.

Esattamente come conta ogni bambino, conta anche ogni insegnante. Il buon lavoro degli impiegati è una preoccupazione di base di tutti i leader scolastici. Il buon lavoro degli insegnanti è un'altra dinamica complessa, ma molto influenzata dalla volontà nel volere contribuire positivamente alla comunità della scuola.

A loro volta, queste sono influenzate dalla natura delle relazioni tra gli insegnati, i loro colleghi e gli studenti. Coaching crea opportunità di fiducia, sprona ad uno sviluppo delle relazioni professionali e queste aiutano a sviluppare il capitale sociale della scuola. Dato che il capitale sociale contribuisce alle risorse complessive disponibili nella scuola per intraprendere con successo il business di base e continuare ad incrementarlo, questo può fornire un ulteriore caso per il miglioramento del coaching.

Per pianificare lo sviluppo del coaching, è utile revisionare il contesto del coaching e la natura dell'esistenza di questa attività nelle scuole. Vale la pena di prendere la decisione di chi intraprenderà questa review. Può essere valido organizzare un piccolo gruppo di lavoro, includendo magari anche alcuni lavoratori che fanno parte dello staff e che lavorano in diversi livelli, e possibilmente un membro dell'organo di governo. **Il Coaching di Formazione (IC, in inglese Instructional Coaching)** (Knight, J., 2007) al livello degli insegnanti, richiede che l'amministratore e i leader scolastici siano allenati a trattenersi dalla loro tendenza naturale a fornire agli insegnanti le soluzioni ai problemi che stanno affrontando. Piuttosto, il ruolo dell'amministratore è quello di aiutare l'insegnante ad identificare i problemi e ad arrivare alla loro personale soluzione. Mettendo alla prova l'insegnante, l'amministratore aiuta l'insegnante a riflettere e ad analizzare la questione della scelta dell'insegnante e di conseguenza lo porta a domandarsi: "Che cosa farai a riguardo?".

Assumendo questa strategia del coaching obbliga l'insegnante ad accettare le responsabilità per i suoi comportamenti, che rappresenta un grande passo per un insegnante abituato ad

attribuire a studenti, parenti e precedenti insegnanti le ragioni dietro ad una mancanza di progresso di uno studente. Questo approccio aiuta gli insegnanti a focalizzare su questo aspetto e a cambiare i propri atteggiamenti.

Il coaching didattico ha forti risultati anche sulle classi. Attraverso questo metodo, un vero rafforzamento dell'insegnante è possibile, ma forse ben più importante, le capacità che sono modellate dall'amministratore sull'insegnante sono esattamente le capacità costruttiviste che gli insegnanti possono adottare con i loro studenti.

L'esperienza di Cipro mostra che con il termine coaching si intende il processo di preparazione o di sviluppo nel quale un coach supporta un allievo nel raggiungere uno specifico obiettivo, personale o professionale.

L'esperienza e le competenze del coach offrono guida, consigli e supporto nel portare a termine i compiti da svolgere. Il coaching didattico nelle scuole prende varie forme, ma è comunemente inteso come fornire un supporto personalizzato e professionale durante la discussione sulla pratica. L'organizzazione del coaching richiede del tempo, e, siccome il tempo nelle scuole è prezioso, è necessario che il coaching, quanto usato, lavori alla massima efficienza. Il coaching differisce dal mentoring perché si focalizza su compiti e obiettivi specifici, e non su goal generali e sulla panoramica di uno sviluppo generico.

A Cipro, il coaching consiste nel programma per gli Insegnanti Candidati alla Istruzione Secondaria, tenuto dall'Università di Cipro dal 2007. Il programma ha lo scopo di preparare i laureati all'insegnamento. Il programma cerca di arricchire i laureati con tutte le esperienze e le competenze che li renderanno in grado di interpretare le teorie pedagogiche e di trasformare i contenuti di diverse discipline in modo da ricoprire perfettamente il ruolo nella classe e nella scuola.

Un insegnamento di successo richiede la comprensione e l'applicazione del processo di costruzione delle conoscenze, l'applicazione di tale processo nella classe e lo sviluppo pedagogico pensando alle istituzioni didattiche e le loro dimensioni socio-politiche. I candidati PTP del programma (PPKYELME) basato sulla tesi che la competenza epistemologica in qualche materia non può essere essa stessa la base per la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento. I lati teorici e pratici del programma contribuiscono a sviluppare le capacità:

- a) Di osservare sistematicamente e di analizzare la griglia dinamica delle relazioni e delle interazioni che prendono luogo nelle classi e nella scuola in generale,

- b) Di organizzare e dirigere il processo di apprendimento
- c) Di analizzare l'insegnamento con occhio critico.

Il programma riconosce le peculiarità di ogni disciplina e incoraggia e aiuta i candidati a sviluppare dei meccanismi di sintesi e di continua revisione delle soluzioni specializzate per i problemi insegnamento-apprendimento separatamente in ogni materia. Ci si aspetta che al compimento del programma, gli insegnanti sviluppino una filosofia pedagogica moderna che li aiuterà nell'esercizio del loro mestiere.

Principali obiettivi del programma:

- La preparazione degli insegnanti per supportare la conoscenza degli studenti.
- Guadagnare esperienza e competenze che renderanno gli insegnanti in grado di interpretare le diverse teorie pedagogiche e l'applicazione dei diversi metodi di insegnamento.
- Sviluppare l'autonomia per rendere gli insegnanti in grado di prendere iniziative scolastiche e di analizzare, interpretare e sviluppare dei programmi.
- La sensibilizzazione degli insegnanti ai diversi bisogni degli studenti, livelli di prontezza e lo sviluppo delle capacità in modo da poter rispondere all'assortimento delle classi.
- La prontezza degli insegnanti a rispondere positivamente alla diversità degli studenti e offrire uguali opportunità.
- Preparare gli insegnanti a riconoscere e supportare le differenze culturali e linguistiche delle scuole cipriote.
- Sviluppare la capacità degli insegnanti a creare un ambiente per i moduli di specializzazione per gli insegnanti.

In Italia il coaching rappresenta uno strumento molto potente che aiuta a perfezionare la vita privata e professionale, incrementare le relazioni con gli altri, scoprire le strategie più efficaci per raggiungere i propri obiettivi personali.

A scuola, gli insegnanti normalmente si interessano all'apprendimento del coaching, seguendo i suoi principi nell'approccio con lo studente. Ad ogni modo, lavorando con i bambini e con i giovani, in particolari periodi delle loro vite (dovuti all'età, al loro personale

background sociale, l'esperienza familiare), gli insegnanti adottano i principi del Counseling per risolvere i possibili conflitti e le possibili difficoltà.

I principali punti del Coaching:

- Definire gli obiettivi, renderli chiari e misurabili.
- Rendere effettiva la performance e sviluppare competenze professionali.
- Identificare le risorse e farne uso.
- Allenare e sfruttare le potenzialità di ognuno.

I principali punti del Counseling:

- Identificare l'area di disagio.
- Definire gli obiettivi.
- Rendere gli studenti consapevoli delle loro debolezze e delle loro forze.
- Identificare il continuo feed-back con le emozioni, i pensieri e le azioni di ognuno. (Metodo ABC)

I punti che sono considerati a scuola:

- Identificare l'area di disagio.
- "Alfabetizzazione emotiva" allenando gli studenti: classificazione delle emozioni, riconoscimento delle emozioni e l'importanza di provare un'emozione.
- Sviluppare le abilità dell'"intelligenza emotiva": consapevolezza emotiva, controllo degli impulsi, capacità di ripresa o recupero (abilità ad automotivarsi), empatia, controllo efficace delle relazioni interpersonali (comunicare in una maniera efficace e controllare i conflitti).
- Definire quale obiettivo comportamentale deve essere raggiunto.
- Rendere gli studenti consapevoli delle risorse e delle aspettative.
- Servirsi degli strumenti di "brainstorming e "problem-solving".
- Identificare le rappresentazioni mentali personali e le soluzioni disfunzionali già adottate.

- Cominciare un “ciclo virtuale” (un set di buone pratiche) per creare pensieri positivi in ognuno; supportare, motivare e incrementare la propria autostima.
- Controllo dell’ansia scolastica (in relazione ai rapporti “coppia a coppia/adulto” e le performance personali): “FLOODING” (scorrere con l’immaginazione); riconoscere l’ansia in se stessi e nell’altro; confine soggetto e situazione; identificare le condizioni e le conseguenze; imparare a parlare dell’ansia; simulare le situazioni che provocano ansia e scoprire come controllarle.

In Islanda, il coaching è più orientato ai leader. È un relativamente nuovo approccio al business islandese ed è cresciuto regolarmente in questi ultimi anni. Qui in Islanda sentiamo e conosciamo l’utilizzo del coaching di leadership e il coaching di lifestyle ma il termine coaching si è sviluppato dal “coaching psicologico sportivo”.

Secondo il sito del coaching islandese, il Coaching è stato introdotto nel business europeo circa 15 anni fa attraverso la pubblicazione del libro “Coaching for Performance” di John Whitmore.

Il Coaching sta contribuendo a cambiamenti positivi. Dove sono cominciati questi cambiamenti?

John Whitmore indica che il cambiamento deve incontrarsi con queste condizioni:

ESSERE:

significa sviluppare una intelligenza emotiva, attitudini e comportamenti.

AGIRE:

applicare l’intelligenza emotiva (questo è il ruolo importante del coaching: supportare una particolare azione, nella quale sia espressa l’intelligenza emotiva).

Il Coaching può essere definito come una cooperazione personale, costruttiva e professionale tra il coach e l’individuo. L’obiettivo è quello di rendere capace l’individuo, attraverso l’incoraggiamento e il supporto, di andare avanti e di vedere cambiamenti positivi e misurabili nelle loro vite, non ha importanza se l’obiettivo è di un benessere mentale o fisico, di carriera, relazionale o altro.

Durante la crescita del coaching, ci sono state diverse attenzioni allo sviluppo come il coaching nel business, il coaching esecutivo, il coaching nella vita, il coaching per il benessere ed il coaching didattico.

Il coaching è una conversazione tecnica per incrementare la consapevolezza e le responsabilità dell'individuo. L'idea è quella che il coach instauri una relazione professionale con l'individuo, basata sulla fiducia e sulla confidenza. Il metodo del coaching aiuta l'individuo a trovare la strada per avere successo nella loro ricerca e tenerla sempre sul loro cammino. Durante il processo di coaching, nascono nuove opportunità di sviluppo introspettivo.

Il coaching lavora con la distribuzione del potere e dei progetti, osando essere un leader, controllando il lavoro dei collaboratori (studenti magari), il proprio lavoro e imparando a lasciare andare.

Il coaching didattico è qualcosa di diverso dal momento che deve cominciare a livello amministrativo dove si può agire come coach per gli insegnanti e frenare la tendenza a fornire la soluzione ai problemi agli insegnanti. Gli amministratori e gli insegnanti dovrebbero cambiare il loro modo di pensare per trarre beneficio dal coaching per gli studenti. L'insegnante dovrebbe lavorare sulle soluzioni invece di cercare altrove per i problemi. Usando il metodo del coaching dovrebbe far accettare all'insegnanti le responsabilità per i suoi comportamenti, che rappresenta un grande passo per l'insegnante che spesso rimanda allo studente, ai parenti e agli insegnanti precedenti le cause della mancanza di progresso di uno studente.

Il coaching didattico avrebbe molto potere sulle classi. Attraverso il coaching, il rafforzamento dell'insegnante è possibile, ma forse, più importante ancora, le competenze che sono modellate dall'amministratore sull'insegnante sono esattamente le competenze costruttiviste che gli insegnanti possono utilizzare sui propri studenti. Se gli insegnanti sono in grado di aiutare gli studenti a risolvere i loro problemi personali e formativi in modi simili, gli insegnanti diventerebbero meno prescrittivi nei confronti dei loro studenti, e questi ultimi si sentirebbero più in possesso delle loro vite e dei loro apprendimenti.

In Islanda, il coaching si sta sviluppando verso a livello di leadership, anche se dovrebbe essere controllato come si sta sviluppando a livello didattico. Ancora, è probabile che il livello amministrativo sta frequentando seminari sul coaching.

1.2. La presenza del coaching – coaching nella pratica didattica dell'organizzazione (esempi di coaching nelle istituzioni partner).

Le tecniche del coaching nel lavoro delle organizzazioni didattiche sono usate con diverse frequenze e a diversi livelli. Alla stessa maniera, anche nella pratica delle organizzazioni partner.

Esempi da diversi paesi possono fornire ispirazioni all'utilizzo del programma e per utilizzare simili azioni nelle loro istituzioni.

L'approccio classico al coaching può essere descritto come segue: es. Eve, 14 anni, rimane per un anno sotto la supervisione di un insegnante-educatore. Ha notato che non stava avanzando come avrebbe dovuto, e non sapeva che cosa avrebbe fatto nel futuro, che carriera avrebbe intrapreso. Il suo insegnante usava un tono molto rigoroso e si rifiutava di accettare le sue idee e le sue riflessioni. Alla fine dell'anno scolastico, sentendosi demotivata dalla mancanza di progresso e di successo, Eve chiese l'aiuto di un altro insegnante. Si trattava di un insegnante-coach, più apprezzato dai suoi amici. Ci fu una sessione settimanale di conoscenza reciproca: i criteri e le competenze che erano stato valutati sono stati ritrattati, ogni giorno parlavano del futuro e degli obiettivi, e anche dei sogni di Eve. Dopo una settimana di sessione entrambi concordarono che i punti di forza di Eve erano: l'abilità di lavorare con gli altri, una naturale curiosità riguardo il mondo, e le competenze manuali. L'area da perfezionare e sviluppare era l'abilità di memorizzare velocemente, metodicità e l'abilità di pianificarsi le attività. Entrambi concordarono sulle abilità e sulle tecniche di base, e svilupparono un piano di azione. Il piano specifica alcuni passaggi. Dopo ogni passaggio, un progresso doveva essere fatto, seguito dalle discussione sul come cambiare le tattiche.

Il nuovo insegnante-coach ha usato diversi metodi di lavoro e dopo alcune settimane, i risultati era ben visibili. Il nuovo approccio era meno prescrittivo. Mentre lavoravano e discutevano delle strategie da adottare, l'insegnante era solite chiederle:

- Che cosa stai cercando di raggiungere?
- È esattamente quello che hai raggiunto?
- Vorresti provare a ... ?
- Che cosa hai in mente di fare ora che sei dove vuoi essere?
- Vuoi sapere la mia opinione a riguardo?

Forzando Eve a focalizzarsi sui suoi obiettivi reali, l'ha motivata a prendersi le responsabilità per qualsiasi cosa successe durante il loro lavoro.

Quando una parte di lavoro finiva, facevano il resoconto dei risultati e ne discutevano. Se i risultati era soddisfacenti e in linea con il livello che si voleva raggiungere, procedevano ad una nuova parte del lavoro.

Uno stile così consultivo di collaborazione diede dei risultati, ma c'erano momenti in cui non era appropriato. L'insegnante "si faceva carico delle questioni", imponendo alcune soluzioni.

Durante il lavoro per ottenere dei progressi, una continua valutazione del progresso, un'organizzazione e obiettivi a breve-termine hanno portato dei risultati particolari. Risultati positivi e piccoli traguardi hanno dei risultati forti sulla motivazione e la forza per agire.

Dopo tali attività, Eve trovò il processo di apprendimento come una sfida esaltante. Guadagnò anche una maggiore confidenza. Compresse il processo di apprendimento e di sviluppo, e le ragioni e le cause dei suoi fallimenti. Sosteneva che la cosa più importante è la possibilità di un lavoro indipendente futuro: sapeva come agire e come correggere il suo atteggiamento, come scegliere il cammino da intraprendere.

Nel Centro privato di Istruzione Giovanile di Węgrzynów, la realizzazione dell'istruzione individuale – i programmi terapeutici, che sono sviluppati per ogni allievo, possono essere considerati come parte del lavoro del coaching. La diagnosi fatta prima sullo sviluppo del programma, indica il potenziale dello studente e le risorse in aggiunta alle difficoltà e ai problemi sociali e didattici, sui quali l'insegnante può basare il suo lavoro. Gli obiettivi da raggiungere sono stabiliti, in relazione al cambiamento delle abitudini e i comportamenti cognitivi, emotivi e sociali. Il lavoro è portato avanti sulle basi del programma sviluppato per le attività con gli studenti, preparato su di un programma individuale educativo. Include particolari azioni attuate durante il tempo e un metodo di valutazione dei risultati aspettati.

È molto importante mantenere la forza, ai diversi livelli del programma individuale, l'autostima degli studenti, la motivazione ai cambiamenti e la crescente consapevolezza dei benefici dei cambiamenti positivi del futuro.

Non sempre, comunque, il lavoro porta ai risultati aspettati a causa delle abitudini della vita di tutti i giorni, senza l'osservazione delle norme, ma anche senza uno scopo chiaro. Questo è spesso dovuto ad una mancata accettazione nella famiglia, una disfunzione dell'ambito familiare, una bassa autostima e bassa motivazione. Quindi, le modifiche sono state fatte per incrementare l'efficienza delle azioni. Possono essere notati lo sviluppo personale dello studente, in misura maggiore o minore, l'abilità di formulare obiettivi importante per lei e il desiderio di raggiungerli, che si possono ritenere essere un successo. La valutazione più misurabile è il feedback delle informazioni, quando, dopo aver lasciato il Centro, lo studente

rimane in contatto con gli insegnanti e gli educatori, trova un lavoro e collabora bene con la comunità.

Un esempio di una buona pratica nell'area del coaching nella scuola di Larnaka è la collaborazione con la "Cyprus Family Planning Association" (CFPA). È una delle più vecchie e più stabili delle Organizzazioni Non Governative (ONG) in Cipro, con ricchi e continui contributi nella società, nel benessere, nell'istruzione, nei diritti umani, sin dalla sua nascita nel 1971. La CFPA è un membro accreditato del network europeo della Federazione Internazionale della parentela programmata (DOOP) con l'attiva partecipazione in diverse organizzazioni europee.

L'educazione sessuale scientifica comprensiva (RAPs), libera da pregiudizi, dogmi e ideologie, è necessaria per trasmettere ai giovani le competenze e le conoscenze per essere informati e liberi di scegliere riguardo la loro vita sessuale. Questa è la motivazione per cui la CFPA pensa, incrementa e valuta i programmi d'informazione e d'istruzione per i giovani, gli esperti, i parenti, gli insegnanti e altri professionisti.

Sulla base di questa filosofia, la Scuola Speciale di Larnaka adottò il programma "Tienimi sicuro" nell'ambito dell'Educazione Speciale.

Lo scopo del programma "TIENIMI SICURO" è la cooperazione tra gli Stati Europei per sfruttare le migliori pratiche, le competenze e strategie provate dei partner con più esperienza per formulare l'intervento e la prevenzione dell'abuso sessuale e i programmi contro la violenza sui bambini con disabilità di apprendimento.

La violenza contro i bambini con disabilità capita 1,7 volte più frequentemente che quella contro bambini senza disabilità. Alcuni studi mostrano che il 90% delle persone con deficit mentali subiranno violenze sessuali nei diversi stadi delle loro vite, più spesso da parte di membri della famiglia o di persone a loro molto vicine. La CFPA ha riconosciuto che mentre c'è la necessità di sostenere e supportare NMMD in modo da proteggersi dagli abusi sessuali e dalle violenze, ancora non sono presenti a Cipro le competenze e gli strumenti per poter rispondere a questa necessità.

I giovani con disabilità di apprendimento (NMMD), per lo scopo di questo programma, sono tra i 10 i 25 anni. La "disabilità di apprendimento" è un concetto internazionale che include vari problemi mentali che concerne casi speciali, come difficoltà specifiche di apprendimento, come la dislessia, o i disordini di sviluppo, come un ritardo mentale, l'autismo, ecc...). Questi problemi sono stati sviluppati dopo la nascita (ad esempio, come un risultato di un danno mentale).

Il programma "TIENIMI SICURO" è stato incrementato in tre fasi.

La prima fase include 30 ore di preparazione per gli insegnanti riguardo i principi e le priorità del programma. La seconda fase comprende 10 ore di allenamento per i parenti che abbracciano il programma e la terza fase comprendere un programma annuale (una sessione ogni settimana) per gli studenti selezionati i cui parenti hanno approvato la loro partecipazione.

Dopo la valutazione, un protocollo e una politica sono stati pensati per avere a che fare con:

- Le questioni sessuali e i diritti.
- L'autoprotezione.
- L'abuso sessuale.

Questa politica è stata pensata in accordo con il personale scolastico e i parenti.

Il programma sta continuando ad aggiornarsi con nuovi argomenti e questioni. Inoltre, la scuola mira ad includere questa tematica all'interno del curriculum nazionale dell'Istruzione Speciale.



Un'altra buona pratica basata sulla filosofia del coaching, auto-rafforzamento e l'auto-difesa nella scuola di Larnaka è il Club di Teatro Agios Spyridonas. Gli insegnanti sono chiamati a partecipare nei workshop teatrali di pedagogia teatrale e ad adottare i principi del Teatro degli Oppressi (Augusto Boal) – il Teatro dei cambiamenti personali e sociali.

Come risultati dei workshop gli studenti eseguono delle performance sul palcoscenico (tre all'anno). In collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e della Cultura, il club di Teatro esegue delle performance sul palcoscenico invitando gli studenti delle scuole primarie e secondarie del distretto. I risultati e le emozioni sono meravigliosi e stupefacenti.



Il coaching nella preparazione pre-vocazionale è stato usato con successo per sviluppare l'eccellenza in molti altri settori.

Viene portata avanti una relativamente piccola ricerca in quest'area, ma esplorando quale ruolo può essere per il coaching all'interno del settore può fornire delle intuizioni che sono importanti per la preparazione degli insegnanti e degli allenatori.

Qui ci sono alcune delle questioni chiave analizzate nella pubblicazione:

- Sebbene il coaching sia ampiamente utilizzato nella educazione vocazionale e nella preparazione, spesso non è strutturato. Ha il potenziale per incrementare l'esperienza di apprendimento quando viene condotta efficacemente.
- Coaching, come parte dell'apprendimento vocazionale, ha il potenziale di giocare un ruolo importante nel promuovere un ottimo lavoro sul posto lavorativo.
- Non c'è un'assoluta definizione di coaching; ciononostante, quello che è chiaro è che il coaching in qualsiasi definizione è usato con certi attributi chiave. Essi sono:
 - **Relazionale**, in questo è necessario coinvolgere i feedback individuali e una forte relazione.
 - **Dinamico**, in questo il coach deve reagire alle continue richieste di cambiamento.
 - **Co-produttivo**, in questo sia il coach che l'allievo devono essere uniti nel creare l'esperienza di apprendimento.
 - **Focalizzato sulla performance e sui risultati**, in questo è necessariamente costruito sulle competenze esistenti, piuttosto che sulle competenze da sviluppare a livello base.

I futuri obiettivi della scuola di Larnaka sono di offrire non solo i servizi d'istruzione agli studenti con diverse abilità ma anche di stabilire una strategia per sviluppare un programma di transizione individuale (ITP) basato sulle necessità di ogni studente, in cui la scuola può fornire un'istruzione e offrire una preparazione vocazionale per gli studenti. La collaborazione con le comunità partner presenta un'opportunità per gli studenti di guadagnare un'esperienza attraverso l'impegno.

Quando si sviluppano servizi vocazionali e di transito per gli studenti con bisogni speciali, gli insegnanti si focalizzano su:

- Bisogni individuali e abilità,

- Sviluppo di capacità d'indipendenza,
- Interessi personali e obiettivi.

L'istruzione di transizione aiuta ogni studente ad organizzare gli obiettivi post-scolastici e il lavoro verso la carriera individuale e gli obiettivi della vita.

Gli insegnanti – coach assistono gli studenti nel determinare gli obiettivi della carriera futura basati sulle competenze attuali, interessi e desideri. Una volta che il piano è stato stabilito, gli insegnanti aiutano gli studenti a raggiungere i traguardi attraverso una preparazione personalizzata. Il loro ruolo è quello di assisterli nello sviluppo lavorativo, nelle competenze sociali e comunicative necessarie per raggiungere con successo un posto lavorativo futuro.

All'età di 14 anni, gli studenti si incominciano a preparare per le loro vite indipendenti future lavorando con i loro coach per identificare i punti di forza e gli interessi personali. Li aiutano a prepararsi per la vita indipendente e autonoma sia in campo lavorativo che in ambito personale, fornendogli una preparazione basata su un programma professionale comunitario integrato. Attraverso le relazioni con il business locale e le organizzazioni, con l'attuale istruzione e con la preparazione nella scuola "Agios Spyridonas" gli insegnanti e gli specialisti puntano a fornire un approccio olistico per lo sviluppo dello studente. È stato così per gli ultimi 10 anni.

Gli studenti, che sono in possesso di specifiche abilità di base o sono in grado di essere sviluppate, hanno l'opportunità di seguire un programma di preparazione pre-professionale teorico e pratico.

Dall'età di 13 anni, la preparazione si tiene all'interno della classe. Dopo i 15 anni, gli studenti sono liberi di applicare la loro conoscenza su un sito lavorativo, con la totale assistenza del coach, rendendoli abili di guadagnare competenze operazionali, comportamentali e sociali in un ambito sociale reale.

Gli ultimi traguardi del programma sono:

- Integrare gli studenti con bisogni speciali nella forza lavoro, permettendogli gradualmente di maturare e crescere in confidenza e con autostima.
- Fornire una preparazione pre-professionale in una varietà di competenza (premesse per la preparazione teorica a scuola).



- Fornire una preparazione per le competenze specifiche (premesse per la preparazione teorica a scuola).
- Dare l'opportunità ai nostri studenti di avere un'esperienza pratica sul posto di lavoro (Amalia Factory, Dipartimento della Difesa Civile, lavaggio delle macchine, parrucchiere) sotto la supervisione dell'insegnante-coach.

Il programma combina i metodi di valutazione per determinare la convenienza di una particolare professione, orientamento dipeso dall'interesse e dal talento di uno studente, familiarità con nuove tecnologie e la creazione del posto di lavoro che include gli studenti e i giovani adulti con abilità speciali. Quello che deve essere tenuto a mente è che le responsabilità umanitarie e sociali della scuola non finiscono dopo il diploma degli studenti ma continua anche dopo, nell'attiva relazione tra gli studenti, le loro famiglie e la nostra scuola (vedi appendice D per Obiettivi&Valutazione).

Possiamo anche parlare della presenza del coaching nel caso della Scuola Tecnica di Limasol.

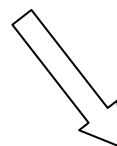
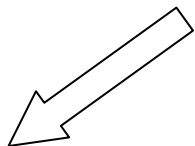
La gestione in Midberg ha avuto un breve workshop e un'introduzione al coaching. Il workshop è durato tre ore ma sfortunatamente non c'è stata l'opportunità per un seguito. Inoltre, non hanno abbastanza conoscenza del coaching per essere in grado di dire che possono attivamente praticamente il metodo del coaching sul posto di lavoro.

Stanno anche cercando di potenziare i bambini e i giovani nelle loro attività durante il tempo di relax e di piacere attraverso la democrazia, l'interazione sociale, la partecipazione e l'apprendimento tramite l'azione.

Usando il metodo del coaching rappresenterà qualcosa di nuovo per loro e quindi, per loro, sarà l'occasione per ricercare nuove tecniche.

Lo schema seguente illustra l'esempio italiano nell'incremento del lavoro del coaching nelle organizzazioni partner.

“Intelligenza emotiva” Preparazione per gli insegnanti

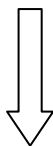


COACHING

COUNSELING

FOR

FOR



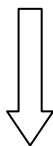
INCREMENTARE LE COMPETENZE DI VITA
PROBLEMI/DEBOLEZZE

FAR FRONTE AI

RAFFORZARE L'AUTOSTIMA

RISOLVERE I CONFLITTI

APPRENDERE LE SCELTE COSCIENTI



1.

ORIENTEERING

5. TEATRO “GABRIELLI”

2.

CODING

6. “THE LISTENING COUNTER”

3.

“FLIPPED

CLASSROOM”

7. “READY TO GROW”

4.

“HANDMADE ENGLISH”

Nel Ministero dell'Istruzione di Kielce possiamo parlare del supporto e della guida per l'utilizzo delle tecniche del coaching. Gli ispettori e gli specialisti cominciano il lavoro

beneficiando dall'esperienza dei colleghi più anziani, come mentori, dei quali il modo per portare a termine i compiti è spesso un tipo di modello usato dai più giovani.

Questo prende luogo sia nel processo di valutazione esterna delle scuole e delle istituzioni, e quando si considerano i casi che sono inviati all'ufficio. Le tecniche del coaching usate nella pratica nell'ufficio hanno la forma del coaching di gruppo e la natura dei compiti.

Il team stabilisce di tirare fuori uno specifico compito che determini gli obiettivi e intenda raggiungerli. Pensano alle attività, le incrementano e valutano i risultati.

Il coaching individuale è una pratica rara, quasi assente nel funzionamento di tutto i giorni, e, inoltre, in quest'area può essere notato un grande potenziale per lo sviluppo dei lavoratori.

2. Le competenze dell'insegnante-coach.

Il profilo delle competenze del coach.

Competenze comunicative:

CONOSCENZE NECESSARIE:

Strumenti di comunicazione di base (un attivo ascolto, parafrasi, formulare domande); principi della presentazione (struttura, dinamica, adattamento ai contenuti); auto-presentazione (obiettivi, strumenti, concetti); consapevolezza delle forze e delle debolezze di ognuno nella comunicazione;

COMPETENZE RICHIESTE:

Formulare messaggi chiari; auto-presentazione; chiare conoscenze comunicative; utilizzo degli strumenti di base di comunicazione (ascolto attivo, parafrasi, formulare domande); costanza della comunicazione verbale e non verbale; dare feedback; presentazioni e discorsi in pubblico; adattare lo stile di comunicazione ad incontrare i bisogni di ognuno/del gruppo; dirigere la discussione; creare l'immagine di ognuno; formare lo stile di comunicazione.

Competenze interpersonali:

CONOSCENZE:

Adeguate funzionamento nelle situazioni sociali; elementi di psicologia sociale (ruoli di gruppo, condizioni per l'efficacia del gruppo, formare le attitudini); elementi per motivare la psicologia (complessità dei bisogni, maniere diverse di motivare); consapevolezza dei bisogni e delle necessità di ognuno e le aspettative del lavoro individuale e di gruppo;

consapevolezza delle attitudini di ognuno e delle idee che influenzano lo stile individuale e il gruppo;

COMPETENZE:

essere assertivi (rifiutare le domande, polemiche, accettare le critiche); rispettare i limiti nelle relazioni interpersonali; far fronte allo stress; essere sicuri nei contatti con le altre persone; consapevole modifica della distanza nelle relazioni interpersonali; gestione dei conflitti; far fronte alla varietà di difficili situazioni dei singoli/gruppi; supervisione;

Competenze cognitive:

CONOSCENZE:

Consapevolezza della diversità dei bisogni e delle preferenze nel lavoro di apprendimento ed intellettuale; metodologia nel lavoro intellettuale (generare idee, programmare il lavoro);

COMPETENZE:

Flessibilità (sapersi adattare alle situazioni); apertura all'apprendimento; risoluzione dei problemi; pensare analiticamente (monitorare gli eventi, ragionare riguardo cause e conseguenze); creatività (generare soluzioni); innovazione (generare soluzioni originali); pensiero strategico e contestuale (adattamento integrato delle soluzioni nel contesto lavorativo di un individuo/gruppo);

Competenze del processo di apprendimento e di raggiungimento dei risultati.

CONOSCENZE:

Comprendere le situazioni del coaching; comprendere i limiti tra individuo e gruppo; comprendere le opportunità e i limiti associati al ruolo del coach; elementi della memoria e psicologia di apprendimento; aspetti psicologici del cambiamento; aspetti interculturali del lavoro dell'individuo / gruppo/ team; elementi della metodologia del coaching;

COMPETENZE:

promuovere l'atmosfera di apprendimento amichevole (attitudine a non giudicare, permissività sugli errori, motivare a sperimentare); condivisione delle conoscenze importanti per l'individuo e per il gruppo; creare condizioni per le attività e per la preparazione delle competenze sviluppate; promuovere l'apertura al cambiamento; ispirare e motivare gli altri; creare un ambiente di supporto all'apprendimento; creare le condizioni per l'incremento dei cambiamenti comportamentali; coaching e counseling.

Di tutte le competenze fondamentali del coaching nell'istruzione, la più importante è quella relativa alla comunicazione e al promuovere risultati nell'apprendimento.

Il cerchio delle competenze del coach

Nel fare le analisi delle risorse e delle necessità del coach, si può usare uno strumento – il cerchio delle competenze – basato sulla auto-riflessione, che mostra le più importanti competenze, dal punto di vista di un individuo. Dando per assodato che la competenza è l'abilità di un alto livello – conoscenze specifiche, competenze e attitudini, definite come un'attitudine a certe situazioni o soggetti – le competenze che il coach considera più importanti nella vita saranno inserite. In seguito, determina il livello del possesso, in una scala da 0 a 100% sul cerchio. Più è vicino al bordo del cerchio, più alto è il livello della competenza.

durante un workshop questo compito dovrebbe essere offerto e dovrebbe essere seguito da una conversazione riguardo come la persona può gestirla: se la persona impari qualcosa riguardo se stesso, se c'è qualcosa che lo sorprende nell'immagine del cerchio. Lo step successivo è quello di lavorare sul futuro – immagina che sia l'anno 2020. Come sembra il cerchio delle competenze ora? Cosa è cambiato? Disegna il nuovo cerchio ora. È importante focalizzarsi sul porre domande aperte per facilitare la ricerca delle soluzioni.

Le competenze del coaching:

1. Stipulare un contratto di coaching.
2. Costruire relazioni tra il coach e il cliente, la comunicazione non verbale, il coinvolgimento, la presenza “qui e ora”, apprezzamento, curiosità.
3. La comunicazione coaching con sintesi, parafrasi, ripetizioni e riflessioni. Include l'ascolto, le domande, il silenzio, la comunicazione diretta (riferendosi direttamente ai sensi) e l'intuizione.
4. L'abilità di usare domande “forti”.
5. Determinazione, programmazione e raggiungimento degli obiettivi del cliente.
6. Supportare il progresso del cliente-studente nell'apprendimento e sviluppare nuovi comportamenti attraverso l'utilizzo di diversi strumenti di coaching.

L'insegnante-coach dovrebbe esplorare il potenziale dei propri studenti, creare un mondo a parte.

Il profilo delle competenze del coach – sviluppare un set di qualità e competenze importante sul posto di lavoro. L'assegnazione di competenze per ogni compito nel processo del coaching:

Compiti	Competenze
Estrarre il potenziale	Ascoltando Ponendo domande Riformulazione positiva Scoprendo e dando un nome alle risorse Apprezzando le azioni intraprese
Espandere le prospettive	Confronto Mostrando le conseguenze Feedback Includendo nuove prospettive: Sì, e ... Supportando nella generazione di nuove idee
Supporto nell'apprendimento e nel raggiungere i traguardi	Identificando i punti di forza
Rinforzare le azioni	Esprimendo ammirazione Discutendo i risultati Costruendo un rapporto con il cliente e focalizzandosi sui suoi obiettivi Motivando le azioni
Gestione del processo e di ognuno	Focalizzarsi su "qui ed ora" Organizzando le informazioni Riassumendo

La diagnosi delle emozioni – discutendo degli stati emotivi e del loro ruolo nel coaching. Come riconoscerle: paura, ansia, rabbia, tristezza, gioia. Quale è il loro ruolo.

Abilità di organizzare il tempo come la chiave per l'auto-motivazione. Principi di programmazione e compiti di organizzazione:

1. Il ruolo della gestione del tempo (7 tecniche per gestire il proprio tempo)

2. Determinazione degli obiettivi e del programma – su cosa si deve prestare attenzione quando si formulano e si stabiliscono i traguardi, come costruire un obiettivo per incrementare le possibilità della sua implementazione (principio SMARTer, principio del 60/20/20, obiettivi a breve e lungo termine).

3. Le regole per la gestione prioritaria e le tecniche per determinare l'importanza dei compiti (il Diagramma di Eisenhower – la divisione dei compiti in urgenti, non urgenti, importanti e non importanti, gestione delle priorità – principio Pareto nella gestione efficace del tempo, principio ABC, principio WARTO, Metodo Salami, specificità nell'assegnazione dei compiti):
Nel programmare I Sette Step per il Successo (di Bryan Tracy) possono essere usati.

1. Decidi cosa vuoi.

Il primo step è la decisione di che cosa si vuole veramente.

2. Scriverlo.

Il secondo step è quello di scriverlo accuratamente e nel dettaglio. Bisogna sempre pensare sulla carta. L'obiettivo non immagazzinato, non è un vero obiettivo. È solo un desiderio e non ha energia.

3. Decidere il tempo.

Come terzo step, bisogna determinare quando si vuole raggiungere tale goal. È la forza guida per il subconscio. Questo motiva a fare cose necessarie per portare a compimento il compito. Se si tratta di un grande traguardo, è bene stabilire anche dei tempi intermedi nei quali dover raggiungere i traguardi intermedi.

4. Fare una lista.

Il quarto passo consiste nel fare una lista di tutto quello che si pensa porti al risultato da ottenere. Quando si pensa a nuovi compiti, attività, bisogna scriverle e completare la lista.

5. Organizzare la lista.

Il quinto step prevede l'organizzazione della lista in un piano di azione. Decidere che cosa fare prima e cosa fare dopo. Si deve decidere che cosa è importante e che cosa lo è meno. Infine va trascritto il programma su un nuovo foglio di carta.

6. Iniziare ad agire.

Il sesto step è quello di entrare in azione in accordo con il programma stabilito. Fai qualcosa. Qualsiasi cosa. Ma affrontala! Incomincia ora!

7. Fare qualcosa ogni giorno.

Fare qualcosa per raggiungere il traguardo ogni giorno. Fare qualsiasi cosa sia importante in quel giorno per raggiungere quello scopo. Sviluppare una disciplina per fare qualcosa ogni giorno dell'anno, per andare avanti.

La diagnosi dello stato emotivo del coach – test del livello dell'intelligenza emotiva.

Intelligenza emotiva – competenze personali nel riconoscere gli stati emotivi di se stessi e degli altri, come l'abilità di utilizzare le proprie emozioni e confrontarle con gli stati emotivi degli altri.

Secondo Daniel Goleman, l'intelligenza emotiva comprende l'abilità di capire le proprie emozioni e quelle degli altri, dirigerle e controllarle, l'abilità dell'auto-motivazione, empatia, e le abilità della natura sociale. L'intelligenza emotiva consiste in:

1. Auto-consapevolezza emotiva – l'abilità di riconoscere e comprendere i propri stati d'animo, emozioni e il modo in cui influenzano le altre persone. Come risultato di ciò, un coach manifesta un certa fiducia in se stessi, una realistica autostima e un senso dell'ironia basato sul distacco da se stessi.
2. Auto-controllo emotivo – l'abilità di controllare e ridirigere gli impulsi dirompenti e gli stati d'animo, pensando prima di agire. Come risultato, il coach è aperto al cambiamento, può gestire le situazioni ambigue ed è credibile nelle relazioni con gli altri.
3. Motivazione – l'impazienza al lavoro basata sulle ragioni che vanno oltre il denaro e lo status. La tendenza a raggiungere gli obiettivi con energia e persistenza. Come risultato, il coach si focalizza fortemente sul raggiungimento, è caratterizzato dall'ottimismo, anche davanti ai fallimenti, e dall'impegno organizzato.
4. Empatia – l'abilità di comprendere gli stati emotivi delle altre persone, abilità a trattare le persone in accordo con le loro reazioni emotive. Un coach dimostra competenza nello sviluppare e rivelare i talenti delle altre persone, sensibilità interculturale e attenzione ai clienti.

5. Competenze sociali – abilità nel gestire le relazioni e nel costruire i rapporti sociali e l'abilità nel cercare un terreno comune e costruire una buona relazione. Come risultato, il coach è efficace nel gestire i cambiamenti e competente nel costruire e controllare i gruppi.

Intelligenza emotiva – caso di studio:

Diagnosi del crollo professionale del coach. I criteri dell'esaurimento e dei fattori protettivi. Come proteggere se stessi dall'esaurimento. I rimedi, includendo la supervisione.

La sindrome del crollo consiste in tre distinti sintomi:

1. L'exasperazione emotiva come effetto del supporto emotivo offerto per un lungo periodo e una perdita di fiducia nelle abilità di ognuno. In questa fase si manifestano i disordini psicosomatici: mal di testa, insomma, stanchezza, sudorazione eccessiva, stati febbrili.
2. Depersonalizzazione, disprezzo degli altri, indifferenza ai bisogni e alle emozioni dei colleghi, senso di inutilità, esclusione dalla vita sociale.
3. Perdita graduale della autostima, mancanza di soddisfazione dei risultati e perdita di controllo del ruolo, ansia verso il futuro, senso di ingiustizia e colpa, entrare in conflitto con i colleghi. Aggravamento dei sintomi psicosomatici.

Test "Sei minacciato da un crollo"?

Esaminare attentamente gli ultimi dieci mesi di vita. Hai notato qualche cambiamento di te stesso o di ciò che ti circonda?

Prevenire un crollo professionale – ogni gruppo presenta le proprie proposte di azione:

1. Formulare obiettivi realisti.

Gli obiettivi che si vuole raggiungere, devono essere ambiziosi e formulati in modo tale da poter dare criteri chiari per il loro consolidamento.

2. Verifica degli obiettivi e determinazione delle priorità.

Se si ha l'opportunità di decidere all'interno di una certa area i propri obiettivi, bisogna pensare se quelli a cui si sta puntando corrispondano a quelli a cui si tiene. Determinare cosa è più importante per noi e non cercare di accontentare nessuno. Forse, è necessario cambiare l'area di attività, entrando in altre zone senza uscire dal ruolo professionale attuale.

Forse l'unica soluzione è un cambiamento radicale. Ad ogni modo, pur precedendo con attenzione, il crollo favorisce le reazioni estreme sconsiderate.

3. Valutazione positiva.

Adottare una "prospettiva sana" riconoscendo il lato buono della situazione in cui si è. Non bisogna esagerare gli ostacoli per prevalere sullo stress. Comunque, non bisogna tirarsi indietro a tutti i costi dai sentimenti negativi.

4. Non sovraccaricarsi di responsabilità.

Non bisogna essere dei perfezionisti in ogni campo. Se si può, bisogna tirarsi indietro da alcune responsabilità e imparare a rifiutare incarichi in più, ed allenarsi ad essere decisi. Cercare di tenere una certa distanza dai problemi delle altre persone. Non bisogna essere troppo insensibili, ma neanche viverli troppo profondamente e intensamente. Parlare il giusto, prendersi cura di se stessi e delle cose con cui si è strettamente legati.

5. Vita in "due mondi"

Quando sei professionalmente crollato, tendi a muovere la tensione emotiva sulla famiglia e sulle relazioni. La vita non è, e non può essere, solo lavoro professionale. Oltre al fatto che si è lavoratori, giochiamo anche un ruolo sociale molto importante. Bisogna notarlo e apprezzarlo.

La supervisione dovrebbe essere l'opportunità per uno sviluppo professionale e personale, non può essere una valutazione o solamente un consiglio. Dovrebbe dare spazio ad un apprendimento riflessivo. La prospettiva di un apprendimento riflessivo (D. Schon, Ch. Argyris) assume che:

- I veri problemi sono complessi, unici, instabili – "il metodo scientifico" potrebbe non essere sufficiente,
- Abbiamo tutte le nostre teorie per le diverse situazioni di vita (conoscenze, esperienza, azioni inconsapevoli),
- La professionalità è l'abilità di una riflessione consapevole sulle nostre teorie e la loro applicazione pratica in un mondo che cambia e il considerare nuove possibilità,
- L'essere supervisore e il lavoro del coach sono attitudini di una riflessione creativa costante.

2.1. **La relazione insegnante/coach-studente.**



La formazione classica ha assunto un rapporto asimmetrico tra l'insegnante e studente, che non era favorevole all'attività cognitiva e la creatività degli studenti. L'insegnante ha avuto un ruolo dominante, e il suo/la sua esperienza è stata la forza principale della sua autorità. Lo sviluppo tecnologico e l'accesso alle risorse multimediali ha implicato la perdita di credibilità del ruolo dell'insegnante, visto come un saggio. Il trasferimento di conoscenze, sociali, economiche, i cambiamenti di civiltà fanno

funzionare la nuova generazione in maniera del tutto diversa. L'insegnante moderno non può più essere un fonte determinante di conoscenza e definire l'unico modo giusto di cognizione. Attualmente ci si aspetta che l'insegnante stimoli gli studenti all'apprendimento autonomo, a fare delle scelte, a trovare la loro strada in una realtà in continua evoluzione. L'insegnante dovrebbe dotare lo studente della capacità di pensiero indipendente, creativo, della capacità di valutare la situazione e muoversi in un mondo dai diversi significati.

La sfida principale per l'educazione è quindi la trasformazione del sistema educativo e imparare ad aiutare la professione del docente riconquistare la sua ex autorità, ma nella nuova realtà. Si dovrebbe accettare il fatto che a volte lo studente è un maestro nel muoversi nel mondo della tecnologia moderna e l'utilizzo di risorse culturali per la sua / il suo sviluppo. L'approccio moderno alla formazione richiede un dialogo costruttivo tra l'insegnante e lo studente. La pedagogia del futuro dovrebbe essere basata sul rispetto reciproco e la conversazione e la collaborazione tra insegnante e studente. L'insegnante si dimette dal ruolo di un nastro trasportatore che trasmette i valori della conoscenza e quelli sociali agli studenti come se fossero pronti a prendere "le pillole". La posizione del docente sta cambiando dal ruolo di un "oracolo" a favore del il ruolo di guida, compagno, mentore, aiutando il giovane ad impostare la direzione del suo sviluppo, sostenendolo / la nella valutazione della realtà circostante. Questo tipo di formazione richiede l'uso di metodi alternativi di insegnamento - apprendimento che contribuiscono all'attività e alla riflessività nelle attività intraprese. Indubbiamente il coaching è un metodo che permette di esplorare il potenziale dello studente e di sostenere lui / lei nello sviluppo. Il principio di base del coaching è quello di stabilire relazioni di partnership e di fiducia reciproca, che può essere raggiunto riducendo la distanza tra il mittente e il destinatario. Il coaching è quindi un metodo che consente un senso di fiducia in se stessi per raggiungere l'obiettivo. Il metodo del coaching è raro nel sistema d'istruzione a causa delle sue associazioni con attività aziendali. Nelle scuole, però, si possono usare strumenti utilizzati nel coaching. La tecnica principale è il dialogo condotto sulla base di domande verso l'altro in modo tale che lui / lei possa

risolvere i problemi o gestire il proprio lavoro. Domande ben poste possono indicare le aree su cui una persona dovrebbe lavorare per migliorarle. Il coaching è principalmente utilizzato per identificare i punti di forza e di debolezza in modo tale che una persona possa migliorare il lavoro e cambiare gli atteggiamenti e le abitudini sbagliate. Stabilire un rapporto più stretto tra l'insegnante e lo studente permette di raggiungere l'essenza del problema, determinare il modello di comportamento e i metodi di funzionamento in modo da raggiungere i risultati desiderati, perché nel coaching aiutare gli studenti ad ottenere ciò che vogliono senza farlo per loro, o senza suggerire loro cosa fare, è importante.

Insegnamento tradizionale	Coaching
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processo di apprendimento è la modalità di trasferimento del sapere “da insegnante a student”, ▪ L'insegnante determina il corso dell'azione metodologica: il target, seleziona l'argomento, gli scopi e i metodi, ▪ L'universalità è usata con gli studenti in tutti i programmi, libri di testo e sistema di valutazione, ▪ Il trasferimento della conoscenza è adeguato alla strategia dell'insegnamento adottato dall'insegnante, ▪ Lo studente deve tenere conto di assimilare la conoscenza trasmessagli dall'insegnante, ▪ La relazione studente-insegnante somiglia alla relazione genitore-figlio. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'insegnante e lo studente imparare reciprocamente l'uno dall'altro, lo student decide insieme all'insegnante lo scopo e e I compiti da perfezionare, ▪ Ogni processo di coaching è unico e adatta ad ogni studente le strategie di apprendimento, ▪ Per ogni studente c'è un percorso personalizzato per raggiungere i suoi obiettivi, ▪ Lo studente prende decisioni riguardo gli obiettivi del coaching e le dinamiche dei compiti, ▪ L'attitudine amichevole del coach lo ispira ad intraprendere un percorso didattico indipendente, grazie al quale scopre di comprendere nuove conoscenze e di essere in grado di utilizzarle per ulteriori sviluppi.

--	--

2.2. Le competenze comunicative dell'insegnante-coach come fattore di motivazione nel processo di apprendimento dello studente e la collaborazione con i genitori.

La necessità di comunicare è una delle più importanti esigenze psicologiche di ciascun individuo. La comunicazione è il modo per comprendere il mondo intorno, se stessi, ed imparare a comunicare con la gente. Ogni persona ha il diritto di comunicare, ciò che è necessario è solo un codice comune per i partecipanti al processo di comunicazione - un codice che è ricco di mezzi di comunicazione, tra cui il linguaggio dei segni, dattiloscopia, segni ideografici, gesti naturali. Attualmente, è difficile immaginare società che non comunichino tra di loro. La comunicazione è l'unico modo per scambiare informazioni, perché l'essere umano è un essere comunicativo, ma anche riflessivo, emotivo e sociale. La comunicazione interpersonale non solo consente il trasferimento delle informazioni necessarie riguardanti il soddisfacimento dei bisogni di base, ma influenza anche in modo significativo il comportamento degli altri. La comunicazione positiva tra il mittente e il destinatario favorisce la costruzione di buone relazioni e fornisce un ambiente sano e di sostegno. Inoltre, promuove l'impegno e la fiducia nei gruppi e nelle organizzazioni. La funzionalità della comunicazione si distingue per il fatto che permette di spiegare, negoziare, gestire e prendere decisioni in molte situazioni.

Le informazioni possono essere fornite sotto forma di messaggi verbali e non verbali - attraverso le espressioni facciali, le posizioni del corpo, i gesti, il tono di voce, lo sguardo e la distanza spaziale. Così, il processo di comunicazione è un flusso dinamico d'informazioni da una persona all'altra. Ognuno dei partecipanti di questo processo è sia un mittente che il destinatario. Una buona comunicazione è la base per un efficace processo di apprendimento. È importante che i rapporti nel gruppo con cui lavoriamo siano basate sui principi di una buona comunicazione, sull'ascolto reciproco e sull'espressione abile di pensieri ed emozioni. Dare e ricevere feedback ha una grande influenza sulla qualità e sull'efficacia della comunicazione nel processo di apprendimento degli studenti, che possono incidere in modo motivante o scoraggiante nei confronti delle sfide.

La comunicazione è la possibilità di scambiare informazioni tra insegnanti e studenti, e di capire le loro intenzioni e sentimenti. La comunicazione è una capacità essenziale prevista degli insegnanti.

Un modo di risolvere i problemi con il comportamento degli studenti è di stabilire dei rapporti adeguati con loro attraverso una comunicazione efficace. Essenziale per l'efficacia di questo processo è il possedere capacità di comunicazione - comprensione del processo, le sue regole per poi utilizzarle nei rapporti con gli studenti, i genitori e altre persone.

Pertanto, un aspetto importante del lavoro con lo studente è la comunicazione interpersonale. In larga misura, l'efficacia del processo nella classe dipenderà dalla capacità del docente di comunicare efficacemente con gli altri, di influenzare lo sviluppo di buone relazioni interpersonali e di gruppi di sostegno efficaci nell'esecuzione dei compiti.

L'effetto della natura interattiva e transazionale del processo di comunicazione è la creazione di un riscontro immediato sotto forma di segnali verbali e non verbali. La comunicazione è sempre di carattere bilaterale, il che significa che i partecipanti al processo parlano sempre gli uni agli altri e scambiano i ruoli del mittente e del destinatario. Il processo completo di comunicazione dovrebbe avvenire in due direzioni. Da un lato, il mittente inoltra il messaggio, dall'altro il destinatario risponde ad esso rimandando il messaggio al mittente. La comunicazione è uno scambio d'informazioni e, quindi, è un processo a due vie in cui almeno due persone partecipano attivamente.

Comunicazione bidirezionale – dialogo motivazionale.

Il dialogo motivazionale. Ipotesi principali. Organizzare un gioco di ruolo da parte del docente. Discussione. Tecniche per motivare gli altri. Conoscere ed esercitarsi. Le motivazioni - questioni teoriche. Tipi di motivazione.

La comunicazione bidirezionale in un dialogo motivazionale è un modo particolare di contatto con un'altra persona. Nel corso di tale conversazione, viene delineata la responsabilità dei partecipanti per le loro decisioni e la motivazione per cambiare il loro comportamento inappropriato si rafforza. Scoprono inoltre, le potenzialità per cambiare il loro comportamento e per favorire il loro sviluppo.

In una comunicazione bidirezionale c'è un feedback tra mittente e destinatario. L'insegnante è psicologicamente più vicino alla singola persona / gruppo e non solo fornisce informazioni, opinioni, ma la sua / suo atteggiamento incoraggia gli studenti a porre domande e ad esprimere le proprie opinioni. La comunicazione bidirezionale è più efficiente perché il feedback consente al mittente di perfezionare e chiarire il messaggio. I destinatari, grazie alla capacità di porre domande, esprimono se stessi, capiscono meglio il messaggio, che aumenta la loro fiducia in se stessi e promuovono la motivazione a partecipare a un dialogo costruttivo. La motivazione è un fattore chiave nel corso della comunicazione interpersonale.

La motivazione è la forza trainante di tutte le attività, in particolare la motivazione interiore (auto-motivazione), per questo abbiamo un bisogno continuo di rafforzarlo. Un motivo è l'impulso interiore che determina la ricerca di un obiettivo prefissato e la sua attuazione. La motivazione per il lavoro comprende da una parte, motivi interni che guidano lo studente, e dall'altra rappresenta un fenomeno che aumenta il / la sua energia e facilita la via verso il bersaglio. Così l'insegnante/coach deve svolgere un ruolo di: guida, diagnosta, manager, facilitatore. Ecco perché la comunicazione tra insegnante e studente è così importante; infatti, ha un impatto significativo sul cambiamento del loro comportamento, così come produce nuovi comportamenti, che è importante nel lavoro didattico.

Motivare è una sintesi di tutte le attività del maestro, che rafforzano il sostegno e l'assistenza attraverso le sfide poste a lui / lei. Di conseguenza, essi portano a guadagnare un massimo di risultati di apprendimento, aumentando l'autostima, l'assertività, il cambiare atteggiamento e lo sviluppo.

La motivazione è la forza trainante di tutte le attività, in particolare la motivazione interiore (auto-motivazione), che è il motivo per cui abbiamo un bisogno continuo di rafforzarlo. Un motivo è l'impulso interiore che determina ricerca di un obiettivo prefissato e la sua attuazione. La motivazione di lavoro comprende in un'unica mano, motivi interni che guidano lo studente, e dall'altra

è un fenomeno che aumenta il / la sua energia e facilita la via verso il bersaglio. Così l'insegnante / formatore deve svolgere un ruolo di: una guida, diagnosta, manager, facilitatore. Ecco perché la comunicazione tra insegnante e studente è così importante; infatti ha un impatto significativo sul cambiare il loro comportamento, così come produce nuovi comportamenti, che è importante nel lavoro educativo.

Motivare è una sintesi di tutte le attività del maestro, che rafforzano il sostegno e l'assistenza attraverso le sfide poste a lui / lei. Di conseguenza, essi portano a guadagnare un massimo di risultati di apprendimento, aumentando l'autostima, l'assertività, cambiare atteggiamento e in via di sviluppo.

La motivazione consiste di due elementi: da un lato, comprende ragioni interne dell'individuo, e dall'altro è un fenomeno che ci rafforza, ci dà energia e si concentra la nostra attenzione al fine di raggiungere l'obiettivo.

Dal punto di vista del processo motivazionale è importante:

- Cosa ti motiva: quali fattori motivano una persona a fare una determinata azione,

- Come e da che cosa le persone sono motivate,
- Come rafforzare il comportamento positivo.

L'insegnante dovrebbe comportarsi come:

- Una guida (programmare attività, aggiustare strategie)
- Diagnosta (paragonare i risultati, identificare i bisogni)
- Manager (crea il giusto ambiente per il lavoro)
- Facilitatore (aiutare a definire gli obiettivi e le aspirazioni).

Esercizi sulle proprie motivazioni. Le tecniche motivazionali più efficaci.

Test "Quello che mi motiva". Tipi di motivazione:

Ambizione - unicità, segni di distinzione, lusso, prestigio, immagine, generalmente posizioni riconosciute.

Sicurezza - garanzia, sicurezza, durata, popolarità, il certificato, la prova.

Novità - nuove tecnologie, realizzazioni, la moda, il cambiamento, la creatività, le tendenze.

Comfort - beneficio, l'ergonomia, l'adattamento, la funzionalità, la semplicità.

Il denaro - il risparmio, gli investimenti, la redditività, l'utile, le attività, benefici, un buon affare.

Attrattività - originalità, piacere, atmosfera accogliente, società, il comfort, la famiglia.

Gli obiettivi formativi fissati possono essere raggiunti solo quando il messaggio raggiunge il destinatario, quando esso viene ricevuto e compreso. L'atto più spettacolare del docente e dello studente nel corso del processo didattico è la comunicazione linguistica, che dura dal momento in cui l'insegnante entra in classe fino alla fine della lezione. Il dialogo all'interno di una situazione scolastica prevede un suo dramma interiore, la pace, la logica, l'emotività e la correttezza sintattica e grammaticale. Anche i gesti, le espressioni facciali, il tono della voce, le pause aiutano la comprensione del messaggio. Sottolineando la propria relazione al messaggio, dando un possibile tono personale ed emotivo - associato alla funzione espressiva del linguaggio - il comportamento comunicativo dell'insegnante porta all'espressione abile della sua personalità e all'espressione del ruolo dell'insegnante.

L'inclusione dell'uso appropriato dei sistemi di comunicazione non verbale rafforza tutte le funzioni del linguaggio e di espressione della comunicazione didattica. Questo determina spesso se e in che misura le intenzioni del messaggio del docente verranno interpretate e ricevute dallo studente.

Un'eccellente comunicazione significa che il destinatario non alteri in alcun modo l'intenzione del mittente. I fattori che favoriscono una comunicazione efficace sono concisione e percorso logico del discorso, esprimendo un atteggiamento positivo verso il tema, informazioni sui propri pensieri e sentimenti positivi e negativi durante la conversazione, domande aperte, parafrasi (breve sintesi del messaggio dell'interlocutore a manifestare interesse, chiarire dubbi), presentando il proprio punto di vista come un parere, non una critica del parere di un'altra persona, che evidenzia l'accettazione.

L'ascolto attivo è importante nel processo di comunicazione. Esso consiste nel rispettare l'interlocutore, a conferma che lui / lei venga ascoltato, nel non disturbare il corso del discorso con i cosiddetti buoni consigli, commenti che dirigono il corso della conversazione verso noi stessi, utilizzando i segnali verbali che confermano l'ascolto, mostrando empatia. L'ascolto attivo mostra l'accettazione dell'interlocutore, l'affetto e il calore. Aiuta l'interlocutore a capire esattamente quale sia il problema. Una buona capacità di ascolto richiede interesse nel seguire il corso del discorso di chi parla. Essa è espressa nell'attenzione sulla persona e nel contenuto della conversazione dal:

- Guardare verso l'interlocutore mentre parla,
- Mantenere un contatto visivo,
- Gentile incoraggiamento ad una conversazione continua,
- Non disturbare o distrarre durante il discorso.

La capacità di ascoltare è uno degli elementi più importanti di comunicazione interpersonale. L'ascolto, e soprattutto l'ascolto attento, è un ottimo modo di raccogliere informazioni, ampliando le conoscenze, di entrare in contatto con altre persone e di comprendere diversi punti di vista. Tuttavia, richiede un tempo e uno sforzo considerevole.

Come essere un ascoltatore attivo?

Quando si ascolta:

- Mantenere una postura impegnata, quando ci si siede inclinati leggermente in avanti,
- Non giocare, non dimenarsi, non girarsi dall'altra parte rispetto all'interlocutore, non controllare troppo spesso il proprio telefono (e, ovviamente, non mandare messaggi!)
- Per la maggior parte del tempo cercare di guardare l'interlocutore (negli occhi).

Quando si ascolta attentamente, bisogna cercare anche di mantenere la conversazione attiva:

- Usando domande come: "vuoi parlarne" "dimmi di questo"
- Attraverso segnali verbali o non verbali che evidenzino il tuo interess (sorrisi, cenni con la testa, espressioni facciali, frasi come "sì", "capisco").

Durante la conversazione:

- Non criticare,
- Non prestare attenzione a se stessi,
- Ricordare di mantenere il silenzio,
- Lasciare l'altra parte parlare.

Barriere che ostacolano l'ascolto:

- Filtro - ascoltiamo in modo selettivo, filtrare le informazioni, attendere per quello che conferma il nostro punto di vista (tutto ciò che non siamo d'accordo, lo rifiutiamo),
- Il confronto - ci confrontiamo con l'interlocutore, valutiamo,
- Indovinare - sappiamo in anticipo ciò che il nostro interlocutore sta per dire (e quindi lo interrompiamo e finiamo il messaggio),
- La preparazione delle risposte - ci concentriamo solo su ciò che stiamo per dire in un momento (tipico delle persone timide, che raramente parlano in pubblico o durante le riunioni, discussioni, ecc),
- Giudicare - reagiamo schematicamente ("So cosa posso aspettarmi da te", "non mi può sorprendere"),

- Associazioni - ciò che dice il nostro interlocutore è associato alle nostre esperienze, è per questo che non ascoltiamo, indulgendo in ricordi o ricordando vecchie emozioni,
- Avere la meglio su qualcuno - ascoltiamo al fine di non perdere il filo, ma ci allontaniamo; non metterci in gioco, ma manifestare un atteggiamento di interesse ("assolutamente, sicuramente, sono completamente d'accordo, ovviamente ..."),
- Dare consigli - ascoltiamo solo all'inizio, quindi proviamo a trovare consigli per l'interlocutore (la sindrome della "madre polacca" o un individuo "che conosco meglio"),
- Cambiando argomento - riluttanza a parlare di certi argomenti, la fuga negli scherzi, lo scherno, eludere,
- Opposizione - praticata da individui ironici o meno sicuri di sé, può assumere due forme:
 - fermare la bocca di qualcuno - dire cose maligni, che scoraggiano l'interlocutore a continuare la conversazione,
 - non dare credito - sentiamo un complimento e subito neghiamo o sminuire il suo valore ("Sono bello? Oh, non è vero! Guardate quelle borse sotto i miei occhi."),
- La convinzione di essere giusti - la mancanza di un accordo su altro, a favore della predilezione di un unico punto di vista, il mio. Non accetto la critica o l'opposizione (tipo "so tutto meglio").

Ascolto attivo - non solo è ascoltare con attenzione, ma anche pensare e fornire un feedback, cioè informazioni su come reagiamo al comportamento di altre persone. Così aiutiamo una persona ad acquisire conoscenze sui nostri sentimenti e sulle opinioni circa le sue azioni, confrontare quello che lui / lei ha detto con ciò che il destinatario ha sentito. È possibile ottenere queste informazioni attraverso l'uso di tecniche di ascolto attivo: mirroring, parafrasi e chiarimento.

- **Mirroring** - diciamo all'interlocutore quali sentimenti, a nostro avviso, lui o lei sta sperimentando, per esempio. "Credo che non sei felice", "Penso che sei davvero impegnato."
- **Parafrasando** - ripetendo con parole tue il significato del messaggio ascoltato, facendo in modo che tutto sia stato capito correttamente. Non è una ripetizione letterale del messaggio, ma discutendo quale sia l'essenza della questione e del messaggio stesso. La parafrasi parte da:

"Se ho capito bene tu ..." "Vuoi dire che ..." "Ho capito bene che ...?", "Allora vuoi dire che ...?", "Pensi che ...?" "Vorrei capire."

La parafrasi dovrebbe essere breve, non aggiunge conclusioni, commenti o opinioni. Si può chiedere ("Ho capito bene che ...?"), non mettono in discussione (la conversazione non può assomigliare ad un interrogatorio, domande dettagliate evidenziano una mancanza di fiducia), e di tanto in tanto si dovrebbe riassumere. Grazie alla parafrasi otteniamo una migliore comprensione di un certo messaggio, inviamo un segnale che stiamo ascoltando e vogliamo capire l'interlocutore. Dovremmo sottomettere le emozioni. Il mittente ha la possibilità di farsi un'idea di come vengono ricevuti i suoi / le sue parole.

- **Chiarimento** - ci rivolgiamo all'interlocutore chiedendo di concentrarsi sulle questioni più importanti, per esempio. "So che tutto questo è importante per te, ma cosa hai intenzione di fare?".

La comunicazione, quando il mittente e il destinatario applicano i principi di ascolto attivo, crea un contatto più completo, ed è più facile intraprendere insieme qualsiasi compito che richieda la soluzione di problemi complessi.

La capacità di essere un ascoltatore attivo è una parte importante del coaching. Durante la conversazione. La maggior parte delle persone vogliono essere in grado di mostrare le proprie idee o cercare di contribuire alla conversazione, ma non cercare di ascoltare. L'allenatore non ascolta solo le parole e la voce di chi parla, ma ascolta anche ai suoi / le sue emozioni.

Feedback

La comunicazione diretta è in primo luogo la capacità di utilizzo chiaro, comprensibile e diretto di feedback. I commenti possono includere sia lode sia possono indicare ciò che deve essere migliorato. Il suo scopo è quello di fornire conoscenze sul comportamento e sulle azioni in modo tale che il destinatario mantenga un atteggiamento positivo per se stesso e per quello che fa. Ciò vale sia per l'ambito professionale che per quello personale.

Un utile feedback viene:

- Concesso con prudenza e per il bene della persona a cui rivolgiamo,
- Fornito con cura, impegno e rispetto per la persona,

- Desiderato da parte del destinatario. I commenti hanno una maggiore efficacia se il destinatario è pronto ed aperto ai commenti, indirizzati direttamente alla persona,
- Precisa e si riferisce ad eventi e comportamenti specifici,
- Pienamente espresso. Oltre ai fatti, comprende anche sentimenti e mostragli effetti che il comportamento del destinatario esercita sugli altri,
- Privo di valutazione - si tratta di un parere,
- Up-to-date - previsto subito dopo l'evento a cui si riferisce,
- Comprensibile per il destinatario - focalizzato sulle forme del comportamento che il destinatario può cambiare.

Inoltre, nella comunicazione diretta, il coach riformula e rafforza i messaggi per aiutare lo studente a guardare da una prospettiva diversa ciò che vuole o ciò che non è sicuro, e quando necessario, usa metafore e analogie per illustrare un punto di vista o schizzo di un quadro verbale.

In classe l'insegnante spesso assume il ruolo di chi parla e gli studenti di ascoltatori. Nel coaching l'insegnante pone domande per incoraggiare gli studenti a guardare la questione in modo diverso, perché il ragionamento degli studenti non si presume essere più sbagliato di quello del maestro, anche se il loro pensiero, azione o attività spesso differisce dalla "norma" generalmente accettata.

Gli insegnanti hanno bisogno di parlare con gli studenti, devono sapere se il loro stile di lavoro si adatta al potenziale dello studente e se il contenuto presentato viene inteso. L'insegnamento e l'apprendimento sono un processo continuo di comunicazione, gli insegnanti possono motivare non solo con le parole, ma anche con il loro comportamento ed con il loro atteggiamento espresso non verbalmente nei confronti degli studenti.

Purtroppo, ancora lo stile dominante di comunicazione in classe è il modello ad un'unica direzione. L'insegnante parla, fa domande, pone dei problemi. Lo studente adempie al suo ruolo quando si è seduti in silenzio, e risponde quando gli viene chiesto. Nel corso di classi aperte si manifesta un modello abituale di comunicazione, e gli studenti "falliscono", sono riluttanti a parlare alla classe, non possono chiedere informazioni e definire il problema. È il risultato del modello di comunicazione unidirezionale.

È sbagliato accettare l'ipotesi che l'insegnante come l'esperto sappia tutto, e che lo studente come un ascoltatore non sappia nulla. La comunicazione bidirezionale non è un monologo o come parlare con uno specchio, è un dialogo con un essere vivente – che pensa e che sente.

Le regole della comunicazione efficace. Il modello di comunicazione. Ostacoli alla comunicazione efficace. Praticare una corretta comunicazione. Il gioco di ruolo della comunicazione propria e impropria. Confronto. Il messaggio che io digito, il messaggio che tu digiti. Praticare le abilità. Orecchie della comunicazione di von Thun - prova individuale.

Lavorare con resistenza - possibili situazioni difficili e modi per superarle. Fonti e forme di resistenza. Cinque passi per affrontare la resistenza di John Enright.

La resistenza a livello individuale dovrebbe essere intesa come un desiderio di mantenere la situazione esistente dalla parte dell'individuo. Le fonti di resistenza possono essere suddivise in tre categorie:

- Abitudini e stereotipi.
- Emozioni.
- Informazione ricevuta.

John Enright divide tutti i tipi di resistenza e gli ostacoli nel lavoro con altre persone in 5 gruppi:

1. La mancanza di volontà di partecipare al coaching.
2. Non fissare un obiettivo specifico di coaching.
3. L'idea dello studente che il traguardo desiderato sia impossibile da raggiungere.
4. La convinzione che il coach non sia appropriato per il cliente-studente. La mancanza di fiducia nel coach.
5. Il possesso di altri obiettivi contrastanti da parte del cliente-studente.

Secondo lui, la resistenza del cliente può essere assegnata a uno dei gruppi di cui sopra.

Enright considera l'opposizione come una situazione in cui il cliente sa "qualcosa" che il coach non sa, e il compito del coach è quello di scoprire questo "qualcosa" non appena possibile.

Lavorando su ogni gruppo di resistenza possiamo ottenere un lavoro senza resistenza. Solo allora il coach può lavorare in modo efficace con il cliente.

Specificando e riunendo in gruppi in cui c'è lavoro senza alcuna resistenza:

1. Il cliente vuole essere coinvolto nel coaching.
2. Viene impostato un obiettivo specifico del coaching.
3. Il cliente è sicuro che lui / lei può raggiungere lo stato desiderato.
4. Il cliente è convinto che l'allenatore sia giusto per lui / lei, nonostante i suoi difetti. Il cliente si fida del coach e lo ritiene essere in grado di aiutarlo.
5. Il cliente non ha altri obiettivi contrastanti.

Lavorare sulla resistenza significa farla conoscere sia al coach che al cliente-studente. È importante che il cliente-studente si capisca e capisca tale resistenza, e ha paura di certe cose. Il coach non può dire al cliente di avere tale resistenza. Tale comportamento non può che rafforzare la resistenza e la ribellione contro il coach "comandante". Dal punto di vista psicologico, la resistenza al cambiamento è un modo in cui un individuo affronta il cambiamento, e in particolare l'incertezza che questo cambiamento porta.

Le principali aree problematiche nel rapporto coach - studente possono essere determinate come segue:

- Personale (legame emotivo e motivazionale),
- Intellettuale (conoscenza trasmessa e interessi simili),
- Organizzativa (ad es. la forma e la frequenza delle riunioni).

L'inserimento di tali aree nel rapporto maestro-allievo nella scuola di oggi è una sfida. Così, tutte le modifiche dovrebbero sostenere la creazione di un buon clima per stabilire un buon rapporto tra studenti e insegnanti - allenatori.

Stress - che cosa è, come funziona e come gestirlo.

Il termine "stress" di solito ha una connotazione negativa, ma non è sempre un male per noi. Ci sono due tipi di stress: eustress (stress positivo) e il disagio (stress negativo, percepito come un fastidio). La differenza principale tra loro sta nel come ci influenzano. Lo stress opera principalmente nella nostra coscienza. All'inizio è un pensiero che si trasforma in una reazione fisica. Il modo in cui percepiamo i fattori di stress ha il maggiore impatto sul livello di stress e le reazioni ad esso.

Un fattore di stress può essere qualsiasi cambiamento nel mondo circostante o / e il cambiamento della nostra fisica o condizione mentale. In una situazione stressante la capacità di controllare le nostre reazioni si indebolisce. La reazione allo stress può essere rivelata al livello del nostro comportamento, delle emozioni, dei pensieri e della fisiologia.

Stress - tecniche per far fronte allo stress – esercitare le competenze. Esempi di tecniche / strategie per far fronte allo stress:

- Contare lentamente fino a dieci.
- Attenzione alla respirazione. Respirate lentamente attraverso il naso e rilasciare l'aria con lo stesso ritmo.
- Non prendere decisioni importanti quando sei stressato.
- Su un pezzo di carta scrivere tutto quello che si sa di questa situazione problematica. In questo modo si organizzano i pensieri.
- Parlare con qualcuno. Ad una persona che può sostenere voi e può aiutarvi a trovare la soluzione giusta. Si può scoprire di avere una visione completamente diversa della situazione.
- Prendere in considerazione diversi modi di guardare la situazione e scegliere quello che è il meno stressante.
- Pensa alle tue priorità. Forse si è stressati per qualcosa che non è veramente importante per voi?
- Non sprecare energia su cose che non si possono cambiare.

Comportamento assertivo - esercitare le competenze.

Assertività - dire "no" come un modo di prendersi cura dei propri bisogni e definire dei limiti.

Il concetto di limite nei rapporti interpersonali. La comunicazione in situazioni difficili. Conciliare i conflitti e ricercare le soluzioni. La specificità di una conversazione con un adolescente - ciò che caratterizza il linguaggio dei giovani. Cosa fare e cosa non fare per comunicare con un giovane.

Le regole e limiti - una descrizione teorica del problema. Applicazione dei principi e dei limiti come un importante mezzo educativo e terapeutico per plasmare gli atteggiamenti. Che cosa è importante nel determinare le regole e la loro attuazione. Consistenza come parte integrante della definizione dei limiti. Il punto di partenza sono gli esercizi sui limiti.

Nel processo di comunicazione e ascolto attivo anche la capacità di porre domande è importante.

Grazie ad esso si ottengono informazioni specifiche o si può aprire un dialogo costruttivo.

Perché chiedere domande?

- Chiedere, è più difficile fare un errore, o un'indiscrezione,
- Le domande permettono di conoscere e capire chi sta parlando,
- Attraverso domande costruiamo i legami,
- Ponendo delle domande mostriamo rispetto per l'interlocutore.

Tipi di domande:

- domande aperte - "Cosa, perché, chi, come, quando?", consentono una risposta libera e di comprendere il punto di vista della persona che a cui tali domande vengono rivolte. Esse forniscono inoltre un sacco di informazioni, ma attenzione le persone loquaci risponderanno a lungo,
- domande chiuse - limitano o controllano l'interlocutore, ma sono necessarie per stabilire i fatti, prendere decisioni; le risposte sono brevi e specifiche (possibile "sì, no"). Grazie alle domande chiuse, siamo in grado di andare avanti rapidamente, ma dobbiamo anche essere consapevoli che non si sa troppo,
- domande ipotetiche - si verificano ad esempio durante le conversazioni o le interviste ("Se", "assumendo"); aiutano a capire i processi mentali del vostro interlocutore,
- domande con scelta limitata -. costringono l'interlocutore a scegliere tra un paio di soluzioni (ad esempio, quando vogliamo che una persona faccia la sua scelta in una situazione di possibile scelta limitata, "Johnny, vuoi mangiare una zuppa di pomodoro o di pollo? ").

2.3. Modi per risolvere i problemi legati alle situazioni difficili riguardanti il rapporto coach-studente.

2.3.1. Scuola Speciale di Larnaka.

I metodi nuovi e innovativi di lavoro didattico, che includono il coaching, sono stati progettati per aiutare gli educatori a creare situazioni d'interazione sociale, al fine di creare nuovi modi di comunicazione non sempre in modo formale e tradizionale, ma anche in un approccio alternativo.

Nella Didattica Speciale, l'interazione sociale è legata al successo degli studenti e allo sviluppo sociale. È anche associato al supporto emotivo, all'organizzazione in classe, e al supporto didattico.

Il **supporto emotivo** si riferisce al modo in cui gli insegnanti aiutano i bambini con bisogni speciali, sviluppando relazioni di supporto e appoggio, ricercando il divertimento e l'eccitazione nel processo di apprendimento, facendoli sentire a proprio agio in classe, e raggiungendo livelli adeguati di autonomia o l'indipendenza. Ciò comprende:

- **clima positivo** - il piacere e la connessione emotiva che gli insegnanti hanno con gli studenti, così come la natura delle relazioni tra pari.
- **clima negativo** - il livello di negatività espressa come la rabbia, l'ostilità o l'aggressione esibiti da docenti e / o studenti in classe.
- **sensibilità dell'insegnante** - 'risposta degli insegnanti alle esigenze accademiche ed emotive degli studenti; e
- **riguardo per le prospettive degli studenti** - il grado in cui le interazioni degli insegnanti con gli studenti e le attività in aula pongono l'accento sugli interessi degli studenti, sulle motivazioni e sui punti di vista.

L'organizzazione della classe si riferisce ai modi in cui gli insegnanti aiutano i bambini a sviluppare le abilità di regolare il proprio comportamento, ad ottenere il massimo apprendimento in ogni giorno di scuola, e a mantenere l'interesse nelle attività scolastiche. Ciò comprende:

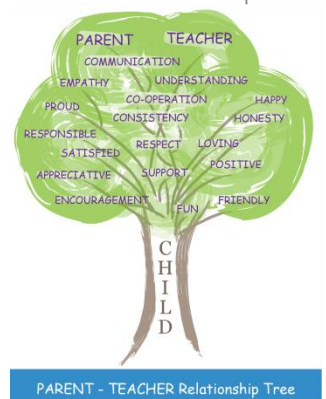
- **Gestione e controllo del comportamento** - monitorare gli insegnanti, prevenire, e reindirizzare i comportamenti scorretti.
- **Produttività** - quanto la classe lavora bene rispetto alla quotidianità, quanto bene gli studenti capiscono la routine, e il grado in cui gli insegnanti forniscono le attività e le direzioni in modo che possa essere speso il maggior tempo in attività di apprendimento; e

- **Formati didattici di apprendimento** - come gli insegnanti coinvolgono gli studenti nelle attività e facilitano le attività in modo che le opportunità di apprendimento siano massimizzate.

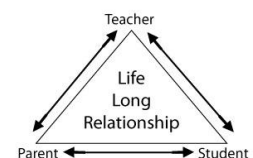
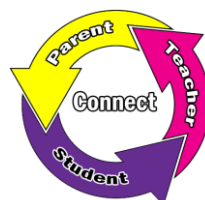
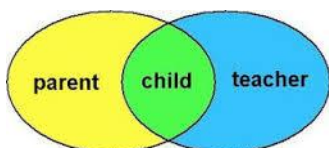
Il supporto didattico si riferisce ai modi in cui gli insegnanti sostengono in modo efficace lo sviluppo cognitivo e la crescita linguistica degli studenti. Ciò comprende:

- **Concetto di sviluppo** - come gli insegnanti usano le discussioni e le attività didattiche per promuovere le capacità di pensiero di ordine superiore (in Inglese “higher-order thinking” [HOTS]) e di cognizione in contrasto con la ripetizione meccanica.
- **Qualità del feedback** - come gli insegnanti allargano la partecipazione e l'apprendimento attraverso le risposte degli studenti; e
- **Modeling della lingua** - la misura in cui gli insegnanti stimolano, facilitano e incoraggiano l'uso della lingua da parte degli studenti.

La scuola speciale di Larnaca, avvalendosi delle aree sopra citate che sono importanti nelle interazioni sociali, sta lottando per stabilire un terreno comune di comprensione tra gli studenti e gli insegnanti, ma allo stesso tempo sta cercando di coinvolgere attivamente i genitori e l'ambiente familiare degli studenti. A questo scopo vengono organizzati workshop tra genitori degli studenti e insegnanti durante tutto l'anno (4 volte) in cui i genitori sono invitati a scuola in modo da avere la possibilità di trascorrere un'intera giornata a scuola partecipando attivamente ad attività didattiche programmate per il loro bambino. Si costruiscono ponti di comunicazione e comprensione efficaci in quanto fondamentali per sostenere il processo di apprendimento degli studenti. Oltre alle attività all'aria aperta con i genitori, come il bowling e il ciclismo, sono organizzate escursioni sul lago salato e nei campi. Un modo interessante di lavoro è quello dell'albero della relazione insegnante-genitore. Nel tronco vi è il bambino e nella chioma l'insegnante e il genitore, le cui caratteristiche sono: la comunicatività, l'empatia, la comprensione, la cooperazione, l'orgoglio, la responsabilità, la coerenza, l'onestà, la felicità, la cura, il rispetto, la soddisfazione, l'affetto, l'apprezzamento, il supporto, l'atteggiamento positivo, la cordialità, il divertimento,



PARENT - TEACHER Relationship Tree



- maj 2016

Coaching as a method of supporting development of

l'incoraggiamento.

La filosofia principale che accompagna i docenti è quella di condividere gli stessi sogni e gli stessi obiettivi con gli studenti e con le loro famiglie e tutti insieme apprezzare i traguardi a livello sociale e didattico a seguito della cooperazione e dell'impegno comune per una relazione duratura.

2.3.2. Scuola Tecnica di Limassol.

In aula, il successo per l'insegnante inizia prima con il suo rapporto con gli studenti e poi con la sua capacità d'insegnare agli studenti.

Ogni insegnante ha le proprie tecniche per comunicare con gli studenti, che dipendono dal suo carattere e dalla sua personalità.

Ci sono diversi modi e mezzi per raggiungere un buon rapporto con gli studenti. Bisogna solo trovare i modi che meglio si adattano alla propria personalità.

MODI E SIGNIFICATI

Non discutere e domanda.

Gli insegnanti di solito vogliono spiegazioni da parte degli studenti difficili per il loro comportamento. Gli studenti arrabbiati, che non amano il loro insegnante, non migliorano il loro comportamento in classe. Inizia affrontando il problema con una discussione, con tutta la classe che partecipa. In questo modo si eviterà il confronto con lo studente.

Non dare una lezione, né sgridare, o urlare.

Lezioni, rimproveri, e urla porteranno tutti gli studenti a non apprezzarti, quando dirigi la vostra critica verso uno studente particolare, può essere particolarmente dannoso. La creazione di situazioni conflittuali tra l'utente (l'insegnante) e gli studenti più difficili provocherà un peggioramento del loro comportamento.

Discutere

Costruire un rapporto con gli studenti attraverso la discussione e l'osservazione di ogni problema che si pone in classe. Farli lavorare in modo collaborativo per risolvere il problema.

Non dare falsa lode.

Gli insegnanti spesso riempiono gli studenti più difficili di lodi per fare ciò che, in realtà, è richiesto di base. Dato che questi studenti possono guardarsi intorno, creando dei paragoni con il loro compagni di classe, e sapere, quindi, che si tratta di una finzione, la falsa lode non

funziona. Invece, si devono dare solo lodi sincere e significative basate sul vero apprezzamento di qualcosa.

Non tenere il broncio.

Qualunque cosa dicano gli studenti, non bisogna tenere il broncio. Hanno bisogno di sapere che siete giusti con tutti allo stesso modo, e bisogna far sapere loro che si è felici di vederli come prima cosa ogni mattina.

Non perdere la calma e il temperamento.

Quando lasciate che gli studenti arrivino sotto la vostra pelle e perdetevi il controllo emotivo, anche se è solo un sospiro e un'occhiateccia, si diventa meno efficaci. La vostra capacità di essere simpatici e di piacere diminuisce. La tensione in aula sale. Inoltre, quando gli studenti difficili scoprono che possono spingere i vostri "pulsanti", cercheranno di farlo e come farlo più spesso...

Non ignorare il comportamento scorretto.

Dato che non c'è un pubblico di altri studenti, ignorando i comportamenti scorretti non li farà andare via. Può solo peggiorare la situazione. Invece, seguite il vostro piano di gestione della classe come è scritto. Se uno studente difficile infrange una regola, non importa quanto banale, bisogna agire immediatamente per farla rispettare.

Costruire un rapporto di fiducia

Tutto dipende dalla vostra capacità di costruire relazioni di fiducia con i vostri studenti. Bisogna fare in modo che vi rispettino e poi si fideranno di voi.

Migliorare i risultati degli studenti

Attenzione al miglioramento dei risultati degli studenti, soprattutto per quelli difficili. Anche un piccolo miglioramento è meglio di niente.

Lavoro di squadra

Rendere gli studenti con diversi lavori comportamento insieme e dare il ruolo del leader di uno studente difficile. Si cercherà di mostrare le sue abilità al resto.

Creatività

Fornire loro dei progetti per cui useranno la loro creatività. Scegliere dei progetti che si sa possano piacere agli studenti difficili e raggiungeranno più traguardi.

Brainstorming

La risoluzione dei problemi con la tecnica del Brainstorming renderà tutti dei partecipi e li farà sentire utili e parte della classe.

Pianificazione

Creare un piano per la costruzione di buone relazioni non solo tra voi e gli studenti difficili, ma tra gli studenti stessi.

2.3.3.

Il Centro di Istruzione Giovanile

privato in Węgrzynów.

Situazioni difficili, tra cui le relazioni interpersonali, richiedono una particolare attenzione nel lavoro degli insegnanti all'interno del Centro di Istruzione Giovanile privato in Węgrzynów. Ogni situazione è individuale, e le procedure devono essere appropriate. Gli insegnanti che lavorano lì, utilizzano il metodo dei 6 passi, chiamato confronto costruttivo. Non è efficace per tutti gli studenti e in tutte le situazioni, ma tuttavia, porta risultati desiderati.

Passo 1. Dichiarazione dei fatti.

L'insegnante inizia affermando quali sono i fatti, non le emozioni, niente viene valutato. L'insegnante può dire, per esempio, "Magda, poco fa hai detto che..." o "Sandra calcia il cestino." È importante che questa affermazione descriva fatti dati e oggettivi, come se fossero registrate da una telecamera. La fase 1 è quella che permette all'insegnante e allo studente di concordare su quanto accaduto. Una caratteristica speciale del primo passo è l'attenzione e la sensibilità, per aumentare le possibilità di ottenere risultati ottimali.

Passo 2. Quello che sento.

In questa fase, l'insegnante condivide quello che lui / lei sente (in relazione al comportamento descritto al punto 1) direttamente con lo studente che è coinvolto nella situazione. In questa fase, l'espressione onesta e diretta dei sentimenti di solito "umanizza" lo scambio e aumenta la probabilità di un esito positivo. Molti insegnanti hanno paura che se condividono i loro sentimenti con gli studenti si potrebbero privare del loro potere su di loro. Essi pensano che questo diminuirà la loro autorità. Invece, accade il contrario. L'espressione dei sentimenti è una strategia molto forte per affrontare gli studenti difficili.

Passo 3. Perché mi sento in questo modo.

Il terzo passo di un confronto costruttivo è quello di mostrare allo studente qual è il risultato tangibile del suo comportamento nella relazione con l'insegnante e con gli altri studenti della classe. Usare la parola "perché". L'insegnante mostra allo studente, in modo pratico, che le sue azioni hanno delle conseguenze negative. Se, per esempio, uno studente sta parlando durante la classe, l'effetto può essere tale che altri studenti non possono concentrarsi sui compiti da svolgere.

Passo 4. Abbiamo avuto un problema.

Il quarto passo è una semplice dichiarazione che "Abbiamo un problema qui e dobbiamo lavorare insieme per trovare una soluzione su cui siamo tutti d'accordo."

Passo 5: Silenzio.

Può essere difficile da mantenere per l'insegnante, ma permette agli studenti di mettere in discussione qualcosa o di aprire un argomento di discussione, se lo desiderano. Forse gli studenti vogliono sfogare i loro sentimenti, ed è bene che loro lo facciano. Tuttavia, l'insegnante non è autorizzato a distrarsi, deve essere focalizzato su un obiettivo comune, che è quello di trovare una soluzione ad un problema comune.

Passo 6: Cosa possiamo fare per risolvere il problema?

Quest'ultimo passaggio include lavorare, insieme allo studente, ad una soluzione al problema.

Possono essere delle scuse e il risarcimento immediato del danno. Oppure determinare quello di cui tutti hanno bisogno.

L'insegnante dovrebbe astenersi dal dire agli studenti che cosa fare. E' meglio se sia lo studente a suggerire come risolvere il problema, in modo che ognuno sia soddisfatto. Può avere bisogno di aiuto per rendersi conto della portata del problema e degli sforzi che dovrà fare per risolvere il problema.

Come valutare il metodo di affrontare il conflitto dell'insegnante con lo studente? Come possiamo valutare il successo, o la mancanza di esso, di un intervento di qualsiasi insegnante? Alcuni criteri dovrebbero essere adottati a scuola per valutare il successo o la mancanza di successo.

2.4. Team coaching.

Il team coaching è un atto di leadership ed è uno dei più rapidi mercati in crescita nel mondo degli affari. Le aziende stanno assumendo preparatori per lavorare con le loro squadre, e il team coaching non è lo stesso lavoro del coaching individuale.

Il team coaching è un modo per garantire più leader, in quanto più conveniente e migliora le prestazioni della squadra. La ricerca moderna sul lavoro di gruppo dimostra che la collaborazione in team aumenta la motivazione, l'impegno e la produttività.

I team leader si impegnano in molti diversi tipi di comportamenti destinati a favorire l'efficacia del team, tra cui strutturare la squadra e stabilire le sue finalità, l'organizzazione per le sue risorse e per i suoi bisogni e la rimozione di ostacoli organizzativi che intralciano il lavoro,

aiutando i singoli membri a rafforzare il loro contributo personale alla squadra, e lavorando con la squadra nel suo complesso per aiutare i membri ad utilizzare bene le loro risorse collettive nel perseguire scopi di squadra. Il team coaching è tempo e risorse ed è solo una componente dell'insieme delle pratiche di riflessione utilizzate dai docenti altamente qualificati che possono includere altri metodi che utilizzano tecniche di coaching:

1. Metodi di riflessione individuale.
2. L'auto-contratto.
3. i portfoli.
4. Giornale – scrittura.
5. Il caso di studio della scrittura
6. Lettura e scrittura professionali.
7. Studio formale e informale.

È inoltre possibile utilizzare la Riflessione con partner e la i Metodi di Riflessione con la partecipazione di un'altra persona / a coppie:

1. Amici di apprendimento.
2. Mentoring.
3. Valutazione, interviste.
4. Coaching alla pari.

Piccolo gruppo di pratiche di riflessione e di valutazione:

1. Azione di ricerca.
2. Gruppi di studio.
3. Gruppi di sostegno alla pari.
4. Gruppi professionali di dialogo.
5. Networks elettronici.
6. Labsites (apprendimento collegiale).

Grande gruppo di pratiche di riflessione e di valutazione:

1. Centri di valutazione.

2. Esibizioni e pannelli.
3. Presentazioni.
4. Scuole professionali di sviluppo.
5. Centri d'insegnamento.
6. Istituti d'insegnamento.
7. Rapporti di partenariato.

Nel coaching di gruppo, in particolare nel coaching per adulti (docenti) può essere usato con successo il modello di David Kolb (1984), uno dei modelli di base d'istruzione degli adulti basato sull'esperienza. Kolb distingue quattro fasi del ciclo di apprendimento esperienziale:

1. **L'esperienza specifica** costituisce la base per il passo successivo, cioè l'osservazione.
2. **L'osservazione e la riflessione** sull'esperienza che incorpora molteplici prospettive.
3. **La creazione di concetti astratti e di generalizzazioni.** La combinazione di esperienza (1) con l'osservazione e la riflessione su di essa (2) che a sua volta deve portare alla creazione di una nuova qualità. In tal modo l'attuale modalità di funzionamento sta migliorando.
4. **Implicazioni da testare (attuazione)** di un nuovo corso di azione in situazioni nuove. La creazione di nuove esperienze.

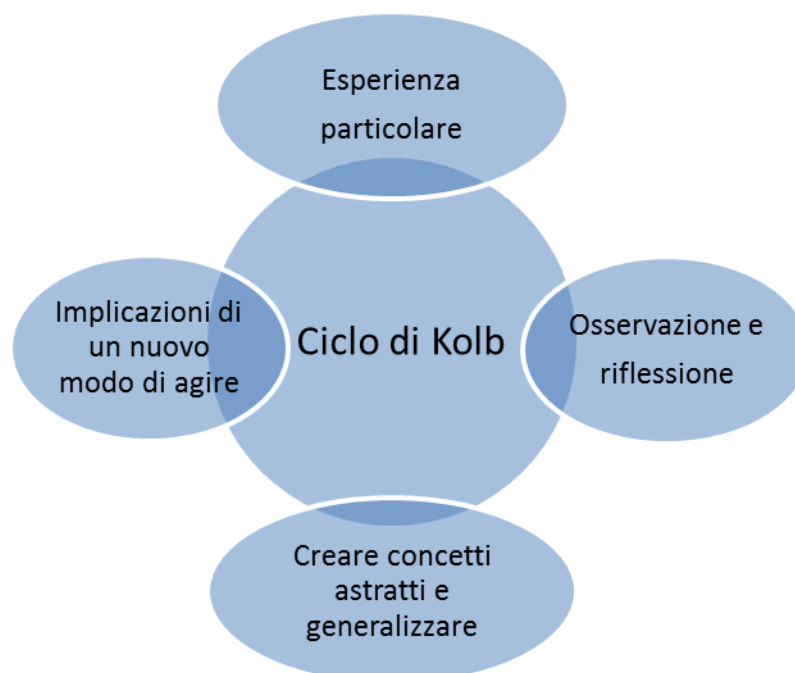


Figura 1. Modello di apprendimento di Kolb's attraverso l'esperienza (fonte: Knowles Malcolm S., Holton Elwood F., Swanson Richard A. (2009), Edukacja dorosłych. Podręcznik akademicki, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN)

Quattro preferenze distinte di apprendimento vengono assegnate a queste quattro fasi del ciclo di Kolb:

1. **Esperienza specifica** - l'apprendimento attraverso l'esperienza di situazioni reali, dimostrazioni, simulazioni e casi di studio.
2. **Osservazione e riflessione** - attraverso discussioni, lavorando in piccoli gruppi, incontri di gruppo, supervisione.
3. **Concettualizzazione astratta** - condivisione di concetti elaborati.
4. **La sperimentazione attiva** - attraverso l'applicazione pratica dell'azione modificata sul posto di lavoro, durante un esperimento, stage o tirocinio.

Questo modello è ampiamente utilizzato nella pratica. L'apprendimento riflessivo nell'azione si concentra sul miglioramento della qualità dei risultati ottenuti, migliorando, praticando di continuo nuove soluzioni e traendo conclusioni per il futuro.

Basandosi sul ciclo di David Kolb, Sara Thorpe e Jackie Clifford hanno offerto uno dei modelli più popolari di coaching, garantendo l'adattamento di questo modo di apprendere. Secondo gli autori, il coaching sta attraversando sei fasi che permettono il raggiungimento rapido ed efficace degli obiettivi.

Le fasi successive sono:

1. Stabilire le esigenze e gli obiettivi generali del coaching.
2. Accordarsi sugli obiettivi specifici del coaching.
3. Lo sviluppo di un piano dettagliato di coaching.
4. L'esecuzione del compito o dell'attività pianificata.
5. Valutazione di azioni e di pianificazione di un migliore funzionamento.
6. Terminare il coaching o ripetere i passaggi 3-6.

Il lavoro del coaching si concentra sull'uso del linguaggio positivo.

Lavoriamo secondo il principio: dire quello che si vuole, non quello che non si vuole avere. Gli obiettivi devono essere formulati attraverso la definizione di dove potremmo fare meglio, non ciò che facciamo di sbagliato, ad es. "Le vie esistenti di prevenzione lasciando l'istruzione non funzionano" o "La cooperazione con i genitori della nostra scuola praticamente non esiste", dovrebbe essere sostituito da "vogliamo aumentare la frequenza di metodi per attivare gli studenti al fine di aumentare la loro voglia di imparare" o "noi vogliamo aumentare il coinvolgimento dei genitori dei nostri studenti nelle attività didattiche della scuola."

Lo scopo del coaching è quello di aiutare il gruppo o l'individuo nel passaggio dal posto in cui sono ora al luogo dove vogliono, o semplicemente hanno bisogno di essere. Aiuta ad

utilizzare conoscenze acquisite in soluzioni pratiche, ad avvicinare alla realizzazione dell'obiettivo stabilito.

I risultati del coaching sono: obiettivi ben definiti, l'ottimizzazione delle operazioni, decisioni migliori, un migliore utilizzo delle risorse interne ed esterne.

Il coach fornisce la possibilità di esprimere le idee e gli atteggiamenti. Li sostiene nella ricerca della soluzione del problema senza imporre le sue idee. Il coach è consapevole del fatto che la responsabilità per gli obiettivi e la loro attuazione spetta all'individuo o al gruppo. Il coach è un facilitatore e moderatore dell'incontro, e il suo ruolo è quello di aiutarli e sostenerli nello svolgimento. Nel lavoro di gruppo, accade che alcune delle questioni difficili vengano "spazzate sotto il tappeto"; un allenatore cerca di portarle fuori e dirige l'energia spesso usata per il mutuo incolparsi, giustificarsi, dirsi che cosa non si può fare, spiegando il motivo per cui qualcuno ha fatto qualcosa o non ha fatto delle azioni specifiche, per lavorare con i problemi reali (A. Grzymkowska 2012, p. 4 - 6).

3. **Modello GROW. Modello 4 MAT, di Bernice McCarthy.**

3.1. **Modello GROW – come un metodo di lavoro del coaching.**

Il coaching è un processo strutturato di conversazione incentrata sul raggiungimento degli obiettivi, volti all'energia positiva da rilasciare con il cambiamento (Rzycka i Porosło, 2012). Il modello GROW (o processo) è uno dei modelli di coaching più affermati e di successo. È stato creato da Alexander Graham, Sir John Whitmore e altri colleghi nel 1980. Il modello GROW è stato ampiamente utilizzato nel coaching aziendale verso la fine degli anni 1980 e 1990, ed è rinomato a livello mondiale per il suo successo sia nel problem solving che nella definizione degli obiettivi, contribuendo a massimizzare e mantenere la realizzazione personale e la produttività.

Il modello GROW può essere adatto a lavorare nelle zone "goal-directed" di sport o di lavoro, ma può essere meno adatto alle conversazioni sulla carriera, all'adattamento del ruolo di una persona o alle conversazioni sul coaching di vita, dove altri approcci come i transpersonali o esistenziali possono essere più utili. Essa costituisce la base più comune di coaching in molte organizzazioni e università a livello mondiale. Il modello GROW è oggi uno dei più popolari pilastri utilizzati all'interno della comunità di coaching internazionale nel suo insieme. Il modello GROW mostra come sia possibile far crescere non solo le prestazioni ma anche l'apprendimento e il divertimento. Gli individui diventano più consapevoli, più responsabili e ottengono un forte senso di finalità nel loro lavoro.

Il Modello GROW è un acronimo che sta per (G)OAL, (R)eality, (O)ptions e (W)ill, o (W)rap up, mettendo in evidenza i quattro punti chiave per l'attuazione del Modello GROW. Lavorando attraverso queste quattro fasi, il modello GROW aumenta la consapevolezza e la comprensione di una persona:

- le proprie aspirazioni,
- la loro situazione attuale e le idee,

- le possibilità e le risorse a loro disposizione,
- le azioni che intraprendono per raggiungere i loro obiettivi personali e professionali.

Il goal (G) che ci interessa è lo sviluppo delle competenze. Determinare l'obiettivo è il fondamento di tutto il processo di coaching. Al fine di definire un obiettivo la Realtà (R) può essere utile. In questa fase, stiamo parlando di una situazione in cui un allievo è e riguarda la questione, che è soggetto a modifiche. Le scale di cui sopra possono essere uno strumento per misurare la competenza, possono servire ad esaminare la situazione attuale.

Opzioni. In questa parte il coach e l'allievo stanno guardando opzioni di azione, l'allievo sceglie il meglio per raggiungere l'obiettivo, che è un aumento delle competenze.

Avvolge/sarà. Prima che la sessione sia finita, è necessario pianificare ciò che l'allievo sta per fare; può essere un elenco di compiti specifici. E' importante che ogni sessione termini con un piano d'azione scritto, fatto dall'allievo. Quest'azione rafforza l'impegno dell'allievo nel tentativo di raggiungere l'obiettivo, che è quello di aumentare le competenze all'interno dell'organizzazione.

Il metodo GROW come tecnica di lavoro con obiettivi e supporto per lo svolgimento di sessioni di coaching. La struttura della conversazione del coaching - esempi di domande - esercizi.

Fase	Obiettivi della fase	Processo coaching	Domande
Obiettivo	<p>Costruire un rapporto favorendo lo sviluppo.</p> <p>Costruire un impegno.</p> <p>Determinare le aspettative e gli scopi.</p>	<p>Definire I modi di lavoro e I suoi principi.</p> <p>Concordare su argomenti specifici e gli scopi di una conversazione.</p> <p>Determinare quale sia l'obiettivo a lungo termine.</p>	<p>Cosa vuoi raggiungere?</p> <p>Che cosa è importante per te ora?</p> <p>Che cosa ti piacerebbe ricevere nei prossimi 30 minuti?</p> <p>Su quali aree stai lavorando?</p> <p>Descrivi il tuo mondo perfetto.</p> <p>Che cosa vuoi ottenere come risultato di questa sessione?</p> <p>Che cosa ti fa pensare che questo tempo sia stato ben speso?</p>

<p>Realtà</p>	<p>Diagnosticare un problema o una situazione.</p> <p>Capire le motivazioni.</p> <p>Definire I bisogni dell'allievo.</p> <p>Descrivere il potenziale dell'allievo.</p>	<p>Chiedere la descrizione di una situazione attuale.</p> <p>Rifiutare le valutazioni o verificarle.</p> <p>Mostrare le risorse dell'allievo.</p> <p>Dare feedback</p> <p>Saltare cose irrilevanti.</p>	<p>Che cosa sta accadendo ora?</p> <p>Che cosa è importante per te ora?</p> <p>Quali sono i sintomi della situazione?</p> <p>Dove e quando lo noti?</p> <p>Che cosa hai già fatto?</p> <p>A che punto sei ora rispetto al tuo obiettivo da raggiungere?</p> <p>Su una scala da 1 a 10 dove sei?</p> <p>Che cosa ha contribuito al tuo successo?</p> <p>Quali competenze/attribute/caratteristiche hai?</p> <p>Quali progressi hai fatto?</p> <p>Che cosa è richiesto per te?</p>
<p>Optioni</p>	<p>Definire la possibile soluzione.</p> <p>Controllare le possibile conseguenze.</p> <p>Allargare le prospettive.</p>	<p>Stilare insieme una lista di opzioni possibili.</p> <p>Incoraggiare l'allievo a proporre soluzioni.</p> <p>Proporre le proprie soluzioni con cautela.</p>	<p>Quali sono le tue opzioni?</p> <p>Hai mai affrontato una situazione simile prima?</p> <p>Che cosa puoi fare diversamente?</p> <p>Chi conosci che potrebbe aver incontrato questa situazione?</p> <p>Dammi 5 opzioni.</p> <p>Quali soluzioni alternative sono possibili?</p> <p>Se fosse possibile tutto, che cosa faresti?</p> <p>Che altro puoi pensare?</p>
<p>Volere</p>	<p>Scegli un'opzione</p> <p>Definisci un piano di azione</p> <p>Coinvolgi l'allievo nel lavoro</p> <p>riassumi</p>	<p>Convinci a fare incontri</p> <p>Definisci il tipo di ostacolo che si può incontrare e come superarlo</p> <p>definisci un programma per ogni azione</p>	<p>Quale sarebbe il primo passo?</p> <p>Che cosa ti può disturbare?</p> <p>Quali opzioni lavorano meglio per te?</p> <p>Su quale tipo di supporti conti?</p> <p>Quali sono i tuoi incontri?</p> <p>Quali piccolo passi stai per fare</p>

Coaching as a method of supporting development of children and youth | paździcznik 2015 | maj 2016

			ora? Quali azioni stai per intraprendere? Quando comincerai? Come saprai di essere stato di successo? Come ti assicurerai di farlo? Su una scala da 1 a 10 quanto ti senti motivato?
--	--	--	---



Il modello GROW può essere utilizzato con successo nella pratica educativa da insegnanti e dalle altre persone che lavorano con i bambini e giovani.

Nella Scuola speciale di Larnaca, che è uno dei partner del progetto, molti dei coach-insegnanti e gli istruttori usano questo modello per inquadrare la pratica del loro lavoro. Il modello GROW rappresenta gli obiettivi, la realtà, opzioni (ostacoli) e via di seguito. Questo modello dei 4 passi consente agli insegnanti-coach di impostare obiettivi sia a breve termine che a lungo termine. Questo modello circolare viene spesso ripetuto durante l'anno scolastico (15 volte compreso il diagramma).

Avendo questo modello in mente, dobbiamo precisare che, nel caso di Cipro, in base alla legge

di Educazione Speciale del 1999 e del 2001, la formazione degli insegnanti in questo settore è obbligatoria e questo è una parte delle loro funzioni. Va ricordato che a Cipro, al fine di realizzare qualsiasi modello didattico nello spettro dell'Educazione Speciale, deve essere preparato un programma educativo individuale (PEI) per ogni singolo studente.

Il PEI è un documento scritto che è sviluppato per ogni bambino della scuola pubblica che è viene considerato idoneo per l'educazione speciale. Il PEI è creato attraverso un lavoro di squadra e rivisto almeno due volte l'anno (vedi appendice C).

Il PEI descrive come lo studente impara, come lo studente migliora, dimostra il processo di apprendimento e ciò che gli insegnanti potranno fare per aiutare lo studente ad imparare in modo più efficace. Lo sviluppo di un PEI richiede studenti che valutino in tutti i settori legati alle disabilità note, considerando contemporaneamente la capacità di accedere al programma generale, e come la disabilità influenzi l'apprendimento dello studente, formando obiettivi e gli obiettivi che corrispondono alle esigenze dello studente, e la scelta di un posizionamento nell'ambiente meno restrittivo possibile per lo studente.

Fino a quando uno studente si qualifica per l'educazione speciale, il PEI ha il compito di essere mantenuto e aggiornato regolarmente fino al diploma di scuola superiore, o prima del 21° compleanno. Un PEI ha lo scopo di garantire che gli studenti ricevano un posizionamento adeguato.

Non "solo" classi di educazione speciale o scuole speciali. Esso ha lo scopo di dare allo studente

la possibilità di partecipare ad una "normale" cultura della scuola e del mondo accademico, per quanto è possibile per quel singolo studente. In questo modo, lo studente è in grado di avere assistenza specializzata solo quando tale assistenza è assolutamente necessaria, e tuttavia mantiene la libertà di interagire e partecipare alle attività di suoi coetanei della scuola.

Basato sulla filosofia del modello **GROW** e del **coaching** e come parte del **PEI** degli studenti e degli obiettivi fondamentali del loro progetto educativo, la scuola seleziona l'apprendimento tra pari.

L'insegnamento tra pari è una pratica in cui gli studenti assumono un ruolo di insegnamento in un ambiente scolastico al fine di condividere le loro conoscenze con gli altri studenti. L'apprendimento tra pari è un approccio educativo attuato nella scuola negli ultimi 5 anni. Si esce dalla psicologia cognitiva, e viene applicata in un contesto educativo "mainstream": "L'apprendimento tra pari è una pratica educativa in cui gli studenti interagiscono con altri studenti per raggiungere obiettivi didattici. In questo contesto, può essere paragonata alle pratiche che vanno sotto il nome apprendimento cooperativo. Tuttavia, altri punti di vista contemporanei sull'apprendimento tra pari alleggeriscono i vincoli e la posizione di "peer-to-peer learning" (P2P) come una modalità di "apprendimento per tutti, da tutti, su quasi tutto." Sia che si svolga in un contesto di apprendimento formale o informale, in piccoli gruppi o in linea, l'apprendimento tra pari manifesta aspetti di auto-organizzazione, che sono per lo più assenti dai modelli pedagogici di insegnamento e apprendimento. Le istruzioni corrette coinvolgono gli studenti in classe attraverso attività che richiedono ad ogni studente di applicare i concetti di base presentati in aula, e quindi spiegare questi concetti ai colleghi. Una buona pratica è che il questo metodo sia implementato attraverso la cooperazione con le scuole superiori e scuole professionali nei settori pubblico e privato del settore delle attività scolastiche. Per essere più precisi, si descrive un programma chiamato APODOHI che è stato attuato in questa scuola, dal gresio "Apodohi" che significa "accettazione"; studenti della scuola lungo gli studenti del Liceo San Giorgio prendono parte a questo progetto. Hanno comunicazione regolare e di cooperazione e sono coinvolti in attività educative e sociali comuni come esercizi di recitazione, fotografia, sport e attività ricreative all'aperto, arti e mestieri, musica e danza. Entrambe le scuole si trovano nelle vicinanze a vicenda. Il risultato di tale cooperazione è una performance teatrale congiunta in cui gli studenti di entrambe le scuole co-agiscono sul palco per la trasmissione di messaggi umanitari a tutte le comunità scolastiche, e per la società locale più ampio. Tale progetto ha dimostrato che la disabilità non è un ostacolo di convivenza in termini di apprendimento e di sviluppo. Inoltre, gli studenti di entrambe le scuole attraverso i workshop di fotografia hanno organizzato una mostra fotografica per il pubblico in collaborazione dei servizi culturali del Comune di Larnaca. Per quanto riguarda le attività sportive, è stata organizzata a scuola una Giornata dello Sport in cui anche i genitori e gli amici sono stati invitati a partecipare. Per quanto riguarda l'arte, gli studenti hanno avuto la possibilità di analizzare le proprie capacità artistiche insieme e poi esporre i loro prodotti.

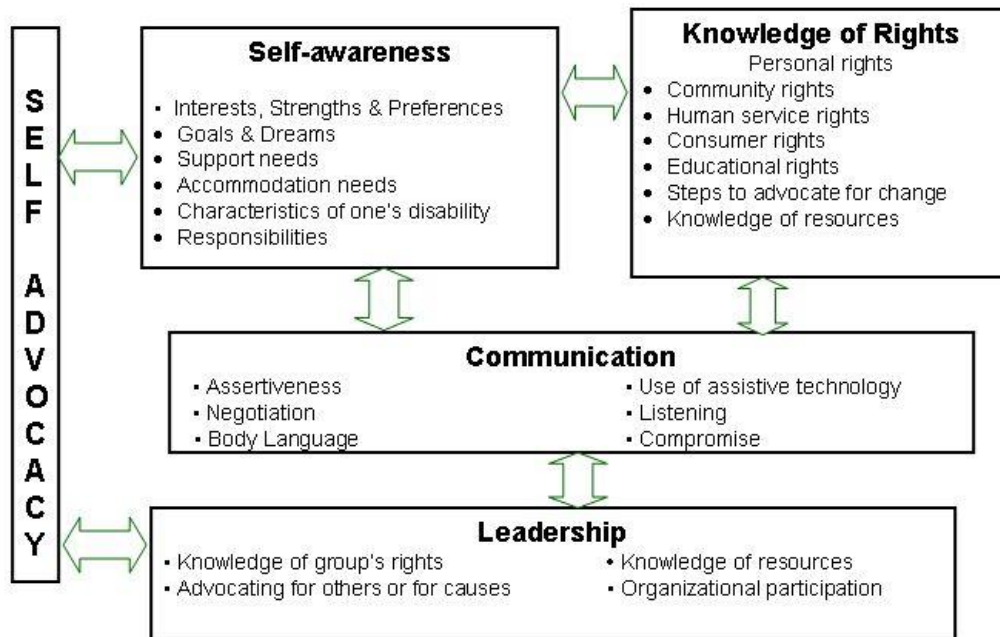
Riassumendo, dopo la valutazione finale dell'attuazione del programma questo metodo di apprendimento "peer-to-peer" ha dimostrato che l'apprendimento tra pari è indubbiamente un

modo efficace per trasmettere conoscenze ed esperienze educative in una vasta gamma di gruppi di studenti provenienti da diversi contesti educativi e sociali.

Un altro esempio di preparazione nella scuola a Larnaka è l'istruzione di auto-difesa, autonomia che mira all'auto-indipendenza, all'abilità di vita, alle abilità sociali, e al "self-empowerment". Auto-difesa non significa "fare tutto da soli", senza l'aiuto degli altri. Gli studenti con disabilità richiedono caratteristiche di auto-difesa e competenze per il successo della transizione dalla scuola alla società più ampia. Il processo di sviluppo di capacità di auto-difesa dovrebbe iniziare quando gli studenti ancora frequentano la scuola. E' importante per gli studenti con eccezionalità di essere consapevoli dei loro diritti e su come presentarsi in modo responsabile. Inoltre, gli studenti con disabilità non sono esenti da tali politiche però avranno bisogno di imparare a sostenersi per le loro esigenze senza essere aggressivi. Lo sviluppo di auto-comprensione aiuterà gli obiettivi di piano dello studente per se stessi. Gli studenti con eccezionalità dovrebbero riflettere sulle loro situazioni che in tal modo sviluppano la consapevolezza di sé. Gli studenti che guadagnano e sviluppano una maggiore comprensione delle proprie esigenze guadagnano fiducia per riconoscere le loro capacità. Questo permetterà agli studenti di fissare obiettivi realistici per se stessi e così avranno una migliore possibilità di godersi la loro esperienza di formazione.

Per prendere decisioni riguardo se stessi, gli studenti devono accettare prima di capirsi.

Self-Advocacy Characteristics



New Community Opportunities Center at ILRU - Independent Living Research Utilization

17

"Si

tratta di gruppi indipendenti di persone con eccezionalità che lavorano insieme per la giustizia, aiutando l'un l'altro a prendersi in carico della loro vita e combattere la discriminazione. Essa ci insegna come prendere decisioni e le scelte che riguardano la nostra vita in modo che possiamo essere più indipendenti. Essa ci insegna anche i nostri diritti, ma anche a conoscere le responsabilità per i nostri diritti." Caratteristiche di questo modello sono:

1. La consapevolezza di preferenze personali, interessi, punti di forza e limiti.
2. Capacità di distinguere tra desideri e bisogni.
3. Possibilità di scegliere in base a preferenze, interessi, desideri e bisogni.
4. Possibilità di prendere in considerazione diverse opzioni e di anticipare le conseguenze per le decisioni.
5. Capacità di avviare e prendere provvedimenti quando necessario.
6. Capacità di valutare decisioni basate sui risultati di precedenti decisioni e di rivedere le decisioni future di conseguenza.
7. Possibilità di impostare e lavorare per obiettivi.
8. Capacità di problem solving.
9. Impegno per l'indipendenza, pur riconoscendo l'interdipendenza con gli altri.
10. Possibilità di comportamento auto-regolare.

11. Capacità di autovalutazione
12. Risultati e l'adeguamento delle competenze indipendenti.
13. Persistenza.
14. Possibilità di utilizzare le capacità di comunicazione, come la negoziazione, il compromesso, e la persuasione per raggiungere gli obiettivi.
15. Capacità di assumersi la responsabilità per le azioni e le decisioni.
16. Fiducia in se stessi.
17. Pride.
18. La creatività (come la creazione di altre strutture che aiutano a sostenere la necessità degli studenti).

Un esempio di lavoro di coaching nella scuola italiana può essere progetto "The Listening Counter" sulla base di GROW modello come strumento di consulenza - guidato dal docente Daniela Santinami Lei è un esperto psicologo consulente e mediazione familiare che è anche un insegnante di educazione religiosa dei Media School dell'Istituto. Questo aspetto rappresenta un "valore aggiunto", in quanto richiesta degli studenti per una sessione privata è più facile da diversi punti di vista (conoscenza diretta, la fiducia, la facilità ...). Inoltre, l'insegnante è disponibile per tutti i genitori della scuola (di ogni grado scolastico dell'Istituto) che chiedono un aiuto o consiglio anche. In realtà, le sessioni operative, sia per i genitori che per gli studenti, seguono i passi illustrati di seguito:

G GOAL

Normalmente, gli studenti chiedono come risolvere un problema specifico, come comportarsi in una situazione di disagio (conflitti familiari, i rapporti difficili tra coppie, far fronte alle emozioni) o anche come evolversi positivamente; I genitori chiedono strategie educative pratiche per affrontare difficili rapporti con i loro figli (mancanza di dialogo, più fiducia).

R REALTÀ

Descrizione / Presentazione della realtà attuale le cui situazioni "scomode" vanno analizzate e possibilmente risolte.

O OPZIONI

Analisi delle risorse interne ed esterne. A questo punto, l'intervento dell'esperto come "facilitatore nell'aiutare le relazioni difficili" diventa "forte". In questa fase, l'esperto fa pensare "il cliente" se alcuna eccezione alle difficoltà sia mai accaduta ad un certo momento (quello

che è successo quando il problema non è venuto? In quali occasioni si sente il disagio diminuire?) e le eventuali opzioni sono elencate per essere testate nella vita reale.

W WILL

Attuazione di azioni concrete nella pratica quotidiana. Di solito, una fase di follow-up arriva, spontanea o più strutturata. Non è sempre possibile con i genitori, ma più spesso con gli studenti. Un altro esempio del modello GROW come uno strumento di lavoro di coaching nella scuola italiana è un progetto pilota dedicato all'orientamento scolastico "Gli studenti in via di sviluppo delle competenze ... sono studenti di successo" gestito dal Centro psicologica A.P.

G GOAL

Partendo dal presupposto che l'"orientamento scolastico" (la scelta consapevole di scuola superiore) e il successo di una scuola sono un processo graduale, che esprime il potenziale degli studenti, il presente progetto "Gli studenti in via di sviluppo delle competenze ... sono studenti di successo" si concentra in gran parte sulla continuazione e la partecipazione attiva degli studenti, non solo quelli più grandi (13 - 14 anni), ma anche più giovani (11 - 12 anni).

Ciò è necessario al fine di:

- Promuovere l'"orientamento scolastico" (scelto della scuola) come un processo graduale di auto-scoperta e di apprendimento su se stessi, che mira a comprendere il potenziale dello studente, assicurando il successo a scuola, così come impedire lo scoraggiamento.
- Considerare l'"originalità" (individualità) di ogni studente come estremamente importante, rispettare l'identità e le esperienze personali dello studente; scoprire (individuare) il suo / suoi punti di forza e di debolezza.
- Aumentare le competenze già acquisite, tenendo conto del periodo dell'adolescenza.
- A livello più "formale" (istituzionale), creare una rete di scuole pilota, che rappresentano tutti i livelli obbligatori d'istruzione (dalla scuola primaria alla scuola superiore scuola secondaria), al fine di lavorare insieme su un modello scientifico che copre tutti gli elementi, che garantisca il "successo scolastico" tra studenti, insegnanti, genitori ed esperti.

R realtà (analisi della situazione attuale).

In Italia, il 39% degli studenti delle scuole secondarie inferiori sceglie la scuola sbagliata. La scelta

è influenzata da (in ordine di importanza): la famiglia, gli amici, la distanza dalla casa.

Inoltre, il 33% degli studenti della scuola secondaria superiore sceglie l'università sbagliata a causa di (in ordine di importanza): il successo sociale ed economico assunto del campo di

studio scelto, il prestigio connesso con lo status sociale associato alla professione, "le aspettative della famiglia" / ambizioni.

Le conseguenze di una scelta sbagliata può variare da frequenti diminuzione dell'attività e l'impegno e la bassa fiducia in se stessi, per la dispersione scolastica e l'abbandono di istruzione.

Lasciando l'educazione può essere un "triste fine" derivante dalla scelta della famiglia, che lo studente non approva.

In questo caso, scarso interesse dello studente è più evidente nella sua / il suo comportamento: la noia, insoddisfazione, a volte solo in relazione alla scuola, ma spesso più generale, bassa autostima e la mancanza di motivazione.

In Italia, il problema degli studenti che abbandonano la scuola (età 14 - 19), colpisce più le scuole

di tipo tecnico di scuola secondaria superiore generale o quelli con un linguistica o profilo matematico. Inoltre, l'Italia è il terzo, dopo la Spagna e il Portogallo, paese in cui gli studenti di età compresa tra 18 e 24 la scuola la concludono senza un diploma (avendo solo titolo di scuola di scuola secondaria).

O-OPZIONI - MODI POSSIBILI

Promuovere e stimolare le conoscenze nel primo e nel secondo anno della scuola media, attivando un processo di crescita e una maggiore consapevolezza riguardo i loro potenziali, anche quelle non espresse, e le debolezze e i punti di forza.

Supportare e guidare gli studenti del terzo anno scolastico delle scuole medie durante la scelta del liceo per stimolare la loro abilità nel prendere decisioni consapevoli e responsabili sul loro percorso didattico.

W-WAY - PIANO DI AZIONE

- Incontri con gli student nelle classi per aumentare la loro consapevolezza, gestito dal team del Centro A.P.;
- Distribuire questionari sul successo scolastico;

O-OPZIONI – MODI POSSIBILI

Supportare I parenti nel promuovere le scelte dei loro bambini e delle scuole.

Partecipazione attiva del personale didattico delle scuole

W-WAY - PIANO DI AZIONE

- Consegna dei report dei test e dei questionari ad ogni famiglia, spiegati personalmente dai membri del Centro A.P.
- Corso di preparazione per I parenti riguardo le relazioni parenti/giovani condotto dal prof. psicologo Antonio Popolizio.

Condividere i risultati dei test sulle scuole

Esempio di una buona pratica del modello GROW può essere quello del Centro d'Istruzione giovanile privato in Węgrzynów nel lavoro con i bambini e le loro famiglie.

G (GOAL): L'obiettivo è quello di cambiare gli atteggiamenti dei genitori e degli studenti e prepararli per le attività sociali e professionali quando lasciano il centro.

R (realtà): All'inizio viene eseguita un'analisi dettagliata della situazione dello studente (l'istruzione precedente, le relazioni familiari, lo stato di famiglia, i potenziali dello studente, i problemi...) e, insieme agli studenti e ai genitori la situazione attuale è determinata.

O (Opzioni): Dopo la realtà, le possibili soluzioni vengono ricercate. L'attenzione si concentra principalmente sulle attività svolte direttamente con lo studente, in collaborazione (con un coinvolgimento variabile) con i genitori e/o familiari. Basati sul potenziale dello studente, i suoi attuali successi, vengono sviluppati i progetti volti a rafforzare la sua motivazione e l'autostima. Gli interessi e le capacità degli studenti sono presi in considerazione. Sottolineando gli aspetti positivi, lo studente è incoraggiato a trovare soluzioni. Vengono intrapresi i tentativi di progettare le sue attività future e mostrare un possibile modello di vita dopo l'età di 18.

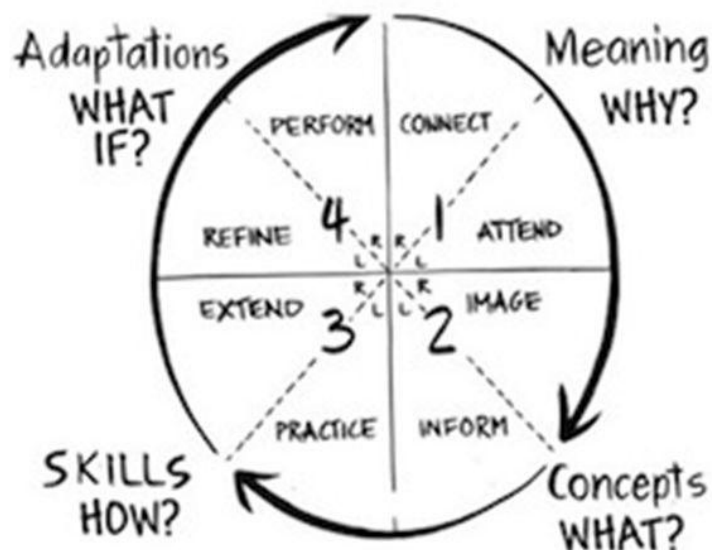
W (WILL): Di conseguenza, si crea uno spazio per la scelta di soluzioni per lo studente. Un piano d'azione viene stato sviluppato, il coinvolgimento dello studente viene stimolato e sostenuto, un calendario è determinato. Lo studente s'impegna l'obbligo di eseguirla, e lo esegue. I suoi genitori e/o familiari sono coinvolti anche nella realizzazione del piano. L'insegnante - allenatore attraverso domande e la conversazione controlla l'attuazione del piano e indica ogni singolo successo. Alla fine dell'anno scolastico, viene fatta una sintesi e vengono disegnate le conclusioni per ulteriori lavori.

3.2. Il modello d'insegnamento 4 MAT di Bernice McCarthy.

Sulla base delle opere di David Kolb e della teoria della dominanza degli emisferi cerebrali, Bernice McCarthy ha sviluppato il modello 4MAT, che definisce quattro stili di apprendimento associati sia con l'emisfero celebrale sinistro che quello destro.

Il modello si concentra su quattro domande fondamentali: "perchè?, come?, che cosa?, se?". Questo progetto permetterà al docente di ciascuna materia di dirigere il corso e di procedere metodicamente per tener conto dei diversi stili di apprendimento e delle preferenze di tutti gli studenti.

4Mat Lesson Plan Template



Source: <http://www.4mationweb.com/4mationweb/4mat.php>

Stile 4

E se?

- Questo tipo di student considerano una varietà di nuove applicazioni e possibilità di apprendimento.
- Dono l'esercizio, chiedere "Quali domande e quali commenti avete?"

L'insegnante fa la parte del

CONSULENTE.

Stile 3

Come?

- Questo tipo di student apprendono tramite l'esperienza diretta, utilizzando le informazioni in un modo pratico.
- L'insegnante dovrebbe dargli degli

Stile 1

Per che cosa?

- Questo tipo di allievi vogliono sapere perchè lo devono imparare. Gli insegnanti possono motivarli dandogli delle motivazioni per guadagnare conoscenza all'inizio della preparazione.
- per controllare la capacità ad apprendere, chiedere "Sarà utile per voi?"

L'insegnante fa la parte della persona

CHE MOTIVA GLI STUDENTI.

Stile 2

Cosa?

- Gli allievi vogliono sapere e creare concetti su di loro. Gli piacciono le lezioni. Per verificare le loro conoscenze, chiedere:

<p>esercizi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • per controllare la loro comprensione dell'esercizio, chiedere: <p><i>“che altro avete bisogno di sapere per poter fare l'esercizio?”</i></p> <p>L'insegnante si comporta come un COACH.</p>	<p><i>“Che altro avete bisogno di sapere?”</i>,</p> <p>L'INSEGNANTE SI COMPORTA COME UN PROFESSORE.</p>
---	--

Fonte: R. Bolstad, *Trenig trenerski Transforming Communication*TM, 2009.

Il modello didattico di una lezione 4MAT è un modo per comunicare le informazioni sulla base dell'esperienza dello studente. Secondo questo modello la lezione è divisa in quattro parti (In 8 passi, alcuni dei quali possono essere combinati), si propone di coinvolgere gli studenti in modo attivo e interattivo. Questo permette di concentrarsi maggiormente sul processo di apprendimento, non solo sul contenuto, il che significa che importante non è solo ciò che lo studente deve sapere, ma anche quello che ha a che fare per raggiungere l'obiettivo della lezione. Il presupposto principale del modello è la differenza individuale nella percezione e l'elaborazione delle informazioni da parte degli studenti, la creazione di un modello unico di apprendimento. Bernice McCarthy sottolinea che ogni studente percepisce ed elabora le informazioni in molti modi. In ogni classe ci saranno gli studenti che:

- conoscere e percepire le informazioni specificamente ed elaborarli riflesso. di ricerca quali gli studenti per il significato di ciò che hanno da imparare; il modo migliore è quello di ascoltare e di condividere con gli altri studenti. Si chiedono perché devono imparare ?,
- imparano percependo le informazioni in modo astratto e di processo di riflesso. Vengono a conoscenza in modo tradizionale. Essi chiedere cosa hanno da imparare ?,
- imparano e percepiscono le informazioni in modo astratto ed elaborare attivamente. Gli studenti devono combinare teoria con la pratica di testare le proprie idee, perché vogliono di sapere che cosa funziona e perché,
- imparano da percepire ed elaborare le informazioni in modo specifico e attivo. Questi studenti si integrano in modo dinamico l'esperienza e il suo utilizzo, godere della consapevolezza di sé, a loro piace metodo di prova ed errore. Chiedono come applicare le conoscenze nella vita di tutti i giorni. Un insegnante efficace aiuta gli studenti a sviluppare nuove strategie di apprendimento, non presenta solo nuovo argomento lezione. Lui / lei può riconoscere e adattarsi allo stile individuale di apprendimento preferito da parte dello studente. Nel modello 4MAT da Bernice McCarthy, è importante che l'insegnante usa tali strumenti didattici che consentono lo studente uno stile individuale di pensare. La seguente tabella fornisce esempi di metodi per lezioni di insegnamento, tenendo conto dei quattro stili di pensiero.

<p>Stile 4</p> <p style="text-align: center;"><u>E SE?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Domande e risposte • Discussioni 	<p>Stile 1</p> <p style="text-align: center;"><u>PERCHÈ?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Metafore • Esperienza personale • Brainstorming • Studi scientifici
<p>Stile 3</p> <p style="text-align: center;"><u>COME?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Brainstorming • Sessioni pratiche in gruppi grandi e piccoli • Presentazioni • visualizzazioni • Giochi, simulazioni 	<p>Stile 2</p> <p style="text-align: center;"><u>COSA?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lezioni • Casi di studio • Studi scientifici • Presentazioni

Fonte: L. Kupaj, W. Krysa, Kompetencje coachingowe nauczycieli, 2014

4MAT richiede un maggiore impegno e creatività da parte del maestro che conduce classi in modo "tradizionale". Questo atteggiamento costringe l'insegnante di costruire nuovi metodi di lavoro. L'uso del metodo 4MAT richiede la conoscenza di stili di apprendimento, per permettere allo studente di scegliere il suo / il suo stile preferito, e l'allenatore di lavorare con il particolare stile di apprendimento. E 'molto importante anche dal punto di vista del tecnico che ha bisogno di avere conoscenze circa i suoi / le proprie preferenze e il modo migliore per migliorare le competenze di coaching. 4. stili di apprendimento.

Che cosa è uno stile di apprendimento?

Stile individuale di apprendimento dipende dai seguenti fattori:

- il modo in cui acquisiamo informazioni - sia visivamente, uditivo, toccando o in movimento nello spazio;
- il modo in cui organizziamo ed elaborare le informazioni - è l'emisfero sinistro o destro e analitica o pensiero globale che domina;

- che tipo di condizioni sono importanti per un efficace apprendimento - emotivo, sociale, fisico, ambientale;

- il modo in cui ricordiamo le informazioni. Il processo di apprendimento ha sempre suscitato l'interesse di vari scienziati. Cercando di ottenere per conoscere la sua essenza, sono state cercate le risposte alle seguenti domande:

- come il processo di apprendimento è in corso?,
- non tutti imparano allo stesso modo?,
- ciò che determina un apprendimento efficace?.

Risolvere questi problemi è diventato particolarmente importante quando l'idea che si impara per tutta la vita è stata diffusa. E l'organizzazione di un processo di apprendimento efficace richiede la conoscenza dei fattori che determinano la specificità di apprendimento. Ognuno ha uno stile di apprendimento differente, che è un metodo specifico di ricevere informazioni dall'ambiente. Secondo David Kolb (1997), il processo di apprendimento è il processo principale di adattamento e si svolge in una varietà di situazioni, non solo nella scuola, accade anche durante l'interazione con l'ambiente. In questo processo, la conoscenza si acquisisce attraverso la trasformazione di esperienza. L'autore ha suggerito che il processo di apprendimento è visto come un ciclo, in cui l'esperienza di un individuo e la sua analisi svolge un ruolo fondamentale.

Così, in questo processo quattro fasi possono essere definiti:

- particolare esperienza,
- l'osservazione riflessiva,
- concettualizzazione astratta
- la sperimentazione attiva.

Il concetto di David Kolb suggerisce che prima di una situazione per esperienza diretta deve essere creato per uno studente, per fare lui / lei in grado di trarre alcune conclusioni e fare riferimento alla teoria, che gli consenta di comprendere meglio i modelli osservati. Osservazioni avvistate in una particolare esperienza può essere generalizzata applicandoli in altre situazioni.

L'esperienza personale comporterà un riferimento a concetti teorici più ampi. Durante questo tipo di apprendimento delle conoscenze teoriche non sarà così lontano per esperienza personale. Sarà direttamente collegato a ciò che lo studente è stato personalmente

coinvolto. La conoscenza dello stile di apprendimento preferito dagli studenti consente una migliore regolazione di offerta formativa alle loro esigenze. Gli studenti, ma anche gli adulti, hanno diverse preferenze riguardo il modo di apprendere. Essi differiscono non solo in pace, ma anche su quali caratteristiche informazioni che naturalmente si concentrano solo quando si impara, come si elaborano le informazioni, e come si avvicinano le informazioni ricevute. Secondo David Kolb, la maggioranza degli studenti di sviluppare il proprio stile di apprendimento preferito, che si concentra su uno dei quattro elementi del ciclo. A seconda del, culturali, sociali corredo genetico e l'esperienza preferiamo alcuni metodi di apprendimento per gli altri. Kolb ha sviluppato il suo proprio metodo di testare questi stili di apprendimento, l'inventario stile di apprendimento, tuttavia, è stato criticato da ambienti scientifici. ricerca sul ciclo di apprendimento avanzato ha dimostrato che, in realtà, ci sono caratterizzati da una combinazione di metodi di apprendimento di cui sopra. Gli stili di apprendimento Solo questionario, sviluppato da Peter Honey e Alan Mumford (1986), ha trovato ampia applicazione. Comprendere il proprio stile di apprendimento - suoi punti di forza e debolezze - porta a espansione di capacità di apprendimento e un più ampio uso di esperienza.

E, infine, quattro stili di apprendimento sono state distinte, risultante dalla combinazione di competenze volte polare e contraddittorie.

4.1. Stile Attivista:

Preferito da attivisti empiriche - quelli aperti al cambiamento, che nel modo più efficace imparare facendo e sperimentando. Trattano nuovi compiti come una sfida, ecco perché ci sono aperti ai metodi di indagine indipendente in conoscenza, la ricerca e la risoluzione dei problemi. stile attivista è una combinazione di generalizzazione astratta e sperimentazione attiva. Le persone che fanno uso di questo tipo di apprendimento hanno la maggiore capacità di per l'applicazione pratica di una varietà di teorie e teoremi. Gli attivisti si concentrano su un problema specifico, piuttosto non mostrano emozioni, sono più interessati nei loro compiti, che possono essere affrontate attraverso l'esperienza e l'azione, non i problemi umani. Di fronte a problemi e risolverli, gli studenti passare dallo stato di dipendenza allo stato di indipendenza, perché decodificano il senso di realtà circostante e reagire. Essi possono liberamente presentare le loro idee, non imbarazzato di essere al centro dell'attenzione.

Essi sono disturbati da metodi di insegnamento trasmissione - lezioni e la loro natura troppo teorico. A loro non piace interpretare un sacco di informazioni caotica, ripetendo le stesse azioni, lavorando secondo le severe istruzioni e compiti che richiedono precisione. La maggior parte in modo efficace lavorano come una squadra, in collaborazione con gli altri.

Imparare a coppie e di gruppo dà loro l'opportunità di insegnare agli altri e imparare da loro. Si crea opportunità per l'acquisizione di abilità sociali, cognitive (possono spiegare e negoziare soluzioni adottate) e coinvolgimento emotivo (un aumento della motivazione grazie all'entusiasmo e all'impegno del gruppo).

4.2. Stile teorico:

Assegnato a coloro che apprendono meglio in cerca di inter-relazioni e di dipendenze. A loro piace analizzare i modelli teorici, unire le osservazioni in un insieme logico complesso. Nello stile teorico l'esperienza concreta e l'osservazione riflessiva domina. Una delle caratteristiche di efficacia pensiero teorico è quello di esplorare - la possibilità di esplorare la situazione prima di emettere un giudizio. L'immaginazione, percezione di una particolare situazione da diverse prospettive e l'organizzazione di molte relazioni in un insieme coerente è caratteristica. I teorici lavorano in modo più efficace in situazioni che richiedono la generazione di idee (di brainstorming), mostrare interesse per le persone, sono coinvolti emotivamente in quello che fanno. Si raccolgono i dati, sia direttamente che con l'aiuto di altri. Ciò che conta per loro è il processo di raccolta e analisi dei dati sui fenomeni e gli eventi, che spesso tendono a formulare le conclusioni all'ultimo minuto. Sono persone premurose che amano pensare a tutti i possibili aspetti e le implicazioni della decisione prima della sua adozione. Essi imparano meglio quando il contenuto studiato è una parte di un più ampio sistema di, modello o teoria e quando hanno abbastanza tempo per spiegare sistematicamente le relazioni e le dipendenze tra le idee. E' più facile per loro imparare quando capiscono gli obiettivi e compiti, la situazione è strutturata e concetti presentati sottolineare la razionalità e la logica. A loro piace fare domande, analizzando le cause di successi e fallimenti. Situazioni di emozioni, con un elevato grado di incertezza, regole poco chiare possono causare difficoltà nella loro apprendimento; anche situazioni in cui ci sono molte opzioni diverse per l'azione, e che non possono essere pienamente spiegate. A loro non piace essere coinvolto in un'azione senza uno scopo chiaro, contesto. Essi possono avere problemi con l'apprendimento, quando in un gruppo di molti attivisti. Poi tendono a rimanere sullo sfondo, sembrano essere distaccato e indifferente. Ascoltano e cercano di osservare una direzione generale delle discussioni, prima di salire a parlare.

4.3. Stile Riflessivo:

Preferito dagli analisti, professionisti riflessivi - queste sono le persone distinte dalla capacità di trarre conclusioni basate sull'osservazione empirica, dopo aver dati raccolti, la ricerca di informazioni rilevanti. Estratto generalizzazione e l'osservazione riflessiva è dominante. Gli analisti e le persone riflettenti imparano in questo modo. Questo tipo di studenti piace osservare, pensare, analizzare e lentamente sviluppare un'idea circa le cose che imparano.

Essi considerano le questioni discusse da diversi punti di vista. Essi hanno la capacità di creare modelli teorici, unire le osservazioni in spiegazioni integrati.

Essi imparano meglio quando:

- esaminare ed analizzare nuovi contenuti sola, in modo conveniente per loro,
- non si sentono la pressione,
- può tranquillamente ripetere e analizzare ciò che hanno appreso.

problemi umani pratici sono meno importanti, più importante è che una teoria è logico e preciso. Questo stile è usato più spesso nei campi relativi alle informazioni e alla scienza.

Elementi del processo di apprendimento utile a coloro che preferiscono lo stile del riflettore:

- piano di pensiero-out, con numerose importanti questioni problematiche,
- ulteriore tempo per la discussione,
- esercizi con istruzioni formulate con precisione,
- Materiali ricche di contenuti con la letteratura supplementare sul soggetto di auto-approfondire il soggetto,
- l'apertura di allenatore a conclusioni differenti da quelli attesi,
- la pazienza.

4.4. Stile Pragmatico:

Preferito dai cosiddetti pragmatici, interessa soprattutto la possibilità di utilizzare nuove conoscenze e di metterlo in pratica. Pragmatismo (facendo e sentimento - / AE CE) - stile pragmatico di apprendimento è uno stile sperimentale, che si basa sull'intuizione piuttosto che la logica. Coloro che preferiscono questo beneficio stile dalle analisi effettuate da altre persone, e quindi utilizzare l'approccio pratico ed empirico. Nuove sfide ed esperienze guadagnando, così come l'attuazione dei piani li attrae. Tali persone spesso operano basandosi su istinto piuttosto che l'analisi logica. Le persone con questo stile di apprendimento si basano su altri per ottenere informazioni e piuttosto evitare di condurre la propria analisi. Questo stile di apprendimento è universale e utile in posizioni che richiedono l'azione di prendere e l'iniziativa. Le persone con questo stile di apprendimento preferiscono lavorare in team in modo per eseguire le attività. Essi definiscono gli obiettivi e attivamente utilizzano diversi modi per raggiungere un obiettivo.

Sembra che in un individuo il sistema dominante di rappresentazione cognitiva alla base variazioni nella ricezione, l'elaborazione e l'uso delle informazioni.

Distinguiamo quattro tali sistemi:

- visiva
- uditivo
- tattile / sensibile al tocco
- cinestetica.

4.5. Studenti visivi:

Lo stile di apprendimento visivo è un modo di apprendimento in cui le informazioni è associata con le immagini. Questo stile di apprendimento richiede che gli studenti prima vedere che cosa ci si aspetta sapere. Le persone con uno stile di apprendimento visivo sono spesso indicati come discenti visuo-spaziali. Idee, concetti, dati e altre informazioni sono associati a immagini (fotografie, grafici, mappe mentali, simboli) e tecniche.

Le persone che sono studenti visivo sono organizzatori grafici attuali. Organizzano rappresentazioni visive di conoscenze, i concetti, pensieri o idee nelle loro menti e le parole sono usate per chiarire ulteriormente il significato. Rappresentando informazioni spazialmente e con le immagini, gli studenti sono in grado di concentrarsi sul significato, riorganizzare e di gruppo idee simili facilmente, fare un uso migliore della loro memoria visiva.

PERFORMANCE DELLO STUDENTE

Uno studio revisione ha concluso che l'uso di organizzatori grafici migliora le prestazioni degli studenti nelle seguenti aree:

Ritenzione: gli studenti a ricordare meglio le informazioni e possono meglio ricordare quando è rappresentato ed ha imparato sia visivamente che verbalmente.

comprensione della lettura: L'uso di organizzatori grafici aiuta a migliorare la comprensione della lettura degli studenti.

Risultati degli studenti: gli studenti con e senza difficoltà di apprendimento Migliorare i risultati ottenuti in tutte le aree di contenuti e livelli scolastici.

Produttività: visiva pensiero fornisce gli individui con una strategia hands-on per progetti di auto-start e le assegnazioni. Esso facilita l'auto-monitoraggio del proprio progresso e aiuta uno rimanere in attività e progetti completi. pensiero visivo diminuisce procrastinazione e aumenti indipendente problem solving.

Pensare e l'apprendimento delle competenze / pensiero critico: Quando gli studenti a sviluppare e utilizzare un organizzatore grafico loro ordine di pensiero e il pensiero critico competenze più elevati sono stati migliorati.

La visualizzazione dei dati: Quando si lavora con i dati, gli studenti a costruire l'alfabetizzazione dati che si raccolgono ed esplorare le informazioni in un processo di richiesta dinamica, utilizzando tabelle e grafici visivamente indagare, manipolare e analizzare i dati. Come studenti esplorare i dati modo si muove attraverso vari tipi di scena, si formulano le vie che collegano immagini visive in aree che memorizzano la conoscenza nel cervello.

Chiarire pensieri: gli studenti a vedere come le idee sono collegati e rendersi conto di quanto le informazioni possono essere raggruppati e organizzati. Con il pensiero visivo, nuovi concetti sono più a fondo e più facilmente comprensibili.

L'organizzazione e analisi delle informazioni: Gli studenti possono utilizzare i diagrammi e grafici per visualizzare grandi quantità di informazioni in modi che sono facili da capire e contribuire a rivelare i rapporti e modelli.

Integrazione di conoscenze: Secondo la ricerca, gli studenti meglio ricordare informazioni quando è rappresentato e imparato sia visivamente che verbalmente.

Per gli studenti, tutti questi li aiutano a migliorare i loro punteggi dei test, la scrittura di ritenzione competenza, a lungo termine, comprensione della lettura, il pensiero e capacità di apprendimento.

Inoltre, gli studenti, dopo aver catturato e raffinare le idee con software semplice pensiero visivo, esportano e senza lavorare con i file schema in programmi come Power Point, Word, Adobe Photoshop, e anche nei siti web complete.

Elementi importanti nel processo di apprendimento:

Visual studenti hanno caratteristiche specifiche che rendono il loro metodo di apprendimento unica.

A scuola, studenti visivo in genere:

- Ricordate quello che leggono, piuttosto che quello che sentono.
- Preferisco leggere una storia, piuttosto che ascoltarla.
- Scopri di vedere le cose scritte su una lavagna.
- Utilizzare diagrammi e grafici per capire idee e concetti.
- Prendere appunti durante le lezioni o durante l'ascolto di presentazioni.
- Studio, cercando sulle cose.
- sono bravi a Sperling.
- Utilizzo dei colori per organizzare le informazioni.
- bisogno tranquillo tempo di studio.
- spesso preferiscono lavorare da soli piuttosto che in gruppo.
- non può capire le istruzioni verbali.
- chiedere un sacco di domande a chiedere chiarimenti.
- devono essere in grado di vedere l'insegnante.

ALTRE CARATTERISTICHE

Oltre ai metodi di apprendimento unici, lo stile di apprendimento visivo è anche riflessa nella personalità e le abitudini. Visual studenti sono noti per:

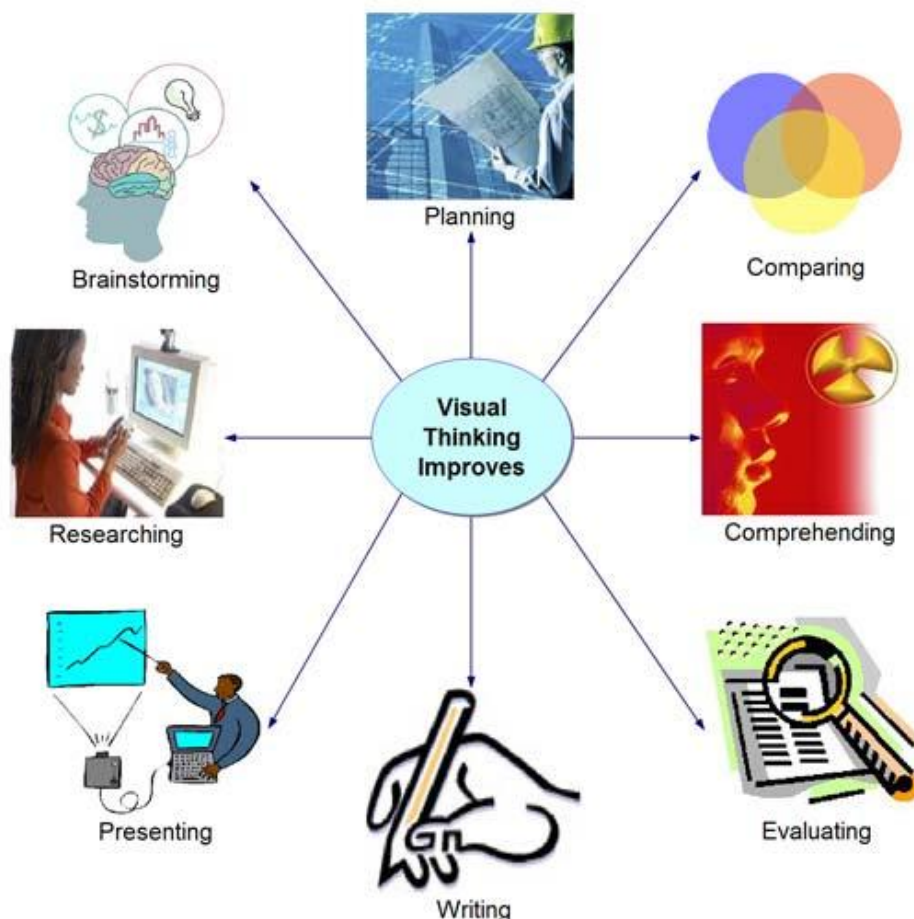
- Ricordare le facce ma dimenticare i nomi.
- Avere un buon senso dell'orientamento.
- Essere buoni con le mappe.
- appaiono spesso da sognare ad occhi aperti.
- Rendere (ma non sempre ricordarsi di seguire) 'a-do' liste.
- modifiche preavviso aspetto (in entrambe le persone e gli spazi fisici).
- Essere tranquillo e, a volte timido.
- rimanere concentrati quando si lavora.
- Avere un buon senso della moda.
- Scribble e disegnare quando annoiati.
- Essere ordinata e organizzata, a volte fino al punto di meticolosità.
- fare progetti per il futuro.
- Nella conversazione spesso guardare in faccia gli interlocutori, guardare avanti o verso l'alto.

La visualizzazione viene spesso facile al principiante visivo. Perché studenti visivo tendono a spendere così tanto tempo vedere le cose, hanno spesso la necessità di rendere il materiale risaltare di più. In caso contrario, le informazioni tende a perdersi nelle loro menti. Per ricordare le informazioni, studenti visivo dovrebbe:

- Usa colore nelle loro note.
- Disegnare cose che stanno visualizzando.
- Creare mappe mentali.
- Utilizzare organizzatori grafici.
- informazioni diagramma o creare grafici.
- Utilizzare più il bordo nero di spiegare qualcosa in classe.
- Prendere appunti dettagliati, piuttosto che essere coinvolti nelle discussioni.
- Tendono a sedersi nella parte anteriore in modo da poter vedere chiaramente.

Visual studenti tendono ad usare frasi come queste: "Come vede la situazione?" "Vedi quello che sto mostrando?" "Vedere come funziona per voi." "Non riesco a immaginarmelo." "Facciamo disegnare un diagramma o una mappa." "Mi piacerebbe avere una prospettiva diversa." "Non dimentico mai una faccia." "Posso vedere una soluzione." "Non riesco a vedere qualsiasi altra soluzione." "Sembra buona." "Immaginalo..." Alcune attività che fanno il maggior uso dello stile visivo sono: Visual Art, architettura / architettura del paesaggio, fotografia, video o film, graphic design, animazione, illustrazione, multimedia / pubblicità, design interno / display, moda, ingegneria / design industriale, pianificazione (soprattutto

strategica), e la navigazione, la fisica / astronomia, programmazione CNC, chef, controllo del traffico aereo.



Il pensiero visivo è una strategia intuitiva e facile da imparare che funziona per molti progetti accademici e professionali. Più è complesso il compito o l'idea, tanto più utile questo approccio può essere. pensiero visivo è una strategia che favorisce le persone di tutte le età. Con una formazione in pensiero visivo, gli studenti imparano a brainstorming, piano, contorno, organizzare la ricerca, sintetizzare le informazioni, scrivere, presente, valutare, comprendere e comunicare più efficacemente. pensiero visivo è facile da imparare. La strategia è trasferibile a molte attività, e le opportunità di utilizzare questi strumenti e strategie sono illimitate.

4.6. Discenti uditivi.

L'apprendimento uditivo (Scienze Biologiche. 364, n ° 1515, The Royal Society, 2009) è uno stile di apprendimento in cui una persona impara attraverso l'ascolto. Un studente uditivo dipende da ascoltare e parlare come un modo principale di apprendimento. Essi preferiscono lezioni di lettura di libri. Tale studente ricorda circa il 75% delle informazioni sentite. Gli studenti uditivi devono essere in grado di ascoltare ciò che viene detto, al fine di comprendere e possono avere difficoltà con le istruzioni che sono disegnate, ma se la scrittura è in un ordine logico può essere più facile da capire. Usano anche la loro capacità di ascolto e ripetere a ordinare attraverso le informazioni che viene inviato ai loro studenti uditivi possono avere un talento per accertare il vero significato delle parole di qualcuno di ascolto di segnali acustici come i cambiamenti di tono. Quando si memorizzano un numero di telefono, uno studente uditivo dirà ad alta voce e poi ricordare come suonava a richiamarlo.

Gli studenti uditivi sono bravi a scrivere le risposte alle lezioni che ho sentito. Sono anche bravi a esami orali, efficace con l'ascolto di informazioni fornite oralmente, in lezioni, discorsi e sessioni orali.

I fautori sostengono che quando un / studente verbale uditivo legge, è quasi impossibile per lo studente di comprendere nulla senza audio in background. In queste situazioni, l'ascolto di musica o che hanno suoni diversi in background (TV, gente che parla, musica, ecc) aiuterà gli studenti lavorare meglio.

Gli studenti uditivi sono bravi a raccontare storie. Risolvono problemi da loro a parlare attraverso. modelli di discorso sono frasi "Ti sento; Che i clic; Sta squillando una campana ", " Suona bene ", " E mi dice qualcosa ", " silenzio di tomba "" Io non riesco a sentire i miei pensieri "e altro suono o informazioni vocali-oriented. Questi studenti si muoveranno le labbra o parlare a se stessi per aiutare a realizzare i compiti.

Gli studenti uditivi possono essere identificati dalle seguenti caratteristiche:

Si tratta di una persona che:

- piace leggere di alto ad alta voce.
- non ha paura di parlare in classe.
- piace relazioni orali.
- Segue ben indicazioni vocali.
- non può tacere per lunghi periodi.
- Gode agire, essere sul palco.
- è in grado di memorizzare le linee per una scenetta facilmente.
- è buono in gruppi di studio.

Gli studenti uditivi:

- tendono ad avere ricordi incredibili per le conversazioni del passato (come scherzi), ricordare ciò che altri hanno detto.
- Godetevi coinvolto in argomenti.
- Godetevi discussioni, dibattiti, e parlando con gli altri.
- Godetevi l'ascolto di musica, e cantare / ronzio / fischio a se stessi.
- Preferire parole, canti, ritmi, a volte i film.
- Preferiscono dare presentazioni orali più di relazioni scritte (anche se questo ha anche molto a che fare con fiducia!).
- Può leggere lentamente.
- Può avere difficoltà ad interpretare i grafici complicati, mappe o diagrammi.
- Ricordare non nomi volti.
- Durante la conversazione guardare a sinistra o a destra.

Punti di forza di studenti uditivi:

- ricorda ciò che sentono e dicono.
- Godetevi aula e la discussione in piccoli gruppi.
- Può ricordare bene le istruzioni orali.
- Comprendere le informazioni migliori quando la sentono.

Le strategie di apprendimento:

- Studio con un amico in modo da poter parlare di informazioni e frasi, anche.
- Recita ad alta voce le informazioni che si desidera ricordare più volte.
- Chiedi al tuo insegnante se è possibile inviare un lavoro (se del caso) come una presentazione orale o su nastro audio.
- Fai la tua propri nastri di punti importanti che si desidera ricordare e ascoltare ad esso ripetutamente. Questo è particolarmente utile per materiale didattico per le prove.
- Durante la lettura, sfogliare e guardare le immagini, titoli dei capitoli, e altri indizi e dire ad alta voce ciò che si pensa che questo libro potrebbe essere di circa.
- Rendere flashcard per vario materiale che si desidera imparare e li usa più volte, la loro lettura ad alta voce. Utilizzare colori diversi per aiutare la vostra memoria.
- Impostare un obiettivo per le assegnazioni e verbalizzare. Dicono i vostri obiettivi ad alta voce ogni volta che si inizia a lavorare su quel particolare incarico.
- Leggere ad alta voce quando possibile. È necessario ascoltare le parole come li si legge
- per capire bene.

- Quando fare calcoli matematici, carta griglia uso per aiutare a impostare le somme correttamente e nel loro colonne corrette.
- Utilizzare colori e le immagini differenti nelle note, quaderni, ecc Questo ti aiuterà a ricordare loro.

Strategie d'insegnamento:

- punti di "re-frase", domande. Variare velocità, volume, tono, a seconda dei casi, per contribuire a creare interessanti motivi uditivi.
- Annotare i punti chiave o parole chiave per evitare confusione a causa di pronuncia.
- Durante le lezioni, assicurano studenti uditivo sono in grado di sentire bene.
- Incorporare applicazioni multimediali che utilizzano suoni, musica o parlato (registratori uso, schede audio computer / applicazioni di registrazione, strumenti musicali, ecc.)

Un modo per migliorare l'apprendimento uditivo in educazione speciale, per gli studenti mute o quelli con problemi di linguaggio, può essere fatto in un approccio unificato utilizzando Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA).

Questo è presentato da bibliografia per essere utilizzato non solo in materia di istruzione speciale, ma anche in "classi regolari" quando usiamo schede intelligenti, you-tube, e gli oggetti reali per arricchire la conoscenza recettivo ed espressivo.

Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA) è il termine usato per tutte le comunicazioni che non è il discorso, ma viene utilizzato per migliorare o sostituire discorso (Gardner, H. 1993, AAC Comunicazione Aumentativa e Alternativa, Vol. 17, No. 1, marzo 2001, Goossens, C, Crain, S & Elder, P., 1992 Musselwhite, C & St.Louis, K., 1988).

Un sistema AAC significa l'intera combinazione dei metodi utilizzati per la comunicazione, per esempio, i gesti, di puntamento oculare, vocalizzi e che punta a simboli (pittogrammi).

Perché vale la pena di introdurre un sistema di AAC?

Sistema AAC

- sviluppa competenze linguistiche
- diminuisce la frustrazione
- aumenta la socializzazione - "Per me e altri come me , essere in grado di comunicare ci mette nella società E ci permette di avere una voce per me , avere un Liberator (dispositivo di output vocale) ha cambiato completamente la mia vita . . . " [McFadden (1995)]

- aumenta la partecipazione
- dà il controllo su ciò che accade

Tipi di AAC:

AAC copre un gran numero di modi di comunicare. Esso può includere uno o più dei seguenti:

- **I metodi di comunicazione naturale**, come ad esempio:

- gesti e movimenti
- mimica
- espressioni facciali
- linguaggio del corpo



- **I metodi che possono essere insegnati**, come

ad esempio:

- **Firma** - comporta l'utilizzo di un insieme formale di segni, o segni particolare ad un individuo. La firma è utile per aiutare i bambini a capire il linguaggio. Il segno può essere visto e tenuto leggermente più a lungo se necessario, che il discorso scompare non appena si parla. Firma può anche essere usato come mezzo di espressione con altre persone che conoscono segni.



- **Simboli di oggetti** - questi sono oggetti come piccole versioni o parti di oggetti che rappresentano un'attività, oggetto o una persona (per esempio, un set di chiavi rappresenta che è il momento di andare in macchina).



- **Foto, disegni, simboli** - questi sono utilizzati come simboli di oggetti per rappresentare le parole in modo visuale.



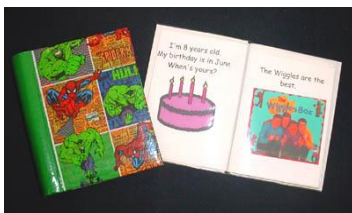
- **Schede di comunicazione e display** - questi sono gruppi di foto, disegni, simboli o parole che vengono utilizzate da un individuo per la comunicazione.



- **PODD Libri di comunicazione**



- **Libri** - questi sono piccoli libri (spesso un album di foto) che può contenere foto, immagini, simboli, parole e messaggi su una persona.



- **Speech - dispositivi di generazione** - schede di comunicazione o display su una macchina che parlano un messaggio quando viene premuto un pulsante particolare.



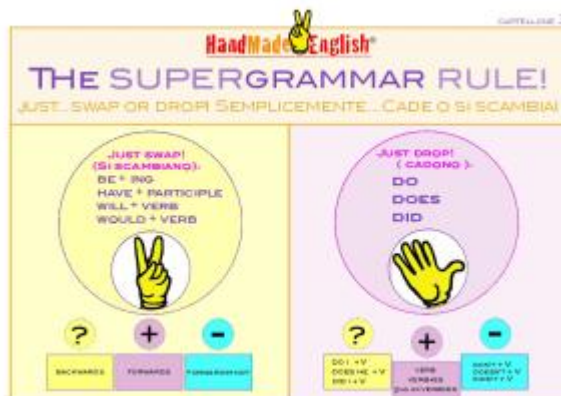
(vedi: appendice A, materiale d'insegnamento – appendice B)

4.7. I discenti cinestetici.

Alcune persone ricordano meglio quando sono attivamente impegnati nel processo di apprendimento. Preferiscono processo che richiede il movimento di apprendimento. Le persone con questo stile di apprendimento bisogno di tempo per "cogliere il problema" al fine di dare uno sguardo più da vicino a esso e pensare in profondità. I cinestetici hanno problemi con la seduta ancora in un posto, se hanno a sedere che un'intuizione, battere le scarpe sul pavimento o spostare le gambe. Quando si impara qualcosa che piace a dimostrare, di ricreare, impegnarsi in situazioni associate con il movimento. Usano frasi come: "Mi sento bene su di esso, posso contattare; questo mi scoraggia, spinge via ", ecc.. raramente guardano l'interlocutore, cercando per lo più verso il basso o di lato, se notano un certo movimento, guardare subito in quella direzione. Un'idea interessante per utilizzare le preferenze cinestetici sta imparando l'inglese a scuola italiana. "Fatto a mano inglese" è un innovativo metodo di apprendimento inglese che "stimola allegramente la creatività comunicativa degli studenti e dei docenti rende felice del successo degli studenti ". Sulla base di un semplice insegnamento / apprendimento strategia, la "TPR - Total Physical Response", lo studente muove le / le mani e il corpo ", che rappresenta" grammatica inglese fisicamente e visivamente in modo da godere di lui / lei e risvegliare l'interesse e l'energia. Gli occhi, le mani e il movimento di aiuto la propria mente per afferrare il significato mentre la logica, il divertimento e l'entusiasmo fanno si accede direttamente alla memoria a lungo termine. I risultati sono rapidi e soddisfacenti. Più in dettaglio, il metodo spiega tutto contemporaneamente i tempi inglese (semplice presente - presente continuo - semplice passato - presente perfetto - tempo futuro - condizionale) in un contesto comunicativo, e rende gli studenti treno su di loro, producendo frasi interrogative, affermative e negative allo stesso tempo.

"Non mi SWAP o far cadere?" È la domanda fondamentale che porta ad un concetto logicamente semplice e due gruppi di inglese Verbi / Ausiliari : quelli che cadono (presente Semplice e passato semplice / fare, lo fa , ha fatto) e quelli che di swap (presente continuo, regalo perfetto, volontà, di fatto, e altri modali). Porsi la semplice domanda di cui sopra, tutti

gli studenti in grado di gestire le strutture interrogative, affermative e negative dei tempi inglese.



Per maggiori dettagli e video handmadeenglish.wordpress.com

www.handmadeenglish.it/ <https://www.youtube.com/user/handmadeenglish>

Ottenere conoscenza di stili di apprendimento preferito dagli studenti (coachee) è un compito molto importante per l'allenatore. La conoscenza che gli studenti possono imparare in modi diversi, che rispondono in modo diverso per imparare situazioni avviate da parte del docente, aiuta a pianificare processo di apprendimento in cui gli studenti impareranno in modo efficace. Di fronte a un gruppo eterogeneo, l'insegnante ha bisogno di differenziare i metodi di lavoro, non dovrebbero prestare troppa attenzione a una determinata tecnica, perché anche se l'insegnante piace, di solito un folto gruppo di studenti non beneficerà di sua efficacia. Adattamento alla diversità di stili, l'insegnante può progettare il lavoro in modo che lo stesso contenuto può essere interpretato in vari modi, con l'uso di diversi metodi e le diverse forme di organizzazione di classe.

L'insegnamento e l'apprendimento sono due processi differenti. insegnamento scuola è ancora visto come un nastro trasportatore, in cui una parte è un mittente attivo e l'altro un destinatario passivo. Ignorando gli interessi degli studenti, la loro curiosità cognitiva, i loro stili di apprendimento preferiti dalla scuola, e concentrandosi solo sulla realizzazione degli obiettivi esterni del programma di studi ha un enorme impatto sull'efficienza di apprendimento. Il ruolo dell'insegnante è quello di creare un ambiente adeguato e di supporto per l'apprendimento per gli studenti con diverse preferenze. Tenendo conto stili di apprendimento dovrebbe essere un elemento costante nel determinare obiettivi di sviluppo dello studente, i modi per raggiungerli e fattore che influenza positivamente la motivazione e l'aumento degli studenti autostima.

5. L'influenza degli stili di apprendimento sugli effetti del lavoro dei bambini e della gioventù. Il ruolo dell'insegnante nel supportare i diversi stili di apprendimento.

Notando e tenendo conto delle differenze individuali, uno spostamento di attenzione dall'insegnamento all'apprendimento, e l'apprezzamento di auto-educazione fanno parte del modello moderno di istruzione, derivante dalla trasformazione significativa della civiltà, il progresso della tecnologia, in particolare nella comunicazione ad alta velocità, e l'accesso a molteplici fonti di conoscenza. studente contemporanea, per soddisfare le esigenze di rapido cambiamento reale, deve essere indipendente, responsabile e creativa, deve essere in grado di sfruttare la sua / il suo potenziale. L'insegnante-allenatore può svolgere un ruolo importante nel sostenere lo stile individuale di apprendimento della sua / suo allievo-client. Per l'insegnante-allenatore, è importante sapere che le persone hanno diversi stili di apprendimento - i modi in cui essi percepiscono e ricordare le informazioni. Ognuno ha il proprio stile di apprendimento, che è neurologicamente giustificato - dal tipo di senso preferito, la dominanza dell'emisfero sinistro o destro del cervello e del profilo di intelligenza multipla. Carl Jung, nella sua teoria della tipologia di preferenze personalità dimostra l'importanza della personalità nel nostro funzionamento nel mondo. Cosa ci rende diversi? • siamo logica o emotiva, • sentirsi bene nel gruppo, o sono solitari, • come una pianificazione meticolosa e l'ordine o "caos creativo" • ci piace creare un "nuovo", o meglio preferire ciò che è tradizionale. Regolare il modo di imparare le preferenze di personalità è una sfida - di coaching supporta bene questo approccio, trasferendo una parte di responsabilità per lo studente e, allo stesso tempo rendendo più facile per l'insegnante di riconoscere il tipo di personalità dello studente. sistemi di rappresentazione sensoriale (modalità) sono essenziali per il processo di ricevere stimoli dall'esterno, influenzano la comunicazione e la comprensione dei concetti di base sulla forma di comunicazione. Regolazione del metodo di comunicazione del tipo di rappresentanza (ad es. visivo, uditivo, cinestetico, o la loro combinazione) è una sfida educativa. L'uso di diversi sensi per ottenere diversi risultati di apprendimento - è una sfida ancora più ambizioso. Vedere, sentire e vivere attraverso il movimento, toccare o altri sensi sono le nostre proprietà. Siamo diversi anche nel temperamento e stile di apprendimento, credenze radicate nell'ambiente in cui operiamo - le differenze tra le persone sono molte. Con il coaching è più facile da vedere, accettare e li usa per sostenere lo sviluppo di ogni studente. L'allenatore deve sapere quale stile si adatta il coachee meglio - fa lui / lei imparare meglio da "approfondendo" degli occhi, o le orecchie, o preferisce l'apprendimento in movimento e durante le partite. Questa conoscenza è utile anche per gli studenti. Quando sanno che il loro stile di apprendimento, essi sanno che cosa

è il modo migliore e più semplice per loro di assorbire e ricordare le informazioni. L'insegnante-allenatore in grado di riconoscere lo stile di apprendimento per esempio utilizzando una varietà di test o di osservare i movimenti degli occhi del coachee. La teoria delle intelligenze multiple di Howard Gardner. Howard Gardner ha creato un modello di intelligenza, che è diventato una parte centrale di qualsiasi processo di apprendimento veloce. Si distinguono sette tipi di intelligenza, che includono le abilità caratteristiche:

- **linguistica** - la capacità di usare il linguaggio, modelli e sistemi. L'intelligenza linguistica caratterizza lo studente che è organizzato, sistematico, ha avuto l'abilità di ragionamento, ama ad ascoltare, leggere, ama i giochi di parole, ha avuto problemi con l'ortografia, ricorda i dettagli bene, può essere un buon oratore pubblico, oratore. Per usufruire di questo tipo di intelligenza nel processo di apprendimento, lo studente dovrebbe: raccontare storie, giocare a giochi di memoria, leggere e scrivere storie e aneddoti, leggere articoli di giornale, condurre interviste, comporre puzzle, creare giochi, collegare la lettura e la scrittura con altre aree, scrivere e modificare il giornale di classe, partecipare a dibattiti, discussioni,
- **matematica e logica** - l'amore di precisione e di pensiero astratto e strutturato. intelligenza logico-matematica caratterizza lo studente, che pensa astrattamente, va bene-parlato, piace a contare, risolvere i problemi, esperimento in un modo logico, il lavoro con il computer, che è ben organizzata, utilizza una struttura logica del pensiero, rende ordinate le note. Per usufruire di questo tipo di intelligenza nel processo di apprendimento, lo studente deve: stimolare la soluzione dei problemi, giocare a giochi che richiedono l'utilizzo di calcoli matematici, analizzare e interpretare i dati, incoraggiare a esperimenti pratici, creare previsioni, incorporare l'organizzazione e la matematica in altre materie, usare il computer per i calcoli,
- **visiva e spaziale** - il pensiero immaginario, abile uso della mappa. intelligenza visiva e spaziale si riferisce a uno studente che pensa per immagini, crea un'immagine della realtà nella mente, usa metafore, ha un senso di significato e continuità, ama l'arte, disegni, dipinti, si legge facilmente mappe, grafici e diagrammi, memorizza le informazioni in forma di disegni e immagini, ha un buon senso del colore. Per usufruire di questo tipo di intelligenza nel processo di apprendimento dello studente dovrebbe: usare illustrazioni, disegnare meccanicamente in varie occasioni, utilizzare la mappa di associazioni, visualizzare varie questioni, guardare video o creare la propria, cambiare posizione nella stanza per ottenere una prospettiva diversa, gli elementi del gruppo, culminante a colori, utilizzare computer grafica,
- **Musicale** - sensibilità emotiva, senso del ritmo, comprendere la complessità della musica. intelligenza musicale caratterizza una persona che è sensibile al ritmo, tono e timbro, esperienza musicale emozionalmente, è sensibile per la complessa

struttura della musica. Per usufruire di questo tipo di intelligenza nel processo di apprendimento dello studente dovrebbe: il gioco uno strumento musicale, imparare attraverso le canzoni, rap e poesia, disegnare, ascoltare la musica, usare la musica per rilassarsi,

- **Interpersonali** - facile contatto con altre persone, capacità di mediazione, buone capacità di comunicazione. intelligenza interpersonale (sociale) caratterizza una persona che instaura facilmente i contatti con gli altri, in grado di leggere le intenzioni delle persone, piace essere tra la gente, ha molti amici, comunica bene con gli altri, a volte manipola, ama attività di gruppo, è un buon negoziatore, piace lavorare, durante la discussione, spesso diventa un mediatore. Per usufruire di questo tipo di intelligenza nel processo di apprendimento lo studente deve essere incoraggiati a imparare dagli altri, imparare insieme con un'altra persona, trasformare l'apprendimento in divertimento, determinate relazioni di causa-effetto; integrare i contatti con le persone in tutte le materie, • intrapersonale - auto-motivazione, ad alto livello di conoscenza di se stesso / se stessa, un forte senso dei valori. l'intelligenza intrapersonale si riferisce a uno studente che ha una coscienza di sé ben sviluppata, conosce se stesso / se stessa, è sensibile ai valori riconosciuti da lui / lei stessa, è consapevole delle sue / suoi sentimenti, ha avuto l'intuizione, può motivare se stesso / se stessa, è consapevole della sua / sue virtù e vizi, è segreta. Per usufruire di questo tipo di intelligenza nel processo di apprendimento che lo studente dovrebbe essere incoraggiato a condurre interviste personali, per avere il tempo per la riflessione, la ricerca indipendente, per discutere le sue esperienze e le sensazioni associate, di scrivere un diario, racconti, di essere diversi dal gruppo.
- **Cinestetica** - buon tempismo, abilità manuali, l'importanza dei sensi, il tatto, la mobilità, la buona organizzazione spaziale. Siamo nati con intelligenza emotiva, ma i suoi singoli componenti sono sviluppati in processo educativo. Durante la formazione acquisiamo competenze specifiche che compongono l'intelligenza emotiva maturo, importante nel contesto di far fronte con l'ambiente sociale.

Determinare le proprie abilità e le preferenze per l'apprendimento prendendo un test di intelligenza multipla promuove la regolazione individuale delle attività educative per le capacità educative degli studenti e facilita tale organizzazione del contesto scolastico per consentire pienamente lo studente di utilizzare e sviluppare loro (sussidi didattici, materiali, esempi).

Come utilizzare la conoscenza per quanto riguarda i punti di forza dello studente (il tipo dominante di intelligenza) nel processo di insegnamento - lavorare in gruppo: la regolazione metodi di insegnamento selezionati per il tipo di intelligenza.

L'efficacia dei diversi modi di apprendimento.

Il modo migliore di apprendimento si basano su quello che diciamo (70%), e su quello che diciamo e fare (90%). Parlare ed agire comporta senza dubbio il maggior numero di sensi e tipologie di intelligenza e caratterizza l'apprendimento dall'esperienza. In conclusione, possiamo dire che la conoscenza delle preferenze individuali per l'apprendimento consente l'utilizzo di modelli di insegnamento appropriate.

5. L'importanza del coaching in materia di istruzione.

In allenare la domanda: Qualcun altro può sapere ciò che è bene per me, anche se lui / lei non sa chi io diventerò in futuro? è fondamentale. Ciò che è necessario, come dimostra il contenuto del programma, non è solo la gestione (ad esempio, il supporto direttiva), ma piuttosto sostenere l'autosufficienza a scoprire noi stessi e fare scelte - cioè, non direttiva sostenendo di autonomia e di responsabilità . Un insegnante, educatore, psicologo, o un consulente in grado di svolgere tale ruolo. Se un insegnante o un consulente in grado di percepire nello studente (o in una lingua straniera per adulti) di energia intrinseca, può aiutare a riconoscere predisposizioni e il supporto nella formulazione indipendente obiettivi connessi all'istruzione e alla carriera - non importa se lui / lei è uno specialista in matematica, la geografia o la chimica. Sarà saggio consulenza.

L'applicazione di coaching nel campo dell'istruzione porta molti vantaggi, tra cui:

Per quanto riguarda lo studente:

- un migliore apprendimento,
- attenzione per l'apprendimento autonomo
- sviluppare fiducia in se stessi e l'apprezzamento delle proprie realizzazioni,
- disponibilità ad assumere rischi,
- lo sviluppo del pensiero critico, riflessivo e analitico,
- una maggiore volontà di sviluppare i punti di forza in diversi ruoli professionali, personali e sociali,
- la comprensione, lo sviluppo, e facendo riferimento a diversi tipi di intelligenza,
- sviluppare l'intelligenza emotiva e l'acquisizione della vita, competenze particolarmente importante nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche,
- la volontà di intraprendere nuove sfide

Dal punto di vista del docente, consulente, consulente:

- maggiore senso di efficacia del docente: insegnanti sentono di poter influenzare il cambiamento,
- maggiore motivazione,

- maggiore coinvolgimento nell'osservare l'evidenza dei cambiamenti causati dall'uso di coaching,
- acquisire la capacità di identificare e rafforzare il potenziale individuale del docente e gli studente/partecipanti al processo educativo,
- capacità di avvicinare gli studenti individualmente sulla base dei tratti di personalità riconosciute, temperamento, stile di apprendimento e il sistema di rappresentanza, abile uso delle risorse selezionate nel campo del coaching.

Dalla posizione di un istituto scolastico e l'organo di governo:

- una migliore comunicazione e la collaborazione con colleghi, studenti, persone della comunità locale,
- utilizzando il feedback e interpretare gli eventi che si svolgono nella scuola e nella comunità,
- approfondire la riflessione e l'avvio di un dialogo
- sostenere percorso di sviluppo individuale degli studenti, insegnanti e altri dipendenti nel settore educativo.

Coaching permette di raggiungere condizioni di conscio e inconscio, le risorse e desideri, che sono la forza trainante delle nostre azioni. In un ambiente educativo volontà di esplorare il significato e l'applicazione del coaching in materia di istruzione significa che tale apprendimento è innovativo e permette agli studenti per raggiungere se stessi, scoprire se stessi e il loro modo di concepire il mondo, ottenere l'indipendenza secondo il proprio modello e migliorare le loro risorse uniche. Coaching mette lo studente al Centro, e l'allenatore - nelle vicinanze.

In un tale concetto:

The coach	The coachee
Accepts	Discovers the world
Supports	Strengthens self-awareness
Inspires	Formulates goals
Stimulates	Makes choices
Appreciates	Decides independently
Accompanies	Takes actions
Draws attention	Checks satisfaction

Le istituzioni di insegnamento dovrebbero preparare per l'attuazione del metodo del coaching nel loro lavoro, per portare i risultati attesi. Il manager e tutti i dipendenti dovrebbero partecipare nella formazione di coaching. Una delle scuole britanniche può essere un esempio: durante la preparazione per l'attuazione del coaching nella scuola, il suo direttore ha partecipato a un corso di formazione di coaching di sei mesi. Il suo vice frequentato un corso di formazione di sei giorni, sei insegnanti hanno partecipato a sei sessioni estivi organizzati nelle scuole e poi nei successivi corsi di formazione in autunno. Tutto il personale ha partecipato alla formazione di una giornata dedicata alla realizzazione del coaching nella scuola. Studi internazionali dimostrano che sistematicamente lo sviluppo professionale degli insegnanti basata sulla cooperazione basata sulla reciproca coaching e mentoring (ad esempio, all'interno di un istituto scolastico) porta notevoli vantaggi sia per il personale e gli studenti. Gli studenti hanno migliori risultati di apprendimento, aumentare la motivazione, organizzazione del lavoro, migliorare la loro capacità di porre domande, la capacità di scegliere le strategie di apprendimento, compresi quelli relativi alla cooperazione. Nel caso degli insegnanti ha un impatto su una migliore fiducia in se stessi, la volontà e la capacità di apprendere e di cambiare, la conoscenza e la comprensione di altre persone, una più ampia gamma di metodi di insegnamento e di apprendimento, una maggiore convinzione dell'importanza della formazione come strumento di cambiamento. Presidi anche vedere miglioramento dell'efficacia di un istituto scolastico, migliorare la scuola come organizzazione, il miglioramento della qualità dell'insegnamento, la pianificazione, meglio far fronte con un impatto negativo di individui, rispondendo a seri problemi. Benefici connessi con l'acquisizione e il perfezionamento di importanti competenze per la vita utile al di là della sfera di attività professionale possono anche essere derivati da allenare. dirigenti scolastici sottolineano, inoltre, che supporta una funzione di scuola inclusiva (scuola sostenere l'inclusione sociale), la diffusione di buone pratiche. Grazie al coaching uomo acquisisce consapevolezza di sé, mantiene un migliore equilibrio tra studio / lavoro e vita privata. Coaching aiuta a comunicare in modo più consapevole. Impiegando il coaching avvicinarsi al maestro si prepara a scatenare l'energia individuale degli studenti, è ansioso di adattare l'insegnamento alle preferenze individuali, la personalità, rafforza il senso di influenza e responsabilità degli studenti. Coaching aiuta l'insegnante a sperimentare una maggiore soddisfazione per il fatto che lui / lei può davvero influenzare i cambiamenti nel comportamento dei suoi / suoi studenti. Grazie al coaching, tutti possono sperimentare un cambiamento reale - il cambiamento che lui / lei vuole raggiungere.

Attuazione del coaching nella scuola realtà (educativo) richiede l'adempimento di iniziare di diverse condizioni: I più importanti sono:

- iniziare con voi stessi per capire bene ciò che il coaching può offrire e di come può essere utilizzato nella pratica quotidiana,
- considerare l'impatto del coaching sul funzionamento delle istituzioni scolastiche: insegnanti, studenti, comunità,
- prendersi cura del sistema di supporto tecnico e registrare i risultati che l'insegnante e gli studenti acquisiranno grazie al coaching,
- formulare norme per l'uso del coaching e prendersi cura di loro osservanza pratica.

L'insegnante che si sviluppa e consapevolmente dirige la sua / il suo sviluppo, può grazie al coaching prendersi cura di ciò che può essere di particolare importanza per un cambiamento: il desiderio di influenzare il modo in cui gli studenti imparano, il coinvolgimento nella propria professionalizzazione, credenza nel potenziale presente in studenti e colleghi da un istituto di istruzione, coinvolgimento nello sviluppo dell'intelligenza emotiva, che è supportato non solo dal presente, ma anche da pensatori di spicco del epoche passate (ad esempio Goethe).

Quali competenze può un insegnante che vuole diventare un allenatore di acquisire?

- capacità di costruire il consenso a contatto con studenti e colleghi,
- una buona comunicazione in relazione con un'altra persona,
- la capacità di ascolto, che è la base per raggiungere la profondità di significato,
- la possibilità di porre domande che portano a una piena comprensione di non solo parole, ma anche emozioni e valori che sono la base più significativa di espressione,
- la capacità di ispirare l'azione, di riflessione e di apprendimento,
- lo sviluppo di un senso della propria unicità e la capacità di vedere il successo.

L'allenatore si prende cura di:

- garantire elevato livello di fiducia in contatto con gli altri,
- mantenere la stabilità - di essere qualcuno che può fare affidamento su a lungo termine,
- sincero rispetto per le altre persone (c'è un altro modo per insegnare agli studenti rispetto che facendoli sentire vero?)
- essere una persona onesta, sincera e aperta, • mettendo sfide senza coercizione o minaccia.

Coaching a scuola non è solo un modo diverso di apprendimento - è anche uno sviluppo globale di studenti, insegnanti e tutto il personale.

Coaching aiuta a:

- lo sviluppo della cooperazione in una forma diretta di lavoro di squadra,
- plasmare un'atmosfera creativa amichevole, cioè la cultura organizzativa.

In tale modello, si può vedere il rapporto tra organizzazione, i team e gli individui che agiscono al suo interno, a partire da valori al raggiungimento di miglioramento a tutti e tre i livelli. L'individuo si prende cura di continuo sviluppo, l'organizzazione si espande costantemente la sua cultura (perfeziona la sua modalità di funzionamento), le squadre di supporto ogni partecipante.

Coaching permette di migliorare:

Il **CAPITALE DELLE CONOSCENZE** basato sull'uso ottimale e miglioramento comune potenziale di conoscenza rappresentato dal personale di un istituto;

Il **CAPITALE SOCIALE** riferendosi all'apertura dell'istituto alla comunità locale, il dialogo e la cooperazione;

Il **CAPITALE ORGANIZZATIVO** che si basa sull'osservazione, la riflessione e l'impegno in introduzione di tali cambiamenti che meglio servono costruzione della cultura organizzativa e nel migliore dei modi promuovere lo sviluppo organico degli studenti.

Bibliografia:

1. AAC Augmentative and Alternative Communication (Vol. 17, No. 1, March, 2001) Special Issue on AAC and Literacy.
2. Bachnik K., Innowacyjność jako jeden z kluczowych elementów polityki Unii Europejskiej, w: M. Stróżycki (red.), Innowacyjność w teorii i praktyce, Warszawa: SGH 2006, s. 9-30.
3. Brierley J. K., *Give Me a Child Until He Is Seven: Brain Studies and Early Childhood Education*.
4. Bennewicz M., Coaching kreatywność, zabawa. Narzędzia rozwoju dla pasjonatów i profesjonalistów. Helion, Gliwice 2014.
5. Binder P., Palska H., Pawlik W. (red.), Emocje a kultura i życie społeczne. Warszawa 2009.
6. Bolstad R., Komunikacja transformująca. Warszawa 2013.
7. Borowska T., Emocje dzieci i młodzieży: zasoby – rozwijanie. Katowice 2006.
8. Buzan T., Mapy twoich myśli. RAVI, Łódź 1999.
9. Caldini R., Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka. Gdańsk 1996.
10. Cantazaro D. A., Motywacje i emocje. Poznań 2003.
11. Coach Education and Continuing Professional Development: Experience and Learning to Coach By Christopher J. Cushion, Kathy M. Armour, and Robyn L. Jones.
12. Creasy, J. and Paterson, F. (2005) *Leading Coaching in Schools*, NCSL available AT www.nationalcollege.org.uk/docinfo?id=17252&filename=leading-Coaching-in-schools.
13. CUREE (2005) *National Framework for Mentoring and Coaching*, available at: www.curee-paccts.com/files/publication/1219925968/National-framework-for-mentoringand-Coaching.
14. Czerepaniak – Walczak M., Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela. Edytor, Toruń 1997.
15. Czerepaniak – Walczak M., Między dostosowaniem a zmianą. Elementy emancypacyjnej teorii edukacji. Szczecin 1994.
16. Damasio A.R., Błąd Kartezjusza. Emocje, rozum i ludzki mózg. Poznań 1999.
17. Day Ch., Nauczyciel z pasją. Jak zachować entuzjazm i zaangażowanie w pracy. GWP, Gdańsk 2008.
18. De Bono E., Naucz się myśleć kreatywnie. Podręcznik twórczego myślenia dla dorosłych i dla dzieci. Prima. Warszawa 1995.
19. Denisonn P.E., Integracja mózgu. Wpływ integracji mózgu na osobowość i funkcjonowanie człowieka. Międzynarodowy Instytut Neurokinezylogii. Warszawa 2004.
20. Department for Education and Skills (DfES) (2003) *Sustaining improvement: A suite of modules on Coaching, Running networks and Building capacity*. London: DfES 0565-2003 G.
21. Dylak S., Wizualizacja w kształceniu nauczycieli. Poznań 1995.

22. Franken R. E., Psychologia motywacji. GWP, Gdańsk 2005.
23. Friedman S. von Thun, Sztuka zarządzania. Psychologia komunikacji dla szefów i liderów. WAM, Kraków 2004.
24. Friedman S. von Thun, Sztuka rozmawiania 4. WAM, Kraków 2006.
25. Friedman S. von Thun, Sztuka rozmawiania 2, Rozwój osobowy. WAM, Kraków 2007.
26. Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York, NY: BasicBooks. Edwards, L. (2002). *The Creative Arts: A Process Approach for Teachers and Children*. Upper Saddle River.
27. Gardner H., Kornhaber M.L., Wake W.K., Inteligencja: wielorakie perspektywy. WSiP, Warszawa 2001.
28. Gasiul H., Teorie emocji i motywacji. Warszawa 2007.
29. Goleman D., Inteligencja emocjonalna w praktyce. Poznań 1999.
30. Goleman. D., Inteligencja emocjonalna. Poznań 1997.
31. Goleman. D., Inteligencja społeczna. Poznań 1997.
32. Goossens, C, Crain, S & Elder, P (1992). *Engineering the Preschool Environment for Interactive, Symbolic Communication: 18 Months to 5 Years*. Birmingham, AL: Southeast Augmentative Communication Conference Publications Clinician Series.
33. Gordon T., Wychowanie bez porażek. Warszawa 2007.
34. Grzymkowska A., Coaching w pracy z zespołami nauczycielskimi. ORE. Warszawa 2012.
35. Hamer H., Klucz do efektywnego nauczania. Poradnik dla nauczycieli. Veda,
36. *Harold Pashler, Mark McDaniel, Doug Rohrer and Robert Bjork (2009). "Learning Styles: Concepts and Evidence". Psychological Science in the Public Interest (3): 105–119. doi:10.1111/j.1539-6053.2009.01038.x. ISSN 1539-6053* Warszawa 1994.
37. Hattie, J. (2009) *Visible Learning*. London: Routledge.
38. Hochschild A.R., Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć. Warszawa 2009.
39. Illeris K., Trzy wymiary uczenia się. Poznawcze, emocjonalne i społeczne ramy uczenia się. Wrocław 2006.
40. Isen A.M., Pozytywny afekt a podejmowanie decyzji (w:) Lewis M., Haviland-Jones J.M. (red.), Psychologia emocji. GWP, Gdańsk 2005.
41. Janiszewska M., Doskonalenie umysłu i umiejętności społecznych. Kraków 2001.
42. Jasielska A., Loepold M. A., Kompetencja a inteligencja emocjonalna - pojęcia tożsame czy różne?. Forum Oświatowe 2000, nr 2.
43. Knight, J. (2007.) *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
44. Knopp K., Inteligencja emocjonalna oraz możliwości jej rozwijania u dzieci i młodzieży. Warszawa 2010.
45. Knowles Malcolm S., Holton Elwood F., Swanson Richard A. (2009), Edukacja dorosłych. Podręcznik akademicki, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN).
46. Kopeczek J., Praca metodami psychoaktywnymi. Wydawnictwo ODP, Tarnobrzeg 2004.
47. Kubiczek B., Metody aktywizujące. Jak nauczyć uczniów uczenia się? Nowik, Opole 2004.
48. Kupaj L. Caching na kuchennym stole. Złote Myśli & Lilianna Kupaj, Gliwice 2013.
49. Kompetencje coachingowe nauczycieli. Jak rozwijać potencjał ucznia w szkole. Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2014.

50. Kwaśnica R., Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu (w:) Kwieciński Z., Śliwerski B. (red.), Pedagogika. Podręcznik akademicki. t. 2. Warszawa 2003.
51. Lofthouse, R., Leat, D., Towler, C., Hall, E. and Cummings, C. (2010) *Improving coaching: evolution not revolution*. Reading: CfBT Education Trust.
52. Madalińska-Michalak J., Górska R., Kompetencje emocjonalne nauczyciela. Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2012.
53. Marzano R.J., Sztuka i teoria skutecznego nauczania. CEO, Warszawa 2012.
54. Musselwhite, C & St.Louis, K (1988). *Communication Programming for Persons with Severe Handicaps* (2nd Edition). College-Hill Press, Boston.
55. Nęcka E., Trening twórczości. Impuls, Kraków 1998.
56. Nęcki Z., Komunikowanie interpersonalne. Ossolineum, Wrocław 1992.
57. Nowacki T., Aktywizujące metody kształcenia. CODN PEZ, Warszawa 1999.
58. Okoń W., Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej. Wydawnictwo Żak, Warszawa 1998.
59. Rea L., Planowanie i projektowanie szkoleń. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999.
60. Rogers J., Coaching. Gdańsk 2010.
61. Sean O'Flynn and Harry Kennedy: *"Konflikt i konfrontacja w klasie szkolnej"* .
62. Stankiewicz A., Hejduk A.,: Założenia metody coachingu społecznego, w: M. Kulesza, J. Surzykiewicz (red.), Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, Warszawa: „Difin” 2013 s. 45-84.
63. Starr J., Podręcznik coachingu. Sprawdzone techniki treningu personalnego. Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2015.
64. Szempruch J., Nauczyciel w zmieniającej się szkole. Wydawnictwo FOSZE, Rzeszów 2001.
65. Taraszkiewicz M., Jak uczyć lepiej? Refleksyjny praktyk w działaniu. CODN, Warszawa 1996.
66. Trzaska L., Wojciechowski M., Metody aktywne w pracy z grupą. Problemy realizacji. Warszawa 1997.
67. ["Use of Auditory Learning to Manage Listening Problems in Children"](#). *Philosophical Transactions: Biological Sciences*. 364, No. 1515, *Sensory Learning: From Neural Mechanisms to Rehabilitation* (Feb. 12, 2009) (The Royal Society): 409–420.
68. Wolf D., Merkle R., Zrozumiesz uczucia - pokonasz problemy. Warszawa 2000.
69. Wójcik E., Metody aktywizujące w pedagogice grup. Rubikon, Warszawa 2000.
70. Wujec B., [Coaching Review 1/2012](#).
71. Zaczyński Wł. P., Uczenie się przez przeżywanie. Rzec o teorii kształcenia wielostronnego. Warszawa 1990.
72. Zaleśkiewicz T., Piskorz T., Mózg, umysł, decyzje. Neurobiologia nie tylko subiektywnego prawdopodobieństwa. (w:) Zaleśkiewicz T., Piskorz T., (red.), Psychologia umysłu. GWP. Gdańsk 2003.
73. Zimmerman B. J., Bonner S., Kovach R., Zdolny uczeń. Metody planowania samodzielnej nauki. Poczucie własnej skuteczności ucznia. GWP, Gdańsk 2008.

Strony internetowe:

Polski Instytut Kinezylogii Edukacyjnej: <http://ikepolska.pl>

Film: <https://www.youtube.com/watch?v=MLU2SojwyXg>

Film: <https://www.youtube.com/watch?v=UY75MQte4RU>

<http://www.markthjalfun.is>

<http://www.edutopia.org>

www.handmadeenglish.it/ <https://www.youtube.com/user/handmadeenglish>

<http://study.com/academy/lesson/educational-coaching-models.html>

Educational

Coaching Models, Chapter 8 / Lesson 39

1