

Narzędzia stosowane w coachingu w nauczaniu języków obcych w szkole

DOI: 10.47050/jows.2025.1.95-100

Jak wykorzystywać narzędzia stosowane w coachingu na lekcjach języków obcych? Warto udzielać informacji zwrotnej, dzięki której buduje się relację nauczyciel–uczeń oraz motywację wewnętrzną ucznia. Można używać pytań otwartych, aby łatwiej było określić potrzeby i cele uczniów, oraz stosować analizę SWOT, przydatną w nazywaniu mocnych stron.

ELŻBIETA KOZŁOWSKA
Uniwersytet Warszawski

TOOLS USED IN COACHING FOR TEACHING FOREIGN LANGUAGES IN SCHOOLS

The article discusses ways to use tools applied in coaching for teaching foreign languages in schools. The main focus is on using open-ended questions. These can be asked both outside the structure of the coaching conversation and within the GROW model to set a goal, analyze the student's current situation, develop various options and strategies and plan specific actions. The first element of this model is particularly examined, including its aspects such as specificity, measurability, achievability/attractiveness, realism/relevance and time boundness. Designing actions necessary to achieve the goal, it is recommended to use a SWOT analysis, which allows to identify strengths and difficulties that may arise during the implementation of planned actions. Last but not least, the article encourages teachers to provide feedback, whose main function is to build teacher-student relationship and motivate the student by appreciating their effort. The use of coaching tools in school aims to unlock the student's potential.

KEY WORDS: COACHING, SMART GOAL, SWOT ANALYSIS, GROW MODEL, FEEDBACK, TEACHER-STUDENT RELATIONSHIP

Coaching wywodzi się z psychologii pozytywnej i tak jak ona koncentruje się na zasobach, talentach i mocnych stronach jednostki oraz przekonaniu, że każdy człowiek ma możliwość rozwoju. Psychologia pozytywna wyodrębniła się pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku i jako stosunkowo młoda dziedzina psychologii odpowiada na wyzwania człowieka XXI wieku, eksponując potrzebę indywidualizowanego podejścia, proaktywnej postawy, autonomii, odpowiedzialności, samodzielności, kreatywności, twórczego rozwiązywania problemów, samopoznania, autorefleksji oraz współpracy. Wokół coachingu narosło mnóstwo mitów, mimo to warto dostrzec korzyści, które mogą wynikać z właściwego stosowania jego narzędzi w procesie edukacji.

Czym jest coaching edukacyjny i jakimi dysponuje narzędziami?

Na potrzeby kształcenia, w tym nauczania/uczenia się języków obcych w szkole, można przyjąć definicję coachingu jako towarzyszenia uczniowi w procesie, którego celem jest maksymalizacja jego indywidualnego potencjału, zarówno w edukacji szkolnej, jak i w życiu osobistym. Jest to relacja oparta na współdziałaniu, w której każda ze stron wypełnia swoje obowiązki wynikające z odgrywanych ról. W kontekście formalnej edukacji możemy mówić raczej o korzystaniu przez nauczyciela z narzędzi stosowanych w coachingu niż coachingu w sensie ścisłym.

Jakie to zatem narzędzia? Jednym z nich jest **udzielanie informacji zwrotnej**. Tylko w pewnym stopniu chodzi tu o pozytywne wzmocnienie pożądaných zachowań (Kupaj i Krysa 2014: 121). Nauczyciel towarzyszy uczniowi w poznawaniu siebie i odkrywaniu swojego potencjału oraz zadaje pytania, które ułatwiają eksplorację. Udzielanie informacji zwrotnej ma na celu przede wszystkim budowanie i podtrzymywanie relacji poprzez identyfikowanie dobrze wykonanych czynności (Kupaj i Krysa 2014: 123) i docenienie wysiłków ucznia (Dweck 2017: 205), np.:

- ➡ „Widzę, jak bardzo się starasz”;
- ➡ „Doceniam, jak bardzo ci na tym zależy”;
- ➡ „Szanuję, ile wysiłku w to wkładasz”.

Najlepiej jest sprecyzować komunikat dotyczący włożonego przez ucznia wysiłku i oprzeć się na konkretnych danych, np.:

- ➡ „Doceniam to, ile czasu poświęciłeś(-łaś) na wykonanie tego zadania”;
- ➡ „Szanuję to, że zrezygnowałeś(-łaś) z obejrzenia filmu, aby mieć więcej czasu na wykonanie tego zadania”.
- ➡ „Widzę, z jak wielką starannością (i zaangażowaniem) to wykonałeś(-łaś)”.
- ➡ „Widzę, ile serca (i trudu) w to włożyłeś(-łaś)”.
- ➡ „To zadanie jest zrobione bardzo dokładnie”.
- ➡ „Wypisałeś(-łaś) cztery synonimy tego słowa”.
- ➡ „Napisana przez ciebie historia jest bardzo poruszająca”.

Udzielanie informacji zwrotnej jest szczególnie ważne w przypadku ucznia z niską samooceną, który nie dostrzega swoich mocnych stron i tym samym nie umie ich wymienić. Nauczyciel, udzielając informacji zwrotnej, odnosi się do włożonego wysiłku lub umiejętności, a nie do cech charakteru ucznia. Przekazując informację zwrotną, warto także zadawać uczniowi **pytania otwarte**, które świadczą o otwartości nauczyciela na ucznia i wysyłają informację o tym, że zdanie wychowanka się liczy, a nauczyciel dostrzega jego potencjał i podkreśla ich wzajemną relację. Pytania te sprzyjają eksploracji zagadnienia przez ucznia, gdyż są pozbawione elementu konfrontacji. Wprowadzanie pytań otwartych można zacząć w każdej sytuacji, np. od poziomu A2+ znajomości języka obcego. Można to narzędzie wykorzystywać z kolei w języku polskim w ramach rozmów rozwojowych, do rozwiązywania konfliktów

i omawiania metod uczenia się. Przykłady pytań otwartych (w języku polskim lub w nauczonym języku obcym):

- ➡ „Jak myślisz?”;
- ➡ „Powiedz mi, co ty o tym myślisz”;
- ➡ „Jak uważasz?”;
- ➡ „A co tobie przychodzi do głowy?”.

Im pytania są prostsze, konkretniejsze i odnoszące się do „tu i teraz”, tym lepiej. Po pierwsze, takie pytania łatwiej zrozumieć – nie trzeba skupiać się na ich treści, lecz na samej odpowiedzi. Po drugie, proste pytania są łatwiejsze do stosowania, dzięki czemu nauczyciel koncentruje się nie na doborze słów, lecz na tym, co mówi uczeń. Podczas zadawania otwartych pytań ważny jest ton głosu, który powinien oddawać żywe zainteresowanie nauczyciela propozycjami ucznia. Zasadniczym celem stosowania tego narzędzia jest zbudowanie bliższego kontaktu między nauczycielem a uczniem oraz przekonania, że nauczyciel interesuje się uczniem jako osobą.

Zgodnie z modelem coachingowym pytania otwarte mogą być stosowane w osiągnięciu każdego celu edukacyjnego oraz potrzeby rozwojowej ucznia. Na przykład w sytuacji, gdy uczeń mówi o tym, że nie wie, jak wykonać określone zadanie, nauczyciel może mu pomóc w znalezieniu odpowiedzi za pomocą następujących pytań:

- ➡ „Jaki masz pomysł?”;
- ➡ „Co chciał(a)byś teraz zrobić?”;
- ➡ „Gdzie możesz poszukać inspiracji?”;
- ➡ „Z czego możesz skorzystać?”;
- ➡ „Kto/co może ci pomóc w rozwiązaniu zadania?”;
- ➡ „Co do tej pory próbowałeś(-łaś) robić?”;
- ➡ „Która z wypróbowanych do tej pory opcji działa?”;
- ➡ „Jakie widzisz trzy możliwości rozwiązania tego zadania?”;
- ➡ „Jakie masz (jeszcze) rozwiązania?”;
- ➡ „A co jeszcze mogłabyś/mógłbyś zrobić?”;
- ➡ „Nie ograniczaj się do jednego pomysłu. Wymień wszystkie, jakie przychodzą ci do głowy”.

W tym przypadku celem jest wsparcie ucznia w wykonaniu zadania, a zarówno nauczyciel, jak i uczeń są przekonani o tym, że uczeń jest w stanie je wykonać. Powstaje jednak pytanie, co w sytuacji, gdy ucznia nie interesuje wykonanie zadania lub nie umie go wykonać? Wtedy warto skupić uwagę na celu i skłonić ucznia do tego, by go nazwał. W metodzie coachingowej mówi się o tym, że cel powinien być SMART. Poszczególne litery tego skrótu w języku angielskim wskazują na różne aspekty celu i mają następujące znaczenie:

S	<i>specific</i>	specyficzny	– Co dokładnie chcesz osiągnąć? – Czego pragniesz? – O czym marzysz? – Kto jest zaangażowany w osiągnięcie tego celu?
M	<i>measurable</i>	mierzalny	– Kiedy osiągniesz ten cel? – Skąd będziesz wiedzieć, że osiągnąłeś(-łaś) ten cel? – Jakie dane będą potrzebne do oceny postępów? – Jakie wskaźniki będą mierzyć postęp w realizacji celu? – Jak często będziesz monitorować postępy? – Jakie konkretne oceny musisz otrzymać? – Jaką liczbę punktów musisz zdobyć?

A	<i>achievable</i>	osiągalny	– Jak to osiągniesz? – Jakie masz zasoby i możliwości, aby osiągnąć ten cel? – Jakiego kroki musisz podjąć, aby osiągnąć ten cel? – Czy są jakieś bariery, które mogą przeszkodzić w osiągnięciu celu? Jak je pokonasz? – Czy cel jest realistyczny, biorąc pod uwagę dostępny czas i zasoby? – Kto może ci pomóc?
	lub <i>attractive</i>	atrakcyjny	– Jakich korzyści oczekujesz? – Z jakiego powodu to robisz? – Jak rozwiniesz się dzięki temu zadaniu?
R	<i>realistic</i>	realistyczny	– Czy ten cel jest zgodny z twoimi planami i priorytetami? – Czy masz wystarczające zasoby, aby osiągnąć ten cel? – Czy osiągnięcie tego celu jest realistyczne w twojej obecnej sytuacji? – Na jakie kompromisy musisz pójść, aby osiągnąć ten cel?
	lub <i>relevant</i>	istotny	– Na ile ten cel jest dla ciebie ważny? – Dlaczego ten cel jest dla ciebie ważny?
T	<i>timebound</i>	czasowy	– Kiedy zakończysz działanie? – Ile czasu potrzebujesz na realizację? – Jakie są terminy realizacji poszczególnych etapów na drodze do osiągnięcia tego celu? – Jakie konkretne działania muszą być wykonane do określonego terminu? – Jakie są konsekwencje nieosiągnięcia celu w wyznaczonym czasie?

Nauczyciel może się odnosić do wartości i przekonań ucznia. Czasem nie chodzi o cel sam w sobie, lecz o korzyści – obiektywne lub subiektywne – wynikające z jego osiągnięcia, np. celem ucznia może być rozwinięcie innych niewynikających bezpośrednio z wykonania zadania kompetencji, takich jak odkrywanie lub realizacja własnych zainteresowań.

Po dokładnym zdefiniowaniu i opisaniu celu następnym etapem jest **plan działań**. Po-
przez zadawanie pytań otwartych dotyczących sposobów osiągnięcia danego celu eduka-
cyjnego lub potrzeby rozwojowej ucznia projektowane są konkretne kroki i nazywane po-
trzebne zasoby:

- ➡ „Od czego chciał(a)byś zacząć?”
- ➡ „Jak możesz zrealizować każdy z tych pomysłów? Zaplanuj, w jaki sposób zrealizujesz każdy z nich”;
- ➡ „Jaki będzie twój pierwszy krok? / Jaki zrobisz pierwszy krok, żeby przetestować dany pomysł?”;
- ➡ „Która opcja wydaje ci się teraz najbardziej pociągająca?”;
- ➡ „Jakie emocje towarzyszą tej opcji? / Co czujesz, ustalając taki sposób postępowania?”;
- ➡ „Jakie widzisz inne możliwości?”;
- ➡ „Gdybyś miał(a) gwarancję sukcesu, co byś teraz zrobił(a)?”.

Zasoby potrzebne do osiągnięcia celu mogą być identyfikowane za pomocą **analizy SWOT** (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*). Nauczyciel pyta ucznia: „Które z twoich mocnych stron pomogą ci w rozwiązaniu zadania / w osiągnięciu celu?”. Jeśli uczeń nie potrafi ich wskazać, można w trakcie lekcji w języku obcym przygotować zadanie dotyczące mocnych stron lub poruszyć ten temat w języku polskim. Przedstawiona struktura rozmowy coachingowej odpowiada **modelowi GROW**, jednemu z najstarszych i najpopularniejszych w coachingu. Model ten został opracowany na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku przez Grahama Aleksandra i Alana Fine’a, a spopularyzowany przez Johna Whitmore’a. Poszczególne litery tego skrótu w języku angielskim wskazują kolejne działania i mają następujące znaczenie (Whitmore 2011):

- ➡ *goal* (cel): wykonanie zadania;
- ➡ *reality* (rzeczywistość): analiza aktualnej sytuacji ucznia;
- ➡ *options* (opcje): wypracowanie różnych możliwości i strategii;
- ➡ *will* (wola): planowanie konkretnych działań.

Przykłady zastosowania narzędzi coachingowych w NJO

Stosowanie pytań otwartych jest niezwykle ważne w nauczaniu języka obcego, ponieważ zachęca do użycia poznanego słownictwa i struktur w kontekście osobistym oraz przełamania bariery komunikacyjnej. Rozmowa coachingowa jest bliska naturalnej komunikacji. Uczeń poznaje struktury gramatyczne tak jak podczas przyswajania pierwszego języka. Pytania otwarte stymulują zarówno kreatywność, jak i krytyczne myślenie. Dzięki nim uczeń ćwiczy sprawność aktywnego słuchania i mówienia. Szczególnie istotna jest ta druga umiejętność, ponieważ wymaga połączenia wielu elementów: znajomości słownictwa, użycia struktur oraz przedstawienia właściwych argumentów w trakcie refleksji na sobą i własną sytuacją życiową na tle istniejących okoliczności i możliwości. Pytania otwarte jako narzędzie stosowane w coachingu językowym mogą być stosowane m.in.:

- ➡ w zakresie leksyki: do wyrażania własnej opinii, opowiadania o swoich marzeniach, priorytetach, potrzebach, wartościach, a także stawiania hipotez i ich eksploracji;
- ➡ w zakresie gramatyki do stosowania: czasowników modalnych, czasu przeszłego, czasu przyszłego, trybu przypuszczającego.

Ogromną zaletą pytań otwartych jest to, że łatwo je zrozumieć już od poziomu A1. Ich wadą jest niestety to, że odpowiedź wymaga znajomości języka od poziomu A2/A2+, której uczeń może jeszcze nie mieć, mimo że po polsku odpowiedziałby obszernie na takie pytania. W przypadku analizy SWOT uczeń poznaje słownictwo dotyczące mocnych i słabych stron, a tym samym ćwiczy użycie, a także, w zależności od języka obcego, odmianę oraz miejsce w zdaniu przymiotników i rzeczowników. Uczy się również tworzyć rzeczowniki od przymiotników. Model GROW, tj. wyznaczanie celów, analiza sytuacji, opracowywanie możliwości oraz planowanie działań, w nauczonym w języku obcym można zastosować od poziomu średniozaawansowanego, czyli B1/B1+. Nauczyciel może wykorzystać go także w wielu sytuacjach w języku polskim, głównie do budowania motywacji i autonomii ucznia.

1. GOAL

Uczeń w trakcie rozmowy coachingowej określa swoje cele, np.:

- zdanie egzaminu certyfikacyjnego X z wynikiem X,
- uzyskanie oceny X na półroczu,
- uzyskanie oceny X z testu,
- czytanie bloga X,
- słuchanie podcastu X,
- prowadzenie dziennika w nauczonym języku obcym.

2. REALITY

Nauczyciel ocenia bieżące umiejętności ucznia oraz obszary do poprawy poprzez:

- pytania otwarte skierowane do ucznia: „Jak oceniasz swoje obecne umiejętności językowe?”; „Co potrafisz?”; „Co sprawia ci największą trudność?”; „Od czego zaczyniesz?”; „Ile czasu poświęcisz na naukę?”;
- test oraz rozmowę w nauczonym języku;
- analizę dotychczasowych wyników.

Nauczyciel powinien szczerze przedstawić uczniowi wnioski i uświadomić mu dokonane przez niego postępy.

3. OPTIONS

Nauczyciel pyta ucznia, jakie metody nauki są w jego przypadku najskuteczniejsze. Nauczyciel i uczeń omawiają różne techniki nauki i dostępne zasoby. Uczeń proponuje rozwiązania, które mu odpowiadają, np.:

- branie udziału w dyskusji na forum X,
- tandem językowy z native speakerem X,
- aplikacje do nauki słówek,
- przygotowywanie fiszek z nowymi wyrazami.

Nauczyciel pyta ucznia o to, co jeszcze może zrobić, żeby szybciej osiągnąć swój cel.

4. WILL

Na tym etapie uczeń określa plan działania, np.:

- codziennie uzupełniać dwa wyrazy w aplikacji,
- raz w miesiącu odbyć piętnastominutową rozmowę z native speakerem,
- wykonywać codziennie jedno zadanie z książki X przygotowującej do certyfikatu językowego X,
- raz w miesiącu obejrzeć film w nauczonym języku obcym.

Nauczyciel dba o to, aby plan działania był realistyczny i konkretny. Poza tym motywuje ucznia do regularnej refleksji, czy wykonuje plan, oraz do oceny wyników.

Podsumowanie

Narzędzia stosowane w coachingu w bardzo twórczy i efektywny sposób wzbogacają warsztat nauczyciela i kształtują styl nauczania. Przydadzą się temu, który chce budować wewnętrzną motywację ucznia i ją podtrzymywać, a ma świadomość, że motywacja nie jest stała i że nawet wysoko zmotywowane osoby mogą mieć gorsze dni. Z narzędzi tych skorzysta także nauczyciel, który z różnych powodów nie chce stawiać ocen, ponieważ nie dają one pożądanych efektów (np. w przypadku tzw. dwójkowiczów i trójkowiczów, którym zależy tylko na zaliczeniu/zdaniu danego przedmiotu) lub nie ma możliwości stawiania ocen (np. w szkole językowej). Wreszcie narzędzia coachingowe są świetnym rozwiązaniem dla nauczycieli pragnących poszerzać zakres stosowanych przez siebie metod nauczania.

Narzędzia stosowane w coachingu wzmacniają relację nauczyciel–uczeń zamiast uczeń–technologia i przeciwdziałają poczuciu osamotnienia (Moczydłowska 2019), szczególnie w obliczu coraz szybszego rozwoju sztucznej inteligencji. Rozmowa coachingowa humanizuje nie tylko szkołę, lecz przede wszystkim życie osobiste. Realizuje potrzeby wyższego rzędu, które Abraham Maslow (1908–1970), amerykański psycholog i jeden z najważniejszych przedstawicieli nurtu psychologii humanistycznej, określa jako potrzeby przynależności i uznania. Dzięki lepszemu porozumieniu z osobami dorosłymi uczeń ma większą łatwość nawiązywania kontaktu z rówieśnikami i przynależenia do grupy. A zatem na pytanie, kiedy jest najlepszy moment na użycie omawianych narzędzi, odpowiedź brzmi: teraz.

BIBLIOGRAFIA

-
- Dweck, C. (2017), *Nowa psychologia sukcesu*, tłum. A. Czajkowska, Warszawa: Muza SA.
 - Kupaj, L., Krysa, W. (2014), *Kompetencje coachingowe nauczycieli*, Warszawa: Wolters Kluwer.
 - Moczydłowska, J. (2019), *Warto spróbować coachingu w edukacji*, <www.prawo.pl/oswiata/coaching-w-edukacji-czy-i-jak-stosowac,456934.html>, [dostęp: 15.07.2024].
 - Whitmore, J. (2011), *Coaching. Trening efektywności*, tłum. M. Sobczak, Warszawa: G+J Gruner+Jahr Polska.

DR ELŻBIETA KOZŁOWSKA Adiunkt w Instytucie Germanistyki na Wydziale Neofilologii Uniwersytetu Warszawskiego, autorka artykułów z literaturoznawstwa, recenzji oraz materiałów dydaktycznych do nauki języka niemieckiego, absolwentka germanistyki, europeistyki oraz psychologii. W swojej pracy koncentruje się na metodyce nauczania języka niemieckiego oraz powiązaniach literatury ze sztuką, psychologią i socjologią.