

Katecheta jako „Life Coach”

A religion teacher as a “Life Coach”

Summary

The interdisciplinary nature of our times places greater demands on religion teachers than ever before. Their role in relation to the student is being redefined towards a more personalized, partner relationship; a religion teacher is perceived today as a trainer, mentor, coach, and leader of educational change rather than a professor, lecturer or examiner. The article aims to explain what this coaching process is and how it can be used in religious education. An attempt was made to systematize the concepts, definitions and areas of the coach's work, as well as to list the necessary competences of a religion teacher as a life coach.

Key words: religion teacher, personalized education, coach, life coaching, transformative communication, soft skills.

W literaturze można odnaleźć wiele ról, które powinien pełnić również współczesny nauczyciel. Wśród nich wymienia się między innymi: rolę przewodnika, rolę diagnosty, rolę menedżera oraz rolę facylitatora.¹ Zapotrzebowanie na profesjonalną pomoc w świecie płynnej nowoczesności nie maleje. Jest wręcz przeciwnie, zapotrzebowanie to wzrasta wprost proporcjonalnie do złożoności dzisiejszej codzienności, wzrastającego poczucia bezradności, zagubienia w chaosie codziennych zmagañ. Pandemia Covid-19, wojna na Ukrainie, cała niepewność jutra, nieprzewidywalność współczesnego świata, mnogość poglądów, mglistość życiowych norm i wartości, które można by uczynić drogowskazami w życiu powodują, że trudno dziś sobie poradzić z problemami dnia codziennego. Nie dziwi zatem fakt, iż obserwujemy eksplozję aktywności doradców, konsultantów, trenerów, terapeutów, mentorów, tutorów, mówców motywacyjnych, czy coachów. W ostatnim czasie pojawiło się bardzo wiele publikacji na temat coachingu.. Nie trudno odnaleźć także oferty szkoleń czy studiów o tej tematyce oraz branżowe coachingowe magazyny. „Choć współczesny ruch coachingowi powstał w świecie zarządzania i tam zaczął się rozwijać, obecnie wydaje się że mówi się o nim wszędzie za wyjątkiem kościoła”² dlatego też intencją autora artykułu jest ukazanie możliwości wykorzystania metody coachingu przez nauczycieli katechetów posiadających kompetencje coachingowe w pracy z uczniami jak również ma na celu wyjaśnienie, czym jest ta metoda i jakie może znaleźć zastosowanie w edukacji religijnej. Przedstawiony opis nie wyczerpuje jednak całej złożoności coachingu, a stanowi jedynie zarys zagadnienia i wstęp do szerszego poznania tejże metody.

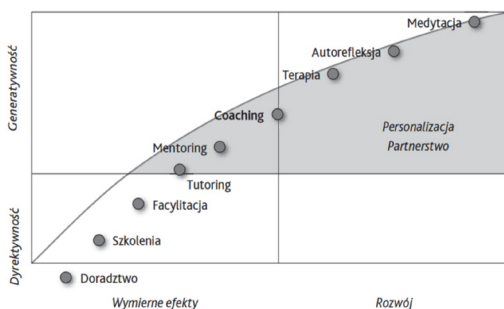
¹ E. Misiorna, *Od nauczania przedmiotowego do nauczania zintegrowanego*, [w:] H. Kosętko, J. Kuźma (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty kształcenia zintegrowanego*, Kraków 2000, s. 337-338.

² Gary R. Collins, *Coaching w ujęciu chrześcijańskim*, Wyd. LOGOS, Warszawa 2016, s. 14.

Coaching

Coaching jest metodą pracy, która na stałe wpisana została do kategorii różnych form wspierania rozwoju. Jego najbardziej charakterystyczne założenia to wiara w zasoby klienta oraz orientacja na przyszłość. Coach poprzez zadawanie otwartych pytań i niedyrektywną postawę (powstrzymywanie się od własnych opinii) zaprasza klienta do kreatywnego procesu ukierunkowanego na realizację konkretnych celów. Sesje coachingowe są równocześnie powtarzalne i wyjątkowe. Powtarzalna jest ich struktura – uczestnik procesu po pewnym czasie będzie w stanie ją rozpoznawać. Wyjątkowe, ponieważ każde spotkanie jest okazją do refleksji, snucia nowych wniosków, sporządzenia planów do zrealizowania. Coaching to uważność na klienta, na jego potrzeby i możliwości. Wszystkie pytania i stosowane podczas sesji narzędzia będą odpowiedzią na zachowania i reakcje coachee³. Chcąc ująć definicję jednym zdaniem: coaching to metoda pracy, w której najważniejsze są wiara w zasoby klienta i realizacja jego celów poprzez zadawanie trafnych pytań i niedyrektywną postawę.⁴

Coaching a różne rodzaje interwencji:⁵



Podsumowując dotychczasowe rozważania, można stwierdzić, że coaching różni się od innych form interwencji m.in.:

- wysokim poziomem partnerstwa i wspierania,
- wysoką personalizacją,
- równowagą pomiędzy osiąganiem wymiernych rezultatów a rozwojem,
- szerokim wykorzystaniem wewnętrznej mądrości.

Specjalizacje w coachingu

Podobnie jak w terapii oraz psychologicznej pracy z pacjentami, tak i w coachingu wyłaniają się różne formy specjalizacji. W zależności od przyjętego kryterium możliwe będą różne podziały. Poniższa prezentacja spektrum dziedziny z pewnością nie jest wyczerpująca, jest jednak wystarczająca, by mieć pewien obraz możliwości pracy coachingowej z klientami.

³ Coachee – inaczej Klient, osoba coach'owana, która z pełną motywacją i determinacją, z własnej woli zgłasza się do udziału w procesie coachingu.

⁴ Por. <https://wszechnica.uj.pl/rodzaje-coachingu/> (01.06.2023).

Kryterium: odbiorca. Coaching indywidualny, coaching zespołowy i coaching grupowy.

Coaching indywidualny to najbardziej rozpowszechniony model pracy coachingowej. Oznacza relację jeden na jeden pomiędzy coachem a coachee. Spotkania mają charakter systematyczny i obejmują zazwyczaj od 3 do 9 sesji. Podczas spotkania klient ustala cele z coachem i sponsorem (jeśli proces odbywa się na zlecenie organizacji, w której pracuje klient). Warto skorzystać z coachingu indywidualnego, gdy potrzebujemy zdefiniować cele i stworzyć plan działania. Coaching indywidualny jest również pomocny dla osób, które chcą pracować nad swoim rozwojem osobistym, budowaniem pewności siebie, ulepszeniem komunikacji i relacji z innymi ludźmi.

Coaching zespołowy (Team coaching) to propozycja kierowana do osób, która na co dzień ze sobą współpracują, tworząc zespół. Team coaching to proces kilku lub kilkunastu spotkań, rzadko bywają to pojedyncze sesje. Jego cele są odpowiedzią na bieżące wyzwania zespołu. Dzięki zastosowaniu takiej formy pracy zespół samodzielnie definiuje cele, a następnie wypracowuje rozwiązania. Rezultatem procesu może być poprawa efektywności pracy zespołu oraz wzrost zaangażowania jego członków. Nastąpić może także wzmocnienie relacji oraz jakości kontaktu. Coach w trakcie procesu team coachingu bazuje na potencjale każdego uczestnika, ale przede wszystkim grupy jako całości.

Coaching grupowy realizowany jest w grupie osób, które nie muszą się znać lub być połączone zawodowo. W trakcie spotkania każdy z uczestników wyznacza sobie indywidualny cel, który mieści się w zaproponowanej tematyce czy motywie na daną sesję. Coaching grupowy pozwala na indywidualną refleksję wzmocnioną mądrością grupy, czerpaniem z doświadczeń innych osób. Szczególnie ważny w jego realizacji jest kontrakt, który umożliwi nieznaną się osobom szczerość i otwartość.⁶

Kryterium: temat pracy. Life coaching i business coaching – czym są i jak je rozróżnić?

Life coaching w polskojęzycznej wersji to coaching zmian życiowych. Zawiera w sobie pracę nad wartościami, życiową satysfakcją, motywacją, celami. To najpopularniejsza gałąź pracy coachingowej. Tematy mogą być bardzo różnorodne. Spotkania z coachem mogą być pojedynczym wydarzeniem lub całościowym procesem. W ramach procesu wyznaczany jest ogólny, nadrzędny cel, który następnie jest realizowany w czasie poszczególnych spotkań. Przykładowe wyzwania, z którymi zgłaszają się klienci, to poprawa umiejętności radzenia sobie z emocjami, lepsza komunikacja z innymi, realizacja dużego projektu (np. napisanie książki), pogodzenie macierzyństwa z powrotem do pracy, poprawa satysfakcji życiowej (jak być szczęśliwym?).

Business coaching czyli coaching biznesowy to kolejny bardzo znany rodzaj pracy coachingowej. Skupia się on konkretnie na obszarze pracy i rozwoju kompetencji na danym stanowisku. Proces coachingowy często bywa przygotowaniem do objęcia stanowiska liderckiego. Najczęściej słyszymy o dwóch powiązanych

⁵ B. Wujec, *Geneza i definicje Coachingu*, COACHING REVIEW 1/2012 (4) s. 20.

⁶ Por. <https://wszechnica.uj.pl/rodzaje-coachingu/> (01.06.2023).

z tą kategorią procesach – coachingu menedżerskim (management coaching) i coachingu dla top menedżerów (executive coaching). Coaching menadżerski pozwala przyszłym liderom na zidentyfikowanie swoich luk kompetencyjnych, a następnie pracę nad ich uzupełnieniem. Jest również bardzo dobrym narzędziem do rozwoju w roli zawodowej. Jego temat najczęściej powiązany jest z zarządzaniem zespołem, delegowaniem zadań, motywowaniem pracowników, mierzeniem się z trudnymi sytuacjami w roli. Executive coaching to forma rozwoju kluczowych osób w organizacji (właściciele, prezesów, dyrektorów, menedżerów wyższego szczebla). Obszar pracy mniej powiązany jest z wykonywanymi obowiązkami, a bardziej z tematem przywództwa, rozwoju strategii firmy, radzeniem sobie z presją i odpowiedzialnością wpisaną w zajmowane stanowisko.

Coaching kariery (career coaching) kierowany jest do osób, które poszukują swojej drogi zawodowej. Mogą to być osoby dopiero ją rozpoczynające lub chcące zmiany obecnego stanu. Coach wraz z coachee identyfikują jego mocne strony, talenty oraz potencjalne ograniczenia. Efektem pracy może być określenie celów zawodowych, które są zgodne z potrzebami rozwojowymi klienta, przygotowanie do ich osiągnięcia, a następnie monitorowanie ich realizacji.⁷

Kryterium: podejście.

Coaching skoncentrowany na rozwiązaniach to podejście zaczerpnięte z terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach. Obszarem pracy nie jest problem ani jego przyczyna, a możliwe rozwiązania. Coach wraz z klientem przyglądają się dostępnym działaniom, które przybliżą go do osiągnięcia pożądanego celu. Trudne pytania i wzywania stojące przed klientem nie są jednak pomijane. Istotnym elementem sesji jest stworzenie planu na wypadek ewentualnego niepowodzenia. Organizacją, która promuje i uczy pracy w tym podejściu jest Erickson Coaching International. Jego najważniejsze charakterystyki to:

Koncentracja na rozwiązaniu – uwaga klienta kierowana jest na pożądane rezultaty. Tworzy on wizję oczekiwaną zmiany, a następnie wprowadza ją w życie, wykorzystując swoje mocne strony.

Partnerska relacja z klientem – klient posiada wszystkie niezbędne zasoby, by poradzić sobie z problemem. Coach jest dla niego źródłem wsparcia i partnerem w rozmowie. Szanuje jego cele, wartości i podejmowane decyzje. Podąża za rozmówcą.

Holistyczne podejście – coach pracuje z klientem jako całością. Wspiera go realizacji konkretnie postawionych celów, ale też bierze pod uwagę szerszy kontekst i otoczenie, w którym funkcjonuje klient.

Koncentracja na działaniu – proces coachingowy ma przynieść możliwe do zaobserwowania zmiany. O jakości sesji nie świadczy wgląd czy poziom zadowolenia klienta, a realne działania, które podejmuje po jej zakończeniu.

Coaching prowokatywny bazuje na zaufaniu w relacji coach-coachee, humorze oraz prowokowaniu. Coaching prowokatywny może być wykorzystywany jako jeden z elementów pracy w podejściu, które stosuje coach. Jest bardzo sytuacyjny i wtedy działa najskuteczniej. Bardzo ważne jest, że coach przerysowuje lub wyolbrzymia obawy klienta celowo, z dobrą intencją. Klient wie, że jest to element prowokacji, wyczuwa w postawie coacha humor, zgadza się na taką formę pracy.

⁷ Ibidem.

Coaching kryzysowy łączy w sobie elementy interwencji kryzysowej oraz klasycznego coachingu. Jego odbiorcami są osoby, które doświadczyły lekkiego lub średniego kryzysu. Praca coacha z klientem dzieli się na dwie fazy. W pierwszej fazie korzysta on z narzędzi interwencji kryzysowej, by klient mógł poradzić sobie z tym, czym się mierzy. Taka osoba najpierw potrzebuje powrócić do równowagi, by następnie móc korzystać ze swoich zasobów. W drugiej fazie coach stosuje klasyczne podejście coachingowe, by coachee mógł dostrzec i wykorzystać pozytywne aspekty kryzysu. Dzięki temu następuje pokryzysowy wzrost, a klient odnajduje w nim nowe szanse.

Kryterium: poziom oddziaływania.⁸

Coaching operacyjny najczęściej łączy się z efektywnym wyznaczaniem celów oraz rozwiązywaniem problemów powiązanych z ich osiągnięciem. Coach mobilizuje klienta do działania i pomaga w zwiększaniu jego skuteczności. Praca odbywa się na poziomie zachowania, a dokładniej podejmowanych przez klienta strategiach, które mają go przybliżyć do realizacji celu. Na tym poziomie cel jest bardzo konkretny, operacyjny, nie łączy się z głęboką zmianą życiową. Przykładem może być napisanie pracy magisterskiej lub stworzenie nowego produktu.

Coaching kompetencyjny to skupienie przede wszystkim na uczeniu się. W porównaniu do poziomu operacyjnego, gdzie najważniejsze jest bezpośrednie wsparcie realizacji działań przez klienta, tu przygotowuje się on do skutecznego radzenia sobie w różnych kontekstach. Zmiana dokonuje się w jego wnętrzu. Obserwowalne sukcesy i postępy są jej potwierdzeniem, nie celem samym w sobie. Przedmiotem coachingu kompetencyjnego może być praca nad jedną konkretną umiejętnością (np. wystąpienia publiczne, gra w szachy) lub całościowym zestawem kompetencji związanym z daną rolą (np. coaching w organizacji przygotowujący do objęcia roli lidera). Coach pomaga klientowi określić, jakie kompetencje są potrzebne do satysfakcjonującego pełnienia danej roli oraz jakie zmiany powinny się wydarzyć, by się do tego przybliżyć.

Coaching psychologiczny to praca z klientem na rzecz zmiany „fragmentu osobowości”, tj. przekonań, schematów myślowych i emocjonalnych, wyobrażeń na temat siebie i świata. To głębszy rodzaj procesu, gdzie konkretne postawienie celu oraz monitorowanie stopnia jego realizacji mogą być niewystarczające. Klient zachęcany jest do pracy z tym, co mniej rozpoznane i trudniej uchwytnie w racjonalnej analizie (przykładowo z wzorcami emocjonalnego reagowania na różne sytuacje). Na tym poziomie za pracą coacha powinna stać wiedza psychologiczna i umiejętności interpersonalne, które go do niej przygotowują.

Coaching transformacyjny oznacza pracę na rzecz wprowadzania głębokiej życiowej zmiany. Na tym poziomie coach wspiera takie cele, jak samorealizacja, odkrywanie prawdziwego ja lub zwiększanie samoświadomości. W coachingu psychologicznym nacisk również skierowany był na zmianę, ale taką, która służy zewnętrznemu celowi (np. radzenie sobie z negatywnymi emocjami wobec partnerki, by budować udaną relację). Coaching transformacyjny to praca z człowiekiem jako całością i jej efektem powinna być zmiana klienta jako osoby.

⁸ Por. M. Świeży, *Psychologia dla coachów*, Wydawnictwo IN SPE, Kraków 2017, s. 25-33.

Coach korzysta nie tylko z wiedzy psychologicznej, ale również filozofii, antropologii, sztuki, literatury czy tradycji religijnych. Powinien być autentycznie zaciekawiony drugim człowiekiem, otwarty na jego sposoby postrzegania świata, a także mieć wysokie kompetencje do budowania wspierających relacji i tworzenia warunków do pogłębionej pracy nad sobą.⁹

Life Coaching

Life czyli życie to jedno ze słów łączących się z terminem *coaching*. Po wpisaniu hasła *life coaching* otrzymamy ok. 694 milionów wyników¹⁰. W 2005 r. w Wielkiej Brytanii zaczął ukazywać się miesięcznik *Psychologies*, w którym to w każdym numerze znajdują się teksty traktujące o ww. *life coachingu*, terapii, zdrowiu psychicznym i stylu życia. Analogicznie na polskim rynku prasowym od 2010 do 2022 r., ukazywał się kwartalnik pt. *Magazyn Coaching* współpracujący z amerykańskim dwumiesięcznikiem *Psychology Today*. Tytuł skierowany był do kobiet i mężczyzn, którzy chcą świadomie pracować nad jakością swojego życia rodzinnego i towarzyskiego, a także do osób i instytucji profesjonalnie zajmujących się pomaganiem innym w rozwoju, tj. coachów i firm szkoleniowych. Składał się z trzech działów. W dziale „Życie”, kierowanym do szerokiej rzeszy czytelników, znajdują się zagadnienia związane z tzw. *life coachingiem* (*coachingiem* dotyczącym rozwoju osobistego). W dziale „Praca” prezentowane były tematy dotyczące rozwoju zawodowego m.in. psychologia biura, zarządzaniem czasem czy techniki pamięci. Trzecia część pt. „Doskonalenie” adresowana była do osób profesjonalnie zajmujących się *coachingiem* i publikowane będą w niej m.in. analizy biznesowe i wywiady ze znanymi coachami.¹¹ Te przykłady sugerują, że samodoskonalenie i różne aspekty dobrostanu psychicznego są dzisiaj przyjętymi, akceptowanymi, a nawet pożądanymi tematami dyskusji badań i analiz.¹²

Trudno powiedzieć, kiedy dokładnie zaczęto używać terminu *life coaching* jednak pierwszy raz popularność zyskał w latach pięćdziesiątych XX w. wraz z rozwojem psychologii humanistycznej, skupienia się na potencjale i samopomocy.¹³ *Life Coaching* jest odpowiedzią na wzrastające zainteresowanie rozwojem osobistym oraz na tworzącą się kulturę proaktywnego działania w życiu prywatnym i zawodowym. *Life Coaching* to dziedzina *coachingu* nastawiona na relacje i życie osobiste, a specjalista w tym obszarze to osoba posiadająca kompetencje umożliwiające profesjonalne wspieranie rozwoju ludzi w obszarze całego swojego życia i w holistycznym jego rozumieniu. „Coaching osobisty albo *Lifecoaching* jest to systematyczny proces, skoncentrowany na rozwiązywaniach i zorientowany na wyniki, w którym coach pomaga osobie uczącej się poprawić jakość życia i wydajność w różnych dziedzinach (określonych przez tę osobę) a także wspiera rozwój jej świadomości i rozwój osobisty”.¹⁴

Kompetencje katechety jako coacha w *lifecoachingu*

International Coach Federation opracowało jedenaście podstawowych kompetencji *coachingowych*. Zdobycie tych umiejętności i zastosowanie w procesie edukacyjnym pomoże nauczycielom katechetom jeszcze skuteczniej prowadzić

⁹ Ibidem.

¹⁰ Stan z dnia 01.06.2023 r.

¹¹ Por. <https://www.wirtualnemedi.pl/artukul/coaching-nowy-magazyn-g-j-polska> (01.06.2023)

¹² Por. E. Parsloe, M. Leedham, red. D. Newell, *Coaching i mentoring*, Wyd. PWN, Warszawa 2018, s. 61.

¹³ Por. Ibidem, s. 62.

¹⁴ Ibidem, s.62

katechizowanych do nadrzędnego celu procesu zmiany, a mianowicie do egzystencjalnego spotkania z Jezusem, zjednoczenia, a nawet głębokiej z Nim zażyłość.¹⁵ Następstwem czego będzie doprowadzenie do dojrzałego chrześcijańskiego przeżywania życia, które uwidacznia się w nabywaniu odpowiednich postaw i zachowań.¹⁶

A. Ustalanie zasad współpracy

1. Zgodność z wytycznymi Kodeksu Etycznego i profesjonalnymi standardami zawodu coacha – zrozumienie zasad etycznych i standardów coachingu oraz umiejętność zastosowania ich we wszystkich sytuacjach coachingowych.

Katecheta jako lifecoach:

- a) rozumie i potwierdza swoją postawą i zachowaniem zapisy Kodeksu Etycznego ICF
- b) rozumie i stosuje się do wszystkich wytycznych Kodeksu Etycznego ICF ;
- c) jasno komunikuje różnicę pomiędzy coachingiem, konsultingiem, psychoterapią oraz innymi formami wsparcia;
- d) rozpoznaje, kiedy klient wymaga pomocy innego specjalisty i w razie konieczności kieruje tam klienta.¹⁷

2. Uzgodnienie kontraktu coachingowego – umiejętność zrozumienia potrzeb danej interakcji coachingowej oraz doprowadzenia do zawarcia z klientem umowy w zakresie przebiegu procesu coachingowego oraz zasad współpracy klienta i coacha.

Katecheta jako lifecoach:

- a) rozumie i w skuteczny sposób omawia z klientem reguły i konkretne parametry relacji coachingowej (m. in. kwestie organizacyjne, opłaty, terminy, włączenie dodatkowych osób, jeżeli zajdzie taka potrzeba);
- b) osiąga porozumienie na temat tego, co jest, a co nie jest odpowiednie w relacji coachingowej, co jest, a co nie jest przedmiotem oferty oraz jaki jest podział odpowiedzialności pomiędzy coachem i klientem;
- c) rozstrzyga czy stosowane przez niego metody coachingu będą skuteczne biorąc pod uwagę potrzeby potencjalnego klienta.¹⁸

B. Współtworzenie relacji

3. Budowanie zaufania i poczucia bezpieczeństwa klienta – umiejętność stworzenia bezpiecznego, wspierającego środowiska, dzięki któremu rozwija się wzajemny szacunek i zaufanie pomiędzy klientem i coachem.

Katecheta jako lifecoach:

- a) okazuje autentyczną troskę o dobro i przyszłość klienta;
- b) nieprzerwanie prezentuje spójność, szczerłość i uczciwość;
- c) wprowadza jasne zasady i dotrzymuje obietnic;

¹⁵ Por. PDK 21, por. CT 5; KKK 426; DOK 80.

¹⁶ Por. KD 34

¹⁷ Por. <https://www.coachwise.org/kluczowe-kompetencje/> (03.06.2023).

¹⁸ Por. Ibidem.

¹⁹ Por. Ibidem.

d) okazuje szacunek wobec poglądów klienta, jego stylu uczenia się i sposobu bycia;

e) na bieżąco wspiera oraz inspiruje klienta do nowych zachowań i działań, również tych związanych z podejmowaniem ryzyka i strachem przed porażką;

f) pyta klienta o pozwolenie na dotykane nowych, delikatnych tematów podczas coachingu.¹⁹

4. Obecność coachingowa – zdolność bycia w pełni obecnym oraz tworzenia spontanicznej relacji z klientem, stosowanie stylu, który prezentuje pewność, elastyczność i otwartość.

Katecheta jako lifecoach:

a) jest obecny i w elastyczny sposób dopasowuje się podczas procesu coachingowego, „tańczy z klientem”;

b) korzysta z własnej intuicji i ufa wewnętrznej mądrości – podąża za nimi;

c) jest otwarty na to, że nie zna odpowiedzi i podejmuje ryzyko;

d) dostrzega wiele sposobów pracy z klientem i na bieżąco wybiera najsukuczniejszy;

e) wykorzystuje poczucie humoru, aby stworzyć odpowiedni nastrój i energię;

f) w sposób pewny zmienia punkt widzenia i eksperymentuje z nowymi możliwościami w swoim sposobie działania;

g) prezentuje pewność siebie podczas pracy z silnymi emocjami, potrafi zarządzać sobą tak, aby nie dać się przytłoczyć lub uwikłać w emocje klienta.²⁰

C. Efektywne komunikowanie

5. Aktywne słuchanie – umiejętność całkowitego skupienia się na tym co mówi, a czego nie mówi klient, aby zrozumieć znaczenie jego słów w kontekście pragnień oraz aby wesprzeć w wyrażeniu tego, co ma na myśli.

Katecheta jako lifecoach:

a) kieruje się klientem i celami klienta, nie narzuca klientowi celów, które uważa za słuszne;

b) wsluchuje się w obawy, cele, wartości i przekonania klienta pod kątem tego co jest, a co nie jest możliwe;

c) rozpoznaje różnice w słowach, tonie głosu i języku ciała;

d) podsumowuje, parafrazuje, powtarza i odzwierciedla wypowiedzi klienta, aby zapewnić jasność i pełne zrozumienie;

e) zachęca, akceptuje, pogłębia i wzmacnia wyrażane przez klienta uczucia, spostrzeżenia, obawy, przekonania, sugestie, itp.;

f) włącza do pracy coachingowej pomysły i sugestie klienta;

g) rozumie i wyławia istotę tego, co klient komunikuje oraz pomaga klientowi dotrzeć do sedna zamiast wdawać się w długie szczegółowe opowieści klienta;

h) pozwala klientowi na „otrząśnięcie się” lub wyrzucenie z siebie sytuacji bez oceniania lub przywiązania się po to, aby móc przejść do następnych kroków.²¹

6. Mocne pytania – umiejętność zadawania pytań, które ujawniają informacje potrzebne do uzyskania maksymalnego efektu dla klienta i relacji coachingowej.

²⁰ Por. Ibidem.

²¹ Por. Ibidem.

Katecheta jako lifecoach:

- a) zadaje pytania, które odzwierciedlają aktywne słuchanie oraz rozumienie punktu widzenia klienta;
- b) zadaje pytania, które pobudzają odkrywanie, głębsze zrozumienie, zobowiązanie lub działanie (np. takie, które kwestionują założenia klienta);
- c) zadaje pytania otwarte, które prowadzą do większej przejrzystości, odkrywania nowych możliwości lub wniosków;
- d) zadaje pytania, które przybliżają klienta do jego pragnień, zamiast pytań, które prowadzą do uzasadnienia lub spojrzenia wstecz.

7. Bezpośrednia komunikacja – umiejętność skutecznego komunikowania się podczas sesji coachingowej oraz używania języka, który ma najbardziej pozytywny wpływ na klienta.

Katecheta jako lifecoach:

- a) w sposób jasny, zrozumiały i bezpośredni udziela informacji zwrotnej;
 - b) przeformułowuje i wzmacnia komunikaty, aby pomóc klientowi spojrzeć z innej perspektywy i zrozumieć, czego chce lub czego nie jest pewien;
 - c) jasno komunikuje cele coachingu, plan sesji coachingowej, cele stosowanych technik lub ćwiczeń;
 - d) używa właściwego języka, który wyraża szacunek dla klienta (np. bez za-barwień związanych z płcią, rasą, a także bez żargonu i języka technicznego);
 - e) używa metafor i analogii, aby zilustrować punkt widzenia lub naszkicować słowny obraz.²²
- D. Wspieranie procesu uczenia i osiągnięcia rezultatów

8. Budowanie świadomości – umiejętność integracji i właściwej oceny wielu źródeł informacji oraz przedstawiania interpretacji, które pomagają klientowi poszerzać świadomość, a tym samym osiągnąć uzgodnione rezultaty.

Katecheta jako lifecoach:

- a) wykracza poza to, co powiedział klient wyławiając jego obawy i nie utyka w opowieściach klienta;
- b) wywołuje ciekawość do głębszego zrozumienia, większej świadomości i jasności;
- c) identyfikuje ukryte obawy klienta oraz typowe i utrwalone sposoby postrzegania siebie i świata, a także różnice pomiędzy faktami i interpretacjami, jak również rozbieżności pomiędzy myślami, uczuciami i działaniami;
- d) pomaga klientowi w odkrywaniu nowych sposobów myślenia, przekonań, sposobów postrzegania, emocji, nastrojów, itp. które wzmacniają jego zdolność do podejmowania działań oraz osiągnięcia tego, co dla niego jest najważniejsze;
- e) pokazuje klientowi szerszą perspektywę oraz inspiruje do zobowiązania się do patrzenia z innego punktu widzenia i znajdowania nowych sposobów działania;
- f) pomaga klientowi dostrzegać różne, powiązane ze sobą czynniki, które wpływają na niego i jego zachowania (np. na myśli, emocje, ciało, czy otoczenie);
- g) wyraża spostrzeżenia w sposób, który jest dla klientów użyteczny i wartościowy;

²² Por. Ibidem.

²³ Por. Ibidem.

h) identyfikuje główne mocne strony versus główne obszary do uczenia się i rozwoju, a także najważniejsze obszary do zaadresowania podczas coachingu;

i) prosi klienta o rozróżnienie pomiędzy sprawami błahymi a ważnymi, pomiędzy sytuacyjnymi a powtarzającymi się zachowaniami, kiedy zauważa rozdzźwięk pomiędzy tym, co klient mówi, a tym, co robi.²³

9. Tworzenie działań – umiejętność tworzenia z klientem okazji do ciągłego uczenia się, podczas coachingu oraz w sytuacjach życiowych lub zawodowych, a także do podejmowania nowych działań, które w najbardziej efektywny sposób doprowadzą do uzgodnionych rezultatów coachingu.

Katecheta jako lifecoach:

a) pobudza do kreatywności oraz asystuje klientowi w procesie określania działań, które umożliwią klientowi zaprezentowanie, ćwiczenie oraz pogłębianie nowej wiedzy;

b) pomaga klientowi skupić się i systematycznie poznawać konkretne obawy i możliwości, które są kluczowe do osiągnięcia uzgodnionych celów coachingu;

c) zachęca klienta do poszukiwania alternatywnych pomysłów i rozwiązań, wartościowania alternatyw oraz uwzględniania ich przy podejmowaniu decyzji;

d) promuje aktywne eksperymentowanie oraz odkrywanie siebie, podczas gdy klient od razu stosuje w życiu prywatnym i zawodowym to, co było omawiane i co odkrył podczas sesji;

e) świętuje sukcesy klienta oraz możliwości jego rozwoju w przyszłości;

f) kwestionuje założenia i przekonania klienta, aby sprowokować nowe pomysły i odkrywać nowe sposoby działania;

g) wyławia oraz wspiera punkty widzenia, które są spójne z celami klienta oraz zachęca, bez przywiązywania się do nich, do ich rozważenia;

h) pomaga klientowi wdrażać pomysły „od zaraz” podczas sesji coachingowych, zapewniając natychmiastowe wsparcie;

i) zachęca do wyjścia poza znany obszar i podejmowania wyzwań, ale również do komfortowego tempa uczenia się.²⁴

10. Planowanie i wytyczanie celów – umiejętność tworzenia i utrzymywania razem z klientem efektywnego planu coachingu.

Katecheta jako lifecoach:

a) konsoliduje zebrane informacje i tworzy z klientem plan coachingu oraz cele rozwojowe, które odnoszą się do obaw i głównych obszarów do nauki i rozwoju;

b) tworzy plan, którego rezultaty są osiągalne, mierzalne, konkretne i mają określone daty docelowe;

c) dostosowuje plan do przebiegu procesu coachingowego oraz zmieniającej się sytuacji;

d) pomaga klientowi zidentyfikować oraz dotrzeć do różnych materiałów wspierających uczenie się (np. do książek lub innych specjalistów);

e) identyfikuje pierwsze sukcesy, które są ważne dla klienta.²⁵

²⁴ Por. Ibidem.

²⁵ Por. Ibidem.

11. Zarządzanie postęпами i odpowiedzialnością – umiejętność utrzymania uwagi na tym, co jest ważne dla klienta przy jednoczesnym pozostawieniu klientowi odpowiedzialności za podejmowanie działań

Katecheta jako lifecoach:

a) jasno wymaga od klienta działań, które przybliżą klienta w kierunku ustalonych celów;

b) demonstruje podążanie poprzez zadawanie pytań związanych z działaniami, do których wykonania klient zobowiązał się podczas poprzedniej lub poprzednich sesji;

c) docenia klienta za to, co zrobił, czego nie zrobił, czego się nauczył i co sobie uświadomił od czasu poprzedniej lub poprzednich sesji;

d) w sposób efektywny przygotowuje, organizuje i przegląda wraz z klientem informacje uzyskane podczas sesji;

e) dba o „utrzymanie kursu” przez klienta pomiędzy sesjami poprzez koncentrowanie uwagi klienta na planie coachingu i rezultatach, uzgodnionych działaniach oraz tematach na przyszłe sesje;

f) koncentruje się na planie coachingu, a jednocześnie jest otwarty na dostosowanie zachowań i działań do przebiegu procesu coachingowego i zmianę kierunku podczas sesji;

g) potrafi poruszać się w przód i w tył w szerszym kontekście pomiędzy tym, dokąd klient zmierza, stworzeniem kontekstu do tego, co jest omawiane podczas sesji oraz tym, czego klient pragnie;

h) wspiera samodyscyplinę klienta oraz czyni klienta odpowiedzialnym, za to, co klient mówi, że robi, za rezultaty zamierzonych działań oraz za konkretne plany powiązane z wyznaczonymi ramami czasowymi;

i) rozwija zdolność klienta do podejmowania decyzji, adresowania głównych obaw oraz rozwijania samego siebie (informacja zwrotna, określanie priorytetów, ustalanie tempa uczenia się, refleksja oraz uczenie się poprzez doświadczenia);

j) w sposób pozytywny konfrontuje klienta z faktem niewywiązywania się z podjętych zobowiązań.²⁶

Interdyscyplinarny charakter naszych czasów, stawia nauczycielom katechetom większe wymagania niż kiedykolwiek miało to miejsce. Ich rola w stosunku do ucznia ulega redefinicji w kierunku relacji bardziej spersonalizowanych, partnerskich, bardziej trenera, mentora, coacha, lidera i przywódcy edukacyjnej zmiany niż profesora, wykładowcy i egzaminatora²⁷. Podsumowując wszystkie dotychczasowe rozważania teoretyczne należy zaznaczyć, iż nauczyciel katecheta może i powinien pełnić nowe role wobec istniejących problemów dzieci, młodzieży i dorosłych oraz ciągle zmieniającej się rzeczywistości XXI wieku. Katecheta wykorzystując własne umiejętności coachingowe jest w stanie pomóc dzieciom w ich problemach emocjonalnych oraz problemach związanych z codziennym życiem, mogących utrudniać im satysfakcjonujące, efektywne funkcjonowanie w szkole i poza nią. To z kolei może wpływać na większe postępy dydaktyczne i wychowawcze uczniów oraz wdrażać ich do samodzielnego rozwiązywania własnych problemów i tworzenia własnego życia. Umiejętności, które uczniowie naberą podczas coachingu pomogą sprawić, że będą lepiej potrafiły radzić sobie ze znanymi i nowymi wyzwaniami jakie niesie przyszłość. Prawdopodobnie

²⁶ Por. Ibidem.

²⁷ P. Remża, *Tutor, trener, mentor i coach – współczesny nauczyciel matematyki*, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/11327/1/P_Remza_Tutor_trener_i_coach.pdf, (02.06.2023).

uczniowie wyposażeni w odpowiednie strategie będą mieli większe poczucie sensu, zaradności i samostanowienia. Niniejszy artykuł eksploruje nową, potencjalną rolę katechetów. Coachingowe kompetencje tzw. umiejętności miękkie mogą być używane do pomagania uczniom w ich emocjonalnych i codziennych problemach (takich jak: zarządzanie czasem, odkładanie wszystkiego na później lub brak asertywności). Uczniowie wyposażeni w różnorodne strategie poprzez coaching będą mieli większe poczucie zaradności oraz będą lepiej radzili sobie z aktualnymi i przyszłymi wyzwaniami.

Bibliografia

- Beata Master, *Edukacja spersonalizowana*, Wyd. BE-MASTER, Katowice 2019.
- Bożena Wujec, *Geneza i definicje Coachingu*, COACHING REVIEW 1/2012 (4)
- E. Misiorna, *Od nauczania przedmiotowego do nauczania zintegrowanego*, w: H. Kosętko, J. Kuźma (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty kształcenia zintegrowanego*, Kraków 2000,
- Erick Parsloe, Melville Leedham red. Diane Newell, *Coaching I mentoring*, Wyd. PWN, Warszawa 2018.
- Gary R. Collins, *Coaching w ujęciu chrześcijańskim*, Wyd. LOGOS, Warszawa 2016.
- <https://wszechnica.uj.pl/rodzaje-coachingu/> (01.06.2023).
- <https://www.coachwise.org/kuczowe-kompetencje/> (03.06.2023).
- <https://www.wirtualnemedial.pl/artykul/coaching-nowy-magazyn-g-j-polska> (01.06.2023)
- M. Świeży, *Psychologia dla coachów*, Wydawnictwo IN SPE, Kraków 2017.
- Piotr Remża, *Tutor, trener, mentor i coach – współczesny nauczyciel matematyki*, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/11327/1/P_Remza_Tutor_trener_i_coach.pdf, (02.06.2023).

Katecheta jako „Life Coach”

Streszczenie

Interdyscyplinarny charakter naszych czasów, stawia nauczycielom katechetom większe wymagania niż kiedykolwiek miało to miejsce. Ich rola w stosunku do ucznia ulega redefinicji w kierunku relacji bardziej spersonalizowanych, partnerskich, bardziej trenera, mentora, coacha, lidera i przywódcy edukacyjnej zmiany niż profesora, wykładowcy czy egzaminatora. Artykuł ma na celu wyjaśnienie, czym jest ta proces coachingu i jakie może znaleźć zastosowanie w edukacji religijnej. Podjęta w nim została próba systematyzacji pojęć, definicji i obszarów pracy coacha, jak również wyszczególnienie niezbędnych kompetencji katechety jako lifecoacha.

Słowa kluczowe: katecheta, edukacja spersonalizowana, coach, lifecoaching, komunikacja transformująca, umiejętności miękkie.

Ks. mgr lic Zbigniew Kominek – teolog, pedagog, absolwent UKSW w Warszawie i Papieskiego Uniwersytetu Salezjańskiego w Rzymie, doktorant Instytutu Teologii Pastoralnej i Katechetyki Katolickiego Uniwersytetu Jana Pawła II w Lublinie.