

Jacek Sikorski

Instytut Pedagogiki Specjalnej
Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

ORCID: 0000-0003-4117-3947

DOI 10.24917/9788380847033.10

Podejście coachingowe w pracy z uczniem z niepełnosprawnością

Problematyka coachingu coraz częściej, choć w sposób niewystarczający, wkracza w przestrzeń instytucji, jaką jest szkoła. Staje się powoli zauważalna i stosowana w procesie dydaktyczno-wychowawczym (być może nie w pełni świadomie).

Na poziomie szkoły proces wspierania, ukierunkowania rozwoju dzieci i młodzieży dokonuje się permanentnie, na wszystkich jej etapach, proces ten wspierają rodzice, ale przede wszystkim nauczyciele. Jednakże należy zadać pytanie, czy współczesny nauczyciel posiada niezbędne, wymagane w dzisiejszej rzeczywistości kompetencje, kwalifikacje? Czy posiadanie przez nauczycieli umiejętności coachingowych nie ułatwiłoby tego procesu, właściwie ukierunkowałyby rozwój dzieci i młodzieży, a także pomogłoby w profesjonalnym wsparciu rodziców?

Kompetencje coachingowe, wiedza z tego zakresu powinna wchodzić w zakres kształcenia każdego nauczyciela, w tym szczególnie pedagoga specjalnego. Po prostu dzisiejsza rzeczywistość szkolna tego wymaga. Co fakt, w przypadku pedagogów kształcących się na gruncie pedagogiki specjalnej – w różnych jej subdyscyplinach, problematyka znajomości danej grupy osób z niepełnosprawnością (przebiegu jej rozwoju z punktu widzenia różnych dziedzin nauki) oraz postępowania metodycznego – terapeutycznego, ukierunkowującego rozwój dzieci i młodzieży, staje się priorytetem

i jest realizowana, toteż nie wyczerpuje w pełni istniejących możliwości profesjonalnego wsparcia osób z niepełnosprawnością oraz ich rodzin.

Zatem czym jest coaching?

W literaturze przedmiotu odnajdujemy wielość definicji wyjaśniających znaczenie coachingu.

Jak podaje Joanna Szafran (2018, s. 39):

Coaching można (...) zdefiniować jako planowany, dwustronny proces, w którym człowiek rozwija swoje kompetencje i zdobywa wyznaczone cele. Dzieje się to poprzez pogłębioną refleksję, ukierunkowaną praktykę i regularne sprzężenie zwrotne. Oddziaływanie coachingowe interpretuje się jako towarzyszenie jednostce w stawaniu się w pełni sobą i uzyskiwaniu spójności wewnętrznej.

Biorąc pod uwagę podejmowany aspekt edukacyjno-terapeutyczny, zaproponowanie definicji wskazanej przez Jenny Rogers (2017, s. 15) wydaje się być bardziej adekwatne. Zdaniem autorki:

Coaching jest sztuką ułatwiania drugiej osobie uczenia się, rozwoju, działania i osiągnięcia dobrostanu. Coaching podnosi samoświadomość i pozwala wskazać dostępne możliwości. Dzięki niemu ludzie odnajdują własne rozwiązania, rozwijają umiejętności oraz zmieniają nastawienie i zachowania. Celem coachingu jest pokonanie rozziwu między potencjałem jednostki a stanem obecnym.

Z analizy definicji coachingu wynika, iż jest to koncepcja, która działa na rzecz rozwoju człowieka, ukierunkowana jest na rezultaty, wskazuje istnienie osobistego potencjału, umożliwiającego osiągnięcie celu. Co istotne, jest też praktyką wykonywaną przez wykształconych w tym zakresie specjalistów, prowadzoną interaktywnie za pomocą komunikacji, dającą szansę dostrzeżenia efektów w odniesieniu do posiadanego potencjału oraz umiejętności. Co równie ważne, coaching bazuje na współdziałaniu, ciągłości oddziaływań uwzględniających indywidualne potrzeby klienta, ale przede wszystkim na zaangażowaniu stron oraz wzajemnym zaufaniu (Marciniak, 2009, s. 37).

Ta wyczerpująca definicja wskazuje, iż coaching w przestrzeni edukacyjnej może być wdrażany, w pełni realizowany. Nauczyciel-pedagog specjalny,

poisłkujący się takim podejściem, może sięgać w głąb zasobów ucznia z niepełnosprawnością, wydobywać i przez to wzmacniać nieodkryte dotąd zdolności i poprzez to kompensować braki. Dzięki stosowaniu w praktyce edukacyjnej coachingu, w wielu sytuacjach zwiększa się szansa osiągnięcia najwyższej postawionego przez pedagoga specjalnego celu – osiągnięcia takiego etapu w rozwoju ucznia z niepełnosprawnością, który umożliwiłby, dawałby szanse na samodzielne funkcjonowanie w otaczającej go rzeczywistości.

Coaching jest podejściem adresowanym do osób pełnoletnich, jednakże może być stosowany również wobec dzieci. W takim przypadku wymagana jest zgoda, akceptacja rodziców/opiekunów prawnych dziecka oraz ich obecność podczas realizowanej sesji. Bazuje się wtedy na niektórych technikach oraz ćwiczeniach, szczególnie z zakresu kreatywności oraz eksperymentu. Istotnym jest, iż coache może włączyć się i poprzez swoje działania wspierać proces edukacyjno-wychowawczy dziecka, ale jedynie poprzez osoby sprawujące nad nim opiekę (Bennewicz, 2017, s. 109).

Celem procesu coachingowego jest wspieranie klienta (w naszym przypadku ucznia z niepełnosprawnością) w podejmowanych przez niego działaniach, wzmacnianie jego potrzeby dokonywania zmian, do których podąża. Co ważne, w wyniku wdrożenia coachingu następuje przyspieszenie działań umożliwiających osiągnięcie celu (Bennewicz, 2017, s. 65).

Jak wskazuje Jutta Kreyenberg (2010, s. 15, 31), celem wspomnianego procesu jest indywidualny rozwój danej osoby (w tym również rozwój zawodowy), zwiększenie u niej wiary w siebie, we własne siły i możliwości, wzmocnienie poczucia pewności siebie, autorefleksji oraz autopercepcji, ulepszenie procesu kierowania własnym postępowaniem, realizowanymi poczynaniami. „Coaching dąży do rozwoju i jasności; porusza się w polu napięć między rolą a osobą”.

Na proces postępowania doradczego składa się: diagnoza, poszukiwanie możliwych dróg rozwiązania wskazanej przez klienta sytuacji oraz jego implementacja. Natomiast szczegółowe etapy tego procesu to: identyfikacja problemu, diagnoza, opracowanie, dookreślenie planu działania, a następnie jego wdrożenie, monitorowanie podjętych działań, ewaluacja zainicjowanego procesu oraz uzyskanych w jego wyniku planowanych rezultatów (Surzykiewicz, 2013, s. 31, 32).

W pracy coacha stosuje się najczęściej słowo klient. W pracy nauczyciela-coacha słowo klient należy zastąpić słowem uczeń/uczniowie, gdyż

zazwyczaj z grupą mamy do czynienia, jednakże w procesie edukacyjno-terapeutycznym to indywidualizacja staje się najistotniejszą zasadą, której należy przestrzegać.

Warto zwrócić uwagę, iż coaching w edukacji (w oświacie) można odnieść nie tylko do jednego obszaru (nauczyciel – uczeń), lecz do wielu, na co wskazuje Agnieszka Grzymkowska (s. 9). Zatem korzyści są obopólne. Zdaniem autorki, coaching w oświacie może być realizowany na takich płaszczyznach (obszarach), jak:

- ◆ dyrektor placówki – nauczyciel/zespół nauczycielski;
- ◆ nauczyciel lider – zespół nauczycieli;
- ◆ nauczyciel – uczeń/zespoły uczniowskie/klasa;
- ◆ nauczyciel – rodzic.

Dyrektorzy szkół, mając na uwadze rozwój kadry nauczycieli, mogą proponować im wsparcie w postaci coachingu. Ma on służyć poprawie ich wyników oraz osiągnięć. Coaching w przypadku nauczycieli może być prowadzony w formie indywidualnej (coaching indywidualny) oraz grupowej, realizowany w zespołach (coaching grupowy). Realizacja tego typu podejścia ma na celu wypracowanie takich rozwiązań, które umożliwiłyby zmianę dotychczasowego stylu pracy nauczycieli i poprawę podejmowanych przez nich działań (edukacyjnych, wychowawczych oraz terapeutycznych). Warto dodać, iż istnieje możliwość zastosowania metod coachingowych podczas rozmów nauczycieli z uczniami oraz ich rodzicami, jak również wykorzystywania wybranych jego modeli oraz narzędzi podczas spotkań z zespołami uczniowskimi, a także w trakcie realizacji zajęć o charakterze wychowawczym. Podsumowując, można podkreślić, iż stosowane podejście coachingowe na terenie szkoły (w tym również w placówce realizującej edukację osób z niepełnosprawnością) wzmacnia jej potencjał, pomaga osiągać zamierzone cele (Domaradzka-Grochowalska, 2015, s. 9).

Jak podkreśla Agnieszka Grzymkowska (s. 13, 14), coaching realizowany w przestrzeni szkolnej może pozytywnie oddziaływać na wszystkie osoby angażujące się w proces edukacji, szczególnie w takich wymiarach, jak: szkoła i dyrektor, nauczyciel, uczeń oraz rodzic. Coaching realizowany w wymiarze szkoła i dyrektor prowadzi do:

- ◆ wzmocnienia roli szkoły, jako podmiotu odpowiedzialnego za proces edukacji, wzrostu pozytywnego jej postrzegania;
- ◆ permanentnego rozwijania kwalifikacji zawodowych nauczycieli;
- ◆ uwydatnienia partnerstwa, kultury współpracy;

- ◆ zwiększenia motywacji zarówno nauczycieli, jak i u uczniów;
- ◆ włączenia się rodziców uczniów w działania na rzecz szkoły, zwiększenia ich roli w szkole;
- ◆ lepsze rozeznanie kwestii podejmowanych problemów.

Coaching w odniesieniu do nauczyciela:

- ◆ pobudza do aktywności pogłębiania wiedzy, rozwijania swoich umiejętności;
- ◆ przyczynia się do zwiększenia motywacji;
- ◆ kształtuje właściwe postawy wobec uczniów;
- ◆ zapobiega poczuciu wypalenia zawodowego;
- ◆ daje szansę wzrostu poczucia koherencji;
- ◆ umożliwia włączenie w codzienną pracę nowoczesnych narzędzi;
- ◆ pozwala na budowanie właściwych relacji z uczniami, wzmacnia je;
- ◆ wzmacnia umiejętność koncentrowania się na zaletach, atutach ucznia, a nie tylko słabych jego stronach;
- ◆ pozwala nie skupiać się na problemach, istniejących trudnościach, ale na możliwościach ich rozwiązania;
- ◆ umożliwia autorefleksję.

Coaching w stosunku do ucznia:

- ◆ umożliwia wzrost jego samooceny, pozytywnego postrzegania siebie;
- ◆ daje szansę poznania jego atutów, zalet i koncentrowania się na nich;
- ◆ pozwala zwiększyć poczucie koherencji;
- ◆ wzmacnia motywację do podejmowania wysiłku intelektualnego;
- ◆ pozwala zbudować właściwe relacje z rówieśnikami i nauczycielami;
- ◆ pozwala na uzyskanie wsparcia w zakresie rozwiązania danego problemu.

Coaching w stosunku do rodzica:

- ◆ wzmacnia, buduje właściwe relacje z nauczycielami;
- ◆ poprawia przepływ informacji w relacji rodzic – szkoła;
- ◆ zwiększa ich aktywność, angażuje w sprawy dziecka oraz szkoły;
- ◆ potęguje wiedzę z zakresu motywowania dzieci do nauki i wzmacnia w tym zakresie motywację dziecka.

Zatem wsparcie w postaci coachingu może przyczynić się do zmiany sposobu myślenia, a w rezultacie stylu pracy pedagoga specjalnego i jego podejścia do uczniów.

Tak szeroko rozumiane wsparcie wpływa na poprawę sytuacji wszystkich uczniów (w tym z niepełnosprawnością) i zaangażowanych w ten proces

osób (dyrekcja szkoły, nauczyciel, pedagog specjalny, rodzic). Co istotne, samodoskonalenie w przypadku kadry kierowniczej, pedagogicznej, poprzez uczestnictwo w sesji coachingowej, oddziałuje na podejmowane działania realizowane na terenie szkoły. W przypadku nauczycieli wzmacnia pewność siebie, kształtuje pozytywny obraz własnej osoby, pozwala poznać swoje mocne strony i poprzez to rozwijać je, zwiększa motywację do działania, umożliwia realizację postawionych sobie celów. Uzyskane rezultaty mogą przekładać się na jakość wykonywanej pracy edukacyjno-terapeutycznej, wzmacniać potrzebę ciągłego doskonalenia, rozwijania własnych kompetencji.

Wprowadzenie coachingu do realiów szkolnych łączy się ze zmianą postrzegania osoby ucznia w procesie edukacji. Najistotniejsza zmiana, jaka musi dokonać się w osobie nauczyciela, to uznanie, iż każdy uczeń jest inny, a zatem wymagać będzie indywidualnego podejścia. Wymusza to zmianę postaw wobec ucznia, koncentrowania się na mocnych jego stronach. Co istotne, stosowanie tego typu modelu pracy zwiększa odpowiedzialność uczniów za podejmowane przez nich wybory. Zatem realizacja modelu coachingowego w szkole wiąże się z przemianą pedagogów, z autorytetu na coacha. Realizowanie jednocześnie roli nauczyciela-coacha wymaga przede wszystkim:

- ♦ koncentrowania się na możliwościach ucznia, jego zasobach, istniejącym potencjale, odkrywania talentów;
- ♦ traktowania swojego ucznia jako podmiotu, rozwijającego się w indywidualnym tempie;
- ♦ zamiany mówienia na aktywne słuchanie;
- ♦ zmiany sposobu przekazywania treści z podających na aktywne, mobilizujących do samodzielnego poszukiwania wiadomości, samodzielnego uczenia się;
- ♦ zmiany podejścia do oceniania – z osądzania na ukazanie postępów ucznia (Tokarz, 2016, s. 43).

Jak podkreśla Dorota Dolata (2015, s. 79–80), nauczyciel w rzeczywistości szkolnej nie ma możliwości prowadzenia sesji coachingowej, gdyż inną rolę przypisuje się pedagogom. Co więcej, wiązałoby się to z koniecznością realizacji specjalistycznego szkolenia w tym zakresie. Jednakże wykorzystywanie w codziennej pracy nauczyciela kompetencji coachingowych, takich jak: dostrzeżenie potencjału ucznia, umiejętne konstruowanie pytań, aktywne słuchanie, lepsze jego poznanie, nie stoi na przeszkodzie i nie jest

sprzeczne z realizowanymi przez niego funkcjami, zadaniami. Realizacja przez nauczycieli podejścia coachingowego, opartego na partnerstwie oraz współpracy, daje szansę osiągnięcia przez uczniów sukcesu edukacyjnego, uwytądnienia, pogłębiania ich zasobów, rozwijania istniejących możliwości, lepszego współdziałania oraz wzmocnienia procesu nauczania, uczenia się.

Realizacja procesu edukacji w podejściu coachingowym zmienia całkowicie postrzeganie ucznia. Stosując zasadę partnerstwa, nauczyciel przestaje być mentorem, a staje się osobą towarzyszącą uczniowi, inspirującą do podejmowania działań. W metodzie tej uczeń współdecyduje o celu, rytmie pracy oraz realizowanej strategii uczenia się. Podejście to niewątpliwie pozytywnie oddziałuje na funkcjonowanie ucznia (w mojej ocenie również na ucznia z niepełnosprawnością), gdyż w wyniku jego wdrożenia następuje:

- ◆ podniesienie samooceny, poczucia własnej wartości;
- ◆ wzmocnienie samokontroli;
- ◆ rozwój inteligencji emocjonalnej;
- ◆ rozwój umiejętności w zakresie samodzielnego zdobywania wiedzy, uczenia się;
- ◆ usprawnienie procesów myślenia szczególnie: analitycznego, krytycznego, jak również refleksyjnego;
- ◆ wzmocnienie motywacji do podejmowania wysiłku intelektualnego;
- ◆ poprawa wyników w nauce;
- ◆ zmiana postrzegania nauczyciela, obdarzenie go większym zaufaniem;
- ◆ nabywanie umiejętności w zakresie radzenia sobie z sytuacjami stresowymi;
- ◆ nabywanie umiejętności społecznych – życiowych (Kozielska, 2015/2016, s. 4).

Zastosowanie podejścia coachingowego w przestrzeni edukacyjnej staje się więc możliwe, jednakże wymagać będzie całkowitej zmiany sposobu myślenia nauczycieli o edukacji, uczniach i procesie nauczania – uczenia się. Niewątpliwie wiązać się będzie z koniecznością samodoskonalenia, nabywania nowych umiejętności, rozwijania kompetencji pomocnych w realizacji tego procesu.

Umiejętności coachingowe aktualnie stają się wartością dodaną w pracy nauczyciela, pedagoga specjalnego, jednakże, aby stały się efektywne, powinny być uzupełnione i wspierane umiejętnościami, kompetencjami trenerskimi. Nauczyciel–trener, zdaniem Lilianny Kupaj i Wiesławy Krysy (2015, s. 55), „To osoba, która potrafi zmotywować ucznia do pozyskiwania

wiedzy, wzięcia odpowiedzialności za uczenie się, za poszerzanie umiejętności i która wciąż sama rozwija swoje kompetencje uczenia”.

Aby nauczyciel mógł profesjonalnie wspierać rozwój dzieci i młodzieży, stać się nauczycielem budującym, wspierającym potencjał uczniów, a więc mistrzem, mentorem, musi podejmować aktywność w tym zakresie, rozwijać swoje umiejętności trenerskie. Kompetencje, które będą sprzyjać rozwojowi i pozwolą wzmocnić motywację do podejmowania wysiłku u dzieci i młodzieży, w tym – w mojej ocenie – u uczniów z niepełnosprawnością, to kompetencje: autoprezentacji, budowania relacji z uczniem oraz z całą klasą, interpersonalne, rozpoznawania metaprogramów (filtrów przetwarzających, organizujących informację, determinujących sposób myślenia i zachowania), efektywnego prezentowania materiału, zarządzania procesem grupowym, zarządzania stresem, wydobywania i posługiwania się głosem oraz wykorzystania, wdrażania na lekcji nowych technologii (Kupaj, Krysa 2015, s. 55–145).

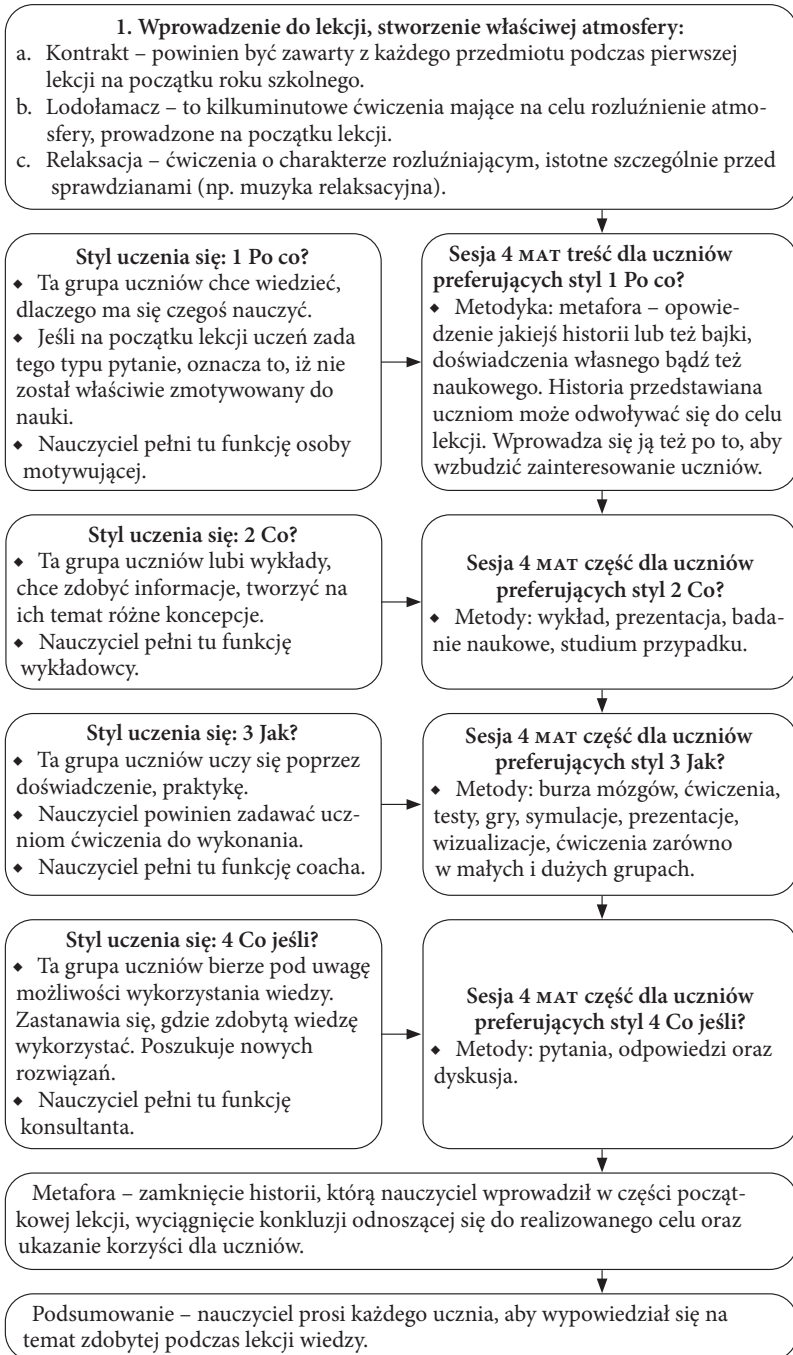
Doskonalenie w zakresie kompetencji trenerskich może wpłynąć na poprawę realizowanego przez nauczyciela procesu edukacyjno-terapeutycznego, aczkolwiek należy wzmocnić go rozwiązaniami stosowanymi w coachingu. Rozwiązania te będą pozytywnie oddziaływać na proces nauczania/uczenia się, usprawnią proces terapeutyczny, pozwolą na osiągnięcie założonych przez siebie celów.

Bazując w procesie edukacji na podejściu coachingowym, istotnym staje się znajomość stylów uczenia się uczniów oraz ich dostosowania do poszczególnych części lekcji. Strukturę lekcji 4MAT oraz jej dostosowanie do stylów uczenia się prezentuje schemat 1.

Nauczyciel kierujący się w codziennej pracy z uczniami podejściem coachingowym powinien wzmocniać ten proces, stosując poniższe zalecenia:

- ◆ zadbaj o właściwy klimat w klasie oraz o poczucie bezpieczeństwa twoich uczniów;
- ◆ staraj się słuchać swoich uczniów, tak aby mieli poczucie, że jesteś zainteresowany ich sprawami (tzw. aktywne słuchanie);
- ◆ staraj się stworzyć atmosferę zaufania między tobą a twoim uczniem;
- ◆ bądź autentyczny wobec swoich uczniów;
- ◆ bądź pozytywnie nastawiony do uczniów, okazuj szacunek i zrozumienie;

Schemat 1: Struktura lekcji 4MAT i jej dostosowanie do stylów uczenia się według B. McCarthy



- ◆ staraj się być optymistą, gdyż taka postawa jest doceniana przez uczniów;
- ◆ wobec swoich uczniów bądź uczciwy i sprawiedliwy;
- ◆ wykazuj otwartość na inny niż twój światopogląd;
- ◆ wspieraj swoich uczniów w realizacji postawionych przez nich celów;
- ◆ w codziennej pracy na lekcji staraj się tak zadawać pytania, aby móc uzyskać pogłębioną odpowiedź. Zatem konstruuj pytania otwarte, unikaj pytań zamkniętych;
- ◆ naucz swoich uczniów bycia asertywnym. Wiedz, iż umiejętność ta na pewno przyda im się w życiu;
- ◆ określ, którym ze stylów społecznych (ekspresyjnym, przywódczym, analitycznym czy społecznym) cechujesz się ty jako nauczyciel, a jakim twój uczeń;
- ◆ staraj się poznać style myślenia swoich uczniów. Ustal, jaki styl myślenia preferuje twój uczeń (wzrokowy, słuchowy, kinestetyczny);
- ◆ rozwijaj wiedzę i umiejętności w zakresie negocjowania oraz rozwiązywania konfliktów;
- ◆ poszerzaj wiedzę na temat sposobów motywowania uczniów do podejmowania wysiłku intelektualnego;
- ◆ jako formę motywacji udzielaj uczniowi informacji zwrotnej. Poprzez jej udzielanie wzmacniasz, podtrzymujesz korzystne zachowanie twojego ucznia;
- ◆ poznaj siebie, swoje emocje, naucz się nimi zarządzać (Hamer, 2010; Kupaj, Krysa, 2014).

Ponadto:

- ◆ kształtuj u swojego ucznia pozytywny obraz własnej osoby, wzmocnij u niego pewność siebie;
- ◆ zadbaj o jego pozycję w szkole, szczególnie w klasie;
- ◆ modeluj właściwe zachowania społecznie pożądane;
- ◆ bazuj na istniejącym potencjale ucznia;
- ◆ uwydatniaj mocne strony ucznia, uświadom je swoim uczniom;
- ◆ podkreślaj, że pomimo istniejącej niepełnosprawności można się realizować, osiągać cele (w zależności od rodzaju, stopnia niepełnosprawności).

Konkluzje końcowe

Odwołując się do rozdziału pierwszego niniejszego opracowania oraz cytowanej powyżej literatury, należy stwierdzić, iż coaching (w edukacji) wpisuje się w nurt orientacji pozytywnej w rehabilitacji osób z niepełnosprawnością. Stanowi szansę dla wszystkich podmiotów włączających się w proces kształcenia. Realizowany przez nauczyciela ukierunkowuje działania ucznia, umożliwia osiągnięcie celu. Realizacja tego podejścia może sprzyjać szczególnie uczniom z różnymi niepełnosprawnościami. Umożliwia zmianę postrzegania własnej osoby, zbudowania pewności siebie, poprawę własnej sytuacji życiowej, motywuje do działań zgodnych z własnymi pragnieniami i możliwościami.

Podjęcie coachingowe w edukacji coraz częściej dostrzegane jest przez nauczycieli, na co wskazują wyniki badań przeprowadzonych przez Agnieszkę Polanowską (2019, s. 294). Autorka na podstawie uzyskanych danych sugeruje, że uczniowie, szczególnie pierwszego etapu edukacyjnego, doznają samotności, bywają zagubieni. To powoduje, iż poszukują wsparcia ze strony nauczyciela. Chcą widzieć w nim eksperta, osobę, na której mogą polegać. Autorka wskazuje, że potrzeba realizacji funkcji coacha względem swoich uczniów jest zauważalna przez badanych, jednakże niejednokrotnie brak im kompetencji w tym zakresie. Problemu należy poszukiwać nie tylko w cechach osobowościowych oraz umiejętnościach samego nauczyciela, ale również w braku motywacji do podejmowania tego typu działań oraz chęci, gotowości części uczniów do uczestnictwa w tym procesie. Uzyskane przez autorkę wyniki badań świadczą o tym, iż nauczyciele dostrzegają potrzeby swoich uczniów, wykazują zainteresowanie pełnienia wobec nich innej aniżeli dotychczas roli.

Nierzadko wspomniane sytuacje (stany emocjonalne), jak doświadczanie samotności, lęku (Mikrut, 2014; Szczupał, 2016), dostrzegane są w życiu osób z niepełnosprawnością, dlatego też uwzględnienie podejścia coachingowego w edukacji tej grupy osób wydaje się być pomocne. Niejednokrotnie osoby te wymagają profesjonalnego wsparcia, ukierunkowania podejmowanych przez nich działań.

Jak pisze Magdalena Loska (2012, s. 109), „Właściwe podejście do zagadnienia edukacji uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wymaga dużego zaangażowania ze strony nauczycieli i innych specjalistów, zrozumienia i chęci współpracy ze strony rodziców oraz stałego dążenia

do samorealizacji ze strony ucznia”. Proces ten ukierunkowują przypisy zawarte we właściwych aktach prawnych, dzięki którym uczniom „(...) stwarza się warunki pozwalające na rozwój i wykorzystanie tkwiącego w nich potencjału, w tym pełnego rozwinięcia zdolności”.

Kontekst ten szczególnie wybrzmiewa w proponowanych w dydaktyce specjalnej strategiach, zasadach pracy z uczniami z niepełnosprawnością, podkreślających konieczność zindywidualizowania potrzeb ucznia, jego procesu edukacyjnego, samodzielnego kreowania wiedzy, towarzyszenia uczniowi w procesie uczenia się, stopniowego osiągnięcia postawionych celów, wzmacniania uzyskiwanych osiągnięć, wielostronnego mobilizowania, aktywizacji, wyzwiania otwartości, kształtowania autonomii, całościowego podejścia do człowieka (Dykcik, 2003, s. 78–79; Olechowska, 2016, s. 52).

Zatem należy przyjąć, iż podejście coachingowe wpasowuje się w obszar pedagogiki specjalnej w kontekst współczesnego nauczania osób z niepełnosprawnością.

Bibliografia

- Bennewicz M. (2017). *Coaching i mentoring w praktyce. Podejście kognitywistyczne*. Zambrow: Wydawnictwo Coach & Couch Autobus i Kanapa.
- Dolata D. (2015). Wybrane elementy coachingu w codziennej pracy nauczyciela. W: J. Skibska, J. Wojciechowska (red.), *Doświadczanie zmian w teorii i praktyce pedagogicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak, s. 73–83.
- Domaradzka-Grochowalska Z. (2015). *Wspomaganie szkół i przedszkoli – coaching, mentoring i inne formy pracy. Materiały szkoleniowe*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji. Pobrano z: file:///C:/Users/Asus/Downloads/Wspomaganie_szkol_i_przedszkoli_coaching_mentoring_i_inne_formy_pracy.pdf (29.01.2020).
- Dykcik W. (2003). Zakres i przedmiot zainteresowań pedagogiki specjalnej. W: W. Dykcik (red.), *Pedagogika specjalna*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, s. 67–79.
- Grzymkowska A. Coaching w pracy z zespołami nauczycielskimi. Ośrodek Rozwoju Edukacji. Pobrano z: file:///C:/Users/Asus/Downloads/coaching-w-pracy-z-zespolami_nauczycielskim.pdf (07.01.2021).
- Hamer H. (2010). *Klucz do efektywności nauczania. Poradnik dla nauczycieli*. Warszawa: Veda Agencja Wydawnicza.
- Kozielska J. (2015/2016). Coaching w edukacji. *Uczyć lepiej*, nr 1, s. 4–5.
- Kreyenberg J. (2010). *Coaching, czyli wspieranie rozwoju pracowników. 99 porad, jak zwiększyć kompetencje zespołu*. Warszawa: Wydawnictwo BC Edukacja.

- Kupaj L., Krysa W. (2014) *Kompetencje coachingowe nauczycieli. Jak rozwijać potencjał ucznia w szkole*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kupaj L., Krysa W. (2015). *Kompetencje trenerskie w pracy nauczyciela. Jak zmotywować ucznia do nauki*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Loska M. (2012). Podmiot dydaktyki specjalnej – uczeń ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. W: J. Głodkowska (red.), *Dydaktyka specjalna: w przygotowaniu do kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 91–112.
- Marciniak Ł.T. (2009). Pojęcie i odmiany coachingu. W: M. Sidor-Rządowska (red.), *Coaching: teoria, praktyka, studia przypadków*. Kraków, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, s. 19–40.
- Mikrut A. (2014). Związek między samotnością i lękiem u młodzieży z lekką niepełnosprawnością intelektualną. *Człowiek – Niepełnosprawność – Społeczeństwo*, nr 4(26), s. 45–67.
- Olechowska A. (2016). *Specjalne potrzeby edukacyjne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Polanowska A. (2019). Coaching jako narzędzie nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. W: M.J. Żmichrowska (red.), *Współczesne poszukiwania w pedagogice. Teoria – badania – praktyka w obszarze pedagogiki przedszkolnej i wczesnoszkolnej oraz pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, terapii pedagogicznej i szeroko rozumianych nauk o wychowaniu. Prace naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości z siedzibą w Wałbrzychu*, t. 47 (1), s. 289–303.
- Rogers J. (2017). *Coaching*, przekład: K. Konarowska, D. Porażka. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Surzykiewicz J. (2013). Podstawy teoretyczne coachingu w pedagogice społecznej i pracy socjalnej: ku coachingowi społecznemu. W: J. Surzykiewicz, M. Kulesza (red.), *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych*. Warszawa: Difin, s. 15–141.
- Szafran J. (2018). Coaching jako specyficzna forma dialogu i wsparcia wychowawczego. *Kwartalnik Pedagogiczny*, nr 2 (248), s. 37–54.
- Szczupał B. (2016). Samotność młodzieży z niepełnosprawnością jako problem pedagogiczny. *Studia Socialia Cracoviensia*, t. 8, nr 2 (15), s. 167–177.
- Tokarz T. (2016). Coaching w szkole, *Sygnal*, nr 4, s. 42–45.