



UTBILDNINGSMATERIAL

Coachande förhållningssätt



COACH-projektet har medfinansierats med stöd av EU:s ERASMUS+-program. För innehåll och material ansvarar endast författarna. Kommissionen kan inte hållas ansvarig för hur informationen i projektet används. Projektet kommer att pågå från september 2022 till augusti 2024. (Finansieringsreferens KA220-SCH-639F42F4).



Innehåll

- **Introduktion**
- **Coachande förhållningssätt**
- **Olika nivåer av coaching**
- **Grundläggande antaganden**
- **Gapet**
- **Vetenskaplig grund och inspirationskällor**
- **Definition av coaching**
- **ICF:s kärnkompetenser**
- **Coachegenskaper och coachfärdigheter**
- **Coachande förhållningssätt i skolan**
- **Förutsättningar**
- **Användningsområden**
- **Att tillämpa ett coachande förhållningssätt**
- **Skillnader mellan coaching, mentorskap och rådgivning**
- **Sammanfattning av de coachande verktygen**
- **Resultat med coaching i skolan**

Innehåll

PRAKTISK DEL

- ✓ Quick Scan verktyget
- ✓ Bygga förtroende
- ✓ Aktivt lyssnande
- ✓ GROW-modellen
- ✓ Kraftfulla frågor
- ✓ Hjulet
- ✓ SMARTA-mål
- ✓ Önskat mål och läge



Introduktion

Syftet med coachprojektet (<https://educoachproject.eu/>) är att utveckla metoder för ett coachande förhållningssätt i skolan vilket kan bidra till att främja skolnärvaro och förebygga skolavhopp.

Projektet kommer att ge verktyg för lärare och deras skolor att utveckla ett coachande förhållningssätt och ledarskap som utnyttjar den inneboende potentialen och de unika resurserna hos eleverna.

Ett coachande förhållningssätt i skolorna hjälper lärare att få nya perspektiv på inlärningsprocessen. Det hjälper eleverna att tänka i nya banor, vilket ökar studiemotivationen, engagemanget och ansvarstagandet. Det stärker också självförtroendet och ökar självkännedomen och hjälper eleverna att hitta vägar framåt och nå sina mål.

<https://educoachproject.eu>

Det coachande förhållningssättet

Coaching som fenomen vilar på en "eklektisk teori" – en blandning av stilar som förenar idéer och tankar från olika håll.

Utgångspunkten för det coachande förhållningssättet är att individen kan, vill utvecklas och ta ansvar. När du strävar efter detta har du större chans att synliggöra dennes resurser. Detta ger personen en känsla av att ha svaren och hitta vägar framåt och det önskade målet kan lättare uppnås.

På så sätt stimulerar ett coachande förhållningssätt en miljö där individen blir sedd och bekräftad, och som främjar självständighet och ansvarstagande. Motivationen ökar och drivkrafterna synliggörs.

Genom att skapa trygghet och tillit uppmuntras och motiveras personen att komma med egna initiativ, lösningar och svar.

Coaching är...



Coaching syftar till att individen blir mer medveten om sina möjligheter.

Uppmuntrar och utmanar individen att ta ansvar för sin utveckling, sätta mål, komma till handling och växa.

En professionell samtalsmetodik som bidrar till att stödja individens utveckling och ger fördjupat lärande.

Olika nivåer av coaching

Coachande förhållningssätt - Situationsanpassat, ett tankesätt, en attityd i mötet med en person

Coachsamtal - Inplanerade coachsamtal, (ofta en serie av samtal) med tydlig överenskommelse och metodik.



Grundantaganden för ett coachande förhållningssätt

**Du är resursfull och
kreativ**

**Du tar ansvar för
dina handlingar**

Svaren finns inom dig

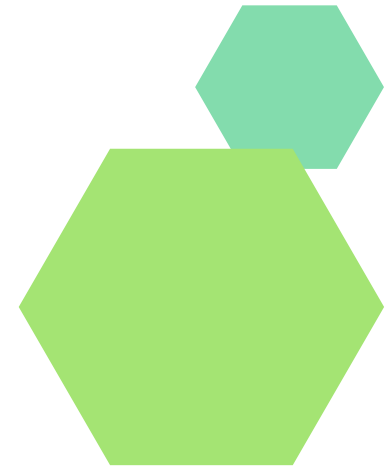
Gapet



Att identifiera vad som behöver göras för att uppnå önskat läge och vilka resurser som krävs är avgörande i coachingen .

Vetenskaplig grund och inspirationskällor

- Humanistisk psykologi (1950-1960)
- Systemteori (1950-talet)
- Positiv psykologi (2000)
- Filosofi – t.ex. Sokrates (400 f.Kr.) och Kierkegaard (1800-talet)



Definition of ICF



” Ett partnerskap med klienter i en tankeväckande och kreativ process som inspirerar dem att maximera deras personliga och professionella potential”.

ICF:s kärnkompetenser

International Coaching Federation, ICF, har definierat åtta kompetenser som är viktiga inom professionell coaching. Kompetenserna är indelade i fyra huvudområden:

- **Grunden** – Förstå coachingetik och normer och tillämpa dessa konsekvent samt införlivar ett coachande förhållningssätt.
- **Samskapa relationen** – Beskriver hur coachen, i partnerskap med klienten, skapar överenskommelser och skapar tillit och trygghet samt bibehåller sin närvaro och fokus.
- **Kommunicera effektivt** – Här förväntas coachen lyssna aktivt och hjälpa klienten till insikt och lärande genom att använda verktyg och tekniker som kraftfulla frågor, tystnad, metaforer eller liknelser.
- **Främja lärande och utveckling** – Omvandla lärande och insikter till åtgärder som underlättar klientens utveckling.

ICF:s kärnkompetenser

A. Grunden

1. Agerar etiskt
2. Införlivar ett coachande förhållningssätt

B. Samskapa relationen

3. Upprätthåller och följer avtal och överenskommelser
4. Utvecklar förtroende och trygghet
5. Bibehåller närvaro

ICF: Kärnkompetenser

C. Kommuniera effektivt

6. Lyssnar aktivt
7. Väcker medvetenhet

D. Främja lärande och utveckling

8. Faciliterar klientens utveckling

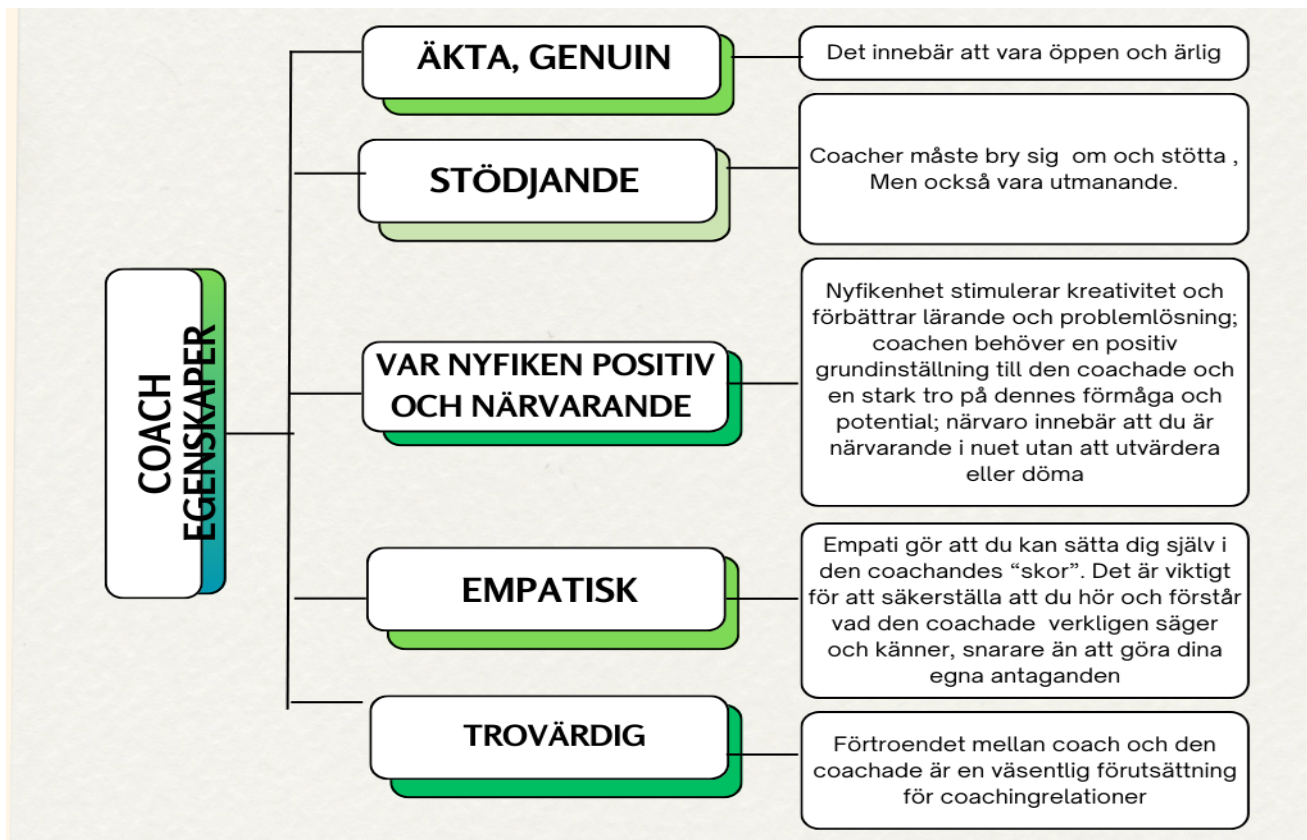
EGENSKAPER HOS EN BRA COACH



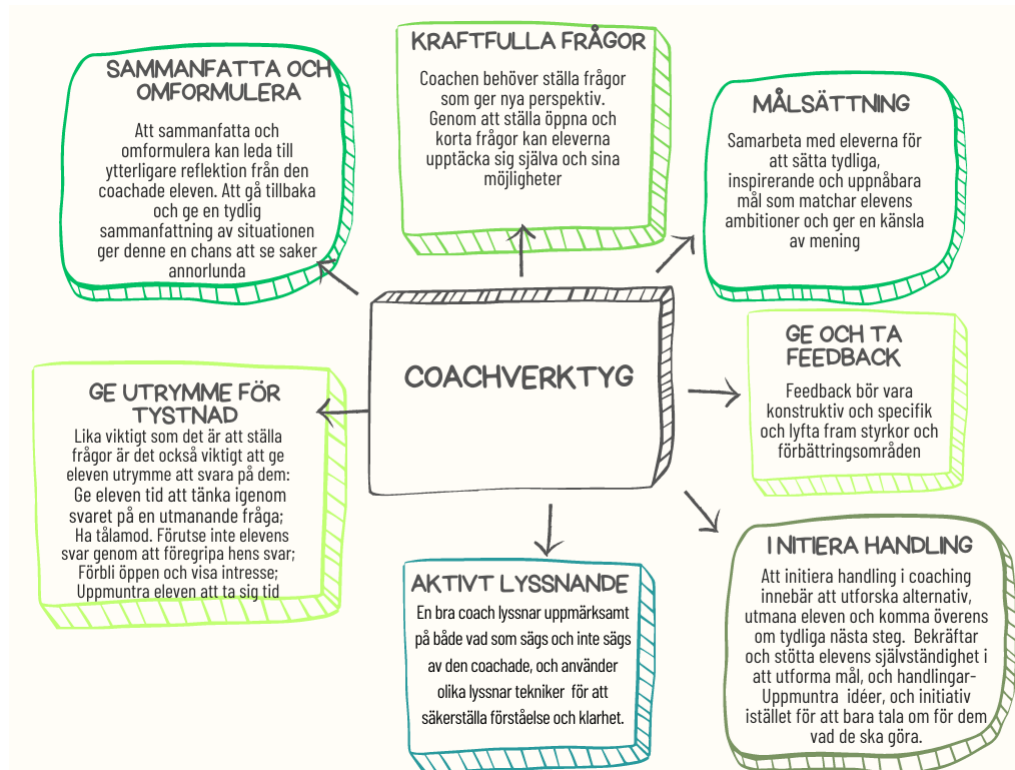
COACHFÄRDIGHETER



Egenskaper hos en bra coach



Coachverktyg

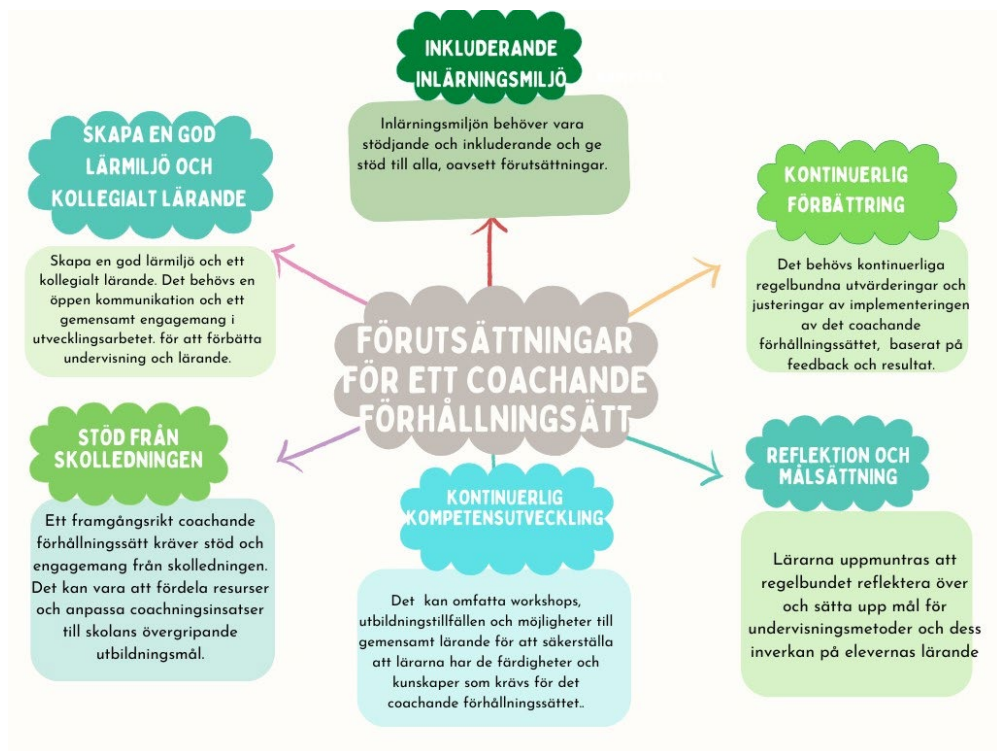


Det coachande förhållningssättet i skolan

Coachning i skolan är ett kraftfullt verktyg som kan utveckla undervisningsmetoder, förbättra ledarskapet och positivt påverka elevernas lärande.

Ett coachande förhållningssätt syftar till att förbättra inlärningsmiljön, minska frånvaron och förbättra elevernas inlärningsresultat. Detta kräver ett starkt kollektivt engagemang och fokus på individuellt stöd och utveckling för varje elev.

Det coachande förhållningssättet i skolan – förutsättningar



Användningsområden för ett coachande förhållningssätt

- För bättre närvaro och elevdeltagande i undervisningen.
- För att utveckla undervisningen och feedback till elever.
- I olika dialoger med eleven, t.ex. kring examination, arbetsuppgifter, hemuppgifter mm.
- När eleven sätter upp mål och steg för att nå det.
- Lösa konflikter.
- För individuell elevutveckling för att få eleverna att reflektera över sina mål, styrkor och utmaningar.
- I dialogen med föräldrarna.
- I dialog med kollegor t.ex. för att sätta gemensamma långsiktiga mål.





Skillnader mellan Coaching, Mentorskap och Rådgivning

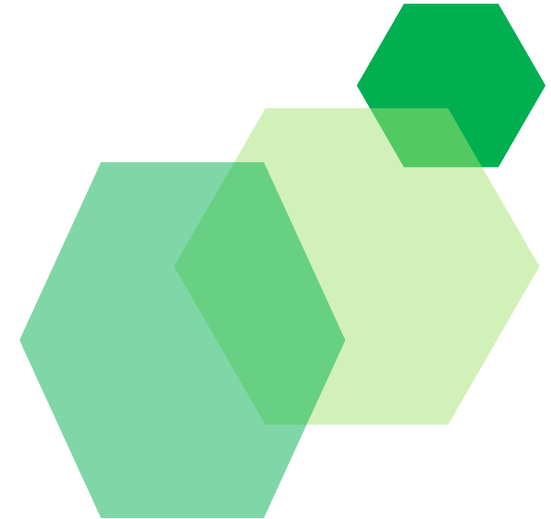
Coaching	Mentorskap	Rådgivning
<p>Coaching fokuserar på att förbättra nuvarande och framtida prestationer genom förändring av tankesätt och beteende. Coachen ger inte råd eller lösningar utan hjälper individen att själv hitta sina egna resurser och lösningar. Coachen behöver inte vara expert inom området.</p>	<p>Mentorskap innebär att en mer erfaren person delar med sig av sin kunskap och expertis till en mindre erfaren person. Mentorn delar med sig av sin expertis, sina insikter och kunskaper och ger råd baserade på sina egna erfarenheter.</p>	<p>Rådgivning innebär ofta att en rådgivare med specialistkunskaper anlitas för att ge råd och vägledning utifrån sina erfarenheter.</p>
<p>Coaching är ett partnerskap som inspirerar den coachade att maximera sin personliga och professionella potential. Coachingen innebär vanligen ett antal inplanerade samtal med individer eller grupper under en kortare och mer begränsad period.</p>	<p>Relationer mellan mentorer och adepter är ofta informella och bygger på förtroende och ömsesidig respekt. Mentorskap kan vara en långsiktig relation som sträcker sig över en individs karriär.</p>	<p>Professionell rådgivning ges ofta av konsulter till individer eller grupper för att förbättra deras prestation och effektivitet.</p>
<p>I allmänhet fokuserar coaching på kort- och medelfristiga mål och resultatförbättringar.</p>	<p>Mentorskapet innebär ofta fortlöpande vägledning och stöd när adepten befinner sig i olika skeden av sin yrkesmässiga eller personliga utveckling.</p>	<p>Rådgivningens varaktighet kan variera beroende på arten och komplexiteten hos de frågor som behandlas.</p>

Sammanfattning av de coachande verktygen

- Skapa en bra relation och tillit
- Se, bekräfta och var nyfiken
- Var närvarande
- Aktivt lyssnande på flera nivåer
- Ställ kraftfulla och öppna frågor
- Ge coachande feedback

Resultat med coaching i skolan

- Stärkt självförtroende
- Ökad studiemotivation
- Hjälper elever hitta sin väg framåt
- Ökad måluppfyllelse
- Minskad stress
- Tryggare skolmiljö
- Ökad delaktighet och ansvarstagande
- Goda relationer som främjar elevens lärande och skolnärvaron





Praktisk del

Quick Scan webbverktyg

Quick Scan är ett frågeformulär för att undersöka skolklimatet. Enkäterna finns för lärare, elever och föräldrar och publiceras på vår webbplats

<https://educoachproject.eu> .

När man fyllt i frågeformuläret får man en lista över områden som vi rekommenderar att man fokuserar mer på samt ett diagram med detaljerade resultat. Detta kommer att vara en bra utgångspunkt för att diskutera hur coachande verktyg kan användas i olika situationer..



Webbverktyget Quick Scan, några övningar:



Coacha varandra:

Efter att ha genomfört enkäten delger lärarna vilka utvecklingsområden de ser.

Bilda par och coacha varandra utifrån de identifierade områdena.

Den här övningen främjar personlig utveckling och kollegialt stöd.

Gruppdiskussion:

Lärare samlas i grupp för att diskutera hur ett coachande förhållningsätt kan bidra till utveckling. Vilka coachverktyg kan vara mest effektiva i olika situationer.

Denna övning främjar gemensam problemlösning och kunskapsdelning.

Använda Quick Scan med elever:

Lärare utforskar hur de kan använda resultat från elevernas Quick Scan som utveckling och stöd för eleverna. Diskutera strategier för att tillgodose elevernas behov utifrån resultatet. Följ upp med ledning, kollegor och elever.

Engagera föräldrar i Quick Scan:

Diskutera utvecklingsområden och möjliga förbättringsstrategier med föräldrar.

Följ upp med kollegor, ledning och föräldrar för att skapa en helhetssyn.

Här hittar du Quick Scan webbverktyg

<https://educoachproject.eu/resources/>

[EduCoach Quick-Scan for Teachers](#)

[EduCoach Quick-Scan for Students](#)

[EduCoach Quick-Scan for Parents](#)

Skapa förtroende

Att skapa förtroende i en coachande relation
är avgörande för att skapa en trygg och utvecklande miljö.



Övning i förtroende:

Tänk på en person som du har stort förtroende för och litar på.

Vilka egenskaper har den här personen som gör att du har förtroende för denne?

Skapa förtroende

Fler övningar:

Tillitsövningar är värdefulla verktyg i coachsituationer eftersom de hjälper till att bygga relationer, främja lagarbete och utveckla interpersonella färdigheter bland eleverna.

Här är några exempel på förtroendeövningar:

Mänsklig knut: Eleverna står i en cirkel, blundar och sträcker ut handen för att ta tag i två andra händer (inte de bredvid dem). Utmaningen är att trassla ut sig utan att släppa taget. Detta tränar kommunikation, problemlösning och tillit till andra.

Två sanningar och en lögn: Eleverna skriver ner tre påståenden: två sanningar och en lögn om sig själva. De delar dessa med en partner, som måste gissa lögnen. Detta främjar öppen kommunikation och att lära känna varandra bättre.

Rygg mot Rygg teckning: Partners står rygg mot rygg, där en person beskriver en bild och den andra försöker rita den utifrån dessa instruktioner. Detta kräver tydlig kommunikation och förtroende för partners förmåga.

Dela tankar i cirkel: Eleverna sitter i en cirkel och får en uppmaning eller fråga att begrunda. De kan välja att dela med sig av sina tankar eller bara lyssna. Detta främjar förtroende och ger utrymme för öppen diskussion och att kunna visa sårbarhet.

Aktivt lyssnande

Lyssnande är en av de viktigaste kompetenserna i ett coachande förhållningsätt. Att eleven upplever att hen blir lyssnad på gör också att hen känner sig förstådd, sedd och hörd, vilket i sin tur leder till motivation och förtroende. Det underlättar också förståelse, empati och effektiv kommunikation mellan lärare och elever. Genom att använda tekniker för aktivt lyssnande skapar läraren en stödjande miljö där eleverna mer motiverade att sätta och nå sina mål.

I ett aktivt lyssnande fokuserar man på vad som eleven säger och inte säger. Att lyssna aktivt innebär också att ha ögonkontakt och ge verbala affirmationer som "jag ser" eller "jag förstår". Det är bra att ha ett reflekterande lyssnande (till exempel kan man säga: "Det låter som om du känner dig frustrerad på grund av de kommande proven. Stämmer det?"), undvik avbrott, svara med empati, var uppmärksam på icke-verbala signaler. Spegla gärna och sammanfatta och förtydliga konversationer.

Aktivt lyssnande

Aktivt lyssnande är en grundläggande färdighet i coaching eftersom det främjar förståelse, empati och effektiv kommunikation

Olika nivåer av lyssnande:

Nivå 0 - lyssnar inte alls

Nivå 1 – lyssna på vad som sägs men fokusera på oss själva

Nivå 2 – lyssnar på orden

Nivå 3 – Icke-verbalt lyssnande, globalt lyssnande

Nivå 4 – Du lyssnar på hela människan, bekräftar och ger feedback



Aktivt lyssnande

Övning:

Den coachade:

Tänk på något du är stolt över.

Coachen:

Lyssna på den coachades berättelse (utan att avbryta 2.5 min).

Berätta kort och sammanfatta vad du hörde (0,5 min).

Byt roll



Grow-modellen

GROW-modellen är ett populärt coachverktyg som hjälper till att strukturera coachsamtalet.

G

MÅL

- Vad vill du uppnå?
- Vilka är dina mål?

R

VERKLIGHET

- Hur ser den nuvarande situationen ut?
- Vad behöver du göra som du inte gör just nu?

O

ALTERNATIV

- Vilka är alternativen för förändring?
- Vilket stöd kan finnas?

W

VILJA

- Vad är nästa steg?
- Vad kommer du göra?
- När ska du göra det?

Grow- modellen

Några exempel på frågor för dina coachsamtal enligt Grow-modellen

Mål

Vilket är ditt mål ? Vad vill uppnå?

Vad skulle du vilja vara annorlunda efter det här samtalet?

Föreställ dig att du lyckades. Hur är det då?

Vad skulle du lägga märke till? Hur skulle det vara om saker och ting var bättre?

Verklighet

Var befinner du dig just nu?

På en skala från 0 -10, var befinner sig saker och ting just nu?

Vad säger dig att du är på 6? Hur hamnade du där? Hur behåller du 6:an?

Vad gjorde eller tänkte du annorlunda när det fungerade bättre?

Vad har du provat hittills? Var det till hjälp?



GROW modellen forts

Alternativ

Vad gör du för att nå ditt mål? Vilka alternativ har du tänkt på hittills?

Vilka olika sätt kan du uppnå målet på?

Vem kan hjälpa oss? Vill du ha förslag från mig?

Vilket alternativ skulle du helst vilja agera på?

Vem eller vad kommer att vara till nytta för dig i denna process?

Om du är 5 på din skala nu, vad innebär 6? Vad skulle krävas för att nå högre?

Vilka är möjligheterna? Vad finns det för hinder?

Vilja

Vilket är nästa steg?

Vilket alternativ väljer du? Hur ska du göra det? När ska du göra det?

Hur engagerad är du i den här åtgärden? Skala från 0-10? När kommer du att uppnå det?

Hur vet du att du har nått ditt mål? Vad skulle vara de första tecknen på de?

Vad kan komma i vägen? Vilket stöd kan du behöva? Kan jag vara till hjälp?

Hur och när kan du få stöd?





Kraftfulla frågor

- Öppna – vad, hur, när, vilken, etc.
- Framåtsyftande
- Positiva
- Korta
- Enkla
- Var nyfiken
- En fråga i taget
- Inte ledande
- Ibland undvika ordet varför



Kraftfulla frågor

Kraftfulla frågor är viktiga i coaching eftersom de uppmanar till djup reflektion, insikt och handling hos den coachade. Här är några exempel på kraftfulla frågor och öppna frågor som ofta används i coaching:

Frågor om att sätta upp mål:

"Vad vill du uppnå?"

"Hur ser framgång ut för dig?"

Utforskande frågor:

"Hur ser din nuvarande situation ut?"

"Vilka är dina största utmaningar eller hinder?"

"Vilka möjligheter ser du i den här situationen?"

Reflekterande frågor:

"Vad har du lärt dig av den här erfarenheten?"

"Vad tycker du om dina framsteg hittills?"

Handlingsorienterade frågor:

"Vilka åtgärder är du villig att vidta för att övervinna dessa utmaningar?"

"Vilka resurser eller vilket stöd behöver du för att gå vidare?"

forts. Kraftfulla frågor

Visionerande frågor:

"Var ser du dig själv i framtiden?"

"Hur ser ditt ideala resultat ut?"

"Vilka värderingar eller principer är viktiga för dig för att uppnå din vision?"

Stärkande frågor:

"Vilka styrkor eller förmågor har du som kan hjälpa dig att övervinna de här utmaningarna?"

"Vilka tidigare framgångar kan du inspireras av?"

"Hur kan du omformulera den här situationen för att se den som en möjlighet?"

Frågor om ansvar:

"Vilka åtaganden är du villig att göra för dig själv?"

"Hur kommer du att hålla dig själv ansvarig för att följa din handlingsplan?"

"Vilka potentiella hinder kan hindra dig från att hålla dig på rätt spår, och hur kan du göra det och ta itu med dem?"

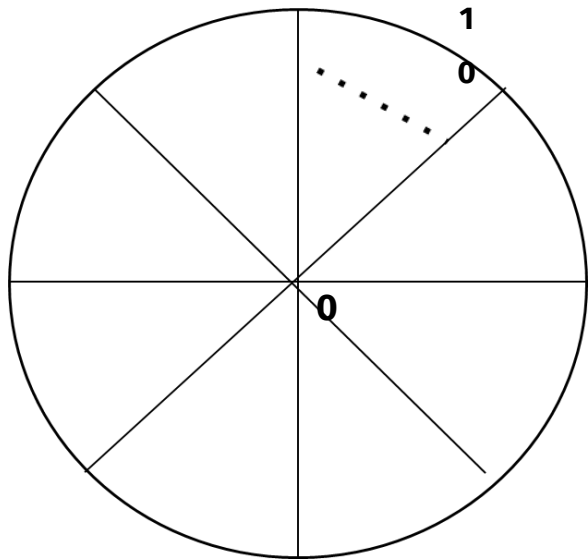
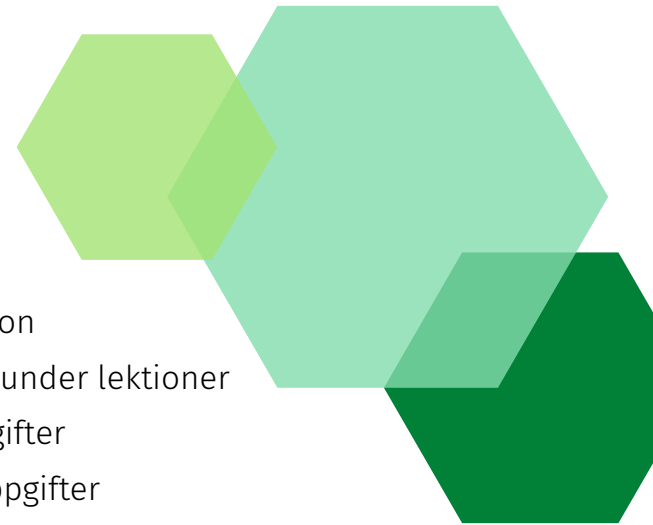
Elevhjulet

Elevhjulet är ett verktyg som kan användas när du coachar elever.

Det består av olika delar som eleven kan skatta var hen befinner sig vad gäller dennes situation och nuläge. Varje del representerar ett område där eleverna kan växa och utveckla färdigheter, kompetenser och beteenden.



Elevhjulet



Hur nöjd är jag?

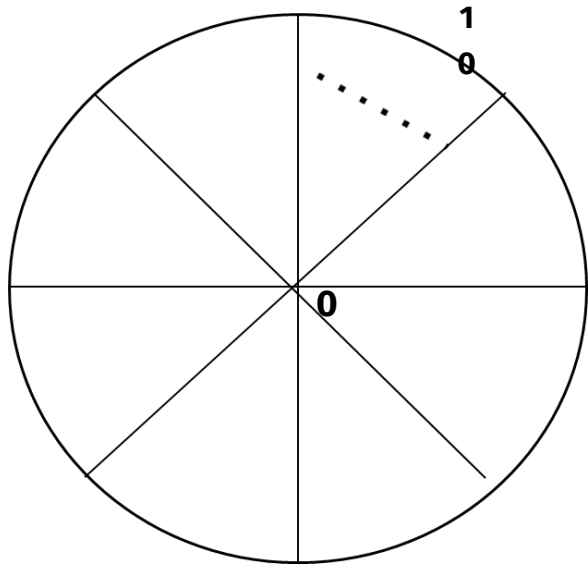
.....

0 Mycket dåligt

10 Mycket bra

- Studiemotivation
- Koncentration under lektioner
- Prioritera uppgifter
- Individuella uppgifter
- Gruppuppgifter
- Prov och examination
- Studiestress
- Relationer lärare
- Relationer, vänner
- Fritid
- Kost
- Sömn
- Eget förslag

Arbetshjulet



Hur nöjd är jag?
0 Mycket dåligt
10 Mycket bra

- Sätta mål
- Organisera och planera
- Reflektion
- Utvärdering
- Föräldrakontakter
- Administrativa uppgifter
- Ge feedback
- Prioritera uppgifter
- Möten
- Stress
- Relationer med kollegor
- Egna förslag

Utforska hjulet

-Ställ allmänna frågor om hjulet. Vilka är de starka delarna i hjulet? Vilka delar hör ihop? Vad ser du som utvecklingsbart?

- Gå djupare in i varje del . Låt den coachade sätta ord på nuläget i varje del.

- Låt den coachade välja sina delar av hjulet.



Övning:

Arbeta i par. Dela på tiden du är coach och den som coachas.

- Utforska ett område i taget.
- Kom ihåg att det ska vara den coachades agenda!





Kom ihåg:

SMART-mål är ett kraftfullt verktyg för effektiv målsättning.

Mål ger riktning och möjliggör återkoppling vilket ökar motivationen.



Målet ska vara specifikt och tydligt formulerat

Målet ska vara mätbart så att man kan följa sina framsteg och hålla sig motiverad

Målet bör vara uppnåeligt, det måste utmana, men vara realistiskt

Målet ska vara viktigt för den som blir coachad

Målet ska vara tidsbestämt för bättre planering

Önskat läge och mål

Kommunicera drömmar

Skapa målbilder

Sätta övergripande mål

Sätta delmål



Ute- och innemål

- Utemål

Mål som ska uppnås efter dagens samtal ”där ute”. Detta är alltså ett mål den coachade/gruppen vill uppnå efter samtalet, utanför coachrummet.
”Vad vill du/ni uppnå på sikt?”

- Innemål

Mål som ska uppnås innan ni skiljs åt ”här inne”: Vad vill den coachade/gruppen ha, eller veta, när samtalet är klart?

Detta är alltså något som uppnås i coachrummet som ni kan stämna av innan ni skiljs åt .

Här hittar du mer information om projektet och flera resurser som är utan kostnad för dig att använda.

<https://educoachproject.eu/>

<https://www.facebook.com/groups/2585319268294826>

**Kontaktperson i Sverige:
Helena Isakson
helena@skolcoacherna.se
www.skolcoacherna.se**



Tack för ditt deltagande



PREVENT EARLY SCHOOL LEAVING PROJECT



COACH-projektet har medfinansierats med stöd av EU:s ERASMUS+-program. För innehåll och material ansvarar endast författarna. Kommissionen kan inte hållas ansvarig för hur informationen i projektet används. Projektet kommer att pågå från september 2022 till augusti 2024. (Finansieringsreferens KA220-SCH-639F42F4).