

WSTĘP

Wraz z szybko postępującym rozwojem oraz profesjonalizacją coachingu w Polsce następuje stopniowy proces specjalizacji w tej dyscyplinie. Coraz więcej osób nie tylko korzysta z coachingu, ale też podejmuje kształcenie w celu nabycia podstawowych kompetencji coachingowych, a w następnej kolejności – pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności na rozmaitych kursach i warsztatach. Jest to zgodne z globalnymi trendami, ponieważ coaching jest drugą najszybciej rozwijającą się profesją na świecie (za: Williams R. 2007, *The second-fastest growing profession. National Post*, 4 kwietnia). Na rynku nieustannie poszerza się oferta kursów coachingowych, a także warsztatów czerpiących inspirację z rozmaitych podejść terapeutycznych i rozwojowych, które pozwalają na doskonalenie dodatkowych kompetencji przydatnych w pracy coacha. Skoro sam coach jest narzędziem, to proces nieustannego doskonalenia siebie jest naturalnym skutkiem przyjęcia odpowiedzialności za jakość świadczonych usług. W trosce o dobro klienta profesjonalnym obowiązkiem staje się też poddawanie się przez coachów procesowi superwizji.

Oddając w ręce czytelnika kolejny, czwarty już numer naszego czasopisma, zapraszam na samym początku do lektury przekrojowego artykułu Bożeny Wujec, który dotyczy definicji i zakresów zastosowań coachingu. Tekst ten ukazuje ciekawą historię terminu „coaching”, jego etymologię i semantyczną ewolucję, historyczne, alternatywne i klasyczne kategoryzacje oraz zawiera porównanie coachingu do innych form interwencji. Kolejnym artykułem w ramach prezentowania teoretycznych tradycji obecnych w coachingu jest tekst Paula Barbera, zawierający model coachingu emergentnego oraz uważnego przywództwa opartego na podejściu Gestaltowskim. W artykule tym można także znaleźć propozycję holistycznego rozwoju przywódców w zakresie inteligencji sensorycznej, społecznej, emocjonalnej, inteligencji „ja” oraz inteligencji intuicyjnej. Ostatni w tej części artykuł, autorstwa Ewy Sokołowskiej, inspirowane do zastosowania w coachingu modelu teoretycznego Analizy Transakcyjnej wraz z ukazaniem możliwego wpływu gier podejmowanych z pozycji Rodzica,

Dorosłego czy Dziecka na coachingowy proces. Autorka wskazuje też spójność między założeniami coachingu a korzystnym skrypcem życiowym: „Ja jestem OK, ty jesteś OK”.

Drugą część, dedykowaną praktycznym modelom pracy coachingowej, otwiera artykuł Kathariny Resch i Michaela Tomaschka, coachów-praktyków z Austrii, reprezentujących ESBA (European Systemic Business Academy). Autorzy w swoim tekście opisali The Kiel Counselling Model, czyli systemowy, zorientowany na rozwiązania coaching z udziałem dwóch coachów oraz zespołu odzwierciedlającego dla jednego klienta. Następny artykuł, autorstwa Johna J. Scherera i Amy Barnes, prezentuje wyzwania stojące przed współczesnymi liderami, szczególnie w Polsce i Europie Środkowej oraz opisuje, na czym polega wykorzystanie w leadership-coachingu modelu pracy z klientem w tzw. optymalnym punkcie. Ostatni w tej części tekst Marii Piechnik-Potęgi prezentuje specyfikę coachingu koaktywnego, respektującego trzy zasady dotyczące ludzkiego dążenia do 1) spełnienia 2) balansu i 3) procesu, oraz pokazuje, jak koaktywny coach może towarzyszyć człowiekowi w odkrywaniu jego życiowego celu.

Kolejna część pisma zawiera osobiste relacje bezpośrednio płynące z coachingowej praktyki. Pierwsza z nich to autorski model superwizji stworzony przez Wiesławę Serkowską na bazie jej szerokiego doświadczenia coachingowego i terapeutycznego. Zaproponowana mapa czterech kluczowych obszarów pozwala się skoncentrować kolejno podczas superwizji na: 1) człowieku 2) relacji 3) kontekście i 4) działaniu. Drugi artykuł, autorstwa Katarzyny Latek-Olaszek dotyczy problematyki przywództwa, a coaching został tutaj zastosowany jako metoda facylitująca zmianę relacji przywódca–podwładni. Trzeci w tej części tekst dotyczy prawnych aspektów coachingu. Karolina Cwalina i Piotr Biernatowski przedstawiają zagadnienia prawne związane z zawieraniem i realizacją coachingowych umów. Jest to szczególnie istotne teraz, kiedy jeszcze w polskim ustawodawstwie brakuje regulacji odnoszących się bezpośrednio do rynku usług coachingowych oraz podmiotów na nim działających.

Artykuł zamykający numer, autorstwa Wiesława Antosza, jest piękną impresją z sytuacji będącej wyzwaniem dla coacha i jego niepełnosprawnego klienta.

Zapraszam do lektury.

Dr Lidia D. Czarkowska

Dyrektor Centrum Coachingu
Akademia Leona Koźmińskiego