

WPROWADZENIE

Coaching ulega profesjonalizacji i, jak przystało na metodę wspierania rozwoju, sam dynamicznie się rozwija. Jednym z przejawów tego rozwoju jest ciągle poszerzająca się baza oryginalnych koncepcji, teorii i wyników badań dotyczących coachingu. Wielką rolę w rozwoju metodyki coachingu odgrywa także adaptacja wiedzy i praktyk z pokrewnych dziedzin, w tym psychologii.

Opieranie praktyki coachingu na wynikach badań empirycznych i wnioskach z ugruntowanych koncepcji teoretycznych stanowi jeden z filarów podejścia opartego na dowodach, które zostało przybliżone w autorskim artykule pt. *Podejście oparte na dowodach w coachingu: istota oraz implikacje dla praktyki*. Warto zaznaczyć, że to podejście wyznacza standardy i kierunek dalszej profesjonalizacji coachingu. Wskazuje, że praktyka coachingu powinna się opierać na trzech solidnych, równie ważnych filarach, mianowicie: wynikach systematycznych badań, refleksyjnej praktyce, która umożliwia zaadaptowanie wiedzy i wyników badań na potrzeby coachingu oraz wnikliwym rozumieniu sytuacji i oczekiwań klienta.

Podejście oparte na dowodach daje szeroką perspektywę, w której odnajdzie się każdy coach, niezależnie od specjalności i aktualnie wykorzystywanych metod pracy z klientem. Podejście to wymaga od coacha inspirowania się osiągnięciami nauki w celu doskonalenia własnej praktyki. Jedną z metod, która temu służy, jest refleksyjna praktyka i adaptowanie na użytek coachingu pomocnych koncepcji i wyników badań. O ciekawych inspiracjach teoretycznych traktują artykuły dr Ewy Sokołowskiej oraz Michała Szulawskiego i Michała Blocha.

W artykule pt. *Co psychologia biegu ludzkiego życia może wnieść do praktyki coachingu?* dr Ewa Sokołowska pokazuje, jak wiele może zyskać praktyka coachingu dzięki uwzględnieniu wiedzy na temat rozwoju człowieka na przestrzeni całego życia. Pomimo całej różnorodności naszych biografii i osobowości, nasz rozwój w wielu aspektach przebiega zgodnie z pewnymi prawidłowościami. Znajomość tych prawidłowo-

ści może być pomocna w zrozumieniu potrzeb i oczekiwań klienta, a w konsekwencji przyczyniać się do lepszego dopasowania w relacji klient–coach.

Michał Szulawski i Michał Bloch w artykule pt. *Inspiracje psychologii społecznej w coachingu* przybliżają znaczenie psychologii społecznej dla metodyki coachingu. Perspektywa społeczno-psychologiczna jest niezwykle inspirująca, gdyż koncentruje się na uwarunkowaniach zachowań człowieka, które podlegają w dużej mierze jego kontroli lub kontroli innych osób. Stąd wiedza społeczno-psychologiczna jest użyteczna dla wszystkich osób zainteresowanych samorozwojem oraz osób, które zajmują się wspieraniem rozwoju innych. Dzięki jej znajomości możemy lepiej zrozumieć, dlaczego coaching działa, zaś jej wykorzystanie może przyczynić się do zwiększenia efektywności praktyki coachingowej.

Następne dwa artykuły łączy perspektywa wglądu w specyficzne aspekty i wyzwania praktyki coachingowej. W artykule pt. *Kiedy możliwa jest zmiana? Od struktury sesji do energii zmiany w coachingu* dr Lidia D. Czarkowska oraz Bożena Wujec przybliżają różne modele sesji coachingowych, w tym m.in. GROW, CLEAR, OSKAR, ACHIEVE. Autorki nie tylko opisują modele, ale także krytycznie się do nich ustosunkowują, a ponadto, inspirowane własnym doświadczeniem praktycznym w roli zarówno coachów, jak i trenerów coachingu, przedstawiają własną propozycję strukturyzacji sesji.

W kolejnym artykule pt. *Mentalność ofiary w biznesie* prof. Włodzimierz Włodarski opisuje jeden z syndromów, którego przezwyciężenie może być samo w sobie celem coachingu i ważnym osiągnięciem rozwojowym. Oznacza to przejście od mentalności ofiary, z jej narzekaniem, obwinianiem i okazywaniem bezradności, do postawy proaktywnej, optymistycznej i odpowiedzialnej. Autor przedstawia także konkretne wskazówki i strategię radzenia sobie z mentalnością ofiary.

Dwa kolejne artykuły koncentrują się na coachingu z perspektywy organizacyjnej. W artykule zatytułowanym *Tworzenie kultury coachingowej: ścieżka rozwoju organizacyjnego* dr Jonathan Passmore i Klaudia Jastrzębska opisują, czym jest kultura coachingowa i jak ją można rozwijać w organizacji. Jest to proces wieloetapowy. Zdaniem autorów wiele organizacji, pomimo zapewnień, że wprowadziło kulturę coachingową w swoje struktury, nadal jest na początku drogi do pełnego wdrożenia kultury coachingowej, a więc i wykorzystania pełni potencjału coachingu do wspierania rozwoju organizacji i realizacji jej strategicznych zamierzeń.

Arkadiusz Stajszczak i Bożena Wujec w artykule pt. *Pomiar efektywności projektów rozwoju kadr w przedsiębiorstwach. Perspektywa finansowa* argumentują, że warto dokonywać pomiaru oddziaływań rozwojowych realizowanych w organizacji oraz że projekty rozwojowe powinny być traktowane jako inwestycja, a nie koszt, jeśli tylko zakładają dalekosiężne efekty. Autorzy opisują także podstawy metodologii po-

miaru efektywności projektów rozwojowych, użytecznej także przy ocenie efektów coachingu.

W artykule pt. *Coaching menedżerski jako metoda rozwoju kapitału ludzkiego na przykładzie firmy Deloitte* Alicja Majka opisuje przykład wykorzystania coachingu jako elementu programu rozwoju talentów w organizacji. Na uwagę zasługuje holistyczne podejście do wspierania rozwoju kadry kierowniczej oraz integracja coachingu z centrum rozwoju (Development Center), dzięki spożytkowaniu wyników analizy osobowości i kompetencji uczestników programu do ukierunkowania sesji coachingowych.

Zapraszam Państwa do lektury „Coaching Review”.

Dr Paweł Smółka

Redaktor merytoryczny numeru