

# ARTYKUŁ

## „COACHING DLA COACHA. KILKA REFLEKSJI NA TEMAT SUPERWIZJI PRACY COACHA”

*Autor: Hanna Zaleska*

Superwizja jest jednym z najistotniejszych procesów wspierających i integrujących osobisty i zawodowy rozwój coacha. Jest znana w psychoterapii, zyskuje na popularności w coachingu, a wkrótce stanie się niezbędna dla utrzymania efektywnej drogi rozwoju każdego coacha.

Opisując istotę procesu superwizji możemy powołać się na definicję przedstawioną przez Tatianę Bachkirową (2005), która ujmuje superwizję coachingową jako „formalny proces profesjonalnego wsparcia, który zapewnia stały rozwój coacha oraz efektywności jego praktyki coachingowej i lepszego zrozumienia klienta i jego systemu oraz swojej roli w tym systemie, poprzez interaktywną refleksję, konstruktywną ewaluację i dzielenie się ekspertyzą.”

Superwizja wynika przede wszystkim z potrzeby wyjaśnienia dylematów pojawiających się w procesach coachingowych, a także z potrzeby poszukiwania coraz to nowych źródeł inspiracji, które wzbogacają warsztat coacha. Superwizja wzmacnia coacha nawet wtedy, gdy coach stawia inne cele na spotkaniu z superwizorem.

Superwizja może przyjąć formę sesji indywidualnej („jeden na jeden” lub „jeden na dwa”) lub sesji grupowej. Obie formy superwizji polegają na tym, że coach przedstawia problem, nad którym chce pracować oraz oczekiwania związane z superwizją. Następnie zawierany jest kontrakt – czyli uzgodnienie wzajemnych oczekiwań i zobowiązań. Superwizje mogą mieć charakter jednorazowej sesji lub systematycznie odbywających się sesji stanowiących stały program rozwojowy coacha. Jedna sesja indywidualna może trwać ok. min.1,5h do 2,5h i coraz częściej odbywa się przez komunikatory internetowe. Natomiast sesje grupowe odbywają się najczęściej na zasadach osobistej obecności w grupie i mogą trwać kilka godzin.

W superwizji indywidualnej uczestniczy coach i superwizor lub dwóch superwizorów, przy założeniu, że jeden z superwizorów wchodzi w rolę klienta, dla którego coach przeprowadza sesję prezentując swój warsztat. Spotkanie poddawane superwizji może być nagrane na dyktafon lub na kamerę video celem omówienia. Może także opierać się na rzeczywistej sesji coachingowej nagranej na dyktafon lub kamerę video oczywiście pod warunkiem,

że klient wyrazi na to zgodę.

W superwizji grupowej obowiązują nieco inne zasady współpracy między superwizorem a coachami. Superwizja grupowa może dawać pewnego rodzaju kumulację korzyści. W grupie zachodzi synergia działania, następuje optymalne wykorzystanie czasu, uzyskuje się oszczędność finansów i wielopłaszczyznowość ekspertyzy. Grupa potrafi dać większe emocjonalne wsparcie poprzez szczere podzielenie się własnymi niepokojami i niepowodzeniami. Uczestniczący w superwizji coachowie (*supervisee*) mają szansę zobaczyć bardziej różnorodną perspektywę, poznać inne style coachingu od współuczestników, nie tylko od superwizora. Istotną korzyścią superwizji grupowej jest lepsza możliwość odzwierciedlenia systemu klienta poprzez wykorzystanie spostrzeżeń i obecności innych uczestników grupy.

Warto zauważyć, że superwizji grupowej nie należy mylić z superwizją koleżeńską (interwizja), ani z superwizją zespołu, ponieważ osoby w grupie superwizorowanej utrzymują jednocześnie inne formy relacji zawodowej.

Przykładowe podejście i formy superwizji grupowej:

1. Zawarcie kontraktu oraz wybranie osób, które w danym dniu będą chciały być *supervisee*
2. Przedstawienie w skrócie studium przypadku przez *supervisee* na początku swojej sesji oraz jasne ustalenie jaki ma dylemat, na jakie pytanie chce sobie odpowiedzieć
3. „Wielogłowy Supervisor” i różne jego formy
4. Opowiedzenie swojego przypadku przez *supervisee* a następnie poszczególni uczestnicy opowiadają, co poczuli w różnych momentach opowieści
5. „Odwrócenie krzesła”, kiedy padają różne pytania z sali
6. Odgrywanie ról – wcielanie się uczestnika w postać klienta
7. Ustawienia

Rodzaj stosowanej superwizji jest zależny od poziomu rozwoju *supervisee*

- Poziom 1 – *Supervisee* jest skoncentrowany na sobie „Czy uda mi się to zrobić?”
  - Superwizor proponuje pracę nad rozwojem narzędzi, kompetencji, poczuciem pewności w działaniu i nad motywacją
- Poziom 2 – *Supervisee* jest skoncentrowany na Kliencie „Czy umiem pomóc temu klientowi osiągnąć jego cel?”
  - Superwizor proponuje pracę nad poczuciem równowagi pomiędzy byciem zbyt pewnym siebie i przytłoczonym, rozbudowywaniem warsztatu oraz różnorodnością narzędzi w zależności od sytuacji
- Poziom 3 – *Supervisee* jest skoncentrowany na procesie „Jaką relację buduję?”
  - Superwizor proponuje pracę nad świadomym budowaniem relacji, (mniej ważna jest szkoła z jakiej coach pochodzi), rozwojem umiejętności „*helicopter abilities*”, świadomością swojego stylu i pracą nad rozwojem własnego modelu

- Poziom 4 – *Supervisee* jest skoncentrowany na „procesie w kontekście”, zadaje sobie pytanie: „Jak procesy się przenikają?”
  - Superwizor proponuje pracę w formie dialogu i dyskusji pomiędzy dwoma ekspertami, świadomymi swojego stylu, motywacji oraz gotowymi konfrontować się z własnymi osobistymi czy profesjonalnymi wyzwaniem. Jest to praca nad własną dojrzałą filozofią.

Podsumowując - superwizja jest ważnym elementem poprawiania własnej efektywności coacha i jest niezbędna niezależnie od lat doświadczenia w pracy coacha. Warto zauważyć, że dobór superwizora jest kluczowym elementem wpływającym na efektywność superwizji.

Ponadto, jestem przekonana, że wkrótce superwizja coachingowa stanie się niezbędnym narzędziem pracy każdego coacha, który dba nie tylko o swój rozwój zawodowy, ale także o referencje i własną higienę zawodową.

Nie zamierzam jednak oceniać przydatności którejkolwiek z form superwizji coachingowych. Uważam, że obie formy są przydatne dla rozwoju kompetencji coacha i sama chętnie skorzystam z każdej formy „coachingu dla coacha”.

Na łamach niniejszego artykułu podzieliłam się z Państwem refleksjami i praktyczną wiedzą, którą nabyłam poprzez osobiste uczestnictwo w superwizjach indywidualnych i grupowych. W niniejszym artykule powołałam się między innymi, po otrzymaniu pisemnej zgody, na informacje o superwizji grupowej przekazane przez superwizora i trenera Małgorzatę Kozarow w czasie prowadzonych seminariów pt. „Superwizja jako narzędzie rozwoju dla coacha lidera”, których cykl Izba Coachingu organizuje w Gdyni, w Pomorskim Parku Naukowo-Technologicznym.

Hanna Zaleska  
członek Prezydium Izby Coachingu

Informacje o autorze:

**Hanna Zaleska** – coach certyfikowany przez International Coach Community, trener umiejętności społecznych. Posiada w swoim dorobku recenzowane publikacje, akredytację na projekty z dziedziny zarządzania zmianą i rozwojem w organizacji. Obecnie współpracuje z uczelniami, organizacjami i biznesem w roli coacha i mentora.

kontakt: [hzaleska@izbacoachingu.com](mailto:hzaleska@izbacoachingu.com)