



Raport

IZBA COACHINGU

Geneza coachingu



Warszawa 2019

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiejkolwiek postaci bez wskazania autorstwa Izby Coachingu jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym bez wskazania autorstwa Izby Coachingu powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Autorzy oraz Izba Coachingu dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie ponoszą jednak odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Wydanie pierwsze poprawione, Warszawa 2019.

Izba Coachingu

ul. Smulikowskiego 4

00-389 Warszawa

tel. 511 416 541

e-mail: biuro@ic.org.pl,

Strona internetowa: www.izbacoachingu.com

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie stanowi próbę uchwycenia historycznego zarysu genezy coachingu poprzez przegląd wybranych pozycji w polskim i zagranicznym piśmiennictwie. Celem publikacji jest wskazanie wielości koncepcji, które wywarły wpływ na interdyscyplinarny charakter współczesnego coachingu. Znajomość obszarów, z których czerpie coaching pozwala lepiej zrozumieć jego istotę, co stanowi fundamentalną wartość w praktyce każdego coacha.

Kluczowe w poniższych rozważaniach jest przyjęcie założenia, iż wszelkie próby jednoznacznego ustalenia kiedy i gdzie narodził się coaching są skazane na niepowodzenie, ze względu na fakt, iż rozwijał się on na pograniczu wielu dziedzin. Coaching, w obecnej formie, powstał jako efekt wielu wzajemnie oddziałujących na siebie koncepcji, które pojawiały się niezależnie od siebie.

Definicja coachingu Izby Coachingu

Coaching jest metodą wspierania rozwoju, realizowaną w formie cyklu spotkań pomiędzy coachem a klientem. Coach, poprzez aktywne słuchanie, zadawanie pytań oraz stosowanie innych specyficznych narzędzi i zadań rozwojowych, towarzyszy klientowi w wyznaczaniu ważnych dla niego celów, odnajdywaniu wewnętrznych zasobów potrzebnych do ich realizacji oraz ustalaniu i wdrażaniu planów działań. Coach wspiera klienta w odkrywaniu i efektywnym wykorzystaniu swojego potencjału, w celu podnoszenia jakości życia.

Coaching najczęściej jest pracą indywidualną; może także przybierać formę pracy z grupą lub zespołem.

Pochodzenie terminu „coaching”

Według jednej z funkcjonujących teorii, termin „coaching” wywodzi się od nazwy węgierskiego miasteczka Kòcs, w którym od XV wieku produkowano pojazdy kołowe – „koczi”. Ze względu na strategiczne położenie miasta przy szlakach handlowych, eleganckie pojazdy szybko stały się popularne w całej Europie. Nazwa pojazdu z czasem zaczęła być stosowana jako określenie usługi przewoźniczej oraz woźnicy. Dała początek zwrotowi „coach” oraz innym blisko brzmiącym wyrażeniom w innych europejskich językach¹.

¹ O'Connor J., Lages A., How Coaching Works: The Essential Guide to the History and Practice of Effective Coaching, 2009.

Odmienną teorię na temat pochodzenia słowa „coaching” przedstawił David Clutterbuck, światowy autorytet w zakresie rozwoju osobistego, współzałożyciel Europejskiej Rady Mentoringu i Coachingu. W jego opinii źródłostwem „coachingu” jest określenie „coax”, który oznacza namówienie, nakłonienie kogoś do czegoś². Niezależnie od faktycznego źródła pochodzenia, termin „coaching” stopniowo ewoluował na inne płaszczyzny życia zmieniając swoje znaczenie. Jak podaje Bożena Wujec³ „od podstawowego znaczenia, którym był środek transportu służący przemieszczaniu się w przestrzeni fizycznej słowo to przeszło ewolucję i zaczęło oznaczać proces przemieszczania się w przestrzeni psychologicznej: tak jak coach – powóz, pomaga komfortowo przewozić pasażerów od

Coaching, w obecnej formie, nie rozwijał się w sposób linearny. Powstał jako efekt wielu wzajemnie oddziałujących na siebie koncepcji, które pojawiały się niezależnie od siebie.

początkowego punktu podróży do miejsca przeznaczenia, tak coach – trener wspiera swoich podopiecznych coachee w dotarciu do ich własnego celu”.

Około 1830 roku studenci Uniwersytetu w Oxfordzie używali słowa „coach” jako określenia dla nauczyciela-mentora, który przygotowywał ich do egzaminów. W 1861 roku stosowano go w odniesieniu do trenera, który przygotowywał sportowców do zawodów. Znaczenie to funkcjonuje w języku angielskim do dzisiaj i jest przyczyną wielu nieudanych prób translatorskich, m.in. na naszym rodzimym rynku wydawniczym.

Współczesne znaczenie słowa „coaching” - w znaczeniu profesji rozwojowej - rozpropagował angielski baronet Sir John Whitmore. Przyczynił się on do powstania i popularyzacji coachingu jako połączenia „zasad wywodzących się z dziedzin psychologii, biznesu i samorozwoju”⁴.

Warto zaznaczyć, że słowa: coach i coaching posiadają w języku angielski kilka innych znaczeń niż omawiane w niniejszym opracowaniu. Na przykład, coach może oznaczać, autobus, dorożkę, trenera sportowego lub selekcjonera kadry, a coaching - proces trenowania lub instruowania. Może odnosić się również do ściśle zdefiniowanych zadań lub ról. Dla przykładu w Agile Coach - to członek zespołu programistycznego w metodyce Agile, natomiast Vocal Coach

² Wujec B., Geneza i definicje coachingu, Coaching Review 1/2012 (4).

³ j.w.

⁴ Wilson C., Nowy coaching biznesowy, tłum. Magda Witkowska, MT Biznes Sp. z o.o., Warszawa, 2015.

lub Voice Coach - to osoba, która pomaga wykonawcom przygotować się do występu, najczęściej akompaniując im podczas prób.

Geneza coachingu

W wielu publikacjach poświęconych początkom coachingu, jako pierwszego, który wykorzystywał elementy coachingu, podaje się starożytnego greckiego filozofa Sokratesa⁵. Skłaniał on swoich rozmówców do samodzielnego poszukiwania rozwiązań za pomocą zadawanych pytań. Z pewnością taki sposób pobudzania ludzkiego potencjału, jak i towarzysząca mu autentyczna ciekawość drugiego człowieka są bardzo ważnym elementem coachingu. Są jednak wykorzystywane również w innych formach wsparcia. Dlatego nie ma wystarczających przesłanek, by nazywać Sokratesa prekursorem coachingu.

Coaching jest dyscypliną bardzo młodą; jego intensywny rozwój trwa od około 20-25 lat⁶. Jednak jego początków należy upatrywać już w roku 1937,

Coaching jest dyscypliną bardzo młodą, jego intensywny rozwój trwa od około 20-25 lat.

kiedy ukazała się pierwsza publikacja naukowa „Everyone gets a share of the profits”. Nie pojawia się w niej, co prawda, słowo

„coaching”, jednak treść artykułu wyraźnie dotyka tego zagadnienia⁷. Adam Zemełka, w artykule „Wczesna historia coachingu: poszukiwanie definicji i interferencji idei”, przegląda koncepcje, jakie wywarły szczególny wpływ na genezę wczesnej formy coachingu. Powołuje się na publikacje z psychologii sportu, zarządzania oraz counselingu, które w jego opinii, stanowią „trzy główne drogi” w rozważaniach nad genezą coachingu (zestawienie 1).

Zestawienie 1. Wybrane publikacje, które wywarły wpływ na genezę wczesnej formy coachingu.

Autor	Tytuł publikacji	Odniesienia do coachingu
psychologia sportu		
Coleman Griffith	<i>The psychology of coaching: A study of coaching methods from</i>	Autor jako pierwszy posłużył się terminem psychology of coaching. W monografii podkreśla niezwykle istotną rolę trenera

⁵Kiljanek M., Coaching jako efektywna forma wewnętrznego public relations na przykładzie działań podejmowanych przez przedsiębiorstwo HorseSense, Lublin, 2014.

⁶Rzycka O., Porosło W., Menedżer coachem. Jak rozmawiać, by osiągnąć rezultaty, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa, 2012.

⁷Zemełka, A. (2016). Wczesna historia coachingu: poszukiwanie definicji i interferencji idei. Forum Oświatowe, 28(2), 143–160. Pobrano z: <http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/439>

	<i>the point of psychology</i> (1926 r.)	w pracy nad osobowością i charakterem zawodnika. Rywalizacja sportowa przedstawiana jest jako proces odkrywania coraz to nowych możliwości, coraz większego potencjału, jaki tkwi w ludzkim ciele i umyśle.
zarządzanie		
Miles L. Mace	<i>The Growth and Development of Executives</i> (1950 r.)	Autor rekomenduje coaching jako metodę rozwoju zawodowego pracowników. Coaching w rozumieniu Mace'a bliższy jest doradztwu lub relacji mentor-uczeń. Kadra menedżerska ponosi odpowiedzialność za rozwój podległych pracowników, a coaching jest metodą podnoszącą ich efektywność.
Peter Drucker	<i>Practice of management</i> (1954 r.)	Autor porusza w publikacji m.in. kwestie zarządzania przez cele oraz motywowania pracowników przez zarząd organizacji. Jego refleksje można uznać za podwaliny coachingu biznesowego.
Robert Katz	<i>Skills of an effective administrator</i> (1955 r.)	Artykuł porusza temat kompetencji cechujących współczesnego menedżera. Jedną z wymienianych kategorii są kompetencje konceptualne (zdolność budowania wizji, wyznaczania celów, kreatywnego rozwiązywania problemów), a coaching jest wskazywany jako metoda zdobywania i doskonalenia tych kompetencji.
counseling		
Carl Rogers	<i>Counseling and Psychotherapy</i> (1942 r.)	Autor promuje stosowanie w doradztwie psychologicznym (counselingu) podejścia niedyrektywnego - skoncentrowanego na pacjencie, którego nazywał klientem. Zakłada ono brak oceny ze strony terapeuty, bezwarunkową akceptację oraz partnerską relację.
	<i>Client Centered-Therapy</i> (1951 r.)	
	<i>On Becoming a Person</i> (1961 r.)	
A. L. Frohman, J. P. Kotter	<i>Coaching and Counseling: How You Can Improve the Way it's Done</i> (1977 r.)	W artykule pojęcia counselingu i coachingu stosowane są zamiennie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Zemełka, A. (2016). Wczesna historia coachingu: poszukiwanie definicji i interferencji idei. Forum Oświatowe, 28(2), 143–160. Pobrano 3.12.2018 r. z: <http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/439>.

Psychologia sportu czy też bardziej ogólnie sport, wydaje się być najczęściej wymienianym pierwotnym źródłem coachingu. Przyczynili się do tego m.in. wspomniany już wcześniej amerykański psycholog sportu Coleman Griffith oraz szerzej znany Timothy Gallwey, amerykański trener tenisa, autor książki „The Inner Game of Tennis” (1974 r.). Gallwey przedstawił w niej swoje poglądy

na temat skuteczności treningu ze sportowcami, opartym na zadawaniu im odpowiednich pytań, które pomagały w pełniejszym wykorzystaniu ich potencjału. Jego punkt widzenia najlepiej wyraża cytata „W każdej ludzkiej działalności są dwie areny zaangażowania: zewnętrzna i wewnętrzna. Zewnętrzna gra odbywa się na zewnętrznej arenie w celu pokonania zewnętrznych przeszkód i aby na końcu osiągnąć cel zewnętrzny. Wewnętrzna gra odbywa się w umyśle gracza i jest odgrywana przeciwko takim przeszkodom jak strach, zwątpienie, problemy z odpowiednim skupieniem się oraz ograniczające koncepcje lub założenia. Wewnętrzna gra jest grana w celu przezwyciężenia narzuconych przez siebie przeszkód uniemożliwiających samemu sobie lub całemu zespołowi dostęp do własnego pełnego potencjału”⁸. Od efektywności „gry wewnętrznej” uzależnione jest zwycięstwo w rywalizacji sportowej. Kluczem do niej jest umiejętność osiągnięcia koncentracji w stanie relaksu. Jej głównym celem jest umiejętność efektywnego radzenia sobie w momentach, w których pojawia się strach, nerwowość, dekoncentracja czy brak wiary we własne możliwości. Książka Gallwey'a stała się bardzo popularna - do dzisiaj wielu autorów publikacji poświęconych coachingowi nazywa go „ojcem coachingu”.

Kolejną, niezwykle istotną dla rozwoju coachingu, postacią związaną ze światem sportu, jest brytyjski pisarz, biznesmen i kierowca wyścigowy Sir John Whitmore. W jego opinii istotą coachingu jest „budowanie świadomości oraz odpowiedzialności”. Każdy klient charakteryzuje się indywidualnym kompletem zasobów, które tylko on potrafi w optymalny sposób wykorzystać. Świadomość własnego potencjału pozwala mu na szybsze budowanie nowych umiejętności oraz rozwój już istniejących⁹. W środowisku coachingowym, Whitmore uznawany jest za pioniera coachingu w miejscu pracy (business i executive coaching), a jedna z jego książek „Coaching for Performance” zaliczana jest do obowiązkowych lektur każdego coacha. W 1992 roku założył wraz z Davidem Clutterbuckiem, Erikiem Parsloe, Davidem Megginsonem i Julie Hay jedną z bardziej znanych obecnie na świecie organizacji coachingowych EMCC (European Mentoring & Coaching Council)¹⁰.

⁸ nf.pl/manager/coaching-historia-ipochodzenie,15202,22

⁹ Wilson C., Nowy coaching biznesowy, tłum. Magda Witkowska, MT Biznes Sp. z o.o., Warszawa, 2015.

¹⁰ <https://emccpoland.org/2017/05/08/sir-john-whitmore-1937-2017/>

Coaching z pewnością wiele zawdzięcza osiągnięciom w dziedzinie sportu, jednak upatrywanie w nim źródła coachingu jest sporą nadinterpretacją. Warto w tym miejscu wspomnieć, że samo słowo coaching jest określeniem bardzo pojemnym. Oznacza szeroko rozumiane prowadzenie, wspieranie czy trenowanie jednostki w wielu różnych obszarach życiowych. Słowo coach i coaching, w znaczeniu przekazywania wiedzy czy wspierania w rozwoju umiejętności lub trenowaniu określonej dyscypliny sportowej, funkcjonuje co najmniej tak długo jak sport. Jednak znaczenie i rozumienie słowa coaching w tym kontekście, tylko w pewnej części odpowiada jego dzisiejszemu znaczeniu, dlatego osadzenie genezy coachingu w sporcie nie jest w pełni zasadne.

Coaching z pewnością wiele zawdzięcza osiągnięciom w dziedzinie sportu, jednak upatrywanie w nim źródła coachingu jest sporą nadinterpretacją.

przedstawiciele świata biznesu oraz nauki. W 1992 r. powstała pierwsza szkoła coachingu - Coach University. Jej założyciel Thomas Leonard, księgowy i analityk finansowy z San Francisco,

podczas spotkań z klientami zauważył, że indywidualne rozmowy na temat ich życia prywatnego przynoszą niezwykle efekty w jego pracy¹¹. Obserwacje Leonarda stały się podwaliną rozwoju life coachingu. Wkład Thomasa Leonarda w ewolucję i popularyzację coachingu nie ograniczył się jedynie do założenia szkoły coachingu. W 1994 r. powołał on International Coach Federation, a w 2000 r. wraz z Dave'em Buck założył CoachVille, największą społeczność coachów online na świecie¹².

Coaching, zaadaptowany przez środowisko biznesowe, uległ dalszym przekształceniom. To co sprawdzało się podczas pracy ze sportowcami nie miało bezpośredniego przełożenia na wymagającą innych kompetencji praktykę biznesową. Jak wskazuje Bożena Wujec, fundamentalną różnicą pomiędzy pracą z zawodnikami a managerami firm i ich podwładnymi jest motywacja¹³. Sportowcy są grupą bardziej jednorodną pod względem indywidualnych cech, charakteryzującą się wysoką koncentracją na wynikach oraz silną potrzebą rywalizacji. Z kolei środowisko biznesowe charakteryzuje się większą różnorodnością jednostek, poszczególne stanowiska pracy wymagają

¹¹ <http://encyklopediacoachingu.pl/haslo182,thomas-j-leonard>

¹² http://www.coachville.com/home/html/about_thomas_leonard

¹³ www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/coaching-i-jego-rozwoj

odmiennych kompetencji i cech osobowości, co przekłada się na indywidualne pobudki do działania.

Obecne zasady funkcjonowania środowiska sportowego coraz bardziej zaczynają przypominać te panujące w świecie biznesu - co powoduje, że historia zatacza koło. Coaching wzbogacony o doświadczenia praktyków biznesu wraca do sportu w nowej, rozbudowanej formie.

W dziedzinie psychologii istotne dla rozwoju coachingu okazały się osiągnięcia amerykańskiego psychologa Abrahama Maslowa oraz niemieckiego psychologa i psychoterapeuty Fritza Perlsa¹⁴. Maslow w swoich badaniach skoncentrował się na osobach zdrowych, które normalnie funkcjonują w społeczeństwie oraz jednostkach wybitnych, czego efektem była słynna hierarchia potrzeb Maslowa. Według tej teorii ludzkie potrzeby uszeregowane są w ścisłej hierarchii, a źródłem motywacji człowieka do podjęcia działania jest właśnie zaspokajanie tych potrzeb w odpowiedniej kolejności. Jako pierwsze powinny zostać zadbane potrzeby z podstawowych poziomów (fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności), a następnie potrzeby wtórne (uznania, samorealizacji). Choć obecnie teorię Maslowa poddaje się krytyce¹⁵, nadal w znaczący sposób wpływa ona na sposoby motywacji, w tym procesy coachingowe.

Fritz Perls swoje badania poświęcił rozbudzaniu świadomości, co zaowocowało powstaniem metody psychoterapii Gestalt¹⁶. Podstawowym jej założeniem jest życie „tu i teraz”. Człowiek powinien doświadczać siebie holistycznie - poprzez odrzucenie schematów myślowych wyuczonych w dzieciństwie, które odgradzają go od naturalnego odczuwania siebie i zastąpieniem ich świadomym odbieraniem sygnałów płynących z ciała. Dzięki świadomości własnych uczuć i potrzeb człowiek żyje w zgodzie z samym sobą, co w pozytywny sposób wpływa na rozwój jego osobowości¹⁷. W terapii Gestalt człowiek ponosi odpowiedzialność za swoje wybory, pracuje w takim tempie i na takim poziomie, jakie mu odpowiadają¹⁸.

W latach 80. XX w. pojawiła się koncepcja terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach SFBT (ang. Solution Focused Brief Therapy), będąca wynikiem współpracy wielu psychologów, między innymi Steve'a de Shazera oraz Milтона

¹⁴ Wilson C., Nowy coaching biznesowy, tłum. Magda Witkowska, MT Biznes Sp. z o.o., Warszawa, 2015

¹⁵ Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(2), 212–240.

¹⁶ niem. die Gestalt oznacza postać (www.diki.pl/slownik-niemieckiego?q=die+Gestalt)

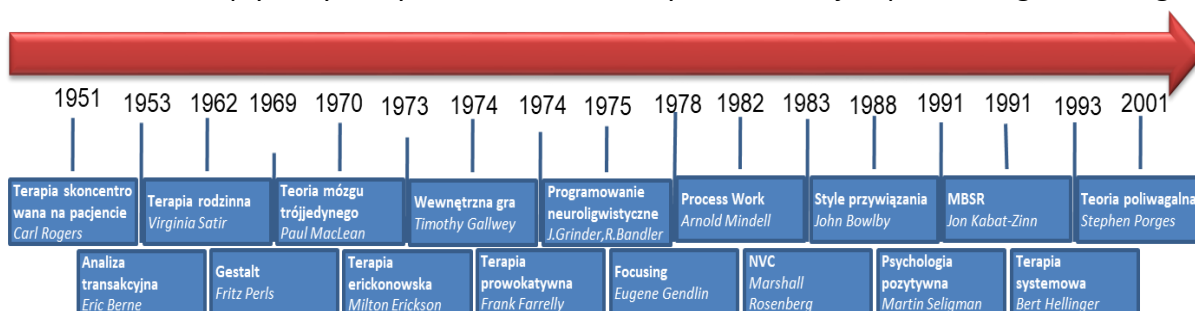
¹⁷ www.dybinska.pl/perlsfritz.html

¹⁸ Ginger S., Gestalt. Sztuka kontaktu, tłum. Wanda Drabik, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co, Warszawa, 2004.

Ericsona¹⁹. SFBT powstała w opozycji do podstawowych założeń terapii tradycyjnej, koncentrującej się głównie na problemie do rozwiązania²⁰. Założenia modelu SFBT obejmują pomoc terapeutyczną, w której podstawowym obszarem pracy z klientem jest poszukiwanie rozwiązań, które wcale nie muszą być związane z problemem. Podstawą skuteczności SFBT jest wiara terapeuty w klienta, który najlepiej wie, co jest mu potrzebne. Zdaniem Milтона Ericksona, osoby zgłaszające się po pomoc terapeutyczną znają rozwiązania swoich problemów, jednak brak im świadomości, że je znają. Rola terapeuty sprowadza się do uświadomienia im tego. Dzięki takiemu podejściu klient ma poczucie sprawczości i jest gotowy do podjęcia próby zmian w swoim życiu z większą motywacją niż w przypadku rozwiązań dostarczonych przez kogoś innego.

Swoj wkład w rozwój coachingu miały także inne dziedziny naukowe. W literaturze przedmiotu podaje się takie obszary, jak: socjologia, neurobiologia, antropologia, andragogika, filozofia, zarządzanie zasobami ludzkimi, edukacja dorosłych. Wybrane przykłady dorobku, który przyczynił się do ewolucji coachingu do jego obecnej formy, przedstawia zestawienie 2. Nie wyczerpuje ono zakresu tematycznego, z jakiego czerpie coaching, jest natomiast dobrym przykładem, jak wiele podejść, metod czy teorii ma wkład w coaching.

Zestawienie 2. Wpływ wybranych dziedzin naukowych na rozwój współczesnego coachingu.



Źródło: Opracowanie własne Bartosz Berendt - 28.10.2017 r. Materiały do zajęć prowadzonych w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

Dla rozwoju coachingu istotne były także przemiany społeczne i gospodarcze. Carol Wilson podkreśla korzystny wpływ okresu tuż po II wojnie światowej, w którym ludzie doświadczeni przez wojenną rzeczywistość otwierali się na to, co może przynieść przyszłość i poszukiwali nowych możliwości rozwoju. Obok takich wartości jak odpowiedzialność, pojawiły się ciekawość oraz

¹⁹ Wilson C., Nowy coaching biznesowy, tłum. Magda Witkowska, MT Biznes Sp. z o.o., Warszawa, 2015.

²⁰ Kosman, T., Założenia Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (TSR). Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne, (1), 9-26, 2013.

gotowość do eksperymentowania, co stanowiło podatny grunt dla nowych metod wspierania rozwoju osobistego.

Coaching w Polsce

W Polsce coaching pojawił się w końcu XX wieku – początkowo w ramach warsztatów rozwijających kompetencje menadżerskie w organizacjach, a na przełomie XX i XXI wieku menadżerowie, najczęściej zagraniczni, korzystali z sesji prowadzonych telefonicznie przez coachów z zagranicy. Później powstała szkoła coachingu i organizacja zrzeszająca absolwentów szkoły International Coach Community, a w ślad za nią kolejne szkoły coachingu, np. Coaches Training Institute, Coach U. Dalszy rozwój i profesjonalizacja coachingu przejawiały się

W Polsce coaching pojawił się pod koniec ostatniej dekady XX wieku.

poprzez otwarcie polskiego oddziału International Coach Federation (2005 rok) oraz założenie Izby Coachingu (pierwsze zebranie założycielskie odbyło się w 2007 roku, jednak do formalnej rejestracji doszło w roku 2009). W tym samym czasie otwarty został również polski oddział European Mentoring and Coaching Council (EMCC). Wraz ze wzrostem popularności coachingu powstawały kolejne szkoły przygotowujące do pełnienia roli coacha. Organizacje biznesowe, doświadczając pozytywnych efektów coachingu, uznały umiejętności coachingowe za ważną część kompetencji menadżera i rozpoczęły kształcenie menadżerów w tzw. coachingowym stylu zarządzania. Coaching zaczął rozwijać się jako techniki zarządzania czy narzędzia wspierające udzielanie informacji zwrotnej w środowisku biznesowym.

Obecnie wiedzę i umiejętności z zakresu coachingu można zdobywać decydując się na:

- indywidualne ścieżki rozwoju,
- kursy i szkolenia bez akredytacji,
- kursy i szkolenia akredytowane przez organizacje coachingowe,
- studia I i II stopnia,
- studia podyplomowe.

Poszczególne „ścieżki kształcenia” coachów różnią się od siebie m.in.: czasem trwania, proporcją zajęć praktycznych do teoretycznych, doбором wykładowców oraz dokumentem potwierdzającym uzyskane kwalifikacje. W tym miejscu należy rozróżnić pojęcia takie jak: akredytowany coach, certyfikowany coach oraz dyplomowany coach, które nawiązują bezpośrednio do ukończonego

programu kształcenia. Pozytywne przejście postępowania akredytacyjnego daje coachowi prawo do posługiwania się tytułem akredytowanego coacha. Postępowania akredytacyjne prowadzone są przez niezależne organizacje coachingowe. W przypadku kursów i szkoleń uczestnik otrzymuje certyfikat, dlatego też mówi się o certyfikowanych coachach. Certyfikaty i zaświadczenia wydają instytucje prowadzące szkolenia lub kursy. Z kolei ukończenie studiów wyższych i podyplomowych potwierdzone jest dyplomem uczelni, stąd określenie "dyplomowany coach".

Jako ważny etap rozwoju coachingu w Polsce należy wymienić datę 1 stycznia 2015 roku, kiedy weszło w życie Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej, w którym do polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności został dodany zawód coacha. Na ten moment nie jest on jednak samodzielnym zawodem - razem z mentorem oraz tutorem tworzą podkategorię zawodu „trener osobisty”. Ujęcie zawodu coacha w klasyfikacji jest jednoznaczne z tym, iż zidentyfikowano na rynku pracy grupę osób, która ten zawód wykonuje i nie jest to działalność prawnie zabroniona. Dodatkowo, rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy w żaden sposób „nie reguluje kwestii dopuszczania do wykonywania zawodów, nie zawiera zapisów dotyczących wymogów kwalifikacyjnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów ani też nie wskazuje sposobów kontroli spełniania wymagań kwalifikacyjnych przez osoby oferujące swoje usługi na rynku pracy”²¹.

Założenia jakie przyświecają rozwojowi profesji zakładają, że coaching nie będzie zawodem regulowanym, a gwarancję jakości pracy coacha i bezpieczeństwa klienta stanowią akredytacje wydawane przez, niezależne od szkół, coachingowe organizacje akredytujące.

²¹ Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, 2014.

Literatura:

Ginger S., Gestalt. Sztuka kontaktu, tłum. Wanda Drabik, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co, Warszawa, 2004.

Kiljanek M., Coaching jako efektywna forma wewnętrznego public relations na przykładzie działań podejmowanych przez przedsiębiorstwo HorseSense, Lublin, 2014.

Kosman, T., Założenia Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (TSR). Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne, (1), 9-26, 2013.

O'Connor J., Lages A., How Coaching Works: The Essential Guide to the History and Practice of Effective Coaching, 2009.

Rzycka O., Porosło W., Menedżer coachem. Jak rozmawiać, by osiągnąć rezultaty, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa, 2012.

Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(2), 212–240.

Wilson C., Nowy coaching biznesowy, tłum. Magda Witkowska, MT Biznes Sp. z o.o., Warszawa, 2015.

Wujec B., Geneza i definicje coachingu, *Coaching Review* 1/2012 (4).

Zemełka, A. (2016). Wczesna historia coachingu: poszukiwanie definicji i interferencji idei. *Forum Oświatowe*, 28(2), 143–160. Pobrano z: <http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/439>

Strony www:

emccpoland.org/2017/05/08/sir-john-whitmore-1937-2017/

encyklopediacoachingu.pl/haslo182,thomas-j-leonard

nf.pl/manager/coaching-historia-ipochodzenie,15202,22

www.coachville.com/home/html/about_thomas_leonard

www.dybinska.pl/perlsfritz.html

www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/coaching-i-jego-rozwoj

O autorach



Paula Pietrak - doktorantka na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, absolwentka studiów podyplomowych "Coaching" w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu. Autorka rozprawy doktorskiej pt. "Determinanty konkurencyjności na rynku usług coachingowych". W swoich naukowych poszukiwaniach skupiła się na usługowym aspekcie coachingu oraz działalności coacha jako podmiotu funkcjonującego na rynku.

Bartosz Berendt - Coach akredytowany (MCC) przez ICF, coach i superwizor akredytowany przez Izbę Coachingu, prezes Izby Coachingu, prezes ICF Polska w kadencji 2011-12.

Pracuje w wyczynowym sporcie. Prowadzi coaching indywidualny dla osób stojących u progu ważnych, życiowych zmian, jak również coaching zespołowy dla liderów i zespołów wdrażających zmiany w organizacjach.



O Izbie Coachingu

Izba Coachingu jest niezależną organizacją reprezentującą interesy środowiska coachingowego w Polsce. Jest pierwszą na świecie izbą gospodarczą zrzeszającą podmioty prowadzące działalność w obszarze coachingu.

Według określonych standardów, w poszanowaniu etyki oraz zapewniając najwyższą jakość dąży do tego, aby coaching był profesją przyczyniającą się do społecznego rozwoju.

Izba jest organizacją samorządu gospodarczego, reprezentującą interesy zrzeszonych w niej podmiotów, prowadzących działalność gospodarczą.

Strategicznym celem Izby Coachingu jest profesjonalizacja coachingu poprzez wyznaczanie standardów zawodowych.

Izba została powołana, by:

- działać na rzecz profesjonalizacji oraz rozwoju coachingu w Polsce w zgodzie z międzynarodowymi standardami etyki i metod pracy coacha;
- integrować środowisko coachingowe w Polsce;
- reprezentować interesy zrzeszonych w Izbie członków.

Obecnie posiada 16 oddziałów i zrzesza 120 firm działających w obszarze coachingu na terenie całej Polski. Akredytuje coachów, superwizorów i programy szkolenia coachów. Została założona we wrześniu 2009 roku.

