

## Coaching

Coaching stał się **modą**, szansą na **rozwój**, by sprostać coraz większym wyzwaniom czy **okazją** do szybkiego zdobycia dużych pieniędzy kosztem słabości innych? Wraz z popularnością metody te i pewnie jeszcze inne wątki dotyczące pytań o istotę coachingu są coraz częściej treścią rozważań odbiorców rozmów coachingowych i tych, którzy zajmują się pracą jako coachowie.



Można pewnie też spotkać menedżerów, którzy doświadczyli każdego z wymienionych trzech perspektyw patrzenia na coaching - są tacy, którzy powiedzą *bez moich spotkań nie byłbym dziś w miejscu, w którym jestem - jako człowiek i jako zajmujący się aktywnie własną karierą menedżer*; ale pewnie i tacy, którzy cieszą się jedynie tym, że mogą zabłysnąć w towarzystwie mówiąc o spotkaniach z osobistym doradcą, (ale już z trudem odpowiedzą na bardziej docieklive pytania dotyczące

rzeczywistego zysku z takich spotkań), a będą i tacy, którzy poczują się wykorzystani i poddani manipulacji - zostawieni sami sobie z poczuciem rozbicia, dotknięcia problemami, które nie zostały we właściwy sposób domknięte i w dodatku z poczuciem straty niemałych środków za które kupi sobie ten stan całkiem samodzielnie. Aby wybrać dobrze i mieć poczucie, że praca z coachem jest dla nas rozwojowa warto poznać, czym jest ta metoda.

Nie sposób wymieni wszystkich czynników, które warto wziąć pod uwagę decydując się na wybór coacha, ale kilka wydaje się być kluczowych: dobry coaching związany z rozwojem kompetencji zawodowych powinien:

- pozwolić na poznanie słabości i ustalenie, co ma być przedmiotem pracy (kontrakt na zmianę),
- polegać na dobrej, otwartej komunikacji,
- odślaniać lub pokazywać inną perspektywę postaw, zachowań, zgodnie z tym na co zawarta była umowa,
- pozostawiać dobre i silne wrażenie podążania we właściwym kierunku, nawet jeśli praca jest trudna,
- pozwalać na możliwość eksperymentowania i wybierania własnej drogi ku poznawaniu ograniczeń i do tego, by odkrywać to, co do tej pory było tylko potencjałem,
- zostawiać sprawy problemów/ograniczeń osobistych, osobowościowych, traumatycznych - powinny być przedmiotem konsultacji z psychologiem,
- dawać wymierne korzyści jeszcze w czasie trwania - najlepiej, gdy osoby trzecie, które nie wiedzą o pracy coachingowej powiedzą, że widzą zmianę u osoby korzystającej z tej metody.

Jeśli jesteś odbiorcą coachingu - a nie znasz ze swoich doświadczeń tego, co wyżej - sprawdź kompetencje swojego coacha, bo rzeczywiście możesz płacić za coś, co nie jest coachingiem!

Jeśli chcesz porozmawiać o tym, w jaki sposób pracujemy stosując coaching, czego możesz się spodziewać, jeśli z niego skorzystasz - [napisz e-mail](mailto:inpersona@gazeta.pl) i umów się na spotkanie.

