



profesjonalny coaching

zasady i dylematy etyczne w pracy coacha

małgorzata sidor-rządzkowska



 Wolters Kluwer

wydanie II

profesjonalny coaching

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



**POLECAMY TAKŻE INNE KSIĄŻKI
MAŁGORZATY SIDOR-RZĄDKOWSKIEJ:**

- *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking* (Warszawa 2021)
- *Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków*, wyd. II – red. nauk. (Warszawa 2021)
- *Zwolnienia pracowników a polityka personalna organizacji*, wyd. III (Warszawa 2020)
- *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL*, wyd. III (Warszawa 2020)
- *Zarządzanie personelem w małej firmie*, wyd. III (Warszawa 2019)
- *Coaching kariery. Doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy* (Warszawa 2018)
- *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, wyd. V (Warszawa 2015)
- *Mentoring. Teoria, praktyka, studia przypadków* – red. nauk. (Warszawa 2014)
- *Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej. Ocena i rozwój członków korpusu służby cywilnej* (Warszawa 2013)

małgorzata sidor-rządkowska

profesjonalny coaching

zasady i dylematy etyczne w pracy coacha

wydanie II rozszerzone i zaktualizowane

 Wolters Kluwer

WARSZAWA 2022

Recenzenci

dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ

dr hab. Danuta Ślęczek-Czakon, prof. UŚ

Wydawca

Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący

Joanna Olówek

Opracowanie redakcyjne

Trzy kropki Joanna Maź

Projekt graficzny okładki

Studio Kozak

Zdjęcie wykorzystane na okładce

© WavebreakmediaMicro – stock.adobe.com

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.
.....

prawolubni

Szanujemy prawo i własność.
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-210-2

II wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Niezmiennie Grzegorzowi

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| O autorce | 9 |
| Wstęp | 11 |
| Rozdział 1. Istota i formy coachingu | 15 |
| Czym jest coaching? | 15 |
| Rodzaje coachingu | 20 |
| Rozdział 2. Coaching a inne formy wspierania rozwoju pracowników | 27 |
| Coaching a mentoring | 27 |
| Coaching a szkolenie | 30 |
| Coaching a konsulting | 34 |
| Coaching a psychoterapia | 36 |
| Rozdział 3. Kodeks etyki zawodowej jako zbiór zasad moralnych przedstawicieli profesji | 40 |
| Kilka uwag terminologicznych | 40 |
| Kodeks etyczny – drogowskaz postępowania czy przejaw instrumentalizacji moralności? | 42 |
| Współczesne kodeksy etyczne | 47 |
| 14 zasad coacha | 53 |
| Kodeksy etyczne coachingu | 54 |
| Rozdział 4. Najważniejsze zasady moralne w świetle kodeksów etycznych coachingu | 59 |
| Zasada nadrzędności dobra klienta | 59 |
| Szacunek dla autonomii klienta | 61 |
| Dotrzymywanie zobowiązań | 63 |
| Prawdomówność i uczciwość | 63 |
| Obowiązek zachowania tajemnicy | 66 |
| Rozdział 5. Dylematy etyczne | 68 |
| Istota dylematu etycznego | 68 |
| Jak rozstrzygać dylematy etyczne? | 70 |
| Dylematy etyczne coachingu | 72 |

| | |
|--|---------|
| Dylematy etyczne – komentarze do studiów przypadków | 77 |
| Dylemat I. (Zbyt) szczerzy klient | 79 |
| Dylemat II. Poufna wiadomość | 89 |
| Dylemat III. Coach <i>versus</i> konsultant | 96 |
| Dylemat IV. Czy coach może stać się psychoterapeutą? | 106 |
| Dylemat V. Zmiana celów | 113 |
| Dylemat VI. Raport | 120 |
| Dylemat VII. Marta i Tomasz | 127 |
| Dylemat VIII. Zwolnienie lekarskie | 133 |
| Dylemat IX. Coach a mobbing | 138 |
| Dylemat X. Wystąpienia publiczne | 143 |
| Dylemat XI. (Nie)wiara w klienta | 149 |
| Dylemat XII. Czy przedłużyć coaching? | 155 |
| Dylemat XIII. Różnice wartości | 160 |
| Dylemat XIV. Wezwanie na świadka | 165 |
| Dylemat XV. Wyniki sprzedaży | 167 |
| Dylemat XVI. Tajemnica Agnieszki | 171 |
| Coaching wewnętrzny a coaching zewnętrzny – rozmowa | 175 |
| Trudne sytuacje w mojej pracy – relacje coachów | 181 |
| Oczyszczające spotkanie | 183 |
| Pierwsza klientka | 186 |
| Wyzwania coachingu kariery | 188 |
| Historia Krzysztofa | 190 |
| Czy podjąć się coachingu? | 192 |
| Coaching czy konsulting? | 194 |
| Coaching, który się nigdy nie odbył | 196 |
| Informacje o autorach wypowiedzi | 201 |
| Bibliografia | 207 |
| Aneks. Wybrane kodeksy etyczne coachingu | 213 |
| Kodeks etyczny ICF | 215 |
| Globalny kodeks etyczny dla coachów, mentorów i superwizorów | 222 |
| Kodeks etyczny Association for Professional Executive Coaching and Supervision™ | 231 |
| Kodeks etyczny coacha | 236 |

O autorce

Małgorzata Sidor-Rządkowska – absolwentka filozofii (specjalizacja etyka), doktor nauk humanistycznych Uniwersytetu Warszawskiego, doktor habilitowany nauk społecznych, pracownik naukowo-dydaktyczny na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej, ekspert Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej oraz firmy konsultingowej PwC.

Jej zainteresowania koncentrują się na problematyce wspierania rozwoju jednostek, zespołów i organizacji. Jest współtwórcą i wykładowcą Podyplomowych Studiów Coachingu i Mentoringu oraz Podyplomowych Studiów Trenerów Grupowych prowadzonych wspólnie przez Uniwersytet SWPS oraz Laboratorium Psychoedukacji w Warszawie. Współpracuje z Krajową Szkołą Administracji Publicznej oraz prowadzi zajęcia gościnne w ramach studiów podyplomowych na uniwersytetach w Białymstoku, Łodzi i Lublinie. Pracuje także jako konsultant i trener w firmach różnych branż i wielkości. W uznaniu tej pracy otrzymała tytuł członka honorowego Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu. Jest twórcą kilkudziesięciu programów szkoleniowych, w tym kilkunastu programów szkoleń e-learning, nagrodzonych godłem „Teraz Polska”.

Autorka kilkudziesięciu artykułów oraz wielu książek, w tym takich pozycji, jak: *Etyczne aspekty rehabilitacji osób niepełnosprawnych* (Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk 1997), *Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników* (Oficyna Ekonomiczna 2000, 2003, 2006, 2013, 2015), *Zwolnienia pracowników a polityka personalna organizacji* (Wolters Kluwer 2003, 2010, 2020), *Motywowanie. Wynagradzanie. Nagradzanie* (współautorka, Wydawnictwo Infor 2004), *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL* (Wolters Kluwer 2006, 2011, 2020), *Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków* (redaktor naukowy, Wolters Kluwer 2009, 2021), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej* (Wolters Kluwer 2013), *Mentoring. Teoria, praktyka, studia przypadków* (redaktor naukowy, Wolters Kluwer 2014), *Coaching kariery. Doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy* (Wolters Kluwer 2018), *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking* (Wolters Kluwer 2021).

W swoich pracach akcentuje konieczność kompleksowego podejścia do zagadnień zarządzania kapitałem ludzkim. Wydana w 2021 roku (w wydawnictwie Wolters Kluwer) książka *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking* została nominowana do nagrody głównej w konkursie „ECONOMICUS” Dziennika Gazety Prawnej.

Wstęp

Uważność to podstawowa kompetencja coacha. Przez lata traktowano ją głównie w kategoriach psychologicznych – jako uważność na potrzeby i emocje klienta. Rośnie świadomość, iż równie ważna jest uważność etyczna – wrażliwość na zasady i dylematy moralne¹ obecne w procesie coachingowym.

Trudno wskazać inną niż coaching dziedzinę praktycznego działania, która w tak dużym stopniu czerpie ze źródeł filozoficznych. Sokrates (znany dzięki pismom Platona), Arystoteles, Tomasz z Akwinu – to tylko trzy przykłady wybitnych myślicieli, do których dorobku nawiązują, w sposób mniej lub bardziej świadomy, działające współcześnie szkoły coachingu. Będąca głównym celem coachingu „maksymalizacja potencjału”, czyli przekraczanie barier i ograniczeń, umożliwiające ludziom wykorzystanie tkwiących w nich możliwości, jest określeniem zbieżnym z funkcjonującym od wieków w filozofii pojęciem „pełnia człowieczeństwa”. Tatiana Krawczyńska-Zaucha (2019, s. 9) zauważa równocześnie, iż obszar stosowania coachingu stale rośnie: „Wprowadza się jego elementy w budowaniu przywództwa, przedsiębiorczości, a nawet w polityce. Dlatego niezmiernie ważne jest, aby osoby mniące się coachami miały odpowiedni fundament etyczny do prowadzenia procesu coachingu, bez względu na to, jaki mają światopogląd, jaką wyznają religię czy ku jakiej skłaniają się opcji politycznej”.

Przekonanie, iż profesjonalizacja coachingu wymaga wypracowania odpowiednich standardów etycznych, staje się czynnikiem, który łączy najbardziej nawet odległe szkoły i nurty tej dyscypliny. Stawiane są ważne pytania: „Dlaczego tak trudne jest wypracowanie jednoznacznych zasad moralnych w odniesieniu do coachingu?”, „Które z reguł należy uznać za najistotniejsze?”, „Jak przełożyć zasady zawarte w kodeksach etycznych na praktykę coachingowego działania?”, „Jak radzić sobie ze sprzecznymi często oczekiwaniami osób zaangażowanych w coaching?”, „Jak rozstrzygać dylematy etyczne towarzyszące pracy każdego coacha?”. Próbom odpowiedzi na te pytania podporządkowana została konstrukcja prezentowanej książki.

¹ Z zamiennego używania słów „etyka” i „moralność” tłumaczą się w rozdziale 3.

Rozdział 1

Istota i formy coachingu

Co się tyczy opracowania naszego przedmiotu, to wystarczy może, jeśli ono osiągnie taki stopień jasności, na który ów przedmiot pozwala. [...] jest bowiem cechą człowieka wykształconego żądać w każdej dziedzinie ścisłości w tej mierze, w jakiej pozwala natura przedmiotu.

Arystoteles, *Etyka nikomachejska*

Czym jest coaching?

Mimo iż coachingiem zajmuję się od kilkunastu lat, gdy słyszę to proste pytanie, nie potrafię ukryć uczucia niepewności. Najchętniej odpowiedziałabym (zachowując wszelkie proporcje) słowami jednego z wybitnych filozofów, który na pytanie: „Czym jest czas?” odparł: „Wiem, dopóki nie pytasz...”.

Taka odpowiedź jednak nie wystarczy, dokonajmy więc skrótowego przeglądu definicji. Będzie to oczywiście wybór subiektywny – korzystając z przywileju autora, przedstawiam przykłady tylko tych definicji, które są niesprzeczne z moim rozumieniem istoty coachingu.

- „Coaching jest formą rozmowy, która przebiega zgodnie z żelaznymi zasadami dotyczącymi tego, co musi być w niej obecne: szacunek, otwartość, współczucie, empatia i rygorystycznie przestrzegane zobowiązanie do mówienia prawdy” (Kimsey-House i in. 2019, s. 25).
- „Coaching – posługiwanie się ciszą, pytaniami oraz wyzwaniem w celu udzielenia podopiecznemu pomocy w realizacji konkretnego celu” (McLeod 2008, s. 27).
- „Coaching to rozwijanie zdolności zmieniania ludzi, organizacji, w których pracują, oraz środowiska, w którym żyją. Wpływając na ich wyobraźnię i wyznawane wartości, pomaga w ponownym określeniu – w zgodzie z celami, do których dążą – ich postaw, sposobu myślenia i zachowania” (Hargrove 2006, s. 23).

- „Proces, w którym coach, pracując z klientem, używa umiejętności słuchania i zadawania pytań w taki sposób, aby umożliwić mu wymyślenie rozwiązań jego problemów” (McAdam 2011, s. 19).
- „Konwersacja lub seria konwersacji jednej osoby z drugą [...], która przynosić ma korzyść w postaci postępu” (Starr 2005, s. 10).
- „Pomoc danej osobie we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak stosuje konkretną umiejętność lub wiedzę” (Thorpe, Clifford 2004, s. 17).
- „Proces umożliwiający uczenie i rozwój, a tym sposobem poprawę działania [...], wymagający wiedzy i rozumienia wielości stylów, umiejętności i technik odpowiednich do kontekstu, w którym proces ma miejsce” (Parsloe 1999, s. 8).

David Clutterbuck (2009, s. 17–18) podaje kilkanaście definicji coachingu. Oto niektóre z nich:

- „Strategia stosowana po to, by klient w pełni wykorzystał swój potencjał i osiągnął zamierzone cele. Na początku coach pomaga klientowi precyzować owe cele. Następnie wspiera go w ich realizacji poprzez zaplanowanie strategii działania. Coach dba o to, by klient nie zboczył z ustalonej ścieżki. Coaching pomaga zachować równowagę między pracą, życiem rodzinnym i towarzyskim a czasem wolnym i rozwojem duchowym”.
- „[Coaching] to związek pomiędzy trenerem a klientem, oparty na współpracy, która prowadzi do spełnienia oczekiwań klienta. Cele określa klient, który przy wsparciu trenera podejmuje ściśle określone działania, prowadzące do pożądanych zmian w życiu. Celem coachingu jest satysfakcjonujące, harmonijne życie”.
- „Sednem coachingu jest rozmowa. To dialog, który odbywa się między tobą a mną, w kontekście jasno określonych celów. Jest to rozmowa, dzięki której w krytycznych momentach możesz spojrzeć na problem z różnych perspektyw i rozważyć rozmaite strategie działania”.
- „Coaching tworzy przestrzeń bezwarunkowej akceptacji, gdzie uczenie się, rozwój i zmiana zachodzą w sposób naturalny, gdy uczestnicy (a) używają jasność sytuacji, (b) utożsamiają się z podstawowymi wartościami oraz (c) podejmują skuteczne działania w osiągnięciu istotnych celów. Coaching ujmuje proces uczenia się w sposób holistyczny. Każdy uczestnik programu coachingowego traktowany jest jako odrębna jednostka – istota obdarzona zdolnościami i potencjałem. Ważną, nieodłączną częścią procesu coachingu jest rozwój duchowy człowieka”.
- „Coaching jest procesem uporządkowanym, opartym na współpracy, zmierzającym do rozwiązania problemu i osiągnięcia określonych rezultatów. W trakcie programu zadaniem coacha jest ułatwienie zwiększenia efektywności działań, dbałość o dobre samopoczucie uczestników programu,

troska o ich postępy w uczeniu się oraz rozwój osobisty poszczególnych jednostek, grup i organizacji. Coaching sprawdza się przede wszystkim wśród tych osób i grup, które nie mają problemów ze zdrowiem psychicznym ani też nie skarżą się na anormalny poziom niepokoju lub smutku”.

Definicje można byłoby mnożyć, dopisując do tego zestawu jeszcze wiele podobnych. Różnorodność postaw i stanowisk, będąca istotą coachingu, uwidacznia się też w kwestiach definicyjnych. W większości przypadków jest to zrozumiałe i korzystne, ma jednak także ciemną stronę. Sytuacje, w których najdziwniejsze nawet praktyki bywają nazywane „coachingiem” i w atrakcyjnym opakowaniu oferowane zdeorientowanym klientom, budzą głęboki sprzeciw.

Niejasność co do istoty pojęcia spowodowała także, że w wielu firmach coachingiem zaczyna być nazywane niemal wszystko: przyzwoite traktowanie pracowników, udzielanie informacji zwrotnych, szkolenie, wyjaśnianie powodów podejmowanych decyzji itp. Pojawia się nawet tendencja, aby zastępować słowo „przełożony” słowem „coach”. Najdalej idącym wyrazem tej tendencji jest wypowiedź, którą usłyszałam od przedstawiciela pewnego działu personalnego: „U nas wszyscy menedżerowie są coachami” (!). Trudno oprzeć się wrażeniu, że termin ten bywa nadużywany. To, co ładnie wygląda w profilu kompetencyjnym stanowiska, w praktyce codziennej pracy często okazuje się nieporozumieniem.

Decydując się na wdrażanie w firmie działań coachingowych, trzeba koniecznie odpowiedzieć sobie na kilka pytań: „Na czym polega coaching?”, „Na czym polega tzw. coachingowy styl zarządzania?”, „Jak wypracować zasady współpracy z coachami zewnętrznymi przy wdrażaniu coachingu przeznaczonego dla najwyższej kadry menedżerskiej?”, „Co z coachingiem wewnętrznym?”, „Czy każdy przełożony może (i powinien) być coachem?”, „Jakie szanse i zagrożenia wiążą się z wdrażaniem omawianych technik do codziennych relacji przełożony – podwładny?”. To niezwykle ważne pytania. Warto bowiem pamiętać, że niewłaściwie prowadzone działania coachingowe łatwo przeradzają się we własną karykaturę. „Szef wezwał mnie na coaching” – te anegdotyczne wręcz, lecz niestety prawdziwe słowa jednego z pracowników pochodzą sprzed wielu lat. Nie zdziwiłabym się jednak, gdyby znowu stały się rzeczywistością w jakiejś firmie.

Jak pisze David Clutterbuck (2009, s. 37): „Coaching jest zawsze działaniem podejmowanym z kimś, a nie dla kogoś. Zatem odpowiedzialność [...] spoczywa na obu stronach: coacha i pracownika. Obie strony muszą wykazać wzajemne zaufanie i otwartość, które są niezbędne dla powstania właściwych relacji między nimi. Pracownik i coach muszą postrzegać efekty działań jako swój wspólny sukces”.

Można sobie wyobrazić szkolenie prowadzone przy obojętności lub nawet wbrew chęci pracowników. Będzie to zapewne frustrujące dla trenera i mało efektywne dla organizacji, jednak jakaś porcja wiedzy pozostanie w umysłach uczestników. Coachingu bez zaangażowania bezpośrednio zainteresowanych wyobrazić sobie nie sposób. Istotą tego procesu jest bowiem wsparcie pracownika w realizacji jego celów.

Próbując jakoś uporządkować przedstawione definicje (i wiele innych), można byłoby je podzielić na dwie grupy:

- 1) definicje akcentujące przebieg procesu coachingowego;
- 2) definicje akcentujące cel, któremu coaching służy.

Jeżeli chodzi o cel procesu coachingowego, można go najkrócej określić jako rozwój potencjału jednostek i zespołów. Określając przebieg procesu coachingowego, powtórzyłabym za Jimem Pattersonem, że „coaching to rozmowa, która znaczy” („coaching is a significant conversation”). Jak zauważa Paweł Gniazdowski, trudno to uznać za precyzyjną definicję – „nie każda znacząca rozmowa to od razu coaching, choć na pewno każdy coaching to znacząca rozmowa” (Smółka 2009, s. 13). Należy też zgodzić się ze wspomnianym autorem, gdy pisze, że „coaching jest rozmową w całości skupioną na rzeczach ważnych, rozmową, w której rozmówcy – przy chyba jednak większej odpowiedzialności coacha w tym zakresie – dbają, aby ograniczyć się do rzeczy ważnych. Bo przecież na przykład rozmowa doradcy inwestycyjnego z klientem też jest w efekcie znacząca, ale jest w niej wiele pobocznych tematów i przekazów [...]. W coachingu wszystkie poboczne przekazy i tematy są włączane w istotę rozmowy i ich znaczenie jest wspólnie badane. I wtedy to jest coaching” (tamże).

Istotą coachingu jest rozmowa, a osią tej rozmowy są wnikliwe, właściwie zadawane pytania. Nieprzypadkowo coacha określa się mianem „człowieka, który pyta”. Nieprzypadkowo też jeden z wybitnych coachów ma na wizytówce napis „Akuszer”. To bezpośrednie nawiązanie do źródeł coachingu – postaci Sokratesa, starożytnego myśliciela uważanego za prekursora omawianej profesji. Jego rozumienie roli nauczyciela jest zaskakująco zbieżne z dzisiejszym rozumieniem zadań coacha. Sokrates podkreślał, że rola ta nie polega na przekazywaniu drugiemu człowiekowi „niewzruszenie pewnej” wiedzy. Tej bowiem sam nauczyciel nie posiada. Chodzi raczej o wspólne dochodzenie do celu, o to, by człowiek, umiejętnie wspierany, wykorzystał potencjał drzemący we własnym wnętrzu. Sokratejski nauczyciel nie tworzy żadnej wiedzy, nikogo nią nie obdarza. Jego misją, tak jak misją akuszerki, jest „dziecko odbierać”, pomagać w rozwoju ludziom, którzy z istoty swego człowieczeństwa noszą w sobie „myśl zdrową i prawdziwą”.

Pora wrócić do współczesności i odnieść działania coachingowe do dzisiejszej praktyki. Czy uda się wskazać „jedynie słuszną” definicję? Odpowiedź

musi być, niestety, przecząca. Jak zauważa Łukasz Kama Marciniak (2021, s. 16): „Mamy zupełnie różne definicje coachingu przygotowywane przez naukowców precyzujących zakres terminu, firmy szkoleniowe zachęcające potencjalnych klientów, ekspertów coachingu wprowadzających w praktykę adeptów, stowarzyszenia profesjonalne prezentujące specyfikę swojego podejścia, coachów rozpoczynających pracę z klientem, menedżerów przygotowujących wdrożenie coachingu w firmie i wiele innych osób powiązanych z coachingiem. Różne cele i interesy, odmienne podstawy konceptualne i różne okoliczności sprawiają, że niezwykle trudno stworzyć definicję satysfakcjonującą wszystkich zainteresowanych”.

Może więc, zamiast poszukiwać definicji, warto próbować określić istotę omawianego pojęcia przez odróżnienie go od innych form wspierania jednostek i zespołów? Do zagadnień tych powrócimy w dalszej części książki.

Sposobów rozumienia coachingu jest, jak wskazywaliśmy, niezwykle dużo. Oscylują one od bardzo wąskiego rozumienia tego pojęcia jako zbioru określonych technik i narzędzi aż po te teorie, w których coaching staje się wręcz koncepcją filozoficzną, rozumianą jako całościowa wizja myślenia i działania. Wyrazem tego ostatniego podejścia jest pochodzący z 1998 roku poruszający tekst, w którym znajdujemy m.in. następujące słowa (Kimsey-House i in. 2019, s. 221–222):

„Wyobraźmy sobie świat, w którym podstawowe umiejętności i podejście coachingowe są powszechnie wykorzystywane – nie tylko przez coachów, ale też przez wszystkich. [...]

W świecie, w którym obowiązują fundamentalne zasady coachingu, ludzie byliby zaangażowani w dotrzymywanie zaciągniętych wobec siebie zobowiązań do prowadzenia przynoszącego satysfakcję życia osobistego i zawodowego. Mniej byliby w stanie tolerować życie «drugiej kategorii», a bardziej skłonni decydować, że nie poprzestaną na czymkolwiek, co nie będzie życiem pełnym, w którym maksymalnie wykorzystuje się swoje talenty i umiejętności. [...] Wyobraźmy sobie świat, w którym każdy miałby śmiałą wizję swojej pracy, poczucie wyboru i celu. Wyobraźmy sobie świat zaangażowanych ludzi działających z pasją, zdeterminowanych, aby wnieść istotny wkład w życie innych, w pełni doświadczających własnego życia. Byłby to świat czerpiący z najszczerzych wysiłków i najlepszych talentów wszystkich ludzi – nie zaś z ich uległości, ich ciał siedzących za biurkiem, pracujących przy maszynach albo stojących za ladą przy zaangażowaniu zaledwie dziesięciu procent możliwości umysłu. [...]

Wyobraźmy sobie, że aksjomaty coachingu funkcjonowałyby wszędzie: w relacjach międzyludzkich, pracy zespołowej, stosunkach międzynarodowych. Wyobraźmy sobie, jak bardzo zmieniłby się świat, gdyby ludzie zawierali między sobą sojusz, zanim zaczną wspólnie realizować projekt biznesowy lub być parą. Jak by to wyglądało, gdyby ludzie rutynowo mówili

Autorka opisuje, jakie zasady i standardy etyczne muszą być przestrzegane, aby proces profesjonalnego coachingu przebiegał prawidłowo, autentycznie wspierając rozwój jednostek i zespołów.

W książce omówiono m.in.:

- istotę i rodzaje coachingu;
- relacje między coachingiem a innymi formami wspierania rozwoju, takimi jak mentoring, konsulting, szkolenia;
- różnice między coachingiem a psychoterapią;
- najważniejsze zasady zawarte w kodeksach etycznych coachingu.

Ciekawe i praktyczne uzupełnienie treści stanowi część, w której kilkunastu coachów wywodzących się z różnych nurtów i szkół omawianej profesji dzieli się swoimi doświadczeniami zawodowymi. Omawiają oni dylematy etyczne pojawiające się w codziennej pracy coachów oraz propozycje ich rozstrzygnięcia.

Wydanie II zostało rozszerzone o wiele nowych opinii oraz zaktualizowane. Czytelnik otrzymuje więc przegląd najnowszych uregulowań dotyczących profesji coacha.

„Problematyka coachingu jest podejmowana przez wielu autorów. W (...) utworze wyeksponowano etyczne aspekty prowadzenia coachingu i to nadaje pozycji walor oryginalności”.

dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ

„Niewątpliwą zaletą książki jest przedstawienie zagrożeń i trudności towarzyszących pracy coacha, co można uznać za nowatorskie, bo w wielu publikacjach dotyczących coachingu dominuje «bezproblemowe», nawet apologetyczne ujęcie”.

dr hab. Danuta Ślęczek-Czakon, prof. UŚ

„Jak zbudować lub utrzymać merytoryczny fundament w swojej pracy coachingowej? Proszę zacząć od tej publikacji! Doskonała w każdym akapicie – zarówno dla młodych, jak i doświadczonych adeptów sztuki coachingowej”.

Agnieszka Deja, prezes International Coach Federation Polska

„Pozycję polecam wszystkim coachom, superwizorom i osobom zainteresowanym coachingiem, które pragną rozwijać swoją uważność etyczną w coachingu”.

Bartosz Berendt, prezes Izby Coachingu



9 788382 862102 W02P01

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45
zamowienia@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

cena 59 zł (w tym 5% VAT)

ISBN 978-83-8286-210-2



9 788382 862102

wydanie II