

## Coach - cóż to za Gość? - wprowadzenie do cyklu

Kilka tygodni temu, kiedy prowadziłam warsztaty z przywództwa w jednym z hoteli na Mazurach, spotkałam przy kolacji jeszcze dwie grupy odbywające podobne zajęcia. Po krótkiej pogawędce i wymianie wizytówek z kolegami prowadzącymi pozostałe grupy odkryłam na otrzymanych wizytówkach „magiczną informację”, która bardzo mnie zaintrygowała. Pod każdym z nazwisk widniał dopisek: „Coach, trener, konsultant”. Informacja była tym bardziej intrygująca, że po naszej krótkiej rozmowie miałam wiele wątpliwości, co do rozumienia przez nas bądź co bądź kolegów z branży, znaczenia wspomnianych kategorii.

Jeśli my, ludzie, działający teoretycznie w tym samym środowisku zupełnie inaczej rozumiemy i interpretujemy podstawowe kategorie, i naszą misję zawodową, to cóż ma zrobić i jak to zrozumieć osoba otrzymująca takową wizytówkę. Jak ma to rozumieć osoba przymierzająca się do rozpoczęcia swojej drogi zawodowej w tymże obszarze?

Zaczęłam zastanawiać się nad wielowymiarowym sensem tej „magicznej informacji”. Następnego dnia przetestowałam siłę i interpretację tego komunikatu na mojej grupie. I nie powiem, dla laika (a nawet i niekoniecznie, bo większość grupy była to kadra kierownicza) komunikat: „Coach, trener, konsultant” - brzmi przekonująco i robi wrażenie.

Efekt marketingowy znakomity, ale czy rzeczywiście zrozumieli?

Finalnie padło pytanie, zadane przez jednego z uczestników: „Kim generalnie jest Coach, bo to takie modne słowo w ostatnich czasach i czym właściwie różni się ten Gość od trenera i konsultanta?”.

Sytuacja ta zainspirowała mnie do napisania cyklu „Ścieżka rozwoju Coacha”, w którym chciałabym zmierzyć się z tym, jak zostać i być Coachem we właściwym tego słowa znaczeniu. Czyli jak nie poprzestać jedynie na „chwytliwym”, ale nie do końca zrozumiałym podpisie na wizytówce. Są to oczywiście moje osobiste przemyślenia wsparte wiedzą, literaturą przedmiotu oraz doświadczeniem. Wierzę jednak, że staną się one nie tylko źródłem informacji skłaniających do analizy tematu czy dyskusji, lecz pozwolą również na przekazanie osobom zainteresowanym zagadnieniami coachingu pewnej dozy wiedzy i inspiracji.

Wracając do powyższej „magicznej informacji”, pozwolę sobie jedynie krótko wspomnieć o kategorii „konsultant”, bo jest ona dość jednoznaczna. „Konsultant” oznacza najczęściej „wysokiej rangi” specjalistę w danej dziedzinie, służącego autorytetem, własną wiedzą i pomocą w opracowaniu, ocenie lub/i weryfikacji jakiegoś zagadnienia, projektu czy problemu. Przy czym, aby określnik ten wnosił coś sensownego w komunikacji, należałoby dodać, w jakiej dziedzinie/sferze/branży konsultant świadczy swoje usługi.

Chciałabym docelowo skoncentrować się na kategoriach „Coach” i „coaching”, choć w tym momencie dla jasności tematu należałoby jednak pokrótce odnieść się do kategorii „trener” i relacji do kategorii „Coach”.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

## „Trener” a „Coach”

W naszej rzeczywistości najczęściej mianem trenera określa się osobę prowadzącą szkolenia lub warsztaty mające na celu rozwój pewnych umiejętności i poszerzenie wiedzy w określonym zakresie tematycznym np. zarządzanie zespołem, nowe zasady naliczania podatku VAT. Dlatego termin „trener” jest bardziej utożsamiany z przekazywaniem wiedzy i doskonaleniem umiejętności zastosowania tejże wiedzy w praktyce. W takim pojmowaniu tej kategorii podkreślone są zdecydowanie dydaktyczne priorytety.

Mamy trenerów specjalizujących się w szkoleniach twardych, czyli przekazywaniu i utrwalaniu wiedzy w konkretnych, specjalistycznych zakresach, np. IT oraz trenerów prowadzących zajęcia w zakresie rozwoju tzw. umiejętności miękkich, czyli ogólnie rzecz ujmując w rozwoju potencjału osobistego. W tym drugim przypadku chodzi o przekazanie pewnej dawki wiedzy o niezbędnych narzędziach i technikach potrzebnych do pełnienia określonych funkcji w organizacjach czy też życiu prywatnym. Wiedza ta pozwala na budowanie pozytywnych relacji międzyludzkich i zarządzanie nimi.

W rozwoju branży trenerskiej i zakresów tematycznych, w których prowadzone są działania coraz większy nacisk kładzie się na rozwój właśnie umiejętności miękkich. Trenerzy w powyższym ujęciu koncentrują się głównie na umiejętnościach i ich doskonaleniu i to one stają się celem treningu, sesji, warsztatu.

Duża grupa trenerów w trakcie prowadzonych zajęć stosuje wiele technik i narzędzi mających na celu pobudzenie aktywności, inwencji i kreatywności uczestników tak, aby „naprowadzić” ich na pewne rozwiązania już udokumentowane merytorycznie. Ma to też za zadanie utwierdzić niejako uczestnika, że choćby intuicyjnie czuje sens przekazywanej mu wiedzy. W efekcie prowadzi to do znacznego wzrostu poziomu samooceny, wzrostu samoakceptacji i wiary we własne możliwości. Dzięki temu sam trening staje się bardziej efektywny i inspirujący. Mimo iż nadal trener koncentruje się na przekazaniu partii wiedzy i na tej podstawie doskonaleniu pewnych umiejętności, wchodzi już w obszar poszukiwania indywidualnych rozwiązań przez uczestników. Trener wykonuje w ten sposób duży krok w kierunku zwiększenia interaktywności i zagłębiania się w wewnętrzny potencjał osób, z którymi pracuje.

Bardzo modne stały się też treningi kreatywności. Zmierzają one głównie w kierunku dostarczenia kadrze menedżerskiej odpowiednich narzędzi, metod i doskonalenia umiejętności w wykorzystaniu tychże do efektywniejszego zarządzania zespołami. W ramach treningów kreatywności odbywają się też sesje z całymi zespołami, pozwalające na wypracowanie nowatorskich rozwiązań dla organizacji w stosunku do tych przyjętych wcześniej. Takie sesje zmierzają również do wykorzystania wewnętrznych potencjałów ludzkich i organizacji.

Generalizując, powyższe treningi służą do nieustannego rozwoju i samodoskonalenia. Jednocześnie zwiększają one zainteresowanie współtwórców nowych rozwiązań i nowych kierunków rozwoju do ich konsekwentnego wdrażania, realizacji, akceptacji i silnej identyfikacji z nimi. Pokusiłabym się o stwierdzenie, że właśnie tu, w punkcie przesunięcia nacisku działalności trenerskiej ku

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.

kreatywności i pobudzaniu potencjałów wewnętrznych, następuje styk pracy Coacha i trenera.

W obu przypadkach niewątpliwie chodzi o wzrost efektywności i rozwój. Jednak w praktyce oba procesy mimo wspólnych punktów stykowych mają inny przebieg i koncentrują się na inaczej sprecyzowanych celach.

### **„Coach” i „coaching”**

Oba terminy „Coach” i „coaching” budzą niestety cały czas wiele wątpliwości przy próbie zrozumienia ich poprzez dosłowne tłumaczenie językowe. I pomimo faktu, iż słowo „Coach” oznacza w tłumaczeniu dokładnie „trener”, to jednak istota wykonywanych przez Coacha i trenera funkcji, i zadań w praktyce jest inna.

„Coach” pochodzi od określenia „coaching”, który przywędrował do nas z Anglii. „Coaching” w swym specyficznym - acz właściwym dla naszego przedmiotu rozważań ujęciu - jest określany jako proces pozwalający coachowanemu człowiekowi odnaleźć i wdrożyć rozwiązania najbardziej zgodne z jego postrzeganiem sytuacji i odpowiednie dla niego samego. Jak wyraźnie widać z powyższej interpretacji procesu coachingu, Coach powinien być skoncentrowany na ułatwieniu coachowanemu znalezienia rozwiązania.

Sam coachowany jest wyłącznym kontrolerem tego procesu. To on sam w praktyce (inspirowany jedynie przez Coacha) poszukuje rozwiązań, wyznacza kierunek działania i decyduje, co jest najbardziej zgodne i odpowiednie z jego światopoglądem. Podstawowa rola Coacha sprowadza się do specyficznego sposobu prowadzenia dialogu z coachowanym. Dialog ten powinien mieć na celu pomóc coachowanemu w lepszym zrozumieniu własnych myśli, działań, emocji, ludzi i sytuacji dziejących się wokół niego oraz spostrzeżeniu nowych perspektyw i znalezieniu rozwiązania.

Jak widać Coach nie jest doradcą, ani konsultantem, nie jest też instruktorem ani „klasycznym” trenerem czy wykładowcą. Nie jest jego zadaniem przekazać i utrwalić wiedzę czy też sprawdzić poziom jej przyswojenia.

Płaszczyzna, po której porusza się Coach, jest dość rozległa i wymaga nie tylko wiedzy z zakresu samego coachingu, ale również wiedzy z wielu dziedzin nauki. Niezbędne jest też odpowiednie doświadczenie oraz predyspozycje indywidualne, w szczególności wysoki poziom inteligencji emocjonalnej i empatii.

Podsumowując, pozwolę sobie zakończyć cytatem guru i jednego z ojców coachingu, którym jest Thomas Leonard. W swej wypowiedzi daje nam dość wymowną odpowiedź na nasze tytułowe pytanie - kim powinien być ktoś nazywany Coachem: “Great coaching is not really about coaching skills, competencies or even proficiencies. It's about being a great person. Great people make great coaches.”

O tym jak dokładniej zrozumieć coaching, co nam pomoże stać się Coachami i być godnymi powyższego określenia, podyskutujemy w kolejnych częściach cyklu, na które serdecznie zapraszam.

Autor:

[Agnieszka Elżbieta Czarnecka](#)

© Wszystkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie bez zgody autora zabronione.