



SZKOŁA COACHINGU
KATARZYNA KUZAK

BLOG

FREE

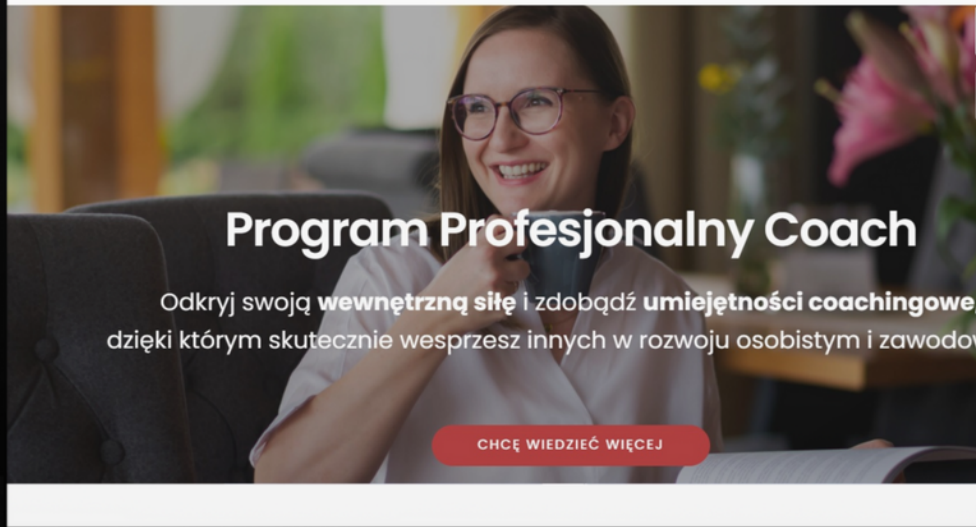
MODEL MOTYLA™

SZKOLENIA I KURSY ▾

SESJE ▾

O MNIE

KONTAKT



ZDOBĄDŹ
ZAWÓD COACHA
W 5 MIESIĘCY

ACSTH

ICF APPROVED COACH SPECIFIC
TRAINING HOURS

ICF

PROGRAM Z AKREDYTACJĄ
INTERNATIONAL COACHING
FEDERATION

COACHING W BIZNESIE

MODUŁ 4

SZKOŁA COACHINGU KATARZYNA KUZAK

4 PERSPEKTYWY - O'CONNOR

SYSTEMIC WORK -4 PERSPECTIVES OF RELATIONS

Ja "Anna"

- Co jest ważnego w tej relacji?
- Co potrzebujesz zrobić inaczej?
- Czego potrzebujesz mniej lub więcej do uzyskania tej relacji taką, jaką chcesz, aby była?

Czego jesteś świadomy?

Co jest istotą (esencją) tej relacji?

Metapozycja

Druga osoba

- Co jest ważnego dla Ciebie w tej relacji?
- Co Anna potrzebuje zrobić inaczej?
- Czego ta relacja potrzebuje (mieć) mniej lub więcej aby była taką, jaką Anna chce, żeby była?

System

- Co jest ważnego w tej relacji z punktu widzenia systemu?
- Co Anna potrzebuje zrobić inaczej?
- Czego ta relacja potrzebuje (mieć) mniej lub więcej aby była taką, jaką Anna chce, żeby była?

Obserwator

- Co jest ważnego w tej relacji z punktu widzenia obserwatora?
- Co Anna potrzebuje zrobić inaczej?
- Czego ta relacja potrzebuje (mieć) mniej lub więcej aby była taką, jaką Anna chce, żeby była?

TRZY PYTANIA – Alan Seale

Transformująca obecność

Podejście Transformującej Obecności zostało stworzone w oparciu o trzy kluczowe pytania:

1. Co chce się zdarzyć?
2. Kim (to coś) chce być?
3. Co (to coś) chce być zrobić?

Możliwe wersje pierwszego pytania to:

- Jakie możliwości/opcje są dostępne dla ciebie lub twojej organizacji teraz?
- Jak brzmi przekaz, który dokłada starań, by do ciebie dotrzeć?
- Jaki jest pojawiający/ wyłaniający się potencjał?
- Na czym polega zmiana, która czeka, by się zdarzyć?

Możliwe wersje drugiego pytania to:

- Jaką twarz te możliwości lub potencjały chciałyby być pokazać?
- O wykorzystanie jakich umiejętności lub cech to coś cię prosi?
- Jaką rolę (to coś) chce być odegrać/grąć?

Możliwa wersja trzeciego pytania to:

- Jaki jest twój kolejny krok?

MOŻLIWOŚCI → OBECNOŚĆ → DZIAŁANIE

Z tych trzech pytań wyłania się **Model Transformującej Obecności:**

Transformująca Obecność oznacza nieustanne bycie świadomym tego, co się pojawia/wyłania, tego, jaką twarz to coś chce, byśmy pokazali i jak chce, byśmy się zaangażowali. Im częściej zadajemy te trzy pytania i uosabiamy ten model, tym naturalniejsze się one wydają. Praktykując, uczymy się wyczuwać obecność tych trzech pytań lub po prostu w którymś momencie w jednej chwili pojmujemy wszystkie trzy kroki procesu.

MODEL DISCO– Alan Seale

DiSCO to w angielskim akronim czterech poziomów: **Dramat-Drama, Sytuacja-Situation, Wybór-Choice i Możliwości-Opportunities**. (Litera „i” oznacza informacje!) Ten prosty model pokazuje, w jaki sposób w codziennym życiu nawykowo reagujemy na wydarzenia i ich okoliczności. Jest to niezwykle prosty, acz skuteczny model, który pomaga wyjść z miejsca bezradności i w sposób aktywny uzdrawiać społeczność i tworzyć świat, który działa. Nie jest to magiczna pastylka, a skuteczny i mocny „kolejny krok”.

4 POZIOMY ZAANGAŻOWANIA

Pomyśl o sytuacji w swoim życiu lub pracy, która teraz domaga się twojej uwagi. Jeśli jest to coś, co zabiera cię na **poziom „dramatu”** to jeszcze lepiej, choć nie jest to warunek konieczny. Jeśli zamierzasz przeprowadzać przez to ćwiczenie partnera lub grupę, dobrze byłoby, żeby uczestnicy wybrali „temat”, o którym potem będą mogli swobodnie rozmawiać. Nie chodzi o to, by opowiadali o sytuacji ze szczegółami, nie jest to konieczne, a właściwie jest niepotrzebne. Ważne, jakich odkryć dokonali i czego się dzięki temu procesowi nauczyli.

Pozwól odejść jakimkolwiek osądom lub założeniom, które masz w związku z tymi czterema poziomami, jak również pozwól sobie w pełni ich doświadczyć. Innymi słowy naprawdę pozwól sobie zanurzyć się w „dramacie”, nawet jeśli uważasz, że jesteś zbyt oświecony lub rozwinięty, by spotykać się ze swoim tematem w tym miejscu! W tym ćwiczeniu chodzi o to, by doświadczyć każdego z czterech poziomów najpełniej, jak to możliwe, a w trakcie procesu przyzwolić na pojawienie się wątpliwości na temat siebie samego oraz innych.

Rozpoczynasz od spotkania swojego tematu tylko i wyłącznie na poziomie „dramatu”. Oto twoja szansa – masz niepowtarzalną okazję, by przez kilka minut skoczyć na główkę do „**dramatu**”! Zauważ, jakie odczucia w ciele oraz w całym twoim systemie energetycznym powoduje zaangażowanie się w poziom „dramatu”? Co dzieje się z twoim oddechem? Jaka jest twoja relacja z tematem, kiedy jesteś w „dramacie”? Co się dla ciebie liczy? Kim się stajesz, kiedy zostajesz złapany w sieć „dramatu”?

Jeśli pracujesz z partnerem, porozmawiaj z nim o tym co zauważacie, kiedy znajdujecie się na tym poziomie. Następnie poświęćcie chwilę, by otrząsnąć się z energii pierwszego poziomu i zejść niżej na poziom „sytuacji”.

Poziom „sytuacji” dotyczy faktów – zauważenia, co właściwie się dzieje oraz jaki ciąg wydarzeń spowodował, że znajdujesz się właśnie w tym miejscu i czasie. Ogólnie rzecz biorąc, twoim najważniejszym zadaniem jest naprawić wszystko, co jest zepsute, nie działa należycie lub sprawić, by wróciło do stanu optymalnego. Poświęć kilka chwil, by spojrzeć na temat z perspektywy „sytuacji”. Zorientuj się, co się dzieje i po prostu to napraw. Teraz.

Angażując się w temat z poziomu „sytuacji”, zauważ, co dzieje się w twoim ciele i z twoim oddechem? Co zmienia się w twojej relacji z tematem? Co się dla ciebie liczy? Jak to jest być w „sytuacji”?

Po kilku chwilach otrząśnij się z energii „sytuacji” i zejźdź na kolejny poziom, czyli poziom „wyboru”.

Lądowanie na poziomie „**wyboru**” to jakby przekroczenie progu. Kiedy wykraczasz poza próby zarządzania „sytuacją” i wymuszenia konkretnych działań, dokonuje się niezwykła zmiana. Tutaj zdajesz sobie sprawę, że być może nie jesteś w stanie zmienić tego, co się dzieje, ale możesz wybrać, jak chciałbyś się do tego odnieść. W „wyborze” bierzesz odpowiedzialność za siebie, swój wkład w sytuację oraz rolę, którą w niej grasz i świadomie wybierasz rolę, którą chcesz grać od tej chwili.

Zauważ, co się w tobie zmienia, kiedy wchodzisz w „wybór” – jednak nie wybór dotyczący tego, co chcesz zrobić tylko tego, kim chcesz być. Co zmienia się w relacji pomiędzy tobą, a tym co się wydarza? Co na tym poziomie staje się dla ciebie ważne?

Z poziomu „wyboru” opadnij na poziom „**możliwości**”. To tu znajduje się coś, co zaiste chce się wydarzyć w twojej sytuacji. Jakie możliwości są dostępne w ramach tego, co się dzieje? Na czym polega ta zmiana, która usiłuje się wydarzyć lub jak brzmi przekaz, który usiłuje przykuć twoją uwagę?

Poświęć czas na to, by odkryć „możliwości”, które na ciebie czekają. A kiedy już poczujesz, co takiego chce się wydarzyć, wejźdź na poziom „wyboru”. Jak ta głębsza i większa wiedza dotycząca „możliwości” wzbogaca twoje rozumienie roli, którą możesz w tym wszystkim odegrać? A następnie wejźdź na poziom „sytuacji”. Jak zmieniło się twoje postrzeganie i rozumienie tego, co się dzieje?

COACHING PERSPEKTYW The Coaches Training Institute

COACHING PERSPEKTYW - The Coches Training Institute

W świecie zmian, pośpiechu, wypełnionych kalendarzy i robienia 5 rzeczy na raz mamy czasem potrzebę zatrzymać się, złapać równowagę. Ta równowaga to pewne marzenie o tym jak chcielibyśmy żyć – zbliżamy się do niej, osuwamy się od niej, czasem przechodzimy przez nią, trwamy w niej przez chwilę żeby znów się oddalić. Utrzymanie stanu równowagi wymaga balansowania między różnymi decyzjami i umowami. Nasze życie przypomina świąteczny obiad: stół zastawiony smakowitymi daniami, wykwintnymi przekąskami, alkoholami, owocami. Co wybrać? Z czego zrezygnować? Co zjeść żeby żyć w zgodzie ze swoimi przekonaniem, postanowieniami, marzeniami?

Paradoksalnie ludziom trudno jest radzić sobie z dobrobytem: nie da się chodzić w dwóch garniturach na raz i zjeść wszystkiego ze świątecznego stołu. Często przychodzą na coaching żeby odpowiedzieć sobie na pytanie: Czy mogę mieć wszystko czego chcę? W jaki sposób mogę to zrobić?

Jako coachowie pracujemy z klientami nad osiągnięciem ich celów, spełnieniem marzeń, zrealizowaniem wizji życia jakie daje im spełnienie. A te marzenia i wizje są bardzo różne: jedni potrzebują zwolnić, prowadzić życie bardziej intencjonalne, uważne i prostsze. Dla innych spełnienie to szybkość, intensywność, luksus. Życie „poza równowagę” ma miejsce wtedy kiedy okoliczności lub inni ludzie decydują za nas: „musze...”, „powinienem...”, „nie mogę...”, „nie wypada...”.

Kiedy pracując z ludźmi widzimy, że okoliczności, inni ludzie, silne przekonania lub inne zewnętrzne sprawy doprowadzają klienta do ściany, do miejsca niemożliwości to znak, że przyszedł czas na zmianę perspektywy, na otworzenie się na nowe możliwości.

To prawda, życie jest stołem świątecznym – im bardziej zasobnym i wykwintnym tym lepiej: sekret tkwi w tym, żeby wiedzieć co wybrać i mieć świadomość czemu ten wybór służy. Naszą rolą jako coachów jest wesprzeć klienta w dobrych, służących mu wyborach. Każdy wybór wymaga od niego podjęcia decyzji: czemu powie tak, czemu powie nie. I do tego służy coaching perspektyw.

Formuła Coachingu Perspektyw (Balance Coaching) wypracowana została w The Coaching Training Institute i jest częścią kursu Coaching Academy.

Składa się z 5 kroków:

1. Krok pierwszy: Pomóż klientowi dostrzec, że utknął w pewnej perspektywie patrzenia na swój problem.

Ludzie, którzy utknęli w problemie posługują się językiem niemożliwości: nie da się, niemożliwe, nie do zrobienia, to po prostu tak musi być. Koniec. Nie ma innych opcji. Rola coacha polega na ukazaniu im miejsca w którym się znajdują, uwydatnieniu ich problemów, odzwierciedleniu ich uczuć i przekonań w tym właśnie miejscu. W tym miejscu może pomóc klientowi nadać nazwę temu miejscu: np. Beznadzieja. Pułapka, Bezsilność etc.

2. Drugim krokiem jest: Zidentyfikowanie kolejnych perspektyw.

Tutaj coach pomaga zrozumieć klientowi, że miejsce niemocy to tylko jedno ze spojrzeń na jego problem czy sytuację w której się znajduje. Na tym etapie klient zaczyna widzieć, że Bezsilność w relacji z dzieckiem to nie temat coachingu – to jedna z możliwości patrzenia na jego więź z dzieckiem. Tematem pracy jest relacja z dzieckiem.

W tym procesie bardzo ważna jest rola coacha w określeniu tematu i oddzieleniu tematu od perspektyw w jakich znajduje się klient.

W jakiej relacji jesteś ...X ? to pytanie które ułatwia zidentyfikowanie co jest tematem a co perspektywą.

Przykład:

Tematem może być: moja praca, mój związek, moja kariera, relacja z pracownikiem etc. Problemy małżeńskie to perspektywa patrzenia na mój związek. Były też przecież inne perspektywy: miesiąc miodowy, wycieczka na Hawaje, urodziny pierwszego dziecka etc.

3. Krok trzeci: wejdź w każdą perspektywę, odkryj ją wszystkimi zmysłami.

Za każdym razem kiedy wybierasz z klientem nową perspektywę pozwól mu ją dokładnie odkryć: wyobrazić sobie, poczuć, usłyszeć, zanurzyć się w nią w pełni. Dopiero kiedy masz pewność, że klient pobyt w danej perspektywie na tyle długo, że ją rozumie możecie wybierać kolejną perspektywę. Klient może wybierać perspektywy samodzielnie – możesz też wybrać perspektywę dla niego: taką, której się nie spodziewa, która zmieni jego punkt widzenia, która wybije go z rutyny. Im więcej perspektyw tym lepiej.

Ważne, aby klient nie przywiązywał się do żadnej z nich i wybrał ich kilka. Dopiero kiedy masz pewność, że klient wie, że „utknięcie” to tylko jedna z wielu możliwości, możesz przejść do kolejnego kroku.

4. Wybierz najbardziej zasobną perspektywę

Do dalszej pracy klient potrzebuje wybrać najlepszą, najbardziej zasobną perspektywę: taką, która maksymalnie zwiększa jego możliwości i opcje. Nie znaczy to patrzenie na swoją sytuację w ten sposób przez całe życie: klient może zdecydować, że będzie działał w tej perspektywie przez jakiś czas: np. tydzień, miesiąc etc.

5. Stwórz plan działania dotyczący sytuacji nad którą pracujesz

Wybranie nowej perspektywy jest dla klienta dużą zmianą. To miejsce, z którego jego świat wygląda inaczej. W tym miejscu podnosi się znacznie energia klienta i jego wola do wprowadzania zmian w swoim życiu. To wspaniałe miejsce do stworzenia twórczej, kreatywnej listy nowych możliwości. Tutaj rolą coacha jest zrobienie klientowi „burzy mózgów” dotyczącej nowych rozwiązań. Im więcej tym lepiej, każdy pomysł jest dobry.

6. Doprowadź klienta do podjęcia zobowiązania

Tworzenie rozwiązań może być bardzo miłą czynnością. Wielu klientów tkwi nieustannie w procesie planowania i nie posuwa się ani na krok ze zmianami które są dla niego ważne. Zobowiązania, które realizujemy nie pochodzą z głowy – pochodzą z głębi jestestwa i tożsamości. Kiedy wybieramy film w kinie albo danie w menu w restauracji nasz wybór nie jest tylko logiczny. Pochodzi z naszego ciała, naszych emocji, naszych wartości i przekonań – odpowiada na głębokie pytanie: na co masz tak naprawdę ochotę? Co uczyni cię bardziej spełnionym? Co uhonoruje Twoje wartości i to kim jesteś? Kiedy mamy już listę możliwych rozwiązań zadaniem a jest pilnowanie aby wybór klienta był głęboki i żeby zobowiązanie które podejmie było prawdziwe.

Czy jesteś gotowy do podjęcia tego zobowiązania? Czy wiesz z czym ono się wiąże? Czy je podejmiesz? Zobowiązanie wypowiedziane głośno do innych, np. do a ma nową moc i siłę realizacji. doprecyzowuje zobowiązanie klienta: co zrobisz konkretnie, do kiedy, skąd będę o tym wiedział?

7. Podjęcie akcji

Ostatnim etapem coachingu perspektyw jest podjęcie przez klienta akcji pochodzącej ze zobowiązania. Od tego momentu piłka jest po stronie klienta. To do czego się zobowiązał ma przybliżyć go do samorealizacji i bardziej spełnionego życia.

Podjęcie akcji oznacza zmiany – czasem trudne i wymagające wiele dyscypliny. To miejsce na uszanowanie i docenienie decyzji i odwagi klienta.

STAWIANIE WYZWAŃ

Celem coachingu jest prowadzenie klientów kierunku ich spełnienia. Na tej drodze klienci odkrywają siebie, uczą się wiele o sobie ale też podejmują śmiałe decyzje, które przybliżają ich w stronę celu i spełnienia. Kroki jakie podejmują Klienci są czasem większe a czasem mniejsze. Zależą od gotowości klienta i ...coacha. Coach poprzez swoje pytania, doprecyzowanie celów, zadawanie zadań pobudza klienta do działania. Wielkość zadań na ogół określa wielkość kroków jakie wykonuje klient. Coach który wierzy w swoich klientów jest gotowy stawiać im wielkie wyzwania. Wyzwania które radykalnie zmieniają życie klientów na takie o jakim marzą. Wielkie Wyzwania są jak Buty Siedmiomilowe – nadają życiu diametralnie inną perspektywę.

Dobre wyzwanie to takie, które wgniecie klienta w fotel, które mu zatrzyma na chwilę oddech.

Czy jesteś gotowy pójść DZIŚ do szefa z wypowiedzeniem? (do kogoś kto od roku marudzi o zmianie pracy)

Czy od dziś będziesz ćwiczyć 6 razy dziennie po 2 godziny? (to kogoś, kto od miesiący deklaruje, że chce schudnąć)

Czy będziesz chodzić z córką na tenisa codziennie przed pracą? (do kogoś, kto narzeka, że nie ma czasu dla dzieci i na swój hobby)

Wyzwania mają być wielkie, taki wielkie jak możliwości naszych klientów. Na dobre wyzwanie klient powinien odpowiedzieć: „nie, do cholery, nie ma takiej opcji”.

Wyzwania klient nie musi podjąć – może je odrzucić i może dać swoją kontrpropozycję. Na ogół im większe wyzwanie otrzyma klient tym lepszą kontrpropozycję przedstawi, co tak czy inaczej przybliży go znacznie bardziej do celu niż gdyby otrzymał od a nieśmiałą prośbę:

Zrezygnujesz z tej pracy w tym roku?

Jesteś gotowy na pójście na siłownię?

Czy możesz chodzić z córką na tenisa raz w miesiącu?

Wielkie wyzwania dają klientom szansę stawiać się Wielkimi – czyli takimi jakimi SĄ naprawdę.

DOCENIENIE

W odróżnieniu od informacji zwrotnej docenienie jest oparte na tożsamości klienta a nie na jego zachowaniu.

Coach docenia klienta za wszystkie wyzwania, które ten podejmuje. Nawet jeśli w ocenie coacha osiągnięcie klienta jest mało znaczące, docenia je, ze świadomością, że może ono znaczyć bardzo dużo dla klienta. Docenienie stymuluje klienta do dalszych osiągnięć i przekraczania swoich granic. Docenianie powinno być skierowane bezpośrednio do klienta i doceniać JEGO SAMEGO (poziom tożsamości) a nie to co robił lub nauczył się (poziom zachowania, umiejętności).

W taki sposób sformułowane docenienie stanowi znacznie większą wartość dla klienta i dodaje mu skrzydeł w tym co robi. Planowanie strategii działania przy realizacji projektu.

np. W Twoim zadaniu jest wiele osobistych refleksji i przeżyć. Napisałeś naprawdę ciekawą, inspirującą pracę domową...(docenienie pracy klienta, informacja zwrotna)
Jesteś niezwykle inspirującym człowiekiem, zachwyciłam się twoją pracą domową...(docenienie klienta).

#Wnioski. Co zabierasz dla siebie z tego ćwiczenia?

#Ćwiczenie

Przeprowadź sesję coachingową z wykorzystaniem ćwiczenia "Coaching perspektyw"





LANDSWORK

To narzędzie ma na celu poznanie perspektyw innych działów (osób, części danego zespołu) oraz zdobycie wiedzy na temat swojej roli (działu, części zespołu). Buduje zrozumienie, współpracę, empatię w zespole, poprawia komunikację i podwyższa efektywność zespołu.

1. Podziel przestrzeń na podłódze (tak jak w "coachingowym kole kompetencji"). W tej przestrzeni powinno być tyle części ile działów / grup bierze udział w doświadczeniu plus jeden dodatkowy, który jest odzwierciedleniem części wspólnej "Our Land".
2. Każdy dział staje w przypisanej sobie części. Jako facylitator dopytujesz jakie jest stanowisko poszczególnych działów w kwestii diskutowanego zagadnienia.
3. Ustal zasady dotyczące dalszych działań. Zachęć aby wszyscy pracowali z perspektywy takich metaumiejętności jak szacunek, głęboka demokracja oraz sympatia/życzliwość dla innych. Wytłumacz zasady. Zachęć aby uczestnicy z pełnym zaangażowaniem pozostawili swoje własne przekonania i weszli w perspektywę innego działu.
4. Zaprosz wszystkich do przestrzeni jednego działu (np. Administracji). Osoby z działu Administracji stają poza kołem.
5. Wszystkie osoby, które znajdują się w przestrzeni "Administracji" wchodzi w perspektywę tego właśnie działu.
 - **Jak to jest być tutaj?**
 - **Co jest najważniejsze w tym miejscu?**
 - **Jakie wyzwania stoją przed tym zespołem?**
 - **Jakiej pomocy i jakiego wsparcia potrzebują od innych działów?**Kiedy uczestnicy w pełni doświadczą energii oraz potrzeb tego działu zaproponuj aby nazwali te wartości, perspektywy i pomysły, które chcieliby przenieść i wzmocnić do wspólnej perspektywy "Our Land".
6. Zapytaj rzeczywisty zespół Administracji (który stoi poza kołem i słucha) jakie to wrażenie kiedy inne osoby/ działy mówią o ich świecie.
7. Zaprosz wszystkich do przestrzeni kolejnego działu i powtórz całe ćwiczenie.
8. Kiedy uczestnicy zapoznają się z wszystkimi działami zaprosz ich do perspektywy "Our Land". Dopytaj co z tego doświadczenia chcą przenieść do "Our Land".
9. Zaprosz cały zespół aby określił plan działania oraz wyznaczył kolejne kroki.

KONTRAKT

KONTRAKT COACHINGOWY

Zawarty w dniu
 pomiędzy:
 Coachee
 Przełożonym
 i Coachem

Kontrakt zawiera ustalenia dotyczące coachingu indywidualnego, które będą sprzyjać osiągnięciu przez Coachee celów procesu coachingowego.

1. Strony zobowiązują się do wypełniania następujących zobowiązań:

1.1. Zobowiązania Coacha:

- Stosowanie metod i narzędzi coachingowych pomagających Coachee osiągnąć zaplanowane, uzgodnione z Przełożonym cele;
- Przestrzeganie zasady poufności informacji dotyczących coachingu pochodzących od Coachee i Przełożonego;
- Wykorzystywanie zbudowanych z Coachee relacji tylko i wyłącznie do pracy coachingowej - nie wchodzenie w relację terapeutyczną ani osobistą w trakcie procesu coachingowego.

1.2. Zobowiązania Coachee:

- Odpowiedzialność za określenie celów i obszarów pracy oraz zaangażowanie w dążeniu do osiągnięcia jak najlepszych rezultatów, w tym podejmowanie działań zgodnych z wypracowanymi podczas sesji ustaleniami;
- Otwartość na nowe możliwości, świeże pomysły i różne sposoby poszukiwania rozwiązań – gotowość do eksperymentów i podejmowania ryzyka;
- Wykorzystywanie wszystkich swoich możliwości i posiadanych zasobów (wliczając w to osobę Coacha) do pełnego wykorzystania sesji coachingowych;
- Przygotowanie do sesji coachingowych obejmujące jasno określony cel na sesję i wykonanie zadań ustalonych podczas poprzednich sesji.

1.3. Zobowiązania Przełożonego:

Umożliwienie Coachee udziału we wszystkich zaplanowanych sesjach;
 Ułatwienie Coachee wprowadzania w życie rozwiązań wypracowanych podczas coachingu;
 Przychylność i wsparcie Coachee, jako osoby uczącej się nowych zachowań i będącej w procesie zmiany.

2.Strony zobowiązują się przestrzegać poniższych zasad organizacyjnych:

- 2.1.Proces coachingowy obejmuje spotkań indywidualnych (sesji) Coachee z Coachem. Sesje odbywają się średnio co tygodnie. W uzasadnionych przypadkach na wniosek Coacha Przełożony może podjąć decyzję o przedłużeniu procesu coachingowego maksymalnie o 2 kolejne sesje.
- 2.2. Sesja trwa 60 minut.
- 2.3. Miejsce odbywania sesji coachingowych zapewnia Coachee.
- 2.4. Jeśli Coachee spóźni się, sesja będzie skrócona o czas spóźnienia.
- 2.5. Z ważnych powodów losowych sesja może być odwołana, o ile nastąpi to w terminie nie krótszym niż 2 dni robocze przed planowaną sesją. Coach i Coachee ustalają nowy termin sesji. Druga nieobecność Coachee na zaplanowanej sesji lub nieterminowe jej odwołanie może spowodować wykluczenie Coachee z coachingu.

3. Proces coachingowy służy osiągnięciu przez Coachee następujących celów:

- 3.1.....
którego osiągnięcie widoczne będzie po
- 3.2.....
którego osiągnięcie widoczne będzie po
- 3.3.....
którego osiągnięcie widoczne będzie po

4.Wrazie zaistnienia potrzeby przedefiniowania celów w trakcie trwania procesu coachingowego, wymagane jest dodatkowe trójstronne spotkanie (Coachee, Przełożony, Coach) i zawarcie aneksu do niniejszego Kontraktu.

5. Sesje coachingowe odbędą się w następujących terminach:

SESJA NR	DATA	GODZINA
1.....		
2.....		
3.....		
4.....		
5.....		
6.....		

SESJA NR	DATA	GODZINA
7.....		
8.....		
9.....		
10.....		

6. Po zakończonym procesie coachingowym, Coach wraz z Coachee i Przełożonym **udzielają wzajemnie informacji zwrotnej** na temat stopnia osiągnięcia celów coachingu przez Coachee oraz dalsze sugestie rozwojowe dla Coachee.

Podpis Cochee

Podpis Przełożonego

Podpis Coacha

LITERATURA:

1. Kimsey-House, H., Kimsey-House, K., Sandahl, P., Witworth, S., 2014. Coaching Koaktywny. Zmiany w biznesie zmiany w życiu. Oficyna.
2. Seale, A. 2017. Transformational Presence. How To Make a Difference In a Rapidly Changing World. Center For Transformational Presence.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#Wnioski. Co zabierasz dla siebie z tego spotkania?

[Redacted area]