

DR GARY R. COLLINS

COACHING

W UJĘCIU CHRZEŚCIJAŃSKIM

Zamień swój potencjał w rzeczywistość

DR GARY R. COLLINS

COACHING

W UJĘCIU CHRZEŚCJAŃSKIM



Zamień swój potencjał w rzeczywistość



Tytuł oryginału: *Christian Coaching*

Przekład: Jan Muranty

Redakcja i korekta: Joanna Zalewska

Projekt okładki i skład: RED Paweł Brankiewicz

Niektóre anegdoty zawarte w książce są zgodne z prawdą i zamieszczone za pozwoleniem cytowanych osób. Pozostałe przykłady są zbiwką realnych sytuacji, a wszelkie podobieństwo do osób żyjących lub zmarłych jest przypadkowe.

Wyrażenie „coaching chrześcijański” jest zamiennie używany z „coaching w ujęciu chrześcijańskim”.

Cytaty Pisma Świętego pochodzą z *Biblii Tysiąclecia*, Pallottinum, Poznań–Warszawa, 1980.

Originally published in the U.S.A. under the title:

Christian Coaching, Second Edition, by Gary R. Collins

Copyright © 2009 by Gary R. Collins

Polish edition © 2016 by LOGOS Publishing House with permission of Tyndale House Publishers, Inc. All rights reserved.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Kopiowanie, powielanie, odczytywanie w środkach publicznego przekazu dozwolone po pisemnym uzgodnieniu z wydawcą. W sprawie zezwoleń należy zwracać się do

Oficyny Wydawniczej LOGOS

01-913 Warszawa, ul. Szekspira 4/386

tel. (22) 793 09 04, tel. kom. 609 680 132

e-mail: logos@logos.warszawa.pl,

www.logos.warszawa.pl

ISBN 978-83-63488-61-1

SPIS TREŚCI

Przedmowa	7
-----------------	---

Część 1: Fundamenty coachingu chrześcijańskiego

Rozdział 1: Czym jest coaching?	11
Rozdział 2: Jaki jest dobry coach?	31
Rozdział 3: W coachingu chodzi o zmianę	51
Rozdział 4: W coachingu w dużej mierze chodzi o przywództwo	67

Część 2: Umiejętności coachingu chrześcijańskiego

Rozdział 5: Relacja coachingowa	81
Rozdział 6: Umiejętności coachingowe – słuchanie, pytanie i reagowanie	95
Rozdział 7: Wzorce i zagadnienia w coachingu	109

Część 3: Ocena w coachingu chrześcijańskim:

W którym jesteśmy miejscu?

Rozdział 8: Kontakt z teraźniejszością	123
Rozdział 9: Kontakt z samym sobą	141

Część 4: Wizja w coachingu chrześcijańskim: Dokąd chcemy iść?

Rozdział 10: Określanie wizji	159
Rozdział 11: Docieranie z misją	175

Część 5: Strategia, działanie i przeszkody w coachingu chrześcijańskim: Jak osiągamy nasze cele?

Rozdział 12: Coaching działania: Stawianie celów i opracowywanie strategii	189
Rozdział 13: Coaching przez pokonywanie przeszkód	203

Część 6: Specjalizacje w coachingu chrześcijańskim

Rozdział 14: Coaching okresu przejściowego i life coaching	223
Rozdział 15: Coaching relacji i małżeństw	237
Rozdział 16: Coaching kariery	245
Rozdział 17: Coaching kadry kierowniczej i biznesu	251
Rozdział 18: Kościoły, duchowość i coaching	263

Część 7: Praktyka coachingu chrześcijańskiego

Rozdział 19: Zawód i biznes coacha	277
Rozdział 20: Przekraczanie barier kulturowych w coachingu	293
Rozdział 21: Wyzwania coachingu	307
Rozdział 22: Przyszłość coachingu	317

Załączniki:

Załącznik A: Wykres życia	329
Załącznik B: Ocena potencjału coachingowego	331
Załącznik C: Fakty o coachingu	333
Załącznik D: Umowa coachingowa	337
Załącznik E: Formularz informacji osobistych – „Daj się poznać”	339
Załącznik F: Określanie wartości	343
Załącznik G: Jakie są twoje duchowe dary?	345
Załącznik H: Opracowywanie deklaracji misyjnej	347
Załącznik I: Pisanie dziesięcioletniego listu	349
Załącznik J: Czynniki wyczerpujące energię	351
Załącznik K: Szukanie coacha	353

Przypisy	355
----------------	-----

Autor	375
-------------	-----

PRZEDMOWA

Czterdzieści lat temu, niemal co do dnia, wydałem moją pierwszą książkę. *Search for Reality: Psychology and the Christian* [Poszukiwanie rzeczywistości: psychologia i chrześcijaństwo] była 209-stronicowym wstępem do psychologii i jej związku z Biblią i pracą w Kościele. Jej cena wynosiła 1,9 dolara.

Przez całe życie namiętnie czytałem i przez większość czasu również pisałem. Nigdy nie spodziewałem się, że wydam jakąś książkę. Zdziwiło mnie więc, gdy pewien wydawca przyjął mój pierwszy rękopis, a potem poprosił o kolejną pozycję. Od tamtego czasu piszę książki, artykuły i listy informacyjne. W większości wypadków tworzę nowy materiał. Niekiedy jednak mam okazję wrócić do wcześniejszej publikacji i stworzyć wydanie poprawione. Z mojego punktu widzenia poprawianie nie jest szybkim wygładzeniem poprzedniego wydania. Pociąga ono za sobą pełne przewartościowanie oryginalnego rękopisu, uaktualnienie przypisów i ponowne napisanie wielu zdań – zwykle dodanie nowych rozdziałów i ponowną analizę pierwotnej idei książki. Pozycja, którą trzymasz w swoich rękach, opiera się na pierwszej edycji i nawiązuje do wielu tych samych myśli. Pod wieloma względami jest to jednak zupełnie nowa książka – uaktualniona, rozszerzona, poprawiona i bardziej praktyczna niż ta, którą pierwotnie napisałem.

To, co nigdy w ciągu lat się nie zmieniło, to moja wdzięczność za zachętę, mądrość i modlitwę wielu ludzi, którzy mi towarzyszyli w trakcie mojej pracy nad rozmaitymi projektami. Sporządzanie listy nazwisk jest ryzykowne. Zawsze istnieje obawa, że kogoś przez pomyłkę pominię. Jestem gotów jednak brać na siebie ryzyko i wyrażać wdzięczność tym wszystkim, którzy pomogli mi w udoskonalaniu mojej książki. Byłaby ona o wiele gorsza bez ich wsparcia. Na czele listy widnieje moja żona Julie. Przez wiele lat była ona moim najbliższym przyjacielem i inspiratorem. Jestem jej niesamowicie wdzięczny za miłość, cierpliwość i pogodną chęć do wspólnego życia i towarzyszenia mi w mojej wieloletniej pisarskiej pracy.

Pragnę również wyrazić moją wdzięczność następującym przyjaciółom. Chociaż podziękowałem im wszystkim osobiście, czyniąc to na piśmie, pragnę, aby każdy czytający niniejsze słowa wiedział, że ludzie ci mieli ogromny wkład w książkę. Wiedzą, kim są, lecz mogą nie wiedzieć, w jakim stopniu mi pomogli. Wyrazy wdzięczności dla: Jean-Christophe Bieselaar, Jana Collinsa, Jona Eberta, Marcela Hendersona, Tiny Stolfus Horst, Fran LaMattiny, Lynn i Robina McAlisterów, Christophera McCluskeya, Josha McGinisa, Lindy Miller, Krzysztofa Pawlusiów, Mike'a Ronsivalle'a, Judy Santos, Caleba Seeling, Tii Stauffer, Lisy Steiner, Tony'ego Stolfusa, Christophera Watsona, Susan Britton Whitcob, Jeffa Williamsa, Erika Wolgemutha i Gary'ego Wooda.

Nade wszystko jestem wdzięczny Bogu, który obdarzył mnie zdrowiem, życiem, zdolnościami, kreatywnością i motywacją, by iść do przodu. Jemu niech będzie chwała.

CZĘŚĆ 1

**FUNDAMENTY
COACHINGU
CHRZEŚCIJAŃSKIEGO**

ROZDZIAŁ 1

CZYM JEST COACHING?

Playa Tambor jest odległym ośrodkiemczasowym położonym niedaleko na północ od San José, na wybrzeżu Kostaryki od strony Pacyfiku. Tylko żona wiedziała, dlaczego chcę tam spędzić własne urodziny. Było to przyjemne miejsce do spędzania urlopu, ale co ważniejsze – znajdowało się setki kilometrów z dala od rozmów telefonicznych, kartek urodzinowych i przyjaciół, którzy mogliby poczuć chęć zrobienia imprezy. Kończyłem właśnie sześćdziesiąt lat i nie chciałem stawiać czoła nowemu kamieniowi milowemu w moim życiu. Pierwszego poranka udałem się na plażę, trzymając pod pachą 670-stronicową książkę Betty Friedan, opisującej swoje własne doświadczenia w podeszłym wieku. Natychmiast utożsamilem się z jej pierwszymi słowami:

„Gdy moi przyjaciele zorganizowali niespodziewaną imprezę na moje sześćdziesiąte urodziny, czułam, że ich wszystkich pozabijam. Ich toasty brzmiały złowrogo: nalegali, abym publicznie przyznała się, że skończyłam sześćdziesiątkę, eliminując mnie, jak się zdawało, z życia i z ludzkiej rasy – pod względem zawodowym, politycznym, osobistym i seksualnym. Stwarzali dystans między mną a własnym pięćdziesięcio-, czterdziesto- i trzydziestoletnim życiem. Nawet moje własne dzieci, mimo że mnie kochały, wydawały się zdeterminowane, by uczestniczyć w moich torturach. Moja reakcja była niemal przerażająca: zapewniłam przyjaciół, że oni również wkrótce osiągną sześćdziesiątkę, jeśli tylko uda się im jej dożyć. Przez całe tygodnie po imprezie tkwiłam w depresji i czułam się od nich wszystkich odizolowana. Nie mogłam znieść, że osiągnęłam taki wiek”¹.

Nigdy nie skończyłem książki, ale gdy wróciliśmy do domu, wspomniałem o niej mojemu koledze. George Callendine był konsultantem liderów biznesu i Kościoła. Skwapliwie zgodziłem się, gdy zaproponował, że przeprowadzi mnie przez proces, który wykorzystywał, by pomagać swoim klientom

w przechodzeniu przez okres przejściowy i w powrocie na właściwy tor w sferze osobistej i zawodowej. Był to prezent urodzinowy, jakiego najbardziej potrzebowałem.

Przez kilka miesięcy przyglądaliśmy się moim duchowym darom, zdolnościom i zainteresowaniom. Wysyłaliśmy kwestionariusze do osób, które najlepiej mnie znają, i zapoznawaliśmy się z ich punktem widzenia. Dzięki łagodnemu prowadzeniu mojego znajomego rzetelnie przyjrzałem się własnym celom, pracy zawodowej, mojemu miejscu w życiu, wartościom, pasjom, stylowi pracy i nadziejom na przyszłość. Omawialiśmy, oczywiście, mój niepokój związany z podeszłym wiekiem i irracjonalne obawy, że młodszy przyjaciele odwrócą się ode mnie, gdy będę starszy. Całymi tygodniami zmagaliśmy się ze sformułowaniem misji, która określiłaby mój życiowy cel i stała się filtrem dla moich decyzji i działań w nadchodzących latach. Mój znajomy nie stawiał mi żadnych żądań, nie doradzał ani nie mówił, co mam robić. Łagodnie kierował moim myśleniem w nowym kierunku. Pomagał mi zawężać przyszłe cele i pomagał skupić się na tym, co Bóg mógłby chcieć ode mnie przez resztę życia. Czasami pobudzał mnie, abym zastanowił się nad zagadnieniami, których chciałbym uniknąć. Gdy stawiałem sobie cele, pomagał mi w rozliczaniu się z ich realizacją. Gdy mówiłem mu o jakimś niekonkretnym marzeniu w przyszłości, zadawał mi pytania, które pomagały mi je skonkretyzować. George nigdy nie ustawał w zachęcaniu mnie. Nie udzielał mi porad ani nie był moim konsultantem. Rozumiem teraz, że pełnił rolę *coacha*.

ZNACZENIE COACHINGU

W XVI wieku słowo *coach* oznaczało wóz zaprzęgnięty w konia, który przewoził ludzi do miejsca, do którego sobie życzyli. Wiele lat później określano w ten sposób duże autobusy z rzędami siedzeń. Ich cel był taki sam: przewieźć ludzi z miejsca, gdzie się znajdowali, do miejsca, do którego chcieli dotrzeć. Niektórzy autorzy sugerują, że nawiązywał on do świata starożytnych zawodów sportowych. Coache pomagali utalentowanym zawodnikom i drużynom w poprawie wyników i w osiąganiu zwycięstwa w igrzyskach olimpijskich². Inni natomiast sugerują, że dopiero w latach osiemdziesiątych XIX wieku słowo *coach* zyskało sportowe znaczenie. Posługiwano się nim bowiem, by określić osobę,

która przygotowywała studentów do zawodów wioślarskich na rzece Cam w Cambridge. Bez względu na pochodzenie słowo pozostało, a coache stali się znani z pomagania sportowcom w osiągnięciu coraz lepszych wyników. Wraz z upływem czasu wyrażenie zaczęło się również kojarzyć z muzykami, publicznymi mówcami i aktorami, którzy polegają na trenerach w doskonaleniu umiejętności, pokonywaniu przeszkód, koncentracji i osiągnięciu upragnionych celów.

Coaching mógłby pozostać w sferze sportu i rozrywki, gdyby kilkadziesiąt lat temu nie przeniół się do świata korporacji. W obliczu niepokojącego tempa zmian, postępu technologicznego i zalewu informacji, liderzy biznesu zaczęli zauważać, że nikt nie jest w stanie dotrzymać kroku wszystkim zachodzącym zjawiskom. Mikrozarządzanie wyszło z mody. Dyrektorzy generalni nie są już więcej w stanie zarządzać wszystkim odgórnie, wiedzieć we wszystkich szczegółach, co się wokół nich dzieje, i mówić wszystkim, co mają robić. Doświadczeni prezesi przedsiębiorstw z przywódczymi talentami i umiejętnościami zarządzania stanęli w obliczu ludzkich problemów, takich jak: komunikacja, rozpad relacji, duża rotacja, nieobecność w pracy, mała produktywność, słaba motywacja i brak zaangażowania. W przedsiębiorstwach, zarówno tych dużych, jak i małych, pracownicy wszystkich szczebli musieli zacząć uczyć się, jak radzić sobie ze zmianami, jak rozwijać nowe style zarządzania, jak podejmować mądre decyzje i stawiać się coraz skuteczniejszymi, przy jednoczesnym panowaniu nad nadaktywnym stylem życia i coraz większym stresem. Niektórzy zażyczyli sobie pomocy w planowaniu i zarządzaniu własnym życiem. Powstała potrzeba szkolenia pracowników, by zaczęli myśleć i zachowywać się jak przywódcy i decydenci. Prezesi i inni członkowie kadry zapragnęli, by ktoś wprowadził ich w ów nowy świat, jak mój młody przyjaciel, który został moim coachem, gdy wchodziłem w szóstą dekadę życia. Według czasopisma „Fortune” coaching stał się „najgorętszym tematem zarządzania”³.

Coach to wyszkolona osoba, która prowadzi innych
w osiągnięciu większych kompetencji,
zaangażowania i pewności siebie.

FREDERIC HUDSON, autor *Handbook of Coaching*

Choć współczesny ruch coachingowy powstał w świecie zarządzania i tam również zaczął się rozwijać, obecnie mówi się o nim wszędzie za wyjątkiem Kościoła. Ludzie zwracają się o pomoc do trenerów żywienia, fitnessu, finansów, publicznego przemawiania oraz do osób znanych jako coach osobisty, które pomagają innym znaleźć cel i kierunek w życiu i zawodowej karierze. Niektórzy poszukują coachów małżeńskich, rodzicielskich, duchowych, coachów zarządzania czasem i coachów od okresów przejściowych. Wszyscy oni towarzyszą ludziom w pokonywaniu codziennych wyzwań i pomagają im iść do przodu z pewnością siebie wśród otaczających ich zmian.

Od lat dziewięćdziesiątych zeszłego wieku dziedzina coachingu znacznie się rozwinęła. Międzynarodowa Federacja Coachingu (ICF) została założona przez kilka osób w roku 1992. Obecnie liczy już tysiące członków w około dziewięćdziesięciu krajach i stała się „największym światowym zasobem biznesowym i coachów osobistych”⁴. W dzisiejszych czasach istnieje wiele organizacji coachingowych, włącznie z popularnym Coachville, Association for Coaching z siedzibą w Wielkiej Brytanii, European Mentoring and Coaching Council (EMCC) oraz organizacjami chrześcijańskimi, takimi jak Christian Coaches Network. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych istniało tylko kilka programów szkoleniowych. Jeden z raportów szacuje jednak, że obecnie jest ich ponad trzysta⁵. Ponad sześćdziesiąt grup przystąpiło do programów, które nadają certyfikaty coachingowe, a wiele uniwersytetów i szkół podyplomowych oferuje obecnie kursy i programy kwalifikacyjne dla coachów. W pewnej książce nazwano to wszystko „rewolucją coachingową”⁶. Jest to rewolucja, która nie wykazuje żadnych oznak spowolnienia.

Wbrew swojemu rozwojowi i eksplozji popularności coaching nadal wywołuje zdziwienie wśród ludzi, którzy nigdy nie słyszeli o jego istnieniu. Książki coachingowe w mojej bibliotece posiadają definicje, które niejednokrotnie wprowadzają więcej zamieszania niż porządku. Coaching w swojej istocie wyposaża ludzi do tego, by robili postępy i rozwijali swoje kompetencje i realizowali pragnienia. Mówiąc precyzyjnie, *coaching jest sztuką i praktyką pomagania indywidualnym osobom i grupom w ruszaniu z miejsca i docieraniu tam, gdzie chcą się znaleźć*. Pomaga ludziom w poszerzaniu wizji, budowaniu pewności siebie, uwalnianiu własnego potencjału, pomnażaniu umiejętności i podejmowaniu praktycznych kroków w kierunku osiągania celów. W przeciwieństwie do poradnictwa czy terapii nie wzbudza poczucia

zagrożenia, w mniejszym stopniu zajmuje się rozwiązywaniem problemów i bardziej wspiera ludzi w osiągnięciu ich potencjału.

Ludzie niebędący coachami nie będą mogli
w przyszłości awansować.

JACK WELCH, były przewodniczący i dyrektor generalny General Electrics

Coaching nie jest przeznaczony dla osób, które wymagają terapii, by przezwyciężyć destrukcyjne i bolesne wpływy przeszłości. Służy on stosunkowo dobrze dostosowanym ludziom, pragnącym budować swoją wizję i kroczyć ku przyszłości. Coaching nie polega na biernym patrzeniu wstecz, lecz na proaktywnym spoglądaniu do przodu. Nie chodzi w nim o leczenie, lecz o rozwój. Skupia się nie tyle na pokonywaniu słabości, ile na rozwijaniu umiejętności i atutów. Jest zwykle mniej formalny niż relacja terapeuty – pacjenta. Bardziej polega na partnerstwie między osobami równorzędnymi, z których jedna ma umiejętności, doświadczenie lub spojrzenie pożyteczne dla drugiej.

NA CZYM POLEGA RÓŻNICA MIĘDZY COACHINGIEM A DORADZTWEM?

Doradcy pomagają w pokonywaniu takich problemów, jak: depresja, niepokój, wewnętrzna walka oraz konflikty z innymi. Niektórzy przychodzą po poradę z powodu żaloby, poczucia winy, lęków, poczucia porażki lub niezdolności do kontrolowania własnej złości, uzależnień lub problemów seksualnych. Kwestie te oznaczają, że coś w życiu poszło nie tak, że czegoś nam brakuje lub coś należy naprawić. Wszystkie wspomniane tematy dotyczą *psychologii negatywnej*. Jej celem w większości wypadków jest wyzwolenie pacjenta z negatywnych przeżyć i trudności oraz doprowadzenie go do stanu, w którym właściwie funkcjonuje, lepiej sobie radzi i doświadcza bardziej pozytywnego życia wolnego od dręczących kłopotów.

Ponieważ problemy różnią się w swojej intensywności, pomocną rzeczą jest umieszczenie ich na hipotetycznej skali od -1 do -10, gdzie -10 oznacza sytuację najgorszą. Np. problem małżeński nie musi być bardzo poważny ani

szkodliwy (-2 lub -3). Może być również zdominowany przez intensywny konflikt, włącznie z przemocą (-9 lub -10). Celem jest doprowadzenie osoby do punktu 0 skali. Oznacza on stabilność. Przy końcu XX wieku kilku laickich psychologów i zawodowych doradców zaczęło mówić i pisać o czymś, co określa się jako *psychologia pozytywna*. Autorzy ci argumentowali, że tradycyjna psychologia zbyt skupiała się na negatywnych zagadnieniach życia i ignoruje te bardziej pozytywne, takie jak: nadzieja, kreatywność, optymizm, odwaga, odpowiedzialność, przebaczenie i inne kwestie, które sprawiają, że życie nabiera wartości. Według założeń nowego ruchu pozytywna psychologia ma na celu zmianę obiektu, na którym ma się skupiać – „zamiast zbytniego zajmowania się rozwiązywaniem najgorszych życiowych spraw, budować cechy pozytywne”⁷. W ciągu zaledwie kilku lat jej wpływ, popularność i wsparcie naukowe znacznie wzrosły. Jej pionierzy nie wykazują żadnej świadomości Listu do Galatów 5,22–23. W swoich pracach nie wspominają o Duchu Świętym. Widać jednak, że odkrywają wiele cech znanych chrześcijanom pod nazwą owoce Ducha.

Pozytywne cechy można również umieścić na hipotetycznej skali od +1 do +10, gdzie +10 oznacza cechę najbardziej pożądaną i pozytywną. Wielu z nas doświadcza kariery zawodowej, małżeństwa, duchowego życia lub seksualnych doznań, które ocenilibyśmy na +1 lub +2. Nie ma większych problemów ani żadnej potrzeby pomocy doradcy. Nie ma jednak również głębokiego poczucia spełnienia i zadowolenia. Osoba może na przykład oceniać swoją pracę na +2, lecz tęskni za wartościowym i znaczącym zawodem, który można by oszacować na +8 lub +9.

Poradnictwo ma do czynienia z psychologią negatywną, pomagając ludziom wyzwolić się z problemów i osiągnąć stabilność, podczas gdy coaching zajmuje się psychologią pozytywną, wspierając ludzi w ich dążeniu do głębszego spełnienia. Doradztwo skupia się na problemach i często zastanawia się nad przeszłością. Coaching koncentruje się na możliwościach i na tym, gdzie dana osoba chce dotrzeć w przyszłości. Praca coacha chrześcijańskiego polega na spotykaniu ludzi na poniższej skali i przesuwaniu ich w kierunku wskazywanym przez strzałkę.

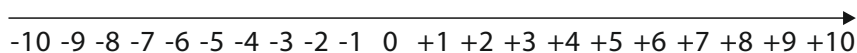


Tabela 1

DORADZTWO	COACHING
<i>Psychologia negatywna</i>	<i>Psychologia pozytywna</i>
Skupia się na problemach, zajmuje się konfliktami, lękami, duchowymi zmaganiem i kwestiami emocjonalnymi, takimi jak: depresja, niepokój i złość.	Skupia się na osiągnięciu spełnienia, lepszych wynikach, budowaniu zespołu, tworzeniu wizji, rozwoju kariery i osiągnięciu celów i marzeń.
Naprawia szkody. Skupia się na przyczynach problemów, które wynikają z przeszłości, oraz na leczeniu i stabilności.	Umożliwia ludziom osiągnięcie celów, skupia się na teraźniejszości i przyszłości, na możliwościach, na osiągnięciu celów, na unikaniu przeszkód i przekształcaniu marzeń w rzeczywistość.
Doradca jest ekspertem, który leczy pacjentów i prowadzi.	Coach i jego klient są sobie równi i wspólnie pracują, by osiągnąć zmianę.
Zwykle prowadzone jest przez ludzi specjalizujących się w psychologii, psychopatologii i umiejętnościach terapeutycznych.	Najlepszymi coachami są osoby przeszkolone w takich umiejętnościach, jak słuchanie, zadawanie pytań i zachęcanie.

MENTORING, UCZNIOSTWO, KONSULTING

Nie ma wątpliwości, że coaching zazębia się z konsultingiem, mentoringiem i uczniostwem. Wszystkie one dotyczą relacji, w których przynajmniej jedna osoba przeżyła dłuższą drogę w wędrówce życia i jest chętna, by prowadzić innych, często jako zaufany wzór do naśladowania. Wszystkie wspomniane dziedziny mają związek z odpowiedzialnością, zachętą i zaangażowaniem w rozwój. Mimo zazębiających się sfer książka wychodzi z założenia, że coaching jest niepowtarzalnym procesem obejmującym umiejętności i koncepcje, które różnią się od innych specjalności.

Konsulting i coaching. Pod wieloma względami coaching podobny jest do konsultingu, który w ostatnich latach stał się bardzo popularny w biznesie i w niektórych kręgach kościelnych. Konsultanci zwykle otrzymują wynagrodzenie za analizę sytuacji, wydawanie specjalistycznych opinii i udzielanie porad. W biznesie mogą oni poddawać analizie podstawowe problemy i praktyki, proponować lepszą marketingową i biznesową strategię oraz pomagać przedsiębiorstwom w polepszaniu wyników i opracowywaniu przyszłościowych planów. Są ekspertami, którzy przeprowadzają analizy i udzielają rekomendacji.

W przeciwieństwie do nacisku na przekazywanie informacji przez lekcje i szkolenia, coaching uwalnia potencjał człowieka, pozwalając mu zmaksymalizować wyniki.

SIR JOHN WHITMORE, fragment książki *Coaching for Performance*

Coaching natomiast skupia się znacznie bardziej na konkretnej jednostce lub na grupie, stymulując je do własnych ocen i decyzji. Nie stawia diagnoz ani nie udziela porad. Coach nie musi być ekspertem w dziedzinach, którymi zajmują się jego klienci. Potrzebuje natomiast umiejętności słuchania, rozumienia, zadawania wnikliwych pytań, podsumowywania wypowiedzi i kierowania klientem w sposób jak najmniej sugestywny, gdy przygląda się on własnej sytuacji i dochodzi do wniosków, jak postępować, a potem podejmuje działanie. W procesie tym coach jest inspiratorem, fanem, rywalem i partnerem w rozliczaniu się. Nie istnieje jednak po to, by udzielać specjalistycznych porad lub wskazówek.

Mentoring i coaching. Ted Engstrom w swojej książce na temat mentoringu określa mentora jako osobę, która „służy własnym wzorem, ścisłym nadzorem i indywidualną pomocą” obejmującą zachętę, korektę, konfrontację i rozliczalność⁸. Według Engstroma, mentor jest autorytetem w swojej dziedzinie. Osiągnął go w wyniku zdyscyplinowanych badań i doświadczenia. Jest chętny, by poświęcać czas i energię emocjonalną w relacji, która prowadzi do wzrostu i rozwoju podopiecznego.

Idea mentoringu pochodzi z *Odysei* Homera, w której król Odyseusz udał się na wojnę, pozostawiając swój dom i młodego syna Telemacha pod opieką mądrego i wypróbowanego nauczyciela o imieniu Mentor. Król najwyraźniej nie spieszył się, by wrócić do domu, ponieważ nie było go przez 21 lat. Gdy jednak powrócił, uświadomił sobie, że młody książę stał się kompetentnym przywódcą i uczciwym człowiekiem, ukształtowanym przez przykład, wskazówki i mądrość Mentora. Przez całe wieki koncepcja terminowania oznaczała coś bardzo podobnego: nadzór kogoś starszego, bardziej doświadczonego, przekazującego wiedzę i umiejętności komuś o mniejszym doświadczeniu i często młodszemu wiekiem.

Mimo że mentoring stał się znany w ostatnich latach wśród chrześcijan, jego współczesna popularność narodziła się w świecie biznesu, w którym liderzy o dłuższym stażu i z większymi sukcesami brali na siebie zadanie kierowania swoimi protegowanymi w ich zawodowym rozwoju.

Mentor jest osobą starszą, która udziela tego, czym obdarzył ją Bóg (mądrością, możliwościami i radami), osobie młodszej.

Podobnie coach kształtuje w swoim kliencie zdolność podejmowania decyzji, prosząc go o przemyślenie spraw do końca w sposób bardziej uporządkowany. Wydobywa on umiejętności, które Bóg dał komuś innemu...

Gdy jestem mentorem, uczę drugą osobę i pozwalam jej ze mnie czerpać lub uczyć się z mojego doświadczenia.

Gdy jestem coachem, mobilizuję ją do czerpania z własnych zasobów i doświadczeń.

Coaching polega na pomaganiu ludziom w nauce,
a nie na ich uczeniu.

TONY STOLTZFUS, autor *Leadership Coaching*

Coaching bez wątpienia zajmuje się kwestiami kariery, choć często jego perspektywa jest szersza. Wprawdzie mentorzy mogą być przykładem specjalistycznej wiedzy dotyczącej spraw zawodowych lub duchowych i dzielić się nią ze swoimi podopiecznymi, coache nie twierdzą, że przynoszą ze sobą ekspertyzę lub jakąś szczególną wiedzę na temat sfery zainteresowania klienta.

Dotrzymują im natomiast towarzystwa, pomagając w wyobrażeniu sobie ich przyszłego kierunku, prowadząc ich w formułowaniu celów oraz zachęcając do podejmowania konkretnych kroków. Coache unikają udzielania porad i konkretnych sugestii. Dzięki swojemu przykładowi i umiejętnemu zadawaniu pytań zachęcają, rzucają wyzwania i motywują innych w jaśniejszym określeniu życiowego kierunku, w nabywaniu pewności siebie, w zaangażowaniu oraz w ich dążeniu do znalezienia się w miejscu, w którym pragną się znaleźć.

Poradnictwo lub terapia zajmuje się przeważnie przeszłością i traumami danej osoby, szukając jej uzdrowienia.

Konsulting zajmuje się przeważnie problemami i dąży do przekazywania informacji, ekspertyz, porad, strategii i metodologii w celu ich rozwiązania.

Mentoring zajmuje się przeważnie szkoleniem sukcesyjnym i dąży do pomagania innym w naśladowaniu mentora.

Coaching zajmuje się przeważnie teraźniejszością danej osoby i kieruje nią ku bardziej pożądanej przyszłości.

PATRICK WILLIAMS i DIANE S. MENENDEZ, Instytut szkolenia coachów osobistych

Uczniostwo i coaching. Uczniostwo jest bardziej skoncentrowane niż mentoring lub coaching. Skupia się ono na nauczaniu biblijnej prawdy i duchowych dyscyplin adresowanych do młodszych lub mniej dojrzałych wierzących. Są różne sposoby podejścia do zadania uczniostwa. Często jednak istnieją ściśle określone kursy, bardziej ograniczone ramy czasowe oraz typ relacji nauczyciel – student.

Wcześniej wspomniałem o uwadze wyrażonej przez chrześcijańskiego przywódcę, który twierdził, że *coaching chrześcijański* i *uczniostwo* są terminami oznaczającymi mniej więcej tę samą dziedzinę. W odpowiedzi przyznałem, że mogą istnieć między nimi podobieństwa, choć coaching w przeciwieństwie do uczniostwa nie zajmuje się w *pierwszej kolejności* pomocą w duchowym rozwoju, choć może ono być jego częścią. Zajmuje się on bowiem rozwijaniem kariery zawodowej, omijaniem przeszkód, ustalaniem i osiąganiem korporacyjnych i osobistych celów, radzeniem sobie z konfliktami i żywymi zmianami, określaniem wizji i budowaniem lepszych relacji. Nie sądzę,

by były one głównymi zadaniami uczniostwa. Wątpię, by istniało wiele osób (jeśli w ogóle takie istnieją) w chrześcijańskim ruchu coachingowym, które utożsamiałyby coaching chrześcijański z osobistym i praktycznym uczniostwem. Reprezentuje on bowiem zespół umiejętności i technik, którymi można skutecznie posługiwać się w osiąganiu celów uczniostwa, choć umiejętności te wykorzystywane są w szerszym zakresie niż w konkretnym celu budowania dojrzałych uczniów Jezusa Chrystusa.

Uczniostwo zajmuje się przeważnie duchowym rozwojem i udzielaniem wskazówek, pomagając ludziom w upodabnianiu się do Chrystusa, w poznawaniu Go i we wzrastaniu w Jego łasce.

DLACZEGO COACHING JEST POPULARNY?

Mam przyjaciela, który jest wybitnym terapeutą. Jego poradnia odnosi sukcesy. Prowadzi zajęcia dla doktorantów na lokalnym uniwersytecie, nadzoruje ich tok studiów i czyta wiele psychologicznych czasopism. Ma otwarty umysł i życzliwe nastawienie. Zastanawia się jednak, czy coaching nie jest czasem formą poradnictwa stosowanego przez ludzi bez profesjonalnego wykształcenia terapeutycznego. Kwestionuje skuteczność coachów, ma wątpliwości, czy coaching jest w ogóle zawodem, niepokoi go brak regulacji prawnych w zakresie coachingu i skłonny jest twierdzić, że jest to tylko moda, która wkrótce przeminie.

Mój kolega nie jest osamotniony w swoim sceptycyzmie. Według wielu coachów jego niepokój jest usprawiedliwiony. Każde zagadnienie jest więc omawiane przez badaczy akademickich, analizowane w profesjonalnych czasopismach i uważnie śledzone przez ludzi biznesu, którzy najprawdopodobniej nie będą finansować coachingu swoich pracowników lub kadry, jeśli ich inwestycja nie będzie opłacalna. Zgadza się, że istnieje zbyt wiele programów, ale Międzynarodowa Federacja Coachingowa i inne organizacje wyznaczają rygorystyczne standardy, które wiele niezależnych grup usiłuje naśladować lub prześcignąć. Sformułowane zostały wysokie normy etyki coachingowej i jest bardzo prawdopodobne, że coaching zostanie w końcu uregulowany, stając się

jedną z uznanych profesji. Biorąc pod uwagę powyższy trend, wielu coachów dochodzi do wniosku, że choć potencjalni klienci mogą w ograniczonym stopniu interesować się ich certyfikatem, to chcieliby wiedzieć, gdzie byli szkoleni i jakie mają dowody, że są skuteczni w pracy z innymi klientami. „U.S. News & World Report” uznał coaching za jeden z dziesięciu najszybciej rozwijających się zawodów i drugi co do wielkości biznes konsultingowy, tuż za konsultingiem zarządzania. Coachingowa rewolucja, o której wcześniej wspominaliśmy, najwyraźniej trwa.

DLACZEGO CHRZEŚCIJAŃSKI?

Mój pierwszy kontakt z coachingiem chrześcijańskim nastąpił za sprawą doradcy Christophera McCluskeya. Na początku swojej zawodowej kariery pracował on jako terapeuta w prywatnej przychodni. Do jego gabinetu często przychodzili ludzie, którzy wcale jednak nie potrzebowali doradcy. Nie przeżywali kryzysu ani nie zmagali się z trudnymi do rozwiązania problemami, lecz mieli wyraźne poczucie, że czegoś w ich życiu brakuje. Potrzebowali pomocy od kogoś obiektywnego, dyskretnego, kogoś, kto potrafi słuchać i jest w stanie w rzetelny sposób zareagować. Potrzebowali przewodnika, który pomógłby im w znalezieniu większego pokoju i radości w ich chrześcijańskim życiu. Poszukiwali osobistego coacha⁹. McCluskey zdobył się na odważny krok. Po ukończeniu kursu coachingowego zamknął swoją poradnię na Florydzie, przeprowadził się z rodziną na farmę w stanie Missouri, napisał list do klientów i współpracowników, wyjaśniając im swoje postępowanie, i rozpoczął praktykę coachingową, wykorzystując telefon, faks i e-mail. Obecnie działa na polu coachingu chrześcijańskiego, którym zajmujemy się w dalszej części niniejszej książki. Dla Chrisa McCluskeya coaching jest czymś więcej niż dziedziną pracy. Jest to jego posługa. To sposób na pomaganie ludziom w odnalezieniu Bożej wizji i życia, które do niej pasuje.

Programy szkoleniowe, książki i profesjonalne artykuły na temat coachingu często wspominają o wartościach, a niekiedy nawiązują do duchowości. Najczęściej jednak zasoby i materiały przeznaczone są na rynek świecki i pozbawione jakichkolwiek odnośników do chrześcijaństwa. Nie jest niczym niezwykłym znaleźć w nich komentarze nawiązujące do New Age lub duchowości

Wschodu. Na niektórych kursach coachingowych wspomina się „o tym, co postanowił wszechświat” lub „o tym, co wszechświat ustalił”, wyraźnie unikając posługiwania się imieniem Boga lub uznania Jego istnienia. Wbrew tym tendencjom i faktowi, że coaching nadal jest czymś stosunkowo nowym dla chrześcijańskiej społeczności, można stwierdzić, że stanowił on istotę odnośnienia się Jezusa do innych ludzi w trakcie Jego służby¹⁰.

Jezus przybył po to, by wskazać ludziom na Ojca, pokazać, jak możemy otrzymać wieczne życie i jak żyć w pełni i obfitości¹¹. Coach chrześcijański pomaga innym wyobrazić sobie, w czym życie może być lepsze. Towarzyszy im, gdy chcą zmienić na lepsze swoją pracę, rodzinę, wędrowkę z Bogiem i otaczający ich świat. Podobnie jak jego koledzy pomaga im dotrzeć tam, gdzie chcą się znaleźć.

Coaching chrześcijański ma jednak większe, szlachetniejsze i bardziej wieczne zadanie. W swojej istocie polega na *kierowaniu poszczególnych osób lub grup i umożliwianiu im znalezienia się w miejscu, w którym chciałby ich widzieć Bóg*. Nie lekceważy on jednak ludzkich celów, marzeń, aspiracji i dążeń, które często pochodzą od Boga. Coache chrześcijańscy zachęcają innych do odkrywania Bożej wizji w swoim życiu i do rezygnacji z własnych programów na rzecz Bożych¹².

Rick Warren w swojej książce pod tytułem *Kościół świadomy celu* pisze o surferach na oceanie w pobliżu jego domu. Nikt nie próbuje wywołać fali. „Surfing bowiem jest sztuką unoszenia się na fali, którą posyła Bóg. To On ją tworzy. Surferzy po prostu na niej płyną. Gdy widzą korzystną falę, wykorzystują ją do maksimum, nawet gdy oznacza to surfowanie w czasie burzy... Zadaniem liderów Kościoła, zupełnie jak doświadczonych surferów, jest zauważanie fali Bożego Ducha i unoszenie się na niej”¹³. Na tym również polega zadanie coachów chrześcijańskich. Próbują oni pomóc innym ludziom w rozpoznawaniu, co Bóg czyni na świecie i w ich własnym życiu. Coach towarzyszy poszczególnym osobom lub grupom i wspiera je w odkrywaniu powołania będącego częścią Bożego planu, unosząc się na fali, którą zsyła Bóg.

W jaki sposób chrześcijańscy coache pomagają ludziom zobaczyć, dokąd Bóg zmierza lub co błogosławi, a potem wspierają ich w „złapaniu” dobrej fali? Czy nią to, zadając skuteczne i wnikliwe pytania. Asystują w ten sposób swoim klientom w uwalnianiu się na siły kształtujące otaczający ich świat. Coaching pomaga ludziom w uświadamianiu sobie, co Bóg czyni w ich społecznościach

lokalnych, kościołach i indywidualnym życiu. Dzięki coachingowi poszczególne osoby i organizacje mogą rozpoznawać dary i możliwości posyłane im przez Boga. Wierzący coach jest silnie zakotwiczony w podstawowych chrześcijańskich wartościach i przekonaniach. Poświęca czas na poznawanie Boga i słuchanie Jego głosu. Podobnie jak szlachetni Berejczycy uważnie nasłuchuje, czy dane przesłanie pochodzi od Boga, i bada Pismo Święte, by rozeznaczyć, co jest prawdą¹⁴. Współpracując z ludźmi, pomaga im w dokładniejszym określaniu ich powołania, w odkrywaniu ich wizji i w podejmowaniu kroków do osiągnięcia celów postawionych im przez Boga.

Coaching jest sztuką i praktyką umożliwiania indywidualnym osobom i grupom w docieraniu do miejsca, gdzie chciałyby się znaleźć.

*Coaching chrześcijański jest sztuką i praktyką umożliwiającą poszczególnym osobom i grupom w docieraniu do miejsca, w którym widziałby ich **Bóg**.*

Coache chrześcijańscy posługują się wieloma metodami wykorzystywanymi przez ich niewierzących kolegów. Niektórzy pracują tylko z osobami wierzącymi, a inni skutecznie współdziałają z klientami, grupami i całymi korporacjami, gdzie nikt nie wyznaje Chrystusa. Gdziekolwiek jednak wykonują swoją pracę, są pod wieloma względami niepowtarzalni.

Po pierwsze, i najważniejsze, coach chrześcijański wnosi biblijny światopogląd do relacji. Nawet powierzchowne zapoznanie się z wieloma dostępnymi książkami na temat coachingu wskazuje na fakt, że większość autorów podkreśla zdolność klientów do analizy siebie samych pod nadzorem coacha. Mają oni wsłuchiwać się w wartości, cele i wizje kryjące się we własnym wnętrzu. Powinni skupić się na wewnętrznych atutach i odkryć swoje pasje i życiowe cele. W tego rodzaju myśleniu nie ma żadnych prawd absolutnych i zbyt wielu reguł. Nie ma również miejsca na Boga.

Chrześcijanin natomiast wierzy, że ludzkie istoty zostały stworzone na Boży obraz. Żyje on w świadomości, że Bóg jest suwerenny, zna swoich ludzi, chętnie ich prowadzi i dodaje im sił. Człowiek wierzący, jak wszyscy inni, dąży do uświadomienia sobie własnych pasji, życiowych celów, wewnętrznych atutów i wizji przyszłości. Zdaje sobie bowiem sprawę, że są to rzeczy dane mu

przez Boga, a ostateczne spełnienie odnajduje tylko wtedy, gdy żyje zgodnie z Bożymi planami. Dla coacha chrześcijańskiego sednem jego własnej istoty jest nie ludzka pomysłowość, lecz Bóg, który prowadzi go w jego pracy.

Nasze przekonania mają wpływ na to, kim jesteśmy,
a to z kolei oddziałuje na wszystko, co czynimy.

Prowadzi nas to do drugiego niepowtarzalnego aspektu chrześcijańskiego coachingu – do samego coacha. Jeśli jesteś chrześcijaninem próbującym naśladować Jezusa, z takiej perspektywy będziesz postrzegał każdy aspekt własnego życia. Wiara w Chrystusa będzie miała wpływ na twoje małżeństwo, rodzicielstwo, styl życia, wartości, wydawanie pieniędzy, zarządzanie czasem, pracę zawodową i poglądy, jakie wnosisz do coachingu. Nasze przekonania mają wpływ na to, kim jesteśmy, co z kolei oddziałuje na wszystko, co czynimy. Jeśli tak się nie dzieje, czegoś brakuje w naszej relacji z Chrystusem, coś przeszkadza naszemu zaangażowaniu w wiarę i coś jest nie tak w naszym duchowym życiu. Możemy połowicznie służyć Chrystusowi, a jednocześnie uprawiać coaching. Będzie on jednak pozbawiony siły i wpływu, który wynika z pozwolenia Duchowi Świętemu na kierowanie naszymi relacjami z klientami.

Po trzecie, coach chrześcijański wie, że nikt z nas nie może zachować całkowitej neutralności. Jednym z jego zadań jest zadawanie pytań, które pomagają klientowi w określeniu i jaśniejszym spojrzeniu na jego wartości bez narzucania mu poglądów. Rzadko doradzamy mu i nigdy nie mówimy, co ma robić. Zachęcamy go natomiast, by postawił sobie cel, określił kierunek, skryształizował własną wizję oraz sformułował własną deklarację celu i ustalił plan działania.

Nie możemy jednak zignorować wyraźnej i ostatecznej dyrektywy Jezusa skierowanej do Jego naśladowców: czyńcie innych uczniami. Jak już zauważyliśmy, coaching nie jest tworzeniem uczniów, choć przecież modlimy się za ludźmi, nad którymi pracujemy, i pragniemy, żeby w ostatecznym rozrachunku stali się w pełni zaangażowanymi naśladowcami Jezusa Chrystusa. Zdanie to będzie podważane przez wielu zawodowych coachów, którzy twardo trzymają się stanowiska, że coaching nie ukierunkowuje, a rolą coacha jest neutralność. Istotą koncepcji coacha, włącznie z tą chrześcijańską, jest myśl, że ludzie podejmują decyzję i czynią skuteczniejsze postępy, gdy sami dochodzą do własnych

wniosków w przeciwieństwie do sytuacji, gdy otrzymują porady lub nakazy od kogoś innego.

Żaden coach jednak nie może być zupełnie neutralny. Nawet Carl Rogers, psycholog i twórca *poradnictwa niedyrektywnego*, zastąpił ten termin *poradnictwem skupionym na osobie*, ponieważ badania rzekomo wykazały, że całkowita neutralność i brak ukierunkowania jest mitem. Nawet gdyby coach usiłował skutecznie ukryć własne wartości i poglądy, ożywia się jednak wewnętrznie, gdy inni zmierzają w kierunku zgodnym z jego wartościami. Jednocześnie odczuwa rozczarowanie, gdy klient zaczyna się od nich oddalać. Każdy doradca wie, że wraz z upływem czasu jego wartości i przekonania ujawniają się wbrew wysiłkom ich ukrywania. Czy nie byłoby rzeczą bardziej uczciwą, by coach przyznał się, że choć autentycznie szanuje niezależność i decyzje klienta i choć próbuje zachować neutralność, jest człowiekiem, którego wartości i poglądy mają wpływ na jego stwierdzenia i oddziaływanie na inne osoby?

Po czwarte, choć coach chrześcijański zobowiązał się do nauki i stosowania ogólnie uznanych technik coachingu omówionych w niniejszej książce, modli się również regularnie za klientów i bez oporu omawia kwestie duchowe, zwłaszcza gdy pracuje z chrześcijanami dzielącymi jego światopogląd i wartości. Jego życie przenikają chrześcijańskie wartości i manifestują się, gdy respektuje on niepowtarzalność lub indywidualność własnych klientów i w pełni afirmuje ich prawo do budowania życia na wartościach postrzeganych przez niego jako niechrześcijańskie. Jezus niegdyś odbył rozmowę z bogatym młodzieńcem, który nie chciał zrezygnować ze swego majątku, by stać się Jego naśladowcą¹⁵. Chrystus nie ukrywał swoich przekonań ani też nie zmuszał rozmówcy do zmiany. Mężczyzna miał wolność, by budować życie według własnego uznania, mimo że godził się na coś bardzo niekorzystnego. Czasami musimy pozwolić klientowi na taką właśnie wolność.

DLACZEGO DECYDUJEMY SIĘ NA COACHING CHRZEŚCIJAŃSKI?

Ludzie zgłaszają się na coaching, ponieważ chcą coś zmienić. Może im chodzić o coś tak prostego jak przeredagowanie artykułu lub coś tak złożonego jak przekierkowanie życia. Wszelki coaching jednak dotyczy wprowadzania

zmian. Zarówno coache, jak i ich klienci wiedzą, że aby przyszłość wyglądała inaczej, muszą zmienić sposób postępowania w teraźniejszości. Zmiany te dotyczą najczęściej postaw, myślenia, percepcji i zachowania. Potencjalne zmiany i cele są tak liczne jak ludzie, którzy pragną coachingu. Niektóre tematy często się jednak powtarzają:

- Rozwijanie umiejętności w takich dziedzinach, jak: sport, muzyka, zarządzanie pieniędzmi, publiczne przemówienia, rodzicielstwo i przywództwo
- Odkrywanie i rozwijanie pasji
- Odkrywanie życiowego celu
- Stawianie i osiąganie konkretnych celów
- Określanie jaśniejszej wizji przyszłości
- Tworzenie deklaracji celu w życiu, biznesie lub służbie
- Nauka skutecznego zarządzania zmianą
- Nauka skutecznych relacji z ludźmi
- Odnajdywanie jasnych wartości
- Budowanie umiejętności komunikacji
- Ocena wyników
- Uwalnianie się z pułapek, wyzwianie się z rutyny i posuwanie się do przodu
- Nauka myślenia i postrzegania rzeczy inaczej
- Rozwijanie umiejętności podejmowania działań
- Uwalnianie się od autodestrukcyjnych zachowań i monologów w rodzaju: „Ja tego nie potrafię”, „To się nigdy nie zmieni”, „Nikt mnie nie będzie słuchał”, „Nigdy mi się nie uda, więc po co mam próbować?”
- Budowanie lepszego zespołu (podobnie jak mobilizujemy sportowców, by grali dla nazwy widniejącej na przodzie ich koszulek zamiast dla własnego nazwiska na plecach)
- Wzmacnianie pewności siebie
- Szukanie wartości w wykonywanym przez nas działaniu
- Kształtowanie w sobie odwagi do podejmowania ryzyka
- Uczenie się odpowiedzialności
- Szukanie narzędzi, wsparcia i poczucia odpowiedzialności, by osiągnąć więcej

- Nabywanie umiejętności lepszej koncentracji, większej skuteczności i szybszego osiągnięcia celów
- Rozwijanie bardziej zażyłej relacji z Bogiem

Celem coacha we wszystkich powyższych obszarach jest wycofanie się z zadania, aby osoba korzystająca z coachingu mogła wprowadzić zmiany, a potem ruszyć do przodu o własnych siłach.

Coach korporacyjny James Flaherty zilustrował to w twórczy sposób w swojej książce o coachingu przy pomocy tzw. teorii zarządzania ameby¹⁶. Na lekcjach biologii w szkole średniej wszyscy uczyliśmy się o tym, że ameba jest jednokomórkowym jamochłonem. Organizm ten można ruszyć z miejsca na dwa sposoby: można go ukłuć, aby zareagował, lub usidlić przy pomocy cukru, aby zaczął zmierzać w jego kierunku. Tak psychologia behawioralna rozumie najbardziej podstawową metodę stymulowania i reakcji w celu wprowadzenia zmian. Gdyby osoby, którymi zajmuje się coach, były amebami, mógłby je kłuć w sposób werbalny lub nagradzać i obserwować, jak ruszają z miejsca. Czasami, zwłaszcza gdy pojawia się presja, by iść do przodu, kadra kierownicza, profesorowie, pastory, a nawet doradcy wciąż posługują się metodą „kłuć i kuś”. Podejście to działa jednak tylko przez pewien czas. Gdy tylko działanie bodźca się kończy, ruch ustaje i trudno jest go przywrócić. Gdy ludzie reagują jedynie na zewnętrzne pobudzenie – na przykład na żądania szefa, rady rodzica, napomnienia kaznodziei lub wymagania nauczyciela, istnieje niewielka motywacja, by zmienić własne zachowanie, przemyśleć wartości, postawić sobie osobisty cel lub odkryć własną pasję. Łatwiej jest bowiem tkwić w bierności, oczekując, że ktoś znowu nas pchnie do przodu. W rzeczywistości wszelka ambicja, ustalanie celów, podejmowanie ryzyka i kreatywność ulega stłumieniu. Ponieważ ludzie jednak są sprytniejsi od ameby, niekiedy nawet znajdują sposoby unikania ukłucia lub zdobywania nagrody bez podejmowania działania. Każdego dnia tysiące pracowników (i prawdopodobnie mnóstwo studentów) siedzi w swojej pracy, próbując dobrze wyglądać, a jednocześnie robiąc bardzo niewiele, dopóki ktoś ich znowu nie ukłuje lub nie pociągnie.

Przykład ten nie jest fair wobec wielu naukowo zbadanych i pozytywnych aspektów psychologii behawioralnej. Ilustruje jednak pewną prawdę. Aby pomóc innym w rozwoju, coach musi znać swoich klientów, budować relacje,

poświęcać czas na ocenę, w którym miejscu znajdują się jego podopieczni, i jasno określać cel. Klient i coach muszą ze sobą współpracować w układzie partnerskim, który realizuje zadania w czasie teraźniejszym i określa, w jaki sposób można obecną naukę zastosować w przyszłości.

Rozdziały wymienione poniżej próbują w syntetyczny, a jednocześnie bardzo praktyczny sposób przedstawić zadania coacha oraz w jaki sposób może on wywierać znaczący i pozytywny wpływ na życie i karierę innych ludzi. Wkrótce przejdziemy do omawiania celów i metod coachingu. Powinniśmy jednak najpierw zastanowić się, co czyni nas dobrymi coachami.