

**Autorka: dr Anna Syrek-Kosowska – superwizor coachingu akredytowany przez Coaching Supervision Academy (UK) i Izbę Coachingu**



## **Superwizja w coachingu – refleksyjne uczenie się w oparciu o Model 7 Perspektyw**

***„Superwizja jest możliwością zabrania kogoś z powrotem do jego umysłu, aby pokazać, jak dobry może być” Nancy Kline***

Większość osób pracujących w zawodach związanych z rozwojem i wspieraniem innych, dochodzi w pewnym momencie do naturalnej refleksji nad swoim sposobem pracy. To moment, w który zazwyczaj znamy już narzędzia i mamy standardowy warsztat pracy coacha. Fascynacje mentorami i nauczycielami przygasają, ponieważ szukamy własnego stylu pracy, coraz częściej zaczynamy dostrzegać nowe wyzwania w prowadzonych procesach coachingowych. Wiele uznanych podejść i szkół coachingu naucza, że nie ma „trudnych” klientów są tylko trudne sytuacje...ale ...zdarza się, że doświadczamy swoistej „blokady” w relacji z klientem. Czasami mimo świetnego warsztatu z pewnym „typem” klientów praca „nie idzie”.... Jeszcze inni coachowie doświadczają swoistej „przemiany” i zaczynają dostrzegać na bazie praktycznego doświadczenia, że narzędzia coachingowe nie są gwarancją efektów...że kluczowa jest relacja z klientem... Potwierdzenie znajdujemy w badaniach naukowych (The Corporate Leadership Council (2003)) które wskazują, iż umiejętność budowania relacji między coachem a jego klientem, radykalnie wpływa na efektywność coachingu. I tak, klienci spostrzegający coacha jako empatycznego, pełnego szacunku, dzielającego wspólne rozumienie celów coachingowych, oceniali, iż jest to dwukrotnie bardziej istotne dla efektywności procesu coachingowego niż to, jakie coach stosuje techniki i modele.

Dla większości z nas takie momenty to inspiracja do zatrzymania się... chęć zagadnięcia do wewnątrz siebie, relacji, procesu coachingowego... Miejscem i przestrzenią dla takiego wglądu jest superwizja.

Superwizja rozumiana jako proces refleksyjnego uczenia się (D.Schon) to okazja do spotkania indywidualnego lub grupowego, dzięki któremu możliwe jest przyglądnięcie się sobie samemu w roli coacha, relacji z klientem i w końcu zobaczenia z meta perspektywy procesu coachingu, w szerszym systemowym kontekście.

Gdy myślimy o tym, aby superwizja była okazją do rozwoju osobistego i zawodowego, nie może być ona oceną, ani tylko daniem mentorskich rad. Powinna stanowić przestrzeń do refleksyjnego uczenia się.

Perspektywa refleksyjnego uczenia (D. Schon, Ch. Argyris) zakłada, że:

- ▶ rzeczywiste problemy są złożone, unikalne, niestabilne – „metody naukowe” mogą być niewystarczające
- ▶ wszyscy posiadamy zbiór własnych teorii dla różnych sytuacji życiowych (wiedza, doświadczenie, działanie nieuświadomione)
- ▶ profesjonalizm to umiejętność świadomej refleksji nad własnymi teoriami oraz adekwatne ich stosowanie w zmieniającej się rzeczywistości, a także rozważanie nowych możliwości
- ▶ sensem pracy superwizora i coacha jest postawa nieustannej twórczej refleksji

A zatem, nie jest to relacja hierarchiczna – superwizor nie ocenia coacha i jego pracy, nie prowadzi sesji coachingowej, buduje przestrzeń i miejsce do refleksji nad pracą coacha. W efekcie superwizor i coach powinni stawać się Refleksyjnymi Praktykami którzy mają:

- ▶ świadomość własnych filtrów które wpływają na rozumienie znaczenia coachingowych/superwizyjnych interakcji
- ▶ świadomość własnych założeń, metod, narzędzi
- ▶ zaangażowanie i pytanie o efektywność działań
- ▶ zdolność widzenia kolejnego klienta, jako świeże wyzwanie dla modelu pracy, który jest stale w rozwoju

Takie wzajemne nastawienie ułatwia efektywne korzystanie z przestrzeni do osobistego i zawodowego rozwoju.

Model 7 Perspektyw (ang. The Seven-eyed Model of Supervision), którego twórcami są Peter Hawkins i Robin Shohet (1989, 2000, 2006) stosowany z powodzeniem zarówno w pracy terapeutycznej, doradczej stanowi także sprawdzoną metodę pracy w superwizji coachingu.

Siedem perspektyw to spectrum, przez które doświadczony superwizor prowadzi coacha w wzajemnej refleksji nad jego pracą.

W modelu siedmiu perspektyw wyróżniamy:

1. **PERSPEKTYWĘ KLIENTA** (jak wyglądał, co mówił, jak się zachowywał, jego problem, sytuacja etc.). To zazwyczaj obszar, na którym w procesie coachingowym koncentrujemy się najmocniej w świadomy sposób.
2. **PERSPEKTYWA INTERWENCJI COACHA** (jakie interwencje coachingowe, narzędzia zostały wykorzystane przez coacha i dlaczego). Tutaj mamy okazję do refleksji nad naszym warsztatem coachingowym, w szczególności używanym modelem coachingowym, a więc paradygmatem, stanowiącym bazę wybranego podejścia do coachingu. Wspólnie z superwizorem możemy przyjrzeć się, jak nasze interwencje, narzędzia wpisują się w proces coachingowy i jakie przynoszą efekty klientowi.

3. **PERSPEKTYWA RELACJI COACHA I KLIENTA** (jakość i historia relacji ze szczególnym uwzględnieniem takich zjawisk psychologicznych, jak tzw. „przeniesienie”, „przeciwprzeniesienie”). W relacjach interpersonalnych mamy zawsze, co najmniej dwa obszary. Obszar świadomy, którego doświadczamy jako nasze uświadomione myśli, emocje, poczucie wpływu w kontakcie z drugą osobą. Drugi obszar to proces nieświadomy, który nazywamy zjawiskiem „przeniesienia”. W psychoterapii/coachingu/superwizji, jest ono rozumiane jako proces nieświadomy, oznaczający, że emocje, postawy, oczekiwania, pragnienia, które wcześniej kierowały się w stronę ważnych w dzieciństwie osób, przenoszone są w życiu dorosłym, na inne ważne osoby, w tym na terapeutę/coacha/superwizora (Fhaner, 1996). Przeniesienie jest rozumiane, jako skierowanie uczuć i oczekiwań na osobę, w stosunku do której są one nieadekwatne (np. uczucia synowskie klienta względem coacha) (Sillamy, 1989). Coach może na te oczekiwania odpowiadać, nieświadomie wchodząc w rolę „ojcowską” czy „matczyną” (tzw. przeciwprzeniesienie) wychodząc z roli coacha. Taka sytuacja może skutkować problemami w procesie coachingu, a w skrajnych wypadkach prowadzić do nadużyć etycznych i wypaczyć sens procesu. Dzięki superwizji coach może uświadomić sobie to zjawisko, zdefiniować swoje podejście i wrócić do relacji coach-klient, opartej na partnerstwie i odpowiedzialności klienta za swoje wybory, działania i decyzje.

4. **PERSPEKTYWA COACHA** (co się dzieje w coachu podczas sesji – myśli, emocje, odczucia „w ciele”). Idealne założenie coachingowe (mające swoje inspiracje m.in. w buddyzmie) zakłada, że coach powinien być lustrem-zwierciadłem dla klienta. Niemniej w praktyce to „lustro” ma jakąś ramę, którą jest nasza fizjonomia, osobowość, doświadczenie. Jesteśmy „kimś” i „jacyś”. Z jednej strony to wielki zasób, z którego możemy czerpać doświadczając relacji z klientem w sobie (np. przekonania na temat klienta, pojawiające się emocje w odpowiedzi na emocje klienta, energia kontaktu z klientem) adekwatnie do relacji i procesu coachingowego dzieląc się tymi doświadczeniami możemy wzbogacić samoświadomość klienta. Z drugiej strony tylko własny rozwój, samoświadomość „kim” i „jacy” jesteśmy może zapobiec byciem „krzywym zwierciadłem”.

5. **RELACJA MIĘDZY SUPERWIZOREM A COACHEM** (potencjalne lustrzane odbicie relacji coacha z klientem, nazywane w psychologii tzw. procesem równoległym)

Cennym źródłem wiedzy i rozwoju coacha jest praca na relacji z superwizorem. Relacja ta stanowi zazwyczaj „równoległe odbicie” relacji coach- klient. I tak coach, który doświadcza zniechęcenia swojego klienta, może sam w relacji z superwizorem doświadczać podobnych przeżyć. Umiejętna praca superwizora ze zjawiskiem „procesu równoległego” powoduje efektywne zrozumienie trudności w procesie coachingowym i pomaga bardzo szybko znaleźć inne sposoby pracy z klientem.

6. **PERSPEKTYWA SUPERWIZORA** (proces zachodzący w superwizorze (myśli, emocje, doświadczenia „w ciele” w trakcie pracy z coachem – „tu i teraz” w trakcie procesu superwizji)

Opisane wcześniej uwarunkowania perspektywy coacha w relacji z klientem w podobny sposób wpływają na perspektywę superwizora w relacji z coachem. Doświadczeni superwizorzy potrafią umiejętnie korzystać z doświadczenia „tu i teraz” w relacji z coachem,

aby dzielić się z nim swoim odbiorem relacji, zachowań i postawy coacha. Ta szczerą, opartą na rozwojowym podejściu informacja zwrotna zazwyczaj daje coachowi zupełnie nowe spojrzenie na siebie i swoją pracę.

7. **SYSTEM KLIENTA, COACHA I SUPERWIZORA** (kontekst od mikro do makro). Pracując coachingowo w organizacjach, biznesie a przede wszystkim w środowisku międzynarodowym i wielokulturowym uświadamiamy sobie zarówno indywidualnie, a coraz częściej świadomość ta mocno kiełkuje w całym środowisku coachów - jak wielkie znaczenie dla efektywności naszej pracy ma szeroko rozumiany system, w którym pracujemy, kontekst a także złożoność współczesnego świata, która staje się wyzwaniem dla klientów i dla nas superwizorów i coachów. Odpowiednia analiza tych uwarunkowań może mieć znaczący wpływ na styl naszej pracy, a także na wymiar etyczny nie zawsze jednoznacznych relacji coach-klient-sponsor. Coachowie często czują się „uwikłani” w podwójne związanie (z klientem coachingu i firmą-sponsorem procesu). Superwizja może być tutaj niezwykle pomocna i stanowić gwarancję dbania o wymiar etyczny pracy coachów.

I tak, w trakcie jednej sesji superwizyjnej możliwe jest spojrzenie zarówno przez wszystkie siedem perspektyw bądź jedną lub kilka wybranych - najistotniejszych w odniesieniu do celów superwizji zdefiniowanych przez coacha. Praca modelem siedmiu perspektyw w superwizji wymaga nie tylko znajomości teorii, ale przede wszystkim wysokiej samoświadomości i dojrzałości w pracy z ludźmi, a także ciągłego rozwoju i szkolenia własnych kompetencji. Superwizor nie musi znać odpowiedzi na wszystkie pytania coacha, powinien jednak być zdolnym do kształtowania twórczej przestrzeni w której wspólnie z coachem tworzy relację opartą na zaufaniu. W konsekwencji możliwe jest znalezienie odpowiedzi pomocnych coachowi w jego pracy. Ostatecznym celem superwizji jest zawsze dobro klientów coachingu. Coach będąc świadomym „kim” i „jaki” jest, jak tworzy relacje z innymi, w jaki sposób moderuje proces coachingowy może efektywniej dla klientów i siebie samego pracować i cieszyć się owocami tej pracy.

Dr Anna Syrek-Kosowska – superwizor coachingu akredytowany przez Coaching Supervision Academy (UK) oraz Izbę Coachingu. Hon VP the International Society for Coaching Psychology.

Email: [asyrekkosowska@askexpert.pl](mailto:asyrekkosowska@askexpert.pl)