



RAPORT SZKOŁA DLA COACHA

Magdalena Kołodkiewicz

Zestawienie oferty edukacyjnej
Szkół Coachingu w Polsce

PATRONAT MEDIALNY:



PATRONAT MERYTORYCZNY:

KOMISJA COACHINGU POLSKIEJ IZBY FIRM SZKOLENIOWYCH

Patronat merytoryczny:

Komisja Coachingu przy Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga zgody autora

© copyright Magdalena Kołodkiewicz

Wersja 1.0, lipiec 2009

Opracowanie graficzne:

Marcin Wasilewski | www.designburo.pl

Od Autorki:

Kilka lat temu pracowałam jako coach. Było to doświadczenie zmieniające moje życie i cały czas chciałam do niego wrócić. Postanowiłam zacząć od szkoły, która pozwoliłaby mi usystematyzować wiedzę i uzyskać informację zwrotną na temat moich umiejętności. Zaczęłam szukać. W podobnej sytuacji byli moi znajomi, którzy szukali odpowiedniego szkolenia dla siebie oraz ci, którzy zastanawiali się, czy w ogóle warto się szkolić.

Ile jest w Polsce kursów coachingu? Jaka szkoła będzie najlepsza właśnie dla mnie i dlaczego? Jak wyglądają różne procesy certyfikacji? Jakimi kryteriami warto kierować się przy wyborze, kiedy wokół taka różnorodność? Postanowiłam podzielić się zgromadzonymi informacjami i opracować „przewodnik” po szkołach coachingu w Polsce.

Bardzo dziękuję osobom, dzięki którym opracowanie niniejszego raportu stało się możliwe – mam na myśli zarówno Szkoły, które podzieliły się informacjami na swój temat, Respondentów, którzy wzięli udział w ankiecie dla klientów szkół, i, przede wszystkim, Merytorycznego Patrona i członków Zespołu Konsultacyjnego, którzy służyli mi nieocenioną radą, wsparciem i informacją w trakcie przygotowywania raportu. Specjalne podziękowania kieruję do Arkadiusza Siechowicza, Elizy Kruszewskiej, Doroty Hoffmann i Pawła Sopotowskiego, osób, które stały się współredaktorami niniejszego dokumentu.

Mam nadzieję, że wszystkim tym, którzy chcą kształcić się zawodzie coacha poniższe zestawienie pomoże w podjęciu decyzji i pozwoli zaoszczędzić cenny czas przy dalszych, samodzielnych poszukiwaniach...

Pozdrawiam

Magda Kołodkiewicz

Spis treści:

1	Raport - geneza	5
1.1	„Szkoła dla Coacha”: zestawienie oferty edukacyjnej szkół coachingu w Polsce – cele, metodologia. Struktura szkół coachingu w Polsce.	5
1.2	Coaching na świecie i w Polsce	6
1.3	Trendy w rozwoju rynku coachingu na świecie i w Polsce (oprac. Eliza Kruszewska)	9
1.4	Kto może zostać coachem?	10
1.5	Jak zostać coachem? (źródło: A.Pyrek, tamże)	11
1.6	Po co coachowi szkoła?	12
2	Opis kryteriów, wyjaśnienie terminologii	13
2.1.1	Akredytacja programu szkoły:	13
2.1.2	Cena	13
2.1.3	Liczba dni/godzin szkoleniowych i częstotliwość spotkań, czas trwania (oprac. Eliza Kruszewska)	14
2.1.4	Liczba absolwentów	14
2.1.5	Edycja kursu (oprac. Arkadiusz Siechowicz)	14
2.1.6	Wyniki ankiet ewaluacyjnych (oprac. Arkadiusz Siechowicz)	14
2.2	Kryteria jakościowe merytoryczne	15
2.2.1	Koncepcje filozoficzne (oprac. Arkadiusz Siechowicz)	15
2.2.2	Zawartość programowa, zakres tematyczny (opr. Arkadiusz Siechowicz)	15
2.2.3	Specjalizacja szkoły (na czym koncentruje się szkoła w nauczaniu coachingu)	15
2.2.4	Model coachingu (oprac. Paweł Sopkowski)	15
2.2.5	Model kompetencji coacha (opr. Paweł Sopkowski)	15
2.2.6	Kodeks etyczny coacha (opr. Paweł Sopkowski)	16
2.2.7	Doświadczenie trenerów (opr. Dorota Hoffmann)	16
2.3	Kryteria jakościowe metodologiczne	16
2.3.1	Sposób rekrutacji kandydatów, grupa docelowa	16
2.3.2	Metody szkoleniowe	16
2.3.3	Stosunek teorii do praktyki	17
2.3.4	Wartość materiałów dydaktycznych	17
2.3.5	Superwizja i wsparcie mentora	17
2.3.6	Możliwość doświadczenia coachingu w roli klienta	18
2.3.7	Sposób przeprowadzania egzaminu i certyfikacja	19
2.4	Inne kryteria jakościowe	19
2.4.1	Możliwość dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole (opr. P.Sopkowski)	19
2.4.2	Możliwość kształcenia według standardów międzynarodowych	20
2.4.3	Wsparcie uczestnika po zakończeniu szkolenia	20
3	Zestawienie ofert	21
3.1	Informacje ogólne: nazwa szkoły, adres www, nazwa szkolenia	21
3.1.1	Informacje ogólne: Lokalizacja, poziomy zaawansowania,	22
3.1.2	Możliwości pozyskania informacji o ofercie edukacyjnej szkoły	24
3.2	Kryteria ilościowe	26
3.2.1	Kryteria ilościowe: czas, akredytacja	26
3.2.2	Kryteria ilościowe: cena, liczba absolwentów, ewaluacja	28
3.3	Kryteria jakościowe	30
3.3.1	Kryteria jakościowe merytoryczne: podstawy koncepcyjne, zakres tematyczny	30
3.3.2	Kryteria jakościowe merytoryczne: model coachingu, kompetencje coacha, standardy etyczne	35
3.3.3	Kryteria jakościowe merytoryczne: doświadczenie trenerów	37
3.3.4	Kryteria jakościowe metodologiczne: adresaci szkolenia, sposób rekrutacji i warunki przyjęcia,	43
3.3.5	Kryteria jakościowe merytoryczne/metodologiczne: specjalizacja Szkoły, metody szkoleniowe, stosunek teorii do praktyki na zajęciach, wartość dydaktyczna materiałów szkoleniowych	46
3.3.6	Kryteria jakościowe metodologiczne: wsparcie mentora w trakcie kursu, superwizja, coaching własny uczestnika	50
3.3.7	Kryteria jakościowe metodologiczne: typ egzaminu, sposób certyfikacji, możliwości dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole	53
3.3.8	Kryteria jakościowe: możliwości kształcenia i certyfikacji według standardów międzynarodowych	57
3.3.9	Kryteria jakościowe: wsparcie uczestnika po zakończeniu szkolenia	59
3.4	Wartości dodane i największe atuty Szkoły w rozumieniu jej Organizatorów	61
4	Załączniki	64
4.4.1	Zał. A: Szczegółowy opis projektu	64
4.4.2	Zał. B: Wyniki ankiet dla coachów	66
4.4.3	Załącznik C: Przykładowe wymagania akredytacyjne ICF oraz ECI dla coachingowych programów szkoleniowych	67
4.4.4	Załącznik D: Wymagania akredytacyjne dla coachów indywidualnych: ICC, ICF, ECI	69
4.4.5	Zał. E: Model kompetencji coacha według standardów ICF	71
4.4.6	Zał. F: Notki biograficzne	75

1 Raport - geneza

Na świecie rozwija się od lat kilkudziesięciu.

Do Polski zawitał kilka lat temu.

Obecnie przeżywa intensywny boom.

Jego korzenie sięgają starożytności: wybitnym propagatorem metody był między innymi Sokrates, który za pomocą celnych pytań inspirował siebie współczesnych. Podobno jego nazwa narodziła się na Węgrzech, w miasteczku Kocs, gdzie skonstruowano pierwszy nowoczesny, resorowany pojazd czterokołowy, służący do... „komfortowego przenoszenia się z miejsca na miejsce”. Na scenie nowożytnej pojawił się w roku 1974 wraz z publikacją książki Tima Gallwaya „The Inner Game of Tennis” – tekstu pozornie traktującego o sporcie, w rzeczywistości będącego pierwszym krokiem do powstania nowej profesji.

Coaching – bo o nim mowa – z roku na rok staje się w Polsce coraz bardziej popularny, co widoczne jest zarówno w rosnącej świadomości i liczbie klientów, którzy chcą z takiej formy rozwoju skorzystać, jak i zainteresowaniu coraz szerszego grona osób, które decydują się coachami zostać. W odpowiedzi na rosnące potrzeby szkoleniowe powstaje coraz więcej szkół coachingu, kursów, szkoleń oraz studiów podyplomowych, kształcących zarówno od podstaw, jak i pomagających podnosić kwalifikacje w tym zakresie.

Ile jest szkół coachingu na polskim rynku? Jakie są ich oferty edukacyjne? Jak je ze sobą porównywać? Jakimi kryteriami warto kierować się przy podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły najlepszej z punktu widzenia indywidualnych potrzeb? Gdzie uzyskać kompleksową i wyczerpującą informację na ten temat, stanowiącą wskazówkę i bazę do dalszych samodzielnych poszukiwań?

Na te i pokrewne pytania odpowiada poniższy raport.

1.1 „Szkoła dla Coacha”: zestawienie oferty edukacyjnej szkół coachingu w Polsce – cele, metodologia. Struktura szkół coachingu w Polsce.

W roku 2007 na ankietę redakcyjną Personelu i Zarządzania skonstruowaną przez Annę Włodarczyk odpowiedziało 7 szkół coachingu (tylko jedna oferta dotyczyła studiów podyplomowych oferowanych przez szkołę wyższą). Do badania, na podstawie którego powstał niniejszy raport, zaproszone zostały 33 szkoły (22 firmy szkoleniowe i 11 szkół wyższych z ofertą studiów podyplomowych). Lista ta jest w dalszym ciągu otwarta, i niewykluczone, że już wkrótce pojawi się na rynku kolejny, nowy kurs.

Jakkolwiek liczba 33 nie wydaje się być imponująca w porównaniu z listą 445 szkół coachingu działających w skali globalnej według portalu Coach Peer Resources (<http://www.mentors.ca/coachingschools.html>), tym niemniej porównanie tylu ofert może przyprawić o lekki zawrót głowy, szczególnie osoby, które nie miały żadnych wcześniejszych doświadczeń szkoleniowych w tym obszarze.

Jak się wydaje, utrudnieniem może być skomplikowana terminologia, brak transparentności w prezentacji oferty marketingowej, jak i powszechne mylenie niektórych pojęć (np. certyfikacja, certyfikat, akredytacja itp). Nie pomagają tutaj brak precyzji językowej. W Polsce przyjęło się, że coachów się „certyfikuje” a szkoły lub programy „akredytuje”. Tymczasem większość międzynarodowych stowarzyszeń coachingowych (między innymi ICF) używa w stosunku do coachów pojęcia „akredytacja” (co nie przeszkadza, żeby w nazwie konkretnego poziomu akredytacji umieścić pojęcie „certyfikatu” : „There are three ICF Credentials: Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC) and Master Certified Coach (MCC”).

Raport „Szkoła dla Coacha: zestawienie oferty edukacyjnej Szkół Coachingu w Polsce” powstał na podstawie badań kwestionariuszowych adresowanych do szkół coachingu i anonimowej ankiety dla ich klientów, zarówno osób po raz pierwszy stojących przed wyborem szkolenia, jak i absolwentów szkół. Celem badania było porównanie istniejącej oferty edukacyjnej szkół coachingu w Polsce pod kątem kryteriów, mogących być podstawą wyboru dla osób myślących zarówno o stawianiu pierwszych kroków w roli coacha, jak i doświadczonych specjalistów, którzy chcą podnosić swoje kompetencje w tej dziedzinie.

Podstawą do wyselekcjonowania listy kryteriów była analiza ofert edukacyjnych 33 szkół coachingu biorących udział w badaniu. Szkoły do badania kwestionariuszowego zostały wybrane na drodze analizy zawartości stron www oraz wywiadów z przedstawicielami środowiska coachingowego, z reguły absolwentami poszczególnych kursów.

Informacje zawarte w zestawieniu nie były dodatkowo weryfikowane przez autorkę, a za ich rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym ponoszą odpowiedzialność szkoły coachingu. Badanie zostało przeprowadzone na przestrzeni kwietnia – czerwca 2009. Patronat merytoryczny objęła Komisja d/s Coachingu przy Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych (PIFS), a do konsultacji zaproszone zostały osoby ze środowiska coachingowego (coachowie niezależni, przedstawiciele szkół coachingu, stowarzyszeń coachingowych) i biznesu, zarówno członkowie PIFS, jak i osoby spoza PIFS (zespół konsultacyjny, patrz notki biograficzne, zał. E).

Analiza nadesłanych kwestionariuszy i zawartości stron www pozwala na nakreślenie „krajobrazu” i struktury szkół coachingu w Polsce. Na 33 szkoły biorące udział w badaniu 22 to firmy szkoleniowe, 11 to szkoły wyższe z ofertą studiów podyplomowych (z czego 3 szkoły wyższe realizują swoje programy przy współpracy z firmami szkoleniowymi). Ważną kwestią różnicującą oferty edukacyjne wydają się akredytacje, jakie posiadają programy szkół.

Akredytacje dzielą się na trzy rodzaje:

- Niezależna/zewnętrzna – rolą akredytatora jest bezstronne sprawdzenie/potwierdzenie jakości modelu, programu, prowadzących, wewnętrznych procedur szkoły – European Coaching Institute (ECI) oraz European Mentoring and Coaching Council (EMCC).

W Polsce takie akredytacje posiada 5 szkół:

International Coach Federation (ICF): CoachWise™/Coaching Center, Corporate Coach U Poland, RSC European Alliance Poland, Erickson Coaching International/Wszechnica UJ), European Association for NLP: Polski Instytut NLP, European Coaching Institute: Noble Manhattan, European Mentoring and Coaching Council – w trakcie starań o akredytację Normann Bennet Academy

- Wewnętrzna/licencja – rolą akredytatora jest transfer wiedzy lokalnemu partnerowi, trenowanie prowadzących, zarządzanie jakością wg wewnętrznych standardów szkoły – są to m.in. CoachU, International Coaching Community, CoachWise, Noble Manhattan, Ericsson Coaching etc.)
- Lokalna – szkoła posiada swój własny, autorski program samodzielnie potwierdzając jego jakość – są to m.in. programy oferowane przez lokalne ośrodki szkoleniowe i szkoły wyższe

Aż 11 kursów coachingu to studia podyplomowe, oferowane przez szkoły wyższe. Oferta studiów podyplomowych jest bardzo zróżnicowana: od kursów kładących nacisk głównie na aspekty teoretyczne po szkolenia łączące podejście akademickie z praktycznymi warsztatami, a nawet treninami interpersonalnymi.

Wśród szkoleń uniwersalnych, z reguły kilkupoziomowych, przeznaczonych dla coachów początkujących i średniozawansowanych, wyróżniają się oferty niestandardowe, tematyczne, między innymi szkoła art coachingu dla osób chcących pracować w środowisku artystycznym (Item), szkoła telecoachingu (IciM), czy też szkolenia w zakresie coachingu grupowego (RSC European Alliance Coaching)

Dla coachów zaawansowanych ciekawe mogą być szkolenia krótsze, ale intensywne, poszerzające dotychczas posiadany warsztat np. o nowe podejścia i modele, jednak propozycja warsztatów specjalistycznych dla tego rodzaju klientów wydaje się o wiele uboższa, i to nie tylko w Polsce. Można szukać szkoleń specjalistycznych np. coaching biznesowy, chrześcijański, masterklasy (szkolenia koncentrujące się na pojedynczych aspektach pracy coacha), ciekawy jest też coaching grupowy. Polska została już zauważona jako potencjalnie duży rynek i należy spodziewać się powiększenia oferty renomowanych i bardziej specjalistycznych szkoleń. Eksperti liczą też na rozwój kompetencji rodzimych trenerów i konsultantów: coraz częściej pojawiają się inicjatywy stworzenia pogłębionych szkoleń specjalistycznych opartych o nowe, rodzime modele i koncepcje.

1.2 Coaching na świecie i w Polsce

Na świecie istnieje wiele odmian (patrz ramka), koncepcji i filozofii coachingu. Coraz więcej szkół, prezentując swój dorobek, nie mówi już o coachingu jako takim, ale o coachingu według konkretnej metodologii. Jakkolwiek świadomość na temat tego, czy coaching jest a czym nie jest rośnie w Polsce z roku na rok, w dalszym ciągu bywa on mylony z innymi formami aktywności, takimi jak mentoring, szkolenie, czy konsulting.

We wrześniu 2008 przedstawiciele największych organizacji coachingowych na świecie w wyniku 12 miesięcznego dialogu oraz Globalnego Konwentu Coachingu uchwalili Dublińską Deklarację o Coachingu. Pierwsze 3 artykuły stwierdzają:

1.1. Coaching jest zawodem, który się dopiero kształtuje.

1.2. Coaching czerpie z wielu dyscyplin na podstawie których tworzy własną bazę wiedzy i praktyk zawodowych. Te dyscypliny to między innymi teorie uczenia się, rozwój dorosłych, nauki społeczne, nauki o zarządzaniu i przywództwie oraz techniki komunikacji.

1.3. Coaching w najszerszym znaczeniu tego słowa jest również procesem, czy zbiorem technik coraz częściej stosowanych przez różnych ludzi, w wielu środowiskach, często bez posługiwania się terminem coaching.

<http://www.coachfederation.org/includes/docs/086088TheDublinDeclarationwithAppendicesEnglish.pdf>

Na potrzeby niniejszego raportu przyjęta została definicja coachingu wypracowana w trakcie prac Komisji Coachingu polskiej Firmy Izb Szkoleniowych:

Coaching jest interaktywnym procesem, który wspomaga klienta (pojedynczą osobę i/ lub organizację) w przyspieszeniu tempa rozwoju, polepszeniu efektów działania i podniesieniu jakości funkcjonowania. Dokonuje się to w oparciu o partnerską relację oraz proces, o którym decyduje Klient. Coaching koncentruje się na obecnej sytuacji Klienta oraz na tym, co zamierza zrobić, aby osiągnąć pożądany cel (myślenie w przód).

Dla klienta rezultatami coachingu są: bardziej konkretne cele, optymalizacja działań, bardziej konkretne decyzje, pełniejsze korzystanie ze swoich naturalnych zdolności i otaczających zasobów.

Coaching jest równolegle szeroko pojętym obszarem metodycznym, który definiują następujące warunki brzegowe:

1. Klient jest traktowany jako całość tzn. pod uwagę brana jest zarówno jego sfera zawodowa, jak i prywatna, obydwie one rozumiane są jako nierozłączna całość.
2. Klient traktowany jest jako posiadający zasoby i możliwości, jako kreatywna i kompletna jednostka zdolna znajdować najlepsze dla siebie rozwiązania i sposoby działania, coaching nie jest „naprawianiem” klienta na jakimkolwiek poziomie jego funkcjonowania.
3. Coaching oparty jest o partnerską relację między coachem a Klientem, podstawową zasadą jest współzaangażowanie obydwu stron.
4. Klient ponosi 100% odpowiedzialności za swoje zaangażowanie, decyzje, działania i rezultat, w tym sensie jest „właścicielem” efektów.

5. Coach odpowiada w 100 % za swoje zaangażowanie, czystość metodologiczną, wpływ swoich interwencji na Klienta, stworzenie bezpiecznych warunków do kreatywności i eksperymentowania oraz za własny rozwój i poziom swoich umiejętności coachowania.
6. Coaching łączy proces uczenia się ze stymulowaniem do podejmowania działań. Rozwój klienta zachodzi m.in. poprzez osobiste odkrycia, poszerzanie samoświadomości, uzyskiwanie wiedzy oraz rozumienia swoich strategii działania. Podejmowanie działań stymulowane jest m.in. poprzez zachęcanie do podejmowania decyzji, zobowiązań, tworzenie planów działań, realizowanie zadań zmieniających nieuczestniczące schematy działań.
7. Coach pracuje m.in. poprzez słuchanie, zadawanie pytań, dzielenie się nieocenianymi obserwacjami.

Rodzaje coachingu:

Ze względu na grupę docelową i obszar nad którym przebiega praca:

Coaching biznesowy (Business coaching, Executive coaching, Corporate coaching) – adresowany do biznesmenów, menedżerów, prezesów firm, wreszcie całych organizacji uwzględniający specyfikę działalności biznesowej, najczęściej prowadzony w kontekście firmy.

Coaching życiowy (life coaching, personal coaching, coaching osobisty) – nastawiony na rozwój osobisty klienta, kształtowanie celów, postaw i zachowań, nad którymi klient chce pracować. Coaching życiowy bywa uważany za działalność z pogranicza doradztwa lub psychoterapii; taki pogląd jest jednak kwestionowany; wskazywano, że life coaching to specyficzna, odrębna forma pracy z klientem.

Coaching kariery, Coaching zawodowy (professional coaching, career coaching) – związany z rozwojem, karierą, dotyczący wybranych grup zawodowych (niekoniecznie związanych z działalnością w biznesie; mogą to być np. artyści, dziennikarze, przedstawiciele wolnych zawodów itp.).

W ramach Coachingu biznesowego czy też zawodowego (w odróżnieniu od Coachingu życia prywatnego) możemy wyróżnić:

Coaching narzędziowy – skupiony na rozwijaniu konkretnych umiejętności, na przykład kadry menedżerskiej przedsiębiorstw.

Leadership coaching – ukierunkowany na rozwój kompetencji przywódczych.

Performance coaching – nastawiony na poprawę efektywności działania, osiąganie wyznaczonych celów.

Coaching ekspercki (expert coaching) – skupiony na specjalistycznej tematyce związanej z zawodem wykonywanym przez klienta.

Shadow coaching - technika coachingu polegająca na obserwacji pracy menedżera lub grupy menedżerów ("shadowing") i wspólnej analizie wynikających z tego wniosków.

Ze względu na osobę coacha:

Coaching profesjonalny – świadczony osobą specjalizującą się w świadczeniu Coachingu i w inny sposób nie związaną z klientem

Coaching menedżerski – prowadzony przez przełożonego osoby coachowanej – de facto styl menedżerski oparty o techniki i założenia Coachingu, ze względu na zależność służbową ograniczony

Peer – to peer coaching – coaching świadczony przez równorzędne sobie osoby w organizacji.

Co-coaching, sytuacja, gry równorzędni partnerzy świadczą sobie nawzajem usługi coachingowe.

Ze względu na ilość uczestników:

Coaching indywidualny – najczęstsza forma coachingu, polegająca na pracy coacha z indywidualnym klientem.

Coaching grupowy (team coaching, group coaching) – wspieranie rozwoju grup i zespołów, pomoc w osiągnięciu przez nie zakładanego poziomu efektywności.

Wybrane modele Coachingu:

Co-active coaching – model coachingu, który akcentuje dynamiczność i wagę relacji między coachem a Klientem w osiąganiu celów.

Coaching NLP – coaching korzystający z szerokiej palety narzędzi programowania neurolingwistycznego

Pure coaching – coaching w oparciu jedynie o siłę pytań, stawiania celów i budowania poczucia odpowiedzialności klienta za ich realizację. Odrzuca dyrektywność, czy łączenie coachingu z innymi formami wsparcia. Agenda pochodzi wyłącznie od Klienta

Coaching integralny lub zintegrowany (integral coaching) – integrujący inne metody wspomaganie (trening, doradztwo, mentoring, terapię) – m.in. inspirowany teoriami amerykańskiego pisarza Kena Wilbera, propagatora tzw. psychologii integralnej, łączącej psychologię, filozofię i mistycyzm.

Niektóre obszary Life Coachingu:

Coaching zdrowia (somatic coaching, wellbeing coaching)

Coaching duchowy

VIP coaching – coaching adresowany do osób o statusie VIP (np. polityków, członków elit finansowych, szefów wielkich firm itp.)

Coaching sportowy – podejście oparte o koncepcję Inner Game

Ze względu na poziom wewnętrznego ustrukturalizowania:

Korzystający z procesu złożonego z etapów, modelu, kroków

Improwizujący/spontaniczny

Ze względu na poziom transparentności dla innych osób, zależny od obszarów, poziomu kontroli organizacji, specyfiki działu:

Zamknięty – o treści, postępach wie jedynie sam klient

Otwarty – treść, postępy są dostępne innym, np. przełożonym

Wg badań Sherpa Coaching – firmy szkoleniowo-badawczej będącej autorem corocznego raportu z zakresu problematyki executive coaching przeprowadzonych wśród firm i coachów w 2008 roku (<http://www.abetterperspective.com/SherpaExecutiveCoachingSurvey2008.pdf>), coaching jest wciąż bardziej aktywnością niż profesją: brakuje tu ogólnie uznawanych, czasami nawet ujętych w ustawie jak w przypadku innych zawodów wymagań, standardów i certyfikatów, w przeciwieństwie do takich profesji jak adwokat, główny księgowy, lekarz, terapeuta itp. Liczba coachów na świecie oszacowana w raporcie „Coachowie – Europa i Polska” przez Komisję Coachingu PIFS na podstawie badania przeprowadzonego przez firmę PricewaterhouseCoopers dla ICF oraz badania Viki G. Brock to ok. 60.000 w tym w Europie ok 20.000. Jakkolwiek nie istnieją dokładne dane na temat „populacji” coachów w Polsce, już z analizy liczby absolwentów, którzy ukończyli rodzime szkoły coachingu wynika (6 największych szkół), że jest ich w Polsce ponad 1000. Nic dziwnego, że jak grzyby po deszczu powstają stowarzyszenia, organizacje non profit, kluby i fora internetowe, które mają za zadanie integrację i reprezentowanie interesów takiej rzeszy specjalistów. Ich celem jest ochrona standardów coachingu, jego promocja oraz budowanie platformy wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy członkami. Największe i najbardziej znane międzynarodowe organizacje coachingowe to w większości instytucje udzielające akredytacji szkołom i certyfikujące indywidualnych coachów zgodnie ze standardami i wymogami promowanego przez siebie podejścia (patrz ramka). 4 z nich: ICC, ICF, ECI i EMCC to organizacje działające w Polsce.

International Coaching Federation (ICF): międzynarodowa organizacja coachingowa z siedzibą w USA, założona w 1995 roku, zrzeszająca ponad 16.000 profesjonalistów (coachowie osobiści i biznesowi) w 90 państwach. W Polsce liczy 78 członków, z czego 22 z nich posiada certyfikaty ICF. ICF akredytuje programy szkoleniowe różnych szkół coachingu, udziela również akredytacji indywidualnym coachom

International Coaching Community (ICC): organizacja założona przez Josepha O’Connora i Andrzeja Lages-O’Connor, skupia 3139 członków w 50 krajach. Stowarzyszenie, będące jednocześnie szkołą coachingu według podejścia J. O’Connora certyfikuje indywidualnych coachów i trenerów. W Polsce certyfikaty ICC posiada ponad 650 osób. Pierwszy kurs ICC w Polsce przeprowadzony przez Josepha O’Connor’a i Andrzeja Lages w lipcu 2002 roku był jednocześnie pierwszym kursem ICC jaki został przeprowadzony na świecie. Polska szkoła ICC jest najstarszą szkołą coachingu w kraju.

European Coaching Institute (ECI): założona przez Gerarda O’Donovana w 1999 roku organizacja zrzeszająca coachów w 18 krajach. Akredytuje zarówno szkoły, jak i coachów indywidualnych. Od roku 2009 standardy ECI będą reprezentowane w Polsce dzięki działalności firmy szkoleniowej Noble Manhattan i Grupy Extreme.

European Mentoring and Coaching Council (EMCC) – organizacja paneuropejska (13 krajów) udzielająca akredytacji szkołom coachingu. EMCC jest w Polsce partnerem Norman Benett Academy, która stara się obecnie o akredytację.

International Association of Coaches (IAC)

Association for Professional Executive Coaching and Supervision (APECS)

International Consortium of Coaching in Organisations (ICCO)

Professional Coaches and Mentors Association (PCMA)

Worldwide Association of Business Coaches (WABC)

American Coaching Association (ACA)

Association for Coaching (AC) (Wielka Brytania)

Life and Business Coaching Association of Ireland (LBCAI)

Deutscher Bundesverband Coaching (DBVC)

Badania przeprowadzone w 2005 roku w ramach raportu Vikki G. Brock “Who’s who in coaching, who shaped it, who is shaping it” pośród osób zajmujących się coachingiem głównie w Stanach (ponad 70% respondentów), ale również w Europie (około 16% respondentów), dotyczące popularności stowarzyszeń coachingu dają następujący obraz sytuacji:

47.0%	ICF International Coach Federation
15.4%	CV Coachville.com
8.1%	IAC International Association of Coaches
4.6%	PCMA Professional Coaches and Mentors Association
4.3%	WABC Worldwide Association of Business Coaches
2.8%	EMCC European Mentoring and Coaching Council
2.7%	CU Coach Universe
2.2%	ECI European Coaching Institute
1.8%	PRN Peer Resources Network
1.7%	AC Association for Coaching
1.3%	ICCO International Consortium of Coaches in Organizations
1.0%	PBCA Professional Business Coaches Alliance

Oprócz programów szkoleniowych akredytowanych przez wyżej wymienione instytucje coraz większe powodzenie, pomimo zaledwie kilku lat istnienia, zaczynają zdobywać programy szkoleniowe prowadzone na uczelniach. Zdaniem coachów pracujących dla firm certyfikaty ICF i programy uniwersyteckie są równorzędne (badania przeprowadzone w Stanach – źródło: Sherpa Coaching oprac. E.Kruszewska). Podobnego zdania są same firmy. Coaching zyskuje coraz więcej podstaw naukowych – przy Uniwersytecie Harwardzkim został utworzony Instytut Coachingu, który zajmuje się m.in. przyznawaniem grantów na badania naukowe związane z efektywnością coachingu. Trend ten widoczny jest już również w Polsce – pojawia się coraz więcej badań naukowych dotyczących coachingu, a ofertą studiów podyplomowych w tym obszarze dysponuje co najmniej 11 szkół wyższych.

Jeżeli chodzi o ICF, wydaje się, że popularność tego stowarzyszenia może spadać wśród coachów i mentorów działających w środowisku biznesowym. Ponieważ ICF nie rozróżnia „life” i „business” coachingu, przedstawiciele tego ostatniego coraz częściej tworzą własne organizacje.

W Polsce najbardziej znane i aktywne coachingowe organizacje non-profit to : Komisja Coachingu przy PIFS, Polskie Stowarzyszenie Trenerów Rozwoju Osobistego (ICF Poland), Coaching Partners (zrzesza członków ICC), Polskie Stowarzyszenie Coachingu, Polskie Stowarzyszenie Coachingu i Rozwoju, EMCC Poland.

Na początku roku 2009 powstała Polska Izba Coachingu, zrzeszająca ponad 100 członków założycieli. Izba Coachingu jest izbą handlową - zrzeszającą wyłącznie podmioty gospodarcze - co oznacza, że może przyznawać certyfikaty, wyznaczać standardy, współpracować z rządem i wpływać na kształt ustaw prowadzących na przykład do legalizacji zawodu.

„Poprzez efekt synergii, czerpanie z najlepszych wzorców wielu nurtów i środowisk, chcemy wypracować obszar będący wsparciem dla przeróżnych inicjatyw pojawiających się w zawodowym środowisku Coachów, oraz platformy wymiany myśli, doświadczeń i standardów dla wielu różnych nurtów coachingu, dostępnych na polskim i europejskim rynku. Jednym z naszych celów zmierzających do profesjonalizacji zawodu coacha jest również legalizacja zawodu Coacha w Polsce. Obecnie powołane przy Izbie Coachingu Komisje: ds. Akredytacji, Współpracy Międzynarodowej, Współpracy z Uczelniami Wyższymi, ds. Badania Efektywności Coachingu, ds. Izby Regionalnych oraz ds Etyki i Standardów rozpoczynają prace również i w tym kierunku” – deklarują władze Izby.

Izba Coachingu chce wypracować wspólne standardy, według których poszczególne szkoły czy firmy będą mogły przygotowywać przyszłych coachów oraz doskonalić i rozwijać obecnych. Według władz Izby wypracowanie wspólnej przestrzeni wzajemnego wsparcia, wymiany doświadczeń i doskonalenia posiadanych umiejętności jest elementem niezbędnym w każdej profesji - również w przypadku coacha. Izba planuje podejmowanie szeroko zakrojonych akcji, których celem jest szerzenie idei coachingu (jak np. konferencje, sympozja, kluby dyskusyjne), przygotowanie jednolitych standardów zawodowych (powstała w tym celu specjalnie dedykowana Komisja) czy też propagowaniu wiedzy o coachingu oraz dobrych praktyk w tym obszarze (artykuły, opracowania, analizy rynku).

Co ciekawe, podobne organizacje działają już w krajach niemiecko języcznych – w Austrii i Niemczech, ściśle ze sobą współpracując w opracowywaniu standardów: Austrian Coaching Council i German Federal Association of Executive Coaching. Austrian Coaching Council jest na zaawansowanej ścieżce do oficjalnej legalizacji zawodu business coacha.

Mówiąc o coachingu izba austriacka podkreśla, że ten rodzaj aktywności spotykany jest jedynie w biznesie, i tym się zajmuje, natomiast „life coaching” zalicza do działalności z pogranicza doradztwa psychologicznego. Wymagania dotyczące business coacha w Austrii to między innymi: wiek powyżej 28 lat, ok 190 godzin nauki coachingu wg ściśle określonych unitów obejmujących różne kompetencje, w tym psychologiczne (np. 20 godzin pracy z psychologiem/doradcą psychologicznym), praca dyplomowa, sesje superwizyjne, zdany egzamin. Nie jest to jedyna różnica, pod kątem której austriacki rynek coachingowy różni się od naszego. Struktura wiekowa business coachów w Austrii to ponad 40 lat w przypadku ponad 80% badanych, (w tym połowa miała ponad 50 lat), w Polsce ok 50% to osoby poniżej 30 roku życia a około 40%- pomiędzy 40 a 50 lat. Zapotrzebowanie na coaching w Polsce wynosi 15%, w Austrii ok 45% (deklarowana chęć skorzystania z usługi coachingu w badanych firmach). W Polsce na drugim miejscu ważnych kompetencji coacha (wg potencjalnych klientów) znajduje się doświadczenie w branży, podczas gdy w Austrii jest to miejsce 7, co może wskazywać, że coaching wciąż mylony jest u nas z konsultingiem. Z drugiej strony, patrząc na strukturę wiekową coachów, polski rynek nie jest w stanie spełnić wymagań klientów, bo większość coachów nie ma długoletniego doświadczenia w biznesie.

1.3 Trendy w rozwoju rynku coachingu na świecie i w Polsce (oprac. Eliza Kruszevska)

Wg badań przeprowadzonych w 2008 roku wśród amerykańskich i europejskich firm przez AMA (American Management Association) zapotrzebowanie na coaching będzie stale rosło, co spowoduje, że tzw „biznes coachingowy” wyrośnie z pieluch i będzie musiał zmienić swoją strukturę. W chwili obecnej rynek coachingowy składa się w Stanach głównie z coachów działających na własną rękę, albo z luźno związanych grup ludzi działających w ramach własnej działalności gospodarczej. Kierunek rozwoju to certyfikowani profesjonalści, którzy będą członkami większych stowarzyszeń, przeważnie grup konsultingowych albo agencji coachingowych. Nastąpi pewna specjalizacja, np. niektóre firmy będą się specjalizować w coachingu w branży finansów, prawa, marketingu lub produkcji. Inne organizacje skupią się na coachingu dotyczącym przywództwa bądź tzw. umiejętności miękkich, a nawet jeszcze węższych zakresów: zaangażowania pracowniczego, global management, przywództwa wirtualnego itd.

Powstaną pewne normy dotyczące zawieranych kontraktów, a zwłaszcza ROI (return on investment) albo przynajmniej „return on expectations”, czyli zwrotu dotyczącego oczekiwań. Częściej będzie następowała weryfikacja, czy relacja coachingowa przynosi wyniki. Będzie to spowodowane ogólnymi wymaganiami dotyczącymi usług w biznesie. Spowoduje to również wzrost wymagań co do certyfikacji a także zwiększenie rygorystyczności ocen, przynajmniej dla coachów pracujących w środowisku korporacyjnym. Tym samym zmniejszy się ilość osób pracujących w tej dziedzinie i nie posiadających certyfikatu coacha. Może to spowodować pewne niezadowolenie, jak to zwykle bywa w przypadku, gdy pojawiają się bariery i zmniejsza się dostępność, ale ten trend będzie podtrzymywany zarówno przez „agencje coachingowe” jak i korporacje, dla których pracują. Zwiększy się zapotrzebowanie na referencje i dzielenie się informacjami o odniesionych sukcesach. Zarówno agencje jak i coachowie działający w pojedynkę,

będą starali się rozszerzyć rynek coachingu na managerów średniego i niskiego szczebla, co spowoduje oczywiście spadek średnich stawek za coaching i wzrost godzin pracy niezbędnej do utrzymania poprzednich wpływów. Już w tej chwili stawki są często niższe w Stanach niż np. w Polsce, ze względu na większą popularność life coaching'u i dużą liczbę osób zajmujących się coachingiem bez ukończenia programów certyfikujących. W Polsce coaching jest nadal stosowany głównie przez firmy, a większość coachów ukończyła jedną ze szkół i posiada certyfikat. Nie ma też w Polsce takiej specjalizacji jak w Stanach, gdzie popularne są programy takie jak: „coaching twojego biznesu jogi”, „coaching zdrowia” etc.

Według prognoz wzrośnie się stopień użycia „peer-coachingu” czyli coachingu koleżeńskiego i narzędzi e-learningowych, a w firmach wzrośnie kultura coachingowa. Wewnętrzni coachowie będą pracować z menadżerami średniego i niższego szczebla, dla wyższej kadry zarządzającej nadal powołując coachów zewnętrznych.

Wzrośnie również rola doboru odpowiedniego coacha dla odpowiedniej osoby, firmy zaczną przywiązywać więcej wagi do doboru pod względem podobnej dziedziny doświadczeń oraz osobowości (jak wskazują badania efektywności coachingu, im lepsze jest dopasowanie tym większe rezultaty). Agencje i firmy zatrudniające coachów rozwiną narzędzia pomiaru efektywności coachingu, mogą one dotyczyć efektywności, poziomu zaangażowania lub wzrostu kompetencji.

Wszystko wskazuje na to, że coaching stanie się bardziej wirtualny i zarówno przy nauczaniu, jak i korzystaniu z niego wzrośnie użycie narzędzi e-learningowych. Niemniej całkowita technicyzacja jeszcze długo coachingowi nie powinna zaszkodzić, ponieważ jego siła leży w relacji.

Badania AMA pokazują również, że zewnętrzne programy coachingu są bardziej efektywne i odnoszą więcej sukcesów niż wewnętrzne. Stwarza to możliwości rynkowe dla uczelni i innych tego typu instytucji kształcących przyszłych coachów. W miarę rozwoju i dojrzewania rynku coachingu, pewne szkoły lub instytucje staną się renomowane zarówno dla firm jak i przyszłych adeptów. Te instytucje będą kształtowały standardy i kody etyczne, tak aby coaching stał się respektowanym i znanym zawodem.

Również organizacje będą w stanie, w miarę „dojrzewania” coachingu, szybciej wskazać najlepszych coachów i instytucje ich kształcące. Organizacje nauczą się jak lepiej zarządzać coachingiem, pojawią się być może pierwsze rankingi i listy rekomendowanych dostawców, bazujące na kryteriach takich jak referencje od klientów, lata istnienia, listy sukcesów itp.

Jeżeli chodzi o sytuację w Polsce, prognozy są również optymistyczne. Według raportu House of Skills na temat rynku coachingu w Polsce z 2007 roku, będzie się on w najbliższych latach nadal dynamicznie rozwijał. Obecnie z usług coachów korzystają głównie duże, międzynarodowe firmy, zaznajomione z metodą i doceniające jej zalety. Na rynku pojawia się coraz więcej certyfikowanych, doświadczonych coachów. Zwiększa się też świadomość, że coaching nie jest kolejną „amerykańską modą”, lecz skutecznym narzędziem rozwoju pracowników. Można się zatem spodziewać, że wśród polskich firm będzie się on stawać coraz popularniejszym sposobem inwestowania w rozwój kadr.

House of Skills przewiduje następujące kierunki rozwoju rynku coachingowego w Polsce: kluczowa dla firm oferujących usługi coachów będzie umiejętność precyzyjnego wyjaśnienia przyczyn skuteczności coachingu oraz metod jej pomiaru, wzrośnie zapotrzebowanie na outsourcing (firmy nie tyle będą zatrudniać samego coacha, co kontraktować usługę obejmującą coaching oraz pomiar jego efektywności), a obszarami najbardziej intensywnego rozwoju coachingu może okazać się połączenie go z zarządzaniem talentami oraz wykorzystanie coachingu grupowego.

Warto zaznaczyć, że równoległe do trendu zmierzającego do profesjonalizacji zawodu coacha (vide: Izba Coachingu) i zorientowania go na biznes, rozwija się trend w pewnym sensie przeciwny, zmierzający do maksymalnego zwiększenia dostępności coachingu. Przejawami tego nurtu są programy obejmujące coachingiem pracowników sektora publicznego (np. Pielęgniarki – USA, Skandynawia) oraz programy kształcące umiejętności coachingowe wśród nauczycieli.

1.4 Kto może zostać coachem?

Wokół zagadnienia, kto ma najlepsze predyspozycje, żeby zostać coachem, narosło wiele mitów. I tak na przykład mitem jest stwierdzenie „coachem może być każdy”, bo nie każdy chociażby prezentuje odpowiednią postawę, czynnik kluczowy dla powodzenia w tej profesji i jednocześnie trudny do wyuczenia. Z drugiej strony coachem rzeczywiście może być każdy, kto mocno tego chce i podejmie odpowiednio dużo działań zmierzających do zdobycia wiedzy oraz umiejętności w tym obszarze będąc jednocześnie uważnym na kwestie etyczne. Nie istnieje jeden, uniwersalny profil osobowościowy, według którego jeden coach miałby być skuteczniejszy od drugiego. Jak wykazują badania, o skuteczności coacha decyduje za to w dużym stopniu poziom dopasowania pomiędzy nim a klientem.

W podobny sposób można podejść do innego stwierdzenia: „Coach powinien być przede wszystkim coachem, co oznacza, że nie musi znać dziedziny, w obrębie której porusza się klient”. Prawda, bo czasem zbyt głęboka znajomość realiów świata klienta może wręcz przeszkadzać w zadawaniu pytań z pozoru „nawnych”, które w rezultacie okazują się pytaniami najbardziej otwierającymi i „mocnymi”. Nieprawda, bo chociażby w coachingu biznesowym pokrewieństwo doświadczeń i „znajomość rzeczy” pomagają coachowi budować wiarygodność. Innymi słowy posiadanie przez coacha doświadczenia w danej branży jest zwykle bardziej potrzebne klientowi, by zbudować początkowe zaufanie, niż samemu coachowi do skutecznej pracy. Niezależnie od różnic w podejściu do tematu prezentowanym przez poszczególne szkoły coachingu można mówić o ogólnej grupie kompetencji wyróżniających skutecznego coacha. Są to: wiedza, umiejętności i postawa.

Wiedza

Coach powinien wiedzieć, czym jest coaching, jakie są etapy i narzędzia w procesie coachingowym, jakie istnieją różnice między coachingiem a innymi formami pracy. Nieodzowne jest również zrozumienie roli coacha oraz specyfiki relacji coach-klient a także wiedza na temat natury rozwoju i nauki u osób dorosłych.

Umiejętności

Najistotniejsze w profesji coacha umiejętności to zdolność aktywnego słuchania, formułowania i zadawania pytań, umiejętność zarządzania sobą i pracą podczas sesji, budowania relacji coach-klient oraz wywierania wpływu na proces uczenia się oraz osiągania celów przez klienta.

Postawa

Elementy „coachingowej” postawy to ciekawość, która prowadzi coacha do poszukiwania odpowiedzi „w kliencie”, bez forsowania własnej odpowiedzi na pytanie i przejawia się w nie przywiązywaniu się do swoich opinii, przekonań oraz założeń wobec ludzi; uczciwość i autentyczność („integry” tłumaczone jako „spójność”); otwartość, polegająca na elastyczności w myśleniu, gotowości na zmiany oraz wierze w możliwość zmiany u innych i szacunek dla klienta i jego odrębności, czyli umiejętność „bezwartkowego, pozytywnego nastawienia” (Rogers, 2002) (D. Kukiełka-Pucher, „*Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków*”, red. M. Sidor-Rządkowska).

Jak zauważa Anna Pyrek w publikacji pod redakcją P. Smółki *Coaching. Inspiracje z perspektywy nauki, praktyki i klientów*, coachowie z reguły rekrutują się z następujących profesji:

- Szkoleniowiec/trener
- Konsultant HR/ Konsultant Executive Search
- Menedżer/Lider
- Psycholog/Terapeuta

Co ciekawe, Pyrek zwraca uwagę na fakt, że doświadczenia, z pułapu których zaczyna się naukę coachingu, mogą być zarówno potencjałem, jak i źródłem ograniczeń. I tak w przypadku trenerów ich atutem jest znajomość funkcjonowania organizacji oraz problemów menedżerów na różnych szczeblach zarządzania, doświadczenie w nawiązywaniu relacji, przełamywaniu oporu przed zmianą i proponowaniu modelowych rozwiązań. Naturalne dla trenerów jest naprowadzanie, dawanie rad i ocenianie a także przyjmowanie roli nauczyciela lub wręcz mistrza. Właśnie tego najtrudniej jest się im oduczyć się w relacji coachingowej, gdzie to klient ma być twórcą rozwiązań. Przyzwyczajeni do kontaktu grupowego, trenerzy mogą mieć również trudność z uważnym, nakierowanym całkowicie na indywidualnego rozmówcę, słuchaniem.

Podobnie jest w przypadku konsultantów, którzy dysponują dużą wiedzą, umiejętnościami budowania w oparciu o nią rozwiązań i jednocześnie talentami komunikacyjnymi, umożliwiającymi przekonywanie do swoich pomysłów. To duży potencjał w zawodzie coacha, pod warunkiem, że były konsultant będzie umiał pozbyć się nawyków, będących dotychczas podstawą jego sukcesu: dawania rad, prowadzenia do rozwiązania i akcentowania własnej „ekspertyzy”. To, czego w pierwszej kolejności uczą się konsultanci to przekonanie, że podstawą relacji coachingowej jest partnerstwo oparte na sile obu stron.

Z kolei menedżerowie, rozliczani z wyników i realizacji planów, w pierwszej kolejności mierzą się z wyzwaniem, jakim jest zbudowanie partnerstwa opartego na zaufaniu, bez kontroli i oceniania. Kolejną trudnością jest dla nich zrozumienie, że nie zawsze działanie rozumiane jako wynik jest prawdziwym celem coachingu. Liderzy znają za to świetnie środowisko biznesowe i dysponują dużym osobistym doświadczeniem we wspieraniu rozwoju podwładnych.

Ostatnia grupa, terapeuci, posiadają nieocenioną w coachingu umiejętność patrzenia na człowieka jako całość, rozumienia sposobów jego funkcjonowania i wyznaczania granic w relacjach. Zwykle są też najlepiej przygotowani na wyzwania natury etycznej jakie mogą pojawić się w pracy indywidualnej z klientem. Mogą też wykorzystywać niezwykłą umiejętność słuchania. To z czym zwykle się zmagają w trakcie nauki coachingu to podejście do klienta jako osoby całkowicie sprawczej, nie wymagającej „naprawiania” i zostawienie całego procesu zmian w jego rękę. Innym ograniczeniem może być zrozumienie środowiska biznesowego, jego specyficznego języka i potrzeb.

Ciekawym zagadnieniem jest kwestia motywacji, która przyciąga poszczególne osoby do coachingu. Na podstawie długoletniej pracy z adeptami coachingu Pyrek wyodrębniła kilka przyczyn, które decydują o zainteresowaniu tą profesją. Najbardziej powszechne to:

- przekonanie, że adept ma czym się dzielić, czuje, że ma coś do zaoferowania (może to być zarówno podejście pragmatyczne - mam coś wartościowego, dzielę się i chcę to wykorzystać, może to też być podejście ideologiczne, wynikające z poczucia misji i chęci wniesienia wkładu w tworzenie lepszego świata)
- chęć pomagania, potrzeba bycia użytecznym, a czasami nawet chęć poświęcenia się dla innych.
- potrzeba skutecznego wywierania wpływu, chęć kierowania, a czasami nawet manipulacji.

Do coachingu przyciąga również ogromna możliwość samorealizacji, spełnienia pasji, osobistego rozwoju oraz obietnica dużych dochodów. (<http://www.coachu.pl/files/1/benefits-of-being-a-professional-coach.pdf>)

1.5 Jak zostać coachem? (źródło: A.Pyrek, tamże)

Oprócz formalnego wykształcenia zdobytego w szkołach i na kursach coachingu, czy to objętych akredytacją czy nie, istnieją również inne formy zdobywania coachingowych „szlifów”. Jednym z nich jest szkolenie wewnętrzne kształtujące coachów firmowych - oparte zwykle na jakimś konkretnym modelu lub metodzie zatwierdzonej korporacyjnie i obowiązujące w całej firmie lub jej części, np. w siłach sprzedaży firm ubezpieczeniowych, FMCG lub konsultingowych. Szkolenia takie przeprowadzane przez master coachów z dużym doświadczeniem, często z centrali firmy lub przez specjalnie w tym celu przygotowane firmy szkoleniowe. Coraz częściej się zdarza, że w trosce o standardy pracy coachowie wewnętrzni są wysłani dodatkowo na szkolenia akredytowane.

Innym sposobem jest edukacja „intuicyjna” - oparta na samodzielnie nabieranych umiejętnościach, lekturach, wcześniejszych doświadczeniach, czasem wiedzy psychologicznej. Coachowie wywodzący się z tej grupy bazują na wieloletniej praktyce i właśnie ten element oferują klientom jako najwartościowszy. Często są bardzo skutecznymi handlowcami, bo poleceni poprzez networking w oparciu o dobrze ocenione, wcześniej wykonane usługi. Coachowie ci coraz chętniej zgłaszają się na szkolenia, żeby usystematyzować wiedzę i zdobyć formalne potwierdzenie swoich umiejętności.

1.6 Po co coachowi szkoła?

Analiza jakościowa ankiet dla coachów (absolwentów szkół coachingu oraz osób stojących po raz pierwszy przed jej wyborem, 57 osób) ujawniła, że najczęstszą motywacją do podjęcia decyzji o rozpoczęciu szkolenia coachingowego przez respondentów były następujące powody:

- Chęć ustrukturyzowania wiedzy;
- Poszerzenie dotychczasowej wiedzy o nowe modele;
- Nabycie praktyki pod okiem profesjonalistów;
- Nawiązanie kontaktów, zidentyfikowanie potencjalnych partnerów do współpracy (interwizje, wspólne projekty, wymiana wiedzy pomiędzy profesjonalistami);
- Uzyskanie certyfikatu (w związku z planami ubiegania się o certyfikat międzynarodowy, lub jako potwierdzenie kompetencji dla klienta);
- Uzyskanie informacji zwrotnej na temat swoich umiejętności;
- Informacja o planach wprowadzenia wymogu certyfikacji do uprawiania profesji coacha;
- Rozwój, lepsze poznanie siebie

Bez względu na różnorodność motywacji znaczenie formalnego wykształcenia dla jakości i profesjonalizmu świadczonych usług wydaje się być oczywiste, co nie zmienia faktu, że samo szkolenie czy nawet najbardziej renomowana szkoła nie wystarczą, żeby stać się skutecznym coachem.

Z obserwacji wypowiedzi przedstawicieli środowiska coachingowego chociażby na forach internetowych portali społecznościowych takich jak Goldenline czy Profeo wyraźnie widać, że istnieje podział na zwolenników i przeciwników potwierdzania kwalifikacji za pomocą certyfikatów.

W ankiecie dla coachów stanowiącej uzupełnienie niniejszego zestawienia na pytanie, czy ukończenie szkoły i uzyskanie certyfikatu powinno być standardowym warunkiem umożliwiającym uprawianie profesji coachingu twierdząco odpowiedziało 50% osób stojących po raz pierwszy przed wyborem szkoły i 69% absolwentów szkół. Odpowiedzi negatywnej udzieliło odpowiednio 30% i 23% osób (na 57 respondentów)

Poniżej odpowiedzi, jakich udzielili respondenci na inne pytania związane z tym zagadnieniem.

Stwierdzenie	Zgadzam się		Nie zgadzam się	
	Absolwenci	Pot. Słuchacze	Absolwenci	Pot. Słuchacze
Ukończenie kursu/szkoły w zakresie coachingu jest jednym z elementów świadczących o profesjonalizmie coacha	65%	55%	21%	30%
Najlepszą szkołą jest praktyka, szkolenia i certyfikaty nie są istotne	32%	37%	35%	33%
Umiejętności/profesjonalizm coacha w głównej mierze weryfikuje rynek	68%	84%	18%	-

2 Opis kryteriów, wyjaśnienie terminologii

Kryteria, na podstawie których zestawiona została oferta edukacyjna szkół coachingu w Polsce zostały wyodrębnione poprzez analizę propozycji wszystkich szkół w następujących grupach:

Kryteria ilościowe:

akredytacja szkoły, cena, liczba dni/godzin szkoleniowych, częstotliwość spotkań, liczba absolwentów, edycja kursu, wyniki ankiet ewaluacyjnych

Kryteria jakościowe:

- Merytoryczne: koncepcje filozoficzne, zawartość programowa, specjalizacja szkoły (na czym koncentruje się szkoła w nauczaniu coachingu), model coachingu, model kompetencji coacha, kodeks etyczny coacha, doświadczenie trenerów
- Metodologiczne: sposób rekrutacji kandydatów, metody szkoleniowe, stosunek teorii do praktyki, jakość materiałów dydaktycznych, wsparcie mentora, superwizja, doświadczanie coachingu w roli klienta, sposób przeprowadzania egzaminu i certyfikacja
- Inne: możliwość dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole, możliwość kształcenia według standardów międzynarodowych, wsparcie uczestnika po zakończeniu szkolenia

Opisane niżej kryteria przedstawione są w przypadkowej kolejności, bez przypisywania im rang i mają różne znaczenie dla jakości kształcenia.

Analiza jakościowa ankiet dla coachów, będących uzupełnieniem zestawienia ofert edukacyjnych szkół coachingu ujawniła, że biorący udział w badaniu coachowie (57 osób) w pierwszej kolejności brali lub biorą pod uwagę następujące kryteria: opinię o marce szkoły, rekomendacje i polecenia innych osób (15 osób), cenę (11 osób), renomę i doświadczenie trenerów (10 osób), zakres merytoryczny, program (7 osób), liczbę godzin/czas trwania zajęć (6 osób), praktyczny charakter zajęć (4 osoby), czy szkoła posiada międzynarodową akredytację (5 osób), superwizja (2 osoby). Ważne były również możliwość poznania wielu różnorodnych modeli coachingu, spójność metodologii szkoły z metodami działania coacha (podejście filozoficzne), możliwość wzięcia udziału w treningu interpersonalnym (nacisk na relacje, nie tylko narzędzia i techniki w czasie szkolenia).

2.1 Kryteria ilościowe:

2.1.1 Akredytacja programu szkoły:

Akredytacja to potwierdzenie jakości szkoły lub prowadzonego przez nią programu kształcenia udzielane przez instytucję akredytującą. Instytucja akredytująca, po zebraniu informacji o szkole lub realizowanym przez nią programie oraz dokonaniu ich wszechstronnej analizy i oceny, decyduje o tym, czy szkoła bądź program spełniają przyjęte kryteria oceny jakości kształcenia.

Im bardziej instytucja akredytująca jest niezależna i zewnętrzna w stosunku do akredytowanej szkoły, tym większa jest gwarancja jakości kształcenia wynikająca z bezstronności oceny.

Pytając o akredytację szkoły warto zwracać uwagę na następujące kwestie:

- kim jest instytucja akredytująca, w jakim stopniu jest bezstronna w stosunku do akredytowanej szkoły;
- czy akredytacja jest przyznawana dożywotnio, czy trzeba ją co kilka lat aktualizować;
- jakie wymagania musiała spełnić szkoła, żeby daną akredytację otrzymać;
- co konkretnie obejmuje akredytacja (akredytacja może być przyznana konkretnemu programowi, konkretnemu kursowi na konkretnym poziomie (szkoła może posiadać 2 kursy, z których tylko 1 jest akredytowany) , akredytację może również otrzymać trener)

Polskie szkoły coachingu korzystają w większości z akredytacji udzielanych przez : ICF, ICC, ECI, European Association for Nlp, EMCC.

Są to stowarzyszenia, które w większości udzielają również akredytacji coachom indywidualnym. Polskie szkoły coachingu różnią się z swoim podejściu do akredytacji (opisaliśmy to we wstępie do niniejszego materiału). Większość szkół dąży do akredytacji zewnętrznej. Przeciwnicy takiego podejścia twierdzą, że doświadczenia i standardy wypracowane na bazie polskich doświadczeń nie wymagają potwierdzenia międzynarodowego. Przykładowe wymagania akredytacyjne ICF oraz ECI można znaleźć w zał. C

2.1.2 Cena

Podjęcie decyzji o uczestniczeniu w szkoleniu coachingowym to bez wątpienia niebagatelna inwestycja finansowa – ceny kursów coachingu w polskich szkołach wahają się pomiędzy 4.500 PLN (studia podyplomowe) a 20.000 PLN. Cena z pewnością ogranicza dostęp do szkoleń tego rodzaju i sprawia, że decyzja o rozpoczęciu kursu jest z reguły decyzją gruntownie przemyślaną – zaletą tego stanu rzeczy jest fakt, że do szkół coachingu rzadziej trafiają osoby przypadkowe.

Trudno określić wskaźnik ROI takiej inwestycji – ukończenie żadnej, nawet najbardziej prestiżowej szkoły nie gwarantuje przecież sukcesu

na rynku, tym bardziej, że z reguły o certyfikat nie pytają klienci, tylko koledzy po fachu (źródło: analiza wypowiedzi na forum internetowym Goldenline). Praktykujący coachowie udzielający odpowiedzi w ankiecie dla absolwentów szkół rzeczywiście przyznali, że klienci, szczególnie indywidualni w ogóle nie pytają o ukończoną szkołę. Klienci biznesowi, szczególnie działy szkoleniowe i personalne pytają częściej, ale nie posiadają wiedzy na temat różnicy pomiędzy poszczególnymi certyfikatami, podejściami i szkołami – z reguły interesuje ich sam fakt ukończenia szkoły.

Analizując stosunek kosztów do wartości szkolenia na pewno warto wziąć pod uwagę co dokładnie zawiera cena - oprócz standardu czyli uczestniczenia w szkoleniu, materiałów szkoleniowych, certyfikatów i cateringu niektóre firmy oferują również wartości dodane: pomoc w organizowaniu własnego biznesu i pozyskiwaniu klientów, dostęp do zasobów internetowych, baz kontaktowych i grup wsparcia, zniżki na inne usługi szkoleniowe (np. mentoring, superwizję) czy też możliwość powtórzenia wybranych modułów szkoleniowych (nawet bez ograniczeń czasowych). Zasadne jest zwrócić uwagę na całkowite koszty szkolenia włączając do ceny kursu: koszty połączeń telefonicznych, sesji superwizyjnych, egzaminu etc. Sam egzamin potrafi kosztować 1000-1500 PLN – dobrze jest więc wiedzieć czy jest on wliczony w cenę czy też nie.

Warto pytać o warunki spłaty – większość szkół proponuje ratalny system spłat, zniżki dla absolwentów (np. szkoły wyższe), jedna z firm proponuje system pożyczek na naukę, inna - nawet system finansowania szkolenia – uczestnik płaci 2/3 sumy, w momencie, kiedy osiągnie odpowiedni pułap przychodu, notabene przy pomocy szkoły (patrz szkoła coachingu telefonicznego).

2.1.3 Liczba dni/godzin szkoleniowych i częstotliwość spotkań, czas trwania (oprac. Eliza Kruszevska)

Na szczęście na naszym rynku nie ma jeszcze szkół oferujących darmowe, 2-dniowe szkolenia z coachingu zakończone certyfikatem. Takie oferty można spotkać na rynku amerykańskim, czy brytyjskim, a w ogłoszeniach podkreśla się, że coaching to droga do zarabiania kilku tysięcy dolarów lub funtów dziennie.

Decyzja o szkoleniu coachingowym to inwestycja nie tylko finansowa, ale i czasowa. Najkrótszy kurs coachingu na polskim rynku trwa 6 dni, najdłuższy – 2 lata, średnia to 1 rok, z częstotliwością comiesięcznych 2-3 dniowych spotkań. Każdy z programów zaspokaja inne potrzeby.

Intensywne, ale krótkie kursy są najbardziej odpowiednie dla osób posiadających już pewne doświadczenie i wiedzę, którą można uporządkować dzięki szkoleniu. Niewątpliwą ich zaletą jest możliwość pełnego uruchomienia procesu grupowego. Takie pełne zanurzenie w proces odkrywania coachingu jest zwykle fascynującą przygodą, dużym krokiem na drodze rozwoju nie tylko zawodowego ale i osobistego.

Większość kursów jest rozłożonych na dłuższy okres czasu i odbywa się w regularnych odstępach na przestrzeni kilku do kilkunastu miesięcy. Pozwala to na doświadczenie procesu coachingu w jego typowym formacie, pomaga w dojrzały i przemyślany sposób podejmować decyzje związane z coachingiem jako nowym zawodem i głównym źródłem utrzymania. Przede wszystkim jednak taka formuła pozwala praktykować nabywane umiejętności między sesjami i korzystać z superwizji jeszcze podczas kursu.

2.1.4 Liczba absolwentów

Biorąc pod uwagę, że najwięcej respondentów ankiety dla klientów szkół coachingu za najważniejsze kryterium wyboru szkoły podało rekomendacje znajomych, oczywiste jest, że im więcej absolwentów ukończyło dany kurs, tym większa możliwość uzyskania opinii na jego temat. Jednak kursy, które dopiero wchodzą na rynek, mogą okazać się równie ciekawe i nowatorskie. W takim przypadku warto przyjrzeć się bliżej innym czynnikom.

2.1.5 Edycja kursu (oprac. Arkadiusz Siechowicz)

Niewątpliwie fakt, że szkoła może pochwalić się kolejną już edycją swojego kursu jest wielkim plusem. Otwiera to, podobnie jak wyżej, możliwość dotarcia do absolwentów, którzy stanowią bardzo dobre źródło informacji co do jego jakości. Poza tym pierwsza edycja zwykle jest do pewnego stopnia eksperymentem, zarówno program, sposób prowadzenia, jak i sposób rekrutacji zwykle ulega modyfikacjom w kolejnych latach. Do korzyści jakie niesie udział w nowym kursie należy na pewno możliwość zdobycia wykształcenia unikalnego na rynku.

2.1.6 Wyniki ankiet ewaluacyjnych (oprac. Arkadiusz Siechowicz)

Wyniki ankiet ewaluacyjnych działają podobnie jak referencje, tyle, że uśrednione. Już samo prowadzenie ewaluacji świadczy o profesjonalnym podejściu szkoły. Tym niemniej jednak należy pamiętać, że większość ankiet ewaluacyjnych mierzy jakość szkolenia na poziomie wrażeń uczestników (I poziom Kirkpatricka), w związku z czym ich wartość jest raczej niewysoka.

Dobrze, jeśli występuje też drugi poziom badający umiejętności, czyli innymi słowy jakaś forma egzaminu na koniec. Trzeci i czwarty poziom najczęściej jest nieobecny (tak jak i w przypadku innych rodzajów szkoleń).

2.2 Kryteria jakościowe merytoryczne

2.2.1 Koncepcje filozoficzne (oprac. Arkadiusz Siechowicz)

Coaching czerpie z różnych dyscyplin nauki i filozofii. O ile wiele programów mieści się w szerokim nurcie psychologii pozytywnej, wciąż kształt kursu mocno uzależniony jest od preferowanych przez autorów programu kierunków myślenia.

Większość programów dla coachów dotyczy głębokich obszarów funkcjonowania przyszłego coacha. Warto upewnić się, że filozofia na temat człowieka i podstawowe założenia co do jego rozwoju są zgodne z naszymi, lub przynajmniej się z nimi nie kłóca.

Dla niektórych z kolei, ważne będzie, by kurs był w jak największym stopniu „oczyszczony” z nowatorskich, czasem niszowych lub nie-naukowych koncepcji psychologicznych czy filozoficznych, a koncentrował się na modelach, technikach i umiejętnościach powszechnie uznawanych za sprawdzone i wiarygodne.

2.2.2 Zawartość programowa, zakres tematyczny (opr. Arkadiusz Siechowicz)

Najważniejsze w analizowaniu zawartości programów jest zwracanie uwagi na wyraźne i konsekwentne odnoszenie się dostarczanej wiedzy, ćwiczeń, narzędzi do samego coachingu. Spotykane są programy zawierające ciekawe treści bez praktycznego odniesienia ich do coachingu jak takiego.

Analizując zawartość programową poszczególnych szkół warto zwrócić uwagę, na ile zawiera ona moduły wprowadzające do wiedzy o rozwoju ludzi dorosłych jako takich, psychologii pracy w formule indywidualnej, a na ile koncentruje się jedynie na wprowadzaniu i ćwiczeniu poszczególnych technik coachingowych, czy omawianiu szczególnych przypadków i sytuacji jakie mogą się pojawić w relacji coachingowej. Osoby, które mają za sobą karierę w innej dziedzinie (sprzedaż, zarządzanie, itp.) zapewne chętniej wybiorą model pierwszy, podczas gdy osoby z wykształceniem psychologicznym lub dużą praktyką w tym obszarze preferować będą model nastawiony na maksimum praktyki.

2.2.3 Specjalizacja szkoły (na czym koncentruje się szkoła w nauczaniu coachingu)

Kryterium, które warto brać pod uwagę przy planowaniu własnej ścieżki coachingowej. Czy chcę być coachem biznesowym, czy też może osobistym, czy dobrze sprawdzałbym się w coachingu grupowym, coachingu przez telefon, a może nie ma to dla mnie znaczenia? Czy bardziej potrzebuję narzędzi, czy doświadczenia procesu, a może chciałbym pracować nad relacją coachingową? Oferta polskich szkół coachingu jest bogata i różnorodna. Szkoły z reguły kładą nacisk na kilku aspektach jednocześnie: na przykład umiejętnościach, narzędziach i postawie. Istnieją szkoły, które w pierwszej kolejności koncentrują się na relacjach albo rozwoju osobistym coacha. Ciekawym rozwiązaniem jest pokazywanie coachingu w szerszej perspektywie, poprzez przegląd różnorodnych podejść. Jak się wydaje na podstawie pozyskanych informacji, większość szkół nie różnicuje „business” i „life’ coachingu.

2.2.4 Model coachingu (oprac. Paweł Sopkowski)

Model coachingu jest mapą opisującą najważniejsze aspekty relacji z klientem, zasad coachingu, postaw i umiejętności coacha. Oparty jest o koncepcje zarówno filozoficzne jak i psychologiczne. Rolą modelu w procesie uczenia się jest dostarczenia przejrzystej, klarownej i łatwej do zapamiętania struktury (szkieletu), na którym odkładać się będą wnioski z procesu uczenia się praktyki. Model może odpowiadać również na pytanie co i kiedy zastosować – wprowadza transparentność w postępowaniu coacha w odbiorze klienta jak również jego własnym.

2.2.5 Model kompetencji coacha (opr. Paweł Sopkowski)

Model kompetencji coacha jest najczęściej jednym z obszarów Modelu nazywającym i opisującym niezbędne umiejętności i postawy coacha oraz rozróżniający poziom zaawansowania.

Z punktu widzenia procesu uczenia się model kompetencji jest często „słownikiem” potrzebnym do świadomego kształcenia się jak również „wzorcem” do którego porównujemy swoje postępy – również podczas superwizji i egzaminu.

Model stanowi również wyraźną deklarację ze strony szkoły nt. zakładanych rezultatów programu. Informacja o przyjętym przez szkołę modelu kompetencyjnym coacha może wskazywać te kluczowe umiejętności, na które dana szkoła w swym programie szkolenia kładzie szczególny nacisk (por. Model kompetencji coacha ICF, zał.E)

2.2.6 Kodeks etyczny coacha (opr. Paweł Sopkowski)

Etyka jest wyjątkowo ważnym zagadnieniem w pracy coacha. Warunki w jakich odbywa się coaching (przede wszystkim poufność) i praca jeden na jeden stwarzają pole do wielu potencjalnych wyzwań etycznych. To, czy dana szkoła uczy konkretnych zasad etycznych w pracy coacha oraz istota tych zasad mogą mieć istotne znaczenie w kształtowaniu właściwej, wiarygodnej postawy coacha. Sprawdzając na ile poważnie szkoła podchodzi do zagadnień etycznych, warto pomyśleć nie tylko o kształtowaniu własnej postawy etycznej, ale też innych absolwentów, którzy na rynku legitymować będą się dyplomem tej samej co my szkoły.

2.2.7 Doświadczenie trenerów (opr. Dorota Hoffmann)

O doświadczeniu trenera można mówić w następujących aspektach: jego indywidualnej ścieżki rozwojowej (która rzutować może zarówno na umiejętność asocjowania się z sytuacją słuchaczy jak i proces modelowania), doświadczeniu w prowadzeniu procesów coachingowych indywidualnych i/lub grupowych, wreszcie doświadczeniu trenerskim (które rzutować mogą na efektywność szkolenia oraz jego charakter). Warto zwracać uwagę na różnorodność prowadzących. Część programów oferuje kontakt z kilkoma a nawet kilkunastoma prowadzącymi zapewniając w ten sposób dostęp do różnorodnych stylów, narzędzi i podejść.

W niniejszym zestawieniu autorka koncentruje się na bardzo praktycznych i policzalnych aspektach doświadczenia trenera coachingu: liczbie godzin praktyki coachingowej, odmianie uprawianego coachingu i certyfikatach będących formalnym potwierdzeniem kwalifikacji trenera/coacha.

2.3 Kryteria jakościowe metodologiczne

2.3.1 Sposób rekrutacji kandydatów, grupa docelowa

To, czy znajdziemy się w grupie szkoleniowej z osobami, które są na podobnym poziomie zaawansowania, jest istotne z punktu widzenia procesu uczenia się. Czy szkolenie adresowane jest do wszystkich, czy też do osób posiadających wcześniejsze doświadczenie w pracy z ludźmi? A może wymagane jest już doświadczenie w prowadzeniu coachingu? Pomimo faktu, że większość szkół wskazuje grupę docelową, do której skierowane jest szkolenie, widać w tym obszarze różnorakie podejścia: część szkół nie weryfikuje na początku motywacji i poziomu dojrzałości kandydata, stosując coachingową zasadę, według której to klient wie, co dla niego najlepsze, inne sprawdzają motywację, potrzeby i oczekiwania potencjalnego klienta, np. podczas bezpośredniej rozmowy z konsultantem/trenerem, jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia. Niektóre szkoły dzielą cały kurs na kilka niezależnych etapów/poziomów. Jeżeli po zakończeniu etapu wstępnego uczestnik zorientuje się, że propozycja szkoły mu nie odpowiada, może zrezygnować bez ponoszenia dalszych kosztów. Z deklaracji szkół wynika, że w przypadku rażącej rozbieżności pomiędzy standardami szkoły a np. postawą uczestnika prezentowaną w trakcie szkolenia, może on być poproszony przez prowadzącego o rezygnację z udziału w kursie.

2.3.2 Metody szkoleniowe

Kluczowa jest tutaj różnorodność metod, zapewniająca aktywizację wszystkich modalności odpowiedzialnych za proces uczenia się u ludzi dorosłych. Część z tych metod stosowana jest po kierunku trenera, część to praca własna uczestnika (np. lektury, raporty z sesji). Zajęcia prowadzone są zwykle przez dwóch coachów – trenerów, nie do przecenienia jest też udział grupy. Obserwowanie różnorodności zachowań innych uczestników, wzajemne obserwacje i wymiana doświadczeń jest równie ważna jak praca indywidualna.

Wiele szkół coachingu proponuje różne formy kontynuacji szkolenia pomiędzy zajęciami stacjonarnymi. Są to teleklasy, wideokonferencje i platformy e-learningowe. Blended learning, czyli połączenie technologii i interakcji, pozwala doświadczyć np. wsparcia grupy, jak i zaplanować naukę w trybie indywidualnym. W USA wiele kursów coachingu odbywa się tylko i wyłącznie przy wykorzystaniu nowych technologii, np. przez telefon lub internetowe komunikatory (skype)

Najczęściej spotykane metody szkoleniowe w ramach kursów coachingu (źród. A.Pyrek, tamże)

Praca z coachem trenerem	Wykłady	modele, teorie i sposoby myślenia, opisujące narzędzia i ich zastosowanie, zwykle nie stanowią więcej niż 10 % zawartości kursów. Mogą odwoływać się do podręczników lub artykułów
	Demonstracje	sejse coachingowe prowadzone przez coacha-trenera i jednego z uczestników lub trenera współprowadzącego. Mogą odnosić się do konkretnych umiejętności lub modeli coachingowych. Nie są to ćwiczenia typu „odgrywanie ról”, pracuje się z rzeczywistymi i aktualnymi tematami.
	Dyskusje	prowadzone w grupie, pozwalają zrozumieć i aktywnie przyswoić prezentowany materiał, szczególnie ważne jako omówienia demonstracyjnych sesji coachingowych lub nowych technik czy doświadczeń z praktyki uczestników
	Praktyka uczestników	ćwiczenia przeprowadzane w parach lub trójkach, prowadzenie sesji lub jej fragmentów z partnerem, znów bez odgrywania ról, w oparciu o własne i aktualne tematy. Jeśli jest obserwator może skupiać się na konkretnej umiejętności czy postawie i następnie służyć obserwacjami.
Metody pracy indywidualnej	Praktyka niesuperwizowana	sedno kształcenia, pozwala na zastosowanie nowo nabytych umiejętności i popękanie błędów w życiowym środowisku. Zwykle uczestnicy między sobą dobierają się w pary lub trójki i ćwiczą oferując sobie nawzajem informacje zwrotne. Możliwe jest też oferowanie swoich usług na szerszym rynku, z zaznaczeniem, że coach dopiero się uczy i testuje różne techniki.
	Praktyka superwizowana	prowadzona przez doświadczonego mentor – coacha, obejmuje obserwacje całej sesji i informację zwrotną, najczęściej prowadzona przez telefon. Uczestnicy oceniają ją jako przełomową, jest niezbędna w wykształceniu samoświadomości i dojrzałości. Może być oferowana jako część procesu szkoleniowego lub jako osobna usługa
	Mentor coaching	proces coachingowy prowadzony przez doświadczonego coacha, Klientem jest więc coach początkujący a wspiera go modelując zachowania i prowadzenie procesu mentor-coach. Proces koncentruje się na rozwoju coacha, zwykle pracuje się nad wyrobieniem osobistego stylu, przewyciężaniem oporów, zdolności do pracy z emocjami.
	Lektury, prowadzenie dziennika, sporządzanie raportu z sesji itp	pozwalają na refleksję i scalenie treści podlegających szkoleniu. Budują też samoświadomość coacha

2.3.3 Stosunek teorii do praktyki

Praktyczny charakter nauczania deklaruje większość szkół coachingu, co podważa przekonanie, że oferty szkół wyższych dotyczące studiów podyplomowych mają charakter bardziej intelektualny, teoretyczny. Z reguły firmy wskazują, że stosunek treści praktycznych do teoretycznych na szkoleniu to 70–30% lub 80–20%.

2.3.4 Wartość materiałów dydaktycznych

Materiały szkoleniowe oferowane przez szkoły coachingu to z reguły skrypty szkoleniowe zawierające modele, narzędzia, techniki i informacje teoretyczne. Niektóre firmy dołączają do tego zestawu książki, aktualne artykuły oraz materiały audio/video, będące zapisem sesji, w których brał na zajęciach udział uczestnik. Duże do pole do popisu w zakresie ciekawej oferty materiałów dydaktycznych mają firmy posługujące się platformą e-learningową. Niektóre szkoły gwarantują również uczestnikom dostęp do internetowych zasobów firmy.

2.3.5 Superwizja i wsparcie mentora

W nauce opartej na doświadczeniu kluczową rolę odgrywa informacja zwrotna. Dla wielu adeptów coachingu sytuacja uzyskania feedbacku należy do jednych z najtrudniejszych, ale też najbardziej wartościowych i przełomowych chwil w trakcie szkolenia. Superwizja jest nieodzowna również w trakcie praktyki coachingowej, z reguły realizowanej samotnie, gdzie jednym „lustrem” są dla coacha opinie klientów. M.in. z tego powodu praktykujący coachowie często odczuwają silną potrzebę obiektywniejszej wiedzy dotyczącej zarówno jakości prowadzonych sesji i programów, swojej relacji z klientem, czy też poziomu umiejętności. Jak zauważa Henryk Szmidt w książce „Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków” pod redakcją Małgorzaty Sidor-Rządrowskiej, temat superwizji coachingu rozwija się na świecie od lat kilku, natomiast w Polsce stawia dopiero pierwsze kroki. Szmidt podaje w artykule przegląd definicji superwizji coachingowej, od najprostszej „coaching dla coacha” (P. Kociołek, 2009), po definicje bardziej rozbudowane:

Superwizja to działanie zmierzające do oceny kompetencji i umiejętności coacha z jednoczesnym wsparciem dla wykonywanej przez niego pracy. Jest to dzielenie się przemyśleniami i szukanie nowych rozwiązań u osoby z większym doświadczeniem. Bywa często, że jest to także odkrywanie swoich nieuświadomionych wcześniej uczuć i przekonań (Leszek Zawłocki, 2008)

Superwizja jest procesem umożliwiającym coachom nadzorowanie ich programów coachingu z profesjonalistą, który ma doświadczenie zarówno w coachingu, jak i superwizji. Celem superwizji jest zapewnienie wysokiej jakości relacji coachingowych z klientami oraz dostosowanie coachingu do potrzeb klienta i organizacji (Corporate Coach U Poland, 2008)

Celem superwizji coachingowej jest:

- pogłębienie wiadomości nabytych w trakcie szkolenia,
- ulepszenie i zwiększenie umiejętności posługiwania się narzędziami i technikami coachingowymi
- otrzymanie konstruktywnej informacji zwrotnej dotyczącej sposobu praktykowania coachingu
- przeegzaminowanie konkretnych przypadków, którym coach chce się przyjrzeć
- rozwój autorefleksji
- rozwój metod autoewaluacji
- identyfikacja strategii rozwoju osobistego
- zorganizowanie własnej pracy, rozwinięcie praktyki
- odnowienie własnej energii i motywacji
- posiadanie mentora, który popiera i dodaje odwagi w momentach zwątpienia (Saba Christiane Lidete Imru, za H. Szmidt)

Rodzaje superwizji (na podstawie materiałów Coaching Center):

Superwizja normatywna (administracyjna, jakościowa, ocena formalna) – ten rodzaj superwizji stosuje się szczególnie w trakcie szkolenia początkujących coachów. Jej celem jest dostarczenie informacji zwrotnej poprzez dokonanie oceny/sprawdzenia prowadzonego coachingu w odniesieniu do normy (według określonej modelu czy standardów danej organizacji).

Superwizja rozwojowa i edukacyjna ma na celu umiejscowienie coacha na drodze rozwojowej, zdefiniowanie jego własnej specyfiki na tej drodze, pokazanie mu jego silnych i słabych stron, zdobycie umiejętności patrzenia na pracę z klientem jako na proces (w programie coachingowym i w perspektywie całego życia). Superwizja rozwojowa, jeden z elementów samodosonalenia, jest rozłożona w czasie i w jej przypadku zaleca się utrzymywanie kontaktu z tym samym superwizorem – posiada on wiedzę na temat danej osoby i pomaga rozliczyć się z podjętych zobowiązań.

Superwizja problemowa pomaga przepracować konkretną, trudną sytuację pojawiającą się w w coachingu. Zakres takich sytuacji jest bardzo szeroki: od zagadnień związanych z zarządzaniem uwagą (kierunek skupienia uwagi, jej natężenie, zakres, itp.) poprzez trudności związane ze specyfiką historii osobistej klienta i coacha (przeniesienie, kontrprzeniesienie, trauma, itp.), dylematy etyczne czy trudności wynikające z braków w wykształceniu coachingowym czy niedostatecznie obfitej praktyki itp. Celem programu superwizji problemowej jest: stworzenie warunków umożliwiających przepracowanie tej problematyki, zrozumienie uwarunkowań, które ją spowodowały i znalezienie praktycznych metod umożliwiających wyjście z impasu. Ten rodzaj superwizji ma charakter wysoce zindywidualizowany, służy znalezieniu odpowiedzi na specyficzną potrzebę coacha.

Większość stowarzyszeń i organizacji coachingowych wymaga od swoich członków uczestniczenia w programach superwizyjnych. European Mentoring and Coaching Council (EMCC) stwierdza w swoim kodeksie etycznym: „Coach/Mentor musi utrzymywać związek z odpowiednio wykwalifikowanym superwizorem, który regularnie ocenia jego kompetencje i opiera rozwój”. Association for Coaching (AC) z kolei „ oczekuje od coachów posiadania regularnej konsultatywnej pomocy wspierających ich pracę”. Od 2008 roku niezbędnym wymaganiam związanym ze zdobyciem dowolnego poziomu certyfikacji w International Coaching Federation (ICF) jest 10-godzinna superwizja w formie mentor – coachingu (coaching dotyczący rozwoju umiejętności coachingowych). Odmianą mentor-coachingu są na przykład obserwowane sesje coachingowe mające charakter superwizji normatywnej. Superwizje i mentoring prowadzone są przez bardziej doświadczonych coachów, spełniających odpowiednie wymagania, trenerów coachingu itp. W przypadku, kiedy informacji zwrotnej udzielają sobie wzajemnie coachowie na podobnym poziomie zaawansowania, mówimy o interwizji.

2.3.6 Możliwość doświadczenia coachingu w roli klienta

Coaching w roli klienta, jakiego może doświadczyć uczestnik szkolenia jest istotny z dwóch powodów: pozwala zrozumieć sytuację z punktu widzenia, odczuć klienta i może stanowić ważny element rozwoju coacha, zarówno osobistego, jak i zawodowego. Wiele szkół proponuje uczestnikom coaching własny na zasadzie peer to peer, istnieją również szkolenia, w trakcie których można skorzystać z coachingu prowadzonego przez profesjonalnego coacha, z reguły trenera lub jego asystenta. Są też szkoły, które uważają, że coaching własny uczestnik powinien w razie potrzeby odbywać poza szkołą, ze względu na możliwy konflikt ról.

Tab. Wykorzystanie poszczególnych metod pracy a realizacja celów (zgodność z normami, rozwiązywanie problemów pojawiających się w praktyce coachingowej, rozwój kompetencji, rozwój osobisty(opracowanie: Paweł Sopkowski)

	Mentoring	Superwizja	Interwizja	Coaching własny
Normatywna		X	x	
Problemowa	X	X	X	
Rozwojowa	X		X	X

2.3.7 Sposób przeprowadzania egzaminu i certyfikacja

W środowisku coachingowym istnieją trzy kategorie certyfikatów:

- ukończenia kursu/ów – potwierdzającej sam fakt uczestnictwa w szkoleniu oraz zawartość i liczbę godzin szkolenia,
- egzaminu szkoły – w którym ośrodek szkoleniowy potwierdza fakt sprawdzenia kwalifikacji zgodnych z wytycznymi szkoły
- zewnętrzne potwierdzenie kwalifikacji – niezależne od ośrodka szkoleniowego, drogi zawodowej etc. (np. certyfikacja międzynarodowa zgodna ze standardami ICF, ECI)

Wokół pojęcia „certyfikacji” narosło wiele nieporozumień. Większość polskich szkół coachingu wystawia certyfikaty 2 poziomu: certyfikat oznacza nie tylko uczestniczenie w kursie, ale również zdanie egzaminu, potwierdzającego fakt sprawdzenia kwalifikacji zgodnych z wytycznymi szkoły. Egzamin jednak egzaminowi nierówny: część szkół stosuje tylko egzamin teoretyczny, część egzamin praktyczny, przy czym wymagania są tutaj bardzo zróżnicowane: w niektórych szkołach wystarczy przeprowadzenie 1 sesji coachingowej na forum grupy, w innych konieczne jest udokumentowanie kilkudziesięciu godzin sesji coachingowych i to odpłatnych. W większości przypadków egzaminatorem jest trener prowadzący kurs. Zdarzają się również szkoły, w których egzaminują osoby, które nie miały wcześniej kontaktu z uczestnikiem.

Trochę inaczej wygląda to zagadnienie w przypadku potwierdzenia kwalifikacji przez stowarzyszenia międzynarodowe. Stowarzyszenia te stosują różnorakie procedury.

Najczęściej zadawane pytania:

Czym różnią się certyfikaty ICF, ICC i ECI?

Wszystkie te certyfikaty są przyznawane przez organizacje międzynarodowe. Certyfikaty ICC przyznawane są w obrębie szkoły ICC (certyfikat przyznawany na podstawie egzaminu w obrębie szkoły, przez trenera prowadzącego kurs), certyfikaty ICF i ECI to niezależne od ukończonej szkoły potwierdzenie kwalifikacji (w odrębnym procesie egzaminacyjnym).

Certyfikat ukończenia programu, który jest akredytowany w ICF nie jest tożsamy z uzyskaniem certyfikatu ICF dla coachów – realizuje jednak większość certyfikacyjnych wymogów. Uzyskanie z kolei certyfikatu niektórych szkół akredytowanych przez ECI jest tożsamy z uzyskaniem automatycznie certyfikatu ECI.

Osoba z certyfikatem szkoły akredytowanej przez ICF, ECI (jak również osoba z certyfikatem tych stowarzyszeń) nie otrzyma certyfikatu ICC, (żeby legitymować się certyfikatem ICC, trzeba ukończyć szkołę ICC), natomiast osoba z certyfikatem ICC może przystąpić do certyfikacji ICF albo ECI po spełnieniu innych wymagań.

Czy ukończenie programu akredytowanego w ICF automatycznie daje mi certyfikat ICF dla coachów?

Nie. Certyfikat ukończenia programu akredytowanego w ICF i certyfikat ICF dla coachów nie są tożsame. Żeby przystąpić do procesu certyfikacji w ICF trzeba spełnić konkretne wymagania (patrz niżej) i zdać egzamin praktyczny przed niezależnym egzaminatorem.

Ukończyłem szkołę coachingu nieakredytowaną w ICF. Czy mogę przystąpić do certyfikatu ICF?

Tak. Osoba po szkole nieakredytowanej w ICF może przystąpić do certyfikacji ICF: jeżeli program (zawartość merytoryczna, model kompetencji, doświadczenie trenerów) oraz liczba godzin szkolenia, jakie odbyła ta osoba spełniają odpowiednie wymogi. Coach jest zobowiązany przedstawić dokumentację szkolenia m.in.: program szkolenia, życiorysy prowadzących etc. oraz spełnić inne wymagania, takie jak: odpowiednia liczba godzin praktyki coachingowej, odpowiednia liczba godzin mentorcoachingu, listy polecające itp (patrz niżej). Podobnie wygląda sytuacja w przypadku ECI.

Wymagania certyfikacyjne dla coachów indywidualnych według standardów międzynarodowych: ICF, ICC, ECI zamieszczone są w zał.D

2.4 Inne kryteria jakościowe

2.4.1 Możliwość dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole (opr. P.Sopkowski)

Certyfikacja najczęściej wiąże się z egzaminem. Jego zdanie jest deklaracją ze strony szkoły, wzięciem współodpowiedzialności za jakość pracy coacha. Możliwość dalszego kształcenia się wynika z konieczności ciągłego sprawdzania swojego warsztatu – podobnie jak w przypadku superwizji.

2.4.2 Możliwość kształcenia według standardów międzynarodowych

Jedną z ról standardów, certyfikacji i modeli jest upowszechnianie dobrych praktyk. Uczestniczenie w międzynarodowym środowisku rozwoju stwarza dodatkowe możliwości rozwoju oraz korzystania z dorobku szerszej grupy osób. Często doświadczonych sprofilowanych do określonego obszaru zastosowań coachingu bądź też obszaru metodycznego.

Ma to szczególnie duże znaczenie w środowisku biznesowym podlegającym silnym procesom globalizacyjnym. Czerpanie z wzorców sprawdzonych w międzynarodowym otoczeniu jest częstym oczekiwaniem ze strony tej kategorii klientów.

2.4.3 Wsparcie uczestnika po zakończeniu szkolenia

Z dostarczonych przez szkoły coachingu materiałów wynika, że większość z nich podtrzymuje kontakty z uczestnikiem i aktywnie wspiera go w rozwoju również po zakończeniu szkolenia. Szkoły oferują w tym obszarze bogaty i różnorodny wachlarz ofert, poczynając od programów superwizyjnych i mentoringowych, dostęp do baz wiedzy, grup wsparcia, klubów coachingowych, zasobów internetowych, możliwości bezpłatnego powtórzenia wybranych modułów szkolenia po jego zakończeniu aż po wsparcie w prowadzeniu własnej praktyki.

Jak się wydaje, ten ostatni rodzaj wsparcia nie jest jednak powszechną praktyką, co zdecydowanie różni polski rynek od zagranicznych, gdzie na szkoleniach coachowie uczeni są jak samodzielnie poszukiwać klientów, ustalać stawki, konstruować kontrakty itp. Szczególnie ważne wydaje się to w przypadku dużych kursów, które wprost zakładają zdobycie nowego zawodu, a wielu absolwentów już wkrótce po jego ukończeniu postanawia porzucić etatowe zatrudnienie na rzecz wolnej i niezależnej pracy coacha.

3 Zestawienie ofert

3.1 Informacje ogólne: nazwa szkoły, adres www, nazwa szkolenia

Nazwa szkoły/organizatora	Adres www	Nazwa szkolenia
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	http://www.studiapodyplomowe.kozminski.edu.pl	Studia podyplomowe
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	http://www.csipb.pl	Akademia Profesjonalnego Coachingu
Coach Wise Coaching Center	http://www.thecoaches.pl	Akademia Coachingu
Corporate Coach U P.	http://www.coachu.pl	Core Essentials Fast Track Program
CRR European Alliance Poland	http://crrpoland.com	ORSC - Organisational and Relationship Systems Coaching
Elżbieta Sołtys	http://www.labpsych.pl	Szkoła Coachingu
Erickson College International / Wszechnica UJ	http://www.wszechnica.uj.edu.pl	Art and Science of Coaching
Feedback Coaching		Szkoła Coachingu
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfańtego w Katowicach/ firma Meditor	http://podyplomowe.gwsh.edu.pl	Studia podyplomowe
Grupa Synopsis	http://coaching.synopsis.pl	Studium Coachingu
GWP	http://www.gwps.pl	Studium Coacha
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	http://www.kefann.pl	ICC
International Tele Coaching Partnership™organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	http://icim.pl	Uniwersytet Coacha: Awakener Mastery Coach University™
Intrabiznes	http://www.intra-biznes.pl	Kurs Umiejętności Coachingowych
IPRI	http://www.ipri.com.pl	Szkoła Profesjonalnego Coachingu
Item	http://www.itemszkolenia.pl	Szkoła Art-Coachingu
Kontrakt OSH	http://www.kontraktosh.pl	Polska Szkoła Coachingu Kontrakt OSH
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	http://www.ksw.edu.pl	Studia podyplomowe
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	http://www.lps.pl	Studium Coachingu
Metrum	http://www.metrum.edu.pl	Międzynarodowa Akademia Coachingu Metrum
Moderator	http://www.moderator.wroc.pl	Szkoła Coachingu
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	http://www.grupaextreme.pl	Szkoła Coachingu ECI (European Coaching Institute)
Normann Bennet	http://www.nbademy.pl	Polska Szkoła Coachów
Polski Instytut NLP	http://econlp.com	Studium Coachingu
Prospera	http://www.portal.prospera.pl	Studium Coachingu
RQS Management	http://www.rsqmanagement.pl	Studium Coacha
Trop	http://www.grupatrop.pl	Szkoła Coachów Akademii TROP
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	http://uczelniawarszawska.pl	Studia podyplomowe
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	http://www.wsb.pl	Studia podyplomowe
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	http://www.podyplomowe.wsg.byd.pl	Studia podyplomowe
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	http://www.handlowa.eu	Studia podyplomowe
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	http://www.wse.krakow.pl	Studia podyplomowe
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	http://www.zpsb.szczecin.pl	Studia podyplomowe

3.1.1 Informacje ogólne: Lokalizacja, poziomy zaawansowania,

Nazwa szkoły/organizator	Nazwa szkolenia	Lokalizacja/miejsce szkolenia	Poziomy zaawansowania
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	Studia podyplomowe: Coaching Menedżerski, Coaching Profesjonalny	Warszawa	n.d
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/ Wyższa Szkoła Biznesu	Akademia Profesjonalnego Coachingu	Dąbrowa Górnicza, Cieszyń Warszawa	n.d
Coach Wise Coaching Center	Akademia Coachingu	CoachWise Essentials: Gdańsk, Poznań, Kraków, Łódź, Warszawa CoachWise Equipped: Warszawa	CoachWise Essentials™ CoachWise Equipped™ CoachWise Proficiency™ CoachWise Masterclass™ CoachWise Supervisions™ CoachWise Mentor Coaching™
Corporate Coach U.P.	Core Essentials Fast Track Program	Warszawa	n.d
CRR European Alliance Poland	ORSC - Organisational and Relationship Systems Coaching	Warszawa	b.d
Elżbieta Sołtys	Szkoła Coachingu	Wrocław	n.d
Erickson Institute/ Wszechnica UJ	Art and Science of Coaching	Kraków, Warszawa, Wrocław	<ul style="list-style-type: none"> • Program szkoleniowy: moduły 1-4 • Program certyfikacyjny: moduł 5
Feedback Coaching	Szkoła Coachingu	Kraków, Tarnów	<ul style="list-style-type: none"> • Podstawowy, • Zaawansowany
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfańtego w Katowicach	Studia podyplomowe	Katowice	n.d
Grupa Synapsis	Studium Coachingu	Warszawa	n.d
GWP	Studium Coacha	Warszawa, Trójmiasto, cała Polska	<ul style="list-style-type: none"> • Basic, • Executive
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	ICC: International Coaching Certification	okolice Warszawy	Kurs podstawowy: International Coaching Certification <ul style="list-style-type: none"> • Specjalizacje: Business Coaching ICC, Team Coaching ICC, Executive Coaching ICC, Life Coaching ICC, Master Coach ICC, Supervisor ICC
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Uniwersytet Coacha: Awakener Mastery Coach University	Warszawa	<ul style="list-style-type: none"> • Awakening Mastery Coaches™ • Certified Course of International Method the iWAM™. • Certyfikowany kurs coachingu Awakener Mastery Coach™
Intrabiznes	Kurs Umiejętności Coachingowych	Warszawa	n.d
IPRI	Szkoła Profesjonalnego Coachingu	Kraków (Warszawa od października 2009)	n.d
Item	Szkoła Art-Coachingu	Warszawa	n.d
Kontrakt OSH J.Gut, W. Haman, R. Zych Sp. jawna	Polska Szkoła Coachingu Kontrakt OSH	Cała Polska	Coach Narzędziowy – I stopień (handlowy, szefowski) <ul style="list-style-type: none"> • Coach Rozwojowy – II stopień (podstawowa pomoc psychologiczna, interwencje w kryzysie, specjalizacje) • Coach Master – III stopień (supervisor, trener coachów)
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Studia podyplomowe	Kraków	n.d
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	Podyplomowe Studium Coachingu	Warszawa	n.d
Metrum	Polska Szkoła Coachingu Metrum	Katowice	<ul style="list-style-type: none"> • ABC coachingu • Profesjonalny Coach
Moderator	Szkoła Coachingu	Wrocław	n.d
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	Szkoła Coachingu ECI (European Coaching Institute)	Cała Polska	Practitioner Coach Diploma Senior Coach Diploma / Senior corporate Coach Diploma Advanced Diploma / Executive and corporate Coach Advanced Diploma

Nazwa szkoły/organizator	Nazwa szkolenia	Lokalizacja/miejsce szkolenia	Poziomy zaawansowania
Normann Bennet	Polska Szkoła Coachów	Warszawa	NBA Coach Praktyk Biznesu NBA Coach Master Biznesu
Polski Instytut NLP	Studium Coachingu MLC	Warszawa, Poznań, Gdynia	Praktyk NLP Mistrz NLP
Prospera	Studium Coachingu	Gdańsk	b.d.
RQS Management	Studium Coacha	Warszawa	Basic Executive
Trop	Szkoła Coachów Akademii TROP	Warszawa	Coach Senior Coach Master Coach
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	Studia podyplomowe w zakresie coachingu i mentoringu	Warszawa	n.d.
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	Studia podyplomowe	Poznań	n.d.
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	Studia podyplomowe	Bydgoszcz	n.d.
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	Studia podyplomowe	Wrocław	n.d.
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	Studia podyplomowe	Kraków	n.d.
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	Studia podyplomowe	Szczecin	n.d.

3.1.2 Możliwości pozyskania informacji o ofercie edukacyjnej szkoły

Nazwa szkoły/organizator	www	Szczegółowa oferta via e-mail	Dodatkowe materiały/jakie?	Rozmowa telefon.	spotkanie z konsultantem	Dni otwarte	Kontakt z absolwentami	Inne/jakie?
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	•	•	•	•	•	•	•	
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	•	•	•	•	•	-	•	
Coach Wise Coaching Center	•	•	opis Modelu CoachWise™ oraz standardów ICF	telekonferencje	•	Gdańsk, Poznań, Kraków, Łódź, Warszawa	•	Bezpłatna sesja coachingu Comiesięczny newsletter
Corporate Coach U P.	•	•	Książka dotycząca filozofii CoachU	•	•	b.d	b.d	
CRR European Alliance Poland	•	b.d	b.d	•	b.d	b.d	b.d	
Elżbieta Sołtys	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Erickson Institute/Wszelchnica UJ	•	•	-	•	•	•	•	
Feedback Coaching	•	•	•	•	•	•	•	
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach	•	-	-	•	-	-	-	
Grupa Synapsis	•	-	-	•	•	-	•	
GWP	•	•	•	•	•	•	•	Obserwacja zajęć, coaching prowadzony przez uczestników kursu
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	•	•	-	•	•	-	•	
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	•	•	Forum, Newsletter, Artykuły na stronie, kursy e learning.	•	•	-	•	
Intrabiznes	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
IPRI	•	•	•	•	•	•	•	Bezpłatne e-booki
Item	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Kontrakt OSH	•	•	artykuły	•	•	-	•	Wydawnictwa
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	•	•	-	•	•	•	-	
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	•	•	•	•	•	•	•	
Metrum	•	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Moderator	•	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	•	•	•	•	•	-	•	Konferencja Introduction to Coaching (raz na 1,5 – 2 miesiące)
Normann Bennet	•	•	b.d	•	•	•	•	

Nazwa szkoły/organizator	www	Szczegółowa oferta via e-mail	Dodatkowe materiały/ jakie?	Rozmowa telefon.	spotkanie z konsultantem	Dni otwarte	Kontakt z absolwentami	Inne/jakie?
Polski Instytut NLP	•	•	•	•	•	-	-	
Prospera	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
RQS Management								
Trop	•	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	•	•	•	•	•	•	•	Zajęcia próbne
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	•	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d	

3.2 Kryteria ilościowe

3.2.1 Kryteria ilościowe: czas, akredytacja

Nazwa szkoły/organizator	Liczba dni/godzin szkoleniowych	Częstotliwość spotkań	Akredytacja programu szkoły
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	20 dni, 180 godzin	1-2 razy w m-cu po 2 dni przez 10 m-cy	Szkoła nie jest akredytowana. Dzięki współpracy z Coaching Center, w ramach programu 19 godzin zajęć akredytowane jest przez ICF. Akredytowane przez ICF są również godziny prowadzone przez dr Urszulę Sadowską PCC
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	20 dni	2 dni raz w m-cu przez 10 m-cy	Akredytacja Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu
Coach Wise Coaching Center	CoachWise Essentials™ - 20 CoachWise Equipped™ - 110 CoachWise Proficiency™ - 140	CoachWise Essentials™ - 2 dni + 2 miesiące CoachWise Equipped™ - 2+3+3+3 dni w odstępach ok. 2 miesiące + 9-12 miesięcy CoachWise Proficiency™ - 2 dni + 6 miesięcy	Wszystkie programy posiadają Międzynarodowe certyfikacje: - CoachWise™ oraz - International Coach Federation Połączony program CoachWise Equipped™ i Proficiency™ posiada akredytację ICF na poziomie ACTP – najwyższy poziom akredytacji – z zaliczeniem egzaminu włącznie.
Corporate Coach U.P.	6 dni, 77 godzin	1 spotkanie + 4X2 godz. teleklasy po szkoleniu	Akredytacja International Coach Federation
CRR European Alliance Poland	14 dni, 112 godzin (5 modułów)	1 spotkanie 2-dniowe, 4 spotkania po 3 dni	Akredytacja International Coach Federation
Elżbieta Sołtys	22 dni	9 sesji po 2, 5 dnia w przeciągu roku	b.d
Erickson Institute/Wszechnica UJ	16 dni (M1-M4) + 1 dzień (M5); 128 godzin	4 x 4 moduły szkolenia, realizowane w odstępie 1-3 miesięcy.	Akredytacja International Coach Federation ; dotyczy całości kursu „The Art. and science of coaching” i pozwala o ubieganie się o certyfikaty ICF w trybie akredytowanego programu coachingowego (ACTP)
Feedback Coaching	28 dni, 225 godzin	14 dwudniowych spotkań na przestrzeni roku	Szkoła nie posiada akredytacji, w planach ubieganie się o akredytację ICF
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach	18 dni	9 dwudniowych spotkań na przestrzeni roku akademickiego (co m-c)	Szkoła nie posiada akredytacji
Grupa Synapsis	16 dni, 160 godzin	8X2 dni, w odstępie m-ca	Szkoła nie posiada akredytacji
GWP	Basic: 15 dni, 135 godzin Executive: 9 dni, 81 godzin	b.d	Szkoła nie posiada akredytacji
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	11 dni, 110 godzin	2X5 dni w odstępie miesiąca+ 1 dzień egzamin+ 1 dzień follow up po 2-3 m-cach	Międzynarodowa akredytacja ICC, wszystkie kursy są oficjalnym produktem ICC, akredytację otrzymuje nie program, ale trener
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	17 dni + 31, 5 godzin warsztatów telefonicznych	I część: 4 godziny online II część: 4 dni + 2 tygodnie teleklasy III część: 3 zjazdy (4 dniowe) – odstęp między zjazdami 3-4 tygodnie	Akredytacja International Tele Coaching Partnership™ oraz akredytacja Patricia Merlevede: twórcy International Method of iWAM™
Intrabiznes	50 godzin,	10 X 5 godzin , co tydzień	b.d
IPRI	Kurs podstawowy: 31 dni, 310 godzin Kurs specjalizacyjny: 6 dni, 60 godzin	Spotkania 1 raz w m-cu przez rok	Szkoła nie posiada akredytacji
Item	16 dni	4 spotkania 4 dniowe	b.d
Kontrakt OSH	12 dni, 120 godzin	Raz na dwa miesiące 4- dniowy warsztat, telekonferencje między zjazdami, dostęp telefoniczny w trakcie trwania kursu (6 m-cy)	Szkoła nie posiada akredytacji
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	28 dni, 210 godzin	2 razy w m-cu przez 10 m-cy	Szkoła nie posiada akredytacji

Nazwa szkoły/organizator	Liczba dni/godzin szkoleniowych	Częstotliwość spotkań	Akredytacja programu szkoły
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	32 dni	17X2 dni, 2 X w m-cu przez 10 mcy	Szkoła nie posiada akredytacji
Metrum	ABC coachingu: 22 godziny, 2 dni Profesjonalny Coach: 100 godzin, 12 dni	5 X3 dniowe spotkania co m-c	b.d
Moderator	12 dni, 90 godzin	6X2dni przez 8 mcy	Szkoła nie posiada akredytacji
Noble Manhattan Coaching Polska/ Grupa Extreme	350 godzin	8-10 mcy, indywidualny tok studiów	Akredytacje: European Coaching Institute, Chartered Management Institute, Institute of Leadership and Management.
Normann Bennet	12 dni, 125 godzin	2X6 dni	Szkoła stowarzyszona w European Mentoring and Coaching Council, w trakcie ubiegania się o EQA – European Quality Award europejski certyfikat jakości przyznawany szkołom coachingu w Europie przez EMCC
Polski Instytut NLP	48 dni	Raz w m-cu przez 2 lata	European Association for NLPt, akredytacja dotyczy programów poszczególnych szkoleń realizowanych przez PINLP i równocześnie jest potwierdzeniem kompetencji merytorycznych, organizacyjnych i etycznych pracowników Instytutu. Akredytacja wznawiana co 5 lat
Prospera	96 godzin	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d	b.d
Trop	120 godzin szkolenia coachingowego + ok.200 godzin pozostałe moduły Akademii Trop		b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej- Curie	210 godzin	2 semestry	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	22 dni, 154 godziny	1 w m-cu przez 10 m-cy	Akredytacja Instytucjonalna SEM FORUM (Stowarzyszenie Edukacji Menadżerskiej). Forum jest członkiem EQUAL (European Quality Link), ogólnoeuropejskiego systemu zapewniania jakości kształcenia menedżerskiego. (www.semforum.org.pl)
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	90 godzin	1 semestr	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	120 godzin	2 semestry	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	200 godzin	2 semestry	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	225 godzin	2 semestry	b.d

3.2.2 Kryteria ilościowe: cena, liczba absolwentów, ewaluacja

Nazwa szkoły/organizator	Cena	Co pokrywa cena	Liczba absolwentów	Edycja	Wyniki ankiety ewal.
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	12.200 PLN	Udział w zajęciach, materiały, dostęp do biblioteki, dyplom ukończenia studiów, po ukończeniu studiów prawo do zostania członkiem Klubu Absolwenta, zniżki na udział w dodatkowych warsztatach.	25 osób	1 edycja	b.d
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	6.000 PLN	Udział w zajęciach, materiały, Sesje e-follow up między zjazdami – system „e-Know-How”, Platforma wymiany wiedzy – bezpłatny dostęp do narzędzi znajdujących się na stronie internetowej csipb.pl – FORUM oraz CZAT, Klub Coacha (m.inn: grupy interwizyjne, newslettery edukacyjne), Sesje superwizyjne w ramach trwania studiów, e-konsultacje z coachami i menedżerami w trakcie trwania studiów	8 osób	1 edycja	b.d
Coach Wise Coaching Center	CoachWise Essentials™ 2550 PLN CoachWise Equip-ment™ - 17.000 PLN CoachWise Proficiency™ - b.d	Programy CoachWise™ są zintegrowanymi programami rozwoju zawierającymi: intensywne warsztaty szkoleniowe prowadzone metodą uczenia przez doświadczanie, praktyczne doświadczanie coachingu w roli Coacha i Klienta pomiędzy uczestnikami programu (peer-to-peer) oraz poza programem, telefoniczne warsztaty szkoleniowo-coachingowe, bieżący kontakt i konsultacje z prowadzącymi w formie telefonicznych warsztatów, superwizje/mentor coaching indywidualny i grupowy	300 osób	10 edycja	Średnia ocena wszystkich programów: 9,15 w skali 1-10
Corporate Coach U P.	14.500 PLN	Udział w warsztatach i teleklasach, możliwość bezpłatnego powtórzenia w ciągu 6 miesięcy dowolnych modułów programu, prowadzonych w formie teleklas, materiały szkoleniowe, obszerny pakiet narzędzi coachingowych, dostęp do internetowych zasobów Coach U, udział w zespołach zainteresowań (w formie online i telekonferencji), wsparcie opiekuna programowego, który prowadzi spotkanie wstępne przed szkoleniem oraz spotkanie podsumowujące po warsztacie mające na celu przygotowanie rocznego planu rozwoju coacha zniżka na usługi Corporate Coach U Poland, bezpłatny udział w spotkaniach Coaching Club w Warszawie	110 osób	6 edycja	b.d
CRR European Alliance Poland	4.800 Euro	Cena za 5 modułów, można uczestniczyć tylko w wybranych modułach	b.d	b.d	b.d
Elżbieta Sołtys	9.000 PLN	Udział w szkoleniu, superwizja, materiały i dostęp do strony www	b.d	1 edycja	b.d
Erickson Institute/Wszelchnica UJ	11.500 PLN edycja krakowska 12.500 pozostałe edycje	Udział w szkoleniu, komplet materiałów szkoleniowych, przerwy kawowe, zaświadczenie o ukończeniu szkoły	ponad 100 (Polska) ponad 10 000 (świat)	7 edycja	ponad 4,7 w skali do 5
Feedback Coaching	9.500 PLN (2 poziomy)	Udział w szkoleniu, materiały, catering	60	3 edycja	5,2 w skali od 1 do 6
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach/ firma Meditor	5.700 PLN	Udział w szkoleniu, materiały	n.d	Nowy kurs	n.d
Grupa Synapsis	8.400 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe, catering, egzamin	b.d	2 edycja	b.d
GWP	Basic: 10.000 PLN, Executive: 6.500 PLN, Basic+Exec.: 15.000 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe, 1,5 godziny indywidualnej superwizji, coaching ćwiczebny na zaproszonych przez szkołę osobach, certyfikat, catering, dostęp do klientów chcących skorzystać z nieodpłatnej praktyki coachingowej	Basic: 100 Executive: 50	Basic: 9 Executive: 7	b.d

Nazwa szkoły/organizator	Cena	Co pokrywa cena	Liczba absolwentów	Edycja	Wyniki ankiet ewal.
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	14.000 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe, serwisy kawowe, sesje z trenerami podczas kursu, superwizje, pomoce dydaktyczne, roczne członkostwo w ICC.	650 osób	48 edycja	b.d
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	18.000 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe (skrypt oraz dodatkowe ćwiczenia), certyfikaty, catering. 1/3 ceny płatna przed rozpoczęciem kursu, pozostałe 2/3 wartości kursu uczestnik wpłaca w momencie w którym jego zysk uzyskany ze współpracy z Platformą Unlimited Career™ wyniesie 48 000 zł.	n.d	Nowy kurs	n.d
Intrabiznes	4.500 PLN	b.d	b.d	b.d	b.d
IPRI	6.800 PLN	Udział w szkoleniu, materiały, egzamin, certyfikat SPC	22 osoby	3 edycja	b.d
Item	8.500 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe, certyfikat	b.d	b.d	b.d
Kontrakt OSH	18.000 PLN	Uczestnictwo w szkoleniu, materiały, catering	6 osób	1 edycja	b.d
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	4.500 PLN	Udział w szkoleniu, materiały, catering	n.d	Nowy kurs	n.d
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	15.840 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe, trening na Grupie Otwarca.	23 osoby	2 edycja	b.d
Metrum	ABC Coachingu: 2000 PLN Profesjonalny Coach: 8000 PLN	Udział w szkoleniu, wyżywienie podczas szkolenia, materiały szkoleniowe	b.d	b.d	b.d
Moderator	7.400 PLN	b.d	b.d	b.d	b.d
Noble Manhattan Polska/Grupa Extreme	4.000 Euro	Udział w szkoleniu, materiały, 4 certyfikaty (ECI, NMC, CMI i ILM), zakwaterowanie i wyżywienie podczas warsztatu stacjonarnego	Szkoła rozpoczyna swoją działalność w Polsce	Nowy kurs	n.d
Normann Bennet	Coach Praktyk: 7.000 PLN Coach Master: 9.000 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe, lunch, przerwy kawowe, superwizja, egzamin	b.d	b.d	b.d
Polski Instytut NLP	18.600 PLN	Udział w szkoleniu, materiały szkoleniowe, superwizja, konsultacje dotyczące zaliczeniowych prac pisemnych, możliwość korzystania przez uczestników z zaplecza lokalnego Instytutu w ramach prac samoorganizujących się zespołów roboczych (w okresach pomiędzy modułami), catering.	50 osób	2 edycja	średnia z wszystkich ankiet 5,2 w 6 punktowej skali (1-6)
Prospera	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d
Trop	17.600 PLN	b.d	b.d	8 edycja	b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	2.600 PLN	b.d	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	5.950 PLN	Udział w szkoleniu, materiały dydaktyczne, podręczniki, indywidualne konsultacje, egzaminy, dostęp do biblioteki	26 osób	1 edycja	b.d
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	5.950 PLN	b.d	n.d	Nowy kurs, od 10.2009	n.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	8.200 PLN	b.d	b.d	b.d	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	b.d	b.d	b.d	b.d

3.3 Kryteria jakościowe

3.3.1 Kryteria jakościowe merytoryczne: podstawy koncepcyjne, zakres tematyczny

Nazwa szkoły/organizator	Podstawy koncepcyjne	Zakres tematyczny: najważniejsze bloki programowe
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	podejście ericksonowskie; założenia psychologii pozytywnej, psychologii rozwojowej i psychologii zmiany; evidence based coaching.	Na przykładzie coachingu menadżerskiego: Rola coachingu w strategicznym zarządzaniu ludźmi. Psychologia pozytywna. Psychologia zmian. Socjologia ekonomiczna. Kapitał ludzki i intelektualny. Zarządzanie rozwojem. Wprowadzenie do coachingu: przestrzeń zarządzania i wpływu. Etyka i standardy pracy w relacjach coachingowych. Coaching w organizacji. Struktura i proces coachingu. Narzędzia specjalistyczne stosowane w coachingu. Metody i techniki stosowane w pracy coacha. Coaching zespołowy (grupowy). Wyznaczanie i realizacja celów. Komunikacja interpersonalna, budowanie relacji. Poziomy słuchania (odbior i interpretowanie informacji i emocji). Elementy inteligencji wielorakich – kognitywistyka. Psychologia zmiany (wprowadzanie potrzebnych zmian). Rozwiązywanie konfliktów i radzenie sobie z emocjami. Pozytywne motywowanie. Projekt coachingowy - praca dyplomowa
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	b.d	Trening interpersonalny. Coaching – wprowadzenie. Psychologia w Coachingu. Planowanie i prowadzenie procesu coachingu oraz sesji coachingowych dla klientów. Narzędzia i metody pracy coacha Wdrażanie coachingu w organizacjach. Coaching kompetencyjny. Trudne sytuacje w pracy coacha. Kompetencje zawodowe i osobiste coacha. Ewaluacja coachingu. Samodzielne sesje coachingowe Indywidualna superwizja sesji coachingowej. Indywidualne konsultacje.
Coach Wise Coaching Center	Metodyka CoachWise została stworzona na potrzeby organizacji, w oparciu o kanon wiedzy nt. funkcjonowania samego człowieka (psychologia, socjologia, pedagogika) oraz dotyczącej funkcjonowania ludzi i organizacji (organizacja i zarządzanie, antropologia, etnografia).	b.d
Corporate Coach U.P.	psychologia pozytywna, psychologia humanistyczna, psychologia poznawczo-behawioralna, teoria systemów i filozofia społecznego konstrukcjonizmu	Wprowadzenie dla nowego coacha. Filozofia coachingu. Kontekst coachingu. Słuchanie. Język coachingu. Zadawanie pytań. Strategie osiągania celów. Przekaz. Wyrażanie uznania. Praktyka: Ćwiczenie kluczowych umiejętności. Coaching sytuacyjny. Praktyka: wdrożenie. Budowanie własnej praktyki coacha. Praktyka: tworzenie własnego warsztatu coacha. Rozwój osobisty coacha
CRR European Alliance Poland	Teorie systemowe, coaching grupowy, zespołowy, organizacyjny, rodzinny	b.d
Elżbieta Sołtys	b.d	Budowanie planu coachingu, zawieranie kontraktu i prowadzenia sesji coachingowej. Praca coachingowa w firmie, coaching grupowy. Kształcenie indywidualnego stylu coacha opartego na najlepszych praktykach
Erickson Institute/Wszechnica UJ	Podejście skoncentrowane na rozwiązaniu, inspirowane praktyką terapii ericksonowskiej. Idea i główne założenia programu są spójne z filozofią coachingu upowszechnianą przez International Coach Federation i akcentują rolę partnerskiej relacji z klientem, niedyrektywny charakter coachingu oraz koncentrację na osiąganiu konkretnych, definiowanych przez klienta rezultatów	Podstawy i zasady coachingu. Zasady i założenia podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniu. Struktura sesji coachingowej. Budowanie relacji klient-coach. Podstawowe narzędzia komunikacji coachingowej. Zarządzanie czasem i wyznaczanie priorytetów w coachingu. Wspieranie kreatywności klienta. Budowanie wizji. Planowanie działań. Wykorzystanie perspektywy krytyka. Wartości w coachingu; odkrywanie wartości przez klienta. Budowanie motywacji. Spiralny model wartości (podejście Graves'a). Coaching głębokich wartości. Linie stanów. Pokonywanie obiekcji i prowokowanie klienta. Systemy reprezentacyjne, metaprogramy i zróżnicowanie klientów. Pozycje percepcyjne w coachingu. Sukces i satysfakcja w coachingu. Efektywna komunikacja w coachingu.
Feedback Coaching	Podejście Diltsa, Bolstada, Farellego, Hollandera	Stopień podstawowy: Zdobyć wiedzy, umiejętności oraz postawy w pracy z klientem w oparciu o model coachingu wielopoziomowego Diltsa: umiejętności przewodnika i opiekuna (poziom środowiska), umiejętności coacha (poziom zachowac), umiejętności nauczyciela (poziom umiejętności), umiejętności mentora (poziom wartości i przekonań), umiejętności sponsora (poziom tożsamości), umiejętności inspiratora (poziom celu) Stopień zaawansowany: Podejście do coachingu w rozumieniu mistrzów takich jak Richard Bolstad, Frank Farelli, Jaap Hollander oraz prezentacja zaawansowanych narzędzi Roberta Diltsa w modelowaniu osobowości lidera, zmianie przekonań i w przywództwie. Transforming communication w coachingu osób i zespołów. Strategie sukcesu. Zaawansowane umiejętności lingwistyczne w zmianie przekonań. Podejście prowokatywne w coachingu. Coaching w przywództwie.
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfańtego w Katowicach/firma Meditor	Psychologia humanistyczna, poznawcza, koncepcja systemowa, Analiza Transakcyjna	Trening interpersonalny. Wprowadzenie do coachingu. Przywództwo. Uczenie się dorosłych. Zmiana w coachingu. Techniki i narzędzia stosowane w coachingu. Proces i struktura coachingu, zasady projektowania sesji coachingowej. Opór i trudne chwile w coachingu. Wdrażanie coachingu w organizacjach (praktyka działu HR). Organizacja praktyki coacha - budowanie swojego wizerunku, marketing usług. Indywidualne sesje coachingowe uczestników.

Nazwa szkoły/organizator	Podstawy koncepcyjne	Zakres tematyczny; najważniejsze bloki programowe
Grupa Synapsis	Psychologiczna teoria pola. Psychologiczna teoria systemowa. Psychologiczna teoria egzystencjalna. Psychologiczne teorie humanistyczne. Nauka o zarządzaniu kapitałem ludzkim w organizacji.	Teoria coachingu, coaching a inne formy wspierania w rozwoju, źródła coachingu w psychologicznych teoriach osobowości, struktura procesu coachingowego oraz sesji coachingowej, zagadnienia teoretyczne dotyczące relacji klient-coach, praktyczne doskonalenie umiejętności budowania relacji z klientem. Nowoczesne trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim w organizacji, przywództwo w nowoczesnej organizacji – rola i kompetencje menedżera. Zawieranie kontraktu coachingowego. Polityka działań HR w zarządzaniu rozwojem menedżerów w nowoczesnej organizacji. Diagnozowanie w coachingu, umiejętności przeformułowywania problemu w cel coachingowy. Konstruktyną komunikacja w relacji coachingowej. Planowanie procesu oraz sesji coachingowej. Metodologia i narzędzia coachingowe. Prowadzenie sesji coachingowej. Ocena i weryfikacja efektów procesu coachingowego. Reagowanie na zjawiska występujące w coachingu. Standardy etyczne coachingu. Rozwój zawodowy i doskonalenie kompetencji coacha. Doskonalenie umiejętności coachingowych z zastosowaniem superwizji.
GWP	Rozwój świadomości człowieka wg modelu Clare Gravesa, Mythoself, Myślenie systemowe	Studium Coacha Basic: Budowanie kontaktu, stan najwyższej formy coacha i coachowanego, Praca z celem, droga do celu, Zasoby, strategia uczenia się, Ograniczenia i ich przekraczanie, Motywacja, Planowanie Studium Coacha Executive: Zarządzanie sobą, Zarządzanie relacjami, Zarządzanie systemem i praca na symbolach
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Myślenie systemowe (Heinz Von Foerster), filozofie wschodnie (Ken Wilber), psychologia humanistyczna (Carl Rogers), Neurolingwistyczne Programowanie (Richard Bandler, John Grinder), idee ontologii w lingwistyce (Francisco Varela, Humberto Maturana), pragmatyzm (Richard Kirkham)	Definicja i typy coachingu, narzędzia używane w coachingu. Zasady sesji inicjującej i sposoby zawierania kontraktu na coaching. Standardy etyczne. Czynniki budowania kontaktu i zaufania. Aktywne słuchanie, praca z celami, feedback, klaryfikacja, wartości, używanie metafory. Spojrzenie systemowe – zasada dźwigni. Rodzaje pytań używanych w coachingu – m.in. „mocne pytania”. Cztery poziomy słuchania. Zasady konstruowania zadań coachingowych. Wpływ przekonań na zachowania. Narzędzia do zmiany nieużytecznych przekonań. Specyficzne umiejętności coacha: backtracking, challenging, requesting, clarifying, championing. Sposoby zmiany stanu klienta. Wyczerpanie energii osobistej. Praca z dialogiem wewnętrznym. Wzorce językowe. Intuicja. Archetypy. Zasady „logistyczne” coachingu. Zawieranie kontraktu, proces coachingowy w czasie, różne sposoby prowadzenia coachingu, itp. Poszukiwanie i rozwijanie indywidualnego stylu coachingu
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Psychologia społeczna, Psychologia poznawcza, Zarządzanie, Zarządzanie kadrami, Programowanie Neurolingwistyczne, Myślenie systemowe, Psycho cybernetyka, Psychoimmunologia, Terapia Gestalt, Buddyzm, Hinduizm, Huna, Chrześcijaństwo.	Tele coaching – jako przyszłość coachingu w Polsce; Definicje Coachingu i Coacha ITCP; Podstawowe przekonania Mastery CoachaTM w procesie tele coachingu; Cechy Mastery CoachaTM ITCP; Kodeks Etyczny i Standardy Mastery CoachaTM ITCP; Rodzaje coachingu; Style prowadzenia coachingu; Poziomy uczenia się i zmiany; 8 Poziomów prowadzenia tele coachinguTM; 9 Ról Coacha w tele coachinguTM; Model sesji tele coachingu; International Method of iWAMTM jako narzędzie diagnozujące II Poziom Point of LeverTM; Sesja feedback z wykorzystaniem International Method of iWAMTM; Wyznaczanie celu coachingowego z wykorzystaniem International Method of iWAMTM; Warunki uczestnictwa w szkoleniach coachingu Awakener Mastery Coach UniversityTM; Platforma Unlimited CareerTM jako Najnowsze, Najpotężniejsze i Najskuteczniejsze narzędzie promowania Mastery CoachówTM ITCP i zarządzania sesjami tele coachingu; International Method of iWAMTM jako narzędzie wspierające proces Executive Coachingu, Team Coachingu, Career Coachingu, Corporate Coachingu i Business Coachingu, Metaprogramy, ich wpływ na życie zawodowe i osobiste oraz ich wykorzystanie w coachingu, 48 naturalnych filtrów gromadzenia i przetwarzania informacji wpływających na proces komunikacji, motywacji i zachowania pracownika w środowisku pracy, Badanie dopasowania pracownika do stanowiska pracy z wykorzystaniem International Method of iWAMTM, Wyznaczanie Pól Rozwojowych z wykorzystaniem International Method of iWAMTM, Wyznaczanie celów coachingowych w Executive Coachingu, Team Coachingu, Career Coachingu, Corporate Coachingu oraz Business Coachingu, Sztuka pisanie skutecznych Raportów doradczych dla klientów, sponsorów i organizacji, Platforma internetowa International Method of iWAMTM. Tele coaching jako przyszłość coachingu w Polsce i na świecie; Model telefonicznej sesji coachingowej; Kodeks Etyczny i Standardy coacha; Odpowiedzialność i Zobowiązania w coachingu; 4 Poziomy słuchania w coachingu; Profesjonalne wykorzystanie głosu w tele coachingu; 4 twórcze tony głosu; Budowanie Raportu: Pacing, Mirroring, Leading; Nawiązywanie relacji coachingowej; 7 zasad dobrze sformułowanego celu w procesie coachingu; Najskuteczniejsze narzędzia wyznaczania celów coachingowych; Poziomy uczenia się i zmiany; Podstawowe style prowadzenia coachingu; Mocne pytania w coachingu; Storehouse; Caching na poziomie wiedzy; Modelowanie skutecznych strategii działania i coaching na poziomie umiejętności; Siła która buduje i która niszczy – czyli coaching na poziomie przekonań; Odkrywanie wewnętrznej motywacji – czyli coaching na poziomie wartości; Skuteczne Strategie działania; Strategia Walta Disneya; Uznanie w coachingu; Kotwice i struktury w coachingu; Sesja podsumowująca w coachingu; Gremliny – czyli pokonywanie oporów wobec zmian; Odkrywanie własnego powołania – czyli coaching na poziomie Misji; Wyznaczanie Zintegrowanych TożsamościTM; Przewartościowywanie życia; Konflikty wewnętrzne i sposoby radzenia sobie z nimi; Strategie Równowagi życiowej; Proces lewarowania; Zmiana zachowań poprzez zmianę struktury doświadczeń; Analiza kontrastowa; Framing i Reframing; Linie czasu; Zmiana historii osobistej; Praca z niechcianymi nawykami; Strategie Motywacji; Przestrzeń myślenia; Linia Stanów; Strategie nadziei i optymizmu; Praca z relacjami; Błyskawiczne leczenie fobii i lęków; Błyskawiczne leczenie alergii; Dopasowanie do organizacji; Sponsoring w coachingu; Podróż Bohatera czyli coachingu na poziomie tożsamości; Budowanie tożsamości coacha; Harmonizowanie poziomów w coachingu.

Nazwa szkoły/organizator	Podstawy koncepcyjne	Zakres tematyczny: najważniejsze bloki programowe
Intrabiznes	b.d	<ul style="list-style-type: none"> Zasady pracy indywidualnej; kontrakt, poufność, etyka zawodowa; Coach i jego klient: wsparcie, pomaganie, uczenie; cele i oczekiwania klienta; budowanie relacji zaufania; Kontekst sytuacji klienta: specyfika celów i potrzeb wobec zadań biznesowych; planowanie działania, ocena postępów. Budowanie kontaktu, prowadzenie rozmowy w stylu dialogu otwierającego (wg L.Greenberga). Umiejętności komunikacyjne: słuchanie i pytania odkrywające, język a kontekst sytuacji; Wsparcie w podążaniu do celu Zasady treningu umiejętności w sytuacji 1 x 1; zastosowanie metod pracy behawioralno-poznawczej. Etapy procesu. Diagnoza i samoocena klienta. Określenie potrzeb i celów: rozwój kompetencji, osiągnięcie wyników, planowanie przyszłości; Struktura sesji. Bariery i trudności – konstruktywne rozwiązania; Zadania coacha; klient, jego przełożony, HR; zasady i dylematy raportowania i oceny efektów pracy indywidualnej; Sytuacje trudne; „case studies” z praktyki uczestników kursu. Zastosowania i modele: coaching kaskadowy; łączenie coachingu z treningiem umiejętności. Indywidualne plany doskonalenia i stosowania umiejętności poznawanych na kursie
IPRI	<p>Podjęcie behawioralne, poznawcze, humanistyczno-egzystencjalne (Gestalt), systemowe, ericksonowskie, Solution-Focused Approach (SFA), NeuroLingwistyczne Programowanie (NLP), Racjonalna Terapia Zachowań (RTZ).</p>	<p>Trening Interpersonalny.</p> <p>Psychologia komunikacji w aspekcie coachingu i zarządzania (komunikaty pośrednie i bezpośrednie, aktywne słuchanie, pytania coachingowe, analiza transakcyjna, poziomy słuchania i nadawania komunikatów, elementy lingwistyki w relacji). Metodyka coachingu (Struktura i specyfika coachingu, Modele coachingowe, Standardy etyczne, Kontrakt, Cele w coachingu, Style uczenia się i cykl Kolba, Zarządzanie zmianą, Informacja zwrotna, Zasoby klienta i coacha). Moderowanie decyzji (Praca z celami, praca z obawami, motywowanie z uwzględnieniem emocji i wartości, planowanie, komunikowanie decyzyjne), Narzędzia coachingowe (behawioralno-poznawcze, fenomenologiczno-egzystencjalne, SFA, NLP i inne). Tworzenie własnych narzędzi coachingowych i własnego stylu pracy. Praktyki i interwizje. Grupy coaching rozwojowy. Ewaluacja i certyfikacja. Warsztaty specjalistyczne. Superwizja.</p>
Item	b.d	b.d
Kontrakt OSH	<p>Model Negocjacji Nastawionych na Współpracę, Psychologia Behawioralna, Wybrane aspekty NLP – programy informacyjne, Model pracy metodą Kontrakt – uczenie poprzez doświadczenie, trening narzędziowy nowych umiejętności, budowanie odpowiedzialności, szacunku i motywacji z uwzględnieniem polskiej specyfiki, Wartości prezentowane w książkach: „Docenić konflikt” , „Psychologia szefa – szef to zawód” oraz „Handlowanie to gra”.</p>	<p>Przykładowy harmonogram zajęć I stopień Coach Narzędziowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wstępne zadanie domowe. Lektura literatury z zakresu coachingu, szefowania, sprzedaży 4- dniowy warsztat. Podstawy prowadzenia coachingu indywidualnego Realne prace coachingowe - ćwiczenia i przygotowanie do następnego warsztatu 4– dniowy warsztat: Budowanie standardów handlowych i szefowskich Realne prace coachingowe - ćwiczenia i zaliczenie poprzedniego warsztatu 3- dniowy warsztat: Coaching - pogłębione prace indywidualne. Przygotowanie do certyfikacji Telekonferencja - wymiana doświadczeń, zgłoszenie problemów, trening prowadzenia coachingu - 1 h 2-dniowa Sesja egzaminacyjna i uroczyste wręczenie certyfikatów
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	b.d	<p>Wprowadzenie w dziedzinę coachingu. Kompetencje komunikacyjne i zaangażowanie w coachingu. Przekoanania i wartości. Narzędzia i procesy coachingowe.</p>
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	b.d	<p>Dynamiczna psychologia społeczna. Dynamiczne vs. statyczne podejście w psychologii. Teoria i praktyka coachingu - zasady ogólne. Rodzaje coachingu. Specyfika praktyki coachingu w warunkach współczesnej Polski - studia przypadków. Coach - klient: relacja nastawiona na współpracę. Kształtowanie relacji coachingowej w zależności od typu osobowości klienta. Umiejętność rozpoznawania osobowości klienta. Zjawiska nieświadome istotne w relacji coachingowej. Uczenie się i zmiana w kontekście relacji coachingowej. Rozwój zawodowy - rozumienie psychodynamiczne. Rola coachingu w budowaniu kultury organizacyjnej. Przywództwo i kultura organizacyjna oraz ich wpływ na funkcjonowanie organizacji. Obserwacja uczestnicząca jako forma coachingu. Specyfika praktyki coachingu w warunkach współczesnej Polski - studia przypadków. Praca trenera i coacha w warunkach zmiany, niepewności i kryzysu. Ćwiczenie umiejętności coachingowych pod superwizją oraz superwizja własnej pracy w roli coacha. Coach, jego osobowość i osobisty trening. 5 dniowy trening interpersonalny w formule Grupy Otwarcia.</p>
Metrum	b.d	<p>COACHING - narzędzie rozwoju świadomości Klienta. COACHING - narzędzie wprowadzania zmian COACHING - różnorodność podejść.</p>
Moderator	b.d	<p>Istota coachingu. Przebieg coachingu. Kompetencje komunikacyjne coacha. Coaching w zarządzaniu – motywowanie pracowników. Coaching w zarządzaniu – organizacja własnej pracy. Coaching w zarządzaniu – sytuacje trudne</p>

Nazwa szkoły/organizator	Podstawy koncepcyjne	Zakres tematyczny: najważniejsze bloki programowe
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme		<p>Na przykładzie – Practitioner Coach Diploma</p> <p>Model Coachingu T.G.R.O.W. Aktywne słuchania. Informacja zwrotna. Relacja coach – klient. Proaktywne osiągnięcie celów i rozwiązywanie problemów. Rozważanie alternatyw i dokonywanie wyborów. Model Coachingu Partnerskiego. Równowaga pomiędzy pobieraniem, a popychaniem. Cechy idealnego coacha. Bariery w coachingu. Plan rozwoju osobistego.</p> <p>Nauka coachingu jako techniki podnoszącej poziom osiągnięć. Nauka coachingu ukierunkowanego na podniesienie jakości życia. Nauka większej swobody coachingu i podwyższonej łatwości adaptowania się do zmian.</p> <p>Nauka coachingu zorientowanego na zredukowanie stresu Techniki transformacyjne w coachingu</p> <p>Poznanie metod odkrywana i rozwijania potencjału drugiego człowieka poprzez sponsoring</p> <p>Nabywanie podstawowej wiedzy na temat systemowego podejścia do coachingu. Modele Disney'a. Technika Miracle Question .Wzorce ruchów gałek ocznych. Money Clinic – zmiana przekonań dotyczących zamożności .Od przekonań, przez konflikt, do integracji. Poziomy logiczne umysłu . Ograniczające przekonania oparte o presupozycje Skrypt zmiany przekonań . Konflikty przekonań . Linia czasu. Rola samooceny w coachingu. Rozpoznawanie poziomów samooceny.</p> <p>Wartości a cele.</p>
Normann Bennet	b.d	<p>Na przykładzie Coach Praktyk Biznesu;</p> <p>Definicję coachingu.Cele jako fundament coachingu. Znaczenie percepcji dla coachingu. Znaczenie roli społecznej i jej definiowanie przez klienta. Myślenie analogowe i myślenie cyfrowe . Czym jest kontrstugestywność i jak się przejawia w zachowaniach, a czym proaktywność? Sprzężenie zwrotne – odkrycie S. Andreasa. Metaprogramy jako software naszej osobowości. Zasada pacingu, czyli podążanie za klientem. Pakietowy Model Przekonań, czyli zasada domina w psychologii. Komunikacja werbalna i niewerbalna – najnowsze odkrycia. Czym są kanały komunikacyjne i jak je wykorzystujemy? Kalibrowanie zachowań klienta coachingu. Raport psychologiczny, czyli dopasowanie do klienta. Słowa jako instalacje znaczeń w coachingu. Modalności i sposób argumentowania. Przekonania zawarte w słowach. Prowadzenie rozmowy coachingowej. Racjonalna Terapia Zachowań Maxie C. Mautsby'ego. Matryca Aktywności, czyli bilans własnych zasobów i używanej energii w działaniu. Plan Akcji z wykorzystaniem modelu Ishikawy. Omówienie i feed-back dotyczący osobistych projektów rozwojowych. Metoda Integracji Zasobów.Technika Wszystkich Technik. Metoda Walta Disney'a w coachingu. Czwartha Pozycja Josepha O'Connora jako rozwinięcie metody Disney'a. Cztery filary projektu coachingowego. Most Przekonań w sytuacji wewnętrznego oporu klienta. Most pomiędzy udziałowcami sytuacji coachingowej. Centrowanie wewnętrznych zasobów.Techniki kreatywne w pracy coachingowej. Dylematy i zagadnienia z własnych sesji coachingowych. Strategie modelowania. Praca własna w life coachingu z wykorzystaniem poznanych narzędzi. Sesje coachingowe indywidualne itp.</p>
Polski Instytut NLP	NLP, Pragmatyzm (William James), Konstruktivism (Heinz von Foerster, Ernst von Glasersfeld, Humberto Maturana, Paul Watzlawick i inni) Strukturalizm, Semantyka ogólna (Alfred Korzybski), Lingwistyka (Noam Chomsky), Teorie systemów Teorie komunikacji (m.in. szkoła z Palo Alto), Teorie społecznego uczenia się i modelowania (Albert Bandura)	Narzędzia NLP. Metodyka pracy coacha z uwzględnieniem etyki, rozumienia mechanizmów systemowych i zasad ustalania kontraktu, także w odniesieniu do coachingu dla organizacji. Narzędzia interwencji niezbędne w coachingu indywidualnym i grupowym oraz umiejętności ich zastosowania adekwatnego do różnych rodzajów coachingu. Model zintegrowanego pola NLP, umożliwiający pracę z Klientem na różnych poziomach doświadczenia i funkcjonowania równocześnie. Własna praca coacha, w tym superwizja.
Prospera	b.d	<p>Etyczne i profesjonalne standardy coachingu według International Coach Federation; Budowanie kontraktu z klientem; Podstawowe rodzaje coachingu; Psychologia coachingu; Organizational coaching a kształtowanie kultury organizacji; Techniki i narzędzia coachingu indywidualnego Techniki i narzędzia coachingu grupowego</p> <p>Różnice pomiędzy coachingiem i doradztwem; Mentoring i sparing partners; Coaching a wiodące nurty współczesnej psychoterapii – podobieństwa i różnice; Podstawy marketingu dla coachów; Superwizja indywidualna i grupowa.</p>
RQS Management	b.d	b.d
Trop	b.d	<p>Warsztat prowadzący do metody TROP. Kontakt i Kontrakt.</p> <p>Autonomia i zależność.Trening interpersonalny. Dynamika grupy i rozwiązywanie konfliktów. Inspirowanie innych jako źródło rozwoju. Budowanie kontraktu edukacyjnego w coachingu czyli cele i metacele. Trening wrażliwości i uważności.Procesy decyzyjne - pomóc klientowi zobaczyć sprawy w nowym, szerszym świetle. Procesy decyzyjne – pomóc klientowi podjąć decyzję i przystąpić do działania. Wyzwania w coachingu – sytuacje trudne w coachingu, problemy etyczne.</p>
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	b.d	<p>Podstawowe założenia coachingu. Psychologia coachingu. Komunikacja i porozumiewanie się. Poziomy uczenia się i rozwoju. Proces coachingu i roli przekonań. Organizacja, rodzaje i programy rozwoju coachingu i mentoringu. Strategia i narzędzia coachingowe. Zmiana stanu klienta i modelowanie wzorców. Organizacja coachingu i mentoringu.</p>
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	b.d	<p>Organizacja ucząca się .Uczenie się dorosłych. Style kierowania i przywództwo.Motywacja i motywowanie. Kultura organizacyjna. Psychologiczne aspekty wprowadzania zmian. Podstawy coachingu. Umiejętności coacha. Techniki coachingu. Narzędzia pracy coacha. Etyka w coachingu. Wykorzystanie psychologii w coachingu. Proces, narzędzia i struktura sesji coachingowej – warsztaty.Trudne chwile w coachingu. Ewaluacja procesu coachingu. IPC – Indywidualny Program Coachingu.</p>

Nazwa szkoły/organizator	Podstawy koncepcyjne	Zakres tematyczny: najważniejsze bloki programowe
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	4 metakompetencje coacha. Poziomy komunikacji. Budowanie relacji w modelu NLP – rapport, dopasowanie i prowadzenie. Mowa ciała w pracy coacha. Język w komunikacji – powierzchowna i głęboka struktura języka, modele językowe. Specyfika relacji coachingowej z klientem. Analiza transakcyjna w pracy trenera i coacha. Typy komunikacyjne – rozpoznawanie i dopasowanie. Neuropsychologia w komunikacji – matryca aktywności umysłu. Cele i zadania nowoczesnego coachingu. Coaching w organizacji – organizacje i zespoły uczące się. Etyka pracy coacha. Struktura procesu coachingowego i sesji coachingowych. Budowanie relacji coachingowej i kontrakt rozwojowy. Definiowanie pola interwencji na poziomach logicznych. Coaching behawioralny – zmiana zachowań. Metodologia i narzędzia. Analiza kontrastowa i przenoszenie zasobów. Coaching umiejętności i kompetencji – zmiana wewnętrznych strategii myślenia, generatory zmiany, wspieranie motywacji rozwojowej, „wewnętrzna gra”. Coaching postaw- narzędzia efektywnej pracy na poziomie wartości i przekonań. Model GROW Johna Whitmore’a. Dopasowanie procesu coachingu do różnych kontekstów- executive coaching, staff coaching, live coaching itp. Projektowanie i wdrażanie systemów coachingu w organizacjach
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d	Zasady zarządzania w kulturze coachingowej. Struktura i proces coachingu. Metody i techniki stosowane w pracy menedżera coacha. Zasady komunikacji społecznej. Zasady komunikacji interpersonalnej. Zarządzanie zespołem - coaching grupowy. Budowanie i rozwój zespołu. Wywieranie wpływu. Seminarium zaliczeniowe.
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d	Sylwetka i kompetencje coacha. Typy i rodzaje coachingu: indywidualny i zespołowy, osobisty i zawodowy. Zastosowanie coachingu w organizacjach. Strategia prowadzenia rynkowej działalności coacha. Etyka zawodowa coacha. Rozwój zawodowy coacha. Budowanie relacji i zawieranie kontraktu coachingowego. Praca z wartościami i przekonaniem. Uzgadnianie celów coachingu. Wykorzystywanie pytań w procesie coachingu. Udzielanie informacji zwrotnej. Planowanie działań. Techniki twórczego myślenia i rozwiązywania problemów. Wzmacnianie motywacji. Zadania coachingowe. Instrumentarium coacha: skale, testy, kwestionariusze. Poznawcze funkcjonowanie człowieka. Dynamika grup i zespołów. Psychologia zmiany osobistej i rozwoju. Programowanie neurolingwistyczne (NLP). Praktyka sesji coachingu.
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	Trening podstawowych kompetencji coacha (zajęcia o charakterze interpersonalno-integracyjnym). Psychologia osobowości. Teoria i praktyka. Elementy psychologii klinicznej. Psychopatologia. Psychologia rozwoju człowieka dorosłego a rozwój zawodowy. Rozwój osobowości zawodowej. Etyka w coachingu. Pomoc psychologiczna i psychoterapia a coaching. Podstawy coachingu. Zarządzanie kompetencjami jako element polityki personalnej w firmie. Osobowość klienta. Techniki diagnozy psychologicznej klienta. Obserwacja, rozmowa i wywiad jako źródła wiedzy o kliencie. Kontakt interpersonalny - diagnostyczny w relacji z klientem. Zasady i techniki kontraktu psychologicznego w relacji z klientem. Praca z oporem i radzenie sobie z trudnymi sytuacjami w pracy z klientem. Komunikacja interpersonalna w pracy coacha. Umiejętności niemanipulacyjnego wywierania wpływu. Trening umiejętności aktywnego słuchania. Analiza Transakcyjna w pracy coacha. Neuro-lingwistyczne Programowanie- NLP w pracy coacha. Proces i struktura sesji coachingowej - badanie potrzeb i kontrakt. Proces i struktura sesji coachingowej- indywidualny plan rozwoju Techniki i narzędzia coachingu indywidualnego i zespołowego. Projektowanie sesji coachingowej. Analiza przypadku. Superwizja - sesja informacji zwrotnych nt. własnej pracy w roli coacha

3.3.2 Kryteria jakościowe merytoryczne: model coachingu, kompetencje coacha, standardy etyczne

Nazwa szkoły/organizator	Model coachingu	Model kompetencji coacha	Zbiór standardów etycznych
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	Przegląd różnych modeli: GROW; CoachWise; modele pracy z zespołami (group-coaching) model oparty o podejście R. Diltsa i S. Gilligana i.in. Dostępne na stronach: http://www.studiapodyplomowe.kozminski.edu.pl/index.php/pl/zarzadzanie/coaching_menedzski_/ http://www.studiapodyplomowe.kozminski.edu.pl/index.php/pl/specjalistyczne/coaching___metody_i_praktyka/	Zgodny ze standardami ICF	Zgodny ze standardami ICF
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	model Diltsa, model psychologicznego coachingu, model coachingu transformacyjnego,	Zgodny ze standardami ICC, ICF	Zgodny ze standardami ICC, ICF
Coaching Center	Podstawowy, bazowy Model CoachWise™ całościowo opisujący zasady, umiejętności, Mapa CoachWise - obszary pracy oraz Pole CoachWise™ - wewnętrzne i zewnętrzne otoczenie klienta - dostępny w Internecie (24 strony A4). Dodatkowo wiele modeli i narzędzi związanych z obszarami pracy z klientem, np. obszarze dążeń klienta: - Model Coachingu Wizji - Coaching osobistych ważności - Model „idealne ja” - Model PIES – aspekty dążeń	Własny model kompetencji CoachWise zgodny z modelem ICF Lokalnie zgodność z wytycznymi Komisji Coachingu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych	Podstawą jest Kodeks Etyczny ICF Lokalnie Kodeks Polskiej Izby Firm Szkoleniowych oraz wytyczne jej komisji coachingu
Corporate Coach U P.	autorskie modele coachingowe Coach U: Who/What/How Coaching Model Coach U's 123!Coach Model The Five-S Model Strategizing Model	Zgodny ze standardami ICF	Zgodny ze standardami ICF
CRR European Alliance Poland	b.d	b.d	b.d
Elżbieta Sołtys	b.d	b.d	b.d
Erickson Institute/Wszechnica UJ	Model coachingu skoncentrowanego na rozwiązaniu (Solution-Focused Coaching). Koncepcje Erickson College International (Whiteboard Coaching™ i Four Quadrant Thinking™). Wybrane elementy NLP.	Zgodny ze standardami ICF	Zgodny ze standardami ICF
Feedback Coaching	Model coachingu wielopoziomowego Diltsa	Zgodne ze standardami ICF	Zgodny ze standardami ICF
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfańtego w Katowicach/firma Meditor	Przegląd różnych modeli	Model osobowościowo-kompetencyjny coacha według Meditor	Standardy ICF, ICC Szkoła pracuje w oparciu Kodeks Etyczny Coacha i Trenera Meditora oraz Kodeks Dobrych Praktyk PIFS
Grupa Synapsis	Relacyjny model coachingu oparty na w/w teoriach psychologicznych.	Kompetencje coacha w/g Grupy Synapsis	Kodeks etyczny coacha Grupy Synapsis
GWP	Model: nawiązanie kontaktu, ustalenie kontraktu, sformułowanie celu sesji/coachingu, doświadczenie celu jakby już był zrealizowany, wzmocnienie zasobów potrzebnych do jego osiągnięcia, odkrycie i rozpuszczenie obiektywnych utrudniających jego realizację, sprawdzenie poziomu automotywacji, planowanie działań. Model poziomów coachingu wg. Roberta Diltsa, Model rozwoju świadomości człowieka obejmującym kolejno poziom fizyczny, emocjonalny, mentalny, duchowy. Paradygmat zakładającym, że struktura fizycznej podstawy człowieka definiuje jego sposób postrzegania rzeczywistości	Zgodny ze standardami ICF	Zgodny ze standardami ICF
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Sam model nie jest publikowany w internecie. Uczestnicy zapoznają się z nim na szkoleniu. Podejście holistyczne, systemowe, wielopoziomowe. Dostępne na stronach internetowych: www.iccpoland.pl www.coachingpartners.pl www.kefann.pl www.teamcoaching.pl	Model kompetencyjny dostępny na stronach internetowych: www.iccpoland.pl www.coachingpartners.pl www.kefann.pl www.teamcoaching.pl	Zasady etyczne dostępne na stronach internetowych: www.iccpoland.pl www.coachingpartners.pl www.kefann.pl www.teamcoaching.pl

Nazwa szkoły/organizator	Model coachingu	Model kompetencji coacha	Zbiór standardów etycznych
International Tele Coaching Partnership ^F ^M organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Model Multi - level session the Tele-coaching ITCPTM: Budowanie zasobnego stanu wewnętrznego; Pacing, Mirroring, Leading; Wyznaczanie celu w kontekście; Storehouse; Wartości; Uznanie i Świątowanie; Podsumowanie.	Szkoła posługuje się modelem kompetencji dostępnym na stronie internetowej www.unlimitedcareer.eu	Kodeks Etyczny i Standardy Coacha ITCP dostępny na stronie internetowej www.unlimitedcareer.eu
Intrabiznes	b.d	b.d	b.d
IPRI	Model GROW, Model InerGame, Model SCORE, Model relacyjny, Gestaltowski model coachingu, Model oparty o RTZ, Model oparty o SFA (Solution Focused Approach), Model Moderowania Decyzji, Model behawioralno-poznawczy oparty o cykl uczenia się Davida Kolba.	Dostępny na stronie www.: http://ipri.com.pl/docs/informator_spc_2009.pdf	Dostępny w trakcie kursu
Item	b.d	b.d	b.d
Kontrakt OSH	Model Coachingu Narzędziowego Kontrakt Model Coachingu Coacha metodą Kontrakt Model Coachingu Interwencyjnego w kryzysie	Kompetencje coacha według Polskiej Szkoły Coachingu Dostępne na stronie www	Standardy etyczne coacha Polskiej Szkoły Coachingu Kontrakt
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Zgodny ze standardami ICF	Zgodny ze standardami ICF	Zgodny ze standardami ICF
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	b.d	b.d	b.d
Metrum	Model coachingu Metrum CO?KTO?JAK, dostępny na stronie www	b.d	b.d
Moderator	b.d	b.d	b.d
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	Przegląd różnych modeli coachingu	Dostępne w trakcie kursu	Dostępne w trakcie kursu
Normann Bennet	b.d	b.d	b.d
Polski Instytut NLP	Koncepcja poziomów neurologicznych Roberta Diltsa. Model stosowany w połączeniu z podejściem systemowym.	Kompetencje coacha według PINLP	Kodeks etyczny coachów PINLP Dostępny na stronie http://www.coaching.edu.pl/)
Prospera	b.d	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d	b.d
Trop	b.d	b.d	b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	Model GROW]	b.d	Założenia ogólne kodeksu etycznego – zawodowego psychologa
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d	b.d	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	b.d	b.d

3.3.3 Kryteria jakościowe merytoryczne: doświadczenie trenerów

3.3.3.1 Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Maciej Bennewicz	b.d	b.d	Master Coach ICC, EMCC
Anna Cywińska	b.d	b.d	ACC
dr Lidia Czarkowska	b.d	b.d	Erickson College
Marta Gabalewicz	b.d	b.d	Erickson College, CCU
Kasia Głowacka-Stewart	b.d	b.d	ACC
Zofia Jaworowska –Obłój	b.d	b.d	b.d
Jerzy Kosiński	b.d	b.d	CTI CPCC
Michał Kułakowski	b.d	b.d	ICC
Andrzej Kuśmierz	b.d	b.d	b.d
Kazimierz Nalepa	b.d	b.d	b.d
Justyna Olszańska	b.d	b.d	b.d
Edyta Ponarad	b.d	b.d	ACC ICC
Rafał Rosłonec	b.d	b.d	IMCF
dr Urszula Sadowska	b.d	b.d	PCC ICC
dr Paweł Smółka	b.d	b.d	b.d
Paweł Sopkowski	b.d	b.d	CoachingCenter
dr Rafał Stefański	b.d	b.d	b.d
Patrycja Szajder	b.d	b.d	
Lucyna Wiskowska	b.d	b.d	ACC
prof. Włodzimierz Włodarski	b.d	b.d	b.d
Bożena Wujec	b.d	b.d	b.d

3.3.3.2 Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu – b.d

3.3.3.3 Coach Wise/Coaching Center

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Anna Pyrek	900	Korporacyjne programy coachingowe	CoachWise™ - uprawnienia Senior Trenera, Master Coacha oraz Superwizora Co-Active Coaching – ukończony Program Główny ICF - ACC, w trakcie akredytacji PCC, zaakceptowany trener i superwizor programu ACTP
Elizabeth Woodbridge	1500	b.d	CoachWise™ - uprawnienia Senior Trenera, Master Coacha CPCC - Certified Co-Active Professional Coach, Leadership Program ICF – PCC, w trakcie akredytacji MCC, zaakceptowany trener i superwizor programu ACTP
Paweł Sopkowski	1350	Korporacyjne programy coachingowe	CoachWise™ - uprawnienia Senior Trenera, Master Coacha oraz Superwizora Co-Active Coaching – ukończony Program Główny ICF - w trakcie akredytacji PCC, zaakceptowany trener programu ACTP
Carolyn Dawson	1000	b.d	CoachWise™ - uprawnienia Senior Trenera, Master Coacha Co-Active Coaching – ukończony Program Główny, Leadership program ICF – ACC, zaakceptowany trener i programu ACTP
Henryk Szmidt	1850	Korporacyjne programy coachingowe	CoachWise™ - uprawnienia Superwizora CPCC - Certified Co-Active Professional Coach ICF - PCC, zaakceptowany superwizor programu ACTP
Krystyna Dąbrowska	1000	b.d	CoachWise™ - uprawnienia Superwizora CPCC - Certified Co-Active Professional Coach, Leadership Program ICF - PCC, zaakceptowany superwizor programu ACTP
Lucyna Wiskowska	500	Korporacyjne programy coachingowe	CoachWise™ - uprawnienia Trenera programu CoachWise Essentials Co-Active Coaching – ukończony Program Główny ICF – ACC, zaakceptowany trener programu ACTP

3.3.3.4 Corporate Coach U P.

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Cheryl Smith	b.d	b.d	ICF
Ray Lamb	b.d	b.d	ICF

3.3.3.5 CRR European Alliance Poland – b.d

3.3.3.6 Elżbieta Sołtys – b.d

3.3.3.7 Feedback Coaching

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Liliana Kupaj	450	Life, executive, business	Certyfikat Szkoły coachingu GWPS, Miedzynarodowy certyfikat Trenera Transforming Communication (IANLP)
Joanna Zawada-Kubik	350	Executive, business	Coach ICF, Miedzynarodowy certyfikat Trenera Transforming Communication (IANLP)

3.3.3.8 Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach: b.d

3.3.3.9 GWP

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Monika Zubrzycka-Nowak	700	Life, bussines, executive	b.d
Katarzyna Rybczyńska	200	Life, business	b.d

3.3.3.10 International Tele Coaching Partnership

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Przemysław Walter	2000	Life Coaching, Executive coaching, Career Coaching, team coaching, Corporate Coaching, Business Coaching	Międzynarodowy, Certyfikowany Coach, Master Trainer Awakener Mastery Coach™ University™, Międzynarodowy, Certyfikowany Trener Zarządzania, Międzynarodowy, Certyfikowany Konsultant Zarządzania, Dyplomowany specjalista Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Certyfikowany Master of art of NLP.
Aleksander Sabuda	2000		Międzynarodowy, Certyfikowany Coach, Master Trainer Awakener Mastery Coach™ University™, Certyfikowany Praktyk NLP
Patrick Marlevede	5000	Life Coaching, Executive coaching, Career Coaching, team coaching, Corporate Coaching, Business Coaching.	Międzynarodowy, Certyfikowany Coach, Master Trainer jobEQ™, Certyfikowany Trener NLP, Twórca Lab Profile™, Twórca narzędzi jobEQ w tym iWAM NLP

3.3.3.11 Intrabiznes – b.d

3.3.3.12 IPRI

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Leszek Zawlocki	250	Life, executive	Dyplom Coacha Wyższej Szkoły Europejskiej
Robert Izdebski	250	Life, executive	ICC
Anna Kaczmarek-Madera	100	Life, executive	Coach, terapeuta SFA – dyplom Uniwersytetu Fontys OSO w Holandii
Jacek Wysowski	100	Life	
Teresa Foszcz	50	Life, business, executive	IPRI
Beata Stefańska	500	Executive, business	ICC

3.3.3.13 Item- b.d

3.3.3.14 International Coaching Community ,KefAnn/Team Coaching

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Anna Ratajczyk	Okolo 800	Business, Executive, Team, Life. Superwizje.	Coach ICC Trainer ICC Master NLP
Piotr Pilipczuk	Okolo 800	Business, Executive, Team, Life. Superwizje.	Coach ICC Trainer ICC Master NLP
Rafał Nykiel	Okolo 500	Business, Executive, Team, Life. Superwizje.	Coach ICC Trainer ICC Master NLP

3.3.3.15 Kontrakt OSH

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Jerzy Gut	Ok. 100	narzędziowy, interwencyjny rozwojowy	Supervisor PTP i Kontrakt
Wojciech Haman	Ok. 100	narzędziowy, interwencyjny rozwojowy	Supervisor PTP i Kontrakt
Robert Zych	Ok. 50	narzędziowy, interwencyjny rozwojowy	Certyfikat ICF Supervisor Kontrakt
Dariusz Stanko	Ok. 25	narzędziowy, interwencyjny rozwojowy	Certyfikat ICC Supervisor Kontrakt
Wojciech Badura	Ok. 40	narzędziowy, interwencyjny rozwojowy	Supervisor Kontrakt

3.3.3.16 Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Maria Wilczyńska	240	Coaching menedżerski, coaching biznesowy	ECPC, Certyfikat Erickson College International
Beata Pachorńska	400	Executive coaching, coaching menedżerski	Certyfikat Erickson College International
Beata Świeży	150	Coaching menedżerski, life coaching	Certyfikat Erickson College International
Grażyna Urbanik	120	Coaching menedżerski, life coaching	Certyfikat Erickson College International
Agnieszka Bugaj	80	Coaching biznesowy	Certyfikat Erickson College International
Aneta Grzyb	140	Coaching menedżerski, life coaching	Dyplom „Coaching w Biznesie” Wyższej Szkoły Europejskiej w Krakowie, Certyfikat Praktyk Sztuki NLP - Richarda Bandlera
Dorota Nawalaniec	80	Coaching biznesowy, life coaching	Dyplom „Coaching w Biznesie” Wyższej Szkoły Europejskiej w Krakowie

3.3.3.17 Laboratorium Psychoedukacji/SWPS

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Łada Drozda	b.d	b.d	ICC, certyfikowany konsultant Success Insights, Extended DISC®, i metodologii Hogana.
Maria Piechnik-Potęga	b.d	b.d	CPCC (Certified Professional Co-Active Coach) uzyskany w The Coaches Training Institute (CTI) w Kalifornii.
Areuliusz Leżeński	b.d	b.d	ICC

3.3.3.18 Metrum – b.d

3.3.3.19 Moderator – b.d

3.3.3.20 Moderator – b.d Noble Manhattan Polska/Grupa Extreme

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Cherry Claus	b.d	b.d	ECl, Mentor Coach, Fianl Assesor
Aina Egeberg	b.d	b.d	ECl, Trainer
Barbara J. Dalpra	b.d	b.d	ECl, Master Coach
Di McInachan	b.d	b.d	ECl, Trainer, Mentor Coach, Final Assesor

3.3.3.21 Normann Bennet

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Maciej Bennewicz	b.d	b.d	b.d
Kalina Grela	b.d	b.d	b.d
Małgorzata Jaskulak	b.d	b.d	b.d
Paweł Kaczmarczyk	b.d	b.d	b.d

3.3.3.22 Polski Instytut NLP

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Mirosława Huflejt-Łukasik	Ok. 2000	executive, business, leadership, career, group & team, life.	Certyfikaty Praktyka i Mistrza NLP. Certyfikaty trenera NLP.
Benedykt Peczeko	Ok. 5000	executive, business, leadership, career, group & team, art, life	Certyfikaty Praktyka i Mistrza NLP. Certyfikaty Trenera NLP.

3.3.3.23 Prospera – b.d

3.3.3.24 RQS Management – b.d

3.3.3.25 Grupa Synapsis

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Artur Augun	b.d	b.d	ICC
Marcin Szczygieł	b.d	b.d	ICC, European Certificate of Psychotherapy, Certyfikat Trenera Polskiego Stowarzyszenia Psychologów Praktyków-Oddział Krakowski, obecnie w trakcie certyfikacji superwizorskiej
Andrzej Wroński	b.d	b.d	Rekomendacja Trenerska Instytutu Integralnej Psychoterapii Gestalt, European Certificate of Psychotherapy, obecnie w trakcie certyfikacji superwizorskiej
Beata Holz	b.d	b.d	ICC
Dariusz Danilewicz	b.d	b.d	Obecnie w trakcie procedury obrony rozprawy doktorskiej z ekonomii ze specjalizacją zarządzanie zasobami ludzkimi
Tomasz Rostkowski	b.d	b.d	Doktor nauk ekonomicznych ze specjalizacją zarządzanie zasobami ludzkimi

3.3.3.26 Trop

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
Dorota Szczepan-Jakubowska	b.d	b.d	b.d
Agnieszka Zarzycka	b.d	b.d	Trener PTP
Przemysław Kluge	b.d	b.d	
Dorota Banasiak	b.d	b.d	ICC, trener PTP

3.3.3.27 Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie – b.d

3.3.3.28 Erickson Institute/Wszechnica UJ

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
dr Marilyn Atkinson	ponad 5000	indywidualny, zespołowy	b.d
Richard Hyams	ponad 1300	indywidualny, zespołowy	Certified Solution Focused Coach (CSFC), Professional Erickson Coach (PEC)
Tony Husted	ponad 1500	indywidualny, zespołowy	Professional Certified Coach (PCC), Certified NLP Coach.
Barry Switnicki	ponad 2000	indywidualny, rodzinny, zespołowy (organizacje)	PCC, ECPC

3.3.3.29 Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu

Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin coachingu	Rodzaj coachingu	Certyfikaty
J. Ropiejko	Ok. 100	Executive,	ICC
T. Szwed	Ponad 200	Executive, menedżerski, life,	IMPACT Polska
A. Siechowicz	Ok. 100	Executive, menedżerski,	ILM
M. Giec	Ok. 150	Life,	ICF
M. Dębowska	Ok. 100	Executive, menedżerski, life	Trener PTP
M. Żóttak	Ok. 100	Executive, menedżerski	ICC
P. Mosak	Kilkaset godzin coachingu	Life, coaching prowokatywny	Polski Instytut NLP

3.3.3.30 Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy – b.d

3.3.3.31 Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu – b.d

3.3.3.32 Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie – b.d

3.3.3.33 Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie – b.d

3.3.4 Kryteria jakościowe metodologiczne: adresaci szkolenia, sposób rekrutacji i warunki przyjęcia,

Nazwa szkoły/organizator	Adresaci szkolenia	Sposób rekrutacji, warunki przyjęcia
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	Coaching menedżerski: Menedżerowie, dyrektorzy, specjaliści HR, kierownicy projektów, osoby, które aspirują do objęcia wymiennych uprzednio pozycji Coaching profesjonalny: Doradcy zawodowi, specjaliści w zakresie rozwoju zawodowego, dyrektorzy, specjaliści HR, psychologowie i terapeuci, trenerzy i konsultanci, osoby pracujące w roli coacha, pragnące podnosić własne kompetencje	Warunkiem przyjęcia na studia jest posiadanie wyższego wykształcenia
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	Kadra zarządzająca, menedżerowie, specjaliści HR, przedsiębiorcy, właściciele firm, doradcy, konsultanci, nauczyciele, terapeuci, psychologowie, pedagodzy, osoby chcące zdobyć nowy zawód związany pomaganiem i wspieraniem innych	Kandydaci uczestniczą w rozmowie kwalifikacyjnej Warunkiem przyjęcia jest: ukończenie studiów wyższych, predyspozycje i motywacja do pracy w roli coacha. Preferowani są kandydaci posiadający doświadczenie w pracy w organizacjach i biznesie.
Coaching Center	Program jest dedykowany: kadrze kierowniczej, ekspertom HR, konsultantom, trenerom, coachom CoachWise Equipped™ - program przygotowuje do samodzielnego prowadzenia coachingu CoachWise™. Program jest dedykowany: liderom, specjalistom ds. coachingu, wewnętrznym i zewnętrznym coachom CoachWise Proficiency™ - wyłącznie uczestnicy programu CoachWise Equipped	Filozofią CoachWise jest transparentne, klarowne i pełne wyposażenie potencjalnych uczestników w komplet niezbędnych do podjęcia decyzji informacji, realizowane poprzez: - Ogólnopolskie Dni Otwarte CoachWise – możliwość praktycznego doświadczenia CoachWise, zrozumienie i osobiste przećwiczenie modelu, przedstawienie istoty procesu uczenia się i certyfikacji - Bilans Coacha CoachWise – indywidualna sesja coachingowa obserwowana przez doświadczonego coacha połączona z przekazaniem informacji zwrotnej - Bilans Coacha CoachWise – za pomocą narzędzia Hogan Assessment sprofilowanego pod kątem roli coacha – sesja informacji zwrotnej wokół wyników - Telekonferencje informacyjne – dla zainteresowanych oraz zarejestrowanych już uczestników - Indywidualne spotkania/konsultacje – proponowane wszystkim zainteresowanym Nie ma żadnych formalnych warunków uczestnictwa.
Corporate Coach U P.	Osoby, które chcą zostać certyfikowanymi coachami, coachowie, którzy chcą uzupełnić swoją edukację o podejście Coach U, osoby, które chcą wykorzystywać coaching w innych rolach	Warunkiem przyjęcia do szkoły jest znajomość języka angielskiego na poziomie komunikacyjnym. Indywidualne spotkanie z kandydatem przed szkoleniem.
CRR European Alliance Poland	b.d	b.d
Elżbieta Sołtys	Liderzy biznesu, doradcy personalni, szkoleniowcy, psychologowie, pedagodzy, menedżerowie, trenerzy biznesu	b.d
Erickson Institute/Wszechnica UJ	Osoby przygotowujące się do uruchomienia własnej praktyki coachingowej lub pełnienia roli coacha wewnętrznego w organizacji, aktywni coachowie kształceni w innych metodologiach pracy, zmierzający do zapoznania się z nowym modelem i narzędziami coachingowymi, trenerzy i menedżerowie poszukujący możliwości wykorzystania elementów podejścia coachingowego w swojej pracy zawodowej, psychologowie i terapeuci poszukujący różnorodnych sposobów na rozwijanie relacji z pacjentem.	Część szkoleniowa programu (moduły 1-4) jest otwarta dla wszystkich uczestników – o przyjęciu do Szkoły decyduje kolejność zgłoszeń. Udział w części certyfikacyjnej programu (moduł 5) wymaga wcześniejszego udziału w części szkoleniowej i zdania kończącego ją egzaminu.
Feedback Coaching	Menedżerowie wszystkich szczebli, specjaliści HR, doradcy biznesowi, konsultanci oraz nauczyciele, pedagodzy, psychologowie	Warunkiem przyjęcia do szkoły są ukończone studia wyższe i odbycie rozmowy z trenerem prowadzącym.
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach/ firma Meditor	Menedżerowie, pracownicy działu HR, trenerzy, konsultanci, doradcy zawodowi.	Warunkiem przyjęcia do szkoły jest wykształcenie na poziomie licencjata oraz co najmniej 2-3 letni staż zawodowy
Grupa Synapsis	Osoby chcące profesjonalnie wykonywać zawód coacha oraz osoby chcące wykorzystywać umiejętności coachingowe w pracy menedżerskiej.	Warunkiem przyjęcia do Studium Coachingu jest pozytywne przejście rozmowy kwalifikacyjnej oraz spełnienie warunków: ukończone studia wyższe (magisterskie lub licencjackie), ukończone 30 lat, doświadczenie zawodowe w roli związanej z: edukacją, pomocą w rozwoju, zarządzaniem ludźmi (nauczyciel, trener, coach, psychoterapeuta, psycholog, pracownik socjalny, menedżer, inne), gotowość do uczenia się w formie warsztatowej.
GWP	Osoby, które chcą zostać coachami zawodowo, które wpływają na innych i chcą nauczyć się działać twórczo zachowując postawę coacha, które chcą poszerzyć swój warsztat narzędzi coachingu	Kandydaci uczestniczą w rozmowie kwalifikacyjnej z trenerami. Warunkiem jest zdrowie psychiczne, otwartość na cudze poglądy, umiejętność współpracy w grupie. W trakcie zajęć osoba zaburzająca grupowy proces uczenia się, łamiąca zasady wzajemnego poszanowania może zostać poproszona o „rozwiązanie” tej kwestii w sobie (terapia, coaching indywidualny...) lub musi opuścić trening (i powrócić, gdy będzie gotowa do współpracy).

Nazwa szkoły/organizator	Adresaci szkolenia	Sposób rekrutacji, warunki przyjęcia
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Managerowie średniego i wyższego szczebla, pracownicy działu HR, dyrektorzy i prezesi firm, liderzy zespołów, trenerzy. Grupy otwarte i zamknięte.	Zgłoszenie na kurs odbywa się za pomocą formularza na stronie internetowej. W niektórych przypadkach przeprowadzana jest rozmowa telefoniczna koordynatora lub trenera z kandydatem. Wymagana jest praktyka biznesowa w zarządzaniu lub praktyka trenerska. Głównym kryterium jest postawa danego kandydata, zbieżność ideologiczna oraz korespondencja na poziomie wartości i zbliżone rozumienie idei coachingu (roli coacha).
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Trenerzy, konsultanci, coachowie; Specjaliści i HR Managerowie; Liderzy i kierownicy odpowiedzialni za zarządzanie i rozwój pracowników; Przywódcy.	Rekrutacja odbywa się poprzez stronę internetową www.unlimited-career.eu Selekcja składa się z 3 etapów: wypełnienie kwestionariusza aplikacyjnego dostępnego na stronie; rozmowa kwalifikacyjna z trenerami; wyrażenie zgody na warunki uczestnictwa w szkoleniu.
Intrabiznes	Osoby pełniący rolę (lub przygotowujący się do roli) coacha, doradcy, konsultanta; trenerzy grupowi różnych specjalności pragnący doskonalić swój warsztat pracy z klientem indywidualnym; osoby pracujące w projektach doradczo-konsultacyjnych na rzecz klientów, menedżerowie pragnący doskonalić swój warsztat pracy lidera.	b.d
IPRI	Menadżerowie, Dyrektorzy, Pracownicy działów HR, Konsultanci, Trenerzy, Psycholodzy, Terapeuci, Pracownicy socjalni, Pedagogzy, Coachowie wykształceni w innych nurtach coachingu, chcący rozwinąć relacyjny model pracy.	Rekrutacja i selekcja: <ul style="list-style-type: none"> ● zapisy przez formularz na stronie internetowej, ● wpłata zaliczki, ● rozmowa telefoniczna, ● rozmowa kwalifikacyjna. Warunkiem przyjęcia jest wykształcenie wyższe lub minimum 4 rok studiów kierunkowych (np. psychologia, socjologia, zarządzanie). W szczególnych przypadkach o przyjęciu innych kandydatów decyduje opiekun Szkoły.
Item	Twórcy, a także do osoby, które chcą spełniać ważną rolę w ich karierze na drodze do sukcesu artystycznego. Celem szkoły jest wyszkolenie grupy specjalistów przygotowanych do wspierania twórców.	b.d
Kontrakt OSH	Szefowie, doświadczeni sprzedawcy i specjaliści, trenerzy i eksperci HR	Zgłoszenie w oparciu o stronę www. Wykonanie „pracy domowej” – własny poligon doświadczeń w roli coacha. Wywiad z każdym kandydatem. Kryteria przyjęcia na I poziom: posiadanie doświadczenia w zarządzaniu zespołem pracowników i sprzedaży/obsłudze Klienta
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Kierownicy, menedżerowie, specjaliści HR, osoby przygotowujące się do roli menedżera, konsultanci, specjaliści HR i trenerzy, osoby rozważających ścieżkę kariery Coacha, wszyscy zainteresowani rozwojem zawodowym i osobistym	Warunkiem jest posiadanie dyplomu ukończenia studiów wyższych (magisterskich lub licencjackich). Rekrutacja odbywa się w wyznaczonych i podanych na stronie internetowej Uczelni terminach – do momentu zebrania się grupy chętnych. O przyjęciu decyduje kolejność zgłoszeń.
Laboratorium Psychoedukacji/ SWPS	Liderzy, szefowie, trenerzy, szkoleniowcy, nauczyciele oraz osoby, które zamierzają takie role pełnić.	Przyjęcie na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej. Kryteria doboru to: predyspozycje do pracy z ludźmi, ukończone studia magisterskie lub licencjackie, praca, której istotnym elementem jest kontakt z ludźmi
Metrum	b.d	b.d
Moderator	b.d	b.d
Noble Manhattan Coaching Polska/ Grupa Extreme	Osoby, które są lub chciałyby zostać coachem i certyfikować swoje umiejętności.	Kryterium przyjęcia jest zgoda na warunki przedstawione w umowie szkoleniowej, wypełnienie formularza zgłoszeniowego i opłacenie czesnego.
Normann Bennet	Dyrektorzy, menedżerowie, trenerzy biznesowi, specjaliści, absolwenci uczelni wyższych.	Coach Praktyk Biznesu: Staż zawodowy na samodzielnym stanowisku – minimum dwuletni, wykształcenie średnie lub wyższe, nadesłanie pisemnego zgłoszenia z listem motywacyjnym, przejście rozmowy kwalifikacyjnej z profesjonalnym coachem, samodzielne zbudowanie planu rozwoju osobistego (według wzoru), wpłata czesnego. Coach Master Biznesu: Ukończenie kursu Polskiej Szkoły Coachów w Norman Bennett Academy i uzyskanie tytułu Coacha Praktyka Biznesu, ukończenie innego kursu uprawniającego do wykonywania zawodu coacha Aktywne, udokumentowane prowadzenie coachingu przez okres min. jednego roku, przeprowadzenie samodzielnych cykli coachingowych – minimum 5 cykli po 8 sesji 60 minutowych, w tym, co najmniej dwa coachingi (dwa cykle) biznesowe, raport z coachingu biznesowego (według wzoru) i obrona raportu przed dwoma coachami z komisji egzaminacyjnej, odbycie własnych sesji life coachingowych z ustaleniem celów rozwojowych na przyszłość – misja życiowa (minimum 3 sesje)

Nazwa szkoły/organizator	Adresaci szkolenia	Sposób rekrutacji, warunki przyjęcia
Polski Instytut NLP	Szkolenie przeznaczone dla osób posiadających przynajmniej wykształcenie średnie, zainteresowanych zdobyciem nowego zawodu i/lub kształceniem się w profesji, którą wykonują bez stosownego przygotowania i w sposób nieformalny.	Przyjęcie na podstawie: wypełnionego formularza zgłoszeniowego, świadectwa ukończenia szkoły średniej lub dyplomu ukończenia studiów, opisu swojej motywacji do pracy w charakterze coacha. W uzasadnionych przypadkach odbywają się indywidualne rozmowy kwalifikacyjne. Pierwszy moduł szkoleniowy służy m.in. jako bezpośrednia i praktyczna ewaluacja zdolności uczestników do kontynuacji szkolenia. W przypadku przeciwwskazań do jego kontynuacji, kandydat uzyskuje informację zwrotną na ten temat oraz wskazówki dotyczące dalszych możliwości rozwoju zawodowego i osobistego.
Prospera	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d
Trop	Menedżerowie organizacji uczących się, trenerzy korporacyjni, trenerzy organizacji pozarządowych, przedsiębiorcy, coachowie.	Wypełnienie kwestionariusza i odbycie rozmowy kwalifikacyjnej.
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	Menedżerowie, szefowie zespołów, trenerzy wewnętrzni i trenerzy biznesu oraz wszyscy, którzy chcieliby nabyć umiejętności coacha.	Kandydaci przechodzą wstępną rozmowę kwalifikacyjną, która obejmuje sprawdzenie wiedzy z zakresu psychologii zarządzania, motywów podjęcia studiów oraz świadomości, dojrzałości i predyspozycji do bycia coachem.
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	b.d

3.3.5 Kryteria jakościowe merytoryczne/metodologiczne: specjalizacja Szkoły, metody szkoleniowe, stosunek teorii do praktyki na zajęciach, wartość dydaktyczna materiałów szkoleniowych

Nazwa szkoły/organizator	Na czym koncentruje się szkoła w nauczaniu coachingu?	Metody szkoleniowe	Stosunek teorii do praktyki	Wartość dydaktyczna materiałów szkoleniowych
Akademia Leona Koźminskiego w Warszawie	Przegląd różnorodnych podejść, rozwijanie specjalizacji coachingowych mających zastosowanie w biznesie, rozwijanie praktycznych kompetencji koniecznych przy łączeniu mających często przeciwstawne wymagania ról: roli menedżera (zarządzającego) i roli coacha.	Ćwiczenia, role-playing, interaktywne metody warsztatowe; case-study ćwiczenia w trójkach coachingowych: coach, coachee i superwizor, praktyki pomiędzy zajęciami	Praktyka 80%, teoria 20%	skrypty, opisy technik i narzędzi, case-study
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	Szkoła koncentruje się na dostarczeniu studentom narzędzi do planowania i prowadzenia procesu coachingu w organizacjach.	Wykłady, dyskusje, symulacje, trening interpersonalny, odgrywanie ról, praca z klientem, superwizje, studium przypadku, symulacje, ćwiczenia grupowe	Praktyka 90% teoria 10%	Materiały prezentują zakres wiedzy teoretycznej, przedstawiają różnorodność prezentowanych modeli, podejść i szkół coachingu, dostarczają wiedzy i umiejętności z zakresu coachingu psychologicznego, wdrażania wiedzy i kultury coachingowej w organizacjach.
Coach Wise Coaching Center	Wyposażanie uczestników do samodzielnego prowadzenia coachingu. Obszary koncentracji procesu uczenia: - zrozumienie struktury głównych obszarów budujących skuteczność CoachWise – Model CoachWise - osobiste doświadczenie doświadczenie w roli Coacha i Klienta – w trakcie warsztatów jak i pomiędzy - klarowność, czytelność metodyk i narzędzi prowadząca do ich praktycznego stosowania i używania - praktyczna weryfikacja postępów – poprzez sesje obserwowane oraz egzamin Szkoła prowadzi również projekty i programy umożliwiające uczestnikom praktyczne prowadzenie coachingu (np. www.fit.org.pl)	Wszystkie programy CoachWise™ są połączeniem warsztatów oraz kompleksowego kilku-miesięcznego programu wsparcia w praktycznym nabywaniu umiejętności zawierającego: - praktyczne doświadczenie coachingu w roli Coacha i Klienta - 4 różne rodzaje warsztatów telefonicznych - sesje coachingu obserwowane przez doświadczonego coacha - egzamin	Praktyka 75% Wiedza 25%	Kompletny podręcznik Zeszyt ćwiczeń do każdego warsztatu Dostęp do nagrań swoich sesji superwizowanych i wybranych warsztatów telefonicznych Rekomendowana lista bibliografii
Corporate Coach U P.	Biznes i life coaching. Nacisk na osobisty rozwój, umiejętność zbudowania własnej praktyki coacha zarówno zewnętrznego, jak i wewnątrz firmy, praktykę- uczestnicy mają wiele okazji do ćwiczenia coachingu i uzyskania informacji zwrotnych od doświadczonych coachów.	dyskusje grupowe, praca w małych grupach, obserwacje i informacje zwrotne, ćwiczenia w parach i trójkach, filmy wideo, prezentacja modeli i teorii, prezentacje prowadzone przez uczestników, indywidualna lektura i refleksja, ćwiczenia energetyzujące, prowadzenie dziennika		Trzy podręczniki coachingu na poziomie akademickim wydanymi przez wydawnictwo akademickie John Wiley: • Podręcznik coachingu • Podręcznik rozwoju coacha • Kompleksowy pakiet narzędzi coachingowych.
CRR European Alliance Poland	b.d	b.d	b.d	b.d
Elżbieta Sołtys	b.d	b.d	b.d	b.d
Erickson Institute/ Wszechnica UJ	Narzędzia wspierające wyznaczanie celów, planowanie działania, budowanie motywacji i pomiar postępów, postawa coachingowa Szkoła kładzie nacisk na wspieranie uczestników w rzeczywistym rozpoczęciu działalności w roli coacha.	Interaktywne miniwykłady, praca w małych grupach, demonstracyjne sesje coachingowe, dyskusje, elementy pracy warsztatowej	Praktyka 90%, teoria 10%	Uczestnicy otrzymują zestaw skryptów liczący łącznie ponad 400 stron A4. Zawartość materiałów pozwala na uporządkowanie i rozszerzenie treści prezentowanych podczas kursu; stanowi również użyteczne podsumowanie ćwiczonych w trakcie szkolenia umiejętności i procedur. Uczestnicy mogą wykorzystywać materiały jako przewodnik po narzędziach prezentowanych w trakcie kursu.
Feedback Coaching	Coaching wielopoziomowy, rozwój intuicji coacha.	miniwykłady, dyskusje, praca w małych i dużych grupach, odgrywanie ról, metafory, wizualizacje, testy, literatura, filmy i materiały video.	Praktyka 80%, teoria 20%	Materiały zawierają wiedzę niezbędną do pracy, dokładny opis ćwiczeń, wykaz literatury.

Nazwa szkoły/organizator	Na czym koncentruje się szkoła w nauczaniu coachingu?	Metody szkoleniowe	Stosunek teorii do praktyki	Wartość dydaktyczna materiałów szkoleniowych
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfaitego w Katowicach/ firma Meditor	Przegląd zróżnicowanych modeli coachingu. Studia największy nacisk kładą na coaching menedżerski (średniej i wyższej kadry) oraz life coaching.	Ćwiczenia indywidualne i w parach, praca w małych grupach, „burza mózgów”, dyskusje, studium przypadku, wykład interaktywny, trening video, metaplan, test (kwestionariusz), metoda akwarium, metafora	Praktyka: 80%, teoria : 20%	Materiały są wypadkową zdobytej przez trenerów wiedzy oraz ich własnych doświadczeń, refleksji. Są próbą eklektycznego podejścia w coachingu.
Grupa Synopsis	Umiejętności, relacja, narzędzia, wartości, etyka zawodowa. Znajomość nowoczesnych trendów związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim oraz przywództwem w organizacji. Znajomości mechanizmów polityki personalnej w organizacji.	Wykład.Seminarium. Ćwiczenia.	Teoria 30 % Praktyka 70 %	Zestaw materiałów szkoleniowych, które zawierają wszystkie treści poruszane na szkoleniu. Materiały są tak opracowane, aby po zakończeniu szkolenia były w przyszłości podręcznikiem, z którego można korzystać w swojej praktyce coachingowej
GWP	Systemowe podejście do człowieka i zmiany. Life coaching. Postawa.	Uczenie się z trzech pozycji percepcyjnych – coach, coachowany i obserwator, Analiza zasobów z przeszłości, Wymiana doświadczeń, Materiały video, Studia przypadków, Burza mózgów , Zadania domowe, Odgrywanie ról, Coaching realnych klientów w trakcie sesji, Wykorzystanie metafory, przypowieści, mitów, bajek, Praca na symbolach	Praktyka 80%, teoria 20%	Zmuszają do indywidualnego „obrobienia” poznawanego materiału w sposób zgodny z metodą uczenia się uczestników.
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Proces coachingowy ICC, narzędzia coachingowe, rozwój własny uczestnika	Połączenie kursu rozwojowego z kursem kompetencyjnym. Ćwiczenia, prezentacje trenerskie, wykłady, dyskusje, „burza mózgów”, „case study”, „gorące krzesło”, superwizja, konsultacje, sesje coachingowe, zadania coachingowe, interwencje trenerskie, projekty pisemne, ćwiczeniach w grupach. W czasie kursu każdy uczestnik poznaje coaching zarówno od strony coacha (indywidualnie realizuje proces coachingowy z klientem), jak i od strony klienta (przechodzi swój proces coachingu).	75% praktyki 25 %teorii	Materiały szkoleniowe zawierają niezbędne kompendium wiedzy, potrzebne początkującemu coachowi. Niezależnie od stopnia zaawansowania coacha (szkolenie z poziomu I, II, III i IV) materiały szkoleniowe są spójne i korespondują ze sobą na różnych poziomach szkolenia.
International Tele Coaching Partnership ¹ ¹ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Tele Coaching	Demonstracja modelu/sesji/ćwiczenia/umiejętności przez doświadczonego coacha; Obserwowane sesje coachingowe i zbieranie informacji; Prowadzenie coachingu w parach, trójkach, czwórkach; Moderowana dyskusja; Indywidualne ćwiczenia; Zadania domowe; Ćwiczenia / warsztaty telefoniczne; Sesje informacji zwrotnych; Projekty;Odgrywanie ról;Grupy dyskusyjne; Fishbowl;Prezentacje	Praktyka 80%, teoria 20%	Oprócz tradycyjnych materiałów szkoleniowych absolwenci kursu mają dostęp do zamkniętej części Forum Doskonałości: Do zobaczenia na Szczycie™ (grupy wsparcia takie jak: Action Learning Group, Intervention Group, Coaches Group; dostęp do cyklicznych konferencji w ramach (narzędzia i techniki Mastery Coachingu™); dostęp do ponad 100 narzędzi coachingowych pogrupowanych tematycznie gotowych do natychmiastowego wykorzystania w pracy z klientem.
Intrabiznes	b.d	b.d	b.d	b.d

Nazwa szkoły/organizator	Na czym koncentruje się szkoła w nauczaniu coachingu?	Metody szkoleniowe	Stosunek teorii do praktyki	Wartość dydaktyczna materiałów szkoleniowych
IPRI	Obszary coachingu jak: life-, business-, corporate-, executive-, career-, performance-, family-, professional - Eksponowany aspekt relacyjny.	Miniwykłady i prezentacje, ćwiczenia indywidualne i grupowe, odgrywanie ról, symulacje, case study, dyskusje, indywidualny i grupowy coaching, praktyki, superwizja. Treningi w oparciu o proces grupowy i bezpośrednią informację zwrotną (feedback).	Praktyka – 90% Teoria -10%	Materiały szkoleniowe w formie skryptu zawierającego: teorię, ćwiczenia, narzędzia, modele. Płyta dvd zawierająca nagrania sesji prowadzonych przez uczestnika podczas zajęć w Szkole oraz materiały do wydruku. Uczestnik może doskonalić własny warsztat pracy coacha w oparciu o materiały, powracając do nich po zajęciach. Może również zobaczyć jak prowadził zajęcia podczas nauki i porównywać siebie z innymi coachami, których pracę obserwuje.
Item		b.d	b.d	b.d
Kontrakt OSH	Narzędzia, umiejętności,	Warsztaty szkoleniowe. Prace domowe. Trening coachingu. Ćwiczenia. Telekonferencje. E-learning.	90% praktyka, 10% teoria	Skrypty, ściągki coachingowe, listy kategorii coachingowych, nowe narzędzia do uczenia sprzedaży i szefowania, nagrania video.
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Procesy i narzędzia coachingowe, stworzenie własnego warsztatu przez uczestnika	Wykłady, warsztaty, ćwiczenia, demonstracje i pokazy, odgrywanie ról, testy, sesje pytań i odpowiedzi, twórcze myślenie, burze mózgów, praca w małych grupach Coaching, konsultacje indywidualne, konsultacje e-mailowe, obserwacja pracy	Praktyka 70% Teoria 30%	Materiały szkoleniowe oferowane przez Szkołę zostały przygotowane przez doświadczonych coachów w oparciu o zgromadzone doświadczenie zarówno w biznesie jak i coachingu. Treść materiałów jest zgodna z uznanym światowym standardem coachingowym ICF.
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	Relacja między klientem a coachem	Interaktywne wykłady, ćwiczenia i warsztaty, superwizja	70% praktyka 30% teoria	Materiały szkoleniowe w formie skryptu
Metrum		b.d	b.d	b.d
Moderator		b.d	b.d	b.d
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	b.d	Praca własna, wykłady, ćwiczenia praktyczne w grupach wsparcia oraz przy pracy z doświadczonymi coachami, superwizja, mentoring, prace pisemne, lektury, analiza nagranych sesji, telekonferencje, e-learning, blended distance learning	70% teoria, 30% praktyka	materiały drukowane, książka (Co-active Coaching Lauri Whitworth, Henry'ego Kimsey-House i Phila Sandah), nagrania mp3 z wykładami i sesjami coachingowymi, artykuły, dostęp do forów dyskusyjnych i grup wsparcia na platformie e-learningowej
Normann Bennet	b.d	b.d	b.d	b.d
Polski Instytut NLP	Coaching metodami NLP	Mini wykłady, demonstracje technik pracy z klientem, ćwiczenia technik pracy w małych grupach, dyskusje, zadania do wykonania w grupach, zadania domowe, symulacje (gry), grupy robocze – samodzielne trenowanie technik w małych grupach poza bezpośrednim czasem szkolenia, superwizja własnej pracy, praktyki w zawodzie coacha	Praktyka 80%, teoria 20%	Materiały wypracowane w czasie blisko dwudziestoletniej praktyki szkoleniowej trenerów PINLP, odzwierciedlające wieloletnie doświadczenie i wiedzę ekspertów w dziedzinie coachingu. Są one stale doskonalone i uzupełniane. Dają uczestnikom możliwość łatwego powtórzenia materiału realizowanego podczas szkolenia i zawierają konkretne wskazówki praktyczne do bezpośredniego zastosowania w coachingu.
Prospera	b.d	b.d	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d	b.d	b.d

Nazwa szkoły/organizator	Na czym koncentruje się szkoła w nauczaniu coachingu?	Metody szkoleniowe	Stosunek teorii do praktyki	Wartość dydaktyczna materiałów szkoleniowych
Trop	b.d	Warsztaty metodyczne w małych grupach, lektura własna, trening zadaniowy, który polega na przeprowadzeniu 3 cykli coachingowych po 6 spotkań każdy, praca indywidualna w kontakcie z coachem TROP nad realizacją swojego planu rozwoju	b.d	b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	b.d	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	Umiejętności, świadomość różnorodności podejścia do coachingu.	warsztaty – ćwiczenia, panele dyskusyjne, warsztaty video, mini wykłady, symulacje, sesje coachingowe z superwizorem,	20% teorii, 80%praktyki	Materiały opracowują coachowie prowadzący zajęcia z uwzględnieniem najnowszych pozycji w literaturze, czasopismach branżowych i portalach biznesowych (z uwzględnieniem dyskusji ekspertów). Uczestnicy otrzymują również pakiet najnowszych artykułów tematycznych.
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d	b.d	b.d	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	b.d	b.d	b.d

3.3.6 Kryteria jakościowe metodologiczne: wsparcie mentora w trakcie kursu, superwizja, coaching własny uczestnika

Nazwa szkoły	Wsparcie mentora w trakcie kursu	Superwizja	Coaching własny uczestnika
Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie	Każdy spośród prowadzących wykłady i warsztaty ekspertów – pozostaje w kontakcie z grupą i stosownie do zakresu tematycznego służy swoją wiedzą i kompetencjami. (etatowi pracownicy uczelni pełnią regularne dyżury, zaproszeni specjaliści zewnętrzni na prośbę grupy przysyłają dodatkowe materiały, prowadzą mailowe konsultacje, realizują ponadprogramowe warsztaty).	2 sesje superwizyjne – przy zaliczaniu zajęć z procesu coachingowego i na zakończenie studiów – przy obronie pracy dyplomowej.	Poza doświadczeniem roli klienta w ramach warsztatów dla osób chętnych są dostępne sesje coachingowe z prowadzącymi (w ramach zajęć z psychologii zmiany)
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	Każdy ze studentów ma możliwość indywidualnych konsultacji prowadzonych przez wykładowców/doświadczonych coachów umożliwiające uzyskanie porady, wsparcia w obszarze objętym tematyką zajęć, uczestnik może skonsultować również aktualne zadania jakie wykonuje czy też uzyskać przypomnienie najważniejszych elementów zajęć.	Okolo 4 superwizje: projektu prowadzonych sesji z klientem (studentem), sesji z realnym klientem w trakcie sesji “na żywo”, praktyczny egzamin – sesja z Klientem. Superwizje prowadzone są przez certyfikowanych Coachów (certyfikaty i akredytacje uznanych na świecie stowarzyszeń Coachów w różnych nurtach teoretycznych)	Uczestnictwo w cyklu sesji coachingowych poza zajęciami.
Coach Wise Coaching Center	Mentorami w programie są doświadczeni coachowie – superwizorzy. Każdy uczestnik indywidualnie wybiera osobę mentora spośród 3-4 osobowej grupy. Dodatkowo uczestnicy regularnie kontaktują się z prowadzącymi podczas telekonferencji – mniej więcej w 1-2 tygodniowych odstępach.	Obserwowane sesja coachingowe – superwizje dostępne są wyłącznie w programach CoachWise Equipped™ - 2 sesje i CoachWise Proficiency™ - 4 sesje. Każda sesja kończy się pisemnym raportem. Wszyscy superwizorzy posiadają lub są w trakcie ubiegania się o akredytację ICF na poziomie PCC (min. 750 godzin zrealizowanego coachingu). Poza programem szkoły proponuje niezależne programy superwizyjne: normalatywne, rozwojowe i problemowe.	Silną rekomendacją (nie wymogiem) dla uczestników programów jest doświadczenie coachingu w roli Coach i Klienta – pomiędzy sobą. W ramach programu CoachWise Equipped™ uczestnicy mają doświadczenie 6-9 miesięcy coachingu jako klient.
Corporate Coach U P.	Każdy uczestnik ma przydzielonego opiekuna programowego, z którym spotyka się przed szkoleniem i bezpośrednio po szkoleniu. Rolą opiekuna jest pomoc uczestnikowi w planowaniu i rozwoju kariery coacha. W trakcie kursu rolę mentora pełnią wobec uczestników trenerzy-coachowie, którzy indywidualnie przekazują uczestnikom informacje zwrotne na temat ich kompetencji coachingowych i potrzeb rozwojowych w tym zakresie. Pełny program mentoringowy (indywidualny bądź grupowy) oferujemy każdemu uczestnikowi bezpośrednio po szkoleniu.	Superwizja na forum grupy, w trakcie zajęć. Każdy uczestnik może zgłosić swój przypadek do superwizji. Superwizorami są coachowie prowadzący kurs. Każdy uczestnik ma przydzielonego opiekuna programowego, z którym spotyka się przed szkoleniem i bezpośrednio po szkoleniu. Rolą opiekuna jest pomoc uczestnikowi w planowaniu i rozwoju kariery coacha. Pełny program mentoringowy dostępny poza kursem	Podczas sesji coachingowych prowadzonych przez innych uczestników oraz przez trenerów-coachów. Może to być zarówno coaching osobisty, jak i dotyczący celów rozwojowych w roli coacha.
CRR European Alliance Poland	b.d	b.d	b.d
Elżbieta Sołtys	b.d	b.d	b.d
Erickson Institute/Wszechnica UJ	6 sesji mentorskich w trakcie Modułu V	Uczestnicy otrzymują wsparcie w indywidualnej pracy szkoleniowej w trakcie szkolenia; treningowe sesje coachingowe pomiędzy poszczególnymi modułami szkolenia są prowadzone samodzielnie i oceniane przez uczestników.	Nie
Feedback Coaching	Kontakt z trenerem w czasie zajęć	Dwa ostatnie dni zajęć polegają na prowadzeniu krótkich sesji coachingowych. Każdy uczestnik otrzymuje feedback w postaci pisemnej od trenera i grupy uczestników obserwującej coaching.	Odpłatnie, poza kursem

Nazwa szkoły	Wsparcie mentora w trakcie kursu	Superwizja	Coaching własny uczestnika
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach/ firma Meditor	Kontakt mailowy z przydzielonym opiekunem	b.d	Każdy z uczestników bierze udział w 1 sesji coachingowej
Grupa Synopsis	W ramach szkolenia oraz indywidualne konsultacje	W ramach szkolenia	Tak, ale u coacha z poza kadry wykładowców Studium Coachingu
GWP	Trenerzy są praktykami i czuwają nad przebiegiem interakcji zarówno w grupie jak i podczas prowadzenia coachingu ćwiczebnego, inspirują uczestników do szukania rozwiązań w wypadku konfliktu, spotykają się indywidualnie z uczestnikami w ramach „superwizji” procesu uczenia się bycia coachem	Uczestnicy w ramach szkolenia mają przeznaczoną określoną ilość czasu na superwizję. Mogą odpłatnie skorzystać z większej ilości czasu, jeśli tego potrzebują.	Uczestnik może skorzystać z indywidualnych sesji (płatnych), jeśli napotyka wyzwania, które przerastają ramy ćwiczebne kursu.
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	W kursie uczestniczą doświadczeni coachowie w roli asystentów. Stwarzana jest możliwość rozmów i konsultacji podczas szkolenia.	Każdy uczestnik ma zapewnione minimum dwie superwizje podczas szkolenia. Superwizorzy udzielają feedback po obserwacji sesji coachingowych. Istnieje również możliwość przeprowadzenia sesji w obecności grupy i uzyskanie feedbacku w trakcie zajęć.	Każdy uczestnik może mieć jedną (1 – 1,5 godzinną) sesję coachingową z trenerami prowadzącymi szkolenie i/lub z superwizorami.
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	W formie moderowanych warsztatów grupowych telefonicznych: Sesje feedback™, Cofee with Mastery Coaching™, Date with Mastery Coaching™, Cofee with Mastery Coaching™, Superwizje, Mastery Coaching™ Process	Sesje feedback (patrz obok) i - Superwizje podczas telefonicznej sesji tele coachingu coacha i klienta oraz doświadczonego coacha-superwizora. Coach prowadzi 45 minutową sesję tele coachingu, po której superwizor przekazuje mu systemową informację zwrotną oraz wyjaśnia wszelkie pytania i wątpliwości nowego coacha. Czas trwania sesji coachingowej wraz z superwizją to 1,5 h.	Każdy uczestnik odbywa dodatkową sesję coachingową z trenerami prowadzącymi.
Intrabiznes	b.d	b.d	b.d
IPRI	Bezpośredni kontakt z coachami/trenerami poza czasem trwania zajęć.	Kontraktowa superwizja po zakończeniu szkoły (wymóg minimum 20h do certyfikatu ważnego bezterminowo, odpłatna).	Uczestnik ma możliwość skorzystania z rozmowy oraz z coachingu prowadzonego przez coachów/trenerów poza czasem zajęć. Kiedy opiekun merytoryczny grupy uzna, że dany uczestnik powinien odbyć coaching indywidualny, to Szkoła wychodzi z taką propozycją dla uczestnika.
Item	b.d	b.d	b.d
Kontrakt OSH	Ścisły kontakt telefoniczny Każdy uczestnik ma prawo korzystać ze wsparcia mentora; Pomoc przy realizacji realnych coachingów	W siedzibie firmy, przez telefon, w oparciu o dostarczone nagrania sesji coachingowych	Element indywidualnej pracy rozwojowej to stały fragment każdego spotkania warsztatowego. Możliwość skorzystania z coachingu z coachem prowadzącym
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Stosowana metoda szkoleniowa: sesje pytań i odpowiedzi jest wycelowana na zaspokojenie pojawiających się podczas ćwiczeń i treningów pytań. Odpowiedzi udziela doświadczony coach, który w tym momencie występuje w roli mentora. Konsultacje indywidualne oraz konsultacje e-mailowe są realizowane jako mentorskie wsparcie dla uczestników.	Stosowana metoda szkoleniowa obserwacja pracy ma na celu wzmocnienie prawidłowo wykonywanych przez uczestników elementów coachingu oraz zwrócenie uwagi na niezgodne ze standardem ICF zachowania podczas wykonywania coachingowych sesji treningowych	W czasie pomiędzy zajęciami uczestnicy grupowani w trójki raz w tygodniu ćwiczą ze sobą poznane narzędzia coachingowe, poprzez przeprowadzenie ze sobą kompletnych sesji coachingowych

Nazwa szkoły	Wsparcie mentora w trakcie kursu	Superwizja	Coaching własny uczestnika
Laboratorium Psychoedukacji/ SWPS	b.d	Studenci w trakcie roku akademickiego uczestniczą w zajęciach ćwiczeniowych z superwizji (program przewiduje około 50 godzin lekcyjnych zajęć superwizyjnych). Z kolei absolwentom szkoła proponuje udział w superwizji po zakończeniu Studium.	b.d
Metrum	b.d	b.d	b.d
Moderator	b.d	b.d	b.d
Noble Manhattan Polska/Grupa Extreme	Każdy uczestnik posiada 7 godzin mentoringu w trakcie kursu, dodatkowo otrzymuje nieograniczoną pomoc logistyczną i administracyjną.	Podczas przeprowadzania wszystkich godzin sesji coachingowych następuje weryfikacja i obserwacja – zarówno w trakcie pracy w grupach wsparcia, jak i podczas stacjonarnej części kursu.	Każdy student otrzymuje dożywotnią, nielimitowaną możliwość skorzystania z pomocy coacha w ramach z jednej grup wsparcia
Normann Bennet	b.d	b.d	b.d
Polski Instytut NLP	Każdy uczestnik ma możliwość poprosić o indywidualne spotkanie (konsultację) przedstawiciela kadry szkolącej (w tym także kierownictwa merytorycznego) w celu omówienia przebiegu swojego szkolenia, ew. wątpliwości, uzyskania wskazówek dotyczących praktyki coachingowej itp.	Podczas wszystkich zajęć uczestnicy uzyskują superwizję szkoleniową (w czasie wykonywanych przez nich ćwiczeń, studiów przypadków itp.) Ponadto program Studium obejmuje 15 godz. superwizji coachingu prowadzonego przez uczestników z realnymi klientami w ramach pracy w zawodzie coacha. Każdy uczestnik ma możliwość poprosić o indywidualne spotkanie (konsultację) przedstawiciela kadry szkolącej (w tym także kierownictwa merytorycznego) w celu omówienia przebiegu swojego szkolenia, ew. wątpliwości, uzyskania wskazówek dotyczących praktyki coachingowej	Tak, szczególnie w przypadkach, gdy w wyniku szkolenia uczestnik odkrywa potrzebę wprowadzenia zmian w swoim życiu zawodowym lub osobistym
Prospera	b.d	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d	b.d
Trop	Patrz obok	5 godzin z mentor coachem, które mogą być przeznaczone na superwizję (na zasadzie ustnego sprawozdania) albo coaching uczestnika	5 godzin z mentor coachem, które mogą być przeznaczone na coaching własny, albo superwizję (patrz obok)
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej- Curie	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	Każdorazowo na warsztatach oraz na IPC (indywidualne projekty coachingowy pomiędzy zajęciami, uczestnicy dobrani są w trójki coach, coachee, obserwator)	Superwizja w trakcie egzaminu, interwizja + superwizja w trakcie indywidualnego projektu coachingowego	W trakcie indywidualnego projektu coachingowego
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d	b.d	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d	b.d	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	b.d	b.d

3.3.7 Kryteria jakościowe metodologiczne: typ egzaminu, sposób certyfikacji, możliwości dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole

Nazwa szkoły	Typ egzaminu, sposób certyfikacji	Możliwości dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	<p>Trzyetapowy egzamin: pisemna praca dyplomowa (podsumowanie własnej rocznej pracy nad rozwojem osobistych kompetencji coachingowych oraz sprawozdanie z przeprowadzonego procesu coachingowego z klientem, prezentacja pracy dyplomowej przed komisją, pokazowa sesja coachingowa pod superwizją.</p> <p>Prace pisemne są oceniane przez 2 niezależne osoby, prezentacja pracy i pokazowa sesja jest oceniana przez 3 osobową komisję coachów.</p>	Nie dotyczy
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/Wyższa Szkoła Biznesu	<p>Warunkiem uzyskania certyfikatu szkoły jest: zaliczenie zajęć w ramach Akademii Profesjonalnego Coachingu, zaliczenie superwizji z klientem proponowanym przez APC (Klient z którym Coach wcześniej nie pracował), zdanie egzaminu teoretycznego, zdanie egzaminu praktycznego - w skład komisji egzaminacyjnej wchodzi trenerzy prowadzący zajęcia</p>	Po ukończeniu Akademii Profesjonalnego Coachingu istnieje możliwość uzyskania akredytacji Wyższej Szkoły Biznesu oraz Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu, warunkiem jest: Ukończenie studiów podyplomowych (zaliczenie zajęć, egzamin teoretyczny i praktyczny), Przeprowadzenie projektu coachingowego z Klientem komercyjnym lub bezpłatnym - proces obejmujący minimum 7 sesji, Superwizja pracy z Klientem
Coach Wise Coaching Center	<p>Warunkiem przystąpienia do egzaminu jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ukończenie programu CoachWise Equipped - min 50h udokumentowanego coachingu - wypełnienie aplikacji <p>Etap Egzaminu CoachWise: Egzamin Pisemny Część pisemna Egzaminu ma na celu sprawdzenie znajomości standardów etycznych pracy coacha zgodnych z wytycznymi International Coach Federation.</p> <p>Egzamin Ustny Egzamin ustny odbywa się za pośrednictwem linii telekonferencyjnej. Przeprowadzany jest przez dwóch Egzaminatorów. Składa się z dwóch części: - oceny umiejętności coachingowych - polega na przeprowadzeniu 20-25 minutowej sesji coachingowej ze swoim klientem - oceny znajomości modelu CoachWise™ - zadanie polega na udzieleniu poprawnej odpowiedzi na 2 losowo wybrane pytania dotyczące modelu CoachWise™.</p>	Programu superwizyjnego CoachWise CoachWise MasterClasses – warsztaty doskonalące
Corporate Coach U P.	<p>Warunkiem uzyskania certyfikatu szkoły jest: zaliczenie testów online, udokumentowanie co najmniej 20 godzin coachingu przeprowadzonego po warsztatach, podpisanie zobowiązania do przestrzegania Kodeksu Etycznego Coacha ICF</p>	Zaawansowany Programu Coachingu Korporacyjnego oraz szkolenie dla licencjonowanych trenerów programu coachingowego dla menedżerów, Coaching Clinic®.
CRR European Alliance Poland	b.d	b.d
Elżbieta Sołtys		
Erickson Institute/Wszechnica UJ	<p>Szkoleniowa część kursu (moduły 1-4) kończy się pisemnym egzaminem, sprawdzającym zdobytą wiedzę i umiejętności zastosowania jej do konkretnych sytuacji coachingowych.</p> <p>Moduł V (certyfikacyjny) obejmuje trening inauguracyjny, 6 sesji mentorskich wykorzystujących rzeczywiste rozmowy coachingowe prowadzone przez uczestnika, a także egzamin ustny. Egzamin polega na przeprowadzeniu 30-minutowej sesji coachingowej z klientem zapewnionym przez Szkołę. Osoby oceniające egzamin to mentorzy posiadający certyfikat ICF na poziomie Professional Certified Coach lub Master Certified Coach.</p>	Typowa ścieżka uczenia się uczestnika obejmuje w pierwszej kolejności moduły szkoleniowe (1-4), a następnie – często po przerwie poświęconej na zdobywanie doświadczeń coachingowych – powrót do udziału w szkoleniu i realizacja certyfikacyjnego Modułu V. Uczestnicy mogą certyfikować się na poziomie PCC lub ACC (Associate Certified Coach).
Feedback Coaching	Szkoła kończy się zaświadczeniem o uczestnictwie w kursie.	Szkoła przygotowuje coachów do prowadzenia treningów.

Nazwa szkoły	Typ egzaminu, sposób certyfikacji	Możliwości dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach/ firma Meditor	Warunkiem uzyskania certyfikatu szkoły jest: udział w 90 % zajęć, sprawozdania z sesji coachingowych przeprowadzanych między zjazdami, praca dyplomowa – realizacja pełnego projektu coachingowego w formie case study. Sprawozdanie z sesji ocenia opiekun studiów podyplomowych. Pracę dyplomową ocenia komisja (2 wykładowców)	n.d
Grupa Synapsis	Warunkiem uzyskania certyfikatu szkoły jest: uczestnictwo w co najmniej 140 godzinach szkolenia, uzyskanie pozytywnej oceny z Raportu Procesu Coachingu, sporządzonego przez uczestnika w trakcie szkolenia, zdanie egzaminu certyfikacyjnego, wypełnienie anonimowej ankiety ewaluacyjnej, uregulowanie płatności za szkolenie. Egzamin składa się z dwóch części – teoretycznej i praktycznej. Zdający egzamin oceniany jest przez Komisję Certyfikacyjną, składającą się z wykładowców Studium Coachingu Grupy Synapsis.	Superwizja indywidualna albo grupowa
GWP	Uczestnicy są oceniani przez trenerów na podstawie procesu rozwijania postawy i umiejętności coacha w trakcie treningu oraz na podstawie obserwacji ich pracy w czasie sesji coachingowych z uczestnikami kursu oraz z zaproszonymi „obcymi” osobami (informacja zwrotna klientów)	2 stopnie zaawansowania, dodatkowe warsztaty specjalistyczne
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Certyfikacja uczestnika odbywa się na podstawie: Obserwacji prowadzonej przez trenerów, Zadań coachingowych (opcjonalnie), Pismnego projektu coachingowego (raport z sesji prowadzonych przez uczestnika w roli coacha), Testu pismnego z wiedzy o coachingu, Testu praktycznego – certyfikacyjnej sesji coachingowej (sesja prowadzona z doświadczonym coachem w roli klienta, oceniana przez trenerów, zakończona precyzyjnym feedbackiem). Proces certyfikacji jest identyczny w całej organizacji International Coaching Community. Precyzyjnie określone są normy i wymagania stawiane kandydatom na coacha ICC. Warunki certyfikacji dla kursów zaawansowanych dostępne są na: www.iccpoland.pl	Możliwe jest dalsze kształcenie się na kursach zaawansowanych coachingu: Business, Executive, Team – (razem dają tytuł: Corporate Coach ICC) oraz na kursie Life. Po ukończeniu kursu podstawowego i czterech zaawansowanych, można uczestniczyć w szkoleniu Master Coach ICC, prowadzonym przez założycieli ICC (Joseph O; Connor i Andrea Lages). Dodatkowo, jest możliwość uczestniczenia w kursie Supervisor ICC (pierwszy taki kurs odbędzie się w Polsce w 2009 roku).
International Tele Coaching Partnership™ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Warunkiem uzyskania certyfikatu szkoły jest: Napisanie 2 artykułów na temat coachingu; Napisanie 4 postów tematycznych na Forum doskonałości: Do zobaczenia na Szczycie™; Przeprowadzanie sesji coachingowych obserwowanych przez supervisor'a; Test wiedzy; Przeprowadzenie sesji coachingowych z wybranym uczestnikiem kursu oraz sporządzenie z tego raportu; Przeprowadzenie sesji coachingowej ocenianej przez Trenera prowadzącego.	Uczestnicy po ukończeniu uniwersytetu mają możliwość uczestniczenia w dodatkowych specjalistycznych kursach z zakresu: Life Coachingu; Executive Coachingu z iWAM™; Team Coachingu z iWAM™; Career ZCoachingu z iWAM™; Mentoringu.
Intrabiznes	b.d	b.d
IPRI	Warunkiem uzyskania certyfikatu szkoły jest: uczestnictwo w zajęciach – 95% obecności, zaliczone prace domowe, odbycie praktyk, przeprowadzenie kilku demonstracyjnych sesji coachingowych, praktyczny egzamin certyfikacyjny z nagranyymi sesjami egzaminacyjnymi Uczestnicy są oceniani podczas zajęć przez trenerów prowadzących zajęcia. Podczas egzaminu przez opiekuna merytorycznego Szkoły oraz uczestników danej edycji Szkoły. Etap1: 3 m-ce: trening interpersonalny i podstawy pomagania – świadectwo ukończenia kursu Etap2: 9mcy: prowadzenie coachingu, kurs zakończony egzaminem, uzyskanie certyfikatu ważnego 2 lata i podpisanie licencji IPRI Etap 3: warsztaty specjalistyczne i superwizja (odpłatna, min. 20 godzin) Uzyskanie certyfikatu IPRI ważnego bezterminowo.	warsztaty specjalistyczne np.: Life-coaching, Business-coaching, Wellnes-coaching. W chwili obecnej dostępne są warsztaty Life-coaching oraz Executive&Business-Coaching (od 2010 roku kolejne).
Item	b.d	b.d

Nazwa szkoły	Typ egzaminu, sposób certyfikacji	Możliwości dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole
Kontrakt OSH	<p>Warunkiem zdobycia certyfikatu Coacha Narzędziowego Kontrakt jest: ukończenie wszystkich etapów programu na I stopień certyfikatu, realizowanie praktycznych zadań i doświadczeń w roli coacha w trakcie trwania kursu (zapisy sesji coachingowych), zweryfikowane doświadczenia handlowe lub szefowskie</p> <p>Egzamin to poprowadzenie wybranych fragmentów sesji coachingowych w obecności coachów innych niż wykładowcy Szkoły Kontrakt oraz odpowiedzi na wylosowane pytania dotyczące modeli pracy coacha w typowych i trudnych sytuacjach.</p> <p>Egzamin trwa 1 dzień i warunkiem przystąpienia do niego oraz uzyskania certyfikatu jest zaliczenie wszystkich zadań i aktywności coachingowych.</p>	Osoby, które posiadają certyfikat I stopnia PSC Kontrakt mogą podnosić swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w Stopniu II i III Szkoły, oraz zapisywać się na specjalizacje, np.: Coach mediacji, Coach konfliktów, Coach zmiany
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Po zakończeniu zajęć uczestnik przystępuje do egzaminu końcowego – obrony pracy dyplomowej, którą przygotowuje pod opieką promotora pracy. W skład komisji oceniającej wchodzi trzy osoby, m.in. promotor pracy. Po pozytywnym wyniku egzaminu końcowego uczestnik otrzymuje świadectwo ukończenia studiów podyplomowych wg wzoru państwowego.	n.d
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	Absolwenci otrzymują przewidziane ustawą świadectwo ukończenia Studiów Podyplomowych w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej. Szkoła nie zapewnia certyfikacji.	n.d
Metrum	b.d	b.d
Moderator	b.d	b.d
Noble Manhattan Coaching Polska/ Grupa Extreme	<p>Warunkiem uzyskania certyfikatu szkoły jest: przeprowadzenie 50 godzin coachingu, napisanie 3 esejów, przeczytanie wskazanej książki i napisanie jej recenzji itp – poziom wykonania zadań weryfikowany jest na bieżąco przez mentora prowadzącego studenta w trakcie kursu.</p> <p>Sam egzamin jest przeprowadzany przez osobę o statusie Master Coacha (ok. 7000 godzin przeprowadzonych sesji coachingowych) i polega na przeprowadzeniu sesji coachingowej przez studenta na osobie egzaminatora.</p>	3 poziomy kształcenia, kilkanaście oddzielnych kursów tematycznych
Normann Bennet	Egzamin teoretyczny – test wiedzy nabytej w czasie kursu. Egzamin praktyczny: przeprowadzenie sesji coachingowej z nieznanym, rzeczywistym klientem coachingu. Sesja egzaminacyjna będzie superwizowana i oceniana przez zespół Coachów, publicznie, na forum grupy.	2 poziomy kształcenia
Polski Instytut NLP	<p>Postępy uczestników są oceniane na bieżąco, w czasie całego trwania szkolenia.</p> <p>Uczestnicy zaliczają dwie ewaluacje praktyczne (całościowe diagnozy problemu, wybór i przeprowadzenie interwencji inicjującej zmianę w sposób integrujący wykorzystanie wiedzy i narzędzi poznanych podczas szkolenia).</p> <p>Konieczne jest także: złożenie dwóch prac pisemnych poświadczających znajomość i praktyczne stosowanie przez uczestnika poznanego materiału, dostarczenie pisemnych sprawozdań z przebiegu prac samoorganizujących się zespołów roboczych - w ustalonej ilości godzin (do zatwierdzenia przez kierownictwo Studium), pozytywna opinia superwizora dotycząca stylu pracy uczestnika, poprawnego zawierania kontraktu w coachingu, przestrzegania zasad etycznych itp.</p> <p>Uczestnicy są oceniani przez kadrę nauczającą i egzaminującą, przez recenzentów prac dyplomowych, kierowników merytorycznych Studium oraz przez swoich superwizorów.</p>	<p>Warsztaty tematyczne i inne formy szkolenia pocertyfikacyjnego</p> <p>Dalsza superwizja</p> <p>Własny coaching</p> <p>Udział (bierny i czynny) w konferencjach, seminariach i innych działaniach promujących wymianę doświadczeń i wiedzy</p> <p>PINLP planuje otwarcie w dalszej perspektywie szkolenia superwizorów coachingu</p>
Prospera	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d

Nazwa szkoły	Typ egzaminu, sposób certyfikacji	Możliwości dalszego kształcenia i certyfikacji w szkole
Trop	System certyfikacji jest skoordynowany z wymogami Polskiej Izby Firm Szkoleniowych oraz Polskiego Towarzystwa Psychologicznego i Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych. Certyfikaty są przyznawane na 3 lata. Warunkiem przyznawania i przedłużania certyfikatów jest wykazanie się konkretnymi, określonymi w wymogach na poszczególne stopnie certyfikacyjne osiągnięciami, a także uczestnictwo w Szkoleniu Własnym, którego forma obejmować powinna zarówno działania opisane w wymogach dla poszczególnych stopni, jak też działania podejmowane z własnej inicjatywy, omówione z Opiekunem Indywidualnym.	b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	Egzamin końcowy to: przeprowadzenie sesji coachingowej z osobą zewnętrzną (np. słuchacze PSPZ) - 45 min. Sesję tą obserwuje i ocenia dwóch coachów poprzez przekaz telewizyjny w pokoju obok tak, aby stworzyć optymalnie komfortowe warunki, pytanie dotyczące sesji, feedback, przedstawienie raportu zbiorczego z IPC	n.d
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	b.d

3.3.8 Kryteria jakościowe: możliwości kształcenia i certyfikacji według standardów międzynarodowych

Nazwa szkoły	Możliwości kształcenia i certyfikacji według standardów międzynarodowych	W jaki sposób szkoła w tym pomaga
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	n.d	Szkoła organizuje w ramach zajęć spotkanie instruktazowe – jak ubiegać się o akredytację ICF – wykorzystując program zajęć przeprowadzonych na uczelni.
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/ Wyższa Szkoła Biznesu	n.d	n.d
Coach Wise Coaching Center	Wszystkie programy posiadają akredytację CoachWise oraz ICF. Certyfikat ukończenia kursu są przez ICF automatycznie zaliczane niezbędne w procesie certyfikacji coachów godziny szkoleniowe i mentor coachingu. Ukończenie całego programu – CoachWise Equipped i Proficiency – programu o statusie ACTP oznacza brak konieczności zdawania egzaminu ICF – wciąż konieczne jest jednak złożenie aplikacji.	
Corporate Coach U P.	Certyfikat Szkoły potwierdza odbycie szkolenia akredytowanego przez ICF i spełnia warunek szkoleniowy odnośnie akredytacji coacha na poziomie ACC	Uczestnicy informowani są o wymaganiach związanych z akredytacją w ICF już na poziomie materiałów informacyjnych szkoły. Coach U pomaga w zdobyciu akredytacji poprzez: wsparcie w zdobyciu klientów do coachingu, listy referencyjne, odpłatne sesje mentorskie
CRR European Alliance Poland	Certyfikat Szkoły potwierdza odbycie szkolenia akredytowanego przez ICF	b.d
Elżbieta Sołtys	b.d	b.d
Erickson Institute/Wszechnica UJ	Proponowany przez Szkołę program otrzymał akredytację International Coach Federation i jako taki jest traktowany jako Akredytowany Program Kształcenia Coachów (ACTP).	Szkoła ułatwia ubieganie się o międzynarodowe certyfikaty ICF poprzez stworzenie wewnętrznego procesu, w ramach którego można się zbliżyć do otrzymania certyfikatu.
Feedback Coaching	Zakres programowy oraz ilość odbytych godzin edukacyjnych w Szkole Coachingu umożliwia przygotowanie się do międzynarodowej certyfikacji. Osoby zainteresowane międzynarodową certyfikacją są informowane o zasadach certyfikacji.	Osoby zainteresowane międzynarodową certyfikacją są informowane o jej zasadach.
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfanteo w Katowicach/ firma Meditor	n.d	n.d
Grupa Synapsis	n.d	n.d
GWP	n.d	Szkoła pomaga przygotować niezbędne materiały wymagane przez ICF w procesie akredytacji.
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Międzynarodowe standardy ICC, twórcy: Joseph O'Connor, Andrea Lages	
International Tele Coaching Partnership ¹ ¹ organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Szkoła umożliwia zdobywanie dalszych kwalifikacji w zakresie wykorzystywania International Method of iWAM™ w Executive coachingu, Team Coachingu i Career Coachingu wg standardów określonych przez jobEQ	
Intrabiznes	b.d	b.d
IPRI	Możliwość certyfikacji w organizacjach międzynarodowych po spełnieniu wymogów formalnych tychże organizacji.	n.d
Item	b.d	
Kontrakt OSH	W planach projekty międzynarodowe i znalezienie partnera zagranicznego	
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	n.d	n.d
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	n.d	n.d

Nazwa szkoły	Możliwości kształcenia i certyfikacji według standardów międzynarodowych	W jaki sposób szkoła w tym pomaga
Metrum	b.d	b.d
Moderator	b.d	b.d
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	Szkoła i oferowane w niej kursy posiadają akredytacje od 3 międzynarodowych organizacji i zostały wymienione powyżej. Sama szkoła posiada również swoją akredytację – jako największa i najdłużej działająca szkoła coachingu na świecie poza terytorium USA. Opisane powyżej poziomy kształcenia i kursy są wszystkie akredytowane międzynarodowymi certyfikatami. Dzięki uprzedniej certyfikacji kursów na poziomie ich tworzenia, studenci nie muszą przechodzić dodatkowych egzaminów we wspomnianych organizacjach międzynarodowych. Po przedłożeniu dyplomu ukończenia danego kursu, automatycznie otrzymują akredytację.	
Normann Bennet	b.d	b.d
Polski Instytut NLP	Ze względu na akredytację EANLPt udzieloną PINLP, Certyfikat Coacha MLC również jest objęty tą akredytacją. Oznacza to, że jest on honorowany przez wszystkie organizacje członkowskie EANLPt (obecnie ok. 17 w większości krajów EU).	W przypadku starań podejmowanych przez absolwenta Studium MLC do uzyskania certyfikatu w innych organizacjach, PINLP udziela wszelkich niezbędnych do tego rekomendacji.
Prospera	b.d	b.d
RQS Management	b.d	b.d
Trop	b.d	b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	n.d	n.d
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d	b.d

3.3.9 Kryteria jakościowe: wsparcie uczestnika po zakończeniu szkolenia

Nazwa szkoły	Wsparcie uczestnika po zakończeniu szkolenia
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	Na życzenie uczestników studiów został powołany Klub Absolwenta Coachingowych Studiów Podyplomowych ALK. Działalność klubu rozpocznie się uroczystą inauguracją we IX 2009 i obejmie: internetowe forum wymiany wiedzy i doświadczeń, spotkania – mające na celu poznanie nowych narzędzi i metod pracy oraz dzielenie się doświadczeniami, kwartalne spotkania ze specjalnymi gośćmi – coachami praktykami; interwizje i superwizje, dodatkowe warsztaty i treningi dla absolwentów na preferencyjnych warunkach, współpraca przy projektach coachingowych oraz wsparcie w poszukiwaniu klientów.
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/ Wyższa Szkoła Biznesu	Po ukończeniu studiów podyplomowych Absolwent Akademii Profesjonalnego Coachingu otrzymuje Plan Rozwoju Kompetencji Coacha, na który składa się: dostęp do platformy wymiany wiedzy, sesje superwizyjne z certyfikowanymi coachami, udział w comiesięcznych grupach interwizyjnych, członkostwo w Klubie Coacha APC, udział w konferencjach i seminariach Wyższej Szkoły Biznesu o Csiqb.pl
Coach Wise Coaching Center	Wsparcie uczestników realizowane jest poprzez: realizację projektów i programów dających możliwość prowadzenia coachingu, CoachWise Masterclasses – warsztaty doskonalące, comiesięczny newsletter, stałą troskę o postrzeganie marki CoachWise™
Corporate Coach U P.	Możliwość bezpłatnego powtórzenia w ciągu 6 miesięcy dowolnych modułów programu CEFTP prowadzonych w formie teleklas. Dostęp do internetowych zasobów Coach U zawierających artykuły, testy on-line, listy kontaktowe absolwentów absolwentów z całego świata, coachów, mentorów itd. Możliwość udziału w zespołach zainteresowanych Coach U (w formie on-line i telekonferencji). Możliwość uzyskania w różnej formie wsparcia w rozwoju swojej kariery profesjonalnego coacha. Zniżka w wysokości 15% na usługi mentoringowe Corporate Coach U Poland. Zniżka na udział w innych programach szkoleniowych Coach U, w tym Zaawansowanego Programu Coachingu Korporacyjnego oraz na szkolenie dla licencjonowanych trenerów programu coachingowego dla menedżerów, Coaching Clinic®. Bezpłatny udział w spotkaniach Coaching Club w Warszawie. Spotkania klubu organizowane są w Warszawie raz na 2-3 miesiące i pozwalają na nawiązywanie bezpośredniego kontaktu między coachami i dzielenie się doświadczeniami.
CRR European Alliance Poland	b.d
Elżbieta Sołtys	b.d
Erickson Institute/Wszechnica UJ	Uczestnicy mają możliwość wielokrotnego powtarzania wybranych przez siebie modułów szkolenia, w celu utrwalenia jego treści, pogłębienia umiejętności, a także zapoznania się z różnymi stylami prowadzenia coachingu i różnymi ujęciami treści szkoleniowych przez trenerów. Koszt powtarzania kursu ogranicza się wówczas do kosztów wyżywienia i druku materiałów (350 zł za moduł/osoba). Wsparciem dla uczestników są również formowane w trakcie szkolenia grupy treningowe, które opierają się na wzajemnych sesjach coachingowych. Członkostwo w grupie jest szansą uczestników na zdobycie maksymalnie dużego doświadczenia w stosowaniu narzędzi coachingowych w realnym, lecz bezpiecznym kontekście. Działanie grup treningowych może znacznie wykraczać poza czas trwania szkolenia.
Feedback Coaching	Uczestnik może odbyć praktykę coachingową w firmach współpracujących ze Szkołą.
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfańtego w Katowicach	n.d
Grupa Synapsis	Możliwość skorzystania z odpłatnej superwizji indywidualnej oraz grupowej. Warsztaty doskonalące umiejętności coachingowe.
GWP	Możliwość odbycia nieodpłatnej praktyki coachingowej w wybranych organizacjach lub coachingu indywidualnego. Dostęp do Biuletynu Firmy. Odpłatna superwizja. Wymiana doświadczeń w Polskim Stowarzyszeniu Coachingu i Rozwoju (platforma występowania o dotacje unijne na projekty realizowane przez coachów, w tym również absolwentów Szkoły)
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Rozwój warsztatu coacha. Treningi aplikacyjne (zaawansowany coaching). Szkolenia tematyczne (przekonania, emocje, lingwistyka, itp.). Rekomendacje dla klientów oraz polecenia kontraktowe. W najbliższym czasie proponowanie i pilotaż coachingów dla firm (kontrakty negocjowane z poziomem Szkoły ICC).
International Tele Coaching Partnership [†] [†] organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	Dostęp do: Platformy internetowej Unlimited Career™, gdzie bezpośrednio po ukończeniu Programu uczestnicy mają możliwość promowania swojej osoby i pracy w zawodzie coacha; superwizji indywidualnych z trenerami, jak też do organizowanych superwizji grupowych; zamkniętej części Forum Doskonałości: Do zobaczenia na Szczycie™, możliwość skorzystania z grup wsparcia takich jak: Action Learning Group, Intervision Group, Coaches Group; dostęp do cyklicznych konferencji organizowanych przez International Tele Coaching Partnership™ w ramach których będą przekazywane najnowsze narzędzia i techniki Mastery Coachingu™; Encyklopedii z Narzędziami coachingowymi, Kalendarza Coacha – sieciowego narzędzia umożliwiającego zarządzanie własną praktyką coachingową itp
Intrabiznes	b.d
IPRI	Dostęp do forum internetowego, grupy interwizyjnej, Klub Coacha – co miesięczne spotkania coachów. Inkubator Coachingu – organizacja odpłatnych praktyk i staży dla absolwentów Szkoły (od maja 2009).
Item	b.d

Nazwa szkoły	Wsparcie uczestnika po zakończeniu szkolenia
Kontrakt OSH	Dodatkowe sesje najlepszych praktyk coachingowych. Dostęp do nowinek coachingowych i nowych narzędzi (literatura, artykuły). Telefoniczne sesje coachingu i konsultacje. Dodatkowe szkolenie po kilku miesiącach, podczas których grupa coachów z certyfikatem PSC może weryfikować swoje realne prace z podwładnymi.
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Comiesięczne spotkania w Klubie Coacha – wymiana doświadczeń i wiedzy, Newsletter firmy Business Coaching.
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	Możliwość uczestniczenia w odpłatnych zajęciach superwizyjnych. Zajęcia odbywają się raz w miesiącu, prowadzone są przez doświadczonego coacha oraz psychoterapeutę.
Metrum	b.d
Moderator	b.d
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	Dożywotni, darmowy dostęp do materiałów, dożywotnia, darmowa możliwość udziału w stacjonarnej części kursu, dożywotnia możliwość skorzystania z pomocy coacha, program Business4Coaches umożliwiający zdobywanie kontraktów coachingowych, programy licencyjne dla coachów (np. utrata wagi, coaching dla zarządców, coaching dla osób procesujących się), udostępnienie narzędzi coachingowych, dla najlepszych możliwość współpracy przy prowadzeniu i obsłudze kursów Noble Manhattan Coaching.
Normann Bennet	b.d
Polski Instytut NLP	Szkoła tworzy bazę absolwentów Studium Coachingu, która będzie udostępniona na stronie internetowej Studium. Zrzesza chętnych uczestników w Stowarzyszeniu Coachingu. Zapewnia uczestnikom możliwość dalszych szkoleń (pocertyfikacyjnych) oraz inne formy doskonalenia zawodowego, np. poprzez organizowanie konferencji, seminariów itp.
Prospera	b.d
RQS Management	b.d
Trop	b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	W związku z jeszcze trwającą I edycją studiów Uczelnia jest na etapie tworzenia współpracy z absolwentami w różnych obszarach.
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d

3.4 Wartości dodane i największe atuty Szkoły w rozumieniu jej Organizatorów

Nazwa szkoły	Wartości dodane i największe atuty Szkoły w rozumieniu jej Organizatorów
Akademia Leona Koźminkiego w Warszawie	<p>W ramach dodanych wartości - Uczestnicy studiów otrzymują testy do autodiagnozy; np. w ramach programu coaching menedżerski studenci mieli możliwość przeprowadzenia dla własnego rozwoju – oceny 360° w swoim środowisku pracy, pod kątem kompetencji menedżerskich i coachignowych i otrzymali profesjonalną analizę uzyskanych wyników;</p> <p>Natomiast studenci studiów coaching profesjonalny – biorą udział w badaniu własnych predyspozycji metodą Success Insight (MDI) DISC (behavioral & value model) wraz z pogłębioną diagnozą mocnych stron oraz analizą obszarów do dalszego rozwoju. Uczelnia stwarza warunki do rozwoju naukowego – można po studiach podyplomowych kontynuować naukę na studiach doktoranckich (obecnie jest już pisanych kilka doktoratów z zakresu coachingu).</p> <p>Szkoła gwarantuje swoim studentom dostęp do źródeł wiedzy: biblioteki oraz do naukowych baz danych a także udział w konferencjach naukowych i możliwość zaangażowania się w projekty badawcze w obszarze coachingu i możliwość opublikowania wyników w uczelnianym czasopiśmie naukowym.</p>
Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu/ Wyższa Szkoła Biznesu	<p>Szkoła łączy różnorodne koncepcje związane z wdrażaniem coachingu w organizacji oraz prowadzeniem procesu life coachingu. Dostarcza studentom wiedzy i umiejętności wykorzystywania modeli coachingowych obowiązujących na świecie.</p> <p>Szkoła koncentruje się na dostarczeniu studentom narzędzi do planowania i prowadzenia procesu coachingu w organizacjach z wykorzystaniem coachingu psychologicznego, superwizowaniu pracy z klientami. Oferuje Absolwentom długoplanowe działania rozwojowe Coacha. Najlepszym Absolwentom daje możliwość realizacji bezpłatnego stażu - obserwacji i udziału w procesach coachingowych w organizacjach.</p>
Coach Wise Coaching Center	<p>Od samego początku Metodyka CoachWise™ była tworzona z myślą o potrzebach organizacji. Modele, narzędzia, umiejętności, język komunikacji i poziom czytelności zostały podporządkowane temu właśnie celowi.</p> <p>Od ponad 6 lat jest poddawana testowi skuteczności przez wiele organizacji w Polsce i zagranicą.</p> <p>Jest metodyką dojrzałą: klarowną i głęboką z jednoczesną świadomością pokory koniecznej do dalszego uczenia się i rozwoju.</p> <p>Programy CoachWise reprezentują światowy poziom a ich realizacją lokalnie zajmują się starannie dobrany i szkolony zespół: trenerów, coachów, superwizorów. Polski zespół stojący za CoachWise to konsultanci z ponad 15.000 godzin zrealizowanego coachingu.</p> <p>Jakość programów potwierdza najwyższy możliwy stopień akredytacji programów szkolenia coachów w ICF – ACTP.</p>
Corporate Coach U.P.	b.d
CRR European Alliance Poland	b.d
Elżbieta Sołtys	b.d
Erickson Institute/Wszechnica UJ	<p>Klarowna struktura sesji i sugestie dotyczące kontekstu wykorzystania i zastosowań poszczególnych narzędzi. Uczestnicy rozpoczynają samodzielne prowadzenie sesji coachingowych już pierwszego dnia kursu, wykorzystując kolejne dni w budowaniu poczucia komfortu i pewności siebie w relacji coachingowej.</p>
Feedback Coaching	<p>Autorski program, propagowanie i budowanie świadomości, że skuteczny coaching zależy od postawy coacha.</p> <p>Prowadząca jest modelem roli coacha dla uczestników Szkoły - jej uwaga jest skierowana na postawę i proces coachingowy.</p> <p>Sama doskonalili swoje umiejętności u międzynarodowych trenerów, niejednokrotnie twórców metod i narzędzi coachingowych.</p>
Górnośląska Wyższa Szkoła im. Korfantego w Katowicach/ firma Meditor	<p>Studia mają charakter przeglądowy. Zajęcia prowadzą trenerzy o zróżnicowanych korzeniach: ICF, ICC i innych. Obok zdobycia uniwersalnej i fundamentalnej wiedzy i kompetencji umożliwiają słuchaczom na poznanie różnych modeli coachingu a tym samym późniejszy dojrzały wybór dalszej drogi rozwoju siebie jako coacha.</p>
Grupa Synapsis	<p>Program Studium Coachingu opiera się na rzetelnych podstawach teoretycznych i warsztatowych. Szkolenie w Studium Coachingu jest procesem wieloetapowym, co daje możliwość zintegrowania poznanych treści i nabytych umiejętności</p> <p>Program jest wieloaspektowy – daje możliwość nabycia wiedzy potrzebnej coachowi, warsztatowych umiejętności coacha oraz możliwość wzajemnej wymiany doświadczeń. Program Studium Coachingu obejmuje zarówno aspekty merytoryczne i warsztatowe zawodu coacha, jak też aspekty dotyczące specyfiki funkcjonowania nowoczesnej organizacji w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Kadra wykładowców Studium Coachingu to profesjonaliści - praktycy o wieloletnim doświadczeniu zawodowym: trenerskim, menedżerskim, psychologicznym oraz pracownicy naukowo-dydaktyczni Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie</p>
GWP	<p>Szkoła koncentruje się na własnym doświadczeniu uczestników, atutem jest proces nauczania rozciągnięty w czasie (Basic – 135 godzin). Doświadczenie oznacza umiejętność opisanego zjawiska na poziomie fizycznym (obserwacja doznań w ciele), na poziomie emocjonalnym (umiejętność rozpoznawania emocji i ich „przesłania”) i na poziomie mentalnym. Dodatkowym atutem jest poznanie schematu przebiegu rozwoju świadomości człowieka a przebywanie w warunkach, w których przejście na nowy/szerszy poziom myślenia jest przygotowywane, wspierane, promowane, pomaga uczestnikom wzrastać w przyspieszonym tempie.</p>

Nazwa szkoły	Wartości dodane i największe atuty Szkoły w rozumieniu jej Organizatorów
International Coaching Community ICC KefAnn/Team Coaching	Konstrukcja szkolenia sprzyja zarówno nabywaniu potrzebnej wiedzy jak i praktycznych umiejętności. Jest to połączenie kursu rozwojowego z kursem kompetencyjnym, zbudowane wokół indywidualnego przeżycia elementów procesu coachingowego przez każdego uczestnika w łączności z całą jego różnorodnością osobową. W trakcie tego procesu odbywa się poznawanie narzędzi coachingowych, możliwych skutków i sposobów ich stosowania. W czasie kursu każdy uczestnik poznaje coaching zarówno od strony coacha (indywidualnie realizuje proces coachingowy z klientem), jak i od strony klienta (przechodzi swój proces coachingu). Jedną z ważniejszych wartości dodanych w czasie szkolenia, jest stała wymiana coachingowych doświadczeń uczestników szkolenia – jest to praktyka codzienna i ma swoje stałe miejsce. Metoda ICC sprawdziła się już w 52 krajach, na różnych kontynentach, w różnych kulturach, wśród ludzi o bardzo zróżnicowanej mentalności. Prawdopodobnie szkoła ICC jest najstarszą istniejącą do dziś szkołą coachingu holistycznego w Polsce (od 2002 roku).
International Tele Coaching Partnership TM ^M organizacja powołana przez Instytut Coachingu i Mentoringu oraz firmę Unlimited Career.	International Tele Coachig Partnership TM koncentruje się na kompleksowym przygotowaniu coachów do prowadzenia sesji coachingowych w formie tele coachingu (Life coachingu, Executive coachingu, Career Coachingu, Corporate Coachingu oraz Business Coachingu, dodatkowo uczestnicy mogą wziąć udział w kursach przygotowujących do prowadzenia Team coachingu oraz Mentoringu.) Atuty kursu to: <ul style="list-style-type: none"> • Elastyczność (podejścia, celu, poziomu, kompetencyjnej), • Cena (1/3 wartości Programu (6000 zł) uczestnik wpłaca przed jego rozpoczęciem, pozostałe 2/3 wartości kursu uczestnik wpłaca w momencie w którym jego zysk uzyskany ze współpracy z Platformą Unlimited CareerTM wyniesie 48 000 zł. • Promocja i Wsparcie (International tele Coachig PartnershipTM ofiaruje nowatorski sposób finansowania uczestnictwa w kursie tele coachingu. Dodatkowo każdy uczestnik otrzymuje unikalny na polskim rynku program promocji oraz wsparcia w zawodzie coacha. • Innowacyjność (Przyszłość szkoleń to e-learning. Przyszłość coachingu to Tele coaching.) <p>Szczegóły na stronie www.unlimitedcareer.eu</p>
Intrabiznes	b.d
IPRI	310 godzin dydaktycznych, w tym trening interpersonalny i intrapersonalny (jeśli włączyć praktyki, indywidualne coachingi, warsztaty specjalistyczne, superwizje i zadania domowe - prawie 400 godzin), duży nacisk na aspekt etyczny i postawę coacha, kurs podzielony jest na etapy, co daje możliwość zintegrowania poznanych treści i nabytych umiejętności, z możliwością zakończenia bądź wznowienia edukacji na dowolnym poziomie, program prezentujący całościowe ujęcie coachingu (tzw. Coaching przez duże „C”) - zmiany nie tylko na poziomie zachowań czy umiejętności, lecz również sfery emocjonalno-poznawczej człowieka. Różne podejścia psychologiczne – coaching opiera się podstawach modelu poznawczo-behawioralnego, skoncentrowanego na rozwiązaniach (SFA), a także filozofii Gestalt, Analizy Transakcyjnej i NeuroLingwistycznego Programowania. Praktyki coachingowe dla uczestników. Przy Szkole powstał Inkubator Coachingu, który koordynuje praktyki i ułatwia absolwentom wejście na rynek. Szkoła buduje Ekspercką Grupę Coachingową - organizację, która świadczyć będzie usługi coachingowe dla firm, instytucji i osób prywatnych, prowadzić badania nad efektywnością coachingu, organizować eventy związane z uczeniem i zarządzaniem oraz tworzyć narzędzia i publikować artykuły z zakresu coachingu.
Item	b.d
Kontrakt OSH	Autorski program szkolenia uwzględniający specyfikę polskiego szefa, trenera i pracownika, który uzupełnia wzorce coachingu światowego i rozwija obszar treningu narzędziowego (coaching sprzedażowy dla zespołu handlowego, coaching szefowski dla podległej kadry kierowniczej) i interwencji kryzysowych. Szkolenie o charakterze bardzo praktycznym, praca na realnych sesjach coachingowych każdego uczestnika.
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego	Atrakcyjne warunki studiowania i kadra specjalistów-praktyków
Laboratorium Psychoedukacji/SWPS	Kurs wykorzystuje wiedzę i doświadczenia praktyków: coachów, psychologów i psychoterapeutów, którzy uczą jak w pełni rozumieć wartość relacji zachodzącej między klientem a coachem. Szkoła uczy rozpoznawać nieświadome zjawiska zachodzące w relacji coachingowej (nie ingerując w obszar nieświadomości osoby) i pokazuje, jak radzić sobie z nimi w taki sposób, żeby sprzyjały rozwojowi klienta.
Metrum	b.d
Moderator	b.d
Noble Manhattan Coaching Polska/Grupa Extreme	Szkoła założona i prowadzona przez Gerarda O’Donovana, rozbudowany program – 350 godzin na kursie Practitioner Coach Diploma, dożywotnia opieka i intensywne wsparcie dla studentów, atrakcyjna cena, 4 akredytacje po ukończeniu Practitioner Coach Diploma, indywidualny tok nauczania.
Normann Bennet	b.d

Nazwa szkoły	Wartości dodane i największe atuty Szkoły w rozumieniu jej Organizatorów
Polski Instytut NLP	<p>Autorzy programu są coachami od początku lat 90. i pracują w tym charakterze od czasu przełomowych przemian gospodarczych w kraju. Tym samym posiadają bezpośredni ogląd zmian w zakresie potrzeb rozwoju i funkcjonowania organizacji, jakie od tamtej pory dokonały się w naszym kraju. Własne doświadczenie w zakresie działalności ekonomicznej jest dodatkowym ich atutem. Poziom merytoryczny oraz etyczny ich usług i w ogóle PINLP został wielokrotnie potwierdzony. „Weryfikacja przez rynek” jest w tym przypadku najlepszym świadectwem.</p> <p>Zespół trenerów i coachów reprezentuje zróżnicowane specjalności – od psychoterapii, poprzez edukację, działalność naukową, po zarządzanie oraz inne dziedziny biznesu. Pozwala to na wymianę wielorakich doświadczeń, punktów widzenia i interdyscyplinarne, integracyjne podejście do coachingu.</p> <p>Atutem jest także stały merytoryczny nadzór European Association for NLPt, który wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji przez coachów, trenerów i superwizorów PINLP oraz doskonalenia standardów szkoleniowych i innych usług.</p> <p>Współpraca z EANLPt zapewnia dostęp do najnowszej wiedzy i metodologii dotyczącej szkoleń i coachingu oraz międzynarodową wymianę w tym zakresie.</p>
Prospera	b.d
RQS Management	b.d
Trop	b.d
Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej- Curie	b.d
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu	<p>Atutem Uczelni jest kładzenie nacisku na kształtowanie praktycznych umiejętności, niezbędnych w pracy zawodowej. Słuchacze podyplomowych Studiów Coachingu uczestniczą w symulacjach rozmów coachingowych i pracach nad budowaniem rzetelnego warsztatu coacha.</p> <p>Oprócz typowo treningowych, grupowych sesji słuchacze mają okazję uczestniczyć i prowadzić indywidualną sesję coachingową, nastawioną nie tylko na doskonalenie narzędzi pracy coacha, ale również na indywidualny rozwój osobisty. Zdecydowaną wartością studiów jest praca na konkretnych przykładach zgłaszanych przez słuchaczy, przez co każdy absolwent będzie nie tylko „zaopatrzony” w narzędzia coachingowe, lecz jednocześnie osiągnie większą świadomość siebie, swoich postaw i umiejętności.</p>
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy	b.d
Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu	b.d
Wyższa Szkoła im. J. Tischnera w Krakowie	b.d
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	b.d

4 Załączniki

4.4.1 Zał. A: Szczegółowy opis projektu

2) Cel:

Celem badania jest porównanie istniejącej oferty edukacyjnej szkół coachingu w Polsce pod kątem kryteriów, mogących być podstawą wyboru dla osób myślących zarówno o stawianiu pierwszych kroków w roli coacha, jak i doświadczonych specjalistów, którzy chcą podnosić swoje kompetencje w tej dziedzinie.

3) Spodziewany rezultat badania:

- Stworzenie listy istniejących szkół coachingu na rynku polskim i upowszechnienie informacji na temat ich oferty edukacyjnej;
- Przegląd metodologii i najlepszych praktyk szkoleniowych,
- Publikacja raportu podsumowującego wyniki badania na stronach internetowych PIFS, Polskiego Stowarzyszenia Coachingu itp. oraz publikacja artykułów na ten temat w prasie branżowej;
- Stworzenie listy uniwersalnych kryteriów będących wskazówką do podejmowania decyzji o wyborze szkoły pod kątem indywidualnych potrzeb;
- Opis kryteriów i wyjaśnienie terminów oraz czynników mających wpływ na jakość oferty edukacyjnej szkoły i specyfikę nauczania

4) Użyteczność badania:

Korzyści dla Szkół Coachingu:

- Budowanie świadomości na temat różnych odmian i koncepcji coachingu oraz poziomów kwalifikacji coachów wśród klientów szkół coachingu i klientów coachingu;
- Możliwość zaprezentowania i pozycjonowania swojej oferty na tle innych ofert dostępnych na rynku, benchmarking, a co za tym idzie dostęp do informacji użytecznych ze względu na możliwość doskonalenia jakości oferty edukacyjnej i marketingowej szkół,
- Wiedza na temat aktualnych potrzeb Klientów szkół coachingu,
- Oszczędność kosztów pozyskania klienta (klienci bardziej wyedukowani już w momencie kontaktu ze szkołą, lepsza „docieralność” do docelowej grupy klientów danej szkoły)

Korzyści dla potencjalnych Klientów Szkół Coachingu:

- Wiedza na temat dostępnych w Polsce szkół coachingu oraz ich oferty edukacyjnej;
- Przegląd terminologii i kryteriów istotnych dla podjęcia decyzji o wyborze optymalnego dla danej osoby szkolenia;
- Opis ścieżek edukacyjnych dla profesji coacha oraz rodzajów i poziomów certyfikacji

Korzyści dla Firm/Klientów biznesowych korzystających z usługi coachingu:

- Wiedza na temat różnych odmian i koncepcji coachingu oraz sposobów kształcenia i certyfikacji coachów;
- Znajomość kryteriów (np. stojących za danym modelem koncepcji teoretycznych) mogących być wskazówką przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z usługi coachingu i podjęciu współpracy z konkretnym specjalistą

5) Standardy działania:

- Badanie prowadzone przez niezależnego konsultanta,
- Patronat merytoryczny sprawowany przez Komisję d/s Coachingu przy Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych (PIFS),
- Do konsultacji zaproszone są osoby ze środowiska coachingowego i biznesowego zainteresowane współpracą przy badaniu (zespół roboczy)
- Patronat medialny zapewniający jak najszerszą możliwość zaprezentowania wyników badania (Personel Plus, Personel i Zarządzanie, portal HRM Nowoczesna Firma, portale społecznościowe Goldenline, Profeo)

6) Patronat merytoryczny, konsultacje, podział ról.

Patron merytoryczny (Komisja ds. Coachingu) udziela autorowi wsparcia koniecznego do realizacji projektu (konsultacje, udostępnianie informacji, kontaktów, wiedzy itp) oraz sprawuje pieczę nad obiektywnością i poprawnością badania pod kątem merytorycznym i metodologicznym. Konsultacją merytoryczną i metodologiczną badania zajmuje się zespół roboczy. W jego skład wchodzi przedstawiciele środowiska coachingowego (coachowie niezależni, przedstawiciele szkół coachingu, stowarzyszeń coachingowych) i biznesu, zarówno członkowie PIFS, jak i osoby spoza PIFS. Formuła zespołu roboczego jest formułą otwartą – w pracach zespołu może wziąć udział każdy zainteresowany współpracą przy konsultacji badania.

7) Metodologia badania:

- Szkoły zaproszone do badania zostały wyodrębnione na podstawie analizy stron www oraz wywiadów z przedstawicielami środowiska coachingowego pod warunkiem, że szkolenia przez nie oferowane trwały dłużej niż 3-4 dni.
- Podstawowym źródłem przy tworzeniu listy kryteriów do porównania była analiza oferty edukacyjnej polskich szkół coachingu;
- Dodatkowym źródłem informacji są wyniki ankiet skierowane do coachów in spe oraz aktywnych coachów z różnymi doświadczeniami szkoleniowymi na temat kryteriów stosowanych przez nich przy podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły. Ankiety zostały umieszczone na stronie PIFS i dystrybuowane drogami formalnymi (np. przez portal goldenline, profeo) oraz nieformalnymi.
Ankiety : dla absolwentów szkół oraz dla ich potencjalnych słuchaczy są anonimowe (link do strony PIFS)
- Informacje zawarte w raporcie i zestawieniu szkół coachingu nie były dodatkowo weryfikowane przez autorkę, odpowiedzialność za ich wiarygodność i zgodność z rzeczywistością ponoszą szkoły coachingu. Autorka z góry przeprasza, jeżeli jakkolwiek szkoła coachingu została w raporcie pominięta. Przewidywana jest aktualizacja raportu w przyszłym roku.

4.4.2 Zał. B: Wyniki ankiet dla coachów

Szczegółowe wyniki ankiet dla coachów zostaną opublikowane w 2 części raportu (koniec września 2009). Do czasu publikacji niniejszego raportu na pytania zawarte w ankietach odpowiedziało 57 osób, co pozwala mówić o pewnych tendencjach (i tak opisywane są jakościowe wyniki ankiet w raporcie), ale nie uprawnia do wyciągania wniosków natury statystycznej. Wszystkie osoby zainteresowane udziałem w badaniu zapraszam do wypełnienia ankiety:

Ankieta dla absolwentów szkół coachingu:

<http://spreadsheets.google.com/viewform?hl=en&formkey=cGtxT1dWay00Z1NqMXBTdDBRcUNoS3c6MA..>

Ankieta dla osób stojących przed wyborem szkoły coachingu po raz pierwszy:

<http://spreadsheets.google.com/viewform?hl=en&formkey=cGtxT1dWay00Z1NnWDY1MVFHUhZmV3c6MA..>

4.4.3 Załącznik C: Przykładowe wymagania akredytacyjne ICF oraz ECI dla coachingowych programów szkoleniowych

Według ICF:

Wymagania Aplikacyjne

Aby wziąć udział w procesie akredytacji ICF jako program szkolenia Coachów, należy dostarczyć następujących informacji i precyzyjnie udowodnić (poprzez szczegółowy opis, dokumentację oraz materiały audiowizualne), że Państwa program spełnia lub przekracza następujące wymagania dla Programów APSC:

1. Program musi zawierać zobowiązanie, że przyjmuje, jest zgodny, zawiera i uczy zaaprobowanych przez ICF: definicji coachingu, kodeksu postępowania oraz kluczowych kompetencji, tak jak są one opublikowane na stronach ICF. W dokumentacji powinno znaleźć się krótkie oświadczenie podpisane przez Dyrektora Szkoleń, że dany program, jest zgodny, zawiera i uczy zaaprobowanych przez ICF: definicji coachingu, kodeksu postępowania oraz kluczowych kompetencji, tak jak są one opublikowane na stronach ICF.
2. Zwracamy uwagę, że aby zakwalifikować się jako APSC, program musi dostarczać: (1) minimum sto dwadzieścia pięć (125) Godzin Nauki Coachingu (GNC), na które może składać się praca w klasie, bezpośrednia obserwacja, telekonferencje, szkolenia internetowe etc.(2), że program zawiera minimum 100 godzin bezpośredniej interakcji z trenerem (trenerami) ze wszystkich 125 wymaganych dla uczącego się. Bezpośrednia interakcja jest definiowana jako kontakt osobisty z trenerem; nie zalicza się do niej kursów internetowych.
3. Dostarczenie szczegółowego opisu programu szkolenia i certyfikacji coachów, włączając w to Państwa podejście i metodykę szkolenia. Prosimy dołączyć dokumenty na temat agendy, broszury, wymagań programów certyfikacyjnych, metodyki szkolenia, godzin szkoleń, przykładów itp.
4. Program zakłada progresję kursów szkolących coachów, od poziomu podstawowego do zaawansowanych umiejętności i technik coachingu, zgodnie z intencją definicji coachingu dostarczonej przez ICF.
5. Program musi zawierać przynajmniej sześć (6) obserwowalnych sesji coachingu, aby ocenić kompetencje. Obserwatorami muszą być akredytowani przez ICF PCC lub CMC a wynik obserwacji musi mieć postać pisemnej oceny poziomu biegłości kandydata. Dla programów usytuowanych poza USA i Kanadą – iTYLKO dla nich – informację zwrotną na tych sesjach może dostarczyć Dyrektor Szkoleń lub instruktorzy autoryzowani do udzielenia informacji zwrotnej, nawet jeśli nie są PCC lub CMC.
6. Program musi zapewnić przeprowadzenie całościowego jakościowego egzaminu końcowego w warunkach spełniających wymogi formalne. Egzamin końcowy powinien zawierać element obserwacji procesu coachingu przez co najmniej pół godziny oraz dokonanie oceny tego procesu.
 - a. Należy dostarczyć kopię dokumentów egzaminacyjnych i metodologię oceny wraz z opisem procedury egzaminacyjnej.
 - b. Należy opisać cząstkową i końcową metodologię oceny używaną w celu określenia stopnia zrozumienia, trwałości efektów oraz poziomu biegłości niezbędnej do ukończenia kursu.
7. Wymagana jest reguła, że ukończenie kursu możliwe jest jedynie wtedy, gdy uczeń wykazuje średnio 70% lub więcej biegłości na poziomie PCC podczas egzaminu końcowego i w odniesieniu do dowolnego elementu ocenianego. Dokumentacja powinna zawierać opis dalszych wymagań w stosunku do uczącego się, aby mógł ukończyć program.
8. Program musi zapewnić przechowywanie dokumentów studentów przez trzy (3) lata po ukończeniu przez uczącego się programu, włączając w to wszystkie oceny studentów oraz dokumentację uczestnictwa w poszczególnych programach a także wymogi programowe.
9. Wymagane jest utworzenie w programie stanowiska Dyrektora Szkoleń Coachów, które może być obsadzone jedynie przez Certyfikowanego Mistrza Coachingu. Dla programów usytuowanych poza USA i Kanadą – iTYLKO dla nich – Dyrektorem szkoleń może być albo CMC albo osoba spełniająca podobne wymagania tak jak jest to przewidziane przez ICF.
10. Wszyscy członkowie kadry dydaktycznej w programie muszą spełniać specyficzne wymagania, nim rozpoczną proces nauczania.
11. Wymagane jest przyjęcie standardów kwalifikacyjnych dla wszystkich trenerów oraz program szkolenia trenerów i kierowników kursów. Dokumentacja powinna zawierać szczegółowy opis w jaki sposób kierownicy są szkoleni co do zawartości programowej i jak są następnie oceniani za prowadzenie szkoleń.
12. Wymagane jest, aby program zawierał pisemne procedury dotyczące rekrutacji, przyjmowania, zapobiegania dyskryminacji i zapewniania równych szans, rezygnacji i refundacji, dyscypliny, okresu próbnego, szkolenia/oceny, warunków nauczania, dostosowania do wymagań niepełnosprawnych trenerów i uczących się.
13. Należy dostarczyć pisemne oświadczenie, stwierdzające, że program jest zgodny z prawem autorskim danego kraju i krajów, na terenie których działa. Dotyczy to pochodzenia i własności materiałów i treści szkoleniowych wykorzystanych w programie. Jeśli nie wszystkie one zostały wypracowane w całości w danej firmie, należy przedstawić upoważnienie, np. licencję itp. prawo do ich używania.
14. Program musi dostarczyć dokumentację poświadczającą, że jest on reklamowany wyłącznie jako program szkolenia coachów, nie zaś program o innym charakterze.
15. Należy przyjąć i podpisać dokument pt. Oświadczenie Gotowości do Spełniania Standardów, przyznający ICF prawo do oceniania rzetelności jakiegokolwiek i/lub wszystkich informacji dostarczonych w procesie aplikacyjnym. Należy też przyjąć, że program będzie nauczał zgodnie z definicją coachingu ICF, Kodeksem Etycznym ICF oraz Kluczowymi Kompetencjami dla Coachingu oraz wyrazić zgodę na poddawanie zewnętrznemu audytowi wszystkich materiałów i/lub dokumentacji studentów przez uprawnionego Audytora z ramienia ICF.
16. Składka aplikacyjna związana z certyfikacją APSC wynosi 1,000.00 \$ (dolarów amerykańskich) i powinna być dołączona do skompletowanych dokumentów aplikacyjnych. ICF zastrzega sobie prawo do zwiększenia wysokości składki bez uprzedzenia. Akredytacja musi być odnawiana co trzy lata.

Według ECI

ECI zapewnia 4 poziomy akredytacji dla programów coachingowych:

CTECI – Całościowe programy szkoleniowe
F2ECI – Podstawowy program, poziom 2
F1ECI – Podstawowy program, poziom 1
SCECI – Krótkie kursy
WSECI – Warsztaty

Poniżej wymagania akredytacyjne dla całościowych programów szkoleniowych:

200+ godzin treningu
Minimum 35 godzin bezpośredniego kontaktu z trenerem
Nauka własna uczestnika
Lektury
Projekty badawcze
Projekty pisemne
Mentor coaching
Trener prowadzący musi posiadać certyfikat Accredited Master Coach (ECI) or Accredited Fellow Coach (ECI)

Wymagana dokumentacja: dane marketingowe, informacje dla uczestników, program kursu, materiały szkoleniowe, kontakt z 5 absolwentami kursu, CV osób odpowiedzialnych za stworzenie programu, informacje o prowadzących, informacje o ofercie mentoringowej, kwalifikacje Mentor Coachów

Kurs będzie oceniany na podstawie:

Jakości szkolenia, metod i różnorodności narzędzi szkoleniowych, jakości materiałów szkoleniowych, doświadczenia trenerów, wsparcia podczas treningu, stosunek jakości do ceny, metod i materiałów marketingowych, opieki nad studentami podczas i po szkoleniu itp.

Szczegółowe informacje: <http://www.europeancoachinginstitute.org/>

4.4.4 Załącznik D: Wymagania akredytacyjne dla coachów indywidualnych: ICC, ICF, ECI

Akredytacja ICC (certyfikat na poziomie wewnętrznego egzaminu szkoły)

1. ICC – International Coaching Certification	minimum 60 godzin bezpośredniego kontaktu z trenerem na przestrzeni 4 m-cy, coaching własny, egzamin ustny (sesja w obecności egzaminatora), egzamin pisemny, przeprowadzony proces coachingowy z informacją zwrotną
2. Business Coaching and Life coaching	(3 kursy: Business coaching (1na 1, min.45 godzin szkolenia+ Team coaching: min. 30 godzin szkolenia= Corporate Coach, Life coaching: min. 60 godzin szkolenia)
3. ICC Executive Coach:	min.165 godzin szkolenia
4. ICC Master Coach	ukończenie poprzednich kursów, przynajmniej 10 godzin coachingu z mentor coachem (trenerem ICC), uczestnictwo w coachingu własnym , praca pisemna

Akredytacja International Coach Federation (zewnętrzne potwierdzenie kwalifikacji)

ICF jest niezależnym stowarzyszeniem zrzeszającym coachów wywodzących się z różnych szkół coachingowych. Celem ICF jest zachowanie integralności środowiska coachów na świecie poprzez tworzenie wytycznych podtrzymujących i podwyższających standardy pracy coacha. W zależności od doświadczenia coachowie mogą ubiegać się o akredytację na poziomie ACC (Associated Certified Coach), PCC (Professional Certified Coach) oraz MCC (Master Certified Coach).

Formalne wymagania konieczne do aplikacji na pierwszym poziomie ACC to:

- Kandydat przyjmuje do wiadomości i podpisuje się pod Definicją i Filozofią Coachingu ICF.
- Kandydat zobowiązuje się do postępowania w zgodzie ze Zobowiązaniem Etycznym ICF oraz Standardami Etycznego Postępowania.
- Kandydat zgadza się uczestniczyć w sponsorowanych przez ICF tele – konferencjach edukacyjnych proponowanych dla szczebla ACC.
- Kandydat zgadza się działać zgodnie z decyzjami/rekomendacjami Komitetu Oceny Aplikacji.
- Kandydat przedstawia dokumentację zaświadczającą, że kandydat zaliczył minimum 60 godzin Nauki Coachingu w Szkoleniu właściwym dla Coachingu; np. Praca w klasie, bezpośrednia obserwacja, telekonferencje, szkolenia internetowe etc. (z wyłączeniem przerw na lunch i innych). Szkolenie Właściwe dla Coachingu musi zawierać 48 godzin bezpośredniej interakcji z trenerem (trenerami). Bezpośrednia interakcja jest definiowana jako kontakt osobisty z trenerem; nie zalicza się do niej kursów internetowych, korespondencyjnych, kursów zakupionych przez Internet ani samokształcenia, chyba, że jest to uzasadnione udokumentowaną niepełnosprawnością.
- Kandydat dostarcza dokumentację zaświadczającą, że odbył 100 godzin coachingu dla klienta. Godzina Coachingu dla klienta to 60 minut rzeczywistego czasu spędzonego na coachingu klienta. Co najmniej 75 z tych godzin muszą być godzinami odpłatnymi. Liczba godzin świadczonych gratis lub w charakterze ochotnika nie może przekraczać 25. Godziny coachingowe w ramach współpracy z minimum 8 klientami.
- Kandydat dostarcza dokumentację potwierdzającą odbycie minimum 10 godzin Mentor Coachingu w okresie nie krótszym niż 3 miesiące.
- Kandydat dostarcza dwa listy od coachów, którzy posiadają certyfikat ICF lub też, jeśli kandydat jest spoza USA lub Kanady, dwa listy od coachów, którzy są aktywnie zaangażowani w działalność oddziału MCF lub innej organizacji coachów na danym terenie, potwierdzające doświadczenie i wiedzę coacha. Listy z referencjami muszą pochodzić od coachów, którzy byli rzeczywistymi świadkami procesu coachingu prowadzonego przez kandydata .
- Kandydat zdaje pomyślnie egzamin ustny. Do egzaminu tego będą dopuszczeni jedynie kandydaci, którzy przeszli już ocenę i akceptację swych umiejętności technicznych. Egzamin składa się z oceny umiejętności coachingu dokonywanej przez coacha MCC, który następnie daje kandydatowi informację zwrotną na temat jego umiejętności coachingu i obszarach, które powinien doskonalić. Egzamin podda testowi oraz ocenie wiedzę kandydata i jego umiejętność dostosowania się do Kluczowych Kompetencji ICF. Jeśli kandydat jest absolwentem programu posiadającego certyfikat ACP, wymóg egzaminu nie obowiązuje.
- Kandydat dostarcza co najmniej trzy dokumenty poświadczające, że kandydat jest obecnie aktywnie zaangażowany w pracę w charakterze coacha.
- Certyfikat ACC jest ważny przez 3 lata i następnie wygasa. Aby kontynuować ważność certyfikatu po czasie jego wygaśnięcia, kandydat musi aplikować a następnie otrzymać certyfikat PCC a następnie MCC.
- Akceptując status ACC, kandydat zgadza się na uczestnictwo w telekonferencjach edukacyjnych sponsorowanych przez ICF, przeznaczonych dla grupy osób o statusie ACC.

Pełna informacja na temat poziomów akredytacji i związanych z nimi wymogów dostępna jest na stronie internetowej polskiego oddziału ICF: www.icf.org.pl

Główne kryteria oceny coacha w ICF wynikają z ok. 10-letnich doświadczeń i adresują najważniejsze – zdaniem tej federacji – czynniki wpływające i weryfikujące warsztat coacha. Są to:

Obszar	ACC	PCC	MCC
Praktyka coachingowa Doświadczenie wskazuje, że na drodze stawania się coachem praktyka jest nieodzowna oraz że nagromadzenie doświadczeń silnie wpływa na jakość prowadzonego coachingu	100h	750h	2500h
Mentor coaching Prowadzony przez coachów z dużym doświadczeniem - odgrywa m.in. trzy role: wspierającą rozwój coacha poprzez dostarczanie profesjonalnej informacji zwrotnej nt. prowadzonego coachingu (superwizja normatywna) wsparcia w kierowania swoim rozwojem jako coacha (superwizja rozwojowa) przeciwdziałanie ryzyku wynikającemu z niewielkiego poziomu doświadczeń – szczególnie dla początkujących coachów (superwizja problemowa)	10h	10h	10h
Program szkoleniowy Doświadczenie wskazuje, że umiejętności niezbędne do prowadzenia coachingu są bardzo specyficzne i że trudno się kształtują w codziennych warunkach – stąd wymóg szkolenia. W przypadku uczestnictwa w programach szkół akredytowanych przez ICF wystarczy przedstawić certyfikat uczestnictwa. W przypadku innych programów Coach jest zobowiązany przedstawić dokumentację szkolenia m.in.: program szkolenia, życiorysy prowadzących etc.	60h	125h	200h
Listy polecające Listy pisane jednym coachom przez innych spełniają funkcję budowania współ-odpowiedzialności za profesjonalizm profesji.	2	2	2
Egzamin praktyczny Przeprowadzenie sesji coachingowej egzaminatorowi, który dokonuje oceny jej przebiegu oraz warsztatu coacha	Tak	Tak	Tak

Akredytacja ECI (zewnętrzne potwierdzenie kwalifikacji)

ECI dostarcza 6 poziomów akredytacji dla coachów indywidualnych. Każdy poziom odzwierciedla liczbę godzin treningu i liczbę godzin praktyki coachingowej:

1.WECI - Accredited at Work Coach (ECI)	Wymagania: 100 godzin szkolenia akredytowanego w ECI (lub innego szkolenia spełniającego określone wymagania) 50 godzin praktyki (80% w środowisku pracy) Certyfikat ukończonej szkoły coachingu Dziennik Rozwoju zawodowego Referencje od 5 osób Audio/video record 2sesji Rozmowa kwalifikacyjna z członkiem zespołu akredytującego ECI Podpisanie Kodeksu Etycznego ECI Uiszczenie opłaty aplikacyjnej i akredytacyjnej
2.PECI - Accredited Practitioner Coach (ECI)	150 godzin szkolenia, 50 godzin praktyki
3.CECI - Accredited Corporate Coach	300 godzin szkolenia, 750 godzin praktyki
4.SECI - Accredited Senior Coach (ECI)	300 godzin szkolenia, 750 godzin praktyki
5.MECI - Accredited Master Coach (ECI)	450 godzin szkolenia, 4000 godzin praktyki
6.FECI - Accredited Fellow Coach (ECI)	600 godzin szkolenia, 8000 godzin praktyki

Akredytacja ECI jest przyznawana dożywotnio. Jednocześnie ECI wymaga, żeby wszyscy akredytowani coachowie realizowali min. 25 godzin projektów związanych z rozwojem zawodowym w roku. Każdy akredytowany coach jest zobowiązany zaktualizować swoje wykształcenie i doświadczenie co 3 lata. ECI współpracuje i wspiera te międzynarodowe stowarzyszenia, która mają podobne cele. Z tego względu rozpoznaje i honoruje akredytacje przyznane przez te organizacje, między innymi współpracuje z ICF nad stworzeniem jednolitego standardu łączącego wymagania obu organizacji. Istnieją szkoły (między innymi Noble Manhattan, uzyskanie certyfikatu których jest równoznaczne z uzyskaniem certyfikatu ECI). (Na podstawie strony www oraz informacji udzielonych przez przedstawiciela Noble Manhattan)

4.4.5 Zał. E: Model kompetencji coacha według standardów ICF

Zamieszczone poniżej jedenaście kompetencji opracowano w celu pogłębienia zrozumienia umiejętności i metod stosowanych obecnie w profesji coachingu zgodnie z definicją stowarzyszenia ICF. Będą one również pomocne podczas oceny zbieżności pomiędzy oczekiwanymi szkoleniami specyficznymi dla coacha oraz szkoleniami, w których uczestniczyłeś.

Kompetencje te stanowią też podstawę w procesie egzaminów związanych z uzyskaniem referencji stowarzyszenia ICF. Główne kompetencje pogrupowano na cztery części zgodnie z logiką, biorąc pod uwagę podobieństwo postrzegania kompetencji w każdej grupie. Częściom ani poszczególnym kompetencjom nie przypisano wagi — nie reprezentują one żadnego priorytetu, pod względem którego jakkolwiek kompetentny coach miałby je wykazywać jako główne lub krytyczne.

UWAGA. Każda z kompetencji wymienionych na następnych stronach ma swoją definicję oraz wiąże się z nią odpowiednie zachowania. Zachowania te sklasyfikowano jako te, które powinny być przejawiane zawsze i widoczne podczas każdego wzajemnego oddziaływania związanego z coachingiem (zwykła czcionka), oraz te, do których należy się odwoływać w określonych sytuacjach dotyczących coachingu, a w związku z tym nie zawsze muszą być widoczne podczas każdego wzajemnego oddziaływania związanego z coachingiem (kursywa).

A. WYZNACZENIE PODSTAWY

1. Przestrzeganie wytycznych związanych z etyką oraz standardów dotyczących profesji
2. Określenie umowy dotyczącej coachingu

B. WSPÓŁTWORZENIE RELACJI

3. Budowa zaufania i intymności w relacji z klientem
4. Osobowość coacha

C. SKUTECZNA KOMUNIKACJA

5. Aktywne słuchanie
6. Zadawanie pytań, które wywierają silny efekt
7. Bezpośrednia komunikacja

D. UŁATWIANIE NAUKI I OSIĄGANIA WYNIKÓW

8. Budowanie świadomości
9. Opracowywanie działań
10. Planowanie i wyznaczanie celów
11. Zarządzanie postępami i odpowiedzialnością

A. WYZNACZENIE PODSTAWY

Przestrzeganie wytycznych związanych z etyką oraz standardów dotyczących profesji —
Zrozumienie etyki i standardów związanych z coachingiem oraz umiejętność ich odpowiedniego stosowania we wszystkich sytuacjach, które go dotyczą.

- a. Rozumie standardy postępowania stowarzyszenia ICF i jego zachowanie przejawia zgodność z tymi standardami (patrz lista)
- b. Rozumie Wytyczne stowarzyszenia ICF związane z etyką i postępuje zgodnie z nimi (patrz lista)
- c. W jasny sposób przedstawia rozróżnienie pomiędzy coachingiem, doradztwem, psychoterapią i innymi profesjami związanymi z udzielaniem pomocy
- d. W razie potrzeby odsyła klienta do innego specjalisty udzielającego pomocy, przy czym wie, kiedy jest to konieczne i zna dostępne zasoby.

Określenie umowy dotyczącej coachingu — umiejętność zrozumienia wymagań związanych z określonym wzajemnym oddziaływaniem oraz porozumienia z potencjalnymi i nowymi klientami w zakresie procesu i relacji coachingu.

- a. Rozumie i w skuteczny sposób omawia z klientem wytyczne i określone zmienne dotyczące relacji coachingu (np. szczegóły logistyczne, opłaty, w razie potrzeby udział innych osób)
- b. Osiąga porozumienie w kwestii tego, które elementy są odpowiednie dla relacji, a które nie, a także w zakresie oferowanych i nieoferowanych rezultatów oraz obowiązków klienta i coacha
- c. Określa, czy jego/jej metody coachingu są efektywne i odpowiadają potrzebom przyszłego klienta.

B. WSPÓŁTWORZENIE RELACJI

Budowa zaufania i intymności w relacji z klientem — umiejętność tworzenia bezpiecznej atmosfery wsparcia, która sprzyja budowie stałego wzajemnego szacunku i zaufania.

- a. Okazuje prawdziwą troskę o dobro i przyszłość klienta
- b. Stale przejawia rzetelność, uczciwość i szczerłość
- c. Tworzy jasne umowy i dotrzymuje obietnic
- d. Okazuje szacunek dla spostrzeżeń klienta, jego stylu nauki i sposobu bycia
- e. Zapewnia stałą pomoc i wsparcie w zakresie nowych zachowań, łącznie z tymi, które się wiążą z podejmowaniem ryzyka i obawą przed porażką.
- f. Prosi o pozwolenie na prowadzenie coachingu klienta w nowych poufnych dziedzinach.

Osobowość coacha — pełna świadomość i umiejętność budowania spontanicznej relacji z klientem opartej na otwartym i elastycznym zachowaniu wykazującym pewność siebie.

- a. Jest obecny i elastyczny podczas procesu coachingu, reaguje na potrzeby klienta
- b. Odwołuje się do intuicji i wierzy w wewnętrzną wiedzę innych — słucha przeczuć
- c. Dopuszcza możliwość, że może czegoś nie wiedzieć i podejmuje ryzyko
- d. Dostrzega wiele metod pracy z klientem i wybiera moment, w którym będą one najbardziej skuteczna
- e. Skutecznie wykorzystuje poczucie humoru w celu uzyskania efektu lekkości i energii
- f. Zmienia punkty widzenia, zachowując pewność siebie, i eksperymentuje z nowymi możliwościami działania
- g. Okazuje pewność siebie podczas pracy z silnymi emocjami i potrafi kontrolować swoje zachowanie, nie ulegając zdominowaniu przez emocje klienta i omijając związane z nimi pułapki.

C. SKUTECZNA KOMUNIKACJA

Aktywne słuchanie — umiejętność pełnego skoncentrowania się na tym, co mówi klient i czego nie mówi, zrozumienia znaczenia wypowiedzianych słów w kontekście pragnień klienta i jego wspierania podczas prób wyrażenia poglądów.

- a. Zajmuje się klientem i dostosowuje się do jego rozkładu, zamiast dostosowywać jego rozkład zajęć do swojego
- b. Słyszy informacje o problemach, celach, wartościach i przekonaniach klienta dotyczących tego, co jest możliwe, a co nie
- c. Rozróżnia słowa, ton głosu i język ciała
- d. Podsumowuje, parafrazuje i powtarza słowa klienta w celu zapewnienia jasności i zrozumienia
- e. Zachęca do wyrażania uczuć, spostrzeżeń, niepokojów, przekonań, sugestii itp. przez klienta; akceptuje je, analizuje i popiera
- f. Integruje pomysły i sugestie klienta oraz je wykorzystuje
- g. Podsumowuje lub rozumie istotną treść informacji przekazywanych przez klienta i pomaga mu je przekazać zamiast się angażować w opowiadanie długich historii
- h. Pozwala klientowi dawać upust swoim uczuciom lub oczyszczać sytuację bez osądzania i dodatkowych uwag, aby przejść do kolejnych kroków.

Zadawanie pytań wywierających silny efekt — umiejętność zadawania pytań, które powodują ujawnienie informacji wymaganych do uzyskania maksymalnych korzyści dla relacji coacha i klienta.

- a. Zadaje pytania odzwierciedlające aktywne słuchanie i zrozumienie perspektywy klienta
- b. Zadaje pytania wywołujące odkrycia, refleksje, zaangażowanie lub działanie (np. takie, które podważają założenia klienta)
- c. Zadaje otwarte pytania, dzięki którym pojawia się większa jasność, możliwości lub nowe informacje
- d. Zadaje pytania, które powodują, że klient zmierza w pożądanym przez siebie kierunku, a nie takie, które powodują, że usprawiedliwia się on lub patrzy w przeszłość.

Bezpośrednia komunikacja — umiejętność skutecznego komunikowania się podczas sesji coachingu oraz stosowania języka wywierającego na klienta możliwie największy wpływ

- a. Podczas przekazywania informacji, w tym informacji zwrotnych, wyraża się w jasny, wyraźny sposób
- b. Formułuje myśli na nowo i wyraża je, aby ułatwić klientowi spojrzenie z innej perspektywy na to, czego nie jest pewien
- c. W jasny sposób określa cele coachingu, plan spotkań, cel metod lub ćwiczeń
- d. Podczas kontaktów z klientem stosuje język, który jest odpowiedni i wyraża szacunek wobec klienta (np. język niezawierający elementów seksizmu i rasizmu, nietechniczny i nie żargon)
- e. Stosuje metafory i analogie, aby ułatwić przedstawienie danej kwestii lub przekazu słownego.

D. UŁATWIANIE NAUKI I OSIĄGANIA WYNIKÓW

Budowanie świadomości — umiejętność integrowania i dokładnego oceniania różnych źródeł informacji oraz dokonywania interpretacji, które ułatwiają klientowi uzyskanie świadomości i osiągnięcie uzgodnionych wyników.

- a. Wychodzi poza to, o czym się mówi podczas oceny problemów klienta, i nie ogranicza go dokonany przez klienta opis
- b. Wywołuje zapytania w celu uzyskania głębszego zrozumienia, świadomości i jasności
- c. Określa ukryte niepokoje klienta, typowe i ustalone sposoby postrzegania przez niego siebie samego oraz świata, różnice pomiędzy faktami i interpretacją, rozbieżności pomiędzy myślami, uczuciami i działaniem
- d. Pomaga klientom w odkrywaniu nowych myśli, przekonań, spostrzeżeń, emocji, nastrojów itd., które umacniają u nich umiejętności podejmowania działania i osiągnięcia istotnych dla niego celów
- e. Przedstawia klientom szersze perspektywy i angażuje się, aby zmienić ich punkt widzenia i znaleźć nowe możliwości działania
- f. Pomaga klientom dostrzec inne, powiązane wzajemnie czynniki, które wywierają wpływ na ich zachowania (np. myśli, uczucia, ciało i doświadczenia)
- g. Wyraża przemyślenia w przydatny i znaczący sposób
- h. Identyfikuje główne mocne strony i najważniejsze obszary wymagające nauki oraz najważniejsze problemy, które należy rozwiązać podczas procesu coaching
- i. Kiedy odkrywa rozbieżności pomiędzy słowami i czynami, prosi klienta o rozróżnianie kwestii błahych od znaczących oraz zachowań pojawiających się w danych sytuacjach od tych, które się powtarzają.

9. Opracowywanie działań — umiejętność współtworzenia z klientem możliwości ciągłego uczenia się podczas sesji coachingu oraz w sytuacjach związanych z życiem i pracą, a także podejmowania nowych działań, które będą w najbardziej efektywny sposób prowadzić do osiągnięcia uzgodnionych wyników

- a. Przeprowadza burze mózgów i pomaga klientowi określać działania umożliwiające wykazywanie, praktykowanie i pogłębianie nowych wiadomości
- b. Pomaga klientowi skoncentrować się na określonych problemach i możliwościach, które są najważniejsze w odniesieniu do uzgodnionych celów związanych z coachingiem, a także je systematycznie analizować
- c. Angażuje klienta w analizowanie innych pomysłów i rozwiązań, ocenianie innych możliwości oraz podejmowanie powiązanych decyzji
- d. Popiera aktywne eksperymentowanie i odkrywanie samego siebie; podczas tych działań klient stosuje omówione i opanowane informacje w pracy lub w życiu natychmiast po sesjach
- e. Świątuje sukcesy i możliwości rozwoju klienta w przyszłości
- f. Podważa założenia i poglądy klienta, aby doprowadzić do pojawienia się nowych pomysłów i odkryć nowe możliwości działania
- g. Popiera lub przedstawia punkty widzenia powiązane z celami klienta i bez dodatkowego działania angażuje klienta w ich rozważanie
- h. Pomaga klientowi „Teraz” podczas sesji coaching, zapewniając natychmiastowe wsparcie
- i. Zachęca, sięga dalej i podważa poglądy, ale zachowuje dogodne tempo nauki.

Planowanie i wyznaczanie celów — umiejętność opracowywania z klientem i utrzymywania efektywnego planu coachingu.

- a. Łączy zgromadzone informacje i określa z klientem plan coachingu oraz cele związane z rozwojem, które obejmują rozwiązanie problemów i główne obszary wymagające nauki i rozwoju
- b. Tworzy plan zawierający osiągalne, wymierne i określone wyniki oraz wyznacza daty docelowe
- c. Wprowadza w planie poprawki, które okazują się konieczne podczas procesu coachingu lub wynikają ze zmiany sytuacji
- d. Pomaga klientowi identyfikować różne zasoby przeznaczone do nauki (np. książki, inni specjaliści) i uzyskiwać do nich dostęp
- e. Identyfikuje wczesne sukcesy, które są istotne dla klienta, i wyznacza je jako cele.

Zarządzanie postępami i odpowiedzialność — umiejętność koncentrowania uwagi na kwestiach istotnych dla klienta oraz pozostawianie klientowi odpowiedzialności za podejmowanie działania.

W jasny sposób prosi klienta o wykonanie działań, które przybliżą mu określone cele

- b. Okazuje zainteresowanie po fakcie, pytając klienta o działania, w które się zaangażował podczas poprzednich sesji
- c. Wyraża uznanie dla osiągnięć klienta oraz tego, czego nie zrobił, nauczył się lub sobie uświadomił od poprzednich sesji coachingu
- d. W efektywny sposób przygotowuje, organizuje i przegląda z klientem informacje uzyskane podczas sesji
- e. Zapewnia klientowi aktualne informacje pomiędzy sesjami, koncentrując uwagę na planie coachingu i wynikach, uzgodnionych kierunkach działania i tematach na następne sesje
- f. Koncentruje się na planie coachingu, ale jest też otwarty na skorygowanie zachowań i działań opartych na procesie coachingu oraz zmiany kierunku podczas sesji
- g. Jest w stanie poruszać się pomiędzy płaszczyznami szerszego obrazu przedstawiającego kierunek rozwoju klienta, ustalania kontekstu dla omawia-

nych kwestii i pożądanego kierunku rozwoju klienta

h. Popiera samodyscyplinę u klienta i przenosi na niego odpowiedzialność za realizację zamierzeń, wyniki celowego działania lub określony plan z powiązanymi ramami czasowymi

i. Rozwija u klienta umiejętność podejmowania decyzji, rozwiązywania głównych problemów i samorozwoju (otrzymywanie informacji zwrotnych, określanie priorytetów, ustalanie tempa nauki, refleksje i nauka na podstawie doświadczeń)

j. W pozytywny sposób komunikuje klientowi, że nie podjął uzgodnionych działań.

4.4.6 Zał. F: Notki biograficzne

Autor

Magdalena Kołodkiewicz Niezależny konsultant HRM z 10-letnim doświadczeniem w realizacji projektów HR dla polskich i międzynarodowych koncernów. W latach 2003-2006 coach trener w projekcie Peer to Peer w Multibanku i executive coach dla BASF Polska, obecnie w trakcie podejmowania decyzji o wyborze szkoły coachingu. Dziennikarz - freelancer

Zespół konsultacyjny

Agnieszka Stegenka Niezależny konsultant HR. Ponad osiem lat doświadczenia zawodowego w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w tym przez ponad cztery lata odpowiedzialność za tzw. twarde i miękkie HR w firmach z branży lotniczej i w turystyce. Absolwentka ekonomii, podyplomowych studiów w zakresie szkoleń i rozwoju, PR. Aktualnie studiuje dziennikarstwo i komunikację społeczną na Uniwersytecie Wrocławskim.

Arkadiusz Siechowicz Coach, trener konsultant i analityk biznesowy. Założyciel i partner w firmie Milestone Group, Starszy konsultant AchieveGlobal, wiceprezes Polskiego Stowarzyszenia Coachingu, członek ICF Polska, certyfikaty Richmond upon Thames College i City Lit akredytowany w Institute of Leadership and Management

Dorota Dańczak-Król Certyfikowany Coach Norman Benett Academy oraz EMCC, prawnik, doradca handlowy i konsultant z branży HRM. Prowadzi biznes i life coaching, coaching branżowy dla prawników, pracuje metodami coachinowymi z dziećmi, młodzieżą i rodzicami.

Dorota Hoffmann Niezależny konsultant i coach, trener Komunikacji Transformacyjnej, Uczy odkrywania możliwości i ich uruchamiania prowadząc coaching dla menedżerów i zespołów. Prezes Polskiego Stowarzyszenia Coachingu, członek ICC i ICF Polska.

Eliza Kruszevska Niezależny coach certyfikowany przez ICC oraz Team Coaching International; jej metoda coachingowa oparta jest na mindfulness. Właścicielka ZenCO coaching, posiada kilkunastoletnie doświadczenie biznesowe w branży finansowej, handlowej, media i public relations. Współpracuje z firmą inTandem, jest członkiem Komisji Coachingu PIFS i Polskiego Stowarzyszenia Mindfulness

Ewa Zięcina Coach, senior konsultant HR. Od 2000 r. zajmuje się oceną kompetencji i rozwijaniem potencjału menedżerów. Prowadzi coachingi menedżerskie i rozwoju osobistego. Członek ICF Polska, Polskiego Stowarzyszenia Coachingu i Komisji Coachingu PIFS.

Izabela Wanatowicz Manager HR, niezależny coach i trener z ponad 8-letnim doświadczeniem w realizacji szkoleń w zakresie sprzedaży i rozwoju osobistego. Akredytowany konsultant metodologii Insights używanej w procesie rekrutacji i szkolenia kadry pracowniczej

Paweł Sopkowski Partner Zarządzający firmy Coaching Center, Senior Trener, rozwojem ludzi i organizacji zajmuje się od 1993 roku, w tym coachingiem od 10 lat, założyciel i członek Komisji Coachingu przy PIFS, członek Polskiej Izby Coachingu

