



## GESTALT W COACHINGU

### – założenia, proces i zastosowanie podejścia *Gestalt* w pracy coachingowej

#### Wprowadzenie

Podejście Gestalt od wielu lat wywiera istotny wpływ na rozwój współczesnego coachingu, zwłaszcza nurtów humanistycznych, relacyjnych i rozwojowych. Choć Gestalt wywodzi się z psychoterapii, jego podstawowe założenia, dotyczące świadomości, kontaktu, odpowiedzialności, samoregulacji organizmicznej i jakości relacji znalazły szerokie zastosowanie również poza kontekstem psychoterapii – w pracy coachingowej, szczególnie w obszarach związanych z rozwojem osobistym, przywództwem, komunikacją interpersonalną i funkcjonowaniem organizacji.

W praktyce coaching inspirowany Gestaltem różni się od klasycznych, nacechowanych pewną „zadaniowością” modeli coachingowych. W centrum procesu nie znajduje się wyłącznie realizacja celu, lecz sposób funkcjonowania klienta: jego świadomość, kontakt ze sobą i otoczeniem, dominujące wzorce relacyjne, emocjonalne i poznawcze, a także jakość obecności w aktualnym doświadczeniu.

W literaturze anglojęzycznej można spotkać określenia takie jak *Gestalt coaching*, *Gestalt-based coaching* czy *Gestalt organizational coaching*. Szczególnie istotny wpływ na rozwój tego nurtu mieli Edwin Nevis, Peter Philippon, Richard Bandler, Erving i Miriam Polster, a także ośrodki zajmujące się Gestalt organizacyjnym (np. GPO Institute).

#### Geneza podejścia Gestalt

Podejście Gestalt wywodzi się z psychologii postaci (*Gestaltpsychologie*), rozwijanej na początku XX wieku przez Maxa Wertheimera, Kurta Koffkę i Wolfganga Köhlera. Psychologia postaci zakładała, że człowiek postrzega rzeczywistość jako zorganizowane całości, a nie zbiór oddzielnych elementów. Zasada „całość jest czymś więcej niż sumą części” stała się jednym z fundamentów późniejszej terapii Gestalt.

Twórcami psychoterapii Gestalt byli Fritz Perls, Laura Perls oraz Paul Goodman. Podejście to rozwijało się pod wpływem wielu nurtów: psychoanalizy, egzystencjalizmu, fenomenologii, filozofii dialogu Martina Bubera, teorii pola Kurta Lewina, psychologii humanistycznej oraz koncepcji organizmicznych Goldsteina.

Gestalt od początku podkreślał znaczenie:

- świadomości aktualnego doświadczenia,
- autentycznego kontaktu,
- odpowiedzialności za własne wybory,
- integracji emocji, myśli i doświadczeń cielesnych,
- relacyjnego charakteru funkcjonowania człowieka.

W przeciwieństwie do podejść skoncentrowanych na analizie przeszłości lub interpretacji nieświadomych treści, Gestalt skupiał się przede wszystkim na tym, „jak” człowiek funkcjonuje w bieżącej chwili.



## **Gestalt a coaching**

Przeniesienie założeń Gestalt do coachingu nastąpiło głównie poprzez rozwój coachingu organizacyjnego i pracy z liderami. Szczególną rolę odegrał Edwin Nevis, który adaptował zasady Gestalt do konsultingu organizacyjnego i rozwoju przywództwa.

Coaching Gestalt nie stanowi jednorodnej, formalnie zdefiniowanej szkoły coachingu. Jest raczej sposobem rozumienia procesu rozwojowego i relacji coachingowej. W praktyce oznacza to, że coach korzystający z inspiracji Gestalt:

- zwraca uwagę na proces, a nie wyłącznie treść rozmowy,
- koncentruje się na świadomości klienta,
- obserwuje sposób budowania kontaktu,
- uwzględnia sygnały płynące z ciała, emocji i relacji,
- pracuje w oparciu o aktualne doświadczenie klienta,
- traktuje relację coachingową jako istotny element procesu.

W przeciwieństwie do modeli stricte dyrektywnych lub silnie zadaniowych, coaching Gestalt nie ogranicza się do wyznaczania celów i planowania działań. Cele są ważne, jednak równie istotne staje się pytanie, w jaki sposób klient funkcjonuje podczas ich realizacji oraz jakie mechanizmy utrudniają mu kontakt ze sobą, innymi ludźmi lub własnymi potrzebami.

## **Kluczowe założenia nurtu Gestalt w coachingu**

### **1. Świadomość (*awareness*)**

Jednym z centralnych pojęć Gestalt jest świadomość. Nie chodzi tu wyłącznie o intelektualne rozumienie siebie, ale o pełniejsze dostrzeganie własnego doświadczenia: emocji, reakcji cielesnych, sposobu myślenia, impulsów, napięć i wzorców relacyjnych.

W coachingu Gestalt rozwijanie świadomości stanowi podstawowy mechanizm zmiany. Zakłada się, że człowiek posiada naturalną zdolność do samoregulacji i adaptacji, pod warunkiem że pozostaje w dostatecznie dobrym kontakcie ze swoim doświadczeniem. Innymi słowy, wiele trudności nie wynika wyłącznie z braku kompetencji czy motywacji, lecz z ograniczonej świadomości własnych potrzeb, emocji, mechanizmów obronnych lub sposobów budowania relacji.

W praktyce coach Gestalt nie koncentruje się jedynie na dostarczaniu informacji zwrotnych czy wspólnym planowaniu działań. Znaczna część procesu polega na wspieraniu klienta w zauważaniu tego, co dzieje się z nim „tu i teraz”. Może to dotyczyć aktualnie przeżywanych emocji, reakcji pojawiających się podczas rozmowy, sposobu reagowania na trudne sytuacje czy powtarzających się wzorców interpersonalnych. Coach pomaga klientowi dostrzec, czego unika, jakie potrzeby pozostają niezauważone lub niespełnione oraz w jaki sposób organizuje swoje doświadczenie.

Świadomość w Gestalcie nie jest traktowana jako bierna obserwacja siebie. Zakłada się, że samo pełniejsze uświadomienie sobie własnego funkcjonowania może prowadzić do zmiany. Człowiek, który



zaczyna zauważać swoje reakcje, napięcia czy automatyczne sposoby działania, uzyskuje większą możliwość wyboru i bardziej świadomego reagowania na sytuacje życiowe oraz zawodowe.

W coachingu Gestalt rozwijanie świadomości stanowi podstawowy mechanizm zmiany. Zakłada się, że człowiek posiada naturalną zdolność do samoregulacji i adaptacji, jeśli ma wystarczający kontakt ze swoim doświadczeniem.

Coach nie koncentruje się więc wyłącznie na udzielaniu informacji zwrotnych czy proponowaniu rozwiązań, lecz pomaga klientowi zauważyć:

- co aktualnie przeżywa,
- czego doświadcza w relacji,
- jakie wzorce się powtarzają,
- czego unika,
- jakie potrzeby pozostają niezauważone lub niespełnione.

## **2. Kontakt i granice kontaktu**

Kolejnym kluczowym pojęciem w Gestalcie jest kontakt. Oznacza on sposób, w jaki człowiek wchodzi w relację ze sobą, z innymi ludźmi oraz z otoczeniem. Kontakt nie sprowadza się jedynie do komunikacji interpersonalnej, lecz odnosi się do ogólnej zdolności do bycia obecnym w relacji, zauważania własnych potrzeb i reagowania na rzeczywistość w sposób adekwatny do sytuacji.

W podejściu Gestalt zdrowe funkcjonowanie wiąże się z elastycznym regulowaniem granic kontaktu. Człowiek potrzebuje zarówno zdolności do bycia blisko innych ludzi, jak i umiejętności oddzielania siebie od otoczenia. Trudności pojawiają się wtedy, gdy granice kontaktu stają się zbyt sztywne lub zbyt rozmyte. Może to prowadzić do nadmiernego dystansu, wycofania albo przeciwnie – do trudności z autonomią i nadmiernego podporządkowywania się innym.

W coachingu analiza sposobu budowania kontaktu może dotyczyć wielu obszarów funkcjonowania klienta. Często obejmuje relacje zawodowe, sposób komunikacji w zespole, trudności przywódcze czy konflikty interpersonalne. Klient może doświadczać problemów związanych z wyrażaniem własnych potrzeb, unikaniem konfrontacji lub nadmiernym dostosowywaniem się do oczekiwań innych osób. W pracy coachingowej istotne staje się wtedy nie tylko omawianie konkretnych sytuacji, ale również zauważanie, w jaki sposób klient buduje relację z coachem oraz jakie mechanizmy pojawiają się w bezpośrednim kontakcie.

Gestalt opisuje również różne mechanizmy zakłócające kontakt. Należą do nich m.in. introjeksja, projekcja, retrofleksja, defleksja, konfluencja i egotyzm. Mechanizmy te nie są traktowane jako objawy patologii, lecz jako sposoby adaptacji do środowiska, które w określonych warunkach mogły pełnić funkcję ochronną.

Introjeksja polega na bezrefleksyjnym przejmowaniu przekonań, norm lub oczekiwań z otoczenia. Projekcja wiąże się z przypisywaniem innym ludziom własnych emocji, impulsów lub cech, których człowiek nie chce lub nie potrafi w sobie rozpoznać. Retrofleksja oznacza kierowanie energii i emocji przeciwko sobie zamiast wyrażania ich na zewnątrz. Defleksja polega na unikaniu pełnego kontaktu poprzez żartowanie, zmianę tematu lub intelektualizację. Konfluencja wiąże się z rozmyciem granic



między sobą a innymi ludźmi, natomiast egotyzm odnosi się do nadmiernej koncentracji na kontroli własnego doświadczenia.

W coachingu mechanizmy te mogą ograniczać skuteczność działania klienta, utrudniać budowanie autentycznych relacji lub wpływać na sposób podejmowania decyzji. Zadaniem coacha nie jest jednak „eliminowanie” tych mechanizmów, lecz zwiększanie świadomości ich funkcjonowania i pomaganie klientowi w rozwijaniu bardziej elastycznych sposobów kontaktu.

### **3. Fenomenologia**

Podejście Gestalt opiera się na fenomenologii, czyli sposobie pracy skoncentrowanym na opisie doświadczenia takim, jakie pojawia się ono w danym momencie. Fenomenologia zakłada rezygnację z przedwczesnych interpretacji i diagnozowania na rzecz możliwie bezpośredniego kontaktu z doświadczeniem klienta.

W praktyce coachingowej oznacza to koncentrację na obserwowalnych zjawiskach. Coach zwraca uwagę nie tylko na treść wypowiedzi klienta, ale również na sposób mówienia, zmiany tonu głosu, napięcia w ciele, pauzy, tempo wypowiedzi czy emocje pojawiające się podczas rozmowy. Istotne może być także to, w jaki sposób klient organizuje swoją narrację – na przykład czy mówi głównie o innych ludziach, unika mówienia o sobie, racjonalizuje doświadczenia lub pomija emocjonalny wymiar sytuacji.

Fenomenologiczne podejście wymaga od coacha dużej uważności oraz powstrzymywania się od szybkiego interpretowania zachowań klienta. Coach nie zakłada, że „wie lepiej”, co oznacza dane doświadczenie lub reakcja. Zamiast tego stara się wspólnie z klientem eksplorować pojawiające się zjawiska i sprawdzać, jakie znaczenie nadaje im sam klient. Przykładowo, zamiast interpretować napięcie w głosie klienta jako oznakę lęku, coach może zwrócić uwagę na obserwowane zjawisko i zaprosić klienta do refleksji nad tym, czego aktualnie doświadcza. Taki sposób pracy pozwala uniknąć narzucania gotowych znaczeń oraz wspiera rozwijanie autonomicznej świadomości klienta.

Fenomenologia stanowi również zabezpieczenie przed nadmierną eksperckością coacha. W podejściu Gestalt zakłada się, że klient jest ekspertem od własnego doświadczenia, a rolą coacha jest tworzenie warunków do jego pogłębiania i lepszego rozumienia.

### **4. Relacja Ja–Ty**

Istotny wpływ na rozwój Gestalt wywarła filozofia dialogu Martina Bubera, szczególnie koncepcja relacji „Ja–Ty”. Buber opisywał dwa podstawowe sposoby odnoszenia się do innych ludzi. Relacja „Ja–To” ma charakter instrumentalny – druga osoba staje się obiektem, środkiem do celu lub przedmiotem analizy. Relacja „Ja–Ty” oznacza natomiast autentyczne spotkanie dwóch podmiotów, oparte na obecności, wzajemnym uznaniu i dialogu.

W coachingu Gestalt relacja coachingowa nie jest traktowana wyłącznie jako techniczne narzędzie służące realizacji celu klienta. Sama jakość kontaktu pomiędzy klientem a coachem stanowi istotny element procesu rozwojowego. Zakłada się, że to, co dzieje się w relacji coachingowej, może odzwierciedlać szersze wzorce funkcjonowania klienta obecne również w innych relacjach zawodowych i osobistych.



Przykładowo klient, który ma trudność z wyrażaniem własnych potrzeb w życiu zawodowym, może również unikać konfrontowania się z coachem lub nadmiernie dostosowywać się do jego oczekiwań. Z kolei osoba silnie kontrolująca relacje interpersonalne może próbować kontrolować również przebieg procesu coachingowego. W podejściu Gestalt takie zjawiska stają się ważnym materiałem do pracy.

Relacja Ja–Ty wymaga jednak od coacha wysokiego poziomu samoświadomości i zdolności do autorefleksji. Coach powinien być świadomy własnych reakcji emocjonalnych, uprzedzeń, impulsów i sposobów wchodzenia w relację. Istotne znaczenie ma również rozumienie granic procesu coachingowego oraz odpowiedzialność etyczna związana z pracą relacyjną.

Podejście Gestalt zakłada, że autentyczny kontakt może sam w sobie mieć znaczenie rozwojowe. Klient, który doświadcza relacji opartej na obecności, akceptacji i rzeczywistym dialogu, może stopniowo rozwijać większą świadomość siebie oraz bardziej autentyczne sposoby funkcjonowania w relacjach z innymi ludźmi.

### **Proces coachingowy w podejściu Gestalt**

Proces coachingowy inspirowany podejściem Gestalt zazwyczaj różni się od klasycznych, ustrukturyzowanych modeli coachingowych. Choć cele klienta nadal pozostają ważnym elementem pracy, sam proces nie koncentruje się wyłącznie na planowaniu działań, monitorowaniu rezultatów czy analizie efektywności. W centrum zainteresowania znajduje się przede wszystkim sposób funkcjonowania klienta – to, jak organizuje swoje doświadczenie, w jaki sposób buduje relacje, reaguje emocjonalnie i kontaktuje się ze sobą oraz otoczeniem.

W coachingu Gestalt zakłada się, że trudności klienta często nie wynikają jedynie z braku kompetencji czy strategii działania, ale z utrwalonych wzorców funkcjonowania, ograniczonej świadomości własnych reakcji lub sztywnego sposobu adaptowania się do sytuacji. Z tego względu proces coachingowy ma charakter bardziej eksploracyjny i relacyjny niż w wielu nurtach skoncentrowanych głównie na osiągnięciu celów.

Coach zwraca uwagę nie tylko na treść wypowiedzi klienta, ale także na sposób organizowania doświadczenia. Istotna staje się jakość kontaktu klienta z własnymi emocjami, reakcjami cielesnymi i aktualnymi potrzebami. Ważnym obszarem obserwacji jest również dynamika relacyjna – zarówno w opowieściach klienta o innych relacjach, jak i w samym kontakcie coachingowym. To, co dzieje się pomiędzy klientem a coachem, bywa traktowane jako ważne źródło informacji o sposobie funkcjonowania klienta w szerszym kontekście interpersonalnym.

W praktyce proces coachingowy może obejmować eksplorację aktualnych doświadczeń klienta, analizę sytuacji interpersonalnych czy rozwijanie świadomości emocjonalnej. Często pojawia się także praca z ciałem i świadomością somatyczną. Gestalt zakłada bowiem, że doświadczenie człowieka nie ogranicza się wyłącznie do poziomu poznawczego. Napięcia mięśniowe, sposób oddychania, postawa ciała czy zmiany energii mogą dostarczać istotnych informacji o przeżywanych emocjach, konfliktach wewnętrznych lub sposobach regulacji napięcia.

Proces może obejmować również dialogi wewnętrzne, analizę sprzecznych potrzeb lub różnych części osobowości klienta. W podejściu Gestalt zakłada się, że człowiek często doświadcza wewnętrznych konfliktów pomiędzy różnymi tendencjami – np. potrzebą autonomii i potrzebą bliskości, dążeniem do sukcesu i potrzebą bezpieczeństwa czy spontanicznością i potrzebą kontroli. Uświadomienie sobie tych



napięcie może prowadzić do bardziej świadomego podejmowania decyzji i większej integracji doświadczenia.

Istotnym elementem procesu jest także obserwacja tego, czego klient unika lub co pomija w swoim sposobie opowiadania o rzeczywistości. Unikanie emocji, intelektualizacja, nadmierna koncentracja na analizie lub trudność z zatrzymaniem się przy własnym doświadczeniu mogą być ważnymi sygnałami dotyczącymi sposobu funkcjonowania klienta.

Pomimo licznych podobieństw do psychoterapii Gestalt coaching nie koncentruje się na leczeniu zaburzeń psychicznych ani pracy z głęboką traumą. Głównym celem pozostaje wspieranie rozwoju, zwiększanie świadomości i poprawa funkcjonowania klienta w określonych obszarach życia osobistego lub zawodowego. Granica pomiędzy coachingiem a psychoterapią wymaga jednak dużej uważności i kompetencji prowadzącego. Coach pracujący w podejściu Gestalt powinien potrafić rozpoznawać sytuacje, w których klient potrzebuje wsparcia terapeutycznego, a nie wyłącznie procesu rozwojowego.

### **Eksperyment w coachingu Gestalt**

Charakterystycznym elementem podejścia Gestalt jest eksperyment. Wbrew potocznym skojarzeniom nie oznacza on stosowania efektywnych technik czy wywoływania silnych reakcji emocjonalnych. Eksperyment stanowi raczej propozycję doświadczenia, która ma umożliwić klientowi pełniejsze zauważenie własnych mechanizmów funkcjonowania, emocji lub sposobów budowania kontaktu.

Eksperyment nie jest stosowany mechanicznie ani według sztywnego schematu. Powstaje zazwyczaj w odpowiedzi na aktualny proces klienta i jest dostosowany do tego, co pojawia się podczas sesji. Jego celem nie jest „naprawianie” klienta czy wywoływanie zmiany za wszelką cenę, lecz stworzenie warunków do poszerzenia świadomości i doświadczenia czegoś nowego.

Eksperyment może przyjmować różne formy. Czasem polega na zmianie perspektywy lub zaproszeniu klienta do spojrzenia na sytuację z punktu widzenia innej osoby. Innym razem może obejmować dialog pomiędzy różnymi częściami siebie, np. pomiędzy częścią kontrolującą a spontaniczną lub pomiędzy potrzebą bezpieczeństwa a potrzebą autonomii. W pracy coachingowej wykorzystywane bywają również metafory, odgrywanie trudnych sytuacji interpersonalnych czy eksplorowanie emocji pojawiających się „tu i teraz” podczas sesji.

W podejściu Gestalt istotne znaczenie ma również praca z ciałem. Eksperyment może polegać na zatrzymaniu automatycznej reakcji, zauważeniu napięcia w ciele, zmianie pozycji lub świadomym pogłębieniu określonego doświadczenia emocjonalnego. Tego rodzaju działania mają pomóc klientowi lepiej zrozumieć własne reakcje oraz zwiększyć kontakt z aktualnym doświadczeniem.

Ważnym elementem eksperymentu jest dobrowolność i bezpieczeństwo klienta. Coach nie powinien narzucać eksperymentów ani wykorzystywać ich w sposób konfrontacyjny czy manipulacyjny. Współczesne podejście Gestalt odchodzi od niektórych dawnych, bardziej intensywnych form pracy kojarzonych z Fritzem Perlssem, kładąc większy nacisk na dialog, współpracę i respektowanie granic klienta.

Celem eksperymentu nie jest wywołanie emocjonalnego „efektu”, ale umożliwienie klientowi doświadczenia czegoś, czego wcześniej nie zauważał lub unikał. Dzięki temu klient może lepiej zrozumieć własne schematy funkcjonowania i rozwijać bardziej elastyczne sposoby reagowania w relacjach oraz sytuacjach zawodowych.



## **Gestalt coaching w organizacjach**

Podejście Gestalt znalazło szerokie zastosowanie w pracy z organizacjami, liderami i zespołami. Szczególny wpływ na rozwój Gestalt organizacyjnego miał Edwin Nevis, który adaptował założenia terapii Gestalt do konsultingu organizacyjnego oraz coachingu menedżerskiego.

W kontekście organizacyjnym Gestalt koncentruje się nie tylko na indywidualnych kompetencjach lidera, ale również na procesach zachodzących w relacjach, zespołach i całym systemie organizacyjnym. Duże znaczenie przypisuje się świadomości procesu grupowego, analizie dynamiki relacyjnej oraz rozumieniu zjawiska oporu wobec zmian.

W podejściu Gestalt opór nie jest traktowany wyłącznie jako problem czy brak motywacji. Często rozumiany jest jako naturalna reakcja organizmu lub systemu na zmianę, która może wiązać się z poczuciem zagrożenia, utratą stabilności lub naruszeniem dotychczasowych sposobów funkcjonowania. W pracy coachingowej i organizacyjnej analiza oporu może dostarczać cennych informacji o potrzebach, obawach i mechanizmach funkcjonujących w zespole lub organizacji.

Istotnym obszarem pracy staje się także kontakt interpersonalny i zdolność regulowania granic. Liderzy często funkcjonują pomiędzy przeciwstawnymi wymaganiami – potrzebą budowania relacji i koniecznością stawiania granic, wspierania pracowników i egzekwowania odpowiedzialności, otwartości na dialog i potrzebą podejmowania decyzji. Coaching Gestalt pomaga rozwijać większą świadomość tych napięć oraz bardziej elastyczne sposoby reagowania.

W coachingu menedżerskim podejście Gestalt wspiera rozwój świadomości stylu komunikacji, umiejętności pracy z konfliktem oraz zdolności rozpoznawania emocji pojawiających się w zespole. Szczególne znaczenie ma tu autentyczność przywództwa. Lider nie jest postrzegany wyłącznie jako osoba realizująca cele organizacyjne, lecz jako uczestnik relacji wpływający na klimat emocjonalny i sposób funkcjonowania zespołu.

Podejście Gestalt podkreśla również odpowiedzialność lidera za własny wpływ na innych ludzi. W praktyce oznacza to rozwijanie świadomości tego, jak sposób komunikacji, poziom napięcia emocjonalnego, styl reagowania na konflikty czy poziom kontroli wpływają na relacje i efektywność zespołu.

Istotnym elementem Gestalt organizacyjnego jest także teoria pola, wywodząca się z prac Kurta Lewina. Zakłada ona, że zachowań jednostki nie można analizować w oderwaniu od kontekstu, w którym funkcjonuje. Problemy lidera, trudności komunikacyjne czy konflikty zespołowe są zawsze osadzone w szerszym systemie organizacyjnym i relacyjnym. Oznacza to, że skuteczna praca coachingowa wymaga uwzględniania nie tylko indywidualnych cech klienta, ale również warunków organizacyjnych, kultury firmy, struktury relacji i dynamiki całego systemu.

## **Ograniczenia i kontrowersje**

Choć podejście Gestalt wnosi do coachingu dużą wartość, nie jest wolne od ograniczeń. Jednym z problemów jest ryzyko rozmycia granicy pomiędzy coachingiem a psychoterapią. Niektórzy coachowie, korzystając z technik Gestalt, podejmują pracę z obszarami wymagającymi kompetencji terapeutycznych.



Kolejnym wyzwaniem jest trudność operacjonalizacji części pojęć Gestalt. Takie terminy jak „świadomość”, „kontakt” czy „obecność” bywają interpretowane bardzo różnie, co utrudnia standaryzację procesu.

Podejście Gestalt bywa również krytykowane za:

- nadmierną subiektywność,
- ograniczoną ilość badań empirycznych,
- ryzyko zbyt intuicyjnej pracy,
- możliwość nadużyć wynikających z braku struktury.

Jednocześnie wielu praktyków podkreśla, że właśnie relacyjny i procesowy charakter Gestalt stanowi jego największą wartość w pracy rozwojowej.

### **Zakończenie**

Gestalt w coachingu stanowi podejście skoncentrowane nie tylko na realizacji celów, ale przede wszystkim na jakości funkcjonowania człowieka w kontakcie ze sobą i otoczeniem. Integruje perspektywę psychologiczną, relacyjną i fenomenologiczną, podkreślając znaczenie świadomości, odpowiedzialności i autentycznego kontaktu.

W praktyce coaching inspirowany Gestaltem może być szczególnie wartościowy w pracy z osobami, które:

- doświadczają powtarzalnych wzorców interpersonalnych,
- mają trudności z autentycznym kontaktem,
- funkcjonują silnie zadaniowo przy ograniczonym kontakcie z emocjami,
- potrzebują pogłębionej refleksji nad swoim sposobem działania,
- rozwijają kompetencje przywódcze i relacyjne.

Jednocześnie skuteczne stosowanie tego podejścia wymaga od coacha wysokiego poziomu samoświadomości, dojrzałości relacyjnej oraz umiejętności rozróżniania procesu coachingowego od psychoterapii.

**Sprawdź najbliższe szkolenie**  <https://ipri.com.pl/gestaltcoaching.php>