

AGATA PŁATEK

COACH – PEDAGOG INNOWACYJNY

Już w początkach XX wieku badacze myśli pedagogicznej, tacy chociażby jak Bogdan Nawroczyński, czy też Ludwik Chmaj, wskazywali na to, że współczesna im myśl wychowawcza nie jest systemem zbudowanym według jednej idei przewodniej, ale pełno w niej zamętu i kontrastów, przez co często jest sprzeczna w swoich przesłankach teoretycznych, w stawianiu celów i zadań. Obserwowane w ostatnich dziesięcioleciach gwałtowne przemiany gospodarcze i społeczno-kulturowe stały się źródłem inspiracji do wygenerowania się nowych źródeł aktywności zawodowej. Dla gospodarki XXI wieku tradycyjne czynniki produkcji – praca, kapitał i ziemia – zaczynają tracić na znaczeniu na rzecz wiedzy. O wartości przedsiębiorstwa decyduje dziś wartość jego intelektualnego kapitału. Powodem wzrostu jego znaczenia jest m.in. zwiększenie ochrony patentowej i poszerzenie zakresu wartości intelektualnych, które jej podlegają, a także wprowadzenie nowego paradygmatu ekonomicznej obfitości; informacja posiada tym większą wartość, im większa liczba osób ma do niej dostęp¹.

Głównym generatorem intensywnego rozwoju gospodarki opartej na wiedzy stało się wprowadzenie założeń polityki innowacyjnej, zamierzeniem której stała się chęć wdrożenia szerokiej gamy innowacyjnych rozwiązań problemów społecznych, np. dzięki innowacjom zmniejszającym wykluczenie (*inclusive innovations*). Według jednej z klasyfikacji innowacji można wyodrębnić także innowacje antropocentryczne związane z różnymi przejawami egzystencji ludzkiej. W ramach tego typu innowacji wyróżnia się trzy podtypy: neuropsychiczne, fizjologiczne i funkcjonalno-morfologiczne².

Mgr AGATA PŁATEK – doktorantka w Instytucie Teologii Moralnej Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: bibliotekarka kul@wp.pl

¹ Por. M. MACH, *Innowacyjność a wartość przedsiębiorstwa*, w: M. STRÓŻYCKI (red.), *Innowacyjność w teorii i praktyce*, Warszawa: SGH 2006, s. 63.

² Por. M. A. WERESA, *Polityka innowacyjna*, Warszawa: PWN 2014, s. 16.

Czynnikiem, który wspomaga realizowanie innowacji, jest ukierunkowanie osobowości człowieka tak, by ta była otwarta na konstruktywne zmiany i reprezentowała profil innowacyjny. Ten typ osobowości określają takie parametry, jak: gotowość do podejmowania odpowiedzialności, otwartość, kreatywność, gotowość do twórczego współdziałania z innymi³. Doceniana dziś szczególnie kreatywność jest ujmowana jako nieodzowna cecha ekspertów. Doceniany w organizacji ekspert to ktoś, kto umie zastosować zasoby specjalistycznej wiedzy z danego obszaru do lepszego wykonywania zadań, ale także ten, kto umiejętnie przekazuje ową wiedzę i stymuluje kreatywność innych⁴. Dzięki niemu organizacja funkcjonuje szybciej i zyskuje przewagę konkurencyjną poprzez otwarcie się na nowe rozwiązania⁵. Obecnie „innowacja stała się ekonomicznie opłacalna, gospodarczo uzasadniona i oczekiwana”⁶.

Należy jednocześnie zauważyć, że była ona promowana od dawna w dziedzinie szeroko rozumianej humanistyki, w naukach do niej przynależących, m.in. w pedagogice. W Polsce fundamentalne zręby tzw. innowatyki pedagogicznej tworzył Roman Schulz, poświęcając tej tematyce wiele swoich publikacji⁷. W twórczości tego autora innowacja pedagogiczna jawi się jako ważny element doświadczenia pedagoga-praktyka, którego istotą jest wprowadzanie zmian rozwojowych, czyli takich, które polegają na przechodzeniu z pewnego stanu rzeczy w stan lepszy⁸. Schulz analizował przede wszystkim działalność innowacyjną nauczycieli i szkoły. Dziś, wraz z wejściem w obszar aktywności społecznej nowych sposobów wspomagania rozwoju jednostek i instytucji, istnieje wyraźna potrzeba poszerzania oraz modyfikacji wiedzy z zakresu innowatyki pedagogicznej poza działalność nauczycielską.

Jednym z bardzo powszechnych obecnie rozwiązań wykorzystujących innowacyjne narzędzia jest zjawisko coachingu. Podjęcie tematyki związanej z tym fenomenem jawi się jako istotne, gdyż właściwie urzeczywistniana praktyka coachingu wpisuje się w realizację polityki innowacyjnej, którą

³ Por. J. DURAJ, M. POPIERNIK-WOJDERA, *Przedsiębiorczość i innowacyjność*, Warszawa: „Difin” 2010, s. 104; K. BACHNIK, *Innowacyjność jako jeden z kluczowych elementów polityki Unii Europejskiej*, w: *Innowacyjność w teorii i praktyce*, s. 12.

⁴ Por. What is Innovative Pedagogy? http://www.researchgate.net/post/what_is_Innovative_Pedagogy2, dostęp: 7.02.2015 r.

⁵ Por. K. KLINCWICZ, *Systemy i struktury gromadzenia i rozpowszechniania wiedzy*, w: D. JEMIELNIAK, A.K. KOŹMIŃSKI (red.), *Zarządzanie wiedzą*, Warszawa: Wolters-Kluwer business 2012, s. 199.

⁶ P. KACZMAREK-KURCZAK, *Spółczesność wiedzy. Rys historyczny*, w: *Zarządzanie wiedzą*, s. 45.

⁷ Zob. np. R. SCHULZ, *Nauczyciel jako innowator*, Warszawa: WSiP 1989; TENŻE, *Studia z innowatyki pedagogicznej*, Toruń: Wydawnictwo UMK 1996.

⁸ R. SCHULZ, *Studia z innowatyki pedagogicznej*, Toruń: Wydawnictwo UMK 1996, s. 56.

w dużej mierze określa perspektywa *foresight* oznaczająca odpowiedzialne i aktywne kształtowanie przyszłości. Wyrazem realizacji założeń polityki innowacyjnej jest wdrażanie innowacyjnego podejścia do praktyki edukacyjnej polegającej na harmonijnej współpracy tutorów i pedagogów. Taki program jest przeprowadzany aktualnie w Polsce w jednej ze szkół i trwać będzie – według planu – do sierpnia 2017 r.⁹

Konieczność szukania obopólnych korzyści z korelacji między praktyką wychowawczą a działaniami coachingowymi wynika z kilku ważnych powodów. Jednym z nich jest dająca się zauważyć skuteczność oddziaływania tutorów na zmniejszenie zachowań ryzykownych w szkole i zwiększenie poczucia bezpieczeństwa uczniów. Innym ważnym powodem docenienia współpracy pedagogii (wychowania) i coachingu jest diagnozowany dzisiaj powszechnie kryzys autorytetu pedagoga. Dziś autorytet musi się nieustannie potwierdzać w działaniu, łącząc się z koniecznością nieustannego doskonalenia osobowości wychowawcy. Współcześnie pedagog, by sprostać potrzebie czasu, musi być otwarty na poszukiwanie nowych rozwiązań i metod, by proces pedagogiczny przebiegał coraz bardziej skutecznie, do czego przyczyniają się umiejętności coachingowe.

Dla zrozumienia istoty omawianego fenomenu warto przywołać kontekst historyczny kształtowania się praktyki coachingowej. Termin „coach” wywodzący się od francuskiego *coche* związany jest z węgierskim miastem Kócs, gdzie w XVI stuleciu skonstruowano pierwszy wóz konny. Pierwotnie słowa coach używano na określenie karocy lub woźnicy, a przewożenie ludzi nazywano słowem coaching¹⁰. Metafora tak pojmowanego coachingu wyraża go jako metodę i teorię psychospołecznego wsparcia. Terminu tego używano dawniej na określenie tutorów – wychowawców udzielających wsparcia w nauce i w przygotowaniu do egzaminów wstępnych na studia. W Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii pojęcie to jest stosowane powszechnie w sporcie, gdzie używa się go zamiennie ze słowem „trener”¹¹. Trening jest wykorzystywany w edukacji, w nabywaniu sztuki samodzielnego uczenia się.

Termin „coaching” ma swoje asocjacje z pojęciem „mentorin” i bywa zwykle wspólnie z nim wymieniany. Z tego też powodu wypada wspomnieć

⁹ Por. Innowacja pedagogiczna <http://www.zsuiip.pl/index/php/innowacja-ped>, dostęp: 3.02.2015 r.

¹⁰ Por. J. SURZYKIEWICZ, *Podstawy teoretyczne coachingu w pedagogice społecznej i pracy socjalnej: ku coachingowi społecznemu*, w: J. SURZYKIEWICZ, M. KULESZA (red.), *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych*, Warszawa: „Difin” 2013, s. 15-16.

¹¹ Por. tamże.

o etymologii słowa mentor. Pojęcie to wywodzi się od bohatera *Odysei* Homera – Mentora, w postać którego wcieliła się Atena, by doradzać młodemu synowi Odyseusza Telemachowi¹². Słowa „mentoring” używa się na określenie opartej na autorytecie mistrza zależności istniejącej między nim i praktykantem, znanej już w czasach średniowiecznych, kiedy to został wprowadzony system praktyk rzemieślniczych, i funkcjonującej także współcześnie. Mentor winien występować jako ten, kto służy radą, odpowiada na pytania i udziela wskazówek. Może nim zostać przełożony, który nadzorując pracę, wykazuje zarazem troskę o dobro pracownika¹³. Doświadczeni pracownicy poprzez mentoring i przekazywanie wiedzy przyspieszają proces wdrożenia do pracy i uzyskania pełnej samodzielności na stanowisku¹⁴. Nieodzownym warunkiem skuteczności mentoringu jest postrzeganie mentora jako autorytetu i wzorca w dziedzinie jego działalności¹⁵. Słowo „mentoring” jest nadużywane – np. w przypadku, gdy pracodawca czy zwierzchnik rości sobie prawo do określania siebie mianem mentora, nieumiejętnie zarządzając podwładnymi. Coaching ma wiele punktów stykowych z superwizją i różnymi rodzajami terapii.

Do początków lat osiemdziesiątych XX w. coaching był kojarzony w zasadniczej mierze ze wsparciem w sferze działalności biznesowej w odpowiedzi na zapotrzebowania na nowe, skuteczne instrumenty rozwoju, w kontekście życia zawodowego zarówno dla organizacji, jak i dla jednostek¹⁶. Szybkie rozpowszechnianie się zjawiska spowodowane jego wielką skutecznością stało się powodem do wygenerowania się nowych typów coachingu, takich jak: coaching prozdrowotny, rodzicielski, psychodynamiczny, tańca, osobowości, *life coaching*. Swą skuteczność zawdzięcza wykorzystaniu narzędzi psychologicznych, takich jak: NLP (programowanie neurolingwistyczne), a także instrumentów innowacyjnych, takich jak: *action research*, *Reflected Best Self*, SMART, TEAM¹⁷. Posługuje się także własnymi profesjonalnymi metodami, jak np.: koło życia, przemalowanie problemu, strategia Marii Magdaleny, strategia Walta Disneya, krąg możliwości, szukanie wyjątków,

¹² Por. K. KLINCEWICZ, *Systemy i struktury gromadzenia i rozpowszechniania wiedzy*, s. 197.

¹³ Por. tamże, s. 198.

¹⁴ Por. K. KLINCEWICZ, *Cele zarządzania wiedzą*, w: *Zarządzanie wiedzą*, s. 84.

¹⁵ Por. M. KULESZA, *Podstawy teoretyczne coachingu społecznego*, w: M. KULESZA, J. SURZYKIEWICZ (red.), *Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym*, Warszawa: „Difin” 2013, s. 20.

¹⁶ Por. M. KULESZA, *Wprowadzenie. O koncepcji coachingu społecznego*, w: *Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia*, s. 7.

¹⁷ Por. K. KALINOWSKA-ANDRIAN, *Reflected Best Self – innowacyjne narzędzie w procesie zarządzania rozwojem pracowników*, w: *Innowacyjność w teorii i praktyce*, s. 171-173.

pytanie o cud, analiza zysków i strat, socjogram relacji, praca z dwoma krzesłami, przebudowa znaczenia, relaksacyjno-progresywna relaksacja mięśni Jacobsona, poziomy neurologiczne¹⁸.

Na szczególną uwagę w trakcie sesji coachingowych zasługuje koncepcja poziomów neurologicznych. Odzwierciedlają one (poziomy neurologiczne) system kształtowany przez każdą jednostkę, jest on tworzony przez: przynależność, tożsamość, przekonania, zachowania, umiejętności i otoczenie¹⁹. Im wyższy poziom neurologiczny, tym trudniejsze jest wprowadzenie zmiany. Dla skuteczności działań coachingowych istotna jest umiejętność rozpoznania, z którego poziomu neurologicznego pochodzi problem lub wypowiedź klienta²⁰.

Coaching bazuje w wielu punktach na wiedzy wykorzystywanej w psychoterapii, choć nie jest kierowany do osób cierpiących na zaburzenia psychiczne. Stanowi wyraz odpowiedzi na zapotrzebowanie współczesnego człowieka, który wielokrotnie poszukuje profesjonalnych wzmocnień w obliczu różnorodnych trudności, m.in. w: przezwycięzeniu syndromu wypalenia zawodowego, utraty wiary w siebie w sytuacji braku pracy, pogorszenia sytuacji zdrowotnej, zbyt niemu uleganiu innym poprzez brak opanowania sztuki asertywności czy też dla wzmocnienia motywacji w dążeniu do określonego celu. Wartość działań coachingowych wzrasta w swoim znaczeniu dzięki możliwościom zastosowania ich do zabezpieczenia potrzeb rozwojowych konkretnych podmiotów i poprawy funkcjonowania instytucji społecznych, pośród których istotne znaczenie posiada szkoła i uczelnia.

Na początku obecnego stulecia można dostrzec wzrastające tendencje do „postępującej profesjonalizacji” coachingu i superwizji. Świadczy o tym coraz częstsze odwoływanie się coachingu do badań naukowych, których rezultaty widoczne są w rosnącej liczbie monografii i prac zbiorowych poświęconych tej problematyce²¹. Pojawiają się podręczniki dla nauczycieli mające na celu wzbogacenie poziomu ich wiedzy o kompetencje coachingowe, które pomogą udoskonalić umiejętności rozwijania potencjału uczniów przez pedagogów-praktyków²². Wzrasta też liczba nowych organizacji i zrzeszeń ma-

¹⁸ Por. A. STANKIEWICZ, M. KULESZA, *Narzędzia coachingu społecznego*, w: *Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia*, s. 97-141; R. JASIŃSKI, *Obudź w sobie lidera. Jak przejąć kontrolę nad własnym życiem i odnieść sukces*, Gliwice: „Helion” 2012, s. 50.

¹⁹ Por. A. STANKIEWICZ, M. KULESZA, *Narzędzia coachingu społecznego*, s. 120.

²⁰ Por. tamże, s. 121.

²¹ Por. J. SURZYKIEWICZ, *Podstawy teoretyczne coachingu w pedagogice społecznej i pracy socjalnej*, s. 19.

²² Por. Innowacyjna książka dla nauczycieli i pedagogów <http://www.coachingwoswiacie.pl/62,0/news/pl>, dostęp: 7.02.2015 r.

jących w założeniach podniesienie standardów i zagwarantowanie wysokiej jakości oferty coachingowej. Odbywają się konferencje naukowe dotyczące tej tematyki, stawiające sobie za cel ukazanie coachingu w perspektywie interdyscyplinarnej i próbujące odpowiedzieć na pytanie, czy i dzięki czemu coaching ubogaca edukację w nową jakość²³. Powoływane są studia licencjackie i magisterskie dające szansę nabycia umiejętności coachingowych, pojawia się coraz więcej dysertacji doktorskich analizujących tę problematykę. Można również zauważyć powstawanie kierunków studiów łączących praktykę pedagogiczną z aktywnością coachingową²⁴. Odnotowuje się też znaczące fakty zaangażowania studentów pedagogiki w ruch innowacji pedagogicznej²⁵. Warto podjąć badania naukowe mające na celu porównanie funkcjonowania szkoły współpracującej aktywnie z tutorami z klimatem społecznym szkoły pozbawionej tej współpracy, którego rezultatem będzie – być może – wzrost zainteresowania innowacją pedagogiczną polegającą na twórczej aktywności szkoły i tutorów.

Badając asocjacje między pedagogią (wychowaniem) i coachingiem, warto wspomnieć o metodach stosowanych w praktyce coachingowej. Coaching obejmuje indywidualne programy rozwoju określonych kompetencji nabywanych w ramach usług oferowanych przez specjalistów-trenerów²⁶. Korzysta z wielu metod psychologicznych. Jego głównym założeniem jest uruchomienie tkwiących w jednostce aktualnie nieuświadomionych lub osłabionych dynamizmów motywujących do podjęcia konstruktywnych zmian lub zaangażowania w realizację podjętych podczas sesji coachingowych celów. Coaching zawiera w sobie elementy: poradnictwa, psychoterapii, superwizji, mentoringu i treningu²⁷. Obecnie stawia się pytanie, na jakim etapie edukacji można stosować trening personalny²⁸.

Coach podczas sesji wykorzystuje metody psychologiczne wybierane w zależności od problemów zgłaszanych przez klienta. Najczęściej kładzie

²³ Por. Pedagogika. Konferencje. Coaching i mentoring – nowa jakość w edukacji <http://www.academicon.pl/serwisy/pedagogika/aktualnosci/konferencje/coaching-i-mentoring-nowa-jakosc-w-edukacji>, dostęp: 7.02.2015 r.

²⁴ Por. Terapia Pedagogiczna z Coachingiem <http://www.ahe.lodz.pl/pedagogika/specjalnosci/I>, dostęp: 7.02.2015 r.

²⁵ Por. Studenci pedagogiki biorą udział w innowacji pedagogicznej <http://www.pwsz.elblag.pl/7574.html>, dostęp: 7.02.2015 r.

²⁶ Por. K. KLINCEWICZ, *Systemy i struktury gromadzenia i rozpowszechniania wiedzy*, s. 198.

²⁷ Por. J. SURZYKIEWICZ, *Podstawy teoretyczne coachingu w pedagogice społecznej i pracy socjalnej*, s. 56.

²⁸ Por. Pedagogika. Konferencje. Coaching i mentoring – nowa jakość w edukacji <http://www.academicon.pl>, dostęp: 7. 02.2015 r.

się akcent na wykorzystanie poradnictwa zorientowanego na zasoby, które można znaleźć w psychologii humanistycznej Rogersa, czy terapii rodzin Karpela. Czerpiąc inspirację z teorii psychologicznych, w pracy z jednostką, należy trzymać się zdaniem Hobfolla następujących zasad: a) skupić uwagę na interwencjach, które wspomagają nabycie nowych zasobów; b) nauczyć jednostkę postępowania prewencyjnego, by zapobiegała lub ograniczała utratę zasobów; c) skupić uwagę na trosce o zabezpieczenie w pierwszym rzędzie zasobów kluczowych dla jej funkcjonowania; d) skoncentrować się na interwencjach prowadzących do aktywizacji zasobów posiadanych przez jednostkę²⁹. Coach ma za zadanie odesłać klienta w razie potrzeby do doświadczanego terapeuty.

Coaching korzysta w praktyce z założeń terapii systemowej postrzegającej jednostkę w kontekście systemów społecznych, w których ona funkcjonuje. Wykorzystuje też wielokrotnie założenia terapii Gestalt mającej swoje korzenie w psychologii postaci, psychoanalizie, teorii pola K. Lewina. Czerpie też z założeń NLP (programowania neurolingwistycznego). Ma to zastosowanie szczególnie w wykorzystaniu tych metod coachingowych, w których poddaje się próbie „programowania” samorefleksyjność, przy którym uwzględnia się ukierunkowanie poznania na „poznać, aby korzystać”³⁰. Uwzględnia też założenia terapii poznawczo-behawioralnej, szczególnie wykorzystując jej koncepcję w treningach asertywności i restrukturyzacji poznawczej. Odwołuje się też do wielu założeń TSR (terapii skoncentrowanej na rozwiązaniu). Motto TSR brzmi: „mówienie o problemach stwarza problemy, mówienie o rozwiązaniach stwarza rozwiązania”³¹. Cel według założeń coachingu powinien być: *simple* (prosty), *measurable* (mierzalny), *achievable* (osiągalny), *realistic* (realistyczny) i *time framed* (określony w czasie)³².

O sukcesie aktywności coachingowej decyduje w dużej mierze prawidłowo kształtowana relacja klient-coach³³. Zasadami, którymi trener winien się kierować w pracy, są: autentyczność, akceptacja, partnerstwo, zaufanie,

²⁹ Por. M. KULESZA, *Podstawy teoretyczne coachingu społecznego*, w: *Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia*, s. 31.

³⁰ Por. J. SURZYKIEWICZ, *Podstawy teoretyczne coachingu w pedagogice społecznej i pracy socjalnej*, s. 129.

³¹ Por. M. KULESZA, *Podstawy teoretyczne coachingu społecznego*, s. 32.

³² Por. A. STANKIEWICZ, A. HEJDUK, *Założenia metody coachingu społecznego*, w: *Coaching społeczny. Innowacyjne techniki wsparcia*, s. 54.

³³ Por. B. SZOT, *Pedagogiczne wymiary relacji w coachingu społecznym*, w: *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia*, s. 160.

obecność (tu i teraz), tworzenie³⁴. Ważnym wymiarem coachingu jest udzielanie wsparcia. Klient powinien liczyć na wsparcie: emocjonalne, poznawcze (informacyjne) i instrumentalne, które ma na celu podniesienie poziomu wiedzy mającej pomóc w modyfikacji sposobu postępowania³⁵. Rolą coacha jest: zadawanie pytań, budowanie porozumienia, motywowanie, wspieranie w formułowaniu celu, wspieranie w dążeniu do celu oraz sterowanie procesem³⁶. Wymienione powyżej umiejętności kształtowania właściwej relacji i klimatu zaufania są też cechami innowacyjnego pedagoga, dla którego nieodzowne jest również opanowanie sztuki empatii, odznaczanie się dość wysokim poziomem inteligencji społecznej i emocjonalnej. Trzeba tu jednak wyraźnie podkreślić, że ze względu na korzystanie przez coacha z wyspecjalizowanych narzędzi psychologicznych ów innowacyjny pedagog, za którego może on uchodzić, musi osiągnąć wysoki stopień profesjonalizmu w zakresie psychologii i kompetencji trenerskich oraz w odniesieniu do nich przestrzegać z wyjątkową wrażliwością wysokich standardów etycznych w relacjach ze swoim klientem. Temu wymogowi należy też podporządkować wszelką działalność innowacyjną w coachingu. Wprowadzanie *novum* musi ustąpić pewnej sztywności i przewidywalności działania wówczas, gdy w określonej sytuacji – po jej wnikliwym rozeznaniu – nowe, zaskakujące, a nieobecne dotąd w relacjach coach-klient, elementy niosą poważne ryzyko zablokowania konstruktywnej aktywności jednostki, kryje się za nimi zagrożenie jej rozwoju.

Coach, podobnie jak pedagog-praktyk, jest zobowiązany do nieustannej pracy nad doskonaleniem własnej sfery duchowej i rozwoju osobowości. Zdaniem Allporta między osobowością a duchowością zachodzi wzajemna korelacja. Dojrzewanie osobowości prowadzi do wkroczenia w obszar większej duchowej głębi, a duchowość pozostaje nie bez wpływu na doskonalenie osobowości³⁷. Coach jest zobowiązany do pomnażania zasobów własnej duchowej energii, by emanować jej siłą do motywowania klienta w celu podejmowania konstruktywnych zmian, przywrócenia wiary w siebie klienta i w tkwiące w nim siły i potencjały. Jego zadaniem jest wnosić nadzieję i tym sposobem wprowadzać ciepłą aurę w kontekst sytuacji osoby pozostającej pod jego wpływem.

³⁴ Por. A. STANKIEWICZ, A. HEJDUK, *Założenia metody coachingu społecznego*, s. 47.

³⁵ Por. tamże, s. 46.

³⁶ Por. tamże, s. 47.

³⁷ Por. B.P. ROSIK, *Duchowość i etyka coacha społecznego*, w: *Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia*, s. 95.

Coaching, jak wspomniano powyżej, wykazuje wielorakie związki z praktyką wychowawczą, domaga się uwzględnienia obiektywnych moralnych standardów i założeń antropologicznych. Bycie trenerem zakłada sprostanie wymogowi wysokiego poziomu osobowej dojrzałości. Osobowość coacha ujawnia się jako zintegrowana i scalona dzięki urzeczywistnianiu obiektywnych wartości moralnych, które pełnią zarazem funkcję wyznaczników ludzkich dążeń i celów³⁸. Według Kodeksu Etycznego Coacha w pracy z klientem należy zawsze: uwzględniać nadrzędność jego dobra, okazywać szacunek dla jego autonomii, być uczciwym i prawdomównym, dotrzymywać zobowiązań i dochowywać tajemnicy.

W postępowaniu z klientem akcentuje się kwestię odpowiedzialności etycznej trenera. Coaching posługuje się pewnymi zasadami, by uwrażliwić klienta na kwestię odpowiedzialności jego wyborów. Są to: „złote zasady”, eschatologiczna zasada sensu, zasada legalności, test publiczny, filtr bezstronności, imperatyw ekologiczny, imperatyw kategoriyczny, utylitaryzm rozważki interesu, pojmowanie odpowiedzialności w sensie wierności zasadom³⁹.

Coach powinien wykazywać cechy podobne do wychowawcy, którymi są: empatia, otwarcie na innych, umiejętność słuchania, tolerancja, autentyczność, sprawiedliwość. Zarówno dla pedagogii, jak i dla treningów coachingowych ważne jest motywowanie jednostki do samorealizacji, która w ujęciu Rogersa jest definiowana jako wrodzone dążenie jednostki do rozwijania wszystkich jej potencjałów obejmujących: wiedzę, zainteresowania i uzdolnienia⁴⁰.

Obecnie założenia i techniki coachingu są wykorzystywane w programach integracji społecznej, której adresatami są też jednostki dotknięte syndromem wykluczenia społecznego, bezrobotni, uzależnieni, doświadczający przemocy. Obszarami oddziaływań coachingu społecznego są takie płaszczyzny, jak: praca z zaburzeniami lękowymi, praca nad celem i przejęciem odpowiedzialności, relacje, sprawy zawodowe, bezrobocie, zaburzony obraz siebie, problemy emocjonalne⁴¹. Wymienione problemy, jak: lęk, zaburzony obraz siebie, problemy z wyznaczeniem celu i budowaniem zdrowych relacji pojawiają się dziś coraz częściej w szkole i są wyzwaniem dla pedagogów, by ci poszukiwali wsparcia w ofercie tutorów.

Według założeń coachingu społecznego w jego wyniku u klienta wzrasta poczucie sprawczości, wiary we własne siły, wiary w siebie i własnej sku-

³⁸ Por. tamże, s. 96.

³⁹ Por. U.J. MEIER, *Zasada odpowiedzialności etycznej w coachingu*, tłum. W. Fortuna, w: *Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia*, s. 219.

⁴⁰ Por. tamże, s. 95.

⁴¹ Por. A. STANKIEWICZ, A. HEJDUK, *Założenia metody coachingu społecznego*, s. 76-79.

teczności, które można zauważyć jednocześnie na kilku płaszczyznach: osobowościowej/indywidualnej, zawodowej i społecznej relacji⁴². Spodziewane rezultaty coachingu społecznego to także wzmocnienie poczucia sensu życia i wzrost motywacji do podejmowania działań zmierzających do poprawy funkcjonowania w społeczeństwie dla dobra własnego i innych⁴³.

Coaching wpisuje się w program wdrażania założeń polityki innowacyjnej, której jednym z postulatów jest troska o wzmocnienie kapitału społecznego i intelektualnego i walka z problemami wykluczenia społecznego dzięki wykorzystaniu narzędzi *inclusive innovations*. Strategicznym celem UE, jak podaje Strategia Lizbońska, jest popieranie wzrostu gospodarki opartej na wiedzy, a jednocześnie jak najbardziej dynamicznej i konkurencyjnej, która zabezpiecza większe zatrudnienie w „warunkach większej spójności społecznej”⁴⁴.

Podejście coachów do problemów grup i podmiotów indywidualnych, opierając się o uczciwe zasady i stanowiąc sposób skutecznego społecznego interaktywnego wsparcia wykorzystującego wnioski psychologii, pedagogiki i psychoterapii, wpisuje się w nurt działań stanowiących wyraz odpowiedzialności społecznej. W innowacyjnej gospodarce poprzez czynne wspieranie postulatów większego rozwoju zasobów ludzkich coaching odpowiada na potrzeby społeczne, otwierając przed sobą nowe, szerokie, perspektywy⁴⁵.

Perspektywy rozwoju coachingu jako metody działania wiążą go z pracą socjalną i pedagogiką społeczną. Obszary pracy socjalnej domagają się większej profesjonalizacji w celu zwiększenia skuteczności działania tego sektora w pracy z osobami dotkniętymi problemem wykluczenia społecznego i innymi problemami osobistymi i rodzinnymi utrudniającymi ich właściwą adaptację do samorealizacji i optymalizacji ich funkcjonowania w rzeczywistości społecznej. Przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za pracę socjalną winni dążyć do wzmocnienia potencjału intelektualnego własnego personelu i motywować go do podniesienia poziomu edukacji związanej z nabyciem umiejętności coachingowych, które znajdą zastosowanie w podwyższeniu poziomu pracowników socjalnych.

Współczesny wychowawca, dzięki wykorzystaniu innowacyjnego narzędzia *action research* oraz *Reflected Best Self* w podejściu do swojej aktywności, otwiera przed sobą i przed uczniami nowe perspektywy rozwoju oso-

⁴² Por. tamże, s. 59; E. KAMINSKI, *30 minut dla osiągnięcia sukcesu metodą Coachingu*, tłum. E. Ołbińska, Katowice: Wydawnictwo KOS 2008, s. 13.

⁴³ Por. A. STANKIEWICZ, A. HEJDUK, *Założenia coachingu społecznego*, s. 50.

⁴⁴ Por. K. BACHNIK, *Innowacyjność jako jeden z kluczowych elementów polityki Unii Europejskiej*, w: *Innowacyjność w teorii i praktyce*, s. 9.

⁴⁵ Por. M.A. WERESA, *Polityka innowacyjna*, s. 92.

bowego i intelektualnego, chroniąc ich zarazem przed przejmowaniem tożsamości negatywnej. Współpraca coachingu i praktyki wychowawczej przewiduje cenne społecznie rezultaty dzięki uskutecznieniu autorytetu nauczyciela, które dokonać się może dzięki: autentyczności, dialogowi, spotkaniu i zaangażowaniu⁴⁶. Pozytywny wpływ harmonijnego współistnienia coachingu i pedagogii można zauważyć także w postawie rodziców otwierających się dzięki niemu na podwyższenie poziomu własnej wiedzy o rozwoju dzieci i relacjach wychowawczych⁴⁷.

Otwartość szkoły na innowację pedagogiczną stanowi szansę na to, by ta ważna społecznie instytucja odzyskała swój autorytet, który posiadała w przeszłości, i stała się przyjaznym azylem dla uczniów przeżywających współcześnie kryzys wartości spowodowany siłą oddziaływania wielu nieskoordynowanych ze sobą anonimowych autorytetów. Innowacyjny profil autorytetu pedagogicznego, generowany dzięki harmonijnej korelacji umiejętności coachingowych z umiejętnościami typowymi dla tradycyjnych metod wychowawczego wpływu, jawi się w charakterze normatywnego projektu dla edukacji współczesnej chcącej odpowiedzieć na wyzwania obecnego czasu.

BIBLIOGRAFIA

- BACHNIK K.: Innowacyjność jako jeden z kluczowych elementów polityki Unii Europejskiej, w: M. STRÓŻYCKI (red.), *Innowacyjność w teorii i praktyce*, Warszawa: SGH 2006, s. 9-30.
- DURAJ J., POPIERNIK-WOJDERA M.: *Przedsiębiorczość i innowacyjność*, Warszawa: „Diffin” 2010.
- Innowacja pedagogiczna <http://www.zsuiip.pl/index/php/innowacja-ped>, dostęp: 3.02.2015.
- Innowacyjna książka dla nauczycieli i pedagogów <http://www.coaching.woswiacie.pl/62,0/news.pl>, dostęp: 7.02.2015 r.
- KACZMAREK-KURCZAK P.: Społeczeństwo wiedzy. Rys historyczny, w: D. JEMIELNIAK, A.K. KOŹMIŃSKI (red.), *Zarządzanie wiedzą*, Warszawa: Wolters-Kluwer business 2012, s. 43-70.
- KALINOWSKA-ANDRIAN K.: Reflected Best Self – innowacyjne narzędzie w procesie zarządzania rozwojem, w: M. STRÓŻYCKI (red.), *Innowacyjność w teorii i praktyce*, Warszawa: SGH 2006, s. 161-175.
- KAMINSKI E.: *30 minut dla osiągnięcia sukcesu metodą Coachingu*, tłum. E. Ołbińska, Katowice: Wydawnictwo KOS 2008.
- KLINCEWICZ K.: Cele zarządzania wiedzą, w: D. JEMIELNIAK A. KOŹMIŃSKI (red.), *Zarządzanie wiedzą*, Warszawa: Wolters-Kluwer business 2012, s. 71-104.
- KULESZA M.: Podstawy teoretyczne coachingu społecznego, w: M. KULESZA, J. SURZYKIEWICZ (red.), *Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym*, Warszawa: „Difin” 2013, s. 17-43.

⁴⁶ Por. Innowacja pedagogiczna <http://www.zsuiip.pl/index/php/innowacja-ped>, dostęp: 3.02.2015 r.

⁴⁷ Por. tamże.

- JASIŃSKI R.: Obudź w sobie lidera. Jak przejąć kontrolę nad swoim życiem i odnieść sukces, Gliwice: „Helion” 2012.
- MACH M.: Innowacyjność a wartość przedsiębiorstwa, w: Innowacyjność w teorii i praktyce, Warszawa: SGH 2006, s. 63-77.
- MEIER U.J.: Analiza odpowiedzialności etycznej w coachingu, tłum. W. Fortuna, w: M. KULESZA, J. SURZYKIEWICZ (red.), Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych, Warszawa: „Difin” 2013, s. 191-219.
- Pedagogika. Konferencje.Coaching i mentoring – nowa jakość w edukacji <http://www.academicon.pl/serwisy/pedagogika/aktualnoscikonferencje/coaching-i0mentoring-nowa-jakosc-w-edukacji>, dostęp: 7.02.2015.
- ROSIK B.P.: Duchowość i etyka coacha społecznego, w: M. KULESZA, J. SURZYKIEWICZ (red.), Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, Warszawa: „Difin” 2013, s. 85-96.
- SCHULZ R.: Nauczyciel jako innowator, Warszawa: WSiP 1989; TENZE, Studia z innowatyki pedagogicznej, Toruń: Wydawnictwo UMK 1996.
- SCHULZ R.: Studia z innowatyki pedagogicznej, Toruń: Wydawnictwo UMK 1996.
- A. STANKIEWICZ, A. HEJDUK: Założenia metody coachingu społecznego, w: M. KULESZA, J. SURZYKIEWICZ (red.), Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, Warszawa: „Difin” 2013 s. 45-84.
- SURZYKIEWICZ J.: Podstawy teoretyczne coachingu w pedagogice społecznej i pracy socjalnej: ku coachingowi społecznemu, w: M. KULESZA, J. SURZYKIEWICZ (red.), Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych, Warszawa: „Difin” 2013, s. 15-154.
- SZOT B.: Pedagogiczne wymiary relacji w coachingu społecznym, w: M. KULESZA, J. SURZYKIEWICZ (red.), Coaching społeczny. W poszukiwaniu efektywnych form wsparcia osób w trudnych sytuacjach życiowych, Warszawa: „Difin” 2013, s. 155-170.
- Terapia Pedagogiczna z Coachingiem <http://www.ahe.lodz.pl/>, dostęp: 7.02.2015.
- WERESA M.A.: Polityka innowacyjna, Warszawa: PWN 2014.
- What is Innovative Pedagogy? [http://www.researchgate.net/post/what is Innovative Pedagogy2](http://www.researchgate.net/post/what%20is%20Innovative%20Pedagogy2), dostęp: 7.02.2015 r.

COACH – PEDAGOG INNOWACYJNY

Streszczenie

Celem artykułu było ukazanie ogólnych informacji o zastosowaniu coachingu w pedagogice. Autorka ukazała kontekst historyczny kształtowania się zjawiska coachingu i mentoringu. Rozwój tego zjawiska stanowi wyraz realizacji postulatów polityki innowacyjnej. Przedstawiła też metody coachingu, mogące znaleźć zastosowanie w innowacji pedagogicznej. Wzięła też pod uwagę takie kwestie dotyczące coachingu, jak: znaczenie relacji coach – klient, zasady etyczne w praktyce coachingowej, asocjacje coachingu z pedagogiką i etyką, problem odpowiedzialności za duchowy i intelektualny rozwój coacha. Zaznaczyła, że przed coachingiem otwierają się nowe perspektywy rozwoju, szczególnie przed jego implementacją w pracy socjalnej.

Słowa kluczowe: coaching, mentoring, rozwój osobowy, wsparcie społeczne, wartości moralne, innowacja.

COACH – AN INNOVATIVE EDUCATOR

S u m m a r y

Appearance of general information was purpose of article, method is that coaching. Author has paid attention on fact of inscribing with to project of realization of innovative policy wonder coexisting coaching and mentoring. Author shows context of historic forming coaching and contemporary development of this method. It was taken into account such questions concerning coaching as: meaning of role coach – client, ethical principles, association with pedagogy and ethic, problem of liability for spiritual and intellectual development of coach. New prospects of development are opened according to Author before its employment in social work particularly and social pedagogy.

Key words: coaching, mentoring, personal development, social support, moral values, innovation.