

METODYKA PRACY ZE SKAZANYMI

Anna Kieszkowska

Coaching jako forma wspomaganie rozwoju w procesie integracji społecznej

I. Uwaga ogólna

Z powodu stale rosnącej liczby osób podatnych na zranienie, zagrożonych wykluczeniem społecznym, stygmatyzacją i bezradnością społeczeństwa, coraz częściej pojawiają się propozycje wielu rozwiązań zarówno dla społeczności zagrożonej wykluczeniem, jak i dla indywidualnych jednostek. Obok takich form wspomaganie jednostki, jak: konsulting, psychoterapia, *counselling*, *mentoring*, występuje coaching. Problematyka coachingu jest w Polsce coraz bardziej popularna. Wzrasta zainteresowanie tą koncepcją, zastosowaniem w praktyce i samym dążeniem do zrozumienia jego istoty.

W krajach zachodnich coaching wykorzystywany jest do pracy z jednostkami, których możliwości partycypacji w życiu zbiorowym zostały znacząco ograniczone, choćby z powodu utraty zdrowia, niepełnosprawności intelektualnej, ubóstwa, bezrobocia czy niedostosowania społecznego i wynikające z nich zachowania patologiczne. W Polsce coaching jest mało znany i wykorzystywany głównie w zarządzaniu zasobami ludzkimi w dużych przedsiębiorstwach. Natomiast z powodzeniem może być wykorzystany w pracy z jednostkami w sytuacjach zagrożenia i wykluczenia społecznego.

II. Definiowanie coachingu

Początków coachingu należy się doszukiwać w dorobku multidyscyplinarnym wielu teoretyków i praktyków. Definiowanie coachingu wynika między

innymi z potrzeb różnych dyscyplin, np. w pedagogice kładzie się nacisk na proces nauczania i uczenia się ludzi w trakcie ich życia i w wybranych jego sferach (Hudson, 1999; Laske, 2004, za: Marciniak, 2009). Inspiracje socjologiczne i z zakresu komunikowania społecznego odnaleźć można w definicjach podkreślających rolę interakcyjności, konwersacji i szerszego kontekstu działania (Starr, 2005), natomiast odwołanie do psychologii, jej odmian i nurtów dostrzegalne jest w akcentowaniu psychiki, indywidualnego potencjału i zmiany w zachowaniu (Stober i Grant, 2006). Występują definicje uwzględniające kilka dyscyplin naukowych, których proporcje treściowe rozłożone są w zależności od nastawienia autora, naukowego lub praktycznego wątku działań. M. Colins (2005) podkreśla, że treść definicji zależy od tego, kto ją formułuje i komu ma ona służyć. Różne cele i interesy, odmienne podstawy konceptualne i różne okoliczności, sprawiają, że trudno opracować definicję zadowalającą wszystkich. Niektóre definicje próbują wskazać istotę oddziaływania i wtedy coaching oznacza „odblokowywanie potencjału osoby w celu maksymalizacji jej dokonań i działań. Jest raczej pomaganiem w uczeniu się niż uczeniem” (Whitmore, 1996), „albo podkreślają aspekt praktyki, np. konwersacją lub serią konwersacji jednej osoby z drugą, która przynosić ma korzyść w postaci postępu (Starr, 2005). Również coaching w interpretacji niektórych jest konwersacją, dialogiem, przez który strony wchodzi w interakcje w dynamicznej wymianie, aby zrealizować cele, usprawnić działanie.

W Polsce coaching ma trzy znaczenia. Po pierwsze rozumiany i definiowany jest jako filozofia zarządzania i styl funkcjonowania menedżera (za: Marciniak, 2009). Po drugie coaching utożsamiany bywa z zestawem określonych kompetencji pracowniczych lub nawet jakąś szczególną umiejętnością (np. „coachowania”), niezbędnymi do wspierania podwładnych (Klusek, 2006, za: Marciniak, 2009). Najbardziej bliskie międzynarodowemu znaczeniu jest rozumienie coachingu w trzecim znaczeniu. Tutaj rozumie się go jako kompleksowe podejście służące wspieraniu rozwoju przez zastosowanie szeregu różnorodnych technik, zwiększeniu efektywności wykorzystania potencjału umiejętności, pomoc w przyswajaniu nowej wiedzy i doskonalenie działania (Respondek i Pinkowska, 2005; Smółka, 2007, za: Marciniak, 2009).

Coaching jest coraz częściej wykorzystywany w Polsce, ze względu na zapotrzebowanie ze strony instytucji, ale także i samych jednostek uwikłanych w różne sytuacje i problemy. Dominującą pozycję zajmuje wykorzystanie coachingu przez indywidualne osoby i organizacje na potrzeby rozwoju kompetencji społecznych poszczególnych jednostek.

Coaching może dotyczyć pracy nad relacją między działaniem a rezultatem, kiedy podejmowane działania nie przynoszą zadowalających efektów i konieczne jest doskonalenie. W takich sytuacjach coaching może pomóc

zarówno w dostrzeżeniu niezadowolających rezultatów, jak i zidentyfikowaniu przyczyn ich występowania, określeniu niezbędnych zmian w działaniu, wsparciu wprowadzania w życie i ocenie, czy nastąpiła poprawa (za: Marciniak, 2009).

W innych przypadkach coaching może służyć zmianie bardziej pogłębionej, kiedy dotyczyć będzie relacji między rezultatami, działaniami oraz leżącymi u ich podłoża użytkowymi założeniami i przeświadczeniami. Poprawa działania może nie wystarczyć, kiedy oparte jest ono na nieefektywnym schemacie założeniowym i wtedy on wymaga przeformułowania. Czyli musi nastąpić przyjęcie nowej perspektywy przy podejmowanych działaniach. Coaching może także generować szersze spojrzenie na złożoność relacji między rezultatem, działaniem i ramami osadzonymi w określonym kontekście. Poznane schematy i wzorce, składające się na ramy naszych założeń i przeświadczeń, nie są uniwersalne, ale kontekstualne, czyli powiązane z okolicznościami, w jakich się znajdujemy. Czasem samo dostrzeżenie i zrozumienie tej złożoności ma ogromną wartość (za: Marciniak, 2009).

W nurcie nauk społecznych, pedagogiki czy psychologii na uwagę zasługują: coaching życiowy (*life coaching*) nakierowany na otwieranie potencjału osobistego w życiu pozazawodowym i poszczególnych jego sferach. Czy też coaching edukacyjny (*educational coaching*) wspierający proces dydaktyczny na każdym poziomie kształcenia oraz coaching zdrowia (*health coaching*) ukierunkowany na wsparcie oddziaływań terapeutycznych i rehabilitacyjnych w procesach rekonwalescencji lub uczenia życia z przewlekłą chorobą. Na uwagę zasługuje coaching adaptacyjny (*adaptive coaching*) wspomagający wdrażanie nowych członków do organizacji, a szczególnie dla potrzeb resocjalizacji wprowadzanie jednostek na nowo do społeczeństwa. Proces re-adaptacji na wolności jest trudny zarówno dla samego opuszczającego placówkę penitencjarną, jak i dla środowiska, do którego osoba powraca. Tu w szczególny sposób te środowiska potrzebują odpowiedniego przygotowania i zaakceptowania zmian, jakie są konieczne dla funkcjonowania wszystkich w tej samej społeczności.

Coaching można także rozróżnić ze względu na specyfikę klienta. W sytuacji, kiedy jest nim konkretna osoba, a przedmiotem wsparcia jej potencjał osobisty i kompetencje, mówi się o coachingu indywidualnym (*individual coaching*). Kiedy jest to pracująca lub niedawno utworzona grupa, która potrzebuje wsparcia w wypracowaniu zespołowych umiejętności i osiągnięciu grupowej synergii działania, mówimy wtedy o coachingu zespołowym (*team coaching*). Wyróżnia się także odmiany coachingu ze względu na szczególne własności praktyki lub jej zastosowania. Mówi się np. o samocoachingu (*self coaching*), kiedy koncepcja i metody wspierania rozwoju wykorzystywane są do pomagania samemu sobie w przezwyciężaniu życiowych lub zawodowych trudności lub doskonalenia samego siebie. Coraz częściej poja-

wiającym się rodzajem jest e-coaching, czyli praktyka za pośrednictwem mediów elektronicznych i telekomunikacji (za: Marciniak, 2009), wykorzystywany szczególnie przez młode pokolenie.

Coaching może być rozumiany jako proces dydaktyczny nastawiony na kształtowanie i doskonalenie umiejętności osoby, prowadzony w układzie jeden szkolący na jednego szkolonego (Starr, 2005), albo jako planowany dwustronny proces, w którym człowiek rozwija umiejętności i osiąga określone kompetencje przez rzetelną ocenę, ukierunkowaną praktykę i regularne sprzężenie zwrotne (Parsloe, 2000) oraz jako rodzaj rozmowy, w której klient przez rozmaite tematy, pytania i wątki sam odkrywa rozwiązanie swoich problemów i trudności, co należy rozumieć jako siłę coachingu (Parsloe, Wray, 2003).

Tradycyjnie rozumiany coaching to nabywanie nowych umiejętności przez korygowanie nieskutecznych zachowań. Jest związany z obserwacją pracownika czy podopiecznego w trakcie wykonywania pracy, jest samooceną, informacją zwrotną od coacha i wspólnym planowaniu nowych strategii postępowania.

To pomaganie osobie w efektywniejszym osiągnięciu ważnych dla niej celów, rozwiązywaniu problemów, wykonywaniu czegoś lepiej oraz rozwijaniu jej potencjałów, przez trening złożony z: rozmowy, analizy sytuacji, poszukiwania rozwiązań, ćwiczeń, praktykowania oraz zbierania informacji zwrotnych, realizowany w sposób partnerski, skoncentrowany na zasobach i świadomych decyzjach osoby coachowanej.

III. Istota coachingu

Coaching jest właściwie dla każdej osoby, która chce coś zmienić w swoim działaniu i życiu, która chce się rozwijać i doskonalić osiągnęte przez siebie rezultaty, szczególnie dla tych, którzy:

- mają śmiałe zamiary, ale ich nie realizują w satysfakcjonujący ich sposób,
- czują, że stać ich na więcej, niż osiągają i realizują na co dzień,
- mają marzenia, ale nie wiedzą, jak się zabrać do ich realizacji,
- mają określone cele, ale nie wierzą we własne możliwości,
- wiedzą „co”, i wiedzą „jak”, ale tego nie realizują,
- przeżywają trudności lub niemożność uzyskiwania właściwych rezultatów,
- mimo motywacji i zaangażowania nie osiągają założonych wyników w pracy,
- wiedzą i czują, że chcą wprowadzić zmiany w swoim życiu, działaniu, nawykach,
- chcą dobrze i na trwałe nauczyć się nowych umiejętności,
- wahają się, co wybrać, gdzie pójść, jak działać,

- chcą siebie lepiej zrozumieć, rozpoznać lepiej swoje możliwości,
- mają poczucie, że utknęli, zaplątali się, stracili jasność celu i drogi,
- czują „wypalenie” w tym, co robią, brak motywacji i entuzjazmu,
- chcą się ciągle rozwijać, dążyć do swojego ideału życia i działania,
- szukają pewności siebie, satysfakcji, spokoju, harmonii, poczucia szczęścia.

Zasadność powstania coachingu wynika przede wszystkim z potrzeby wygrywania i bycia coraz lepszym, z nacisku zmian i wyzwań do osiągania coraz lepszych wyników, z potrzeby utrzymywania formy na stale wysokim poziomie oraz z uznania, że aby to osiągnąć, trzeba sięgnąć do indywidualnych zasobów osoby i brać pod uwagę jej indywidualny styl uczenia się. W innych przypadkach z uznania, że sami nie jesteśmy w stanie siebie dobrze poznać, podnieść na duchu, ocenić, zainspirować, potrzebny jest do tego ktoś inny z zewnątrz, potrzebny jest coach. Lub z konieczności odpowiedzi na coraz szybsze i coraz „pewniejsze siebie” zmiany, na wymagania utrzymania stale wysokiej formy, z potrzeby optymalnego wykorzystania talentu i siły, oraz odkrycia, że skuteczniejsze jest koncentrowanie się na rozwiązaniach, a nie problemach. Ale najistotniejsze wydaje się w przypadku osób potrzebujących „szczególnej” pomocy, niedostrzegających możliwości funkcjonowania w społeczeństwie ze względu na odrzucenie lub niespełnienie kryterium przynależności, przekonanie, że człowiek ma zasoby i naturalną motywację, aby się rozwijać oraz doskonalić siebie i swoje działanie. Potrzebuje do tego tylko wsparcia, akceptacji, uczciwej oceny, nowych pomysłów i regularnego treningu.

Zgodnie z koncepcją relacyjną Pierpaolo Donatiego człowiek jest nie tylko wartością samą w sobie, ale również podmiotem i sprawcą działań, przy czym ani wartość osoby, ani też żadnego innego dobra nie można osiągnąć poza strukturami relacyjnymi (zwane przez Donatiego społecznymi). Te struktury społeczne nie są środkiem do osiągnięcia innych aspektów życia ludzkiego, lecz są wartością samą w sobie. W przypadku, kiedy te relacje mają sprzyjać respektowaniu wartości człowieka, to muszą być zbudowane na szacunku dla potrzeb innych, na wzajemnych oddziaływaniach.

Każda działalność społeczna opowiada się za uznawaniem wartości i godności osoby przez stwarzanie człowiekowi warunków do pełni życia. Pedagog-coach, wchodząc w interakcję z jednostką, staje się podmiotem moralnym, pomaga klientowi w odnalezieniu właściwych kierunków działania i wzajemnych relacji, umożliwiających mu stawanie się podmiotem, podejmującym samodzielne działania w zakresie tworzenia relacji społecznych (por. Marynowicz-Hetka, 2006).

Zakłada się, że ludziom wymagającym resocjalizacji można pomóc powrócić do życia społecznego przez trafnie zorganizowane działania resocjalizacyjne, których celem jest wyposażenie ich w wiedzę i umiejętności po-

zwalające na pracę nad sobą, jak również motywujące ich do analizy błędów i wyciągania wniosków z dotychczasowego życia.

W wychowaniu resocjalizującym chodzi bowiem o taką zmianę osobowości oraz postaw jednostki, aby nie były one źródłem reakcji negatywnych i agresywnych wobec zasad zabezpieczających działanie systemów społecznych, istnienia oraz rozwoju społeczeństwa i kultury. W prawidłowo przebiegającym procesie resocjalizacji i readaptacji społecznej szczególnie ważne jest nawiązanie kontaktu i wytworzenie więzi z podopiecznym oraz przybliżenie perspektywy funkcjonowania na wolności i jej realnych ram, które określa podopieczny.

Każde oddziaływanie pedagogiczne powinno uwzględniać dobro jednostki, a także i społeczeństwa. C. Czapów (1978) podkreśla, że celami resocjalizacji jest optymalne uspołecznienie i optymalny rozwój jednostki. Taki proces jest nawróceniem człowieka, który na nowo zaczyna odkrywać swoje miejsce w społeczeństwie. L. Pytka zauważa, że „przedmiotem pedagogiki resocjalizacyjnej jest nie tylko wąsko rozumiane wychowanie korygujące niedostatki socjalizacyjne osób nieprzystosowanych społecznie, ale szersza działalność obejmująca: opiekę resocjalizacyjną, której istota polega na zaspokojeniu potrzeb podopiecznego, wychowanie resocjalizujące obejmujące głównie kształcenie mechanizmów kontroli wewnętrznej, tj. samokontroli, nawet w sytuacjach pokusy, terapię, czyli leczenie zaburzeń, dysfunkcji, przywracanie stanów normalnych jednostki biopsychicznej podopiecznego” (2000, s. 192).

Wszelkich zmian można dokonywać za pomocą określonych sposobów oddziaływania bezpośredniego i pośredniego.

W pedagogice resocjalizacyjnej metodami wychowawczego oddziaływania resocjalizującego są „uświadomione, dające się powtórzyć sposoby posługiwania się środkami, które są wskazane przez odpowiednie techniki i zgodne z przyjętą strategią” (C. Czapów, 1978). Wybór strategii zależy w tym przypadku od pedagoga-coacha, który jest przekonany, że jego podopieczny, mimo wcześniej popełnionego czynu, ma nadal zasoby i naturalną motywację, aby się rozwijać i doskonalić siebie oraz swoje działanie, potrzebuje tylko właściwego wsparcia, akceptacji, rzetelnej oceny, nowych możliwości, np. nauka zawodu, doskonalenie zawodowe i regularnego treningu. M. Konopczyński (2006) podkreśla, że modyfikowanie aktualności polega na przeanalizowaniu i zrozumieniu przyczyn swoich wadliwych zachowań i postaw społecznych oraz ujawnianiu gotowości do zmian. Natomiast kreowanie przyszłości dotyczy inicjowania procesu społecznego adaptowania własnych form aktywności opartych na ujawnionych potencjałach.

Na uwagę zasługuje też podejście skoncentrowane na kliencie, któremu początek dał Carl Rogers (2002), zakładając, że „wyrasta ono z egzystencjalnej tradycji filozoficznej, kieruje całą uwagę na relację, opiera się na do-

świadczeniu. Podstawowe założenie Rogersa na temat ludzi i procesu terapeutycznego jest pragmatyczne, optymistyczne, oparte na wierze w nieograniczony potencjał. Ludzie są z natury godni zaufania, mają wielkie możliwości rozumienia siebie i rozwiązywania własnych problemów, bez potrzeby korzystania z dyrektywnych interwencji terapeuty (...). Postawa terapeuty i jakości relacji klient–terapeuta są najważniejszymi determinantami wyników terapii” (Peltier, 2005).

Zastosowanie podejścia Carla Rogersa w coachingu do osób w trudnej sytuacji, a w szczególności do niezaradnych życiowo, wykluczonych społecznie, ofiar przemocy, współzależnionych czy chorych psychicznie, potwierdza słuszność założenia. Bowiem stworzenie właściwej atmosfery, indywidualnej relacji z jednostką, akceptacji i empatii, rozumienie jej w danym momencie, daje szansę na pełny wgląd we własną sytuację i możliwość „coachowania”.

Zastosowanie w coachingu może mieć także teoria pola Kurta Lewina, która pokazuje, jak radzić sobie ze środowiskiem społecznym, skupiając uwagę coacha na bezpośrednie otoczenie społeczne jednostki i jego naciski, zamiast na cechy osobowości klienta lub jego braki. Zgodnie z teorią Lewina, każdą sytuację należy traktować jako „stadium pola”, a każde działanie w taki sposób, jak prowadzenie badań naukowych, czyli w celu zwiększenia skuteczności (Whiterspoon, White, 1997). Chodzi bowiem o to, aby odpowiednio zaangażować jednostki, wspólnie dokonać analizy sytuacji pod kątem zaistnienia problemu oraz wypracować współodpowiedzialność za decyzje czy możliwość wpływania jednostki na swoją sytuację. Konieczne jest zatem rozpoznanie środowiska społecznego jednostki oraz jej postawy wobec zaistniałego problemu dzięki czemu można wprowadzać zmiany po to, żeby one sprzyjały rozwojowi podopiecznego.

Odszukanie właściwej drogi rozwoju wymaga często wsparcia ze strony otoczenia, a ono nie zawsze potrafi zrozumieć jednostkę, dlatego człowiek poszukuje pomocy, bo nie zawsze potrafi pójść właściwą drogą. Stąd niezbędna jest potrzeba profesjonalnego wsparcia dla tych osób, które chcą (powinny) zmienić swoje życie na bardziej satysfakcjonujące.

Z praktyki pedagogicznej wynika, że nie ma żadnej siły poza człowiekiem, która mogłaby za niego rozwiązać dany problem. Człowiek musi sam użyć swoich mocy, aby nadać znaczenie swojemu istnieniu. Jednak całkowita pewność, że oto dokonaliśmy dobrego wyboru, nie zawsze jest możliwa. A z reguły kurczowo trzymamy się tego, co już przyjęliśmy jako nadające sens życiu, mimo, że my i nasze możliwości oraz warunki działania ulegają zmianom. Tylko niepewność stwarza okoliczności zmuszające człowieka do rozwoju. Trzeba uświadomić sobie fakt, że życie nie ma innego znaczenia, poza tym, jakie nadajemy mu sami, rozwijając i uzewnętrzniając swoje możliwości w aktywnym i produktywnym działaniu. Nadawanie sensu własnej

działalności lub odszukiwanie go jest ukryte w każdej sytuacji, tkwi w samym centrum życia, w poglądach, uczuciach, czynach, jest procesem, w którym dokonujemy stałej weryfikacji, czy odpowiednio realizujemy swoje zadania, czy one pozwalają nam pozostawać sobą, czy też są efektem rezygnacji z wolności (K. Popiołek, 2009).

Niezwykle ważne jest wspieranie człowieka w jego rozwoju, przez wyzwalanie u niego zdolności do określania celów życiowych i wykorzystania swojego potencjału. Osoby proaktywne nie tylko przejmują kontrolę i kształtują swoje środowisko tak, aby stanowiło dla nich miejsce pełne możliwości zmian i poszukiwania wyjścia z trudnej sytuacji, ale także lepiej radzą sobie z tymi zmianami, która zostaje im narzucona. Nowe spojrzenie na proaktywność przyniosły badania (Van Veldhoven, Dorenbosch, 2008), których wyniki niedawno opublikowano, gdzie dokonano podziału proaktywności na dwa typy. Proaktywność w ramach organizacji, która przynosi korzyści głównie tej ostatniej w postaci zaangażowania pracowników, ich innowacyjności i chęci działania dla dobra instytucji i szeroko pojętych działań wychowawczych, i proaktywność rozwojowa, która definowana jest jako podejmowanie działań w celu rozwoju szeroko pojętej kariery pracownika, która może być planowa w ramach danej organizacji, ale także wykraczać poza nią. Im bardziej kreatywny pedagog, tym większe szanse na efektywne działania pedagogiczne w stosunku do podopiecznego.

We wszystkich oddziaływaniach ważna jest nie tylko wewnętrzna integracja człowieka, ale i czynniki zewnętrzne sprzyjające tej integracji. Świadomość, że istnieją osoby, z którymi przez wielokrotne kontakty czujemy się w jakiś sposób związani, wymieniamy z nimi poglądy, dzielimy się doświadczeniami, dzielimy się spostrzeżeniami i zainteresowaniami, wyświadczamy różne przysługi, dajemy poczucie bezpieczeństwa, przynależności, bycia akceptowanym i wartościowym. Człowiek, kontaktując się z innymi ludźmi, członkami różnych grup społecznych, wchodzi w sieć wielorakich powiązań i rodzajów wsparcia społecznego.

W sytuacji kryzysu wsparcie działa jak bufor wobec zagrożenia patologią, ponieważ obniża występujące napięcie i umożliwia przezwyciężenie trudności. Działa na drodze wentylacji uczuć, możliwości odreagowania w sytuacji bezpiecznego towarzyszenia. Jego informacyjna funkcja prowadzi do reinterpretacji zdarzeń, lepszego zrozumienia sytuacji. To pozwala na znalezienie szybszego rozwiązania. Silne pozytywne więzi mogą zabezpieczać przed wystąpieniem krytycznych wydarzeń lub powodować, że straty będą mniej bolesne. Człowiek jednak powinien się nauczyć nie tylko mobilizować potrzebne wsparcie, ale także dostrzegać je i wykorzystywać we właściwy sposób.

Umiejętność budowania dobrej sieci wsparcia jest niezwykle ważna, bo człowiek wtedy dysponuje wspaniałym zasobem, którego właściwie wykorzy-

stanie jest wyrazem jego zaradności. Zdarza się, że człowiek nie dostrzega wsparcia, z którego mógłby skorzystać lub przecenia istniejące w tym względzie możliwości.

Coaching jest wskazany w takich sytuacjach, kiedy chcemy:

- zestawić plan życia, zrozumieć własne zamierzenia i cele,
- znaleźć sposoby osłabienia stresu w życiu,
- osiągnąć równowagę życia osobistego i zawodowego, która dawałaby nam poczucie spełnienia,
- poprawić zdolność nawiązywania relacji z innymi ludźmi,
- pogłębić samoświadomość,
- poprawić samodyscyplinę i motywację,
- zadbać o zdrowie i aktywny tryb życia (dieta, ćwiczenia) (J. Starr, 2005).

W działaniu wszyscy opieramy się na wspólnych założeniach wpływających na efektywność coachingu. Należą do nich: stałe zaangażowanie na rzecz wsparcia podopiecznego, budowa relacji na prawdzie, otwartości i zaufaniu, odpowiedzialność podopiecznego za osiągnięte wyniki, zdolność podopiecznego do osiągania wyników lepszych od aktualnych, ukierunkowanie na sposób myślenia i doświadczenia podopiecznego, przeświadczenie o zdolności podopiecznego do opracowania doskonałego rozwiązania, rozmowa oparta na wolności. Z dotychczasowych rozważań wynika, że coaching to rodzaj relacyjnego procesu, w trakcie którego kluczowym zagadnieniem pozostaje wzajemna relacja między coachem a klientem (podopiecznym).

Relacja opierająca się na wzajemnym poszanowaniu i zrozumieniu, kiedy podopieczny decyduje o sposobie i kierunku tego procesu. Coach przez dobór odpowiednich metod i technik, zadając odpowiednie pytania, pomaga klientowi w tym procesie, ale zawsze ostateczny wybór należy do osoby objętej procesem coachingu. Profesjonalny coach słucha, obserwuje klienta i dopasowuje swoje podejście do jego potrzeb w taki sposób, aby pomóc mu w dochodzeniu do rozwiązań oraz strategii działania. Jednostka, otrzymując wsparcie, konkretne informacje i wskazanie propozycji rozwiązań, rozpoczyna analizowanie swojej osoby pod kątem wglądu w siebie i wypracowania sposobów postępowania w sytuacjach trudnych. W takiej sytuacji jednostka staje się ekspertem i podmiotem zmian, potrafi skoncentrować się na odkrywaniu własnego potencjału. A więc człowiek pomaga sobie samemu, ponosząc odpowiedzialność za swoją zmianę i sam wypracowuje rozwiązania swoich problemów.

Osoba objęta coachingiem powinna na nowo stać się świadomym uczestnikiem życia społecznego. Wtedy, w oczach jednostki, nie instytucje funkcjonujące w ramach systemu państwowego są odpowiedzialne za rozwiązywanie jej problemu, ale ona sama w sposób świadomy podejmuje działania mające na celu zmianę swojej sytuacji (Blanchard, Homan, 2007).

Przy założeniu, że głównym celem podejmowanych działań ma być kształtowanie postaw sprzyjających samodzielnemu funkcjonowaniu jednostki w sytuacjach dla niej trudnych i otaczanej rzeczywistości, to wyraźnie widać, że tradycyjne sposoby pracy, takie jak poradnictwo zawodowe, świadczenia społeczne, najczęściej o charakterze pomocy doraźnej, nie są dobrymi rozwiązaniami, które wpływają na kształtowanie pozytywnych postaw społecznych, bowiem nie dają jednostce „mocy witalnej” w zmianę siebie i nie przyczyniają się w odpowiednim stopniu do upodmiotowienia usamodzielnienia osoby.

Pełny rozwój osoby oznacza rozwój integralny, uwzględniający rozwój fizyczny, psychiczny i duchowy osoby. Pedagog więc w procesie oddziaływania aktywnie wspomaga ten rozwój, stymulując i ukierunkowując jednostkę, aby później na etapie samowychowania już tylko wspierać, zachęcać, okazywać gotowość pomocy, a przez to zapewnić poczucie bezpieczeństwa i wykazać zainteresowanie oraz wiarę w rozwiązywanie pojawiających się nowych sytuacji. W pracy z jednostką pomoc w stawaniu się integralnym człowiekiem powinna przebiegać drogą uruchamiania i rozwijania potencjalnych właściwości osobowych związanych z poszukiwaniem prawdy, dążeniem do poznawania własnego wnętrza, poszukiwaniem w sobie dobrych stron, a w konsekwencji samodzielnego i poprawnego podejmowania decyzji. Wychowanie osobowe zakłada także przygotowanie do życia i działania wśród innych, dla innych. Aby działania resocjalizacyjne przebiegały poprawnie, powinny spełniać określone założenia. Na pierwszym miejscu stawiać integralny rozwój człowieka, uwzględniający jego rozwój fizyczny, psychiczny i duchowy, w taki sposób, aby w miarę jego rozwoju nastąpiło budowanie tożsamości osobowej, uświadamianie mu, kim jest i jaką wartość stanowi to, że jest osobą, że jest niepowtarzalny, że jest wśród innych ludzi, że może im pomagać, że ma pewne zobowiązania wobec siebie i innych i że wzrastanie polega na czynieniu dobra. Aby takie założenia mogły być realizowane, konieczne jest wychowanie do wartości związanych z osobą – uświadomienie, że już sama (każda) osoba stanowi wartość przez swoją godność, rozumność i wolność, a także przez prawdę, dobro i piękno, czy też wartości ogólnoludzkie (pokój, wolność, sprawiedliwość, solidarność). Takie poznawanie wartości powinno przerodzić się w przeżywanie, uwewnętrznianie i przyswojenie. Natomiast, kiedy jednostkę poddamy weryfikacji w działaniach praktycznych, przekonamy się, na ile rola wychowawców była pomocna w kształtowaniu Ja społecznego. Bowiem osoba wrażliwie i głęboko przeżywająca świat wartości, musi dokonywać w nim dobrowolnych wyborów i rozstrzygnięć – między dobrem a złem.

Dlatego działania resocjalizacyjne wspierające rozwój osobowy każdego człowieka, bez względu na etap rozwoju, muszą być działaniami celowymi, świadomymi, stwarzającymi warunki, które będą sprzyjały rozwojowi (inte-

gracji, readaptacji, reintegracji) i ograniczały przypadkowość wpływów. A zatem konieczne jest stwarzanie takich warunków, które motywowałyby i przygotowały wychowanka do pracy nad własnym rozwojem w zakresie postaw, norm i wartości społecznych.

W takim przypadku zasadny staje się coaching holistyczny będący procesem, którego centralnym punktem, podmiotem, jest osoba-klient jako całościowy spójny system. Podejście holistyczne uwzględnia to, że na zachowanie jednostki wpływa wiele czynników, tj. wiedza, umiejętności, system przekonań, wierzeń, poglądów, zakorzenione nawyki w myśleniu i działaniu, hierarchia wartości, poczucie tożsamości, odczuwanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym, doświadczenia życiowe. Każdy z tych czynników może mieć wpływ na jakość naszego działania, a w konsekwencji na jakość życia danej jednostki. Dodatkowym elementem wpływającym na funkcjonowanie człowieka jest sposób zarządzania własnymi emocjami i relacje z innymi ludźmi.

Do istotnych cech charakteryzujących coaching holistyczny zaliczyć należy:

1. traktowanie klienta jako całość – jedność, kiedy wszelkie idee, wszelkie maski, wszelkie nazwy, wszelkie konteksty mają część wspólną – to ciągle jest ten człowiek. Nie można dokonać zmiany w pracowniku, nie dokonując zmiany w mężu, ojcu, przyjacielu, bo to jeden i ten sam wielki system, ten sam człowiek,
2. jest podejściem systemowym, co oznacza, że każdy element wpływa na każdy inny element i na system jako całość. Każdy problem, który się ujawnia, ma wpływ na wszystkie elementy składowe systemu i jego można odnaleźć w każdej części systemu (w każdej sferze życia);
3. jest skoncentrowany na tematach ważnych dla klienta i przez niego określonych, co oznacza, że nikt poza samym klientem nie ma prawa określać tematów w procesie coachingu, a klient sam akceptuje określone propozycje,
4. wsparcie i inspiracja dla własnych rozwiązań, gdzie rolą coacha jest dostarczanie doświadczeń, by „obudzić drzemiące w kliencie moce” i pobudzić go do działania, kiedy innym razem należy wyciszyć lub powstrzymać jednostkę, aby przemyślała kolejny raz swoje postępowanie (jednostka uwierzy we własne siły),
5. buduje szerszą samoświadomość, czyli sam proces dokonuje w człowieku istotne zmiany. Jedyłą możliwością jest uświadomienie sobie swoich możliwości,
6. wzmacnia wybór i prowadzi do świadomych zmian w całym systemie wewnętrznym. Oznacza to, że ma funkcjonować stałe połączenie odkrywania, zyskiwania świadomości ze wzrostem, by udostępnić wybór i wywołać zmianę. To ważne, ponieważ dopiero świadomość umożliwia

- dokonywanie jakichkolwiek wyborów. Efektywność jest często wynikiem odpowiedniego sposobu,
7. respektuje i uwzględnia inne systemy zewnętrzne, w których zawiera się klient jako osoba, bowiem systemy stanowią część naszego otoczenia i wzajemnie na siebie wpływają. Zrozumienie połączeń we współczesnym świecie może stać się dodatkowym wsparciem dla wprowadzanej przez klienta zmiany,
 8. dbałość o sferę wewnętrzną i zewnętrzną podopiecznego. Oznacza to, że w każdym punkcie procesu, przy wglądach wewnętrznych, przy planowaniu działań, przy opracowywaniu strategii, kroków pośrednich lub na etapie realizacji dokonuje się „badania potencjalnych konsekwencji” wdrażanej zmiany. Nie zawsze jest możliwe, odkrycie wszystkich możliwych negatywnych skutków, których nie sposób czasem przewidzieć, ale warto zawsze sprawdzić to, co możliwe i zabezpieczyć możliwie największe bezpieczeństwo zmianie. Bo im więcej strat wewnętrznych lub zewnętrznych, tym mniej atrakcyjny staje się cel,
 9. dynamizm i tempo pracy są regulowane przez klienta Oznacza to, że coach nie może wywierać nacisku na klienta, by „przyspieszył”. Bo to, co z zewnątrz może wydawać się „wolnym tempem”, z perspektywy osoby dokonującej (od wewnątrz) może być wielką przemianą. Nikt nie ma prawa dokonywać oceny tempa pracy, poza klientem. Można jedynie wspierać jednostkę w podejmowaniu wyzwania i podkreślaniu jego zaangażowania,
 10. szczególne nakierowanie procesu na klienta i jego wgląd w wiedzę, umiejętności, zasoby, działanie, odpowiedzialność, sprawczość, indywidualną moc, postawę czy mądrość życiową. Każde doświadczenie może być wykorzystane na różnych poziomach i na kilku jednocześnie. Celem jest stałe wspomaganie jednostki przez kierowanie uwagi na własne zasoby, mądrość, umiejętności i możliwości osobistej przemiany,
 11. zawiera pełne spektrum płaszczyzn działania: wiedza, strategie, nawyki, środowisko, zachowania, umiejętności, emocje, przekonania, wartości, tożsamość, misję i duchowość. Oznacza to, że proces dotyka wszystkich możliwych płaszczyzn funkcjonowania człowieka. Każdy element może okazać się kluczowy dla jakiejś konkretnej osoby. Coach ma być gotowy do proponowania klientowi eksploracji tego, co aktualnie odkrywa, niezależnie z jakiego poziomu. To właśnie jedno z kluczowych założeń coachingu holistycznego – gotowość pracy zawsze tam, gdzie „znajduje się” aktualnie klient i jego problemy,
 12. praca za pomocą specyficznych narzędzi, na przykład takich, jak: pytania, zadania, doświadczenia, *feedback*, zastosowanych we właściwych sytuacjach.

W takich działaniach coach musi być:

1. pomocnikiem w odkrywaniu potencjałów, talentów i możliwości jednostki,
2. wsparciem w poszukiwaniach nowych rozwiązań, dróg myślenia i działania,
3. wsparciem w sytuacji zagrożenia upadkiem lub utratą wiary w siebie;
4. przewodnikiem w odkrywaniu siebie, w zbieraniu wiedzy o sobie,
5. obserwatorem, które daje obiektywną informację zwrotną. Oparciem, gdy zwątpienie lub niepewność pojawi się niespodziewanie,
6. doradcą, który wie, że jednostka „potrafi”, „da radę” i pomaga jej odkryć własne zasoby, własne zdanie, własne cele, wartości i decyzje,
7. przewodnikiem, który wie o osobie więcej niż ona sama, ale umie tak słuchać i pytać, że podopieczny staje się rozsądnym decydem swoich spraw osobistych i zawodowych.

W holizmie głównym założeniem jest dokonywanie wszelkich zabiegów dydaktyczno-wychowawczych w ścisłej relacji do całokształtu przemian humanistycznych, rzeczywistości społeczno-ekonomicznej i kulturowej. Człowiek we współczesnym świecie musi rozumieć siebie, nie poddaje się do końca poznawczym technologiom ani zabiegom, ale musi nauczyć się w zgodzie z sobą samym funkcjonować i dążyć do podnoszenia się na wyższy poziom rozwoju (Szyszko-Bohusz, 2002).

Coaching jest próbą uporządkowania działań podejmowanych w obszarze pomocy społecznej, resocjalizacji oraz wskaźnikiem samoświadomości tych, których zawodowa aktywność koncentruje się wokół zmiany dotychczasowego funkcjonowania jednostek, instytucji czy szeroko rozumianych programów społecznych

Jednym z istotnych elementów readaptacji społecznej jest podjęcie pracy zawodowej. Praca ma szczególne znaczenie dla osób wykluczonych społecznie, bowiem nadaje ich życiu sens, jest wartością szczególną, potwierdza w odczuciu wykluczonych, że jednostka została przyjęta do społeczeństwa. Praca jest więc integralnym elementem procesu inkluzji, czyli włączania tych osób do środowisk ludzi zdrowych i będzie przeciwdziałać psychicznym i społecznym skutkom naznaczenia.

Czykwin (2007) zauważa, że w praktyce ludzie nie mają wyrzutów sumienia z powodu bardziej lub mniej jawnej wrogości manifestowanej wobec określonych grup ludzkich, czy choćby uświadamiania sobie, że pejoratywne obrazy innych oznaczają w konsekwencji ich dyskredytację i dyskryminację.

Praktyka pracy postpenalnej wymaga komunikacji i podejmowania decyzji, zdolności analizowania danych i współpracy z innymi. Cała praca w warunkach probacji odbywa się w sytuacjach, których znaczenie jest określane zarówno przez uczestników, jak i przez innych ludzi (Bałandynowicz, 2006), którzy muszą zrozumieć istotę probacji i sytuację wykluczonych społecznie. Resocjalizacja w środowisku otwartym jest specyficznym obszarem oddzia-

tywań w szerokim aspekcie wpływania na zmianę środowiska zagrożonego patologią społeczną oraz jednostkę funkcjonującą w tym środowisku i podejmującą nowe role społeczne. Spełnienie przez osobę dozorowaną roli społecznie akceptowanej w trakcie procesu readaptacji stwarza w praktyce ogromne trudności, choćby ze względu na to, że nie może wielu tych ról pełnić ze względu na stygmatyzację i niechęć społeczeństwa do tworzenia sprzyjających warunków integracji w środowisku lokalnym. A. Bałandynowicz (2007) podkreśla, że w trakcie postępowania korekcyjnego osoba poddana próbie, odpowiednio zmotywowana przez kuratora, współuczestniczy w poszukiwaniu sposobów rozwiązywania swoich problemów. Chcąc wcielić je w życie, zarówno ona, jak i kurator sądowy będą pracować w otoczeniu społecznym, którego poglądów nie mogą ignorować. Rola coacha, którą powinien tu pełnić kurator, pozwoli podopiecznemu wspierać się we własnym rozwoju, przez wyzwalamie zdolności do określania celów życiowych i wykorzystania swojego potencjału w przystosowaniu się w sposób akceptowany społecznie do funkcjonowania w środowisku. Należy podkreślić, że wymagania stawiane przez pracodawców na rynku pracy ulegają nieustannym zmianom, a osoby chcące uczestniczyć w procesie pracy nie są w stanie sprostać stawianym wymaganiom. Okres związany z izolacją utrudnił śledzenie na bieżąco występujących zmian, a sytuacja po opuszczeniu placówki najczęściej diametralnie zmienia życie na wolności. Po opuszczeniu zakładów karnych, ze względu na przeszłość, kandydat na pracownika nie jest już atrakcyjny, są inni, którzy spełniają wymagania kwalifikacyjne, czas pracy jest zbyt długi, a możliwości tych osób często ze względu na stan zdrowia ograniczone, występują też duże utrudnienia w relacjach pracowniczych i koleżeńskich.

IV. Integracja rozwoju – refleksje

Problemy podopiecznych, wobec których stają bezradni, są sygnałem dla społeczeństwa, że nie można przyglądać się takim sytuacjom w sposób bierny i stawać się jedynie krytykiem zaistniałej sytuacji. Głównym powodem degradacji wykluczonych społecznie i ich rodzin jest niskie poczucie wartości i sprawczości, brak jakichkolwiek perspektyw życiowych, brak konstruktywnych wzorców skutecznego działania (w zamian posiadanie negatywnych wzorców, tj. bierność, uzależnienia, przemoc, przestępczość itd.). W ramach unijnego Programu Operacyjnego–Kapitał Ludzki jednym z nadrzędnych priorytetów jest promocja integracji społecznej. Celem tych programów jest przygotowanie społeczeństwa do pełnienia ról życiowych przez wszelkiego rodzaju oddziaływania wychowawczo-profilaktyczne, resocjalizacyjne, readaptacyjne i integracyjne. Przez to stwarza się szansę, jak na razie, niewielkiej grupie ludzi marginalizowanych, na zmianę dotychczasowego spo-

sobu życia i przygotowuje nielicznych specjalistów-pedagogów do tej roli. Wypracowanie określonych postaw społecznie akceptowanych u osób marginalizowanych jest tylko namiastką problemów, jakie występują. W działaniach integracyjnych na rzecz rozwoju społeczeństwa konieczne jest uwzględnienie rodzin tych osób, środowiska lokalnego, środowiska pracy, które będą dostatecznie przygotowane na przyjęcie ich po opuszczeniu placówek penitencjarnych. Poza tym niezwykle ważne jest rozumienie pracy przez pedagoga-coacha, który przybliży swoją obecnością i działaniem całą istotę funkcjonowania jednostki, stanie obok, ale i razem z jednostką podejmie się planowania dalszego etapu jej życia. Wsparcie udzielane jednostce w odnajdywaniu się na nowo oraz współdziałanie służyć będzie zarówno indywidualnemu dobru i rozwojowi człowieka, jak i dobru wspólnemu zintegrowanego społeczeństwa. Większość sytuacji człowieka dzięki swej prostocie, powtarzalności, gwarantuje w pewien sposób w miarę poprawny przebieg czynności i realizację określonej potrzeby. Często jednak osiągnięcie jakiegoś upragnionego celu jest utrudnione albo nawet niemożliwe, np. w izolacji. Zewnętrzna i obiektywna sytuacja oraz wewnętrzny stan człowieka przebywającego w izolacji wzajemnie na siebie wpływają. Tak długo, jak istnieją wcześniejsze relacje między jednostką a jej środowiskiem, można mówić o równowadze między osobowością a jej światem (B. Waligóra, 1974), w zależności od rodzaju izolacji, czasu jej trwania oraz właściwości osobistych sprawcy może ona powodować szereg zmian bądź nawet zaburzeń tak w sferze przeżyć psychicznych, postaw wobec świata, jak i w obrębie czynności fizjologicznych.

Możliwości zwiększania umiejętności komunikacyjnych są związane z tym, że komunikowanie się jest w dużym stopniu nawykowe, zaś nawyki można kształtować. W tym celu nie wystarczą jednak dobre chęci ani chwilowy wgląd, uzyskany podczas jednorazowego treningu, potrzebne jest zaangażowanie i praca, prowadzące do trwałych zmian nie tylko sposobów zachowania w konkretnych sytuacjach komunikacyjnych, lecz także sposobów myślenia (np. uwzględniania cudzych stanowisk, potrzeb i celów innych ludzi) i doświadczenia (np. wzbudzanie w sobie życzliwości, szacunku, zrozumienia).

Człowiek bowiem jest przedmiotem i podmiotem własnej aktywności. Przedmiotem odzwierciedlenia jest sam człowiek, jego wszelka aktywność. Dlatego też, dla zrozumienia zachowania jednostki konieczne jest określenie jej indywidualnej orientacji w danej sytuacji i w sobie oraz związków między nimi (S. Gerstmann, 1978) oraz podjęcie właściwych działań readaptacyjnych.

Partnerstwo na rzecz rozwoju „Druga Szansa” w programie reintegracji społecznej w środowisku lokalnym proponuje opracowanie i wdrażanie modelu działania asystenta rodzinnego, który indywidualnie dociera do osób

marginalizowanych społecznie i udziela im pomocy w zakresie uzgodnionych wspólnie problemów i potrzeb. Pomoc ta uwzględnia zarówno ich potrzeby, jak i gotowość do realnego działania. Indywidualna pomoc służy przede wszystkim rozwiązaniu konkretnych problemów podopiecznego, wzbudzeniu w nim wiary w swoje możliwości oraz motywowaniu do podejmowania działań do tej pory uznawanych przez niego za niemożliwe. Asystent ma za zadanie zmienić stosunek osób marginalizowanych do własnej sprawczości, zwiększyć ich poczucie wpływu na swoje życie, zmienić samoocenę. Główną metodą asystenta-coacha jest podążanie za podopiecznym i selektywne wspieranie jego realnych dążeń. Asystent rodzinny pracuje z całą rodziną, ponieważ ich problemy są zwykle ściśle powiązane. Zwykle zaczyna od pomocy w rozwiązaniu najpilniejszych problemów socjalnych, które często przygniatają rodzinę i uniemożliwiają jakiegokolwiek perspektywiczne działanie. Na tym etapie asystent nie stawia żadnych szczególnych warunków, dbając tylko o to, aby wspólnie rozwiązywać doraźne problemy i rodziny nie wyręczać z wykonywania zadań. Asystent podejmuje więc pomoc w zrozumieniu i rozwiązywaniu problemów psychologicznych rodziny. Na początku spotyka się z każdym z członków rodziny indywidualnie, analizując ich potrzeby i problemy oraz możliwości zmiany stosunku postępowania wobec pozostałych, aby ustalić dalszy ciąg postępowania, np. sesje małżeńskie, rodzinne itp. Następnym etapem pracy z rodziną jest często analiza relacji i problemów wychowawczych z dziećmi. Dopiero po ich ułożeniu i rozwiązaniu następuje względny spokój i stabilizacja relacji emocjonalnych w rodzinie. Wtedy dopiero pojawia się wiara we własne możliwości oraz energia do uzupełniania wykształcenia, podnoszenia kwalifikacji i wreszcie podjęcia oraz utrzymania stałej pracy. Przy zaangażowaniu jednostek we własną zmianę, towarzyszyć temu powinna gotowość do zdobywania wielu konkretnych umiejętności warunkujących powodzenie tych planów i zwiększenie aktywności społecznej. Asystent pomaga w znalezieniu możliwości podnoszenia kwalifikacji lub miejsca pracy, pomaga w przygotowaniu się podopiecznego, ale przede wszystkim w pokonywaniu trudności w realizacji jego zamierzeń i podtrzymuje w kryzysach i wahaniach wiary we własne siły. Osoby wykluczone społecznie wymagają długofalowej i intensywnej pomocy. Początkowe spotkania poświęcone są nawiązaniu kontaktu i diagnozie problemów życiowych podopiecznego i jego rodziny. Po tym następuje wspólne z podopiecznymi tworzenie indywidualnego planu pomocy. Pomoc ta dotyczy przede wszystkim dwóch obszarów problemowych: psychologicznych i socjalnych.

Obszary pracy asystenta rodzinnego-pedagoga-coacha powinny obejmować:

- pomoc w rozwiązywaniu problemów psychologicznych w rodzinie lub, w przypadku braku rodziny, poszukiwań rozwiązań instytucjonalnych,

- pomoc w rozwiązywaniu podstawowych problemów socjalnych,
- pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi,
- wspieranie aktywności społecznej,
- motywowanie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- pomoc w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej.

Działania powinny zmierzać do zapewnienia długofalowości oddziaływań i stabilizacji, budowania lokalnej współpracy wielu instytucji i organizacji zajmujących się pomocą środowiskom marginalizowanym. Pod warunkiem, że spotkania z podopiecznymi będą systematyczne, kilkanaście godzin tygodniowo w okresie 2–4 lat, a pedagog będzie zaangażowany w pracę z podopiecznym, a nie skupiony li tylko na dokumentacji administracyjnej. Pedagodzy-coachowie, słuchając i obserwując klienta, dopasowują swoje podejście do jego potrzeb tak, aby pomóc mu w dochodzeniu do rozwiązań oraz strategii działania, dzięki temu klienci ustalają konkretne cele, optymalizują swoje działania i podejmują trafniejsze decyzje, wykorzystując nabyte umiejętności. Coach jest tylko tym, który towarzyszy podopiecznemu, jego rodzinie w procesie przemian. Równocześnie stanowi ogniwo w kontaktach podopiecznego z pracodawcami i aktywnie angażuje się w poszukiwanie miejsc pracy dla osób, którym udziela pomocy. Jak podkreśla A. Balandynowicz (2007), pomoc w warunkach probacji jako nowy rodzaj pracy społecznej (...) lub jako nową instytucjonalną formę niesienia pomocy można wykorzystać do rozwiązywania emocjonalnych problemów jednostek. Aby w konsekwencji owych działań spowodować zmianę społeczną u osoby na wolności, konieczne jest stworzenie w społeczności klimatu akceptacji osoby poddanej próbie w ramach kurateli. Dopiero w następstwie akceptacji społecznej skazanego może być podjęta ocena wywiązywania się więźnia z nałożonych przez sąd rygorów i obowiązków w trakcie sprawowania opieki probacyjnej; kurator-coach jest częścią procesów przebiegających między jednostkami w środowisku lokalnym. B. Urban (2007) dostrzega, że wchodzenie w pełne życie społeczne może dokonywać się tylko w procesie pełnej socjalizacji w warunkach wolnościowych. Przedłużenie chociażby o rok pobytu w zakładzie to wielka „wyrwa” w socjalizacji, zaprzepaszczenie ostatniej szansy wrośnięcia w aktywne role społeczne. Stąd niezwykle aktualne i wymagające jest systematyczne podejmowanie wyzwań nad rozwojem możliwości pracy resocjalizacyjnej w środowisku otwartym, wymiana doświadczeń, większe zaangażowanie w harmonijny rozwój osób na wolności i wykorzystanie możliwie optymalnych metod pracy.

Coaching może być próbą uporządkowania działań podejmowanych w obszarze pracy resocjalizacyjnej oraz kształtowaniem świadomości społecznej osób przebywających na wolności i tych, którzy przyjmują jednostkę do społeczeństwa. Zastosowanie coachingu w odniesieniu do podopiecznego i instytucji może przyczynić się do przekształcenia istniejących struktur

penitencjarnych w organizację aktywną, dynamiczną, otwartą na nowe wyzwania.

Literatura:

1. Bałandynowicz A., *Probacja. Resocjalizacja w środowisku otwartym*, Warszawa 2006.
2. Bałandynowicz A., *Profilaktyka i środki probacyjne w praktyce resocjalizacyjnej*, (w:) B. Urban, J. M. Stanik (red.), *Resocjalizacja*, Warszawa 2007.
3. Blanchard S., Homan M., *Poznaj tajniki sukcesu*, Gliwice 2007.
4. Collins M., *Coaching in organization*, <http://www.trainingprogateway.com/articles/coaching> 2005.
5. Czapów C., *Wychowanie resocjalizujące*, Warszawa 1978.
6. Czykwin E., *Stygmat społeczny*, Warszawa 2007.
7. Gerstmann S., *Użyteczność badań psychologicznych dla kryminologii*, *Studia Kryminologiczne, Kryminalistyczne i Penitencjarne* 1978, t. 8.
8. Klusek, M., *Pracownik pracownikowi coachem*, *Personel i Zarządzanie* 2006, nr 10.
9. Konopczyński M., *Twórcza resocjalizacja*, Warszawa 2006.
10. Marciniak, L., *Pojęcie i odmiany coachingu*, (w:) M. Sidor-Rządkowska (red.), *Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków*, Kraków 2009.
11. Marynowicz-Hetka E., *Pedagogika społeczna*, Warszawa 2006.
12. Parsloe E., *Coaching i mentoring*, Warszawa 2000.
13. Parsloe E., Wray M., *Trener i mentor. Udział coachingu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Kraków 2003.
14. Peltier B., *Psychologia coachingu dla kadry menedżerskiej. Teoria i zastosowanie*, Poznań 2005.
15. Popiołek K., *Percepcja czasu codziennego i czasu życia*, (w:) K. Popiołek (red.), *Czas w życiu człowieka*, Katowice 2009.
16. Pytka L., *Pedagogika resocjalizacyjna*, Warszawa 2000.
17. Respondek A., Pinkowska-Zielińska I., *Coaching, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 2005, nr 1.
18. Rogers C., *Sposób bycia*, Poznań 2002.
19. Starr J., *Coaching: procesy, zasady, umiejętności*, Warszawa 2005.
20. Szyszko Bohusz A., *Pedagogika holistyczna w okresie przemian współczesnej humanistyki*, (w:) J. Gnitecki (red.), *Teorie pedagogiczne wobec zmian w humanistyce i w otaczającym świecie*, Olsztyn–Poznań 2002.
21. Urban B., *Ewolucja zaburzeń w zachowaniu a profilaktyka i resocjalizacja w środowisku otwartym*, (w:) I. Pospiszyl, M. Konopczyński (red.), *Resocjalizacja – w stronę środowiska otwartego*, Warszawa 2007.

22. Waligóra B., *Funkcjonowanie człowieka w warunkach izolacji więziennej*, Poznań 1974.
23. Whitterspoon R., White R., *Four Essentials ways that coaching can help executives*, Center for creative Leadership, Greensboro, NC 1997.
24. Whitmore J., *Coaching of performance: A Practical Guide to Growing Your Own Skills*, London 1996.