



RECENZJA KSIĄŻKI ŁUKASZA BRZEZIŃSKIEGO „COACHING W PORADNICTWIE ZAWODOWYM DLA OSÓB DOROSŁYCH”

Bydgoszcz 2022

ISBN: 987-83-8018-452-7

Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, ss. 445

Jarosław Tomaszewski

Centrum Aktywizacji Zawodowej, Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
e-mail: jtomaszewski@wloclawek.praca.gov.pl

Recenzję chciałbym zacząć od istotnego zastrzeżenia. Otóż, jest to analiza naukowej monografii z punktu widzenia osoby, która jest praktykiem i na co dzień zajmuje się realizacją, planowaniem, a do pewnego stopnia także projektowaniem aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Od dwudziestu pięciu lat pracuję w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku, początkowo w charakterze doradcy zawodowego, a następnie kierownika Działu Szkoleń i Poradnictwa Zawodowego. Od ponad dwunastu lat jestem kierownikiem Centrum Aktywizacji Zawodowej w PUP we Włocławku. Wspólnie z moimi koleżankami i kolegami, zespołem doświadczonych specjalistów, staramy się wesprzeć naszych klientów w trudnej, kryzysowej sytuacji, jaką jest brak zatrudnienia. Kluczową częścią zespołu CAZ są doradcy klienta (zgodnie z aktualnymi przepisami doradca klienta to funkcja, a nie stanowisko pracy). W przypadku naszego urzędu jest to grupa 12 osób pracujących ‘na pierwszej linii wsparcia’, tzn. bezpośrednio z osobami bezrobotnymi. Ich zadanie polega m.in. na planowaniu indywidualnych rozwiązań, które mogłyby pomóc zainteresowanym osobom w powrocie na rynek pracy. Niektórzy doradcy klienta to jednocześnie doradcy zawodowi z długoletnim stażem, pozostali zajmują stanowiska pośredników pracy. Oprócz tego zespołu mamy także duet doświadczonych doradców zawodowych *sensu stricto*, którzy planują i realizują poradnictwo zawodowe jako wyodrębnioną usługę, zarówno

w formie indywidualnej, jak i grupowej. Nasi doradcy zawodowi współpracują z lokalnymi instytucjami w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych. We Włocławku stworzyliśmy system instytucjonalny na fundamencie poradnictwa zawodowego. W jego skład wchodzi PUP oraz Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, a także Klub Integracji Społecznej Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie. Dzięki synergii instytucjonalnej mamy możliwość skierowania naszych klientów na zajęcia prowadzone wspólnie przez doradców zawodowych PUP, WUP i OHP, jak też przez specjalistów KIS. Ta współpraca zaowocowała różnymi pomysłami, inicjatywami i projektami pilotażowymi. Z reguły nowy koncept opierał się na filarach poradnictwa zawodowego i specjalistycznego doradztwa dla uczestników. Nie piszę o tym, aby reklamować działania swojego urzędu i wymienionych instytucji. Moim celem jest pokazanie, że poradnictwo zawodowe może być łącznikiem, który spaja kluczowe instytucje wspierające człowieka potrzebującego doradztwa w zakresie planowania rozwoju zawodowego i readaptacji na rynku pracy. Z powyższych względów niniejsza recenzja jest nietypowa, ponieważ nie skupia się wyłącznie na naukowej wartości omawianej publikacji, na jej teoretycznym bogactwie, lecz przede wszystkim na walorach użytkarnych.

Z perspektywy pracownika publicznych służb zatrudnienia, który na podstawie bieżących regulacji prawnych oraz wypracowanych procedur zajmuje się zagadnieniem poradnictwa dla osób bezrobotnych, książka dr. Łukasza Brzezińskiego stanowi szczególną pozycję wydawniczą. Jest to publikacja, która uzmysławia czytelnikowi, jak istotne znaczenie ma forma i metoda, które wybiera się podczas budowania relacji pomiędzy osobą pomagającą a jej klientem. Celowo piszę tutaj o ‘osobie pomagającej’, a nie o doradcy zawodowym, pomimo że książka dr. Brzezińskiego dotyczy poradnictwa zawodowego. Uważam bowiem, a jest to jedno z kluczowych przesłań niniejszej recenzji, że idea przedstawiona przez dr. Brzezińskiego może sięgać dalej niż poradnictwo zawodowe. Synergiczny model poradnictwa i coachingu może być fundamentem pracy nie tylko doradców zawodowych, ale też w ogóle doradców klienta, a nawet może stanowić kanwę współpracy instytucji rynku pracy oraz ośrodków pomocy społecznej. Wróć do tego wątku w dalszej części niniejszego tekstu.

Autor recenzowanej publikacji podzielił tekst na cztery rozdziały. W pierwszym przedstawił ideę poradnictwa zawodowego i omówił trzy typy tego poradnictwa, czyli poradnictwo dyrektywne, dialogowe i liberalne. Ta część książki, odwołując się do wielu znanych autorów, klasyków doradztwa zawodowego, takich jak Bożena Wojtasik czy Alicja Kargulowa, ukazuje znaczenie poradnictwa

zawodowego jako wrażliwego procesu wspierania ludzi w kryzysowej sytuacji wyboru ścieżki aktywności zawodowej. Autor zwraca uwagę, że według jednych specjalistów poradnictwo może być partnerskim porozumieniem w stylu demokratycznym, które jest skierowane na wychowanie. Dla innych analityków w zadaniach doradców zawodowych obecne są elementy dyrektywne, niemal autorytarnie ustalające konkretne sposoby postępowania. Brzeziński wskazuje na typowe modele działalności doradcy zawodowego, który może być ekspertem, informatorem, konsultantem, spolegliwym opiekunem lub leseferystą. Autor systematyzuje pojęcie poradnictwa zawodowego, próbuje poukładać w pewną logiczną całość różne elementy tego procesu. W ten sposób niejako poszukuje wspólnego mianownika dla podstawowych rodzajów poradnictwa zawodowego, wizualizując nowy standard tej usługi. Jednocześnie przygotowuje czytelnika do skonfrontowania poradnictwa z coachingiem. Te dwa pojęcia nie są bowiem tożsame.

Rozdział drugi został poświęcony coachingowi, w tym jego genezie oraz podstawom teoretycznym. To interesujący opis kształtowania się pewnej roli społecznej (funkcji coacha), polegającej na towarzyszeniu człowiekowi w dostrzeżeniu własnego potencjału, co stanowi impuls motywacyjny do podejmowania działań rozwojowych. Czytelnik może odnieść wrażenie, że coaching to działalność uniwersalna, która sprawdza się w każdej sferze życia ludzkiego. Obszar predyspozycji zawodowych czy twórczych jest zaledwie jedną z dziedzin, która może być objęta coachingiem. Brzeziński cytuje Erica Parsloe'a, który stwierdził, że „coaching to proces mający pomóc ludziom w osiąganiu lepszych wyników działań”. Autor przytacza również definicję obowiązującą w Międzynarodowej Federacji Coachów, zgodnie z którą: „coaching to trwająca przez określony czas relacja między coachem a klientem, która pomaga mu osiągać nadzwyczajne wyniki w swoim życiu, karierze, biznesie lub organizacji. Poprzez coaching klient pogłębia swój proces uczenia się, zwiększa swoje osiągnięcia i podnosi jakość swojego życia”. Zdaniem Łukasza Brzezińskiego idealnym porównaniem procesu coachingu jest metafora archetypowej podróży. Człowiek wyruszający w drogę musi przekroczyć strefę komfortu, przechodzi przez różne doświadczenia, przezwycięża przeszkody, aby osiągnąć swój cel. W opinii Brzezińskiego sednem tego działania jest zdobycie wiedzy o samym sobie oraz umiejętności przezwyciężania własnych słabości i doświadczenie zachwytu nad życiem. Wartość tego procesu polega na tym, że ważny staje się nie tylko cel, ale rozwój, jaki dokonuje się w trakcie dochodzenia do tego celu. Innymi słowy liczy się nie tylko meta, ale także sama podróż jako doświadczenie i odkrywanie siebie jako podróżnika.

Trzeci rozdział recenzowanej publikacji to jej kluczowa część, mówiąca o zastosowaniu coachingu w poradnictwie zawodowym. Jak już wspomniałem, autor na początku swojej książki precyzyjnie opisał rolę, zadania i modele poradnictwa zawodowego, potem omówił istotę i użyteczny charakter coachingu. Natomiast w trzecim rozdziale proponuje włączenie coachingu w metodykę poradnictwa zawodowego. W ten sposób coaching, jako uniwersalne podejście do rozwoju ludzkiego, zostaje sprzężony z poradnictwem zawodowym jako dziedziną zajmującą się jednym z kilku kluczowych aspektów życia człowieka – pracą i doskonaleniem kwalifikacji. Według mnie jest to propozycja bardzo użyteczna, konstytuująca konkretny model poradnictwa zawodowego, łączący podejście dialogowe i liberalne. Dodatkowo ten dialogowo-liberalny model zostaje jakby zreorganizowany i uporządkowany poprzez zaimplementowanie coachingu. Ta zmodernizowana koncepcja poradnictwa zyskuje pewną filozofię i styl charakterystyczny dla coachingu. Można zaryzykować metaforę czy też analogię do nauk biologicznych i powiedzieć, że połączenie poradnictwa i coachingu jest jak podwójna helisa relacji doradca – klient. Jak zauważa Brzeziński, główną ideą coachingu jest stopniowe przechodzenie do coraz bardziej samodzielnego rozwiązywania problemów przez radzącego się oraz podniesienie jego wewnętrzsterowności. Zatem propozycja włączenia coachingu w klasyczne poradnictwo zawodowe to w istocie nowy paradygmat usługi poradnictwa zawodowego, który opiera się na dialogu z klientem, na stawianiu pytań inspirujących do autorefleksji nad sytuacją, preferencjami zawodowymi i predyspozycjami klienta. Oprócz bogactwa treści, odniesień do różnych dyscyplin naukowych (andragogiki, pedagogiki, psychologii czy mikrosocjologii) wartość recenzowanej książki polega m.in. na tym, że autor, jak sam przyznaje, stara się umocować coaching w poradnictwie zawodowym. Według mnie, jako praktyka zajmującego się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych, poradnictwo zawodowe może wiele zyskać dzięki podejściu coachingowemu.

Podobnie jak współpraca instytucjonalna pozwala na połączenie sił i zasobów organizacji, tak amalgamat poradnictwa i coachingu tworzy nową jakość i wzmacnia efektywność procesu pomagania klientom. Jednak moim zdaniem w przypadku urzędów pracy nie chodzi wyłącznie o poradnictwo zawodowe *sensu stricto*. Przyjmując coachingowy paradygmat poradnictwa zawodowego, w którym doradca zawodowy towarzyszy klientowi w procesie autorefleksji i automotywacji, powodujemy, że klient staje się uważnie obecnym podmiotem. Problem w tym, że zgodnie z obowiązującymi przepisami poradnictwo zawodowe jest jedną z kilku usług urzędów pracy, obok pośrednictwa pracy oraz organizacji

szkoleń. Jak wspomniano na wstępie, pierwszoplanową funkcję pełnią doradcy klienta, którzy w pewnym sensie występują w podwójnej roli: pośrednika pracy i doradcy zawodowego. Użyteczność koncepcji dr. Łukasza Brzezińskiego polega na tym, że oprócz doradców zawodowych również doradcy klienta mogą przyjąć model coachingowego doradztwa. Ponieważ jednak mowa o pracownikach, którzy nie realizują zadań typowego doradcy zawodowego, mielibyśmy do czynienia z pewną adaptacją czy wariantem idei zaproponowanej przez Brzezińskiego. Wartość recenzowanej książki polega na tym, że kadra kierownicza urzędów pracy może wykorzystać koncepcję zaproponowaną przez autora do reorganizacji zadań personelu urzędu pracy. Wymagałoby to oczywiście przeszkolenia doradców klienta i profesjonalnego przygotowania ich do działalności coachingowej. Ponadto omawiana publikacja może być inspiracją do budowania modelu współpracy instytucjonalnej. Zastosowanie coachingu w instytucjach rynku pracy to tylko jeden obszar jego spożytkowania. Kolejnym powinien być coaching w pracy socjalnej, gdzie perspektywa jego wykorzystania jest być może szersza. Mamy zatem paradygmat coachingu w doradztwie pracy (poradnictwie zawodowym i ogólnie doradztwie dla klienta PUP) oraz paradygmat coachingu w pracy socjalnej ośrodków pomocy społecznej (w tym w klubach integracji społecznej). Co prawda dr Łukasz Brzeziński nie mówi w swojej książce o tym drugim obszarze, ale sądzę, że rozważania zawarte w recenzowanej publikacji mogą być bardzo interesujące również dla kadr ośrodków pomocy społecznej.

Czwarty rozdział analizowanej pracy zawiera wyniki badań przeprowadzonych przez dr. Łukasza Brzezińskiego wśród doradców zawodowych oraz klientów korzystających z poradnictwa zawodowego. W badaniach uczestniczyło 250 doradców zawodowych oraz 218 klientów korzystających z procesu poradniczego. Podsumowanie rozważań teoretycznych, zawartych w omawianej publikacji oraz rezultatów badań ankietowych stanowi zbiór wniosków i rekomendacji znajdujący się na końcu książki. Z tej części publikacji wynika, że pomimo iż doradcy zawodowi objęci badaniem mieli różne doświadczenie zawodowe, to jednak blisko 80% z nich stwierdziło, że coaching może mieć zastosowanie z poradnictwie zawodowym. Zdaniem respondentów metoda coachingu może być wykorzystana w obszarach planowania celów zawodowych i osobistych oraz motywowania klientów do działania.

Odnosząc te wyniki do sytuacji urzędu, w którym pracuję, muszę stwierdzić, że jeśli przyjęcie paradygmatu coachingowego w doradztwie dla klienta PUP spowodowałoby zwiększenie motywacji osób bezrobotnych, to moglibyśmy mówić o dużym sukcesie. W PUP we Włocławku wdrożyliśmy autorską koncepcję

segmentacji klientów. Pomysł nawiązuje do tzw. profilowania osób bezrobotnych, wprowadzonego obligatoryjnie kilka lat temu. Profilowanie było ciekawym zamysłem, jednak nie do końca przemyślanym, jeśli chodzi o fazę realizacji i analizę skutków. Powodowało, że część osób bezrobotnych znalazła się poza aktywizacją zawodową. Przyporządkowanie do określonego profilu uniemożliwiało zastosowanie wielu narzędzi aktywizacyjnych. Profilowanie zostało formalnie zniesione, ale jego istota pozostała w świadomości kadry PUP. Ponieważ faktem jest, że osoby bezrobotne posiadają zróżnicowany poziom kompetencji oraz reprezentują różny poziom zaangażowania w readaptację na rynku pracy, postanowiliśmy zaprojektować model segmentacji, który nie ogranicza dostępności do jakichkolwiek usług i form aktywizacji projektowanych przez nasz urząd. Segmentacja opiera się na analizie u każdego klienta dwóch cech: poziomu kompetencji oraz poziomu motywacji (w rozumieniu skłonności do aktywizacji zawodowej). Dzięki ocenie tych dwóch zmiennych stworzyliśmy cztery kategorie społeczne służące do wstępnego klasyfikowania klientów. Segmentacja stanowi przede wszystkim informację dla PUP na temat poziomu przygotowania osób do oferty pracy oraz skali bierności osób bezrobotnych. Rezultaty segmentacji wskazują, że dwie trzecie osób bezrobotnych to klienci o niskich kompetencjach i niskiej motywacji. Te dwa czynniki są ze sobą skorelowane: niska motywacja nie pozwala człowiekowi na podjęcie starań o podwyższenie kwalifikacji. Z kolei świadomość niskich kompetencji powoduje obniżoną samoocenę, co zniechęca do aktywności.

Podsumowując ten wątek można powiedzieć, że współcześnie kluczowy problem urzędów pracy, ale też zapewne ośrodków pomocy społecznej, to duża liczba klientów o relatywnie niskich kompetencjach i niskiej motywacji do działania. Nawiązując do trzech typów doradztwa, o których wspomina dr Łukasz Brzeziński, czyli doradztwa dyrektywnego, liberalnego i dialogowego, a jednocześnie nie ograniczając się wyłącznie do poradnictwa zawodowego, tzn. myśląc szerzej, czyli w ogóle o doradcach klienta, można powiedzieć, że urzędy pracy rzeczywiście potrzebują nowego paradygmatu swojego działania. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązująca od 2004 roku, do pewnego stopnia sytuuje PUP w gronie klasycznych urzędów zajmujących się ewidencjonowaniem osób i egzekwowaniem od nich pewnych konkretnych zachowań. Tymczasem, jak sądzę, urząd pracy nie jest typowym urzędem. To instytucja wsparcia społecznego, której znacznie bliżej do ośrodka pomocy społecznej niż do standardowej administracji. Urzędowi pracy potrzebna jest nowa filozofia działania, oparta nie tyle na modelu dyrektywnym – wpisującym się w nurt

tw. ‘zarządzania zasobami ludzkimi’, co samo w sobie już brzmi dehumanizująco. PUP nie może traktować jednostki wyłącznie dyrektywnie, przedmiotowo, wydając skierowanie do aktywizacji i żądając od osoby rozliczenia się z przekazanego dokumentu. Takie traktowanie samo w sobie budzi sprzeciw u odbiorcy usługi pośrednictwa pracy. Z drugiej strony podejście skrajnie liberalne, które zwalniałoby osobę bezrobotną z obowiązku zaangażowania się w aktywizację zawodową, powodowałoby posądzenie urzędu o akceptację naruszania umowy społecznej. W społeczeństwie obywatelskim każdy ma swoje prawa i obowiązki, a jednocześnie pełni istotne role społeczne związane z rodziną, kształceniem, pracą, a czasem także z działalnością naukową, kulturalną czy charytatywną. W społeczeństwie ponowoczesnym role te są na nowo definiowane, m.in. z powodu szybkich zmian technologicznych. Niemniej jednak w działaniach każdego z nas istnieje potrzeba pewnej przydatności społecznej, swego rodzaju przysłużenia się wspólnocie, w której żyjemy. Unikanie takiego zaangażowania jest odbierane przez członków społeczeństwa jako łamanie nie tylko nieformalnych, ale także skodyfikowanych norm. Idealną sytuacją jest taka, gdy człowiek staje się uważnie obecny, świadomy siebie i swej społecznej istotności. Wówczas budzi się jego wola działania, jego motywacja. Idea coachingu zakłada, że każdy człowiek ma pewne zasoby, które można rozwijać. Należy je tylko rozpoznać i zadbać o ich wzrost. Niestety, nie zawsze takim zasobem jest motywacja. Jednak coach potrafi sprowokować klienta do takiej refleksji, która pozwala na olśnienie, na przebudzenie do twórczej aktywności. Coach niczego nie narzuca, wystarczy, że umiejętnie pyta i wspólnie z klientem otwiera nowe perspektywy. To bardzo idealistyczne założenie coachingu, które jednocześnie stanowi humanistyczne i ambitne podejście.

W działaniach urzędów pracy często stosowana jest metoda dyrektywna, ponieważ wynika to z przepisów oraz stosunkowo małej czasochłonności. Doradca klienta względnie łatwo może wyszukać aktualną ofertę pracy, wezwać klienta, wydać mu skierowanie do pracodawcy i oczekiwać, że w ciągu kilku dni rozstrzygnie się, czy osoba będzie zatrudniona. Tak jest przynajmniej na tzw. ‘ryнку pracownika’, tzn. w czasach, gdy istnieje dobra koniunktura gospodarcza, pracodawcy tworzą miejsca zatrudnienia i pilnie poszukują personelu. W przypadku gdy doradca klienta stosuje metodę dialogową, musi bardziej zaangażować się w relację z klientem. Korzystanie z podstawowego instrumentarium, jakim jest IPD (czyli indywidualny plan działania) wymaga dużej aktywności doradcy klienta. W modelu proponowanym przez Brzezińskiego coaching musi być metodą, która integruje się z IPD, staje się istotą IPD. Jednak coaching zakłada

pomoc klientowi w stawaniu się tym, kim klient chce być. Tymczasem rynek pracy nie zawsze potrzebuje kandydatów o określonych preferencjach. Czasem osoba musi zaplanować swoje przekwalifikowanie zawodowe, jeśli chce znaleźć zatrudnienie. Coaching zakłada także, że odpowiedzialności za podejmowanie działania nie ponosi coach, lecz klient. Taka zasada, wyartykułowana na początku procesu aktywizacji pokazuje klientowi, że konieczna jest jego wola zmiany i jego aktywność.

Książka dr. Brzezińskiego zawiera wiele interesujących spostrzeżeń, uwag i syntez. Takich jak choćby to, że działania doradcze mogą być procesem towarzyszenia, w którym problem zostaje oddzielony od klienta. Celem dialogu pomiędzy doradcą a klientem jest tworzenie nowej narracji, gdzie problemu już nie ma. To pokazanie klientowi nowej perspektywy, w której klient zostaje uwolniony od ograniczeń i sam ustanawia cele dające mu poczucie pełniejszego życia. W innym miejscu Brzeziński, cytując Karolinę Appelt, stwierdza, że podstawowe zadanie osób dorosłych to rozwinięcie w sobie umiejętności radzenia sobie ze zmianą. Gdy autor monografii pisze o filozofii coachingu zauważa natomiast, że rolę coacha nie jest doradzanie, ale asystowanie klientowi w odkrywaniu własnych zasobów wiedzy i umiejętności oraz wspieranie go w stawaniu się swoim własnym doradcą. Autor sprawnie porusza się w różnych obszarach wiedzy. Nawiązuje m.in. do filozofii sokratejskiej, w której kluczowa była metoda dyskusji. Jak zauważa Brzeziński, Sokrates koncentrował się na umiejętnym zadawaniu pytań, w taki sposób, aby rozmówca sam, poprzez udzielanie odpowiedzi, docierał do prawdy. Autor monografii zauważa, że złotą zasadą coachingu jest twierdzenie, że poprzez zadawanie odpowiednich pytań, trafiających w sedno, stawianie wyzwań i udzielanie wsparcia, klient zaczyna korzystać z własnych zasobów. Jak więc widać, korzenie coachingu sięgają bardzo głęboko w tradycję humanistyczną kultury europejskiej.

Brzeziński nie pomija również roli, jaką coaching odegrał w świecie sportu. Cytuje Tima Gallweya, który zauważył, że największym rywalem zawodnika jest on sam, jego psychika, a nie przeciwnik. To idealnie pasuje do wielu osób długotrwale bezrobotnych, które same utwierdziły się w przekonaniu, że nie warto podejmować wyzwania, które zmierzałyby do poprawy ich statusu, sytuacji i losu. Wątki psychologiczne zajmują wiele miejsca w omawianej monografii. Brzeziński zauważa m.in., że coaching opiera się na budowaniu samoświadomości. Nawiązuje do Jane E. Fisher, według której coaching jest podejściem umożliwiającym koncentrację na własnych refleksjach i działaniach. Jednocześnie cytuje Anthony'ego de Mello, który napisał: „To co sobie uświadamiasz, to także

kontrolujesz, to czego sobie nie uświadamiasz kontroluje ciebie. Jesteśmy niewolnikami tego, czego sobie nie uświadamiamy. Jeśli coś sobie uświadomisz, uwolnisz się od tego. To coś jest oczywiście w tobie, jednak nie stanowi dla ciebie przeszkody, nie kontroluje cię, nie zniewala. I na tym polega podstawowa różnica”. Wydaje się, że kluczem do samoświadomości jest uważność i rewizja nawyków mentalnych oraz ugruntowanych punktów widzenia.

Odbывая intelektualną podróż przez różne obszary i dziedziny poznania oraz nawiązując do dorobku wielu ludzi nauki, dr Łukasz Brzeziński formułuje własną definicję coachingu poradniczego. Zgodnie z tą koncepcją coaching poradniczy to zaplanowany, dwustronny proces rozwijania samoświadomości i umiejętności, w którym doradca-coach partneruje klientowi w dążeniu do zrozumienia samego siebie w celu osobistego i zawodowego doskonalenia. Rolą doradcy-coacha jest motywacja do świadomej aktywności – edukacyjnej, życiowej i zawodowej, rozbudzanie refleksyjności, postaw kreatywnych, przedsiębiorczych, kształtowanie otwartości na zmiany, wspieranie w uczeniu się. Warunkiem powodzenia coachingu poradniczego jest osobiste zaangażowanie klienta w działania nakierowane na jego potrzeby i potencjał.

Jak widać, książka dr. Łukasza Brzezińskiego jest bogatym zbiorem refleksji nie tylko na temat poradnictwa zawodowego i coachingu, ale także wielu dziedzin ludzkiej aktywności. Jej wartość to, jak już wspomniałem, propozycja nowego paradygmatu w poradnictwie. Moim zdaniem omawiana publikacja ma znaczenie bardzo praktyczne. Jako konkretny przykład mogę podać PUP we Włocławku, w którym pracuję. Zainspirowani działalnością dr. Łukasza Brzezińskiego oraz tym, że niektórzy nasi pracownicy ukończyli studia podyplomowe z zakresu coachingu, przygotowujemy model zastosowania tej metody w działalności naszego urzędu. Naszym celem jest to, aby coaching stanowił filozofię w pracy doradców klienta. Sądzę jednak, że dla osiągnięcia rezultatów zgodnych z istotą coachingu niezbędna będzie współpraca z ośrodkami pomocy społecznej, które także powinny wdrażać idee coachingowe. Uważam, że coaching może mieć zastosowanie w różnych instytucjach, które pracują z tym samym klientem. Książka dr. Łukasza Brzezińskiego może w dużej mierze przyczynić się do wzbogacenia dialogu pomiędzy partnerskimi podmiotami na temat zastosowania coachingu w reintegracji społeczno-zawodowej osób bezrobotnych.