

Dominika Janik-Lis

Streszczenie rozprawy doktorskiej

Rola i znaczenie coachingu w rozwoju kapitału społecznego w opiniach coachów

Punktem wyjścia dla podjętych w niniejszej rozprawie doktorskiej dociekań naukowych jest luka badawcza w identyfikacji zasobów kapitału społecznego, które mogą być rozwijane w procesie coachingu. Praca ma charakter eksploracyjny i wynika, po pierwsze, z tego, że nie prowadzono dotychczas teoretycznej refleksji nad możliwością powiązania coachingu z kapitałem społecznym. Po drugie, nie zdiagnozowano również, które z zasobów kapitału społecznego mogą rozwijać się w działaniach coachów.

Dla rozwiązania problemu badawczego, w części teoretycznej, w oparciu o literaturę przedmiotu i badania nad kapitałem społecznym i coachingiem, zidentyfikowano zasoby, które są przedmiotem zainteresowań coachingu i jednocześnie są elementami kapitału społecznego. W części empirycznej przeprowadzono wywiady z coachami i poddano analizie zawartość stron WWW organizacji coachingowych, co pozwoliło określić przestrzeń, w której kapitał społeczny może być rozwijany.

W pierwszej części rozprawy, przedstawiono kluczowe kategorie analityczne. Pierwszą z nich jest kapitał społeczny. Kapitał społeczny stanowią sieci relacji między ludźmi, przedsiębiorstwami, organizacjami, instytucjami, funkcjonujące w oparciu o normy regulujące ich współpracę opartą na postawach zaufania, lojalności, wzajemności (wymiana doświadczeń, wiedzy) i zaangażowaniu. Na kapitał społeczny składa się wiele zasobów, w tym kompetencje i umiejętności, zasady organizujące współdziałanie, wiedza i postawy, które uaktywniają się w relacjach społecznych. Ważnymi zasobami, dzięki którym kapitał społeczny może się rozwijać, są również zasoby indywidualne, które mieszczą się w kategorii kapitału ludzkiego, przy czym kapitał ludzki uwzględniam w tym jego aspekcie, który przyczynia się do wzmocnienia kapitału społecznego.

Drugą, kluczową dla rozprawy kategorią, jest coaching. Jest on terminem wieloznacznym, ponieważ jego sens wywodzi się z wielu teoretycznych założeń, jakie przyjmują teoretycy i praktycy coachingu. International Coach Federation – największa ogólnosiwiatowa organizacja coachingowa – definiuje coaching jako „towarzyszenie klientowi w kreatywnym procesie, który skłania do myślenia i inspiruje do maksymalizacji zawodowego i osobistego potencjału”. Ogólną definicję coachingu, zaproponowaną przez ICF należy uzupełnić stwierdzeniem, że jest on procesem wspierającym jednostki i grupy w ich dążeniach do rozwoju, osiągania celów, dzięki wiedzy i umiejętnościom uruchamianym w dialogu i współpracy między coachem i coachee.

Dla pogłębionej analizy kapitału społecznego i rozwiązania problemu badawczego, autorka pracy przyjmuje następującą, wynikającą z literatury przedmiotu i celów niniejszej rozprawy, definicję operacyjną kapitału społecznego – są to zasoby uaktywniające się w relacjach i sieci współpracy opartych na zaufaniu, lojalności, wzajemności, szacunku i sprawiedliwości, na które składają się wiedza, normy, wartości, przekonania, umiejętności i postawy społeczne.

Czy tak rozumiany kapitał społeczny można skutecznie rozwijać? To niezwykle trudne, bowiem kształtuje się on wewnątrz grupy, w organizacjach i zespołach. Czy, a jeżeli tak, to w jaki sposób, działania coachingowe mogą uruchamiać istniejący w jednostce i w grupie, potencjał i zasoby, które charakteryzują kapitał społeczny? Te kluczowe dla rozprawy pytania, towarzyszyły rozważaniom do końca dysertacji.

Przyjęłam, że jeśli coaching, jako metoda może być wykorzystana dla rozwoju rozmaitych zasobów indywidualnych i grupowych, to jest również możliwe, że proces coachingowy może przyczynić się do uaktywnienia, a następnie rozwoju zasobów kapitału społecznego takich jak: wiedza, umiejętności, kompetencje, postawy czy normy. Dla weryfikacji tego przypuszczenia wykorzystalam doświadczenia coachów, którzy w toku prowadzonych badań, retrospektywnie odwoływali się do sytuacji, w których podczas spotkań z coachee, oddziaływali na zasoby indywidualne i zespołowe, które z perspektywy teoretycznej wiązać można z kapitałem społecznym.

Problem rozwoju kapitału społecznego jest ważnym problemem w teorii i praktyce nauk społecznych i w socjologii. Aktualny stan badań oraz przegląd literatury wskazują, że nie został on w istocie podjęty przez innych badaczy. Dostępne są badania i liczne prace w

zakresie coachingu, które dotyczą raczej kształtowania umiejętności indywidualnych i kompetencji sprawczych w ramach tej metody. Brak jest natomiast opracowań wskazujących na użyteczność coachingu w szeroko pojętym kontekście społecznym. Odsłania się zatem kluczowa dla badań luka eksploracyjna, która domaga się opracowania.

Oryginalny wkład zrealizowanych badań, dotyczy obszaru nauk społecznych, a w szczególności socjologii. Ich nowatorski charakter obejmuje przede wszystkim identyfikację tych zasobów kapitału społecznego, które mogą być rozwijane przy zastosowaniu metod coachingu. Praca wzbogaca dotychczasowy stan wiedzy, weryfikuje utarte poglądy dotyczące coachingu jako zbioru eklektycznych technik, które nie mają przełożenia na kształtowanie struktur społecznych. Na podstawie zrealizowanych badań (analizy literaturowej, wywiadów pogłębionych i desk research), autorka pracy uzyskała informacje, które pozwoliły potwierdzić stawiane w pracy hipotezy badawcze.

W części badawczej rozprawy doktorskiej przeprowadzono desk research stron internetowych wiodących instytucji coachingowych oraz czynnie praktykujących coachów. Głównym źródłem informacji zmierzających do rozwiązania problemu badawczego, były badania oparte na technikach właściwych dla badań jakościowych, polegające na przeprowadzeniu wywiadów pogłębionych. Adresatami pytań zawartych w kwestionariuszu indywidualnego wywiadu pogłębionego byli profesjonalni coachowie, reprezentujący środowiska najbardziej rozpoznawalnych organizacji coachingowych w Polsce, takich jak: EMCC Poland (Stowarzyszenie European Mentoring & Coaching Council Poland), Izby Coachingu oraz ICF Polska (International Coach Federation - Polskie Stowarzyszenie Trenerów Rozwoju Osobistego). Badani coachowie posiadają potwierdzenie kompetencji coachingowych w postaci akredytacji indywidualnej, certyfikacji bądź dyplomu ukończenia studiów w tym zakresie.

Praca składa się ze wstępu, czterech rozdziałów, zakończenia, aneksów i bibliografii. W rozdziale pierwszym przedstawiono genezę i rozumienie kapitału społecznego. Dokonano konceptualizacji tradycyjnych ujęć kapitału społecznego (Pierre Bourdieu, James Coleman, Robert Putnam, Francis Fukuyama), jego typów i funkcji. Interesującą i ważną kategorią pokrewną z koncepcją kapitału społecznego jest koncepcja kapitału ludzkiego i obie te koncepcje dla celów rozprawy doktorskiej należy odróżnić. Genezę i rozumienie kapitału ludzkiego, autorka rozprawy przedstawia również w rozdziale pierwszym oraz dokonuje także analizy porównawczej kapitału społecznego i kapitału ludzkiego.

W rozdziale drugim przedstawiono genezę i definicje coachingu, kategoryzację odmian coachingu, jego cele i zasady. W dalszej kolejności dokonano omówienia modeli procesów coachingu oraz podjęto analizę porównawczą coachingu w stosunku do innych metod, które mogą wspierać rozwój człowieka. Rozdział kończy analiza danych zastanych w zakresie skuteczności coachingu.

W rozdziale metodologicznym przedstawiono problem badawczy i cele pracy, hipotezy badawcze oraz metody i techniki badawcze wykorzystane w gromadzeniu i analizie danych.

W rozdziale czwartym, omówiono wyniki badań własnych, które pozwoliły rozwiązać problem badawczy i zweryfikować hipotezy.

Integralną częścią pracy jest Aneks 1, będący sprawozdaniem z analizy stron WWW organizacji coachingowych, który stanowi ważny kontekst dla rozwiązania problemu badawczego jakim jest możliwość oddziaływania na zasoby kapitałowe w procesie coachingowym.

W pracy wykorzystana została liczna literatura zarówno polska jak i zagraniczna.