



Patrycja Guja

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Polityki Społecznej i Gospodarczej
pguja@interia.pl

COACHING JAKO NARZĘDZIE WSPIERAJĄCE PROCES WYCHOWAWCZY DZIECI REALIZOWANY PRZEZ SAMOTNYCH RODZICÓW

Streszczenie: Artykuł ma na celu przybliżenie istoty coachingu oraz możliwości jego wykorzystania dla wsparcia rodziców samotnie realizujących proces wychowawczy dzieci. Samotni rodzice obarczeni są wieloma problemami, których gama jest rozległa i którym trudno jest podołać. Coaching ma szerokie zastosowanie zarówno w sferze biznesowej, jak i osobistej. Różnorodne jego odmiany pozwalają na wykorzystanie jego narzędzi dla pomocy osobom w rozwiązaniu konkretnych, indywidualnych problemów, tym samym mogą stanowić skuteczne wsparcie dla samotnych rodziców.

Słowa kluczowe: coaching, rozwój osobisty, samotni rodzice.

Wprowadzenie

Celem niniejszego opracowania jest przybliżenie istoty coachingu oraz możliwości jego wykorzystania jako narzędzia wspierającego rodziców samotnie realizujących proces wychowawczy. Dla osiągnięcia celu głównego opracowania podjęto zarówno próbę scharakteryzowania sytuacji życiowej rodziców samotnie wychowujących dzieci, jak i identyfikacji ich problemów, a także weryfikacji możliwości rozwoju samotnych rodziców oferowanych przez coaching.

Coaching jest interaktywnym procesem, który pomaga pojedynczym osobom lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów

działania (definicja International Coach Federation, ICF¹). Badania nad korzyściami z coachingu w organizacji, zwrotem z inwestycji w coaching, wzrostem produktywności pracownika pod wpływem coachingu, a także nad wpływem coachingu na życie klienta potwierdzają, iż coaching jest jedną z najskuteczniejszych metod wspierania rozwoju człowieka lub organizacji. Coaching koncentruje się na poszukiwaniu rozwiązań dla wybranego problemu, wpływa na poprawę funkcjonowania zarówno organizacji, jak i jednostki poprzez zwiększenie motywacji do działania oraz efektywności realizowanych działań.

Stosunkowo nowa odmiana coachingu, coaching rodzicielski, przeznaczona jest dla rodziców, którzy świadomie pragną realizować swoją rolę, wspierając w najlepszy sposób rozwój dzieci. Dlatego właśnie coaching może stanowić narzędzie wsparcia samotnych rodziców zarówno w sferze zawodowej, jak i osobistej, z kolei coaching rodzicielski może wspomóc realizację procesu wychowawczego.

Dążąc do osiągnięcia wymienionych celów założono, iż coaching ma znaczący wpływ na poszczególne dziedziny życia poprzez wprowadzanie nowych rozwiązań i wzmacnianie potencjału osób poddanych procesowi, coaching rodzicielski natomiast poprzez działanie na rodziców ma pozytywny wpływ na życie i rozwój dzieci, dlatego też może być wykorzystywany jako narzędzie wspierające proces wychowawczy realizowany przez samotnych rodziców.

1. Rodziny niepełne, ich cechy demograficzne i problemy

Zasadniczym kryterium wyodrębniającym rodziny niepełne z ogółu zbiorowości rodzin jest stan cywilny. Na powstanie i rozmiar zbiorowości rodzin niepełnych mają wpływ rozwody, separacje, śmierć współmałżonka oraz urodzenia pozamałżeńskie.

Według danych uzyskanych z przeprowadzonego w 2011 r. Narodowego Spisu Powszechnego samotni rodzice (głównie matki) wraz z ich dziećmi to prawie 1/6 ludności Polski. Matki samotnie wychowujące dzieci stanowią 13,7% ogółu naszego społeczeństwa, a w przypadku ojców odsetek wynosi 2%. Rodziny niepełne stanowiły 18,2% rodzin z dziećmi na utrzymaniu do lat 24 w przypadku matek oraz 2,1% w przypadku samotnych ojców [www 1, s. 25].

Tabela 1. Rodzice samotnie wychowujący dzieci – wyniki Narodowego Spisu Powszechnego 2011 (w tys.)

Rodziny ogółem	Matki z dziećmi	Ojcowie z dziećmi	Samotni rodzice ogółem
10 972,5	2 174,3	328,6	2 502,9

Źródło: [www 1, s. 26].

¹ International Coach Federation (ICF) – pierwsza organizacja na świecie, która stworzyła i zaproponowała definicję i filozofię coachingu, a także doprowadziła do stworzenia standardów etycznych, których członkowie zobowiązani są przestrzegać.

Tabela 2. Rodziny niepełne na tle społeczeństwa

Matki z dziećmi	Ojcowie z dziećmi	Samotni rodzice ogółem
13,70 %	2,00 %	15,70 %

Źródło: [www 1, s. 26].

Tabela 3. Rodziny niepełne z dziećmi do 24 lat na utrzymaniu

Matki z dziećmi	Ojcowie z dziećmi	Samotni rodzice ogółem
18,20 %	2,10 %	20,30 %

Źródło: [www 1, s. 26].

Samotni rodzice (głównie matki) wychowywali co piąte dziecko w wieku 0-24 lata pozostające na utrzymaniu. Samotni rodzice z co najmniej jednym dzieckiem na utrzymaniu i innymi osobami oraz bez innych osób stanowili łącznie 5,9% (odpowiednio 3,5% i 2,4%) wszystkich gospodarstw rodzinnych. W grupie tej zdecydowanie dominowały samotne matki z dziećmi na utrzymaniu i innymi osobami lub bez innych osób, stanowiące łącznie 5,4% (odpowiednio 3,2% oraz 2,2%) ogółu gospodarstw rodzinnych.

Spośród wszystkich typów gospodarstw rodzinnych utrzymujących dzieci do lat 24 drugą grupę pod względem liczebności stanowiły matki utrzymujące dzieci – 10,1% ogółu liczby rodzin z dziećmi na utrzymaniu do lat 24.

Najniższy odsetek dzieci na utrzymaniu znajdował się w gospodarstwach samotnych rodziców z co najmniej 1 dzieckiem i bez innych osób – 3,8%. Największy odsetek dzieci na utrzymaniu wychowywanych przez samotnego rodzica (bez innych osób) odnotowano w następujących kategoriach wiekowych: 13-15 lat – 4,9% oraz 7-12 lat – 4,8%, najniższy natomiast w wieku 0-3 – 2,1%. Dzieci na utrzymaniu w gospodarstwach samotnych rodziców z co najmniej jednym dzieckiem na utrzymaniu i innymi osobami również stanowiły niewielki odsetek – 5,0%, nieco większy, bo 6,4% wśród dzieci na utrzymaniu w wieku 7-12 lat oraz 5,8% w wieku 4-6 i 13-15 [www 1, s. 32].

Rodziny samotnych matek stanowią dynamicznie wzrastającą kategorię rodzin w Polsce. Dane uzyskane podczas czterech ostatnich spisów powszechnych (1978, 1988, 2002, 2011) wskazują, że udział tego typu rodzin z dziećmi w ogólnej populacji rodzin wzrósł.

Tabela 4. Dynamika rodzin niepełnych wg narodowych spisów powszechnych

Rok	Dynamika rodzin niepełnych (rok poprzedniego spisu = 100)
1978	142,3
1988	179,3
2002	129,0
2011	123,3

Źródło: [www 13].

Samotni rodzice są współcześnie coraz częstszymi przypadkami. Bez względu na przyczynę samotnego rodzicielstwa obowiązki wychowawcze, jakie na nich spoczywają, są nasilone. W całokształcie problemów, które ich dotyczą, na czoło wysuwają się materialne. Sytuacja finansowa samotnych rodziców zależy od ich statusu na rynku pracy, kategorii gospodarstwa domowego, liczby dzieci, poziomu wykształcenia czy miejsca zamieszkania. Status samotnych rodziców na rynku pracy determinuje warunki rozwojowe dzieci. Jednakże samotni rodzice często mają problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy, gdyż posiadają niewystarczające kwalifikacje zawodowe, zmuszeni są też znaleźć opiekę nad dzieckiem w godzinach pracy. Ponadto odznaczają się mniejszą efektywnością w pracy, która jest skutkiem pogorszenia stanu zdrowia fizycznego i kondycji psychicznej.

Na pogorszenie kondycji psychicznej wpływa wiele czynników. Jednym z nich jest poczucie osamotnienia. Nadmiar obowiązków przy jednoczesnym deficycie czasu przyczynia się do ograniczania relacji z dalszą rodziną i znajomymi, rezygnacji z własnych zainteresowań.

Rodzice samotnie wychowujący dzieci są również, szczególnie samotne matki, narażeni na wykluczenie społeczne. Zespół Zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej pod przewodnictwem J. Hausnera w dokumencie *Narodowa Strategia Integracji Społecznej* wskazuje samotne matki jako jedną z grup narażonych na społeczne wykluczenie [www 2].

Mając na uwadze całokształt problemów, jakie dotyczą rodziców samotnie wychowujących dzieci, należałoby udostępnić im narzędzia pozwalające na dokonanie trwałych zmian w ich sytuacji życiowej. Tu z pomocą może przyjść właśnie coaching, który jest metodą uniwersalną, a jego skuteczność została potwierdzona licznymi badaniami. Z coachingu korzystają zarówno menedżerowie, jak i osoby potrzebujące wsparcia w życiu prywatnym.

2. Definicje, istota, geneza oraz efekty coachingu

Istnieje wiele definicji coachingu i nie sposób wybrać konkretnej, która byłaby jedyna, każda z nich opisuje bowiem faktyczną istotę tego procesu. Coaching to:

- „uwalnianie czyjegoś potencjału, by maksymalnie zwiększyć wydajność danego człowieka. To raczej pomaganie ludziom w tym, jak się uczyć, niż ich nauczanie” [Whitmore, 2009];
- „systematyczny proces wymagający współdziałania, nastawiony na szukanie rozwiązań i osiągnięcie rezultatów, w którym coach ułatwia osobie korzystają-

cej z jego pomocy (*coachee*) zwiększenie wydajności pracy, samokształcenie, pomaga wzbogacić doświadczenie życiowe i przyspiesza rozwój osobisty” [Grant, 1999] (to podstawowa definicja, do której często odwołuje się też organizacja AC);

- „sztuka ułatwiająca uwalnianie ludzkiego potencjału w celu osiągnięcia znaczących, istotnych celów” [Rosinski, 2003].

Według Bennewicza „Coaching stał się propozycją umożliwiającą dotarcie do tych osobistych motywacji, uruchomienia indywidualnej drogi rozwoju, docierania do ograniczających przekonań, które blokują skuteczne działania, oraz tych mechanizmów, które tworzą nasze osobiste strategie sukcesu” [Bennewicz, 2011]. Najogólniej mówiąc coaching jest procesem przeprowadzania klienta przez zmiany, w którym sam klient decyduje, jakiego rodzaju zmian potrzebuje lub jaki chce osiągnąć cel i posiada ku temu wszelkie zasoby.

Na świecie mamy 47 500 coachów, z czego w Europie Wschodniej 3500, w Ameryce Północnej natomiast 15 800. Według danych statystycznych ICF z 2013 r. w Polsce mamy 288 coachów (na poziomie akredytacji ACC – 259, PCC – 28 i MCC – 1)². Polska na tle krajów europejskich jest na 6. miejscu po Anglii, Francji, Hiszpanii, Włoszech i Szwecji [www 8].

Zawód coacha od 1 stycznia 2014 r. jest oficjalnym zawodem w Polsce. Według klasyfikacji zawodów i specjalności MPiPS występuje on pod nazwą trener osobisty.

Korzeni coachingu upatruje się w starożytnych Atenach, gdzie sam Sokrates poprzez swoje pytania inspirował rozmówcę do samodzielnego poszukiwania rozwiązań interesujących ich kwestii. Słowo *coach* pochodzi od francuskiego *coche*, które wzięło początek od węgierskiego miasteczka Kocs, w którym w XVI w. skonstruowano pierwszą furę. Później w ten sposób nazywano woźnicę, a przewóz ludzi – coachingiem. Z biegiem czasu określenie coach oznaczało nauczyciela przygotowującego dzieci i młodzież do egzaminów. W XIX w. coachem nazywano trenera przygotowującego amerykańskich studentów do osiągnięcia sukcesów sportowych.

Dzisiejsze rozumienie pojęcia coaching sformułował w 1974 r. T. Gallwey. W swojej książce [Gallwey, 1974] przedstawił pogląd, że najlepszym sposobem pomocy w osiągnięciu sukcesu jest zadawanie graczowi odpowiednich pytań, które ułatwią mu korzystanie z własnych doświadczeń. Istotnym wkładem w rozwój coachingu była książka Johna Whitmore’a *Coaching for Performance* (1997),

² Akredytacja ICF jest przyznawana coachom indywidualnym na podstawie udokumentowania wymaganej ilości godzin szkolenia i osobistego doświadczenia w roli coacha, a także programom szkoleniowym i kursom na podstawie udokumentowania zgodności zakresu tych szkoleń z wymaganiami i standardami ICF.

która stała się inspirującym wezwaniem do zmian w filozofii zarządzania. W kolejnych latach coaching wkraczał do pozostałych sfer życia i nadal ewoluuje.

Coaching jest jedną z form wspomaganego rozwoju osobistego, jednak różni się od innych pod wieloma względami:

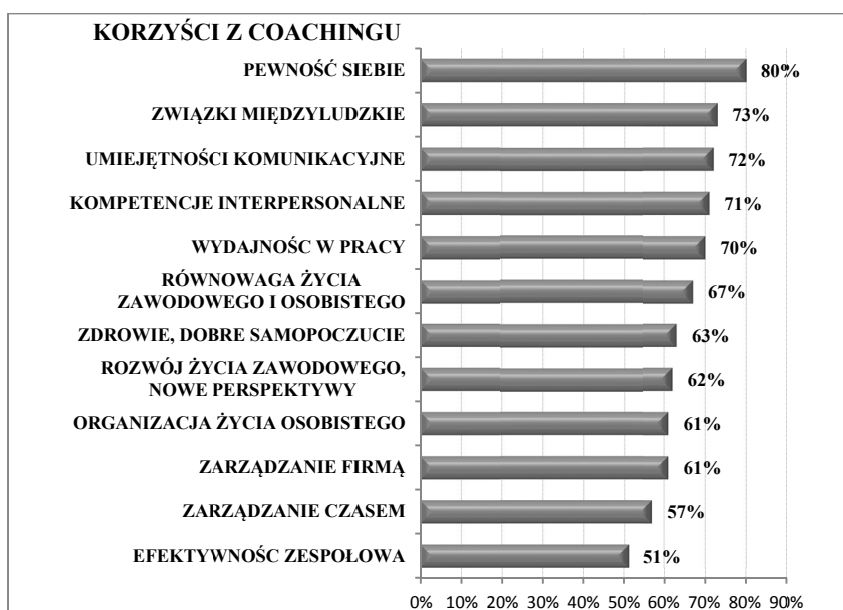
Mentoring – większości przypadków polega na udzielaniu porad i sugestii dostosowanych do konkretnej kultury i realiów [McLeod, 2008].

Doradztwo – praca z klientem nieusatysfakcjonowanym swoim życiem (lub efektami swoich działań zawodowych), potrzebującym przewodnictwa i porady [www 5].

Psychoterapia – droga do zmiany świadomych i nieświadomych sposobów spostrzegania siebie, świata i innych ludzi, a w konsekwencji do korzystnej zmiany sposobu społecznego funkcjonowania [www 3].

Consulting – usługi świadczone przez niezależną i wykwalifikowaną osobę lub osoby w zakresie rozpoznania i badania problemów dotyczących polityki, organizacji, procedur i metod [Kowalczyk, 2005].

Nauczanie – to celowo i systematycznie stosowany sposób kierowania pracą uczniów w procesie dydaktycznym, użyty ze świadomością możliwości jego zastosowania [Zaczyński, 1974].



N = 2165 z 64 krajów, wykres przedstawia procent osób, które odczuły poprawę w poszczególnych obszarach życia.

Wykres 1. Korzyści z coachingu

Źródło: [www 8].

Z badania przeprowadzonego w 2008 r. przez firmę PricewaterhouseCoopers na zlecenie ICF wynika, że klientom coaching najczęściej przynosi poprawę w takich obszarach jak: pewność siebie, związki międzyludzkie, umiejętności komunikacyjne, kompetencje interpersonalne, wydajność pracy, równowaga życia zawodowego i prywatnego, zdrowie, dobre samopoczucie, rozwój życia zawodowego, nowe możliwości zawodowe, organizacja życia osobistego, zarządzanie firmą, zarządzanie czasem, efektywność zespołów [www 8].

Firma Manchester Group przeprowadziła badania nad korzyściami z coachingu w organizacji wskazujące na to, iż jest on skuteczniejszy od typowych metod szkoleń:

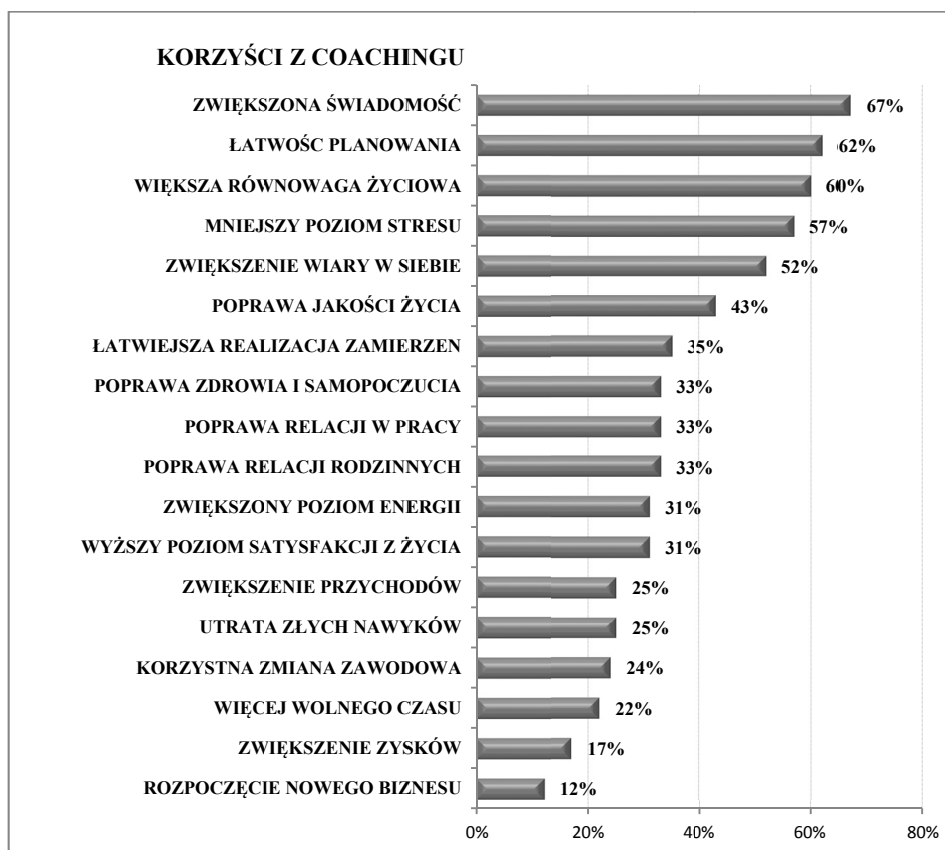
- poprawa w sferze relacji pracowników – 77%,
- poprawa pracy zespołowej – 67%,
- wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy – 61%,
- wzrost produktywności – 53%,
- poprawa w sferze jakości pracy – 48% [www 6].

W 2009 r. firma A Better Perspective przeprowadziła badanie na reprezentatywnej próbie 339 osób, które skorzystały z coachingu lub były zleceniodawcami coachingu dla innych osób [www 7].

Jako **główne indywidualne korzyści z coachingu** badani wskazywali:

- poprawę w wydajności osobistej i realizacji celów (84%),
- podniesienie otwartości na rozwój osobisty i uczenie się (60%),
- pomoc w znalezieniu rozwiązania dla poszczególnych sytuacji zawodowych (58%),
- wzmocnienie poczucia odpowiedzialności (52%),
- rozwój samoświadomości (42%),
- wzmocnienie pożądaných umiejętności i zachowań (38%),
- lepsze rozumienie roli i celów (37%),
- korektę zachowań i wyjaśnienie trudności (33%) [www 7].

Firma Development Dimensions International przeprowadziła badania nad wpływem coachingu na życie klienta. Wyniki potwierdziły, że coaching miał znaczący wpływ na życie u 91% respondentów korzystających z tej metody rozwojowej. Skuteczność coachingu jest stale udowadniana nie tylko za pośrednictwem badań, ale przede wszystkim działaniami i postawą osób, które korzystają z tego narzędzia rozwoju.



Wykres 2. Korzyści z coachingu osobistego

Źródło: [www 14].

Coaching zastosowano m.in. do wsparcia bezrobotnych kobiet w projekcie realizowanym przez WUP w Krakowie, którego głównym celem była aktywizacja zawodowa i społeczna osób mających trudności z powrotem na rynek pracy. Procesowi poddano ponad 360 osób zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Blisko 300 osób, w tym 216 kobiet, ukończyło proces coachingu. Większość klientów podjęła zatrudnienie, a kilkoro założyło własne firmy [www 11].

Próby wyliczenia wskaźnika rentowności z coachingu (ROI) niosły ze sobą wiele trudności. Na ich podstawie wskaźnik rentowności coachingu, zastosowany przez Nortel Networks w badaniach przeprowadzonych na 500 spółkach, określono na 529%. W 2001 r. przeprowadzono w Manchesterze badania, skutkiem których stopę zwrotu nakładów na coaching kadry kierowniczej określono na poziomie 5,7 razy, na poziomie indywidualnym natomiast coaching dawał stu procentowy wskaźnik rentowności. Według dr S. Dembkowski analizy prze-

prowadzone w USA wskazują, że możliwy jest nawet 22-krotny wskaźnik rentowności [Passmore, 2012, s. 50].

Rekordowy zwrot z inwestycji w coaching (ROI) i skuteczność coachingu w porównaniu do szkoleń zostały przedstawione przez „The Economic Times” w raporcie przygotowanym na podstawie danych ze stu spółek z list rankingowych magazynu „Fortune”. Dzięki coachingowi w firmach relacje między pracownikami poprawiły się o 77%, efektywność pracy zespołowej wzrosła o 67%, a satysfakcja z wykonywanej pracy o 61% [www 12].

3. Coaching dla samotnych rodziców i coaching rodzicielski

Umożliwienie skorzystania z sesji coachingowych samotnym rodzicom może wpłynąć pozytywnie na poprawę jakości ich życia, a w konsekwencji na poprawę jakości życia ich potomstwa. Coaching skupia się na jednostce i jej indywidualnych potrzebach, wykorzystując zasoby, które dana jednostka z natury posiada, a którymi są cechy osobowościowe, wyznawane wartości, które ulegają wzmocnieniu, pozwalając tym samym klientowi na bardziej efektywne realizowanie swoich osobistych celów. Coach poprzez zadawanie pytań pomaga klientowi w uświadomieniu jego możliwości i osiągnięciu założonego celu. Poprzez coaching klient wzrasta, zyskuje nowe perspektywy działania, organizowania systemu, w którym funkcjonuje [Zubrzycka-Nowak i Rybczyńska, 2009].

Wśród wielu korzyści wynikających z udziału w sesjach coachingowych klienci najczęściej wskazywali wzrost samoświadomości, zwiększenie wiary w siebie, wzrost kompetencji związanych z radzeniem sobie w sytuacjach stresowych. Coraz popularniejsze jest stosowanie coachingu w programach aktywizacji i reaktywacji zawodowej prowadzonych przez Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej i urzędy. Przykładem może być projekt „Samotni rodzice z szansą na lepsze życie” realizowany przez Urząd Miasta w Sosnowcu.

Coaching ma wiele do zaoferowania na gruncie osobistym i zawodowym, a także w zakresie rodzicielstwa.

W 1997 r. H.S. Schiffrin z Uniwersytetu Wirginii na zlecenie Parent Coaching Institute przeprowadziła pilotażowe procesy coachingu rodzicielskiego, wprowadzając opracowany przez PCI model przebiegu tegoż procesu. Wśród uczestników poddanych procesowi odnotowano znaczący wzrost zrozumienia potrzeb dzieci i efektywnego reagowania w trudnych sytuacjach, zwiększenie osobistej efektywności poprzez lepsze zarządzanie czasem, którego „oszczędności” w większości przypadków były przez rodziców przeznaczone na zmianę

sposobu odżywiania, wypoczynek oraz ćwiczenia sportowe. Ponadto rodzice zwiększyli pewność siebie przekładającą się na zdolność podejmowania właściwych decyzji oraz satysfakcję z wykonywania funkcji rodzicielskiej przy jednoczesnej redukcji stresu [www 10]. Następnie w 2000 r. Parent Coaching Institute wprowadził unikatowy model czterech kroków do pracy nad relacjami rodzinnymi. Istotą modelu jest założenie, że rodzina to żywy system, w którym wszystko jest ważne dla wszystkich i każdy wpływa na każdego, z kolei na samą rodzinę wpływa całe jej otoczenie.

Założeniem coachingu rodzicielskiego jest motywowanie do samorozwoju w zakresie umiejętności wychowawczych, skutkiem czego rodzic staje się coachem dla dziecka. Coaching rodzicielski całościowo zajmuje się relacją między rodzicem i dzieckiem, w tym zarówno werbalną, jak i niewerbalną komunikacją. Dzięki temu uwrażliwia rodziców na potrzeby dziecka i pobudza ich do działań w kierunku zwiększenia wiedzy na jego temat [www 4]. Sytuacje, z jakimi w swoim życiu spotykają się samotni rodzice, determinują podejmowane przez nich działania.

Podsumowanie

Wśród dostępnych obecnie metod rozwoju osobistego na szczególną uwagę zasługuje coaching, którego zastosowanie daje pozytywne, trwałe efekty. W zależności od potrzeb można uzyskać wsparcie w sferze zawodowej czy osobistej. Biorąc pod uwagę fakt, iż praca w procesie coachingowym opiera się na własnych, wewnętrznych zasobach klienta, rozwój poprzez coaching nie wymaga specjalnego przygotowania.

Coaching może dać wiele korzyści rodzicom samotnie wychowującym dzieci, począwszy od podniesienia poczucia własnej wartości, poprzez zwiększenie efektywności, po aktywizację zawodową oraz umiejętne godzenie obowiązków zawodowych z rodzicielskimi.

Coaching rodzicielski z kolei pozwala rodzicom na podniesienie kompetencji wychowawczych poprzez usprawnienie procesu komunikacji z dziećmi i nabycie umiejętności efektywnego wspierania swojego potomstwa w rozwoju.

Mając na uwadze uniwersalność i pozytywne efekty coachingu można wysnuć konkluzję, iż umożliwienie samotnym rodzicom skorzystania z coachingu rodzicielskiego stanowi niebagatelną szansę na poprawę jakości życia zarówno ich, jak i członków ich niepełnych rodzin.

Literatura

- Bennewicz M. (2011), *Coaching i mentoring w praktyce*, Gruner+Jahr Polska, Warszawa.
- Bresser F., Wilson C. (2012), *Czym jest coaching?* [w:] J. Passmore (red.), *Coaching doskonały. Przewodnik profesjonalny*, Muza S.A., Warszawa.
- Gallwey T.W. (1974), *The Inner Game of Tennis*, Random House, New York.
- Grant A.M. (1999), *Enhancing Performance through Coaching: The Promise of CBT*, dokument zaprezentowany podczas I Stanowej Konferencji Australijskiego Związku Kognitywnej Terapii Behavioralnej w Sydney.
- Kowalczyk J. (2005), *Konsultant w dziedzinie zarządzania jakością*, CeDeWu, Warszawa.
- McLeod A. (2008), *Mistrz coachingu. Podręcznik dla menadżerów, HR-owców i trenerów*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
- Passmore J. (2012), *Coaching doskonały. Przewodnik profesjonalny*, Muza S.A., Warszawa.
- Rosinski P. (2003), *Coaching across Cultures*, Nicholas Brealey, London.
- Whitmore J. (1995), *Coaching for Performance*, Nicholas Brealey, London.
- Zaczyński W. (1974), *Metody nauczania* [w:] M. Godlewski i in. (red.), *Pedagogika*, Warszawa.
- Zubrzycka-Nowak M., Rybczyńska K. (2009), *Czym (nie) jest coaching? Prawdy i mity o coachingu*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- [www 1] GUS (2014), *Warunki życia rodzin w Polsce*, Warszawa, http://stat.gov.pl/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/13/1/3/warunki_zycia_rodzin_w_polsce.pdf (dostęp: 9.04.2014).
- [www 2] *Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski (NSIS)* (2003), dokument przygotowany przez Zespół Zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej pod przewodnictwem J. Hausnera, <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/informator/npr2/dokumenty%20strategiczne/Narodowa%20Strategia%20Integracji%20Społecznej.pdf> (dostęp: 3.03.2014).
- [www 3] Porczyk S., *Czym jest psychoterapia*, http://stanislaw.porczyk.eu/czym_jest_psychoterapia (dostęp: 3.03.2014).
- [www 4] Majda A., *Coaching rodzicielski*, Publikacja nr 10045, <http://www publikacje.edu.pl/publikacje.php?nr=10045> (dostęp: 3.03.2014).
- [www 5] <http://www.kefann.pl/?id=1&coaching=1> (dostęp: 6.03.2014).
- [www 6] <http://4grow.pl/coaching-efektywnosc-badania-warszawa> (dostęp: 6.03.2014).
- [www 7] http://www.abetterperspective.com/Benefits_of_Coaching.htm (dostęp: 6.03.2014).
- [www 8] <http://www.coachfederation.org/find-a-coach/benefits-of-coaching/%E2%80%8E> (dostęp: 6.03.2014).
- [www 9] http://www.sosnowiec.pl/aktualnosci/id,8335,samotni_rodzice_z_szansa_na_lepsze_zycie.html (dostęp: 3.08.2014).

- [www 10] Schiffrin H., DeGaetano G., *PCI Parent Coaching Pilot Projects, Summary of Results 2007*, <http://www.thepci.org/articles/PCI-Parent-Coaching-Pilots-Feb2007.pdf> (dostęp: 2.03.2014).
- [www 11] Binek D. (red.), *Jak pracować z bezrobotnymi kobietami. Model pracy trenera zatrudnienia wspieranego*, opracowanie WUP w Krakowie przygotowane w ramach projektu „ABC Gospodarki Społecznej”, <http://wup-krakow.pl/o-wup/publikacje-wup-krakow-1/jak-pracowac-z-bezrobotnymi-kobietami/view> (dostęp: 3.03.2014).
- [www 12] PricewaterhouseCoopers (2009), Badanie wykonane na zlecenie International Coach Federation, ICF Global Coaching Client Study Executive Summary, <http://zmianadobre.pl/jaka-jest-skuteczno-coachingu.html> (dostęp: 6.03.2014).
- [www 13] www.stat.gov.pl. (dostęp: 7.03.2014).
- [www 14] http://www.cieplinski-coaching.pl/coaching/korzysci_z_coachingu (dostęp: 5.03.2014).

COACHING AS A TOOL FOR SUPPORTING CHILDREN'S EDUCATIONAL PROCESS IMPLEMENTED BY LONE PARENTS

Summary: This article aims to bring the essence of coaching and the possibility of its use to support single parents pursuing educational process of children. Single parents are saddled with many problems whose range is extensive and where it is difficult to cope with. Coaching is widely used, both in business and personal. Various variations allow the use of its tools to help people solve specific, pro-individual problems, and thus can provide effective support for lone parents.

Keywords: coaching, personal development, single parents.