

Hanna Nawrot¹, Leszek Wanat²

LAS I COACHING – MODA CZY INNOWACJA?

1. Punkt wyjścia. 2. Dlaczego coaching? 3. Las, człowiek i coaching. 4. Wnioski i rekomendacje. 5. Zamiast podsumowania.

Abstrakt

W pracy podjęto próbę identyfikacji relacji między środowiskiem leśnym a *coachingiem*. Przyjęto perspektywę interdyscyplinarną, czerpiąc inspirację z wyzwań stawianych przez pedagogikę i antropologię. Analizę krytyczną przeprowadzono na tle definicji *coachingu* stosowanej w naukach o zarządzaniu i w branżowej literaturze profesjonalnej. Weryfikowano potencjalny udział *coachingu* w leśnictwie, stawiając pytanie, czy ta relatywnie nowa dyscyplina stanowić może propozycję dla leśników, podejmujących profesjonalne zadania w kontekście przyrodniczych, gospodarczych i społecznych funkcji lasu. W losowo dobranej społeczności pracowników leśnictwa przeprowadzono badanie opinii (sondaż diagnostyczny), posługując się techniką ankiety oraz indywidualnego wywiadu pogłębionego. Wykorzystano również doświadczenia i obserwacje własne. W konkluzji sformułowano rekomendacje dotyczące praktycznych możliwości zastosowania *coachingu* w leśnictwie, edukacji leśnej, sylwaturystyce i nie tylko.

Słowa kluczowe: *coaching, las, leśnictwo, edukacja leśna, antropologia leśna, innowacje, uniwersytet przyszłości*

¹ Collegium Da Vinci w Poznaniu, Wydział Nauk Społecznych, Poznań; magister nauk o zarządzaniu, absolwentka kierunku „Doradztwo i coaching” (ukończonych pod nazwiskiem panieńskim, jako Hanna Dymek), e-mail: hawedym@gmail.com;

² Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Wydział Ekonomiczny, Poznań; doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie ekonomia, e-mail: leszek.wanat@up.poznan.pl; ORCID: 0000-0002-1166-9258.

1. Punkt wyjścia

Moda i naśladownictwo to zjawiska determinujące postawy społeczne, a także zachowania i decyzje człowieka: osobiste, ekonomiczne, niekiedy nawet moralne wybory. Z kolei innowacja niekoniecznie oznaczać musi zjawisko lub działanie całkowicie nowe, dotąd nieznanne. To raczej wykorzystanie dostępnych zasobów w sposób nowy, dotychczas niestosowany, prowadzący przede wszystkim do uproszczenia i ułatwienia czynności, procesów, a nawet sposobów myślenia i działania. Wydaje się, że o sukcesie i popularności innowacji świadczy nie tyle stopień „nowoczesności” czy miara zaawansowania, bądź też skomplikowania patentu okrytego zasłoną tajemniczości, ale... prostota. Peter Drucker, austriacki ekonomista i profesor zarządzania określił innowację bez zbędnego patosu: *this is obvious* (takie to oczywiste)³. To z pozoru kontrowersyjne ujęcie odsłania fundamentalną cechę innowacji uwolnionej od marketingowego profilowania, jaką jest odkryta oczywistość rozwiązania nieoczywistego problemu⁴.

Niekiedy innowacji towarzyszy amplifikacja, która może być rozumiana jako rozszerzenie, a nawet swoiste dopełnienie analizowanego zjawiska. W takiej perspektywie wkrađło się do komunikacji społecznej i praktyki życia pojęcie *coachingu*⁵. Jak je rozumieć? Czy jest ono precyzyjne i jednoznaczne? Z analizy dostępnych źródeł wyłania się konstatacja, iż dotychczasowe próby naukowego definiowania *coachingu* nie okazały się w pełni satysfakcjonujące⁶. Można przekonać się o tym podejmując lekturę wybranych „podręczników” *coachingu*, by zamiast odpowiedzi sporządzić listę niekończących się wątpliwości. Warto zauważyć, że popularnym słowem zwykle towarzyszącym *coachingowi* jest „zmiana” (*change*, a nawet: *coaching for change*). „Poprzez swoją osobistą zmianę naucz się, jak zapraszać do zmiany innych”, wskazuje

³ P. Drucker, *Innovation and entrepreneurship*, London 2014 [first published 1985].

⁴ L. Wanat, T. Potkański, *Effective leadership as one of the pillars of development of knowledge-based economy*, „Intercathedra”, 26 (2010), s. 182–185.

⁵ Choć pierwszym skojarzeniem towarzyszącym pojęciu *coaching* jest zwykle odniesienie do anglojęzycznego *coach*, można niekiedy spotkać i używać spolszczenie: „kołczing”, pozostawiając jednak nierozstrzygnięty dylemat ewentualnej równoważności terminu „trener”.

⁶ J. Żukowska, *Naukowe ujęcie coachingu*, [w:] *Człowiek w organizacji. Teoria i Praktyka*, red. P. Wachowiak, Warszawa 2012.

przyszłym adeptom sztuki zespół autorów *Life coachingu w nurcie serca*⁷. Katalog definicyjnych różnorodności tworzą między innymi: Wilhelm Backhausen, Jean-Paul Thommen⁸ (2006), Jim Knight⁹ (2009), Eric Lippmann¹⁰ (2009), Frank Bresser i Carol Wilson¹¹ (2010), James Flaherty¹² (2010), Jane Rogers¹³ (2010), Christopher Rauen¹⁴ (2014), Frederic Laloux¹⁵ (2015), Jenny Bird i Sarah Gornall¹⁶ (2017), Polly Parker¹⁷ (2018), Maciej Świeży¹⁸ (2020) i inni. Nie koncentrując się na samym pojęciu, mniej lub bardziej świadomie uczestniczymy w kreowaniu mody na *coaching* obecny w mediach, publikacjach, języku potocznym i profesjonalnym. Moda ta kształtuje aktywność gospodarczą i społeczną, które to działania bez *coachingu* wydają się być wybrakowane. Równocześnie, gdyby zapytać, jak w praktyce rozumiany jest *coaching*, pojawia się trudność, która na tym etapie nie znajduje rozstrzygnięcia.

Tymczasem zaproponowana w pracy refleksja otwiera alternatywną arenę aktywności *coachingowej*, jaką stanowi środowisko leśne. Zakres przestrzenny (las) wybrano celowo, mając na uwadze możliwe kontrowersje. To zamierzona „prowokacja”. Jak zatem ma się *coaching* do lasu, leśnictwa i „ludzi lasu”, leśników? Może takie zestawienie jest nieporozumieniem, przypadkowo łączącym *coaching* z profesjonalną działalnością człowieka? Pytanie to w pierwszym rzędzie dotyczy leśników, którym powierzono troskę o zachowanie i rozwój przyrodniczej, gospodarczej i społecznej funkcji lasów.

⁷ I. Kubiak, K. Kozłowska, G. Pawłowski, S. Adamczuk, *Life coaching w nurcie serca. Pomysły i wskazówki w pracy coacha*, Tarnów 2017.

⁸ W. Backhausen, J. P. Thommen. *Coaching*, Wiesbaden 2006.

⁹ J. Knight, *Coaching*, „Journal of Staff Development”, 30 (2009), 1, s. 18–22.

¹⁰ E. Lippmann, E. D. Lippmann, *Coaching*, Berlin–Heidelberg 2009.

¹¹ F. Bresser, C. Wilson, *What is coaching?*, [w:] *Excellence in coaching: The industry guide*, ed. J. Passmore, Association for Coaching, London 2010, 2 ed., s. 9–20.

¹² J. Flaherty, *Coaching*, London 2010.

¹³ J. Rogers, *Coaching. Podstawy umiejętności*, Gdańsk 2010.

¹⁴ C. Rauen. *Coaching*, (Vol. 2), Göttingen 2014.

¹⁵ F. Laloux, *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*, Warszawa 2015.

¹⁶ J. Bird, S. Gornall. *Sztuka coachingu. Zbiór narzędzi i wskazówek*. Łódź 2017.

¹⁷ P. Parker, D. T. T. Hall, K. E. Kram, I. C. Wasserman, *Peer coaching at work: Principles and practices*, Stanford 2018.

¹⁸ M. Świeży, *Psychologia dla coachów*, Warszawa 2020.

Czy jednak „moda na *coaching*” odnosi się również do aktywności w świecie natury i relacji człowieka ze środowiskiem przyrodniczym? Czy w epoce informacji cyfrowej las także jest w modzie? Czy między leśnictwem a *coachingiem* można zidentyfikować trwałe relacje, a jeśli tak, to jakie? Czy *coaching* może zaproponować leśnictwu implikację praktyczną, czy raczej stanowi figurę retoryczną, amplifikację, mniej lub bardziej użyteczną innowację?

W takim kontekście, zbudowanym w sieci sygnalizowanych wątpliwości, poszukiwano kluczowych odpowiedzi, pytając: kim jest *coach*, jak rozumieć *coaching* i dla kogo jest on przeznaczony. Kwestie te przywołują zarówno implikacje pedagogiczne, jak i antropologiczne. Jednak postawione w tytule wyzwanie osadzono w specyficznym obszarze, który w zakresie podmiotowym obejmuje integralnie środowisko leśne, a w nim leśników i las. W tym celu poddano analizie wybrane dane wtórne, dostępne w literaturze naukowej i branżowej. Ponadto, w ramach zaprojektowanego badania opinii, pozyskano dane pierwotne. Posłużono się metodą sondażu diagnostycznego i techniką ankiety oraz indywidualnego wywiadu pogłębionego. W pracy wykorzystano również doświadczenia i obserwacje własne.

2. Dlaczego *coaching*?

Gdy poszukuje się informacji na temat rozwoju osobistego, nieuniknione staje się zderzenie z terminem *coaching*, oraz zwolennikami, jak i przeciwnikami tej koncepcji. O czym mowa? Czym jest *coaching*? Poszukując odpowiedzi badacz zostaje najpierw przeniesiony „na rynek”, do „świata usług”, a słowem kluczem okazuje się „klient”. Jak podaje kodeks etyczny International Coach Federation (2021) „*coaching* to partnerska relacja z klientami, oparta na prowokującym do myślenia i kreatywnym procesie, który inspiruje klientów do osiągnięcia i wykorzystania najwyższego osobistego potencjału”¹⁹. Tak rozumiany *coaching*, oparty na relacji *coacha* (lidera) i jego podopiecznego (klienta) oraz odpowiedzialności obu stron, pomaga osiągnąć zamierzony

¹⁹ Por. *Kodeks Etyczny International Coach Federation (ICF)*, [w:] <https://icf.org.pl/kodeks-etyczny/> (dostęp 31.12.2021).

cel, doprowadzić do zmiany lub przyspieszyć tempo rozwoju²⁰. Mówi się o odpowiedzialności *coacha*, polegającej na zastosowaniu się do obowiązujących w *coachingu* zasad oraz towarzyszeniu zainteresowanemu klientowi w tym procesie, a zarazem o odpowiedzialności podopiecznego (klienta), polegającej na realizowaniu wyznaczonego scenariusza, czyli poszczególnych kroków przyczyniających się do osiągnięcia zamierzonego celu. Kto jednak miałby być odpowiedzialnym za ewentualne niepowodzenia? Nie wiadomo.

Czy ta krótka refleksja wyjaśnia wątpliwości? Bynajmniej. Pojawiają się raczej dodatkowe, nowe pytania. Być może rozbudowana dla potrzeb marketingowych perspektywa *coachingu* potrzebuje uproszczenia, uporządkowania, spojrzenia z innej, bardziej praktycznej strony. Jednym z prekursorów *coachingu* był trener futbolu amerykańskiego Vince Lombardi, stosujący w latach 70. XX wieku nowatorskie wówczas metody treningowe. Swoją misję określił jako „sens przekazywania odpowiedzialności uczącym się, aby pomóc im sformułować ich własne odpowiedzi”²¹. Warto zauważyć, że nie ma tu mowy wyłącznie o perspektywie „rynkowej” (którą wyraża zwykle transakcyjna wymiana dóbr). Lombardi praktykując *coaching*, odsłonił w trenerskiej przygodzie przestrzeń „towarzyszenia w rozwoju”, której nie sposób zrozumieć i odczytać inaczej, jak tylko pozytywnie.

Skąd w takim razie wątpliwości i opinie negujące *coaching*? Źródłem dylematów wydają się być przede wszystkim nieuporządkowane założenia tej specyficznej subdyscypliny²², swoboda interpretacji pojęć, często upraszczanych, traktowanych instrumentalnie oraz adaptowanych do własnych potrzeb, niekiedy wyłącznie komercyjnych. Nic dziwnego, że towarzyszy temu deficyt *coachów*, którzy stosują się do zasad i wartości, choćby tych,

²⁰ Por.: www.ecocoach.pl (dostęp 31.12.2021). Kluczowym założeniem jest przyjęcie tak zwanej „prawidłowej” relacji coacha i jego podopiecznego. Pojawia się jednak problem z jednoznacznym definiowaniem tego, co miałyby oznaczać owa „prawidłowość”.

²¹ T. Dowling, *Coach: A Season with Lombardi*, London 1970, s. 11.

²² Próbuąc usytuować *coaching* w systemie nauk, badacz napotka kolejną trudność. Z pewnością nie można mówić o dyscyplinie samodzielnej, a raczej o subdyscyplinie, nadto określonej interdyscyplinarnie. „Prawo” do badań nad *coachingiem* chcą bowiem zachować: psychologia, pedagogika, nauki o zarządzaniu, filozofia, socjologia, a może nawet medycyna i teologia. To niekończąca się debata, którą warto chyba w takiej, interdyscyplinarnej przestrzeni niepewności pozostawić, by mogła swobodnie, nie poddając się jakiegokolwiek dominacji, w klimacie wolności badań kształtować swoją tożsamość.

proponowanych przez kodeks ICF. Popularność szybkich kursów, studiów podyplomowych czy akademickich studiów wyższych lub tych o profilu reklamowanym jako praktyczny, pozwala na wykazanie się dokumentem kwalifikacyjnym nawet osobom bez ugruntowanej wiedzy i niezbędnego doświadczenia. Balansowanie na styku psychologii, socjologii, zarządzania, a nawet medycyny — skutkuje niekiedy uzurpacją autorytetu. Jak daleko może sięgnąć uzurpacja? W skrajnych przypadkach reklamujący swoje usługi *coach* bywa „porównywany” nawet ze specjalizacją lekarską²³.

Zawód *coacha* nie jest w Polsce uregulowany prawnie, nie trzeba zatem poświadczać go żadnym dokumentem. Ukończenie kursów czy studiów jest dobrowolne. Każda forma kształcenia pomaga absolwentom w budowaniu marki przyszłego *coacha*, ale nie stanowi gwarancji jakości usług. W zasadzie każdy może nazywać się *coachem* (dla siebie). Czy to jednak wystarczy, aby nim faktycznie (dla innych) być?

Próbę regulacji profesjonalnej działalności *coachów* podejmują organizacje zrzeszające specjalistów *coachingu*, takie jak wspomniana International Coach Federation (ICF)²⁴. Poszukując *coacha* można затroszczyć się, by posiadał on akredytację tej „izby branżowej” (certyfikat ICF). Nie zmienia to faktu, że w przestrzeni publicznej funkcjonują przynajmniej dwa „oblicza” *coachingu*. Pierwsze, aspirujące do miana profesjonalnego, bazujące na normach i zasadach proponowanych w kodeksie etycznym ICF, a także drugie, spontaniczne i określane indywidualnie, „modnie”, które nikomu nie zabrania przedstawiać się jako *coach*. Można zatem postrzegać *coaching* z perspektywy pozytywnej i normatywnej, żadna z tych perspektyw nie stanowi jednak tak ważnej w budowaniu relacji — gwarancji zaufania.

Równocześnie *coaching* przyjmując różne formy jest dostępny dla wszystkich. Może być realizowany indywidualnie lub zespołowo, jako *lifecoaching* czy też *coaching* kariery. Zależnie od określenia celu dobiera się elementy, które najbardziej odpowiadają zainteresowanym stronom, podmiotom

²³ Próba „nadania” coachingowi statusu zawodu medycznego spotyka się z opozycją ze strony praktykujących psychiatrów, psychologów, czy też szerzej — środowiska lekarskiego. Trudno się temu dziwić. W języku staropolskim taki samozwańczy „kołcz” zostałby zapewne w najlepszym wypadku określony terminem: znachor. Czy jest zatem możliwe poszukiwanie przez *coaching* własnej, profesjonalnej tożsamości?

²⁴ Zob. ICF Poland, [w:] <https://icf.org.pl/> (dostęp 31.12.2021).

uczestniczącym w *coachingu*. Ewentualne różnice dotyczą przede wszystkim stosowanych technik i narzędzi. Funkcjonujące „w obiegu” pojęcie *coachingu*, choć aspiruje do bycia monolitem, jest w praktyce bardzo pojemne.

W większych przedsiębiorstwach, zwłaszcza zaś w firmach działających w strukturach korporacyjnych, *coaching* stał się bardzo popularny, a ponadto relatywnie łatwo dostępny dla pracowników. Z założenia ma on usprawniać pracę zespołów, budować trwałe relacje między współpracownikami, a zarazem wspierać rozwój osobisty i zawodowy poszczególnych osób. Bywa jednak, że służy przede wszystkim kreowaniu programowanej kultury organizacyjnej (pejoratywnie zwanej „korpokulturą”), promując najczęściej model całkowitej identyfikacji pracownika z firmą, gloryfikując zasadę „nie wychylaj się”. Podejście to, budząc zdumienie młodych, przypomina postawę, którą niektórzy z nas pamiętają jeszcze z poprzedniej epoki. Tymczasem paradygmat współpracy, stanowiąc szansę przełamania pułapki walki konkurencyjnej — na rzecz dążenia do zintegrowanego rozwoju²⁵, wciąż pozostaje niewykorzystanym zasobem²⁶.

Warto zauważyć, że usługi *coachingowe* uznawane są za „towar” luksusowy, wymagający dużych nakładów finansowych. Moda i związany z nią „prestż” musi zatem kosztować. Równocześnie w organizacjach mniej uzależnionych od wpływów korporacyjnych, w małych i średnich firmach prowadzonych przez prywatnych właścicieli, dostrzega się inną perspektywę. Stosując indywidualny model zarządzania, ukierunkowany wprawdzie na zysk, ale zarazem na wartość, użyteczność i sens, przedsiębiorcy uważają *coaching* za działanie bezskuteczne, a zatem w takiej formie zbędne.

3. Las, człowiek i *coaching*

Wydaje się, że w lesie był i las widział każdy. Nie można zaprzeczyć, że środowisko leśne jest nierozzerwalnie związane z życiem i rozwojem człowieka. Obserwacja ta, choć nie poparta dodatkową analizą, nie wymaga odrębnego

²⁵ M. Słodowa-Hełpa, *Rozwój zintegrowany: warunki, wymiary, wyzwania*, Warszawa 2013.

²⁶ L. Wanat, T. Potkański, J. Chudobiecki, E. Mikołajczak, K. Mydlarz, *Intersectoral and Intermunicipal Cooperation as a Tool for Supporting Local Economic Development: Prospects for the Forest and Wood-Based Sector in Poland*, „Forests” 9 (2018), 531, 1.

dowodzenia. Zważywszy na pełnione funkcje las stanowi dla człowieka zarówno istotną część świata przyrody — naturalnego środowiska życia i rozwoju (funkcja przyrodnicza), jak też środowisko pracy i „magazyn” zasobów (funkcja gospodarcza), wreszcie jest miejscem spotkania człowieka z przyrodą (funkcja społeczna i rekreacyjna).

Co może oznaczać próba poszukiwania łączności *coachingu* z lasem, a nawet identyfikacji szczególnych powiązań symbiotycznych²⁷? Przede wszystkim pytanie to dotyczy „ludzi lasu”: leśników, myśliwych, drzewiarzy²⁸. Wystarczy pomyśleć, z jakimi wyzwaniem wiąże się praca w lesie, jakie są jej słabe i mocne strony, jakie problemy pokonują leśnicy i inni pracownicy sektora leśno–drzewnego na różnych szczeblach kariery, by rozwiązać ewentualne wątpliwości. W tym celu, oprócz studium literatury przedmiotu, zebrano dane wtórne, których źródłem był zbiór opinii pracowników Lasów Państwowych dostępnych na internetowym forum „Goldenline”²⁹ (30 respondentów). Ponadto przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z wybranymi osobami pracującymi w leśnictwie (15 respondentów), mającymi profesjonalne doświadczenie na różnych stanowiskach, a zarazem zróżnicowany staż pracy (od emeryta do stażysty). W ten sposób zgromadzono dane pierwotne, które poddano analizie. Uwzględniając pozyskane dane położono nacisk nie tyle na ich ilość (rezygnacja ze statystycznej reprezentacyjności próby), ile na jakość i wiarygodność informacji (uwzględniono rzetelność opinii wyrażonych przez profesjonalistów, aktywnych zawodowo przedstawicieli sektora leśno–drzewnego w Polsce).

Z opinii młodych pracowników i stażystów wynika, że praca w leśnictwie otwiera możliwości rozwoju, zapewniając relatywnie dobre wynagrodzenie. Jednak znalezienie odpowiedniej pracy wymaga zaangażowania i determinacji. Pracownicy Państwowego Gospodarstwa Leśnego „Lasy Państwowe” kierowa-

²⁷ J. Chudobiecki, L. Wanat, *Industrial symbiosis and green business parks in the wood-based sector in Poland*, [w:] *Wood Processing and Furniture Manufacturing Challenges on the World Market*, ed. D. Jelačić, Zagreb 2015, s. 221–228.

²⁸ Błędnie byłoby sądzić, że technologia drewna „zaczyna się” dopiero po ścięciu drzewa. To tak samo, gdyby uznać, że rolnik nie interesuje się ziemią, siewem, wzrostem, a jedynie tym, co już wyrosło. Ten z pozoru neutralny proces wzrostu stanowi przecież część „naturalnej technologii” w przyrodniczym łańcuchu wartości. Odrzucenie perspektywy integralnej prowadzić może w najlepszym przypadku do pułapki „użycia”, która zamyka takiego „fachowca” na środowisko życia.

²⁹ Zob. www.goldenline.pl (dostęp 31.12.2021).

ni są zwykle „planową” drogą awansu zawodowego³⁰, choć i ta uzależniona jest coraz częściej od czynników pozamerytorycznych. Jak zauważyli ankietowani, ten „plan” — z czasem, wraz z pojawiającą się monotonią — prowadzi do wypalenia zawodowego. Leśnicy zatrudnieni w „Lasach Państwowych” pełnią swego rodzaju służbę, zazwyczaj więc nie muszą zmieniać i faktycznie nie zmieniają pracy na inną. Stała praca zapewnia stabilizację i poczucie bezpieczeństwa. Jednak brak zmian może zniechęcać do aktywności, prowadząc do monotonii, apatii, rezygnacji. Czy takiej „przyszłości” leśników może zaradzić *coaching*?

Pracownicy „Lasów Państwowych” mogą być uczestnikami *coachingu* korporacyjnego. Wprawdzie monopolista³¹ podąża w tym zakresie własną drogą, niemniej elementy profesjonalnego *coachingu* są przez różne struktury Państwowego Gospodarstwa Leśnego „Lasy Państwowe” — z różnym skutkiem — wykorzystywane. Oprócz tego każdy leśnik może skorzystać z *coachingu* we własnym zakresie, uwzględniając nie tylko potrzeby zawodowe, ale również osobiste. Nawiązując do zebranych opinii leśników zauważono, że zastosowanie elementów *coachingu* mogłoby sprawdzić się w pięciu podstawowych obszarach: poszukiwanie pracy, rozwój zawodowy, walka ze stresem, trening motywacji oraz ćwiczenie umiejętności oddzielania życia zawodowego od osobistego (*work-life balance*). Kto zatem miałby towarzyszyć leśnikom w drodze przez te obszary? Przede wszystkim od *coacha* oczekuje się autorytetu, dzięki któremu mógłby on skutecznie inspirować swoich podopiecznych do zmiany. Trudno także wyobrazić sobie *coacha* bez wiedzy fachowej (także branżowej), znajomości metod, narzędzi, zasad komunikacji, przynajmniej podstaw zarządzania ludźmi oraz sposobów motywowania³². W konsekwencji oczekiwania te sprowadzają się do umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce, bez której *coach* okaże się zbędny, gdyż sam może potrzebować „usług *coachingowych*”.

Przyjmując perspektywę proponowaną przez *coaching*, podjęto próbę identyfikacji wyzwań związanych z wykonywaniem zawodu leśnika. Katalog ten otwierają, mimo pozornie oczywistej ścieżki kariery w leśnictwie, obiektywne trudności w poszukiwaniu pracy. Trudności te generują stres, skutkujący znie-

³⁰ Por. <https://www.lasy.gov.pl/pl/nasza-praca/pgl-lasy-panstwowe> (dostęp:31.12.2021).

³¹ Niemal 80% powierzchni leśnej w Polsce pozostaje w zarządzie Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe.

³² M. Bennewicz, A. Prelewicz, *Coaching. Zestaw narzędzi*, Gliwice 2018, s. 23.

chęcieniem, brakiem motywacji, bezsilnością czy też poczuciem bycia gorszym od innych, bezużytecznym, a nawet wykluczonym. Kolejne wyzwania towarzyszą poszczególnym etapom rozwoju zawodowego w sektorze leśno-drzewnym. Jak wskazują leśnicy, droga do kariery prowadzi od euforii i motywacji do działania, poprzez ogromną presję, niekiedy aż po stan całkowitej rezygnacji³³.

Techniki i narzędzia *coachingowe* mogą być wykorzystywane do pokonywania własnych ograniczeń, ćwiczenia i wypracowania gotowości do zmiany, adaptacji w nowym środowisku, do wartościowania i wyznaczania celów, nabywania umiejętności subiektywnej oceny sytuacji, do odkrywania własnych talentów, dostrzegania, a następnie weryfikowania mocnych i słabych stron. *Coaching* może być również pomocny w walce ze stresem, redukcji napięcia wewnętrznego, a przede wszystkim w trafnej identyfikacji emocji towarzyszących codziennej pracy. Niektóre umiejętności *coachingowe* mogą okazać się przydatne w terapii wypalenia zawodowego, pojawiającego się coraz częściej na różnych szczeblach kariery. Zrozumienie tego, co się czuje, co odbiera człowiekowi sens i utrudnia funkcjonowanie, stanowi punkt wyjścia do znalezienia właściwego rozwiązania, czy to poprzez wprowadzenie zmian w obecnym zawodzie i miejscu pracy, czy też przez wprowadzenie zmian bardziej radykalnych. Wymaga to jednak czasu i cierpliwości, zajmując, jak wyrazili to w swoich opiniach leśnicy, niekiedy nawet wiele lat.

Monotonia i zmęczenie codzienną pracą skutkują brakiem motywacji. Jak ją odzyskać? *Coaching* może zaproponować zastosowanie narzędzia zwanego „złotą triadą”³⁴ i podjęcie próby odbudowania indywidualnej motywacji bazując na: pozytywnym nastawieniu, odnowionym poczuciu pewności i świadomości osobistych możliwości. Doświadczenie psychologii pozytywnej skłania, by odwołać się do „zasobów” ludzkiej natury: poczucia sensu podejmowanych działań — w tym własnej pracy, oparcia aktywności życiowej na naturalnych predyspozycjach oraz do optymizmu³⁵. Nie można jednak nikogo nauczyć, czy zmusić do optymizmu, jeśli najpierw nie przywróci mu się poczucia godności, które otwiera człowieka na perspektywę wolności i nadziei.

³³ O różnych aspektach aktywności zawodowej leśników pisał wielokrotnie „Przegląd Leśniczy”. Warto skorzystać z dostępnego online katalogu publikacji, w tym z: <http://przegladlesniczy.com.pl/> (dostęp 31.12.2021).

³⁴ M. Bennewicz, A. Prelewicz, *Coaching*, dz. cyt., s. 173.

³⁵ Tamże, s. 173–175.

Wydaje się, że przygoda z *coachingiem* — jeśli miałyby się wydarzyć — nie będzie dla leśnika tylko jednorazowym incydentem, ale drogą. Czy potrafimy nakreślić modną „mapę drogową” (*road map*)? Może być to droga poszukiwania sensu, budowania wewnętrznego szczęścia, którego każdy jest reżyserem, o ile nie podporządkuje swojego wnętrza wyłącznie doświadczeniom zewnętrznym, w tym modzie i „odgórnie” narzucanym trendom. W badaniach opinii pracowników leśnictwa, które wprowadzie miały zakres ograniczony, zauważono ważną prawidłowość. To potrzeba troski o integralny rozwój człowieka. Nie można lekceważyć indywidualnej perspektywy profesjonalisty w swojej branży, która „na zewnątrz” ukazuje fachowca, równocześnie zaś stawia wyzwania skierowane „do wewnątrz”, mierzone realnymi trudnościami w łączeniu życia zawodowego z osobistym.

Służba i zaangażowanie zawodowe nie zawsze pozostawiają leśnikom wystarczającą ilość czasu, którą należałoby poświęcić trosce o własny dom. Rodziny leśników przypominają rodziny wojskowe, podążające co pewien czas do kolejnych miejsc oddelegowania. Z pewnym zaskoczeniem zauważono, że w wymiarze odpowiedzialności za rodzinę³⁶ skuteczniej niż *coach*—człowiek przemawia *coach*—las. Wyrazili to w swoich opiniach leśnicy, którzy w lesie, choć nie zawsze od razu — odkryli wartość, sens, poczucie spełnienia i szczęścia, przeżywanego w oddaleniu od pośpiechu, przesytu informacji, niezdrowej konkurencji, przeróżnych absurdów. W spotkaniu, w osobistej relacji z lasem zrozumieli, że faktycznym miejscem, „do którego chce się wracać”, jest dom. Efekt *coachingu*?

Warto spojrzeć na relację środowiska leśnego i *coachingu* dwukierunkowo, wymiennie. Skoro *coaching* chciałby budować „partnerską relację z klientami [podopiecznymi], opartą na prowokującym do myślenia i kreatywnym procesie, który inspiruje klientów do osiągania i wykorzystania najwyższego osobistego potencjału”³⁷, to jak odczytać relację człowiek — las? Kim jest człowiek w lesie? Wydaje się, że bardziej niż gospodarzem, jest jednak gościem, a może nawet „klientem”. Kto zatem jest *coachem*? W lesie ma miejsce wyjątkowe „spotkanie” człowieka i drzewa. W tym szczególnym środowisku,

³⁶ H. Dymek, *Ekonomiczne i społeczne czynniki trwałości małżeństwa w opinii mieszkańców Powiatu Czarnkowsko-Trzcianeckiego*, praca magisterska, maszynopis, Wydział Nauk Społecznych, Collegium Da Vinci, Poznań 2020.

³⁷ M. Bennewicz, A. Prelewicz, *Coaching*, dz. cyt., s. 175.

jak podkreśla Adam Adamski, człowiek próbuje odczytać i zrozumieć „duszę przyrody”³⁸. Metafora ta wyzwała refleksję, inspiracje filozoficzne, otwiera przestrzeń do pogłębionych badań nad antropologią leśną³⁹. Może zaskakiwać i zdumiewać przekonanie, że zarówno drzewo, jak i człowiek, żyją i wzrastają w tym samym świecie, a zatem mają prawo do należnego im szacunku⁴⁰.

Fascynacja przyrodą, pięknem natury — jest zrozumiała, ale czy można zachwycić się drzewem? Owszem, wystarczy odwołać się do świadectwa, które w nauce przyjmuje formułę studium przypadku. Wspomnianego zachwyty doświadczył Jan Góra, dominikanin, duszpasterz młodzieży, w wyjątkowym „spotkaniu” z kasztanem, który to przyglądał się dramatycznym wypadkom płynącego czasu, uczestniczył w historii warszawskiego domu Braci Kaznodziejów, a mimo to „nie skarżył się”⁴¹. To było wydarzenie, wielokrotne, złożone, a zarazem bardzo proste. W ten sposób można określić naturalne doświadczenie antropologiczne⁴². Życie ludzkie nie jest i nie może być oderwane od natury. Niekiedy dzieje się w sąsiedztwie drzewa, czasem wielu drzew. Człowiek uczestnicząc w różnych sytuacjach egzystencjalnych potrzebuje poskarżyć się, podzielić swoimi przeżyciami. Oczekuje wysłuchania, wsparcia i pomocy, zwykle od drugiego człowieka, ale... od drzewa? Tymczasem okazuje się, że w spotkaniu z lasem człowiek potrafi z powodzeniem przekraczać granice bólu, cierpienia, nawet uwięzienia, odkrywając przestrzeń wolności. Takie doświadczenie antropologii leśnej można odczytać w *Zapiskach więziennych* Stefana Kardynała Wyszyńskiego⁴³, odkrywając ze zdumieniem jego aktualność⁴⁴.

³⁸ A. Adamski, *Dusza przyrody w kontekście encykliki „Laudato si’*”, „Przegląd Leśniczy”, 10 (2017), s. 12–14.

³⁹ S. Szary, *Las i jego nie-zastępowalność w integralnym rozwoju człowieka*, „Przegląd Leśniczy” 10 (2020), s. 18–20.

⁴⁰ Franciszek, *Encyklika Laudato Si’ Ojca Świętego Franciszka poświęcona trosce o wspólny dom*, Città del Vaticano 2015.

⁴¹ W. Kusiak, *Kasztan Ojca Góry*, „Przegląd Leśniczy” 2 (2016), s. 15.

⁴² L. Wanat, *Góra i las. Jana Wojciecha Góry studium przypadku antropologii leśnej*, „Przegląd Leśniczy” 11 (2020), s. 20–22.

⁴³ S. Wyszyński, *Zapiski więzienne* (1956), Ząbki 2001.

⁴⁴ L. Wanat, *Będzie las. Drogowskazy antropologii leśnej w „Zapiskach więziennych” Stefana Kardynała Wyszyńskiego*, „Przegląd Leśniczy” 1–12 (2021), s. 17–21.

W lesie, jak wskazuje Janusz Nawrot, ma miejsce spotkanie z „duchem natury”⁴⁵, które dzieje się w wymiarze przyrodniczym, a zarazem antropologicznym. Natura człowieka i lasu, a także ich silny, symbiotyczny związek sprzyjają nawiązaniu relacji *coachingowej*, w której rolę *coacha* przejmuje las. Staje się partnerem, który towarzyszy. Potrafi cierpliwie słuchać, pozwala wyłakać żale. Równie chętnie uczestniczy w radości, wypoczynku i zabawie, nie narzuca się, nie daje bezpośrednich wskazówek, las po prostu JEST.

Jak zrozumieć relację człowieka i lasu, a zatem „wspólnoty” drzew, które „przyjęły” wiele ludzkich emocji, radości i łez? Czy człowiek jest dobrym dzierżawcą, który stara się zachować las dla przyszłych pokoleń, nie eksploatując go ponad to, co zdoła odnowić? Odpowiedzi poszukiwał Hans Carl von Carlovitz (1713), od którego (co za paradoks innowacji), nowoczesne społeczeństwa zaczerpnęły ideę zrównoważonego rozwoju (*sustainability*) sformułowaną w *Sylvicultura Oeconomica*⁴⁶.

Analizując wyniki badań ankietowych zauważono, że sposób, w jaki człowiek traktuje samego siebie, przekłada się na jego relację do natury, do lasu. Niekiedy potrafi uznać „nie-zastępowalność natury”⁴⁷, innym razem skłania się ku rzekomej tolerancji, która, jeśli wyrażana jest bez miłości, staje się w konsekwencji najwyższym stopniem obojętności⁴⁸. Nie jest nadzwyczajnym odkryciem spostrzeżenie, że człowiek pragnie przede wszystkim mieć. Zatraca się w konsumpcjonizmie, gubi sens, a nawet wprost niszczy środowisko życia, naturę, w tym także las. Potrafi przekreślić świat przyrody, który „towarzysząc” człowiekowi w rozwoju wspiera go także wtedy, gdy pieniądze i inni ludzie zawodzą. Co zatem stanowi rzeczywistą barierę w tworzeniu relacji, przestrzeni spotkania, budowaniu wspólnoty⁴⁹? Czy człowiek rzeczywiście potrzebuje *coacha*, a może to tylko złudzenie, styl życia, moda?

⁴⁵ J. Nawrot, *Duch natury i zaproszenie do szczęścia*, „Przegląd Leśniczy” 11 (2017), s. 13–15.

⁴⁶ H. C. von Carlovitz, *Sylvicultura Oeconomica*, Leipzig 1713 (wyd. 2: München 2013).

⁴⁷ S. Szary, *Las i jego nie-zastępowalność*, dz. cyt., s. 18–20.

⁴⁸ Swoboda interpretacji pojęcia tolerancja jest w zasadzie nieograniczona, co prowadzi do nieporozumień. W przedstawionym kontekście ujęcie to przypisuje się Krzysztofowi Zanussiemu, który miał powiedzieć: „Tolerancja bez miłości — to obojętność”. Por.: K. Drózdź-Łuszczczyk, *Wobec bliźniego. Pojęcia postawa, tolerancja, obojętność, w analizie semantycznej*, Warszawa 2013.

⁴⁹ K. Grabijas, L. Wanat, *Budować miasto miłości. Świętego Augustyna i współczesne refleksje o budowaniu wspólnoty, która tworzy miasto*, Międzynarodowy Przegląd Teologiczny „Communio”, MIASTO, tom XXVI, nr 5 (2006), [w:] *Miasto jako wyzwanie dla chrześcijanina*, s. XXVI–XXXIX.

4. Wnioski i rekomendacje

Coaching, choć niekiedy bywa uznawany za zbiór bezcelowych usług świadczonych przez przypadkowych mówców motywacyjnych, nastawionych na łatwy zysk, zwraca uwagę na potrzebę kształtowania wartości, o których na co dzień się zapomina. Warto zauważyć, że środowiskiem sprzyjającym *coachingowi* jest las. Przestrzeń leśna pozwala na zachowanie równowagi, do utrzymania której niezbędny jest odpoczynek. Nie chodzi bynajmniej o „nicnierobienie”, lecz naturalną aktywność, która stanowi szansę na zbudowanie dystansu do codziennych spraw, pozbieranie rozbieganych myśli. Niekiedy leśna „sesja *coachingowa*”, która w zasadzie nic nie kosztuje, pozwala na rozwiązanie nierozwiązywalnych dotąd problemów. Czy można w lesie podnieść się z apatii, depresji, z przysłowiowego dna? Można. Człowiek wśród drzew, jak one, „pnie się ku górze”⁵⁰.

Co więcej, doświadczenie spotkania z lasem chętnie zabiera się do domu. Wiosną warto zaprosić do wnętrza domów zapach lasu, przystroić je leśnymi kwiatami, szanując oczywiście te przyrodniczo cenne, chronione. W jesienne dni na stołach pojawiają się świece z zapachem drzew, wielokolorowe liście oraz gorąca herbata w kubku z motywem wiewiórki, szyszki, dębowych liści. Trudno wyobrazić sobie święta Bożego Narodzenia bez świerkowego czy jodłowego drzewka, symbolizującego tęsknotę człowieka za utraconym rajem. W czasie pandemii las pozostał jedną z niewielu przestrzeni wolności, w której można spędzić czas bez ochronnej maseczki. Nie odwołując się formalnie do filozofii *coachingu*, chętnie korzystamy z przestrzeni leśnych, poszukując okazji do rewitalizacji ciała i ducha, której towarzyszy (*coach*) las. Praktyka życia nie daje się łatwo okiełznać formalizmowi.

Czy zatem las i *coaching* to dobre połączenie? Las jako *coach* może zmienić oblicze *coachingu*. Las jest bezinteresowny, w zasadzie dostępny dla każdego, pełen życia, a zarazem ciszy, harmonii i choć wraz z kalendarzem przyrody zmienia się, to zawsze pozostaje ten sam. Pozwala usłyszeć myśli, inspiruje do porządkowania życia i poszukiwania sensu podejmowanych działań. Z perspektywy leśników tak rozumiany *coaching*, a nawet *autocoaching*, wymaga zwrócenia uwagi na rzeczy i sprawy na co dzień niezauważalne. Dotyczy to

⁵⁰ L. Wanat, *Góra i las*, dz. cyt., s. 20–22.

zarówno leśników „biurowych”, jak i leśników „terenowych”, a obie te grupy mogą wymieniać się doświadczeniami. To szczególnie „dialog”, a niekiedy spór *coachingu* kariery z *coachingiem* natury, której mistrzem jest las. Owszem, zapewne z „klasycznego” *coachingu* korzystać będą częściej pracownicy umysłowi, doskonaląc warsztat pracy na kolejnych etapach awansu zawodowego. Jednak spotkanie z naturą, której wyjątkowym reprezentantem jest las, stanowi dla obu „grup” leśników „biurowych” i „terenowych”, szansę osobistego rozwoju.

Skoro „symbioza” lasu z *coachingiem* wydaje się możliwa, gdzie tkwią jej przyczyny: w modzie czy innowacji? Próba odpowiedzi może wydawać się zaskoczeniem; o ile wypada uznać swoistą dominację mody na *coaching*, byłoby pewnym nadużyciem odwołać się w tym wypadku do pojęcia innowacji, nawet analizując wprost symbiotyczne odniesienie *coachingu* do środowiska leśnego. Równocześnie jednak, jeśli rozumieć innowację jako nieoczywiste rozwiązanie z pozoru oczywistego problemu, las jako *coach* wciąż wymaga odkrycia „na nowo”, poprzez powrót do „Księgi Natury” (*magnum librum naturae rerum*)⁵¹.

5. Zamiast podsumowania

Dokąd właściwie prowadzi antropologiczna refleksja nad relacją człowieka i lasu w kontekście mody na *coaching*? Czy do uznania nowej formuły pedagogicznej albo innowacyjnej techniki edukacji permanentnej, a może stylu życia? Li tylko do odkrycia na nowo tego, co jest bardzo blisko⁵², co takie oczywiste? Niektórzy uznają *coaching* natury za dobrą okazję do osobistego wysiłku, do poznawania i odkrywania siebie wciąż na nowo. To także wyzwanie dla miłośni-

⁵¹ To nawiązanie do polemiki Augustyna z Hipoony z Faustusem: „Gdybyś całe stworzenie tak od początku pojmował, by przypisać jego autorstwo Bogu, byłbyś niczym czytelnik wielkiej księgi natury (*magnum librum naturae rerum*)”. Por. Augustyn z Hippony, *Przeciw Faustusowi* [księgi I–XXI], tłum. J. Sulowski, Warszawa 1991, PSP 55 oraz kontynuacja tej pracy: Augustyn z Hippony, *Przeciw Faustusowi* [księgi XXII–XXXIII], tłum. J. Sulowski, Warszawa 1991, PSP 56.

⁵² Zob. K. Makuszyński, M. Walentynowicz, *Przygody Koziółka Matołka*, Poznań 2010. W tym miejscu trzeba podkreślić, że bynajmniej nie jest to żart, ale faktyczna inspiracja poszukiwania sensu, której Kornel Makuszyński stał się propagatorem, a jego bohater praktycznym ambasadorem, a może nawet *coachem*? Odkryciem Makuszyńskiego jest wskazanie celu, który „jest bardzo blisko”. Kto wątpi, niech przeczyta!

ków *coachingu*, by poprzez refleksję na łonie natury (las), zaprosić do towarzyszenia w rozwoju świadomie wybranego *coacha*. Wybór ten obejmuje nie tylko człowieka, choć oczywiście bez relacji międzyludzkich nasze życie byłoby puste. Próbując wskazać pierwotne źródło *coachingu* nie warto sięgać nigdzie indziej, jak tylko do korzeni, które stanowi rodzina⁵³. Równocześnie dotyczy to świata przyrody, którego istotną częścią jest środowisko leśne. Spróbujcie, Drodzy Czytelnicy, odsłonić znane przecież fundamenty filozofii wychowania i na ich bazie „zatrudnić” odpowiedniego *coacha*. Być może będzie to odkrycie źródła „na nowo” (innowacja) i rewitalizacja przyjaźni z wyjątkowym *coachem*, jakim był, jest i będzie LAS. Owszem, może pojawić się pokusa poszukiwania doświadczeń popularnych, szybkich, „bardziej” praktycznych. Wówczas nie pozostaje nic innego, jak pozwolić zainteresowanym samodzielnie przeżyć biznesowe, marketingowo „przyprawione” spotkanie *coachingowe*. Zaryzykujemy jednak hipotezę, że i oni wrócą do lasu. Po co? By odważyć się „być sobą”.

W latach stalinowskiego terroru z dość specyficznym podejściem „*coachingowym*” ówczesnego systemu zmierzył się Stefan Wyszyński, Prymas Polski. Swoje doświadczenia zebrał we wspomnianych już zapiskach, szczególnych, bo... więziennych⁵⁴. Dziś przemawiają one mocniej i wyraźniej niż niejedna sesja *coachingowa*. Warto wraz z Prymasem Tysiąclecia przeżyć na nowo spotkanie, w którym rolę *coacha* przejęła jodła z lasów bieszczadzkich, a być może z samej Komańczy:

Siadła wrona na czole wyniosłej jodły. Spojrzała władczo wokół i wydała okrzyk zwycięstwa. Tej wrzaskliwej zjawie wydaje się prawdziwie, że jodła zawdzięcza jej wszystko: swój byt, wysmukłą piękność, trwałą zieleń, siłę w walce z wichrami. Godny podziwu jest ten tupet wrony. Wielka dobrodziejka stojącej cicho jodły. A jodła ani drgnie; zda się nie dostrzegać wrony; pogrążona w zadumie, wyciąga gałązki ramion swoich ku niebu. Znosi spokojnie wrzaskliwego gościa. Nic nie zmąci jej myśli, jej powagi, spokoju. Wszak tyle chmur już przeszło nad jej czołem, tyle ptaków przelotnych tu się zatrzymało. Poszły, jak ty pójdziesz. Nie twoje to miejsce,

⁵³ H. Dymek, L. Wanat, *Aspekty zarządzania rozwojem rodziny w perspektywie ekonomicznych i społecznych czynników trwałości małżeństwa*. 61st Student Scientific International Conference, 25 May 2021, Faculty of Wood Sciences and Technology, Technical University in Zvolen, Slovak Republic, Zvolen 2021, s. 182–206.

⁵⁴ S. Wyszyński, *Zapiski więzienne*, dz. cyt.

nie czujesz się pewna i dlatego krzykiem nadrabiasz brak męstwa. To ja wyrosłam z ziemi i trwam korzeniami w jej sercu. A ty, wędrowna chmuro, co rzucasz cień smutku na złociste me czoło, jesteś igraszką wichrów. Trzeba cię spokojnie wycierpieć. Wykraczesz swoją nudną, bezduszną, jakże ubogą pieśń i odpłyniesz. Cóż zdołasz krzykiem zdziałać? Ja pozostanę, by trwać w skupieniu, by budować swoją cierpliwością, by przetrwać wichry i naloży, by spokojnie piąć się wzwyż. Słońca mi nie przystonisz, sobą nie zachwycisz, celu mej wspinaczki nie zmienisz. Był las, nie było was, i nie będzie was, będzie las. Bajka? Nie bajka!

S. Wyszynski, *Zapiski więzienne*, 17.I.1954⁵⁵.

Jeśli zatem uwzględnić kontekst *paidei*, czy w tej perspektywie jest miejsce na dyskusję o *coachingu* natury? Czy trzeba odwoływać się do pytań o modę lub innowację? Może wystarczy prościej — sięgnąć do źródeł, pochylić się nad retrospektywną refleksją i przełożyć ją na język praktyki. Kiedyś nie było *coachów*. Byli za to znakomici nauczyciele, mistrzowie, których nam, wciąż uczniom (uczymy się przez całe życie), coraz bardziej dziś brakuje. Który ze współczesnych belfrów mógłby szczerze powiedzieć swoim podopiecznym: „z wami jestem studentem, dla was nauczycielem”⁵⁶? Czy więc las mógłby stać się nie tylko *coachem*, ale „żywą przestrzenią” budowania wspólnoty akademickiej, uniwersytetu przyszłości⁵⁷, a nawet zdecydować o jego konkurencyjności⁵⁸? Owszem, jeśli nie zaakceptuje się błędu eliminacji „Księgi Natury”⁵⁹, a także, już w konkretnych odniesieniach, pominięcia praktycznego znaczenia środowiska leśnego w dyskusji o kolejnych generacjach uniwersytetu⁶⁰.

⁵⁵ Tamże.

⁵⁶ L. Wanat, *Perspektywa Sylvicultura oeconomica w poszukiwaniu modelu rozwoju leśnictwa i technologii drewna*, „Przegląd Leśniczy” 8 (2020), s. 27.

⁵⁷ M. Rosa, L. Wanat, *Paradoks uniwersytetu nowej generacji — instytucja versus wspólnota akademicka?*, [w:] *Uniwersytet trzeciej generacji — stan i perspektywy rozwoju*, red. D. Burawski, Poznań 2013, s. 13–23.

⁵⁸ S. Klus, L. Wanat, *Konkurencyjność uniwersytetu przyszłości*, [w:] *Uniwersytet trzeciej generacji — stan i perspektywy rozwoju*, red. D. Burawski, Poznań 2013, s. 40–58.

⁵⁹ Jak już wspomniano, polemika Augustyna z Hipoony z Faustusem zdaje się nie mieć końca. Niekiedy inspirowana jest modą, innym razem użyteczną innowacją, gdy numeruje się kolejne generacje uniwersytetu „przyszłości”, obawiając się niejako przyjęcia postawy ucznia (czytelnika) wielkiej księgi natury (*magnum librum naturae rerum*). Por. Augustyn z Hippony, *Przeciw Faustusowi...*, dz. cyt.

⁶⁰ J. Chudobiecki, L. Wanat, *Uniwersytet nowej generacji w modelu edukacji permanentnej*, [w:] *Uniwersytet trzeciej generacji — stan i perspektywy rozwoju*, red. D. Burawski, Poznań 2013, s. 125–136.

Gdzie szukać inspiracji w tej niekończącej się debacie? Jeśli zabraknie Państwu motywacji *coachingowej*, warto sięgnąć po sprawdzoną metodę stosowaną przez poznańskiego leśnika Wiesława Nowakowskiego (1954–2016), wieloletniego Naczelnika Wydziału Gospodarki Drewnem w Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Poznaniu⁶¹. Ten skromny, wyjątkowy Człowiek złapałby się za głowę, gdyby nazwać go *coachem*. Prawdopodobnie poleciłby jednak autorską „pigułkę”, rekomendując osobiste spotkanie z otwartą księgą natury w przestrzeni leśnej, które oczywiście można przeżyć nawet w ramach „sesji *coachingowej*”:

*Nie daj mi, Panie, tak spierniczyć
Tak się postarzyć i tak skostnieć
Bym poza czubkiem swego nosa
Niczego więcej nie chciał dostrzec.*

*Nie daj mi, Panie, tak skapcanieć
Tak zobojętnieć i tak zszarzyć
Bym jak w wyblakłe fotografie
Spoglądał co dzień w ludzkie twarze.*

*Nie daj mi, Panie, tak obrosnąć
W złociste pióra czczej próżności
Bym w zaślepieniu swego serca
Nic nie rozumiał z Twojej miłości.*

*Nie daj mi, Panie, tak ogłupieć
Jak tylu mędrców naokoło
Przyjdź i Twym mądrym palcem, Panie
Stuknij mnie mocno w głupie czoło.*

W. Nowakowski, *Modlitwa*

⁶¹ W. Kusiak, *Nie daj mi, Panie, tak spierniczyć... Wspomnienie o śp. Wiesiu Nowakowskim*, „Przegląd Leśniczy” 4 (2017), s. 17.

Bibliografia

- Adamski A. *Dusza przyrody w kontekście encykliki „Laudato si’*, „Przegląd Leśniczy”, 10 (2017), s. 12–14.
- Augustyn z Hippony, *Przeciw Faustusowi [księgi I–XXI]*, tłum. J. Sulowski, Warszawa 1991, PSP 55.
- Augustyn z Hippony, *Przeciw Faustusowi [księgi XXII–XXXIII]*, tłum. J. Sulowski, Warszawa 1991, PSP 56.
- Backhausen W., Thommen J. P., *Coaching*, Wiesbaden 2006.
- Bennewicz M., Prelewicz A., *Coaching. Zestaw narzędzi*, Gliwice 2018.
- Bird J., Gornall S., *Sztuka coachingu. Zbiór narzędzi i wskazówek*. Łódź 2017.
- Bresser F., Wilson C., *What is coaching?, [w:] Excellence in coaching: The industry guide*, ed. J. Passmore, London 2010, 2 ed., s. 9–20.
- van Carlovitz H. C., *Sylvicultura Oeconomica*, Leipzig 1713, München 2013.
- Chudobiecki J., Wanat L., *Uniwersytet nowej generacji w modelu edukacji permanentnej, [w:] Uniwersytet trzeciej generacji — stan i perspektywy rozwoju*, red. D. Burawski, Poznań 2013, s. 125–136.
- Chudobiecki J., Wanat L., *Industrial symbiosis and green business parks in the wood-based sector in Poland, [w:] Wood Processing and Furniture Manufacturing Challenges on the World Market*, ed. D. Jelačić, WoodEMA, Zagreb 2015, s. 221–228.
- Dowling T., *Coach: A Season with Lombardi*, London 1970.
- Drózdź-Łuszczczyk K., *Wobec bliźniego. Pojęcia postawa, tolerancja, obojętność, w analizie semantycznej*, Warszawa 2013.
- Drucker P., *Innovation and entrepreneurship*, London 2014 [first published 1985].
- Dymek H., *Ekonomiczne i społeczne czynniki trwałości małżeństwa w opinii mieszkańców Powiatu Czarnkowsko-Trzcianieckiego*. Praca magisterska. Maszynopis. Wydział Nauk Społecznych, Collegium Da Vinci, Poznań 2020.
- Dymek H., Wanat L., *Aspekty zarządzania rozwojem rodziny w perspektywie ekonomicznych i społecznych czynników trwałości małżeństwa*. 61st Student Scientific International Conference, 25 May 2021, Faculty of Wood Sciences and Technology, Technical University in Zvolen, Slovak Republic, Zvolen 2021, s. 182–206.
- Flaherty J. *Coaching*, London 2010.
- Franciszek, *Encyklika Laudato Si’ Ojca Świętego Franciszka poświęcona trosce o wspólny dom*, Città del Vaticano 2015.

- Grabijas K., Wanat L., *Budować miasto miłości. Świętego Augustyna i współczesne refleksje o budowaniu wspólnoty, która tworzy miasto*, Międzynarodowy Przegląd Teologiczny „Communio”, MIASTO, tom XXVI, nr 5 (2006), [w:] *Miasto jako wyzwanie dla chrześcijanina*, s. XXVI–XXXIX.
- Klus S., Wanat L., *Konkurencyjność uniwersytetu przyszłości*, [w:] *Uniwersytet trzeciej generacji — stan i perspektywy rozwoju*, red. D. Burawski, Poznań 2013, s. 40–58.
- Knight J., *Coaching*, „Journal of Staff Development”, 30 (2009), 1, s. 18–22.
- Kodeks Etyczny International Coach Federation (ICF)*, <https://icf.org.pl/kodeks-etyczny/> (dostęp 31.12.2021).
- Kubiak I., Kozłowska K., Pawłowski G., Adamczuk S., *Life coaching w nurcie serca. Pomysły i wskazówki w pracy coacha*, Tarnów 2017.
- Kusiak W., *Kasztan Ojca Góry*. „Przegląd Leśniczy” 2 (2016), s. 15.
- Kusiak W., *Nie daj mi, Panie, tak spierniczyć... Wspomnienie o śp. Wiesiu Nowakowskim*, „Przegląd Leśniczy” 4 (2017), s. 17.
- Laloux F., *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*, Warszawa 2015.
- Lippmann E., Lippmann E. D., *Coaching*, Berlin–Heidelberg 2009.
- Makuszyński K., Walentynowicz M., *Przygody Koziółka Matołka*, Poznań 2010.
- Nawrot J., *Duch natury i zaproszenie do szczęścia*, „Przegląd Leśniczy” 11 (2017), s. 13–15.
- Parker P., Hall D. T. T., Kram K. E., Wasserman I. C., *Peer coaching at work: Principles and practices*, Stanford 2018.
- Rauen C., *Coaching* (Vol. 2), Göttingen 2014.
- Rogers J., *Coaching. Podstawy umiejętności*, Gdańsk 2010.
- Rosa M., Wanat L. *Paradoks uniwersytetu nowej generacji — instytucja versus wspólnota akademicka?*, [w:] *Uniwersytet trzeciej generacji — stan i perspektywy rozwoju*, red. D. Burawski, Poznań 2013, s. 13–23.
- Słodowa-Hełpa M., *Rozwój zintegrowany: warunki, wymiary, wyzwania*, Warszawa 2013.
- Szary S., *Las i jego nie-zastępowalność w integralnym rozwoju człowieka*, „Przegląd Leśniczy” 10 (2020), s. 18–20.
- Świeży M., *Psychologia dla coachów*, Warszawa 2020.
- Wanat L., *Perspektywa Sylvicultura oeconomica w poszukiwaniu modelu rozwoju leśnictwa i technologii drewna*, „Przegląd Leśniczy” 8 (2020), s. 26–28.
- Wanat L., *Góra i las. Jana Wojciecha Góry studium przypadku antropologii leśnej*, „Przegląd Leśniczy” 11 (2020), s. 20–22.

- Wanat L., *Będzie las. Drogowskazy antropologii leśnej w „Zapiskach więziennych” Stefana Kardynała Wyszyńskiego*, „Przegląd Leśniczy” 1–12 (2021), s. 17–21.
- Wanat L., Potkański T., *Effective leadership as one of the pillars of development of knowledge-based economy*, „Intercathedra” 26 (2010), s. 182–185.
- Wanat L., Potkański T., Chudobiecki J., Mikołajczak E., Mydlarz K., *Intersectoral and Intermunicipal Cooperation as a Tool for Supporting Local Economic Development: Prospects for the Forest and Wood-Based Sector in Poland*, „Forests” 9 (2018), 531, 1; <https://doi.org/10.3390/f9090531>.
- Wyszyński S., *Zapiski więzienne (1956)*, Ząbki 2001.
- Żukowska J., *Naukowe ujęcie coachingu*, [w:] *Człowiek w organizacji. Teoria i Praktyka*, red. P. Wachowiak, Warszawa 2012.

FOREST AND COACHING — FASHION OR INNOVATION?

Summary

The study attempts to identify the relationship between forestry and coaching. An interdisciplinary perspective was applied, inspired by the pedagogical and anthropological sources. The critical analysis was carried out based on the coaching definition employed in management sciences and professional literature. The potential function of coaching in forestry was verified, posing the question, whether this sub-discipline can be a proposal for the forestry-based environment. The research was attempted against the background of the professional work of foresters, that is, the natural, economic and social responsibilities of forest management. In a randomly selected population of forest professionals, a diagnostic survey was conducted using the questionnaire technique and individual in-depth interview. Finally, some conclusions and recommendations were formulated — regarding practical opportunities in forest-based coaching, forest education, silviculture, tourism and more.

Keywords: coaching, forest, forestry, forest education, forest anthropology, innovation, future university.

