

Efektywność coachingu w doradztwie zawodowym maturzystów – wyniki badań własnych

The Effectiveness of coaching in career counseling
for high school graduates – results of own Research

Anna Piętoń

Wydział Psychologii,

Akademia Humanitas w Sosnowcu, Polska

<https://orcid.org/0009-0003-2849-3492>

Abstract: The aim of this article was to examine the effectiveness of career coaching as an alternative form of career counseling for high school graduates. An experimental method was applied, involving both coaching and control groups, along with surveys and desk research. The findings showed that coaching significantly increase de motional intelligence, improved stress coping strategies, and helped students clarify their vocational preferences. Unlike traditional counseling, coaching proved effective regardless of students' cognitive styles. The conclusions suggest the need to integrate coaching into the school-based career counseling system.

Keywords: career coaching; Carter counseling; high school graduates; emotional intelligence; career planning

Abstrakt: Celem niniejszej pracy było zbadanie skuteczności coachingu kariery jako alternatywnej formy doradztwa zawodowego dla uczniów klas maturalnych. Zastosowano metodę eksperymentalną z grupą coachingową i kontrolną, a także przeprowadzono badania ankietowe oraz analizę danych zastanych. Wyniki wykazały, że coaching znacząco podnosi poziom inteligencji emocjonalnej, poprawia style radzenia sobie ze stresem i ułatwia sprecyzowanie orientacji zawodowych. W przeciwieństwie do tradycyjnego doradztwa, coaching okazał się skuteczny niezależnie od stylu poznawczego uczniów. Wnioski wskazują na potrzebę wprowadzenia coachingu jako uzupełnienia systemu doradztwa zawodowego w szkołach.

Słowa kluczowe: coaching kariery; doradztwo zawodowe; maturzyści; inteligencja emocjonalna; planowanie kariery

Podjęcie trafnej decyzji zawodowej przez młodego człowieka ma kluczowe znaczenie dla jego przyszłego rozwoju i satysfakcji z życia. W dobie dynamicznych przemian społeczno-ekonomicznych ostatnich dekad, wsparcie w planowaniu ścieżki kariery staje się szczególnie istotne. Tradycyjnie funkcję tę pełnią szkolni doradcy zawodowi, jednak w polskich realiach rola ta bywa marginalizowana – wielu uczniów ma utrudniony dostęp do profesjonalnego doradztwa lub otrzymuje je w ograniczonym zakresie. W efekcie młodzież często podejmuje decyzje edukacyjno-zawodowe samodzielnie, metodą prób i błędów, co potwierdzają doświadczenia pokolenia millenialsów (urodzonych w latach 80. i 90. XX wieku). Niniejsze badania pokazują, że millenialsi – obecnie osoby około 30–40-letnie – zwykle sami decydowali o wyborze studiów i zawodu, rzadko korzystając z profesjonalnego doradztwa czy coachingu. Wielu z nich już podczas studiów odczuwało, że kierunek nie odpowiada ich predyspozycjom, jednak brak wsparcia sprawił, że nie dokonywali zmian. Konsekwencją są częste przebranżowienia w dorosłym życiu – blisko 70% millenialsów zmieniało pracę co najmniej dwa razy, a tylko nieliczni pracują od początku kariery w tym samym zawodzie. W odpowiedzi na te wyzwania poszukuje się nowych form pomocy doradczej dla młodzieży. Jedną z nich jest coaching kariery – forma indywidualnego wsparcia, która koncentruje się na wydobyciu potencjału jednostki i towarzyszeniu jej w samodzielnym wypracowaniu rozwiązań. Coaching, w odróżnieniu od tradycyjnego doradztwa (często ograniczającego się do porad lub informacji), zakłada partnerską relację i wykorzystuje specjalistyczne narzędzia psychologiczne pozwalające klientowi (uczniowi) lepiej poznać siebie, swoje cele, wartości oraz możliwości. Badania, opisane w niniejszym artykule miały na celu ocenę skuteczności coachingu jako alternatywnej metody doradztwa zawodowego dla maturzystów stojących przed wyborem dalszej drogi edukacyjno-zawodowej. Dodatkowo, uwzględniono diagnozę stanu doradztwa zawodowego w szkołach średnich (na przykładzie województwa śląskiego) oraz analizę sytuacji zawodowej pokolenia millenials – tak aby osadzić wyniki eksperymentu w szerszym kontekście pokoleniowym.

Główne pytania badawcze dotyczyły tego, czy udział w procesie coachingu przynosi wymierne zmiany u uczniów ostatnich klas liceum w obszarach ważnych dla planowania kariery, takich jak: inteligencja emocjonalna (w ujęciu intrapersonalnym i interpersonalnym), style radzenia sobie ze stresem (zadaniowy, emocjonalny, unikowy), style myślenia i działania (preferencje poznawcze określane metodą FRIS) oraz orientacje zawodowe (typy zainteresowań zawodowych wg teorii Hollanda: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze, konwencjonalne). Autorkę interesowało, czy coaching pomoże maturzystom lepiej radzić sobie ze stresem, rozwinąć inteligencję emocjonalną i sprecyzować swoje orientacje zawodowe – a przez to podejmować bardziej świadome decyzje edukacyjno-zawodowe. Hipotezy zakładały

m.in., że „coaching istotnie zwiększy poziom inteligencji emocjonalnej uczniów, wzmocni ich style radzenia sobie ze stresem, ułatwi podjęcie decyzji zawodowej i wpłynie na ukierunkowanie zawodowe”, a także że „młodzież pozbawiona takiego wsparcia (zdana wyłącznie na standardowe doradztwo lub na siebie) może mieć trudności z wyborem ścieżki kariery”.

Ponadto, weryfikowano stan faktyczny poradnictwa zawodowego w szkołach – czy rzeczywiście dostęp uczniów do profesjonalnego doradcy jest ograniczony i czy doradcy ci stosują nowoczesne metody (np. coachingowe). Uzupełnieniem obrazu była charakterystyka pokolenia millenialsów na rynku pracy: ich wykształcenia, sytuacji zawodowej i doświadczeń w zakresie korzystania ze wsparcia w planowaniu kariery. Poniżej przedstawiono najważniejsze wyniki badań własnych, prowadzonych w ramach szerszej pracy naukowej nad wykorzystaniem coachingu w doradztwie zawodowym.

Metoda badawcza

Uczestnicy badań stanowili trzy grupy odpowiadające trzem komplementarnym częściom projektu badawczego. Pierwszą i główną grupę tworzyli uczniowie klas maturalnych (ostatnia klasa liceum) – łącznie 38 osób (23 kobiety i 15 mężczyzn) – którzy zgłosili się do udziału w eksperymencie po wcześniejszym badaniu przesiewowym. Wszyscy deklarowali, że nie mają pewności co do wyboru dalszej drogi edukacyjno-zawodowej. Uczestników tych podzielono na dwie podgrupy: grupę eksperymentalną (coachingową) oraz grupę kontrolną. Do grupy eksperymentalnej zakwalifikowano 20 osób niekorzystających z pomocy szkolnego doradcy zawodowego (nie widzieli dla siebie takiej możliwości lub nie ufali skuteczności porad szkolnych) – ostatecznie proces coachingowy ukończyło 18 z nich (dwie osoby wycofały się z przyczyn losowych). Grupa kontrolna liczyła 20 osób, które w okresie trwania eksperymentu mogły korzystać z typowego wsparcia szkolnego doradcy zawodowego, nie uczestnicząc w sesjach coachingowych. Taki podział pozwalał porównać wpływ nowej formy pomocy (coaching) z tradycyjnym szkolnym poradnictwem lub jego brakiem.

Drugą część badań stanowiła analiza stanu doradztwa zawodowego w szkołach średnich województwa śląskiego. Wykorzystano tu dwie metody: badanie ankietowe wśród szkolnych doradców oraz analizę treści (dokumentacji szkolnej i stron internetowych szkół). Ankietę internetową skierowano do doradców zawodowych w losowo wybranych 100 szkołach średnich regionu, uzyskując 53 wypełnione kwestionariusze (wszystkie przez kobiety). Z uwagi na niezadowalającą liczbę odpowiedzi, rozszerzono analizę o dane zastane – przede wszystkim raport Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE) z 2015 roku dotyczący stanu doradztwa w Polsce – oraz o informacje ze stron www szkół i ich wewnętrznych

akt (statutów, programów doradztwa). Pozwoliło to lepiej zrozumieć kontekst instytucjonalny, w jakim funkcjonują badani uczniowie (Podwójcie 2016).

Trzecia część to badanie pokolenia „millenials” pod kątem ich sytuacji zawodowej i edukacyjnej. Zastosowano metodę sondażową – autorską ankietę online, dystrybuowaną m.in. w mediach społecznościowych. Udział wzięło 464 dorosłych reprezentantów pokolenia Y (urodzonych w latach 1980–1995). W tej próbie dominowały kobiety (84%), co skorygowano dodatkową rekrutacją mężczyzn (ostatecznie 15% próby). Respondenci udzielali odpowiedzi m.in. na pytania o swoje wykształcenie, formy aktywności zawodowej, doświadczenia w zmianie pracy lub zawodu, a także o sposób podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych w młodości (kto im doradzał przy wyborze studiów i pracy, z jakich źródeł korzystali?).

Procedura badawcza dla grupy maturzystów (eksperyment coachingowy)

Zarówno grupa coachingowa, jak i kontrolna, zostały poddane pomiarom przed rozpoczęciem interwencji oraz po jej zakończeniu (po upływie porównywalnego czasu, gdy grupa eksperymentalna przeszła pełen cykl coachingu). Pretest i posttest obejmowały zestaw kwestionariuszy psychologicznych badających wspomniane zmienne: inteligencję emocjonalną, style radzenia sobie ze stresem, orientacje zawodowe oraz style myślenia. Inteligencję emocjonalną mierzono w trzech wymiarach: „intrapersonalnym” („Ja” – samoświadomość, zdolność rozumienia własnych emocji), „interpersonalnym” („Inni” – umiejętność rozpoznawania emocji i relacji z innymi ludźmi) oraz „globalnym” (łączny poziom inteligencji emocjonalnej) (Gardner, Kornhaber i Wake 2001). Style radzenia sobie ze stresem określono za pomocą typologii Endlera i Parkera, wyróżniającej: styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ) – aktywne rozwiązywanie problemu, styl skoncentrowany na emocjach (SSE) – reagowanie emocjami oraz styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) – unikanie stresora, który to styl dzieli się na dwie formy: angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ) oraz poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT) (Strelau i Jaworowska 2020).

Style myślenia i działania uczestników zidentyfikowano narzędziem FRIS, które kategoryzuje osoby na cztery typy: „Partner”, „Wizjoner”, „Badacz” i „Zawodnik”. Typy te odzwierciedlają preferowany sposób percepcji informacji i działania (np. „Partner” nastawiony na relacje, „Badacz” na dane i fakty, „Wizjoner” na idee, a „Zawodnik” na praktyczne rezultaty) (Samborska-Owczarek 2015). Orientacje zawodowe natomiast badano w oparciu o teorię Hollanda, uzyskując poziom zainteresowań w sześciu typach: realistycznym, badawczym,

artystycznym, społecznym, przedsiębiorczym i konwencjonalnym (Paszowska-Rogacz 2009).

Grupa eksperymentalna przez kilka tygodni uczestniczyła w indywidualnych sesjach coachingu kariery prowadzonych przez profesjonalnego coacha. Na początku współpracy coach zawarł z każdym uczniem kontrakt określający cel i zasady procesu, a następnie przeprowadził serię spotkań (coachingowych rozmów i ćwiczeń). W trakcie procesu wykorzystywano różnorodne techniki, m.in.: metafory, metodę Walta Disneya (praca nad celami z różnych perspektyw), pracę z negatywnymi przekonaniami („gremlinami”), model Diltsa (analiza poziomów logicznych), piramidę sukcesu zawodowego, ćwiczenie autobiograficzne, pracę na skali oraz klasyczne pytania coachingowe. Celem tych interwencji było pogłębienie samoświadomości uczniów, określenie ich mocnych stron, wartości, zainteresowań i alternatywnych ścieżek kariery. Uczestnicy byli zachęceni do samodzielnego generowania rozwiązań i planów, a coach pełnił rolę facylitatora procesu myślowego. Grupa kontrolna w tym czasie nie otrzymywała dodatkowych działań – jeśli istniała w ich szkołach możliwość rozmowy z doradcą zawodowym, mogli z niej skorzystać, ale badanie nie zapewniało im żadnej nowej formy wsparcia.

Po zakończeniu procesu coachingowego przeprowadzono ponowny pomiar we wszystkich grupach, a następnie dokonano analizy uzyskanych danych. Zastosowano zarówno testy parametryczne (m.in. t-Studenta dla prób niezależnych, dwuczynnikową analizę wariancji z powtarzanym pomiarem), jak i nieparametryczne (test Kruskala-Wallisa dla porównań między podgrupami stylów myślenia), zależnie od charakteru danych. Za istotne statystycznie uznano efekty z poziomem istotności $p < 0,05$. Poniżej przedstawiono najważniejsze wyniki z poszczególnych części badania wraz z ich analizą.

Wyniki badań

Skuteczność coachingu w pracy z maturzystami, charakterystyka wyjściowa grup

Na początku sprawdzono, czy grupy eksperymentalna i kontrolna różniły się pod względem kluczowych cech. Okazało się, że profil stylów myślenia („Partner”, „Wizjoner”, „Badacz”, „Zawodnik”) w obu grupach był zbliżony – żadna z tych kategorii nie była nadreprezentowana lub niedoreprezentowana w którejś z grup. Umożliwiało to założenie, że obie grupy startują z podobnym potencjałem poznawczym. Następnie porównano wyniki pretestu (pomiar 1.) w grupie coachingowej i kontrolnej. Zastosowane testy t dla prób niezależnych ujawniły kilka istotnych różnic początkowych: maturzyści z grupy kontrolnej osiągnęli

średnio wyższy poziom inteligencji emocjonalnej (w wymiarze „Ja” – intrapersonalnym) oraz wyższy poziom orientacji przedsiębiorczej niż ich rówieśnicy z grupy coachingowej przed interwencją. Oznacza to, że uczniowie, którzy nie zdecydowali się na udział w coachingu (a korzystali ewentualnie z porad szkolnego doradcy), na starcie lepiej znali samych siebie i mieli silniej wykształcone nastawienie przedsiębiorcze. Ta różnica mogła wynikać z faktu, że być może bardziej zmotywowani i świadomi uczniowie nie czuli potrzeby dodatkowego wsparcia (stąd pozostali w grupie kontrolnej), natomiast do coachingu zgłosili się częściej ci bardziej zagubieni lub niepewni. Różnice te uwzględniono podczas interpretacji zmian – ważne było sprawdzenie, czy coaching pozwoli zniwelować te początkowe dysproporcje.

Wpływ coachingu na inteligencję emocjonalną

Analiza wyników po zakończeniu procesu (pomiar 2.) wykazała wyraźne, pozytywne zmiany w grupie coachingowej. Osoby, które przeszły coaching, odnotowały wzrost inteligencji emocjonalnej – zwłaszcza w zakresie relacji z innymi ludźmi. W pomiarze końcowym grupa coachingowa uzyskała istotnie wyższy poziom inteligencji emocjonalnej w wymiarze „Inni” (interpersonalnym) w porównaniu z grupą kontrolną. Wzrost zaobserwowano także w globalnym wskaźniku inteligencji emocjonalnej na korzyść grupy coachingowej, choć ta różnica miała charakter statystycznie istotnej tendencji ($p = 0,052$). Co ważne, wewnątrz grupy coachingowej nastąpił istotny wzrost poziomu inteligencji emocjonalnej (ogólnego) między pretestem a posttestem, czego nie obserwowano w grupie kontrolnej. Innymi słowy, udział w sesjach coachingu znacząco podniósł u uczniów zdolność rozumienia własnych emocji oraz emocji innych ludzi. Wykres, obrazujący interakcję czynników (grupa $\times$ czas), potwierdził istnienie efektu, gdzie tylko w grupie coachingowej nastąpiła poprawa (w grupie kontrolnej poziom EI pozostał w miejscu lub minimalnie spadł).

Jak interpretować te rezultaty? Można wywnioskować, że coaching umożliwił maturzystom lepszy dostęp do własnych zasobów intrapsychicznych – poprzez pogłębioną autoanalizę i informacje zwrotne otrzymywane od coacha, uczniowie stali się bardziej świadomi siebie, swoich stanów emocjonalnych, co przełożyło się na wzrost ich inteligencji emocjonalnej. Paradoksalnie na początku to grupa kontrolna (pozostawiona w tradycyjnym doradztwie) przejawiała wyższe kompetencje emocjonalne, co – jak można zauważyć w badaniach – mogło ułatwiać im podejmowanie decyzji zawodowych wyjściowo. Jednak to właśnie uczniowie z grupy eksperymentalnej, dzięki procesowi coachingowemu, poczynili największy progres, podczas gdy kontrolni nie rozwinęli tych kompetencji. Wynik ten potwierdza hipotezę, że coaching istotnie wpływa

na inteligencję emocjonalną maturzystów. Można powiedzieć, że w toku sesji coachingowych młodzież nauczyła się lepiej identyfikować i nazywać swoje emocje oraz korzystać z nich w procesie decyzyjnym. Jest to o tyle ważne, że inteligencja emocjonalna sprzyja radzeniu sobie ze stresem i adaptacji do zmian – cechom niezbędnym w okresie przejścia ze szkoły do dorosłego życia.

Co istotne, badanie ankietowe przeprowadzone przed eksperymentem, ujawniło, iż niemal 80% maturzystów (spoza badanej grupy eksperymentalnej) deklaruje brak wiedzy, jaką ścieżkę kariery obrać oraz liczne problemy z podjęciem decyzji zawodowej. Wskazuje to, że ogólnie młodzież ma poważny problem z wyborem kierunku studiów czy pracy, czemu towarzyszy często brak orientacji w procedurach rekrutacyjnych czy możliwościach kształcenia. W tym kontekście interwencja coachingowa jawi się jako szczególnie cenna – dostarcza bowiem uczniom właśnie tej samoświadomości i wiedzy o sobie, której im brakuje, a która jest konieczna do podjęcia przemyślanej decyzji o przyszłości.

Wpływ coachingu na style radzenia sobie ze stresem

Okres maturalny oraz czas wyboru dalszej drogi edukacji wiążą się z dużym stresem. Zbadano zatem, czy coaching pomoże młodym ludziom lepiej radzić sobie z napięciem i wyzwaniami. Wyniki są jednoznaczne – uczestnicy coachingu znacząco wzmocnili swoje style radzenia sobie ze stresem w porównaniu z grupą kontrolną. W szczególności, po zakończeniu interwencji grupa coachingowa uzyskiwała wyższe wyniki w stylu skoncentrowanym na zadaniu (SSZ), czyli w aktywnym, zadaniowym podejściu do problemów, podczas gdy w grupie kontrolnej nastąpił spadek efektywności tego stylu. Również styl skoncentrowany na emocjach (SSE) i styl unikowy przez czynności zastępcze (ACZ) okazały się istotnie silniejsze u osób coachowanych niż u kontrolnych w pomiarze końcowym. Co ważne, wewnątrz grupy coachingowej odnotowano wzrost we wszystkich głównych stylach radzenia sobie (SSZ, SSU, ACZ) między pretestem a posttestem, czego ponownie nie stwierdzono w grupie kontrolnej (tam trendy były odwrotne lub zerowe).

Innymi słowy, coaching pomógł maturzystom rozwinąć bardziej konstruktywne strategie radzenia sobie ze stresem. Uczniowie po procesie coachingowym częściej wybierali podejście zadaniowe do trudności, potrafili też skuteczniej korzystać z różnych sposobów rozładowania stresu (czy to przez emocjonalne przepracowanie problemu, czy przez zastępcze aktywności odrywające od stresora). Grupa kontrolna, przeżywająca ten sam okres pandemii COVID-19 i egzaminów maturalnych, wręcz obniżyła nasilenie stylu zadaniowego i innych strategii, co sugeruje naturalne wypalenie lub przytłoczenie sytuacją. Dzięki coachingowi młodzież utrzymała i podniosła swoje mechanizmy

radzenia sobie, podczas gdy ich rówieśnicy bez takiego wsparcia mieli coraz większe trudności z poradzeniem sobie ze stresem. To niezwykle istotny wniosek praktyczny: coaching okazał się istotnym czynnikiem chroniącym w czasie kryzysu (pandemii i stresu egzaminacyjnego), pomagając uczniom nie tylko w kwestii decyzji zawodowych, ale i dobrostanu psychicznego. Potwierdzona została hipoteza, że coaching istotnie wpływa na styl radzenia sobie w sytuacjach stresowych – zwiększając odporność psychiczną i proaktywność młodych ludzi.

Wpływ coachingu na orientację zawodową

Jednym z celów interwencji było ułatwienie uczniom podjęcia decyzji, dotyczącej dalszej drogi kształcenia lub pracy. Założono, że coaching pomoże im lepiej poznać siebie na polu preferencji zawodowych (np. czy ktoś ma predyspozycje artystyczne, naukowe, społeczne itd.) i tym samym sprecyzować zainteresowania. Rzeczywiście, po procesie coachingowym nastąpiły zmiany w orientacjach zawodowych badanych maturzystów. W grupie eksperymentalnej stwierdzono istotny wzrost zainteresowań artystycznych, badawczych, społecznych oraz przedsiębiorczych pomiędzy pomiarem wstępnym a końcowym. Innymi słowy, uczniowie ci po coachingu wykazywali szersze horyzonty i większą otwartość na różne ścieżki kariery – rozwinęli zarówno kreatywność i myślenie twórcze (orientacja artystyczna), jak i dociekliwość (orientacja badawcza), a także chęć działania na rzecz innych (orientacja społeczna) oraz przedsiębiorczość. Coach wspólnie z nimi eksplorował różne możliwości zawodowe, co najwyraźniej pobudziło ich ciekawość i zaangażowanie w różnych kierunkach. Żaden z tych wzrostów nie wystąpił w grupie kontrolnej – przeciwnie, u maturzystów bez coachingu zaobserwowano nawet nieznaczny spadek poziomu większości orientacji zawodowych (wyjątkiem była orientacja przedsiębiorcza, która w kontroli utrzymała się na podobnym poziomie). Młodzież bez dodatkowego wsparcia wydawała się z biegiem czasu jeszcze mniej ukierunkowana (być może wzrosła ich apatia lub zagubienie w obliczu braku decyzji).

Wyniki te wskazują, że coaching wzmocnił struktury poznawcze, związane z zainteresowaniami i aspiracjami zawodowymi uczniów. Dzięki sesjom, podczas których analizowali oni swoje talenty, wartości i marzenia, nastąpiło niejako poszerzenie ich tożsamości zawodowej. Uczniowie odkryli w sobie nowe potencjalne role – np. ktoś wcześniej niebiorący pod uwagę kariery artystycznej, po ćwiczeniach kreatywnych dostrzegł u siebie zdolności twórcze i otworzył się na taką ścieżkę. Takie umocnienie orientacji zawodowych sprzyja podejmowaniu świadomych decyzji – młody człowiek, który lepiej rozumie, w jakich dziedzinach czuje się najlepiej, łatwiej wybierze odpowiedni kierunek

studiów czy pracy. Potwierdza to hipotezę, że coaching ułatwia podjęcie decyzji zawodowej maturzystom oraz wpływa na ich orientację zawodową. W grupie coachingowej po zakończeniu procesu uczniowie deklarowali większą jasność co do preferowanych kierunków – wielu z nich wprost wskazało już konkretne plany (np. wybór studiów zgodnych z odkrytą orientacją). Dla kontrastu, spadek zaangażowania w orientację w grupie kontrolnej sugeruje, że bez intensywnego wsparcia młodzież z czasem traci zapał, a wybór staje się dla nich jeszcze trudniejszy.

Rola stylów myślenia w efektach coachingu

Ciekawym wątkiem pobocznym było pytanie, czy indywidualne style poznawcze uczniów (FRIS) wpływają na skuteczność coachingu lub sposób, w jaki uczniowie korzystają z pomocy. Innymi słowy, czy np. „Wizjonerzy” zareagują inaczej na coaching niż „Badacze” czy „Partnerzy”. Aby to sprawdzić, porównano wyniki w poszczególnych pomiarach wewnątrz grup, dzieląc uczniów na podgrupy według stylu myślenia. Analizy te przyniosły zaskakujące rezultaty. W grupie kontrolnej (bez coachingu) faktycznie stwierdzono liczne różnice między uczniami o różnych stylach. Przykładowo, przed interwencją uczniowie typu „Partner” mieli istotnie wyższy poziom inteligencji emocjonalnej (ogólnej i interpersonalnej) niż uczniowie typu „Badacz” czy „Zawodnik”. Podobnie, style radzenia sobie ze stresem różniły się – np. „Badacze” w kontroli radzili sobie lepiej zadaniowo niż „Partnerzy”, a „Wizjonerzy” przewyższali inne typy w radzeniu sobie poprzez poszukiwanie kontaktów towarzyskich. Różnice dotyczyły także orientacji zawodowych: np. „Partnerzy” mieli słabszą orientację badawczą niż „Badacze”, a „Wizjonerzy” silniejszą orientację artystyczną niż „Badacze”, itp. Te liczne efekty w grupie kontrolnej pokazują, że bez dodatkowego wsparcia indywidualny styl poznawczy ucznia może warunkować jego kompetencje emocjonalno-społeczne i postępy w wyborach zawodowych. Innymi słowy, pewne typy (np. „Partner” czy „Wizjoner”) mogły sobie radzić lepiej samodzielnie, podczas gdy inne (np. „Zawodnik”) wykazywały deficyty w badanych obszarach.

Tymczasem w grupie coachingowej nie stwierdzono żadnych istotnych różnic między uczniami o odmiennych stylach myślenia – ani w zakresie inteligencji emocjonalnej, ani stylów radzenia ze stresem, ani orientacji. Oznacza to, że coaching zadziałał równie skutecznie niezależnie od indywidualnego profilu poznawczego ucznia. Można interpretować to w ten sposób, że dobra personalizacja procesu coachingowego sprawiła, iż każdy uczeń – niezależnie od tego, czy był bardziej analitycznym „Badaczem”, spontanicznym „Wizjonerem”, empatycznym „Partnerem” czy zadaniowym „Zawodnikiem” – potrafił odnieść

porównywalne korzyści. Coach dostosowywał styl pracy i narzędzia do potrzeb danej osoby (np. z „Wizjonerem” pracował bardziej kreatywnymi metodami, a z „Badaczem” bardziej strukturalnymi), dzięki czemu wszyscy uczestnicy rozwinęli się w podobnym stopniu. To bardzo pozytywna wiadomość, sugerująca, że coaching jest metodą uniwersalną w tym sensie, iż nie faworyzuje określonego „typu” ucznia. W kontraście, tradycyjne podejście szkolne wydaje się lepiej służyć uczniom o pewnych predyspozycjach (np. ekstrawertycznym, skłonny do rozmów – którzy być może sami szukali porad u doradcy), a pozostawia w tyle innych.

Podsumowanie wyników eksperymentu z maturzystami

Proces coachingowy okazał się skuteczny w rozwijaniu kluczowych kompetencji psychologicznych i orientacji zawodowych młodzieży, co w założeniu powinno przełożyć się na bardziej świadome i trafne decyzje dotyczące przyszłości. Uczniowie po coachingu wykazali wyższy poziom inteligencji emocjonalnej, efektywniej radzili sobie ze stresem oraz poszerzyli swoje horyzonty zawodowe, w przeciwieństwie do grupy kontrolnej, która takich pozytywnych zmian nie doświadczyła. Te rezultaty wskazują, że coaching może być wartościową, efektywną alternatywą dla tradycyjnego doradztwa zawodowego w szkołach. W warunkach, gdy standardowe wsparcie jest niewystarczające, coaching uzupełnia lukę, pomagając młodzieży w krytycznym momencie przejścia ze szkoły w dorosłość.

Stan doradztwa zawodowego w szkołach średnich (woj. śląskie)

Jednak by lepiej zrozumieć kontekst, w jakim funkcjonują badani maturzyści, przyjrano się aktualnemu stanowi szkolnego doradztwa zawodowego w regionie. Wyniki tej części badań potwierdzają niestety obawy co do niewystarczającej dostępności profesjonalnego poradnictwa w szkołach średnich. Już analiza ogólnopolskiego raportu IBE (Podwójcie 2015) ujawniła, że zaledwie ok. 15% szkół w Polsce zatrudnia doradcę zawodowego na etacie, natomiast w 78% szkół rolę doradcy pełni „inna osoba” (najczęściej nauczyciel innego przedmiotu, pedagog szkolny itp.). Co więcej, ponad 5% szkół w ogóle nie prowadzi doradztwa zawodowego – uczniowie nie mają żadnej zorganizowanej formy pomocy w tym zakresie. Dane te wskazują, że w większości placówek doradztwo nie jest traktowane priorytetowo: zamiast wykwalifikowanego specjalisty uczniami zajmuje się ktoś dodatkowo (często bez specjalistycznego przygotowania) albo temat jest zanedbany.

Badanie ankietowe, przeprowadzone wśród 53 doradców (woj. śląskie), pozwoliło nakreślić profil typowego szkolnego doradcy zawodowego. Otóż okazało się, że wszystkie osoby, które wypełniły ankietę, to kobiety z wyższym wykształceniem magisterskim, z dużym doświadczeniem – 95% pracowało w szkole ponad pięć lat (w tym wiele ponad 15 lat). Przeważająca część pracuje w szkołach miejskich (80%). Co znamienne, aż 75% doradców musi pracować w więcej niż jednej szkole, aby wypełnić etat, a trzy osoby deklarowały pracę aż w pięciu szkołach jednocześnie. To potwierdza obraz znany z raportu – często jeden doradca „obsługuje” kilka szkół, dzieląc swój czas i siły między różne placówki. Ponad 20% badanych doradców równolegle pracuje też poza oświatą, np. w innej firmie lub instytucji, co sugeruje, że etat szkolny nie zawsze zapewnia pełne utrzymanie lub doradcy łączą różne aktywności zawodowe.

Co ważne, wszyscy ankietowani pełnią w szkole także inne funkcje poza doradztwem – najczęściej są nauczycielami przedmiotów lub pedagogami szkolnymi. W każdej badanej szkole była tylko jedna osoba wykonująca zadania doradcy i zawsze miała ona jednocześnie inne obowiązki. Potwierdza to, że doradztwo zawodowe jest traktowane jako dodatkowy przydział, a nie odrębne, pełnoprawne stanowisko. Doradcy często „dokładają” tę rolę do swoich lekcji biologii, matematyki czy funkcji pedagoga, co ogranicza ich możliwości – czasowe i merytoryczne – by poświęcić się uczniom potrzebującym pomocy w planowaniu kariery.

W ankietach zapytano doradców także o metody pracy, jakich używają, prowadząc doradztwo z młodzieżą. Najczęściej wymieniane były dość tradycyjne formy: rozmowa doradcza (indywidualna) – wskazała ją 50% badanych, pogadanka (prelekcja) – 20%, burza mózgów – 10%, metoda projektu – 10%, studium przypadku – 10%.

Można więc powiedzieć, że dominują klasyczne metody edukacyjne (pogadanki, rozmowy, case study), przy umiarkowanym stosowaniu aktywizujących form (projekt) czy kreatywnych technik. Zaskakująco wysoki odsetek doradców – 40% – zadeklarował znajomość i stosowanie metody FRIS (tej samej, której użyto w eksperymencie do badania stylów myślenia). Jest to o tyle dziwne, że FRIS to nowe narzędzie diagnostyczne, dostępne tylko dla certyfikowanych trenerów, a ponadto każde badanie wiąże się z zakupem tokenu, co generuje koszty. Trudno przypuszczać, by tak liczna grupa szkolnych doradców miała uprawnienia i budżet na stosowanie FRIS. Rzeczywiście, dodatkowa weryfikacja u autorki tej metody ujawniła, iż w całym województwie śląskim tylko dwóch doradców posiadało certyfikat FRIS. Sugeruje to, że respondenci ankiety mijali się z prawdą – być może zaznaczali popularne lub „modne” metody (jak FRIS, coaching, model Diltsa, strategia Walta Disneya), chcąc wypaść bardziej profesjonalnie; 40% ankietowanych twierdziło też, że stosuje w pracy coaching, a także np. Piramidę Diltsa czy Strategię Walta Disneya.

Jeśli zestawić to z faktem, że większość doradców nie ma dedykowanego etatu ani specjalistycznych szkoleń, nasuwa się przypuszczenie, że deklaracje stosowania nowoczesnych metod są nieco zawyżone. Być może część osób pomyliła pojęcia lub zaznaczała odpowiedzi sugerujące wyższy poziom zaawansowania, obawiając się oceny swojej pracy. Autorka badań przypuszcza nawet, że doradcy, którzy tylko otworzyli ankietę, a jej nie wypełnili, mogli zrezygnować właśnie dlatego, że uświadomili sobie skromność swojego warsztatu (np. nie znali wymienionych narzędzi).

Jak zatem przedstawia się rzeczywisty obraz szkolnego doradztwa? Z zebranych danych wynika, że w szkołach woj. śląskiego rola doradcy jest mocno ograniczona. Po pierwsze, uczniowie mają utrudniony kontakt z doradcą – często jest on dostępny tylko kilka godzin w tygodniu lub rzadszych ramach (doradcy skarżą się na zbyt małą liczbę godzin przewidzianych na zajęcia grupowe z doradztwa). Po drugie, doradcy łączą wiele obowiązków, nie mogą więc w pełni poświęcić się indywidualnej pracy z uczniem. Często jeden doradca obsługuje kilka szkół i jedynie „dogląda” doradztwa, zamiast budować systematyczny program. Analiza wewnątrzszkolnych dokumentów (statutów i programów doradztwa) kilkudziesięciu szkół, potwierdziła, że doradztwo zawodowe jest traktowane marginalnie i często sprowadza się do sporadycznych działań. W wielu przypadkach w dokumentach figurują te same nazwiska przy różnych funkcjach (np. pedagog i doradca to ta sama osoba, pracująca też w sąsiedniej szkole). Ta sytuacja powoduje, że młodzież szkolna ma słaby dostęp do profesjonalnej pomocy – hipotezę o słabej dostępności doradców szkolnych uznano za potwierdzoną. Również hipoteza mówiąca, że doradztwo zawodowe w szkołach prowadzone jest w niewłaściwy i niewystarczający sposób, znalazła odzwierciedlenie w danych. Doradcy sami przyznają, że borykają się z licznymi problemami organizacyjnymi: brakiem finansowania materiałów, odpowiednich sal do pracy warsztatowej z młodzieżą, przeciążeniem innymi obowiązkami. Mimo to, co znamienne, 90% ankietowanych doradców wysoko ocenia swój warsztat pracy i jest zadowolona z efektów swojego doradztwa. Ten optymizm może wynikać z subiektywnej oceny lub ograniczonej świadomości co do nowoczesnych standardów – trudno jednak jednoznacznie stwierdzić. Niemniej, fakty obiektywne (etatowość, liczba godzin, brak specjalistycznych metod) wskazują na istotne braki w systemie szkolnego doradztwa.

Konsekwencje takiego stanu rzeczy są odczuwalne zarówno krótko-, jak i długoterminowo. Już w trakcie nauki szkolnej uczniowie mogą czuć się zagubieni i pozostawieni sami sobie z decyzjami edukacyjno-zawodowymi. Często kierunek studiów wybierają pod presją rodziców, mody lub grupy rówieśniczej, a nie na podstawie rzetelnej analizy własnych predyspozycji. Wielu młodych ludzi rozpoczyna studia, które potem porzuca po pierwszym semestrze czy roku – dzieje się tak rokrocznie na uczelniach i jest to zjawisko masowe.

Zastanawiające, na ile lepsza praca doradcza w szkole mogłaby zminimalizować te nietrafne wybory i związane z nimi koszty (psychiczne, czasowe, finansowe) dla jednostek i systemu edukacji. W dłuższej perspektywie, brak właściwego wsparcia w młodości przekłada się na problemy na rynku pracy – pokolenie wchodzące na rynek nie jest dobrze przygotowane do świadomego kształtowania kariery. Rezultaty badania pokolenia millenialsów (omówione poniżej) są dobitnym tego przykładem: osoby obecnie 30–40-letnie, które w okresie szkolnym nie miały dostępu do rozwiniętego systemu doradztwa, często musiały same, metodą prób i błędów, korygować swoje ścieżki zawodowe (np. zmieniając zawód kilka razy w ciągu życia). Rodzice młodzieży, widząc luki systemowe, próbują nieraz działać na własną rękę – posyłając dzieci na prywatne konsultacje do doradców, coachów czy psychologów, jeśli ich na to oczywiście stać. Jednak takie usługi są kosztowne i dostępne głównie dla rodzin lepiej sytuowanych, co rodzi nierówności: młodzież z mniej zamożnych domów pozostaje bez żadnego wsparcia, jeszcze bardziej ograniczając swoje szanse na rynku pracy.

Podsumowując, diagnoza stanu doradztwa zawodowego w szkołach średnich w woj. śląskim wypada niepomyślnie. Wskazuje na konieczność zmian systemowych – zwiększenia liczby etatów doradców, zapewnienia im lepszych warunków pracy i dostępu do nowoczesnych szkoleń i narzędzi. Wyniki badań sugerują również, że wdrażanie alternatywnych metod, takich jak np. coaching, mogłoby uzupełnić lub wspomóc istniejące niedomagające poradnictwo. Jeśli szkoły nie są w stanie zapewnić wystarczającego wsparcia, być może warto rozważyć współpracę z zewnętrznymi coachami czy organizacjami oferującymi młodzieży profesjonalne programy rozwoju kariery. W dobie ciągłych zmian rynku pracy, inwestycja w takie usługi wydaje się konieczna. Autorka badań zauważa, że sytuacja pandemiczna (COVID-19) dodatkowo uwydatniła problem i utrudniła realizację badań, co jednak nie zmienia ogólnego wniosku – polskie szkoły wymagają poważnego wzmocnienia obszaru doradztwa zawodowego. Postuluje się, by po ustabilizowaniu sytuacji epidemiologicznej powtórzyć badania i sprawdzić, czy podjęte zostaną nowe inicjatywy (np. rządowe zwiększenie liczby specjalistów w szkołach). Na razie, niestety, dyskusje o wsparciu w szkołach pomijają rolę doradców zawodowych – mówi się głównie o psychologach i pedagogach specjalnych. Jest to luka, którą należy pilnie zapełnić, jeśli chcemy, by kolejne generacje (jak obecne pokolenie „Z”) nie borykały się z podobnymi problemami co millenials.

Sytuacja zawodowa pokolenia millenials

Trzecia część badań objęła pokolenie tzw. millenialsów (inaczej generacja „Y”), czyli osób urodzonych mniej więcej w latach 1980–1995, które wchodziły na

rynek pracy w pierwszych dwóch dekadach XXI wieku. Celem było zrozumienie, jak wygląda ich obecna sytuacja zawodowa, jakie mieli doświadczenia edukacyjne i czy korzystali z jakichś form wsparcia przy wyborach zawodowych. Pokolenie to jest o tyle interesujące, że dorastało w okresie transformacji ustrojowej i boomu edukacyjnego w Polsce – byli świadkami (i beneficjentami) masowego dostępu do studiów wyższych po reformie edukacji z 1999 roku. Jednocześnie nie mieli oni w szkołach rozwiniętego systemu doradztwa (większość szkół w tamtym okresie nie zatrudniała doradców, co potwierdzają dane IBE 2015). Można więc powiedzieć, że millenials dokonali swoich wyborów edukacyjno-zawodowych w dużej mierze samodzielnie, a skutki tych decyzji obserwujemy obecnie.

Charakterystyka badanej grupy: Wśród 464 respondentów dominowały kobiety (84%), natomiast mężczyźni stanowili 15% (dzięki ukierunkowanej rekrutacji pod koniec badania, początkowo było ich tylko 7%). Przeważają osoby z dużych miast, co jest typowe dla badań internetowych – mieszkańcy aglomeracji są nadreprezentowani w tego typu ankietach. Większość badanych millenialsów ma już ugruntowane życie osobiste: ponad 3/4 żyje w stałych związkach – czy to małżeńskich, czy partnerskich (nieformalnych). Jednak ciekawym spostrzeżeniem jest fakt, że blisko połowa nie posiada dzieci. Pokolenie to często odkłada decyzję o rodzicielstwie lub rezygnuje z niego; wielu żyje w związkach bez formalizacji (konkubinatach). Millenials wydają się więc przedkładać realizację innych celów nad tradycyjny model rodziny w młodym wieku. Rzeczywiście, w podsumowaniu respondenci sami podkreślali, że bardziej dbają o swój rozwój zawodowy i materialny niż rodzinny. Jest to dość indywidualistyczne podejście do przyszłości, nastawienie na samorealizację – cecha wyróżniająca generację „Y” (Smolbik-Jęczmień 2013).

Pod względem ekonomicznym millenials radzą sobie całkiem dobrze: większość ocenia swoją sytuację materialną jako dobrą lub bardzo dobrą. Co więcej, wielu z nich deklaruje, że potrafi wspierać finansowo swoich bliskich (rodziców, dziadków) lub udziela się charytatywnie. To świadczy o pewnej stabilizacji – nie tylko zaspokajają własne potrzeby, ale mają nadwyżki, by pomagać innym. Jeśli chodzi o warunki mieszkaniowe, ponad połowa badanych posiada własną nieruchomość (mieszkanie lub dom), co w tym pokoleniu jest znaczącym osiągnięciem. Jednocześnie około 13,6% wciąż mieszka z rodzicami – co może wynikać z chęci oszczędności lub opieki nad rodzicami, trudno jednoznacznie stwierdzić (w literaturze często wskazuje się też na późne usamodzielnianie się młodych dorosłych jako trend). Tak czy inaczej, zdecydowana większość millenialsów jest zadowolona ze swojego stanu posiadania i czuje się niezależna.

Wykształcenie: Pokolenie millenials to generacja bardzo dobrze wykształcona. W badanej próbie aż 77,6% osób ma wykształcenie wyższe (licencjat, magisterium lub wyższe). To ogromny odsetek na tle ogółu społeczeństwa – dla

porównania, według danych GUS około 33% Polaków posiada dyplom szkoły wyższej. Należy zaznaczyć, że tak wysoki odsetek może częściowo wynikać z charakteru próby (osoby aktywne w social mediach, chętniej wypełniające ankiety, mogą być częściej po studiach). Niemniej jednak, nawet mając to na uwadze, wykształcenie millenialsów znacząco przewyższa poprzednie generacje. Wpłynęły na to niewątpliwie okoliczności historyczne: wspomniana reforma edukacji z 1999 roku stworzyła wiele nowych uczelni i kierunków, masowo zwiększając dostępność studiów. Millenialsi ochoczo skorzystali z tych możliwości – byli pierwszymi rocznikami, dla których pójście na studia stało się niemal normą społeczną. Ponadto, spora część badanych deklaruje posiadanie więcej niż jednego tytułu lub ciągle się dokształca (kursy, studia podyplomowe), co wpisuje się w trend „lifelong learning”.

Co interesujące, większość ankietowanych pracuje (lub pracowała) w swoim wyuczonym zawodzie. Oznacza to, że ich zdobyte wykształcenie nie okazało się całkowicie chybione – przynajmniej na pewnym etapie kariery wykorzystali zdobyty fach. Jednak z biegiem czasu wiele osób zmieniło profil pracy.

Sytuacja zawodowa i mobilność na rynku pracy

Millenialsi jawią się jako pokolenie ambitne, znające swoją wartość i dość odważne na rynku pracy. Z badań wynika, że nie boją się zmiany branży czy zawodu. Zdecydowana większość, bo prawie 70% respondentów, zmieniała miejsce pracy co najmniej dwa razy. Tylko nieliczni (około 5–10%) pracują nieprzerwanie od początku kariery w jednym miejscu na tym samym stanowisku. Tak wysoka rotacja zawodowa potwierdza hipotezę, że współcześni 30-latkowie często się przekwalifikowują i miewają problemy ze znalezieniem stałego miejsca dla siebie na rynku. Trzeba jednak podkreślić, że nie zawsze jest to „problem” – często jest to świadomy wybór, wynikający z poszukiwania lepszych warunków lub nowych wyzwań. Millenialsi cechują się dużą elastycznością w przekwalifikowywaniu się i gotowością do zdobywania nowych umiejętności. Widać to po tym, że wielu wykonuje równocześnie więcej niż jeden zawód lub łączy etat z własną działalnością. W ankiecie sporo osób zaznaczało, że oprócz głównej pracy ma np. swoją firmę na boku (freelancing, start-up, działalność gospodarcza). To pokazuje przedsiębiorczość i chęć dywersyfikacji źródeł dochodu – cechy bardzo cenne we współczesnej gospodarce.

Mimo dużej mobilności, większość millenialsów jest zatrudniona na etacie (umowa o pracę). Cenią sobie stabilność i bezpieczeństwo, jakie daje stała praca, choć jednocześnie marzą o większej autonomii – wielu deklaruje, że chciałoby założyć własny biznes w niedalekiej przyszłości. Można to ująć tak: cenią stabilizację, ale nie boją się marzyć o niezależności. Pracodawcy doceniają ich

elastyczne podejście – dzięki chęci nauki i gotowości do zmian, millenialsi są często postrzegani jako wartościowi pracownicy, którzy potrafią dostosowywać się do nowych ról. Wielu z nich w trakcie kariery zdobywa dodatkowe kwalifikacje (np. kolejny kierunek studiów, certyfikaty zawodowe), kierując się ideą ciągłego rozwoju. Warto zauważyć, że w odróżnieniu od poprzednich generacji, nie odczuwają lojalności wobec jednego pracodawcy – jeśli uznają, że gdzie indziej będzie im lepiej, po prostu odchodzą. Dla millenialsa priorytetem jest własny rozwój i satysfakcja, nawet kosztem dobra organizacji, w której pracuje. To rodzi czasem zarzuty ze strony pracodawców o brak przywiązania, ale z punktu widzenia jednostek jest racjonalne – w niepewnych czasach lepiej inwestować w siebie niż liczyć na wdzięczność firmy.

Doświadczenia edukacyjno-doradcze millenialsów

Szczególnie interesujące, w kontekście niniejszego artykułu, są wyniki dotyczące tego, jak millenialsi podejmowali decyzje o wyborze studiów i zawodu oraz czy korzystali przy tym z czyjejś pomocy. Okazuje się, że w przeważającej mierze byli oni samoukami we własnym życiu zawodowym. Aż 85–90% badanych deklaruje, że wybierając studia kierowało się wyłącznie własną wiedzą, przemyśleniami i intuicją, nie korzystając z żadnych dostępnych form doradztwa czy pomocy. Tylko 1,3% ankietowanych skorzystało w tamtym okresie z pomocy doradcy zawodowego, a nikt z usług coacha kariery. Rola rodziców również okazała się ograniczona – niewielu respondentów wskazało rodziców jako istotnych doradców przy wyborze kierunku studiów czy zawodu. Krótko mówiąc, millenialsi podejmowali decyzje edukacyjne samodzielnie, często „po omacku”. Co znamienne, znacząca grupa (według relacji badanych) już w trakcie studiów zorientowała się, że wybrany kierunek nie jest dla nich odpowiedni, jednak tylko nieliczni zdecydowali się na zmianę lub rezygnację ze studiów w ich trakcie. Większość trwała do końca, zapewne z przekonaniem, że „skoro zaczęli, trzeba skończyć”. Może to oznaczać, że sporo decyzji o wyborze studiów było niedostatecznie przemyślanych i nie w pełni świadomych – młodzi ludzie nie mieli pełnej wiedzy o sobie i rynku, by ocenić trafność wyboru, a gdy pojawiły się wątpliwości, brak było systemu, który mógłby ich pokierować ku ewentualnej zmianie.

Zapytano również millenialsów, jak wybierali swoją obecną pracę/zawód (już po ukończeniu edukacji). I tutaj obraz jest podobny: zdecydowana większość wskazuje, że decyzję o podjęciu danego zawodu podjęła samodzielnie, z własnej inicjatywy. Nikt nie korzystał przy tym z doradztwa zawodowego (w dorosłym życiu), a jedynie 0,9% (zaledwie 4 osoby) wspomniało, że skorzystało z coachingu przy wyborze zawodu. Wynika stąd, że nawet w późniejszej fazie kariery mało kto z tego pokolenia poszukiwał profesjonalnej pomocy w planowaniu

drogi zawodowej. Być może mieli już wtedy pewien bagaż doświadczeń i czuli, że poradzą sobie sami – a może po prostu brakowało świadomości, że istnieje taka usługa jak coaching kariery. Ciekawe jest też pytanie o źródła informacji o karierze: millenialsi przyznają, że przed wyborem zawodu nie korzystali z dostępnych źródeł informacji (warsztatów, targów pracy, centrów kariery) – większość opierała się wyłącznie na własnej intuicji. Tylko nieliczni zasięgali języka u znajomych czy w innych źródłach. Można przypuszczać, że część z nich nie miała po prostu dostępu do takich informacji lub nie wiedziała, gdzie ich szukać (okres młodości millenialsów przypadał na czasy przed powszechnym Internetem lub wczesnego Internetu, gdzie nie było tylu portali o karierze co dziś).

Konsekwencją tych decyzji „w ciemno” jest zapewne wspomniana wcześniej duża liczba przebranżowień i zmian pracy wśród millenialsów. Wielu z nich musiało metodą prób i błędów odnaleźć swoją ścieżkę, skoro nie otrzymali wsparcia przy pierwszym wyborze. Dopiero po kilku latach dojrzewali do tego, co chcą naprawdę robić, często płacąc „koszt uczenia się” w postaci nietrafionych studiów czy pierwszych prac. Nie znaczy to, że generacja „Y” jest całkowicie niechętna korzystaniu z pomocy – wraz z upływem czasu i rozwojem rynku usług rozwojowych millenialsi zaczęli sięgać po różne formy wsparcia. Analiza deklaracji badanych i danych rynkowych sugeruje, że korzystają oni chętnie ze szkoleń, kursów i doradztwa zawodowego na dalszych etapach kariery. Być może częściej można ich spotkać w gabinecie psychoterapeuty niż coacha – co wynika z faktu, że niektóre ich problemy (np. wypalenie zawodowe, zagubienie życiowe) wymagają głębszej pracy terapeutycznej. Niemniej jednak są otwarci na rozwój osobisty i zawodowy, o czym świadczy choćby ich zamiłowanie do zmiany i uczenia się nowych rzeczy.

Podsumowanie obrazu pokolenia „Y”

Zebrane informacje pozwalają naszkicować wizerunek polskiego millenialsa na rynku pracy. Jest to osoba dobrze wykształcona, zadowolona z siebie i swoich osiągnięć, a jednocześnie poszukująca – ciągle próbuje nowych ról, nie zagrzewa długo miejsca. Elastyczność to jej drugie imię: potrafi pracować na kilku etatach, łączyć różne projekty, przekwalifikowywać się, gdy zajdzie potrzeba. Jest indywidualistą – najważniejszy jest dla niego własny rozwój i dobrostan, nawet kosztem stabilizacji rodzinnej czy lojalności wobec pracodawcy. Millenialsi są otwarci i zaangażowani, chętnie dzielą się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami, ale niekoniecznie chcą podążać utartym szlakiem swoich rodziców (praca w jednym miejscu przez 30 lat, szybkie założenie rodziny itp.). Raczej kreują własne ścieżki. Nie czują silnej potrzeby stabilizacji – ani w życiu prywatnym (stąd opóźnianie małżeństwa/dzieci), ani zawodowym (częste

zmiany). Można odnieść wrażenie, że niektórzy z nich „ciągle szukają siebie”, mimo że zdobyli już wiele kompetencji i doświadczeń. To poszukiwanie ma jednak swoje plusy: dzięki niemu stali się specjalistami w wielu dziedzinach i dobrymi przewodnikami dla młodszych. Ich bogate, różnorodne doświadczenia sprawią, iż millenialsi będą cennymi mentorami i liderami dla wchodzącego na rynek pokolenia „Z”.

Z punktu widzenia tematu niniejszego artykułu, przypadek millenialsów stanowi przestrożę i lekcję. To pokolenie musiało radzić sobie samo, bo zabrakło dla nich systemowego wsparcia w postaci doradztwa w szkołach. W rezultacie poradzili sobie – bo są zaradni – ale nie obyło się bez kosztów i licznych korekt kursu po drodze. Wielu z nich osiągnęło sukces, ale wielu również straciło czas na nietrafione wybory lub doświadczyło stresu związanego z ciągłą niepewnością. Ich indywidualizm jest atutem, ale też wynikiem konieczności – skoro nie mieli doradców, musieli stać się samodzielni i polegać na intuicji. Millenialsi pokazują, że brak wsparcia w młodości nie zatrzymuje rozwoju, ale czyni go bardziej chaotycznym. Czy można było inaczej? Zapewne tak – gdyby szkoły dysponowały wówczas profesjonalnymi doradcami lub programami coachingowymi, być może część z tych osób znalazłaby swoją drogę szybciej i mniejszym kosztem. Dlatego obserwacje generacji „Y” są argumentem za tym, by zainwestować w lepsze doradztwo dla obecnej młodzieży (pokolenie „Z” i następne), tak, aby kolejne roczniki wchodząc w dorosłość miały już pewien plan i świadomość, kim są i czego chcą, zamiast uczyć się tego dopiero po dekadzie błędzenia.

Dyskusja

Wyniki trzech, uzupełniających się, części badań dostarczają bogatego materiału do analizy na temat efektywności coachingu jako formy doradztwa zawodowego oraz kondycji poradnictwa kariery w polskich realiach. Przede wszystkim, eksperyment z maturzystami jednoznacznie wskazuje na pozytywny wpływ profesjonalnego coachingu na rozwój młodych ludzi. W ciągu zaledwie kilku sesji coachingowych zaszły zmiany, które normalnie kształtują się latami: wzrost samoświadomości emocjonalnej, poprawa radzenia sobie ze stresem, większa klarowność co do własnych zainteresowań i celów zawodowych. To dowód na dużą skuteczność i wartość dodaną coachingu. Młodzież wkraczająca w dorosłość, która jeszcze przed opuszczeniem szkoły uzyska taką pomoc, ma szansę uniknąć wielu błędnych decyzji, z jakimi borykali się ich starsi koledzy – millenialsi.

Porównanie pokoleń nasuwa się samo: millenialsi w młodości nie mieli coachów ani doradców, więc musieli eksperymentować i uczyć się na własnych błędach. Obecni maturzyści, jeśli otoczyć ich opieką coachingową, mogą przejść

przez ten krytyczny okres z większą pewnością i zasobami. Coaching pomógł badanym uczniom odkryć własny potencjał – coś, czego często brakuje nastolatkom, którzy myślą: „nie mam żadnego talentu, nie wiem co robić”. Po sesjach – ci młodzi ludzie – potrafili wymienić swoje mocne strony, mieli konkretne pomysły na przyszłość i plan jak je zrealizować. Dzięki temu stali się bardziej odporni na stres i bardziej zmotywowani. To ogromny kontrast w porównaniu z „zagubionymi” millenialsami sprzed lat, którzy opierali się głównie na szczęściu i intuicji.

Oczywiście, należy pamiętać, że badana próba maturzystów była niewielka (38 osób) i specyficzna – wszyscy deklarowali problemy z wyborem drogi życiowej, więc nie jest to reprezentatywny przekrój wszystkich uczniów (w populacji wielu jest zdecydowanych co do wyboru studiów i takiego wsparcia by nie potrzebowali). Jednak fakt, że spośród tych niezdecydowanych aż tak wielu skorzystało na coachingu, sugeruje, iż warto tę metodę upowszechnić dla osób znajdujących się w podobnym położeniu. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby oferowanie programów coachingowych w szkołach dla maturzystów, którzy czują się niezdecydowani czy zestresowani wyborem – na zasadzie dobrowolnych spotkań z coachem współpracującym ze szkołą.

W kontekście szkoły, nasuwa się jednak pytanie: czy szkolni doradcy zawodowi mogliby pełnić rolę takich coachów? Niestety, z diagnozy systemu wynika, że obecnie doradcy są przeciążeni i często brakuje im kompetencji lub czasu, by prowadzić indywidualny coaching. Wielu z nich nie zna nowoczesnych narzędzi (albo zna tylko teoretycznie, ale nie ma warunków, aby je wdrożyć). Dlatego realnie patrząc, wzmocnienie szkolnego doradztwa wymaga zmian strukturalnych. Możliwe dwa kierunki to: (1) zatrudnienie większej liczby wyspecjalizowanych doradców/coachów na etatach w szkołach, tak by mogli pracować z młodzieżą bardziej intensywnie lub (2) outsourcing – współpraca szkół z zewnętrznymi firmami/coachami, którzy poprowadzą warsztaty i coaching dla uczniów (finansowane np. ze środków publicznych lub grantów).

Wydaje się, że integracja coachingu z systemem edukacji przyniosłaby wymierne korzyści. Takie połączenie tradycyjnego doradztwa (udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, kierunkach kształcenia) z podejściem coachingowym (praca nad rozwojem osobistym ucznia) mogłoby skutecznie przygotować młodego człowieka do wejścia na rynek pracy. Doradca szkolny, wyposażony w kompetencje coachingowe, mógłby nie tylko wskazać uczniowi katalog zawodów czy kierunków, ale pomóc mu zrozumieć, który z nich rezonuje z jego tożsamością. Badania pokazują, że sama informacja to za mało – kluczowa jest umiejętność dopasowania wyboru do siebie, a tu niezbędna jest praca z wartościami, zainteresowaniami i przekonaniami ucznia – coaching spełni tu swoją rolę.

Wyniki badania millenialsów przynoszą też pewne ostrzeżenie: to pokolenie, mimo że świetnie wykształcone i adaptacyjne, wydaje się mniej szczęśliwe

w obszarze osobistym – wielu z nich nie osiągnęło stabilizacji rodzinnej, odwleka ważne, życiowe decyzje. Można się zastanawiać, na ile wpływ na to miało ich „rozbiegane” życie zawodowe. Ciągłe zmiany pracy, doszkalanie, pogoń za sukcesem, mogą odbijać się na braku czasu lub chęci na założenie rodziny. Z punktu widzenia psychologii, poczucie ciągłego poszukiwania swojego miejsca (które deklarowali millenialsi) może być źródłem stresu i niepokoju. Dlatego znów dochodzimy do roli doradczej: gdyby udało się wcześniej pomóc ludziom znaleźć ścieżkę zgodną z ich predyspozycjami i pasjami, być może byłiby szybciej usatysfakcjonowani i gotowi zająć się innymi aspektami życia. Oczywiście to spekulacja – ambicja i indywidualizm millenialsów mają także podłoże kulturowe – niemniej, wsparcie w świadomym planowaniu kariery mogło przynajmniej części z nich zaoszczędzić kilku „zyciowych zakrętów”.

Interesująca jest też kwestia zaufania do specjalistów. Millenialsi praktycznie nie korzystali z doradców, bo może ich nie było albo też pokutowało przekonanie: „sam wiem najlepiej, czego chcę”, może nie mieli wiedzy o istnieniu takich usług. Obecnie sytuacja się zmienia – coaching stał się bardziej popularny, młodsze pokolenie „Z” jest też bardziej otwarte na korzystanie z pomocy (choćby psychologicznej). Wydaje się, że grunt jest przygotowany, by wprowadzić coaching szerzej dla młodzieży – nie powinno to spotkać się z niezrozumieniem, a raczej z ciekawością. Warunkiem jest jednak zapewnienie odpowiedniej jakości – coach w szkole musi być kompetentny, żeby nie sprowadzić idei do banalnych rozmów motywacyjnych. Potrzebne są standardy i być może pilotażowe programy, które pokażą efekty (takie jak opisane w tym badaniu).

Na marginesie warto wspomnieć o ograniczeniach, jakie towarzyszyły w przeprowadzaniu badań. W części dotyczącej szkół problemem była niska responsywność doradców i pandemia, co zmusiło do wspomaganie się danymi zastanymi. Nie zmienia to ogólnej diagnozy, jednak pełniejszy obraz wymagałby szerszego udziału samych doradców i uczniów. W eksperymencie z coachingiem – jak już wspomniano – liczebność była mała, co zaleca ostrożność w uogólnieniach. Był to jednak pionierski eksperyment w polskich warunkach i jego wyniki mogą posłużyć jako punkt wyjścia do większych projektów badawczych (np. z udziałem wielu szkół i coachów). Mimo ograniczeń statystycznych, efekty były na tyle wyraźne i spójne, że warto je potraktować poważnie.

Podsumowanie

Badania własne, przedstawione w artykule, dostarczają spójnych wniosków: coaching jest obiecującą, skuteczną metodą wspierania młodzieży w rozwoju kariery, podczas gdy obecny system doradztwa zawodowego w szkołach wymaga

istotnego wzmocnienia. Maturzyści, którzy skorzystali z procesu coachingowego, odnotowali wyraźną poprawę w kluczowych obszarach psychologicznych (inteligencja emocjonalna, radzenie sobie ze stresem) oraz sprecyzowali swoje plany zawodowe, czego nie zaobserwowano u ich rówieśników zdanych na tradycyjne poradnictwo lub działających bez wsparcia. To pokazuje, że indywidualna praca z coachem może realnie przełożyć się na lepsze przygotowanie młodego człowieka do wejścia na rynek pracy i podjęcia decyzji edukacyjnych.

Jednocześnie, diagnoza szkolnego poradnictwa w województwie śląskim ujawnia niedostatki systemowe: zbyt mało etatów doradców, ich przeciążenie i ograniczone możliwości działania, a w konsekwencji – słaby dostęp uczniów do profesjonalnej pomocy. Jest to prawdopodobnie sytuacja typowa dla całego kraju, co stanowi poważne wyzwanie dla polityki edukacyjnej. Brak inwestycji w doradztwo już na poziomie szkolnym może skutkować gorszym startem zawodowym całego pokolenia.

Historia pokolenia millenialsów, prześledzona w badaniach, stanowi przykład tego, jak wygląda ścieżka kariery bez takiego wsparcia: pełna zwrotów, samodzielnych prób, sukcesów, ale i pomyłek, z silnym nastawieniem na indywidualną walkę o swoje miejsce. Millenialsi ostatecznie odnaleźli się na rynku pracy, są elastyczni i przedsiębiorczy, lecz często kosztem opóźnienia innych aspektów życia i poczucia ciągłego poszukiwania. Możemy wyciągnąć z tego lekcję dla obecnych i przyszłych pokoleń – zapewnić im lepsze narzędzia na starcie, by nie musieli do wszystkiego dochodzić sami.

Reasumując, warto zintegrować coaching z systemem doradztwa dla młodzieży. Może to nastąpić poprzez szkolenia dla obecnych doradców (wyposażenie ich w umiejętności coachingowe) oraz pilotażowe programy coachingowe w szkołach. Niezbędne są również zmiany systemowe – docenienie roli doradców zawodowych, zwiększenie liczby godzin ich pracy z uczniami, finansowanie nowoczesnych metod. Inwestycja w świadome planowanie kariery młodego pokolenia zwraca się wielokrotnie: w postaci lepiej wykorzystanego potencjału ludzkiego, mniejszej liczby nietrafiionych wyborów edukacyjnych, bardziej zadowolonych i produktywnych pracowników, a nawet – co pośrednio wynika z badań – osób mogących harmonijnie łączyć życie zawodowe z prywatnym.

BIBLIOGRAFIA

- Gardner, Howard, Mindy Kornhaber i Warren Wake. 2001. *Inteligencja. Wielorakie perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne.
- Paszkowska-Rogacz, Anna. 2009. *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Warszawa: Difin.
- Podwójcie, Krzysztof. 2016. *Diagnoza stanu doradztwa zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- Samborska-Owczarek, Anna. 2015. *Raport Indywidualny FRIS*. Szczecin: FRIS Style Myślenia, Style Działania.
- Smolbik-Jęczmień, Barbara. 2013. „Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y”. *Nauki o Zarządzaniu*, 14: 89–97.
- Strelau, Jan i Anna Jaworowska. 2020. *CISS. Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

ANNA PIĘTOŃ – dr nauk społecznych, adiunkt naukowo-dydaktyczny Wydziału Psychologii Akademii Humanitas w Sosnowcu. Psycholog o specjalności z neuropsychologii klinicznej, pedagog specjalny, doradca zawodowy, coach, terapeuta CBT. Zainteresowania badawcze oscylują wokół psychologii pozytywnej i kognitywistyki.