

RECENZJA
rozprawy doktorskiej mgr Anny Piętoń na temat:
Wykorzystywanie coachingu jako alternatywnej metody doradztwa
zawodowego
napisanej pod kierunkiem naukowym
dr hab. Alicji Gałązki, prof. UŚ

Przedstawiona do zrecenzowania rozprawa doktorska podejmuje bardzo istotny temat dla młodzieży stojącej przed wyborem przyszłego zawodu oraz doradców zawodowych pracujących w szkole. Ranga ta wynika zarówno z przedmiotu rozważań teoretycznych, jak i dociekań badawczych Doktorantki oraz z tego, kto był obiektem badań. Doradztwo zawodowe w szkole to bardzo rozległy temat, lecz jednocześnie niezwykle ważny, bo dotyczący decyzji uczniów o przyszłym ich zawodzie, możliwie najbardziej zgodnym z ich aspiracjami życiowymi i zawodowymi. Analiza zakresu udzielanej pomocy doradcy zawodowego to problem ciekawy nieustannie, lecz zwłaszcza w obecnych czasach, gdy każdy człowiek niezależnie od płci, wieku, miejsca zamieszkania, pozycji zawodowej i innych tego typu zmiennych, podlega procesom i oddziaływaniom społecznym na różnych poziomach, w mniejszym lub większym zakresie. Każdy z nas doświadcza następstw tego, że te procesy i oddziaływania są coraz dynamiczniejsze, coraz bardziej skomplikowane, i w efekcie coraz mniej zrozumiałe, co w sumie skutkuje tym, iż coraz więcej osób ma problemy z planowaniem swojej przyszłości dotyczącej przyszłej kariery zawodowej, aspektów życia rodzinnego, również rozwoju indywidualnego. Procesy przeobrażeń społecznych wyjątkowo mocno wpływają zwłaszcza na te osoby, które z uwagi na etap swojego życia znajdują się w fazie burzliwych zmian, często mających charakter kryzysowy. Dotyczy to w szczególności dwóch grup: pierwszej podlegającej kryzysowi kształtowania własnej tożsamości, a zatem współczesnej młodzieży zaliczanej do pokolenia Z (generacji Z, osoby urodzone w latach 1995-2012), drugiej podlegającej kryzysowi okresu średniej dojrzałości, ludzi nazywanych pokoleniem Y („pokoleniem Milenium”, „następną generacją” czy też pokoleniem cyfrowym,

osoby urodzone w latach 1981-1996). Jednak do grupy większego ryzyka należy zaliczyć młodzież z uwagi na potrzebę dwukrotnego podejmowania bardzo ważnych decyzji dotyczących dalszego kształcenia i w efekcie przyszłego zawodu: najpierw kończąc szkołę podstawową, a potem średnią. Nie sposób też nie wspomnieć o młodych dorosłych kończących edukację na poziomie wyższym i rozpoczynających pracę. Ludzie dorośli w różnych okresach swojego życia albo z własnej woli zmieniają miejsce pracy, albo niekorzystne sytuacje zmuszają ich do zmiany obszaru swojej aktywności zawodowej, a niekiedy do gruntownego przeobrażenia dotychczasowego życia. We wszystkich tego typu okolicznościach spotykamy się z problemem wyboru właściwego zawodu i umiejętnościami przekwalifikowania się czy znalezienia pomysłu na realizację swoich aspiracji zawodowych, a zatem z kompetencjami, które powinny być rozwijane przy wsparciu doradców zawodowych. Niestety rzeczywistość zdaje się temu przeczyć.

W obliczu powyższych rozważań recenzowana rozprawa porusza problem bardzo ważny społecznie, bo poszukiwania metod usprawniania pracy doradcy zawodowego w szkole, a konkretnie poprzez wykorzystywanie coachingu. Narzędzia coachingu w stosunku do tradycyjnych metod pracy doradcy zawodowego wydają się być bardzo przydatne dla młodych ludzi, zwłaszcza w czasie podejmowania ważnych życiowych decyzji dotyczących przyszłej kariery zawodowej. Lecz także użyteczne zwłaszcza dzisiaj, gdy jako pojedynczy ludzie podlegamy dość gwałtownym zmianom, jak zachodzą w naszym mikro- i makrośrodowisku.

W recenzowanej pracy problem wykorzystywania coachingu został podjęty w stosunku do młodzieży szkoły średniej. Ponadto badaniami objęto doradców zawodowych pracujących z uczniami oraz osoby z „pokolenia Millenium”, które niebawem będą wspólnie pracować z osobami z pokolenia Z.

Część pierwsza recenzowanej rozprawy, nazwana przez Autorkę „tłem badań i przeglądem literatury” ma charakter rozważań nad „coachingiem w kontekście literatury przedmiotu” (rozdział pierwszy), „doradztwem zawodowym” (rozdział drugi) oraz „psychologicznymi i pedagogicznymi uwarunkowaniami założeń teoretycznych” (rozdział trzeci). Te trzy rozdziały rozprawy oceniam jako opracowane bardzo dobrze i wyczerpująco. Autorka zebrała różne pojęcia występujące w literaturze, znakomicie uporządkowała je i odpowiednio zaprezentowała. Jest to bardzo bogaty zbiór informacji, mający dużą wartość poznawczą i stanowi bardzo dobre wprowadzenie do części empirycznej pracy.

W rozdziale poświęconym coachingowi Autorka podaje różne definicje coachingu i precyzuje własną jako „terapię przyszłości”. Przybliży sylwetki głównych prekursorów coachingu, począwszy od Sokratesa, a skończywszy na Thomasie Leonardzie, który jest założycielem pierwszej szkoły coachingu. Następnie dość szczegółowo charakteryzuje rolę coacha w przebiegu coachingu: porównując cechy dobrego i słabego coacha, podając zakres odpowiedzialności coacha oraz przytaczając kodeks etyczny ICF (International Coach Federation), uściślający rolę coacha w procesie coachingowym. Autorka przytacza też przykłady krytyki coachingu i dobrze uzasadnia jej przyczyny. Na szczególną uwagę zasługują treści dotyczące coachingu jako metody wspierającej młodzież w kontekście różnic międzypokoleniowych. Doktorantka bardzo kompetentnie analizuje potrzeby rozwojowe poszczególnych pokoleń – obecnych „dziadków”, „Baby Boomers”, pokolenia X, Y i Z. Równie udanie i bardzo przejrzyście prezentuje różnorodne narzędzia coachingu: metodę Walta Disneya, autobiografię (kino), wewnętrzny krzyk, pracę ze skalą oraz piramidę osiągnięcia celu. Do bardzo interesujących trzeba zaliczyć rozważania teoretyczne zawarte w podrozdziale poświęconym wykorzystaniu różnych koncepcji psychologicznych i terapii psychologicznych w procesie coachingu, a w szczególności psychoanalizy i terapii psychodynamicznej, terapii behawioralnej i poznawczej, terapii humanistycznej. Równie ciekawe poznawczo są dociekania teoretyczne dotyczące znaczenia dla coachingu niektórych nurtów pedagogicznych, a zwłaszcza pedagogiki kultury, pedagogiki pracy, pedagogiki nowego wychowania, pedagogiki Marii Montesori, pedagogiki Janusza Korczaka, pedagogiki krytycznej, pedagogiki antyautorytarnej oraz pedagogiki emancypacyjnej.

Tak samo interesująco został opracowany rozdział poświęcony doradztwu zawodowemu, w którym Autorka podała sposoby definiowania doradztwa zawodowego, udanie scharakteryzowała rolę doradcy zawodowego w szkole średniej na podstawie analizy Wewnętrznych Systemów Doradztwa, rzetelnie opisała narzędzia stosowane w doradztwie zawodowym („Mapę Karier”, JOB-6 - Kwestionariusz oparty na teorii Johna Hollanda, Kwestionariusz „Moja Kariera”), a które potem wykorzystwała w badaniach własnych. W tej części rozprawy znalazły się też interesujące treści dotyczące związku doradztwa zawodowego z pedagogiką pracy, a także konsekwencji aktualnego doradztwa w szkołach dla przyszłej kariery zawodowej młodzieży zaliczanej do pokolenia Z. W związku z tym Autorka stawia niezwykle ważne pytanie: „Czy dostęp do doradców, coachów, psychologów, terapeutów sprawi, że pokolenie Z w stosunku do pokolenia Y, będzie spokojniejsze i bardziej

wyważone w swoich decyzjach zawodowych?”. Z tego względu podaje sytuację zawodową pokolenia Y (millennials), która zdaniem Autorki nie jest zbyt korzystna i w dużej mierze wynika z tego, że „millenialsi nie korzystali powszechnie z narzędzi i metod rozwoju osobistego”. W podsumowaniu tej części Autorka podkreśla negatywny wpływ pandemii Covid-19 na młodzież, na powstanie dość trwałego efektu blizny, który sprawia, że objęta badaniami grupa może mieć mniejsze poczucie bezpieczeństwa, odczuwać większy lęk i mieć większe problemy z decydowaniem o przyszłym życiu.

Ostatni rozdział części teoretycznej koncentruje się na przybliżeniu zagadnień psychologicznych i pedagogicznych, które miały znaczenie dla przeprowadzonych przez Autorkę badań. Podobnie jak we wcześniejszych rozdziałach, Autorka z dużą znajomością tematu charakteryzuje pojęcie inteligencji emocjonalnej i zakres jej rozumienia, następnie podaje style radzenia sobie ze stresem. Jednak najdokładniej opisuje cztery główne style myślenia oraz czternaście stylów działania (stylów poznawczych) według modelu FRIS (Fakty, Relacje, Idee, Struktury). Jest to w pełni uzasadnione, bo właśnie ten model był jednym z ważniejszych w dociekaniach empirycznych Autorki. W podsumowaniu tej części pracy Autorka słusznie zauważa, że znając orientację zawodową, styl myślenia, sposoby radzenia sobie ze stresem, poziom inteligencji emocjonalnej młodych ludzi, można trafnie prognozować, w jakim kierunku będą zmierzać ich decyzje dotyczące przyszłej kariery zawodowej. Zdaniem Autorki jest to bardziej możliwe dzięki wykorzystywaniu coachingu, z uwagi na jego interdyscyplinarność i różnorodność oddziaływań.

Oceniając metodologiczną stronę pracy stwierdzam, że została opracowana zgodnie z zasadami metodologii badań pedagogicznych. Przedmiot i cele badań - w zakresie poznania, wyjaśnienia i przewidywania - zostały poprawnie określone. Główny problem badawczy został odpowiednio sformułowany w formie pytania: „W jaki sposób coaching wpłynie na podjęcie decyzji dotyczącej przyszłości zawodowej przez maturzystów?”. Dalsze pytania zostały przyporządkowane czterem obszarom: (1) diagnozie pokolenia maturzystów w zakresie rozwoju kompetencji społecznych i zawodowych, (2) kondycji doradztwa zawodowego w szkołach średnich, (3) sytuacji zawodowej pokolenia millenialsów oraz (4) wpływowi coachingu na maturzystów. Taki zabieg pozwala dość szybko przekonać się, w jakim kierunku będą zmierzały badania oraz analizy zgromadzonych danych empirycznych. Moja uwaga krytyczna dotyczy sposobu formułowania niektórych pytań, w których użyto partykuły „czy”

(np. „Czy millenialsi mają stabilną sytuację zawodową?”), co ogranicza odpowiedź do „tak” lub „nie”, bez możliwości stopniowania odpowiedzi (np. w jakiej mierze lub w jakim stopniu).

Wysoko oceniam triangulacyjny charakter prowadzonych badań w zakresie: rodzaju badań (porównawcze, eksperymentalne i wyjaśniające), użytych metod (ilościowe i jakościowe) oraz ujęć interdyscyplinarnych (perspektywa pedagogiczna, psychologiczna, ekonomiczna i socjologiczna). Godne uwagi jest wykorzystanie przez Autorkę metody eksperymentu pedagogicznego, który dość rzadko jest stosowany w pracach doktorskich z pedagogiki.

Hipoteza główna i pomocnicze zostały poprawnie sformułowane, chociaż niektóre z nich zbyt ogólnie (np. „Millenialsi korzystają z coachingu i innych metod rozwoju” czy „Coaching wpływa na orientację zawodową”).

Dobór metod technik i narzędzi badawczych jest adekwatny do założeń metodologicznych, a zgromadzony za ich pomocą materiał umożliwił realizację celów badawczych, rozstrzygnięcie problemów szczegółowych oraz weryfikację przyjętych hipotez. Rozdział metodologiczny przekonuje, że Autorka dysponuje umiejętnością koncepcyjnego myślenia i jest dobrze przygotowana do prowadzenia badań empirycznych. Moja drobna uwaga dotyczy braku w aneksie niektórych narzędzi, którymi posługiwano się w badaniach, np. Dwuwymiarowy Inwentarz Inteligencji Emocjonalnej DINEMO, a najbardziej narzędzi własnego autorstwa Doktorantki – kwestionariusz ankiety dla maturzystów oraz wykaz pytań z wywiadu podsumowującego.

Część badawcza dysertacji jest bardzo interesująca. Zgromadzone dane empiryczne zostały przejrzysto i zrozumiale zaprezentowane, zwłaszcza od strony ilościowej, a dużo skromniej od strony jakościowej. Wyniki badań zaprezentowane w tabelach i histogramach pozwoliły Autorce ukazać istotne zależności występujące między udziałem w coachingu a wzrostem poziomu inteligencji emocjonalnej, lepszym stylem radzenia sobie ze stresem oraz ze wzmocnieniem orientacji zawodowej. Te zależności, które dzięki obliczeniom statystycznym zostały potwierdzone jako istotne na poziomie $p < 0,05$, mogą mieć duże znaczenie zarówno dla teorii, jak i praktyki pedagogicznej pod kątem wzbogacania warsztatu pracy doradcy zawodowego.

Musi martwić stwierdzony przez Autorkę słaby dostęp młodzieży do doradcy zawodowego oraz prowadzenie doradztwa zawodowe w szkołach w sposób niewłaściwy i niewystarczający. Wymaga to jak najszybszej poprawy, bo jak wynika z badań Autorki nad pokoleniem millenialsi może to prowadzić do tego, że w przyszłości mogą pojawić się problemy ze stabilizacją karier

zawodowych. Chociaż z badań Autorki wynika, że osoby z tego pokolenia charakteryzują się dużą elastycznością na rynku pracy, często się przekwalifikują, pracują na kilku etatach, to jednak nie potrafią na dłużej związać się z konkretną firmą i dość często zachowują się zbyt egoistycznie wobec pracodawców. W sumie pokolenie millenials ma problemy z odnalezieniem się na rynku pracy. Lecz z drugiej strony - jak słusznie stwierdza Autorka - ich łatwość zmiany zawodu i duża umiejętność dostosowywania się do różnych okoliczności może spowodować, że staną dobrymi przewodnikami na rynku pracy dla pokolenia Z, z którym niedługo przyjdzie im wspólnie pracować.

Podsumowując, recenzowana rozprawa podejmuje bardzo ważny współcześnie problem, jest wartościowa poznawczo, interesująca, dobrze napisana, zawiera bogaty i rzetelny materiał empiryczny dotyczący problematyki wykorzystywania coachingu w doradztwie zawodowych, a także stanu doradztwa zawodowego w szkołach średnich oraz sytuacji zawodowej pokolenia „Millenium”. Uważam, że dysertacja powinna zostać opublikowana – albo w całości, albo w formie cyklu publikacji czy nawet w postaci kilku artykułów popularno-naukowych.

Z uwagi na to, co prezentuje recenzowana rozprawa – społeczna ranga podjętego problemu, jego aktualność i uniwersalność, bogata bibliografia, jej uporządkowanie i wykorzystanie, konceptualizacja problemów badawczych, rozległość i rzetelność materiału empirycznego, sposób jego statystycznego opracowania oraz cenne poznawczo interpretacje, także potencjalnie duża wartość aplikacyjna tych interpretacji - upoważnia mnie do wystąpienia z wnioskiem o jej wyróżnienie.

Stwierdzam, że rozprawa w wystarczającym stopniu spełnia warunki określone w art. 13.1. ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U.2017.1789 j.t. z późn.zm.), ponieważ:

- stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego dotyczącego wykorzystania coachingu jako alternatywnej metody doradztwa zawodowego;
- wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną z dyscypliny pedagogika;
- pokazuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej

i na tej podstawie kwalifikuję pracę doktorską do przyjęcia oraz wnoszę o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Wiesław Anko