



#015

Coaching. Mentoring. Tutoring

BM: Witamy na kanale Superwizja. Jesteśmy trenerami i trenerkami z firmy Metrum. Ja nazywam się Bartłomiej Marszałek. Jest ze mną Agata Otrębska.

Czym przede wszystkim są metody coachingu, mentoringu i tutoring?

BM: Dzisiaj porozmawiamy o coachingu, tutoring i mentoringu. Co to są za metody? Czym się różnią? Gdzie są podobne, a gdzie są kompletnie inne? To może zacznijmy, Agata. Tutoring, mentoring, coaching. Co mają wspólnego?

AO: Przede wszystkim jest to forma pracy z ludźmi. Głównie myśli się w kategorii pracy indywidualnej z drugim człowiekiem, ale można też pracować z grupą czy małą grupą. To jest najważniejsze. To są metody pracy z człowiekiem i na tym można by zakończyć.

Istotne jest to, że dużo w tych metodach daje się przestrzeni osobie, która pracuje nad sobą i chce się rozwinąć. Celem jest, żeby ona sama znajdowała skuteczne dla niej sposoby działania i sama stawiała sobie cele, pracując nad rozwiązaniami. Klucz jest w tym, że dajemy dużo przestrzeni osobie, która się rozwija.

Inaczej niż w edukacji, gdzie bardziej my dzielimy się wiedzą i umiejętnościami.

BM: W mentoringu można by powiedzieć, że dużą częścią tej metody jest dzielenie się i mówienie: „Tak jest dobrze”.

AO: Można by tak powiedzieć. I tu zaczynają się mętne i zatarte granice. Są różnice, ale też jest dużo podobieństw i pewnie w naszym odcinku to często wybrzmi, że ciężko te metody siekierką od siebie oddzielić. Tak, w mentoringu dzielenie się doświadczeniem jest bardzo ważne. Ale też jest przestrzeń, żeby osoba – pod nadzorem swojego mentora czy mentorki – mogła szukać swoich sposobów działania.

Czyli dostaje wsparcie, ale jednocześnie ma swoje przedsięwzięcie – i tutaj pokażemy różnicę. W coachingu natomiast jest tak, że coach pracując z drugim człowiekiem nie daje żadnych rozwiązań, porad, jedynie zadaje pomocne pytania, które pozwolą osobie się rozwijać. Można powiedzieć, że jest duża różnica między coachingiem a mentoringiem.

W coachingu nie dzielisz się sobą, a w mentoringu już tak.



BM: Ale w jednym i w drugim możemy pracować narzędziami coachingowymi. W jednym i w drugim pracujemy pytaniami, dajemy przestrzeń drugiej osobie. Gdzie zaś mieści się tutoring?

AO: Metody tutoring, mentoring, coaching nie rozwijały się odgórnie. Nie było wielkiego instytutu coachingu, który postanowił: „A teraz będziemy rozwijać tę metodę tak”. Nie było wielkiego instytutu tutoring, który powiedział, że teraz wdramy na całym świecie tutoring. Metoda rozwijała się w różnych miejscach, w różnych środowiskach kulturowych. Gdy spotkacie się ze słowem tutoring w różnych środowiskach, w różnych miejscach, to słowo może być inaczej rozumiane.

Natomiast przede wszystkim jesteśmy w takim nurcie, w którym tutoring wywodzi się ze środowiska akademickiego, z pracy na uczelni i stąd najczęściej spotykamy tutoring w edukacji i właśnie na uniwersytetach. Na czym to polega? Tutoring to jest praca, w której – będąc osobą mającą mniejsze doświadczenie od swojego tutora, tutorki – rozwijasz się w jakiejś dziedzinie, a jednocześnie jest to rozwój osobisty.

Rozwijasz się jako człowiek, ponieważ to była metoda stworzona dla młodych ludzi. Chodziło o to, żeby uczyć się, jak być człowiekiem po swojemu. I właśnie tutoring również ma swoje dwa odgałęzienia. Jest tutoring rozwojowy i tutoring akademicki.

Tutoring rozwojowy jest dość bliski coachingu, czyli *tutee* (z ang. osoba tutorowana, uczeń/uczennica) odpowiada na pytania swojego tutora, poszukuje swoich celów, rozwiązań, buduje świadomość siebie. W tutoring akademickim jednak istotna jest wiedza merytoryczna, którą dzieli się tutor bądź tutorka, bo jest to osoba, która ma jakąś wiedzę, umiejętności, którymi ze swoim *tutee* może się podzielić.

Te granice brzmią trochę mętnie. Czy Ty jesteś w stanie postawić jakieś ostre granice między metodami coachingu, tutoring i mentoringu?

Jakie są wyraźne granice między coachingiem, tutoringiem i mentoringiem?

BM: Jest jedna ostra i są mętnie. Ostra granica jest taka, że tak jak mówiłaś – w coachingu coach nie dzieli się sobą. W mentoringu i w tutoring jest dopuszczalne dzielenie się sobą i dzielenie się swoim doświadczeniem. Nawet w niektórych przypadkach, jeżeli ktoś poprosi o radę, mentor czy tutor może powiedzieć: „No ok, ja zrobiłem tak”, „Ja w tej sytuacji robię tak. Podejmuję takie i inne decyzje”.

W coachingu absolutnie nie. To jest ta ostra granica. Granica mętna, którą moglibyśmy określić, jest między mentoringiem a tutoringiem. Słowo *tutor* pochodzi od roli zastępczego ojca w Wielkiej Brytanii, a słowo *mentor* pochodzi od



zastępczego ojca, tylko że w starożytnej mitologii greckiej. A więc oba te terminy niosą za sobą taką opiekuńczość w edukacji czy we wspieraniu drugiego człowieka. I tutaj jedyna granica to jest obszar organizacyjno-kulturowy. Czyli jeśli organizacja powie sobie: „Okej, mentoring to jest praca jeden na jeden w obszarze rozwoju zawodowego, a tutoring to jest praca jeden na jeden w obszarze edukacyjnym, akademickim”. To tym się będą różniły.

W samej metodzie przygotowania np. mentorów i tutorów natomiast różnic raczej nie dostrzeżemy, poza samymi nazwami.

Czystość definicji a realizacja celów coachingu, mentoringu i tutoring

AO: Ja też pamiętam, jak mnie to dezorientowało, że te granice są właśnie i mętne, i nieklarowne. To, co dla mnie było ważne, to z jaką intencją podchodzisz do tej pracy. Nazwy są według mnie nieco wtórne. Wiedząc, że jest wiele różnych źródeł, możemy ze sobą współpracować, niezależnie od tego, jak to nazwiemy. Czasami zdarza mi się, że spotykam się z osobami, które to, co ja nazywam tutoringiem, nazywają mentoringiem. I szczerze mówiąc, zamiast się wyklócać, co tak naprawdę robimy, wolę się dogadać – jak robimy, co robimy i jaka ma być z tego korzyść dla osób, które z tego korzystają i jakie cele chcemy zrealizować w całym przedsięwzięciu lub programie. Myślę, że to, że mamy takie podejście, nas łączy.

Kluczowym jest, czego chcemy dla ludzi, z którymi pracujemy. Czystość definicyjna jest ważna, jednak zostawiłabym tutaj lekkie niedomówienie, cytując klasyk.

BM: Przypomniał mi się projekt, który pokazuje, jak rozmyte są te granice. Projekt dotyczył uczelni wyższych w Europie, m.in. była Francja, Finlandia, Szwecja, Polska. Nazywał się „Mistrzowie Dydaktyki” i skupiał się wokół tutoring. Jednym z pierwszych kroków tego projektu było przedstawienie definicji tutoring. Okazało się, że żadna z tych uczelni nie miała swojej definicji tutoring. Stwierdzili, że muszą sami ją stworzyć. Każda uczelnia stworzyła swoją definicję tutoring. Uczelnie dopuściły pracę indywidualną, ale również pracę grupową, która jest pracą nad rozwojem osobistym i edukacyjnym.

Najciekawsza była jedna z uczelni, która wstrzymała się od tworzenia definicji, żeby nie zawęzić i nie ograniczać możliwości pracy swoich dydaktyków. To pokazuje, w jaki sposób tutoring czy mentoring możemy zaadaptować do swoich potrzeb. Jest to oczywiście zaletą, ale też wadą, ponieważ definicje mogą się od siebie różnić w zależności od miejsca i musimy mieć tego świadomość.



Co je łączy i co dzieli? Dzieli przede wszystkim obszar pracy. Tutoring znajduje zastosowanie w edukacji. Mentoring przede wszystkim realizowany jest w biznesie. Coaching różni się tym, że coach, coacherka nie dzieli się sobą. A co je łączy?

AO: Łączy to, że jest to praca z ludźmi. Ma służyć rozwojowi drugiej osoby i zostawia dużo przestrzeni na wybór kierunków pracy komuś, kto chce się rozwijać.