

TUTORING, COACHING, MENTORING – WSPÓŁCZESNE FORMY EDUKACJI I ROZWOJU CZŁOWIEKA

Patrycja Maślankiewicz, e-mail: maslankiewicz@personelland.pl
Uniwersytet Opolski
ul. Oleska 48, 45 – 052 Opole



STRESZCZENIE

Edukacja formalna (szkolna) spełnia swoją rolę w zakresie rozwoju intelektu człowieka (IQ) i pozostawia głęboki deficyt w zakresie rozwoju inteligencji emocjonalnej (EQ). Alternatywnymi metodami dla klasycznego modelu edukacji są jej nowoczesne formy: tutoring, coaching i mentoring. Ich celem jest rozwój niewykorzystanego potencjału drzemiącego w człowieku oraz zniwelowanie deficytu w zakresie rozwoju osobowości. Współpraca edukacji formalnej (szkolnej) z edukacją pozaformalną i nieformalną czyni człowieka w pełni ukształtowanym i zwiększa jego szanse na życiowy i zawodowy sukces.

Słowa kluczowe: edukacja formalna, edukacja nieformalna, edukacja ustawiczna, rozwój, coaching, mentoring, tutoring.

Tutoring, coaching, mentoring - modern forms of education and human development

ABSTRACT

Formal education (school) fulfils its role in the development of human intellect (IQ) and leaves a deficit in the development of emotional intelligence (EQ). Modern, alternative methods of human education and development: tutoring, coaching, mentoring, can help to adapt to life and to effective problem solving. Cooperation between formal education (school) with non-formal education and informal makes man fully formed and increases the chances of life success and professional success.

Key words: education, adult education, continuing education, progress, coaching, mentoring, tutoring

WPROWADZENIE

Celem niniejszego artykułu jest skłonienie czytelnika do refleksji nad edukacją oraz zmotywowanie go do podjęcia poszukiwań i dokonania wyboru osobistej drogi rozwoju. Wychodząc od życiowych historii: Henrego, Roda i Toma, przejdziemy do efektów, które osiągamy, krocząc drogą edukacji tradycyjnej (formalnej) oraz tych, które moglibyśmy osiągać, stosując metody, jakimi są coaching, mentoring oraz tutoring. Celem niniejszego artykułu nie jest krytyka tradycyjnych form edukacji, ale zapoznanie czytelnika z możliwościami, jakie niosą ze sobą współczesne metody edukacji i rozwoju człowieka: coaching, mentoring oraz tutoring.

Henry, Rod i Tom byli wybitnie uzdolnieni. W szkole osiągnęli bardzo dobre wyniki w nauce. Czy zagwarantowało im to życiowy i zawodowy sukces?

Historia Henry'ego. Henry jest świetnym księgowym z ilorazem inteligencji IQ 160. Większą część dnia spędza przy biurku, nad rachunkami. Często skarży się żonie: „Szef ma IQ 90. Nie ma pojęcia,

czym się zajmuję! Współpracownicy nigdy nie pomagają mi w wypełnianiu obowiązków”. „To niesprawiedliwe” – myśli Henry. Nie zdaje sobie jednak sprawy z tego, że sam stwarza sobie trudności. Nie dostrzega grymasu szefowej, kiedy przedstawia jej nadmiernie szczegółowe i skomplikowane technicznie raporty, które trudno odszyfrować. Nie przychodzi mu do głowy, że wszyscy widzą, jak wychodzi przed czasem przynajmniej raz w tygodniu, ale nikt też nie zauważa, że często przychodzi do pracy wcześniej, ponieważ jego wrzód żołądka wyrывa go ze snu, zanim zadzwoni budzik. Henry nie rozumie, dlaczego miałby przejmować się uczuciami innych. W końcu nie dano mu dowodów sympatii, z roku na rok pomijając go przy awansach. W wyniku swoich zachowań Henry nie może osiągnąć spokoju wewnętrznego, co niszczy nie tylko jego zdrowie psychiczne, ale również fizyczne¹.

Historia Roda. Rod jest atrakcyjnym mężczyzną i doskonałym dentystą. Ale jego temperament jest bardziej przykry niż leczenie kanałowe. Pomimo swoich umiejętności technicznych wciąż traci pacjentów. Na przykład Rod zajmował się leczeniem dentystycznym trojga członków tej samej rodziny: ojca, matki i córki uczęszczającej do colleg’u. Pewnego razu nieumyślnie powiedział coś, co uraziło młodą kobietę. Kiedy opiekuńczy ojciec wspominał o tym incydencie, Rod cisnął instrumentami i zapytał przez zaciśnięte zęby, skąd może wiedzieć, co się zdarzyło, skoro go tam nie było. Rod unika odczuwania przykrych emocji poprzez obwinianie innych i wrzeszczenie. To niszczy jego karierę zawodową i reputację².

Historia Toma. Tom był tak inteligentny, że posłano go do szkoły dla uzdolnionej młodzieży; tak twórczy, że jego wynalazki wyróżniano nagrodami naukowymi. Przyznano mu stypendium do elitarniej szkoły, z której po niedługim czasie go wyrzucono. Tom aktualnie naprawia zepsute opiekackie. Trudno było mu wykształcić w sobie silne poczucie własnej wartości, kiedy był nieustannie nagradzany za coś, co wydawało się być ulotnym darem – wrodzone i w dużej mierze niezmiennie zdolności intelektualne. Toma prawdopodobnie zachęcano, by cenił tylko osiągnięcia intelektualne kosztem wewnętrznego „ja”. Pierwszy kryzys emocjonalny, którego doświadczył, wywarł na niego niszczący wpływ. Zatracił poczucie tego, kim jest. Czuł się zagubiony i poniósł porażkę. Podejmując się niewymagającej pracy, zwyczajnie się poddał³.

Historie Henry’ego, Roda i Toma skłaniają do refleksji nad skutecznością edukacji formalnej (szkolnej). Nasuwa się w tym miejscu pytanie: dlaczego jedynie inteligencja logiczno-matematyczna oraz językowa są uznawane przez klasyczne modele edukacji⁴? W jakie ważne umiejętności nie wyposaża nas szkoła i jak można uzupełnić ten deficyt? Czy współczesne formy edukacji i rozwoju człowieka, takie jak: tutoring, coaching, mentoring, mogą stać się uzupełnieniem lub alternatywą dla klasycznego modelu edukacji, która wesprze rozwój inteligencji wielorakich?

EDUKACJA I ROZWÓJ – INTERPRETACJA I ZROZUMIENIE POJĘĆ

Pojęcia „edukacja”, „kształcenie” i „rozwój” są bardzo różnie definiowane w literaturze przedmiotu. W celu podjęcia rozważań na temat skuteczności edukacji formalnej oraz alternatywy, jaką stanowią nowoczesne formy edukacji i rozwoju człowieka, zachodzi konieczność uporządkowania „pojęciowego zgiełku”⁵, który panuje w tym zakresie.

Edukacja to „świadome, zorganizowane działanie ludzkie, którego celem jest wywołanie zamierzonych zmian w osobowości człowieka”⁶ bądź „ogół procesów i oddziaływań, których celem jest

1 J. Segal, *Jak pogłębiać inteligencję emocjonalną*, Warszawa 2006, s. 22.

2 Tamże, s. 25.

3 Tamże, s. 13.

4 R. J. Gerrig, P. G. Zimbardo, *Psychologia i Życie*, Warszawa 2008, s. 292-294.

5 M. Malewski, *Edukacja dorosłych w pojęciowym zgiełku. Próba zmieniającej się racjonalności andragogiki*, „Terazniejszość-Człowiek-Edukacja” 2001, nr 2, s. 29-30.

6 W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1989, s. 66.

zmienianie ludzi, przede wszystkim dzieci i młodzieży – stosownie do panujących w danym społeczeństwie ideałów i celów wychowawczych⁷. Edukacja postrzegana jest jako ustrukturyzowane podejście do nauczania, którego celem jest rozwój pod względem intelektualnym i moralnym⁸. Koncepcja edukacji, którą prezentuje Philip H. Coombs, uznaje hierarchiczny system instytucji oświatowych. Wyróżnia kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne. Kształcenie formalne (*formal education*) to hierarchiczny system instytucji oświatowych, który poprzez świadectwa, certyfikaty i dyplomy szkolne dokonuje selekcji uczniów do różnych ról społecznych⁹. Edukacja pozaformalna (*non-formal education*) to nauka poprzez praktykę i doświadczenie w zgodzie z zasadą: „Powiedz mi, a zapomnę, pokaż mi, a zapamiętam, pozwól mi wziąć udział, a zrozumieję”. Edukacja pozaformalna różni się od formalnej nie tylko metodyką, ale także relacją uczeń- nauczyciel. Jest ona mniej oficjalna, nastawiona na współpracę i obustronną aktywność. Nauczyciel nie tylko przekazuje wiedzę, ale jest też tutorem, coach'em, mentorem, opiekunem i przewodnikiem. Proces nauki jest elastyczny i dopasowany do potrzeb ucznia. To on sam decyduje o jego kształcie i kierunku, dlatego edukacja pozaformalna wymaga zaangażowania, aktywności i świadomości ucznia. Różnice pomiędzy kształceniem pozaszkolnym a formalnym wiążą się też z efektem końcowym procesu edukacyjnego – w szkole, na uczelni wyższej czy na kursie otrzymuje się dyplom, certyfikat, zaświadczenie itp. Edukacja pozaformalna nie zapewnia dokumentu potwierdzającego kwalifikacje. Gwarantuje zdobycie cennego doświadczenia, które jest kluczowym elementem podczas podejmowania ważnych życiowych decyzji czy poszukiwania pracy¹⁰. Edukacja nieformalna to proces trwający przez całe życie. Uczestnicząc w konkretnym doświadczeniu, zdobywamy wiedzę na jego temat. Odbywa się ona w zasadzie bez udziału naszej woli¹¹. Obejmuje nie tylko poszerzanie wiedzy i umiejętności, ale również kształtowanie postaw i wartości w toku własnych doświadczeń¹². „W ostatnim dziesięcioleciu proces uczenia się przez całe życie zajął kluczowe miejsce w europejskiej polityce współpracy na polu edukacji i szkoleń. Za istotny jego element uznano kształcenie dorosłych. Edukacja ustawiczna przynosi korzyści w postaci większego zaangażowania obywatelskiego, lepszego zdrowia i dobrobytu. Do jego pozytywnych skutków należą także większe szanse zatrudnienia i wyższe kompetencje zawodowe” twierdzi Androulla Vassiliou, Komisarz ds. Edukacji, Kultury, Wielojęzyczności i Młodzieży¹³.

Rozwój definiowany jest jako „wydobycie ukrytych zdolności i potencjału jednostki, przejście na bardziej zaawansowany poziom, zrozumienie możliwości, przechodzenie przez kolejne stadia do wyższego bardziej złożonego lub bardziej rozwiniętego poziomu”¹⁴. „Rozwój zasobów ludzkich” jest terminem, którego używa się, aby opisać zintegrowane i całościowe, świadome i proaktywne podejście do pogłębiania wiedzy i zmiany zachowania związanego z pracą przy wykorzystaniu różnych strategii i technik uczenia się¹⁵. Z kolei „zasoby ludzkie” (ang. *human resources*, HR) to pojęcie, które wywodzi się z nauk społecznych i oznacza część społeczeństwa w wieku produkcyjnym, która jest w stanie pracować. Dawne teorie zarządzania nie interesowały się rolą zasobów ludzkich w organizacji, akcentując kwestie wydajności pracy, ekonomiczne aspekty funkcjonowania firmy lub wykorzystywanie nowoczesnych maszyn i technologii w procesie produkcji. Dziś zasoby ludzkie są centralnym elementem idei z zakresu zarządzania potencjałem społecznym, w myśl których stanowią najcenniejszy kapitał organizacji. Synonimami zasobów ludzkich są: pracownicy, kapitał ludz-

7 W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001, s. 87–88.

8 J. Matthews, D. Meggison, M. Surtees, *Rozwój Zasobów Ludzkich*, Gliwice 2008, s.19.

9 M. Malewski, *Modele pracy edukacyjnej z ludźmi dorosłymi*, „Teraźniejszość-Człowiek-Edukacja” 2000, nr 1 (9), s. 57.

10 Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, *Słowniczek - co to jest edukacja pozaformalna i nieformalna?*, <http://www.mlodziez.com.pl/pfe/?sloowniczek,2,29.12.2015>.

11 Tamże.

12 M. Malewski, *Modele pracy edukacyjnej z ludźmi dorosłymi*, „Teraźniejszość-Człowiek-Edukacja” 2000, nr 1(9), s. 57.

13 Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, *Dorośli w systemie edukacji formalnej: polityka i praktyka w Europie*, Warszawa 2011, s. 3.

14 J. Matthews, D. Meggison, M. Surtees, *Rozwój Zasobów Ludzkich*, Gliwice 2008, s.19.

15 Tamże, s. 19.

ki, kadra, personel¹⁶. „Wkroczenie w erę społeczeństwa informacyjnego opartego na dynamicznych procesach globalizacji gospodarki, komunikacji oraz rozwoju technologii informacyjnej sprawia, że najwyższą wartością staje się „kapitał ludzki”, który podobnie jak maszyny czy infrastruktura jest zasobem gospodarki. Zatem o „kapitale ludzkim” należy aktualnie myśleć w kategoriach inwestycji. Te wszystkie przemiany społeczno-gospodarcze stawiają oświatę na najwyższym podium w „strukturze państwa”. Wymagają nadania jej kształtu odpowiadającego aktualnej rzeczywistości, a co za tym idzie, wykreowania nowego sposobu kształcenia na wszystkich szczeblach nauczania”¹⁷ uważa Anna Witkowska-Tomaszewska pedagog, absolwentka i pracownik WSP TWP.

CZY EDUKACJA FORMALNA ZAWIODŁA?

Edukacja formalna (szkolna) wykorzystuje wąski zakres bodźców znajdujących się pod ścisłą kontrolą nauczyciela. Szkoła pełni cztery podstawowe funkcje: kształcącą, wychowawczą, opiekuńczą i kulturową. W literaturze najczęściej przypisuje się szkole funkcję kształcącą. Niewątpliwie jest ona bardzo istotna, bowiem w szkole, jak słusznie wskazuje Krzysztof Konarzewski, uczniom przekazywana jest wiedza naukowa. Edukacja formalna wykorzystuje wiele konstruktywnych działań i form pracy, których celem jest intelektualny, emocjonalny i społeczny rozwój ucznia. Niestety ma ona także drugie oblicze, które zdaniem Ryszarda Łukaszewicza realizuje w formie:

- Nadmiernej kontroli, budowania braku zaufania i poczucia zagrożenia w uczniach: sprawdzanie zadań domowych i komentowanie ich na forum klasy, przeglądanie tornistrów uczniów, ingerowanie w sprawy życia osobistego ucznia w taki sposób, który powoduje określone szkody moralne, np.: zakładanie kartoteki o niedostosowaniu społecznym czy też przyczepianie „etykietek”, puszczanie w obieg informacji dyskryminujących ucznia, natarczywe domaganie się usprawiedliwień absencji dzieci, gdy w ich treści są określenia typu „w związku z sytuacją rodzinną”, dochodzenie powiązań koleżeńskich dzieci ze względu na rodzaje zawodów i miejsca pracy rodziców itp.¹⁸
- Dążenie do unifikacji i standaryzacji zachowań: formułowanie odpowiedzi ucznia w sposób „jedynie” poprawny, tzn. jak oczekuje tego nauczyciel (wśród uczniów funkcjonują nawet ogólne modele referowania, pisania, mówienia na lekcjach różnych przedmiotów); jednolite umundurowanie, sposoby poruszania się na przerwach, standardowy wystrój dni świątecznych, prace społecznie użyteczne, witania wiosny, apeli, zabaw i form wypoczynku; „fabryczna” organizacja procesu dydaktycznego, dźwięk dzwonek odmierza czas i reguluje rytm pracy, podział wiedzy na przedmioty i klasy¹⁹ itp. Zdaniem Ryszarda Łukaszewicza unifikacja i standaryzacja zachowań ułatwia szkole wytworzenie i podtrzymywanie pewnego wzorca, którego obecność jest odczuwalna tylko wtedy, gdy zostaje on zakłócony. Pośrednio jest też dowodem nietolerowania zachowań odmiennych – samodzielność staje się podejrzana, a wszelkie dowody takich odchyłeń są traktowane jako dewiacje²⁰.
- Manipulacji karami i nagrodami oraz wzmaganiem rywalizacji: powszechne objawy „punktomanii” za prace społeczne, za przychodzenie na apel, za zbieranie makulatury, uczniowie pytają najpierw, ile otrzymają punktów, a dopiero potem, co trzeba zrobić; nieskończony łańcuch zachęt do ciągłej rywalizacji, najlepszy uczeń, najlepsza klasa; uwodzenie młodych obietnicami korzyści za współzawodnictwo pod pozorem aktywnego udziału w życiu szko-

16 Portal Rynku Pracy, Słownik Human Resources (HRK.PL), *Zasoby ludzkie (human resources)*, http://www.hrk.pl/en/home/slovniki/slovnik_hr/zasoby_ludzkie.aspx, 29.12.2015.

17 A. Witkowska-Tomaszewska, *Tutoring – metoda zarządzania talentami*, Warszawa 2011, s. 15.

18 R. M. Łukaszewicz, *Studia nad alternatywami w edukacji*, Wrocław 2002, s. 22.

19 Tamże, s. 22.

20 Tamże, s. 22.

ły, np. bezpłatna wycieczka za zajęcie pierwszego miejsca w rywalizacji między klasami. W opinii Ryszarda Łukaszewicza nasycanie edukacji formalnej tego rodzaju sytuacjami prowadzi do uległości wobec sterowania zewnętrznego. Jest to ukryta forma manipulacji, pozbawiająca uczniów podmiotowości i swobody wyboru działania. W konsekwencji prowadzi do tego, że naturalnym skutkiem jest coraz mniejsze zaangażowanie w realizację jakichkolwiek dążeń własnych, które nie są matrycą oczekiwań i wymagań szkoły-organizacji. Stymulacje do rywalizacji, które są uruchamiane za pomocą rozbudowanych technik wychowawczych, powodują, iż w zachowaniach uczniów ujawnia się nadmierna koncentracja na własnej osobie, na osobistym sukcesie czy lęku przed porażką. Nauka staje się środkiem do podwyższania lub umacniania własnej wartości, a nie celem działania. R. Łukaszewicz w swojej wypowiedzi stawia odważne i skłaniające do refleksji pytanie: „Czy szkoła ma być polem wyścigowym?”²¹.

Paradoksów dotyczących edukacji jest wiele. „Współczesna szkoła zesza z trzech dróg kształcenia wyznaczonych ongiś przez trivium, porzuciła też łacinę, lekceważy kształcenie charakteru. Kładzie się nacisk na przekazywanie wiedzy, ale już nie wystarcza czasu na gruntowną analizę treści. Zaniedbywane jest również nauczanie spójnego, logicznego myślenia oraz sprawnego i zrozumiałego wyrażania wiadomości. Oprócz przyczyn ideologicznych źródeł takiego stanu rzeczy należy poszukiwać w gwałtownym rozwoju nauk i chęci włączenia nowych odkryć do programów szkolnych. W szkołach panoszy się encyklopedyzm pozytywistyczny, który każe zapychać umysły dzieci wciąż nowymi wiadomościami. Jest to droga donikąd. Uczniom powinno się przede wszystkim dać narzędzie potrzebne do umiejętnego zdobywania wiedzy i wyposażić ich w pewien kanon wiedzy ogólnej (w którym powinno znaleźć się miejsce dla klasycznych języków europejskich), a w ramach niego nauczyć skutecznie poznawać, analizować i wyrażać myśli. Marazm i stagnacja w oświacie oraz wdrażanie nieudanych reform powinny być znakiem dla rządzących, że czas najwyższy bliżej przyrzeć się sprawdzonym metodom, jeśli się chce osiągnąć autentyczny postęp w edukacji”²².

ROZWÓJ CZŁOWIEKA – INTELEKT I EMOCJE

Co łączy Henry’ego, Roda i Toma, których historię poznaliśmy we wstępie niniejszego artykułu? Wszyscy mieli wysoki iloraz inteligencji IQ (intelekt). Wysoki iloraz inteligencji IQ pomaga nam zrozumieć świat i radzić sobie z nim, ale potrzebujemy również inteligencji EQ (emocjonalnej), żeby zrozumieć siebie i innych. Bez świadomości emocji, bez umiejętności rozpoznawania i doceniania własnych uczuć i działania w zgodzie z nimi nie jesteśmy w stanie współżyć poprawnie z innymi ludźmi, nie umiemy radzić sobie w świecie (bez względu na to, jak jesteśmy „inteligentni”), nie potrafimy podejmować właściwych decyzji i często bywamy zagubieni, pozbawieni kontaktu z własnym „ja”²³. Joseph LeDoux z Uniwersytetu Nowojorskiego odkrył na początku lat dziewięćdziesiątych, że zanim informacje przechodzące z narządów zmysłów – oczu, uszu – dotrą do kory mózgowej, są najpierw rejestrowane przez strukturę mózgową, odpowiedzialną za pamięć emocjonalną – ciało migdałowate. Oznacza to, że inteligencja emocjonalna ma rzeczywisty wpływ na myślenie racjonalne²⁴. Inteligencja i jej rodzaje są definiowane w następujący sposób: inteligencja (od łac. *intelligentia*) to zdolność do postrzegania, analizy i adaptacji do zmian otoczenia. Zdolność rozumienia, uczenia się oraz wykorzystywania posiadanej wiedzy i umiejętności w sytuacjach nowych. Cecha umysłu warunkująca sprawność czynności poznawczych, takich jak: myślenie, reagowanie, rozwiązywanie

21 R. M. Łukaszewicz, *Studia nad alternatywami w edukacji*, Wrocław 2002, s. 23.

22 Artykuł Macierz, *Edukacja naukowa - siedem sztuk wyzwolonych*, <http://www.macierz.org.pl/artykuly/nauka>, 29.12.2015.

23 J. Segal, *Jak pogłębiać inteligencję emocjonalną*, Warszawa 2006, s. 14.

24 Tamże, s.14.

problemów²⁵. Iloraz inteligencji (IQ, od ang. *intelligence quotient*) to wynik testu inteligencji. Prekursorem pojęcia ilorazu inteligencji był francuski psycholog, Alfred Binet, który w 1905 roku wspólnie z lekarzem Teodorem Simonem wydał pierwszy test do badania ogólnej sprawności intelektualnej (inteligencji) u dzieci, znany pod nazwą Test Bineta-Simona²⁶. Rozszerzenia definicji inteligencji poza umiejętności mierzone przez testy dokonał Howard Gardner w 1983 roku. Podzielił inteligencję na 8 odrębnych bloków, tworząc w ten sposób teorię inteligencji wielorakiej. Do pomiaru tego rodzaju inteligencji potrzeba zastosowania znacznie dokładniejszych testów niż w przypadku standardowego pomiaru inteligencji. Wartości różnią się pomiędzy społeczeństwami, zgodnie z tym, co dla danego społeczeństwa jest użyteczne i cenne. Teoria wymaga obserwacji oraz oceny jednostki w różnych sytuacjach życiowych. Rodzaje inteligencji wielorakiej według H. Gardniera²⁷ to: językowa, logiczno-matematyczna, wizualno-przestrzenna, muzyczna, interpersonalna (społeczna), intrapersonalna (refleksyjna), ruchowa, przyrodnicza.

W ostatnich latach badacze zaczęli się dokładnie zajmować jednym z rodzajów inteligencji – inteligencją emocjonalną (EQ), która jest związana z pojęciami inteligencji interpersonalnej oraz intrapersonalnej. Inteligencja EQ według Daniela Golemana obejmuje zdolność rozumienia siebie i własnych emocji, kierowania i kontrolowania ich, zdolność samomotywacji, empatię oraz umiejętności o charakterze społecznym²⁸. Według Reuvena Bar-Ona na inteligencję emocjonalną składa się 5 elementów: inteligencja intrapersonalna, inteligencja interpersonalna, radzenie sobie ze stresem, zdolność adaptacji oraz ogólny nastrój²⁹. Jack Mayer i Peter Salovey mówią o czterech obszarach tworzących inteligencję emocjonalną: spostrzeganie emocji, wspomaganie myślenia za pomocą emocji, rozumienie emocji oraz kierowanie emocjami³⁰. Emocje (łac. *emovere*) to świadome lub nieświadome, silne, względnie nietrwałe, gwałtowne uczucia (stany afektywne) o silnym zabarwieniu i wyraźnym wartościowaniu (o charakterze pobudzenia pozytywnego lub negatywnego), poprzedzone jakimś wydarzeniem i ukierunkowane, np. gniew, wzruszenie, trema³¹.

W opinii Jeanna Segala – dydaktyka i terapeuty: „Emocje i intelekt to dwie połowy jednej całości”³². Wskaźnik EQ celowo przywodzi na myśl standardową miarę siły umysłu IQ. Inteligencje IQ i EQ współdziałają ze sobą – jedna bez drugiej jest niepełna i nieskuteczna. Wysoki poziom IQ bez EQ może zapewnić najwyższą ocenę w teście, ale nie zagwarantuje powodzenia w życiu. Wskaźnik EQ obejmuje relacje międzyludzkie; jest odpowiedzialny za poczucie własnej wartości, samoświadomość, wrażliwość społeczną i przystosowanie społeczne. Mając wysoki poziom EQ, człowiek potrafi w pełni doświadczać pojawiających się w nim uczuć i naprawdę poznać siebie. Nieskrępowanej komunikacji między ciałem migdałowatym a korą mózgową zawdzięczamy takie cechy, jak zdolność do współczucia, adaptacji i samokontroli³³. W prosty sposób istotę problemu ujął szwajcarski uczonec Jean Piaget, który stwierdził, że: „Inteligencja jest tym, czego używamy, kiedy nie wiemy, co robić”. Mówiąc inaczej – jest zdolnością do efektywnego rozwiązywania problemów. Jeżeli dodamy do tego zdolność do szybkiego uczenia się i odpowiednią wiedzę, uzyskamy to, co większość z nas ma na myśli, określając kogoś mianem „inteligentnego”. Edukacja formalna (szkolna) rozwija w nas zdolność uczenia się i przekazuje wiedzę, ale nie przystosowuje do życia i efektywnego rozwiązywania problemów.

25 B. Dunaj (red.), *Słownik Współczesnego Języka Polskiego*, Warszawa 1996, s. 326.

26 E. Nęcka, *INTELIGENCJA. Geneza - Struktura - Funkcje*, Gdańsk 2003, s. 16.

27 R. J. Gerrig, P. G. Zimbardo, *Psychologia i Życie*, Warszawa 2008, s. 292-294.

28 G. Matthews, M. Zeider, R. D. Roberts, *Emotional Intelligence: Science and Myth*, Cambridge 2004, s. 137.

29 Tamże, s. 137.

30 Tamże, s. 137.

31 D. Goleman, *Inteligencja Emocjonalna*, Poznań 1997, s.11.

32 J. Segal, *Jak pogłębiać inteligencję emocjonalną*, Warszawa 2006, s. 17.

33 Tamże, s. 18.

WSPÓŁCZESNE FORMY EDUKACJI I ROZWOJU CZŁOWIEKA

Ludzie chcą być lepsi, chcą działać skuteczniej, chcą się rozwijać. Emerson twierdził, że najbardziej pragniemy, „by ktoś nam pomógł stać się tym, czym stać się możemy”. Jeśli mamy poczucie, że możemy dać z siebie więcej niż dajemy albo dostać więcej niż bierzemy, doświadczamy frustracji. Różnie reagujemy na taką frustrację – obwiniamy społeczeństwo, uciekamy w chorobę, nałogi, zmienne nastroje lub pozorne działania. Człowiek, który ma poczucie stałego wzrastania, wyróżnia się spokojną aktywnością, celowymi działaniami, zrównoważoną osobowością i ogólnym dobrym samopoczuciem³⁴. Iwona Majewska-Opiełka (psycholog i mówca motywacyjny) uważa, że: „Wszelkie nieszczęścia tego świata biorą się z niewystarczającego zajęcia się własnym rozwojem”. Na łamach książki *Logodydaktyka* zadaje intrygujące pytanie: Jak potoczyłoby się życie wielu nieszczęśliwych i permanentnie sfrustrowanych czy pogrążonych w nałogach ludzi, gdyby w jakimś momencie swojego życia trafili na właściwe szkolenie, czy też spotkali na swojej drodze lidera w postaci tutora, coach'a lub mentora? Jaką siłę oddziaływania mają nowoczesne, alternatywne do szkolnej, formy edukacji?³⁵

TUTORING

Nazwa tej metody kształcenia wywodzi się od pojęcia tutor rozumianego jako opiekun i wychowawca. Na anglosaskich uniwersytetach i w kolegiach tutorzy są swego rodzaju wychowawcami, pełniącymi nadzór nad studiami przydzielonej im grupy lub pojedynczych studentów. Tutoring akademicki może obejmować studia w ramach jednego przedmiotu i trwać np. jeden semestr, może też stanowić szerszą i bardziej długotrwałą formę pracy w ramach programu studiów. Tutoring w środowisku pracy ściśle łączy się z pierwotną definicją. Jest pojmowany jako zaplanowany proces rozwoju pracownika, który następuje we wspierającej relacji *tutee* (pracownika-ucznia) z drugą osobą – tutorem. Zadaniem tutora jest w tym wypadku wprowadzanie nowego pracownika (ucznia) w tajniki wykonywanej pracy przy minimalnym udziale instruktażu, za to przy maksymalnie dużym zaangażowaniu i aktywności ucznia, polegającej na wykonywaniu zadań, analizie efektów własnej pracy i wyciąganiu wniosków. Wykorzystanie potencjału i samodzielności ucznia jest kluczowe w tej formie rozwoju. W tej formie pracy – w odróżnieniu od mentoringu – nie jest konieczne umożliwienie *tutee* wyboru tutora, z tego względu, że relacja tutoringowa z założenia nie jest tak ścisła i długotrwała, jak w przypadku mentoringu. Tutoring, trwający najczęściej kilka miesięcy, obejmuje pełen rozwój umiejętności i kompetencji w wybranych obszarach, związanych z podejmowanym zakresem obowiązków i odpowiedzialności³⁶. W praktyce edukacyjnej wyróżnia się trzy rodzaje tutoringów: rozwojowy (wspieranie ucznia w odkrywaniu i rozwijaniu jego talentów), naukowy (metoda pracy dydaktycznej realizowana w małych grupach lub indywidualnie, mająca na celu wspieranie rozwoju uczniów w zakresie zdobywania, poszerzania oraz utrwalania wiedzy i umiejętności z określonych dziedzin nauki) oraz artystyczny (pomaga uczniom rozpoznawać ich własne umiejętności, rozwijać zdolność niekonwencjonalnego myślenia oraz poszukiwania nowych rozwiązań, a także odnajdywać ich własne środki wypowiedzi w wybranej dziedzinie sztuki)³⁷.

COACHING

Jest jedną z najszybciej rozwijających się profesji na świecie. Według ostatniego raportu *Coachowie – Polska i Europa* sporządzonego przez Polską Izbę Szkoleniową do końca 2020 roku zawód ten będzie wykonywało ponad 3 000 osób, a wartość samego rynku będzie oscylowała wokół 33-34 mln zł.

34 I. Majewska-Opiełka, *Logodydaktyka*, Sopot 2014, s. 20.

35 Tamże, s. 20.

36 A. Helmich-Zgoda, K. Pilarczyk-Bal, S. Wrona, *Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach*, Wrocław, 2013, s. 14.

37 M. Budzyński, *Tutoring szkolny - jak przez dialog rozwijać ucznia i motywować go do nauki*, [w:] M. Budzyński, P. Czekierda, J. Traczyński, Z. Zalewski, A. Zembrzuski (red.), *Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej*, Wrocław 2009, s. 30.

Nazwa metody pochodzi prawdopodobnie od angielskiego słowa „coach” – „powóz”, które zostało utworzone od francuskiego słowa *coche*, a to z kolei, wywodzi się od nazwy węgierskiego miasteczka Kocs. W miejscu tym w XVI wieku skonstruowano pierwszy wóz. Zajęcie przewożenia ludzi zaczęto nazywać coachingiem. Ponieważ głównym celem metody jest zmiana, a to, najkrócej mówiąc, wiąże się z przemieszczeniem klienta z punktu, w którym jest, do miejsca, w którym chce być, stąd pomysł nazwy. Początki samej metody sięgają czasów Sokratesa, który uważał, że najlepszym sposobem rozwiązywania problemów jest zadawanie pytań. Stosując taką taktykę, nie przekazywał wiedzy, nie narzucał swojego punktu widzenia, ale pomagał innym w dotarciu, do nieświadomych prawd w ich umysłach, skłaniał ich do zastanowienia się. Metoda Sokratesa miała pobudzać do myślenia, poszukiwań i formułowania wniosków, a to z kolei miało powodować lepsze zrozumienie danej kwestii i w efekcie sprawniejsze działanie. Filozof porównywał się do akuszerki, która asystuje przy narodzinach. Sama nie rodzi, lecz umożliwia poród innym. W późniejszym czasie metodę tę rozwijali: Dale Carnegie, Carl Rogers, Timothy Gallwey, Sir John Whitmore, Thomas Leonard, Sir John Whitmore i Angus McLeod. W 2008 r. została podpisana Dublińska Deklaracja o Coachingu. Został on określony jako zawód. Metoda cały czas się kształtuje i buduje własną bazę wiedzy i praktyk zawodowych, czerpiąc z wielu dziedzin, dyscyplin, m.in. psychoterapii, poradnictwa psychologicznego, z teorii uczenia się, nauk społecznych, teorii rozwoju dorosłych, nauki o zarządzaniu i przywództwie oraz z technik komunikacji międzyludzkiej³⁸.

Coaching to pomoc udzielana drugiej osobie (*coachee*) we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez pobudzanie do refleksji nad tym, jak stosuje konkretną umiejętność i/lub wiedzę; rolą coach'a jest zadawanie trafnych pytań³⁹. Cechy charakterystyczne coachingu:

- jest dobrowolny;
- wyklucza jakąkolwiek dyrektywność np. ze strony coacha;
- pomaga ludziom uczyć się, a nie jest po to, by ich uczyć;
- jest zbudowany na bazie pytań;
- pobudza do myślenia;
- dokonuje się w atmosferze szacunku i pełnej akceptacji dla wartości klienta;
- prowadzi do świadomego dokonywania zmian;
- skupia się na osiąganiu celów⁴⁰.

Rodzaje coachingu według Coaching Institute Polska to:

- personalny – nastawiony na rozbudowę sfery wewnętrznej człowieka;
- *life* – nastawiony na relacje i życie osobiste;
- zawodowy – związany z rozwojem, karierą;
- *executive* – praca z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw;
- inwestycyjny – związany zazwyczaj z osobistymi inwestycjami;
- biznesowy – nastawiony na rozwój biznesu;
- grupowy – nastawiony na radzenie sobie z podobnymi wyzwaniami, przed którymi stoją uczestnicy szkolenia, np. relacjach w środowisku pracy; przywództwo.

MENTORING

Postać mentora pojawia się po raz pierwszy w mitologii greckiej. Według Homera Odyseusz, udając się na wojnę trojańską, powierzył opiekę nad swoim synem Telemachem przyjacielowi imieniem Mentor, prosząc go o wychowanie i wykształcenie syna na dzielnego wojownika i uczciwego człowieka. „Przekaż swoją wiedzę i doświadczenie mojemu synowi” – powiedział Odyseusz. Stąd mianem

38 Coach Service, *Historia Coachingu*, <http://www.coach-service.pl/historia-coachingu-2/>, 29.12.2015.

39 A. Helmich-Zgoda, K. Pilarczyk-Bal, S. Wrona, *Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach*, Wrocław, 2013, s.14.

40 ICC POLAND – International Coaching Community, *Strefa wiedzy - coaching a inne dyscypliny*, http://www.iccpoland.pl/pl/stefa_wiedzy/coaching_a_inne_dyscypliny, 29.12.2015.

mentorów określa się godnych naśladowania mistrzów, których przykład inspiruje i pobudza do rozwoju osoby mniej doświadczona, gotowa z takiego wsparcia skorzystać⁴¹.

„*Mentors share. Mentors care. Mentors dare.* Mentorzy dzielą się z innymi. Mentorzy dbają. Mentorzy mają odwagę – dokonywać znaczących zmian w swoim życiu zawodowym przez przekazywanie młodszemu pokoleniu, które kiedyś ich zastąpi swojej wiedzy, energii oraz wartości.” - te słowa Philipa G. Zimbardo (2013) uznać można za najkrótszą charakterystykę istoty roli mentora⁴².

Mentoring to interaktywna forma wsparcia w rozwoju zawodowym i pozazawodowym, udzielana przez osobę doświadczoną, będącą wzorem do naśladowania (mentor) osobie mniej doświadczonej (*mentee*)⁴³. Sebastian Karwala mentoring uważa za: „partnerską relację między mistrzem a uczniem, zorientowaną na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia, opierającą się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Zadaniem ucznia, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza, jest poznać siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość, oraz nie bać się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Dodatkowo relacja ta obejmuje także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia, którym może być każdy, bez względu na rolę i funkcję, jaką pełni (np. student, pracownik czy bezrobotny)”⁴⁴. Do funkcji i zadań mentoringu zalicza się:

odkrywanie i urzeczywistnianie potencjału ucznia;

- rozwijanie jego długotrwałej i samoistnej motywacji;
- ciągle i nieustające udzielanie informacji zwrotnej budującej samoświadomość;
- wspólną identyfikację oraz analizę mocnych i słabych stron ucznia;
- wsparcie ucznia w podejmowanych przez niego wyzwaniach;
- stymulowanie kreatywności i przedsiębiorczości ucznia;
- odkrywanie w uczniu lidera i uświadamianie mu jego wpływu na innych;
- analizę możliwych ścieżek kariery, analizę zagrożeń i szans⁴⁵.

Rodzaje mentoringu:

- korporacyjny (biznes) – ma miejsce w przedsiębiorstwie, gdy mentor pełni rolę doradcy oraz przewodnika na różnych etapach kariery zawodowej;
- branżowy – ma miejsce w przedsiębiorstwie, mentor jest osobą wyznaczoną przez osoby decyzyjne w firmie do przeprowadzenia uczniów przez programy szkoleniowe niezbędne do uzyskania kwalifikacji;
- społeczny – mentor zapewnia wsparcie i doradztwo osobom znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, które potrzebują wskazówek, jak rozwiązać problemy i wyjść z niekorzystnej sytuacji⁴⁶.

WNIOSKI KOŃCOWE

Gdyby Henry, Rod i Tom, których historię poznaliśmy we wstępie niniejszego artykułu, skorzystali z możliwości rozwoju inteligencji emocjonalnej EQ, jakie oferują współczesne formy edukacji (coaching, mentoring), zapewne otrzymaliby następujące lekcje: Lekcja Henry’ego – myślenie racjonalne niejednokrotnie dyskryminuje uczucia, ale uczucia nie dyskryminują myślenia⁴⁷. Dysponując trwałą zdolnością dostrzegania swoich potrzeb emocjonalnych i ich zaspokajania Henry mógłby zaryzykować wyjście na zewnątrz i zareagowanie na potrzeby innych. Tym samym poczyniłby postę-

41 M. Sidor-Rządowska, *Mentoring*, Warszawa 2014, s. 17.

42 Tamże, s. 17.

43 A. Helmich-Zgoda, K. Pilarczyk-Bal, S. Wrona, *Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach*, Wrocław, 2013, s.14.

44 S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, Nowy Sącz 2009, s. 111.

45 W. Junik, *Dialog w mentoringu*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 2013, nr 4(225), s. 99.

46 Templatka – RcoMP Współczesne Technologie Informacyjne, *Mentoring - definicja, cele, proces*, <http://www.templatka.pl/mentoring-definicja-cele-proces.html>, 29.12.2015.

47 J. Segal, *Jak pogłębiać inteligencję emocjonalną*, Warszawa 2006, s. 22.

py, a może po drodze zająłby się swoim wrzodem. Lekcja Roda: odczuwanie emocji nie jest oznaką słabości⁴⁸. Gdyby Rod umiał rozpoznawać i nazywać swoje emocje oraz uczucia, prawdopodobnie stałby się bardziej opanowany, przewidywalny i przystępny dla innych. Lekcja Toma: IQ bez EQ zawsze będzie niewystarczające⁴⁹. Gdyby Tom wykazał zrozumienie dla uczuć i emocji oraz poświęcił czas na lepsze poznanie siebie i zbudowanie wewnętrznego zaufania do swojej tożsamości, a nie był skupiony jedynie na kruchych i nieprzewidywalnych zdolnościach intelektualnych, umiałby przetrwać wiele życiowych i zawodowych niepowodzeń. W tym miejscu nasuwa się wniosek, iż edukacja formalna (szkolna) rozwija w nas inteligencję IQ (intelekt, myślenie racjonalne) i pozostawia z deficytem inteligencji EQ (emocje). Nowoczesne formy edukacji i rozwoju człowieka, takie jak tutoring, coaching i mentoring, okazują się być pomocne w walce z niniejszym deficytem. Wspierają ludzi, którzy chcą przekształcać marzenia w cele i podejmować wysiłek w ich realizacji. Skutecznie wydobywają i rozwijają niewykorzystany potencjał, jaki drzemie w każdym z nas. Budują mosty zamiast murów.

BIBLIOGRAFIA

Książki/czasopisma:

- [1] Budzyński M., *Tutoring szkolny - jak przez dialog rozwijać ucznia i motywować go do nauki*, [w:] Budzyński M., Czekierda P., Traczyński J., Zalewski Z., Zembrzusi A. (red.), *Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej*, Wrocław 2009
- [2] Dunaj B. (red.), *Słownik Współczesnego Języka Polskiego*, Warszawa 1996
- [3] Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Czernik J. (tłum.), *Dorośli w systemie edukacji formalnej: polityka i praktyka w Europie*, Warszawa 2011
- [4] Goleman D., *Inteligencja Emocjonalna*, Poznań 1997
- [5] Helmich-Zgoda A., Pilarczyk-Bal K., Wrona S., *Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach*, Wrocław 2013
- [6] Junik W., *Dialog w mentoringu*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 2013, nr 4(225)
- [7] Łukaszewicz R. M., *Studia nad alternatywami w edukacji*, Wrocław 2002
- [8] Majewska-Opielka I., *Logodydaktyka*, Sopot 2014
- [9] Małewski M., *Modele pracy edukacyjnej z ludźmi dorosłymi*, „Teraźniejszość-Człowiek-Edukacja” 2000, nr 1
- [10] Małewski M., *Edukacja dorosłych w pojęciowym zgiełku. Próba zmieniającej się racjonalności andragogiki*, „Teraźniejszość-Człowiek-Edukacja” 2001, nr 2
- [11] Matthews G., Roberts R., Zeinder M., *Emotional Intelligence: Science and Myth*, Cambridge 2004
- [12] Matthews J., Meggison D., Surtees M., *Rozwój Zasobów Ludzkich*, Gliwice 2008
- [13] Nęcka E., *INTELIGENCJA. Geneza - Struktura - Funkcje*, Gdańsk 2003
- [14] Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1989
- [15] Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001
- [16] Segal J., *Jak pogłębiać inteligencję emocjonalną*, Warszawa 2006
- [17] Sidor-Rządowska M., *Mentoring*, Warszawa 2014
- [18] Witkowska-Tomaszewska A., *Tutoring - metoda zarządzania talentami*, Warszawa 2011
- [19] Zimbardo Philip G., Gerrig Richard J., *Psychologia i Życie*, Warszawa 2008

NETOGRAFIA

- [20] Coach Service, *Historia Coachingu*, <http://www.coach-service.pl/historia-coachingu-2/>, 29.12.2015
- [21] ICC POLAND – International Coaching Community, *Strefawiedzy - coaching a immedyscypliny*, http://www.iccpoland.pl/pl/strefa_wiedzy/coaching_a_inne_dyscypliny, 29.12.2015
- [22] Macierz, *Edukacja naukowa- siedem sztuk wyzwolonych*, <http://www.macierz.org.pl/artykuly/nauka>, 29.12.2015
- [23] Portal Rynku Pracy, Słownik Human Resources (HRK.PL), *Zasoby ludzkie (humanresources)*, http://www.hrk.pl/en/home/slowniki/slownik_hr/zasoby_ludzkie.aspx, 29.12.2015
- [24] Stowarzyszenie Edukacja przez Internet, *Słowniczek - co to jest edukacja pozaformalna i nieformalna?*, <http://www.mlodziez.com.pl/pfe/?sloowniczek,2>, 29.12.2015
- [25] Templatka – RoMP Współczesne Technologie Informacyjne, *Mentoring - definicja, cele, proces*, <http://www.templatka.pl/mentoring-definicja-cele-proces.html>, 29.12.2015

48 Tamże, s. 26.

49 Tamże, s. 21.