

**Dagmara Kolasa**

Uniwersytet Jagielloński

ORCID: 0000-0001-6379-7991

Nie metoda, nie technika, ale raczej podejście do pracy z drugim człowiekiem – tutoring oczami tutora

Niniejszy artykuł koncentruje się wokół tutoringu jako jednej z form edukacji spersonalizowanej. W tekście zostały przedstawione teoretyczne podstawy tutoringu, które można odnaleźć w paradygmacie humanistycznym oraz psychologii humanistycznej. W drugiej części artykułu autorka przedstawia wyniki przeprowadzonych przez siebie badań, którymi były indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzone z osobami pracującymi w duchu edukacji spersonalizowanej (tutorami oraz trenerami tutoringu). Rozmowy przeprowadzone z osobami badanymi koncentrowały się wokół sposobu definiowania przez nich tutoringu, początków zainteresowania tą formą pracy z podopiecznym, korzyści z jej implementowania, trudności, jakich doświadczają w swojej pracy oraz refleksji dotyczących osoby tutora.

Słowa kluczowe: dydaktyka, edukacja spersonalizowana, samorozwój, tutor, tutoring

Not a method, not a technique but rather an approach to working with person – tutoring through the eyes of a tutor

This article focuses on tutoring as one of the forms of personalized education. The text presents theoretical foundations that can be found in the humanistic paradigm and humanistic psychology. In the second part of the article, the author presents the results of her research, which were individual in-depth interviews conducted with people working in the spirit of personalized education (tutors and tutoring trainers). The interviews with the respondents focused on how they define tutoring, the beginnings of interest in this form of work with the student, the benefits of implementing it, the difficulties they experience in their work and reflections around the tutor.

Keywords: didactic, personalized education, self development, tutor, tutoring

Wprowadzenie

Do założeń edukacji spersonalizowanej sięga coraz więcej praktyków i teoretyków zajmujących się edukacją na wszystkich szczeblach szkolnictwa. Jedną z form spersonalizowanego podejścia do podopiecznego jest tutoring, definiowany jako „[...] metoda indywidualnej opieki nad podopiecznego, oparta na relacji mistrz – uczeń, która dzięki integralnemu spojrzeniu na rozwój człowieka stara się o pełny rozwój jego potencjału” (Czekierda, 2015, s. 20). W przedstawionej definicji możemy odnaleźć szereg aspektów, które charakteryzują tutoring i odróżniają go od innych podejść spotykanych w literaturze pedagogicznej. W niniejszym artykule skupiam się na jednym z nich – na osobie tutora, a więc przywołanego w definicji mistrza¹. Podejmuję próbę spojrzenia na osobę tutora przez pryzmat niektórych ze źródeł tutoringu, a więc psychologii humanistycznej oraz paradygmatu humanistycznego. Przyglądam się również kompetencjom tutora wymienianym przez autorów badających tę formę edukacji spersonalizowanej. Celem, który przyświecał mi przy pisaniu niniejszego tekstu będącego efektem przeprowadzonych przeze mnie badań, było znalezienie odpowiedzi na następujące pytania: Kim jest tutor? Kim może się stać? Jak tutor postrzega swoją pracę? Czy możemy mówić o tutorze idealnym? W artykule zostały również opisane przeprowadzone przeze mnie wśród osób prowadzących Szkołę Tutorów Akademickich badania, dokonano ich analizy oraz podjęto próbę wyciągnięcia z nich wniosków i rekomendacji dla przyszłej praktyki.

¹ Powstaje coraz więcej opracowań dotyczących tutoringu (zarówno koncentrujących się wokół tutoringu szkolnego, jak i akademickiego, rozwojowego i naukowego). Oto niektóre z publikacji, do których warto sięgnąć w celu usystematyzowania swojej wiedzy dotyczącej tej formy edukacji spersonalizowanej: P. Czekierda, B. Fingas i M. Szala (red.) (2015). *Tutoring. Teoria, praktyka, studia przypadków*. Warszawa: Wolters Kluwer SA; P. Nita (red.) (2018). *Poradnik tutora szkolnego*. Częstochowa: Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie; M. Taraszkiewicz (red.) (2012). *Tutoring akademicki. Przegląd zagadnień*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie; A. Sarnat-Ciastko (2015). *Tutoring w polskiej szkole*. Warszawa: Difin SA; S. Krzychała (2018). *Nauczyciel-tutor. Preakeologiczna rekonstrukcja tutoringu szkolnego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”; A. Rowicka (red.) (2013). *Nowoczesny wychowawca – tutor, mentor, coach*. Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka w Warszawie; A. Dziedziczak-Foltyń, B. Karpińska-Musiał i A. Sarnat-Ciastko (red.) (2020), *Tutoring drogą do doskonałości akademickiej. Percepcja i implementacja personalizacji kształcenia w polskim szkolnictwie wyższym w latach 2014–2019*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”; B. Kaczorowska (red.) (2007). *Tutoring. W poszukiwaniu metody kształcenia liderów*. Warszawa: Stowarzyszenie Szkoła Liderów.

Badanie zostało sfinansowane ze środków Priorytetowego Obszaru Badawczego Society of the Future w ramach programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” w Uniwersytecie Jagiellońskim.

Kim jest tutor?

W niniejszej części artykułu dokonam analizy postrzegania osoby tutora przez autorów podnoszących w swoich publikacjach z zakresu wychowania i kształcenia temat tutoring. W literaturze rozważania dotyczące tutora i jego roli w procesie wspierania rozwoju podopiecznego koncentrują się przede wszystkim wokół kompetencji, jakie osoba zajmująca się edukacją spersonalizowaną winna posiadać. Agnieszka Dziedziczak-Foltyn (2018) wskazuje na następujące kompetencje nauczyciela akademickiego implementującego w swojej pracy założenia tutoring: motywowanie podopiecznego do rozwoju z zaznaczeniem jego podmiotowości, umiejętność prowadzenia dialogu, umiejętność doceniania podopiecznego, wykazywanie się krytycznym i badawczym myśleniem, dzielenie moralnej odpowiedzialności za rozwój, wykorzystywanie informatycznych narzędzi w celu wspierania procesu nauczania. Przywołane przez autorkę kompetencje pozwalają na zbudowanie z podopiecznym międzypodmiotowej relacji i urzeczywistniają dokonującą się na polskim gruncie edukacyjnym zmianę „from teaching to learning”², która polega na odejściu od dyrektywnego paradygmatu nauczania do paradygmatu uczenia się skupiającego się wokół osoby studenta i jego aktywności.

Marcin Szala, pisząc o stawianiu się tutorem, zwraca szczególną uwagę na cechę, jaką jest wielkość duszy. Autor uważa, że

Osoba, która staje się tutorem, przede wszystkim powinna pracować właśnie nad wielkością duszy. Wielkością, która pozwala spojrzeć ponad to, co małopokreślone, i dojrzeć to, co istotne. Wielkością, która dąży do prawdy, piękna i dobra. W działaniach tuteurskich będzie to widać poprzez szukanie tego, co dobre w podopiecznym i może się rozwinąć, i unikanie tego, co mogłoby go pogrozić (2015, s. 73).

Przywołany cytat może wydawać się enigmatyczny, zbyt poważny, może nawet zbyt filozoficzny, jednak wskazuje on na istotę tutoring i odwołuje się do kwestii wartości, która w tej metodzie stanowi ważny filar pracy tutora. Drugą cechą obok wielkiej duszy wskazywaną przez Szalę jest uważność. Pomaga ona skupić się na procesie oraz (a może przede wszystkim) na osobie tutee (podopiecznego/studenta/ucznia). Cecha ta stanowi fundament do budowania międzypodmiotowej relacji. Kolejna kompetencja to eksperckość. Tutor powinien być osobą,

² O zmianie paradygmatycznej piszą Robert Barr i John Tagg (1995).

która może siebie nazwać ekspertem w dziedzinie, którą się zajmuje. Jednak nie wystarczy samo posiadanie obszernej wiedzy – istotne jest również umiejętne jej przekazanie podopiecznemu oraz (a może przede wszystkim) stworzenie takich warunków do uczenia się, aby student mógł sam konstruować wiedzę, stawać się jej autorem i samemu dokonywać zmian w swoich strukturach poznawczych. Tutor to prawdziwy pasjonata swojego przedmiotu, mistrz uprawianej przez siebie dziedziny. Jak pisze Szala: „Tutor jest raczej niczym olbrzym, na którego barkach podopieczny może stanąć i przez to zobaczyć więcej” (2015, s. 74). Tutor może być dla ucznia/studenta pewną inspiracją, a wiedza przez niego posiadana – pomocą w zdobywaniu, konstruowaniu własnej wiedzy. Czynnikiem, który w sposób znaczący wpływa na proces stawania się tutorem, oraz później na jakość prowadzonych tutoriali, są umiejętności interpersonalne. Istotna jest umiejętność aktywnego słuchania, rozwiązywania konfliktów, planowanie procesu, delegowanie obowiązków (Szala, 2015). Można pokusić się o stwierdzenie, że osoba pracująca ze swoim podopiecznym w duchu edukacji spersonalizowanej stanowi dla niej pewien drogowskaz rozwojowy i naukowy, jednak z zaznaczeniem, że tutee w tej relacji posiada całkowitą wolność do tego, aby stać się tym, kim chce. Jest to więc drogowskaz pokazujący możliwości, a nie narzucający sposób działania.

Beata Karpińska-Musiał zauważa, że „Tutoring poprzez zindywidualizowany kontakt poznawczy dwóch osób nie tylko jest warunkowany przez osobowość ucznia i mistrza, ale też wpływa na kształtowanie się ich nowych tożsamości” (2016, s. 74). Myśl ta budzi zastanowienie nad osobą tutora, nad tym, kim jest i kim może się stać. Nie tylko tutee czerpie korzyści z uczestnictwa w tutorialach (spotkaniach z tutorem), ale również sam tutor, będąc podmiotem tego procesu, wchodząc w relację ze swoim podopiecznym, dokonuje samorozwoju – właśnie za sprawą kontaktu ze swoim uczniem. Podobne stanowisko reprezentuje Marta Gębska, według której podczas tutoriali rozwija się nie tylko podopieczny, ale i tutor:

Oboje rozwijają swoje kompetencje, zarówno osobiste, takie jak np. poczucie odpowiedzialności, pewności siebie, rozwijanie szlachetnych cech charakteru, umiejętności komunikacyjne, osiąganie własnych celów, ale również i cele naukowe, takie jak np. przyswojenie specjalistycznej wiedzy, krytyczne myślenie, rozwijanie zainteresowań (2012, s. 45).

Praca tutora pozwala mu na konfrontację swojej wiedzy z tym, co wie już podopieczny, poszerzenie jej lub zaznajomienie z zupełnie nowym, wcześniej nie-poznanym zagadnieniem. Oba podmioty mogą się bowiem uczyć od siebie nawzajem. Karpińska-Musiał zwraca również uwagę na porzucenie przez tutora dyrektywnej postawy:

Warto może jedynie zaznaczyć, że tutorial wymaga eliminacji aktów dyrektywnych na informatywne, a najkorzystniejsza staje się praca z pytaniami (elementy pracy coachingowej). [...] Doskonałe narzędzie językowe stanowią także parafraza oraz metafora, rozwijające w obu przypadkach myślenie dywergencyjne u studenta. Każdorazowo praca z wykorzystaniem wspomnianych technik komunikacyjnych buduje też u obu partnerów w dialogu umiejętność słuchania, stanowiącą bezsprzecznie podstawę kształcenia [...] (2016, s. 75).

Nauczyciel dzięki temu, że wchodzi w rolę tutora nie tylko może stosować poznane przez siebie sposoby skutecznej komunikacji ale również wciąż doskonalić siebie w tej dziedzinie i stawać się jeszcze lepszym słuchaczem i rozmówcą dla swojego ucznia/studenta.

Praca tutorska wymaga od osoby chcącej pracować ze swoimi podopiecznymi w duchu edukacji spersonalizowanej rzetelnego przygotowania. Prowadzenie tutoriali znacznie różni się od prowadzenia innych form pracy dydaktycznej, takich jak wykład, ćwiczenia, laboratoria, warsztaty czy seminaria dyplomowe. Agnieszka Dziedziczak-Foltyn, Beata Karpińska-Musiał oraz Adrianna Sarnat-Ciastko (2020) zwracają uwagę na to, że w przypadku pracy tutora bardzo duże znaczenie jest przypisywane jego przygotowaniu. Oczekuje się również od niego innowacji na wysokim poziomie. Tutoriale spotykają się również z wysokimi kosztami ich prowadzenia. Znaczący jest również poziom awansu naukowego nauczycieli. Spojrzenie na owe kryteria organizacji kształcenia wydaje się istotne, ponieważ dzięki nim możliwe jest dokonanie porównania pracy tutorskiej do pracy nauczyciela prowadzącego wykłady, ćwiczenia czy warsztaty. Spośród przywołanych przez autorki form pracy dydaktycznej to tutorialie przypisują znaczenie przygotowaniu dydaktycznemu nauczyciela. Sądzę, że nie będzie przesadą stwierdzenie, że tutor winien być zatem mistrzem dydaktyki oraz mistrzem w projektowaniu takiego środowiska naukowo-rozwojowego dla swoich tutees, aby mogli rozwijać swoje mocne strony, talenty i stawać się tym, kim chcą się stać – zrealizować drzemiący w nich potencjał.

Wspomniani przeze mnie autorzy opisują wiele kompetencji tutorskich. Wdrażanie założeń tutoringów w swojej codziennej pracy z uczniami czy studentami przybliża nauczyciela w kierunku facylitacji procesu uczenia się, wspierania podopiecznego w samorozwoju i tworzenia dla niego takich warunków, aby mógł jak najpełniej rozwinąć drzemiący w nim potencjał. Po przeprowadzonej analizie literatury można wysnuć wnioski, że tutor to osoba, która winna być uważnym i potrafiącym słuchać dydaktykiem, której celem jest wspieranie swojego tutee w jego samorozwoju przy jednoczesnym otworzeniu się w konstruowanym procesie tutorskim na własny rozwój.

Tutor w świetle wybranych teorii i modeli

Rozważania dotyczące miejsca tutora w świetle zastanych w literaturze teorii warto rozpocząć od przyglądnięcia się jego pracy w kontekście paradygmatu, a więc odnaleźć jego miejsce na mapie paradygmatów współcześnie obowiązujących w polskiej edukacji. Dorota Klus-Stańska (2009) przygląda się paradygmatom: funkcjonalistyczno-behawiorystycznemu, humanistyczno-adaptacyjnemu, konstruktywistyczno-psychologicznemu, konstruktywistyczno-społecznemu oraz krytyczno-emacypacyjnemu. Inne rozróżnienie proponuje Anna Sajdak (2013), która rekonstruuje teoretyczne źródła konstruowania paradygmatu, opisuje proces akademickiego kształcenia studentów, który jest konstruowany w duchu danego paradygmatu oraz opisuje, jak można wspierać nauczycieli w ich rozwoju oraz rozwijać ich kompetencje do nauczania. Po zapoznaniu się z paradygmatami dydaktyki opisywanymi przez obie autorki (przy uwzględnieniu specyfiki pracy tutora, podstaw teoretycznych tutoringów i charakterystyki edukacji spersonalizowanej) źródła pracy tutorskiej odnajdziemy w paradygmacie humanistycznym oraz humanistyczno-adaptacyjnym. To w świetle tych paradygmatów możemy opisywać pracę nauczyciela akademickiego pełniącego rolę tutora oraz odnajdywać teoretyczne podstawy spersonalizowanej i zindywidualizowanej edukacji. Nauczyciel implementujący założenia tutoringów w swojej pracy ze studentem staje się osobą, która urzeczywistnia założenia i przesłanki paradygmatu humanistycznego / humanistyczno-adaptacyjnego. Klus-Stańska (2009) przywołuje charakterystyczne dla niego kategorie, wśród których można wyróżnić samorealizację, bezwarunkową akceptację, autentyczność, samorozwojowy potencjał. Pojęcia te znajdują swoje miejsce w tutoringach, który pozwala podopiecznemu na branie udziału w procesie samorozwoju, samorealizacji. Tutor natomiast jest autentycznym facylitatorem darzącym swojego tutee bezwarunkową akceptacją i tworzącym takie warunki do uczenia się, aby podopieczny mógł dokonywać wspomniane wcześniej procesy. Paradygmat ten odwołuje się do psychologii humanistycznej (szczególnie do prac Carla Rogersa, o którym piszę więcej w dalszej części artykułu). Jak pisze Sajdak, ważne jest „[...] zapewnienie jak najlepszych warunków do realizacji sił, jak najlepszych warunków do samorealizacji, samourzeczywistnienia się wychowanka” (2013, s. 356). Postawa facylitacyjna nauczyciela zakłada według autorki trzy cechy, którymi są: autentyczność osoby (pozostawanie sobą w kontakcie z podopiecznym, nawiązywanie szczerych relacji), empatyczne zrozumienie (bycie otwartym na świat przeżywany przez podopiecznego, bycie zaufaną osobą, która jest dobrym towarzyszem) i bezwarunkowa akceptacja (pozytywne nastawienie oraz traktowanie drugiej osoby jako podmiotu procesu tutorskiego – nawiązanie do międzypodmiotowej relacji) (2013, s. 358). Warto przyjrzeć się również opisanym przez Sajdak zadaniom nauczyciela aka-

demickiego, które są zanurzone w paradygmacie humanistycznym. Wśród nich możemy wyróżnić między innymi: pomoc studentom w odkrywaniu ich możliwości, ograniczeń oraz rozpoznanie i urzeczywistnienie drzemiącego w nich potencjału, wspieranie ich w projektowaniu własnej ścieżki rozwoju, wspieranie ich motywacji w procesie uczenia się przy jednoczesnej facylitacji tego procesu wzbogaconej o posiadane przez tutora umiejętności komunikacyjne (aktywne słuchanie, udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej), wspieranie studentów w dokonywanej przez nich samokontroli i autoewaluacji procesu (Sajdak, 2013). Temat facylitacji procesu uczenia się (szczególnie uczenia się studentów) podejmuje również Anna Wach (2019), która zwraca uwagę na to, że nauczyciel-facylitator dostarcza swoim studentom potrzebnych materiałów oraz zachęca swoich podopiecznych do dzielenia się posiadaną przez nich wiedzą. Skoncentrowany jest na tym, aby wspierać proces uczenia się studenta, jednak nacisk kładziony jest nie na treści kształcenia, lecz na to, aby student rozpoznał optymalny dla siebie sposób uczenia się, poszerzania swojej wiedzy i umiejętności w dziedzinie, która znajduje się w centrum jego zainteresowań. Facylitacja procesu uczenia się jest nierozzerwalnie związana z postawą tutora, z podejmowanymi przez niego działaniami oraz, co istotne szczególnie w kontekście paradygmatu humanistycznego, z decyzjami, których działań dydaktycznych lepiej zaniechać (poprzez nawiązanie relacji z uczniem/studentem tutor może wykształcić w sobie umiejętność rozpoznawania, co uczeń jest w stanie zrobić sam, do jakiej wiedzy dotrzeć, które zadanie wykonać samodzielnie). Podjęcie przez nauczyciela świadomej decyzji o niepodjęciu konkretnego działania podczas spotkań tutorskich może okazać się lepszą decyzją niż próby jakiegokolwiek oddziaływania dydaktycznego.

Założenia tutoringów wpisują się w paradygmat humanistyczny głównie ze względu na postawę nauczyciela, który przyjmuje postawę doradcy, opiekuna, facylitatora, niedyrektywnego przewodnika i partnera w procesie uczenia się ucznia/studenta. Edukacja spersonalizowana jest odpowiedzią na zmianę postrzegania roli nauczyciela oraz całego procesu dydaktycznego. Mowa tutaj o wspomnianej już wcześniej zmianie paradygmatycznej „from teaching to learning”, odejściu od paradygmatu „nauczania” w kierunku paradygmatu „uczenia się” (Barr i Tagg, 1995). W kontekście tego drugiego podejścia zadaniem nauczyciela jest projektowanie środowiska dostosowanego do możliwości podopiecznych, służącego procesowi uczenia się, wspieranie go, udzielanie studentom pomocy w rozwijaniu ich kompetencji, mocnych stron i talentów. Ze względu na postawienie osoby uczącej się w centrum procesu dydaktycznego, porzucenie dyrektywnych oddziaływań i „podążanie” za podopiecznym, za jego potrzebami, stylem uczenia się, tempem pracy, możliwe jest opisywanie tutoringów w kontekście zmiany paradygmatycznej.

Źródła tutoringu możemy szukać również w psychologii humanistycznej, szczególnie w pracach Carla Rogersa. W kontekście tutoringu znamienne pozostają jego następujące słowa: „Jeśli potrafię stworzyć określony typ relacji z drugim człowiekiem, to odkryje on w sobie zdolność do wykorzystania tej relacji dla własnego wzrostu, i dojdzie u niego do zmiany i rozwoju osobistego” (2002, s. 59). Rogers zwraca uwagę na istotność stawiania ucznia w sytuacji problemowej jako sposobu na efektywne zdobywanie przez niego wiedzy. Podkreśla wagę autentyczności nauczyciela i wskazuje tym samym na jego wewnętrzną spójność i bycie sobą w relacji z podopiecznym. Akcentuje znaczenie akceptacji i zrozumienia ucznia oraz zauważenie faktu, że celem podopiecznego jest samourzeczywistnienie, oraz że każdy uczeń ma w sobie tendencję do podejmowania tej próby. Wskazuje również na zasoby nauczyciela pomagające mu w lepszej pracy z podopiecznymi – na jego wiedzę oraz doświadczenie (Rogers, 2002). Analiza prac przedstawiciela psychologii humanistycznej pozwala odnaleźć powiązania ze współcześnie postrzeganą rolą tutora. Relacja, która może być budowana za sprawą pracy wokół omawianego modelu, pozwala podopiecznemu na samorozwój. Jak pisze Krzysztof Polak przyglądający się modelowi uczenia się z doradcą:

Nauczyciel dąży do nawiązania z nim przyjacielskich stosunków, pozwala mu zrozumieć, jak on sam może kierować własnym uczeniem się, jak stawiać sobie cele, jak wybierać drogi wiodące do ich realizacji. Taki nauczyciel stara się budować uczniowską wiarę we własne siły, gotowość i zdolność rozumienia zachowań innych ludzi, gotowość i zdolność podejmowania decyzji (2004, s. 95).

W kontekście psychologii humanistycznej i modelu niedyrektywnego rola nauczyciela-doradcy definiowana jest przede wszystkim poprzez pryzmat jego relacji z podopiecznym. Szczególnie mocno akcentowana jest potrzeba tworzenia takiej międzypodmiotowej relacji, która pomoże uczniowi na rozwój swojego potencjału. Nauczyciel (a także tutor) pozostaje osobą autentyczną, porzucającą dyrektywne sposoby wychowawczego i dydaktycznego oddziaływania oraz pozwala swemu podopiecznemu na samorozwój.

Metodologia badań własnych

W lipcu 2021 roku przeprowadziłam wywiady z trzema tutorami-trenerami reprezentującymi jeden z przodujących polskich ośrodków kształcących przyszłych tutorów – Collegium Wratislaviense. Zadanie to było jednym z punktów realizowanego przeze mnie projektu pt.: *Indywidualne wywiady pogłębione – badania wśród osób prowadzących Szkołę Tutorów Akademickich*. Projekt ten otrzymał fi-

nansowanie w Konkursie dla doktorantów Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych UJ *Granty dla przyszłości* w ramach Priorytetowego Obszaru Badawczego Society of the Future w programie strategicznym *Inicjatywa Doskonałości* w Uniwersytecie Jagiellońskim. Wywiady zostały przeze mnie przeprowadzone w formie zdalnej z wykorzystaniem platformy Zoom. Celem, który przyświecał badaniom, była charakterystyka pracy tutorskiej wykonywanej przez respondentów oraz podjęcie próby usystematyzowania, jaka powinna być sylwetka tutora (oraz, czy w ogóle możliwe jest mówienie o takiej kategorii). Na drodze prowadzonych wywiadów starałam się znaleźć odpowiedź na postawione przeze mnie następujące pytania badawcze:

1. W jaki sposób tutoring jest definiowany przez tutorów?
2. W jaki sposób tutorzy wdrażają założenia tutoringu w swojej codziennej pracy?
3. Od czego rozpoczęło się zainteresowanie respondentów tutoringiem?
4. Co tutorzy cenią sobie najbardziej w swojej pracy?
5. Co trenerzy cenią sobie najbardziej w swojej pracy?
6. Jakie trudności napotykają w swojej pracy osoby zajmujące się tutoringiem?
7. Jakie trudności napotykają w swojej pracy osoby, które są trenerami kształcącymi przyszłych tutorów?
8. Jakie kompetencje (wiedzę, umiejętności, zasoby osobowe) powinna posiadać osoba, która chciałaby pracować ze swoimi podopiecznymi metodą tutoringu?
9. Jakie korzyści z pracy tutorskiej może czerpać tutor?

Do zebrania materiału badawczego posłużyła mi metoda wywiadu pogłębionego, która pozwoliła na nadanie badaniom jakościowego charakteru. Zależało mi na tym, aby rozmowy z respondentami przybrały charakter wywiadu swobodnego, który Svetlana Gudkowa definiuje jako

[...] rodzaj wywiadu niestandardyzowanego i nieustrukturyzowanego, podczas którego badacz swobodnie kształtuje rozmowę. Jest on często stosowany w badaniach jakościowych, szczególnie o charakterze eksploracyjnym i obserwacyjnym w połączeniu z obserwacją uczestniczącą. [...] Wywiad nieustrukturyzowany daje możliwość najbardziej pogłębionego wglądu w badaną praktykę (2012, s. 115).

Dzięki temu rodzajowi wywiadu miałam możliwość poznania subiektywnych opinii tutorów dotyczących tutoringu oraz ich doświadczeń z zakresu stosowania tego podejścia w ich codziennej pracy. Przez niektórych badaczy wywiad pogłębiony jest zaliczany do technik badawczych. Takie stanowisko reprezentuje Radomir Miński, który pisze o nim jako o

[...] swoistej technice badawczej, która jest czymś różnym od wystandaryzowanych technik ilościowych, takich jak ankieta czy wywiad kwestionariuszowy, oraz od rozmowy naturalnej, która nie przebiega wobec wcześniej ustalonych dyspozycji (2017, s. 32).

Indywidualne wywiady pogłębione można spotkać w literaturze jako zapis w postaci skrótu IDI (ang. *Individual In-Depth Interview*).

Narzędziem, którym wspomagałam się podczas rozmów z respondentami, były stworzone przeze mnie dyspozycje do wywiadu. Jak pisze Magdalena Ciechowska, „[...] dyspozycje do wywiadu pogłębionego mogą mieć postać otwartych pytań dopełnienia (nigdy zaś pytań rozstrzygnięcia). Równie dobrze mogą one być zapisane w formie równoważników zdań” (2018, s. 91). Skonstruowane przeze mnie narzędzie zawierało pytania otwarte, które pomagały mi w prowadzeniu rozmowy z tutorami. Teresa Bauman (1998) wskazuje na to, że dyspozycje do rozmowy (pytania) sygnalizują przygotowanie badacza do rozmowy z respondentem, lecz ich celem nie jest narzucanie przebiegu rozmowy. Charakterystyką wywiadu pogłębionego jest jego nieprzewidywalność. Z każdym rozmówcą wywiad może przebiegać inaczej, niektóre wątki mogą być poruszone bardziej powierzchownie, natomiast inne głęboko eksplorowane. To właśnie ten brak przewidywalności nadaje pogłębionym wywiadam indywidualny i niepowtarzalny charakter.

Analiza i interpretacja materiału badawczego

Zebrany materiał badawczy, po uprzedniej transkrypcji oraz dokładnej analizie, pozwolił na znalezienie odpowiedzi na postawione przeze mnie w początkowych etapach badań pytania.

Ze względu na zanonimizowanie badań zdecydowałam się na przyporządkowanie rozmówcom następujących oznaczeń: T1, T2, T3. W tej części artykułu przechodzę kolejno przez postawione przeze mnie pytania badawcze, analizuję wypowiedzi respondentów, dokonuję ich interpretacji oraz porównania.

Implementacja założeń tutoringu w codziennej pracy

W trakcie przygotowania do wywiadów uznałam, że podstawową kwestią dla badacza i osoby, która będzie później zapoznawać się z przedstawianym tutaj materiałem, jest poznanie tego, w jaki sposób respondenci w swojej codziennej pracy implementują założenia tutoringu, na czym polega ich codzienna praca, w jakiego rodzaju instytucjach pracują i kim są ich podopieczni. Każdy z rozmówców

jest trenerem Collegium Wratislaviense przygotowującym do pracy przyszłych tutorów (zarówno szkolnych, jak i akademickich).

T1: Osoba pracująca w środowisku biznesowym, jej zaangażowanie koncentruje się wokół systemów mentoringowych mających na celu transfer wiedzy, zarządzanie talentami. Jak zaznaczył rozmówca: „[...] przestrzeń biznesowa jest dla mnie też bardzo ciekawa i nie odróżniam jej tak bardzo od edukacyjnej, bo myślę, że ona może być też przestrzenią edukacyjną”. Pracuje również jako tutor w jednej z katowickich fundacji, gdzie zajmuje się wspieraniem młodych ludzi (osób w wieku licealnym, studentów) w rozwoju.

T2: Tutor pracujący z uczniami szkół podstawowych, szkół średnich oraz studentami. Współpracuje z jedną z niepublicznych szkół, w której jest tutorem dla młodzieży licealnej. Pracował w roli tutora również z podopiecznymi organizacji pozarządowych, gdzie zajmował się przede wszystkim tutoringiem rozwojowym. Tutoringiem zajmuje się także komercyjnie, prywatnie.

T3: Praca rozmówcy koncentruje się głównie wokół przygotowania przyszłych tutorów do ich praktyki, prowadzenia własnych procesów z podopiecznymi. W trakcie wywiadu podzielił się swoimi doświadczeniami w pracy tutora – prowadził procesy tutorskie z licealistami i studentami. Był również tutorem w programie liderekim, gdzie jego podopiecznymi były osoby dorosłe.

Definicja tutoring

Rozmówcy zapytani o to, czym jest dla nich tutoring, o dokonanie próby zdefiniowania tego pojęcia, wskazywali na aspekt towarzyszenia podopiecznemu w jego rozwoju, wspierania tego procesu przez tutora, podkreślali wagę relacji mistrz – uczeń mającą szansę się urzeczywistnić w tym podejściu oraz zindywidualizowane podejście do podopiecznego. Wśród wypowiedzi tutorów-trenerów została również poruszona kwestia aranżowania odpowiedniego środowiska sprzyjającego rozwojowi i uczeniu się:

T1: [...] myślę, że to jest, że to jest towarzyszenie komuś w rozwoju... przede wszystkim... [...] towarzyszenie komuś w rozwoju i wspieranie drugiej osoby w rozwoju poprzez to towarzyszenie. Towarzyszenie, które jest pełne, powiedzmy, takiego życzliwego podejścia, czyli tego, że ja myślę o drugiej osobie, widząc jej potencjał, kibicując jej... to jest chyba to. Myślę, że to jest też gotowość na dzielenie się swoimi zasobami, ale w taki sposób, który nie przytłacza nimi, ale po prostu otwartość na to, żeby się dzielić nimi, kiedy druga osoba tego chce i tego potrzebuje. Dla mnie ważną metaforą jest taka metafora ogrodnika i być to może to nie wyróżnia tutoringa jeszcze jako takiego, natomiast w silny sposób go definiuje. [...] I to jest dla mnie niesamowite, że tutoring stwarza taką przestrzeń wzrostu i rozwoju i rola tutora to jest to jest rola takiego mądre-

go ogrodnika, który wie, czego ta osoba na tym etapie szczególnie potrzebuje, wiesz, jak podlewać.

T2: [...] nie metoda, nie technika, ale raczej podejście do pracy z drugim człowiekiem, tak staram się na tutoring patrzeć, żeby nie zawęzić tego tylko do jakiejś techniki czy metody. Jest to podejście pracy rozwojowej z drugim człowiekiem opierającej się na relacji jeden na jeden, na pracy jeden na jeden, zmierzające do rozwinięcia potencjału drugiej osoby, bazując na jego mocnych stronach [...].

T3: Dla mnie tutoring to jest spotkanie dwóch osób, z których jedna chce się czegoś nauczyć i chce się rozwinąć, i szuka partnera do tego, mocnego partnera, który potrafi coś więcej, coś innego, a z drugiej strony jest to spotkanie z kimś, kto ma pewne doświadczenie w myśleniu, posiada pewną wiedzę, posiada również pewną gotowość, żeby się dzielić tą wiedzą z drugą osobą i jest zainteresowany tym, żeby ta osoba się rozwinęła i osiągnęła sukces, jeżeli możemy to tak definiować, czyli żeby jej się powodziło, żeby szła dalej, żeby rozwijała swój potencjał. Jest to metoda... często zastanawiam się, czym się tutoring różni od innych metod, bo jest takie niebezpieczeństwo, że praktycznie każde spotkanie 1 na 1 będzie nazywane tutoringiem, prawda? I tutaj bym się jednak odwołał do kilku rzeczy, które są ważne. Tutor po łacinie to jest opiekun, czyli wydaje mi się, że tutor to jest ktoś, kto opiekuje się, co znaczy opiekuje? – że ma jakąś wizję tego, czym jest jakieś dobro dla jakiejś osoby i oczywiście dobro, czym jest też wolność, czym jest prawda, czym jest piękno, czyli te klasyczne wartości i stara się tę osobę prowadzić do tego, wspólnie z nią to odkrywać. Więc nie każde spotkanie, na którym sobie porozmawiamy, jest tutoringiem. Druga, wydaje mi się bardzo ważna rzecz, która tutoring charakteryzuje, to jest wspólne myślenie. I to jest rzeczywiście taka sztuka, wydaje się dość rzadka, rozmawiać w taki sposób, zadawać pytania w taki sposób, żeby to było wspólne myślenie. Czyli wspólne myślenie to jest przyglądanie się wspólne różnym rzeczom, różnym zjawiskom, poszukiwanie na nie odpowiedzi i do tego jest potrzebne bezpieczeństwo i zaufanie. Dlatego też tutoring w pewnym sensie nie jest też formą sprawdzania wiedzy, to znaczy on sprawdza wiedzę, ale nie jest narzędziem, takim bezpośrednim, oceny, dlatego żeby móc się w coś zagłębić, żeby móc poeksplorować, otworzyć się. Tutoring też jest oparty na relacji mistrz – uczeń i wydaje mi się, że bardzo ważna w tutoring jest pewna kontynuacja. My czasem jesteśmy w tutoring skupieni na metodyce, a mi się wydaje, że też warto pytać w tutoring o treści, o to „co” i wydaje mi się, że dla mnie osobiście tutoring to jest też taka metoda, która stara się dochodzić do sedna pewnych spraw, ma tę odwagę myślenia, zadaje takie pytania, żeby pomóc też coś komuś zrozumieć.

Początki zainteresowania tutoringiem

Jedno z postawionych przeze mnie pytań badawczych koncentrowało się wokół początków zainteresowania respondentów formą edukacji spersonalizowaną, jaką jest tutoring. Interesowało mnie, w jakim kontekście poznali tę metodę pracy z podopiecznymi, od kogo (lub z jakich publikacji) się o niej dowiedzieli oraz jakie było ich pierwsze wrażenie z nią związane. Tutorzy-trenerzy opowiadali o tym, jak sami doświadczali tutoringów:

T1 (opowiadając o swoich doświadczeniach w pracy przy organizacji jednego z festiwali): [...] to było bardzo dla mnie ważne doświadczenie takiej przestrzeni edukacyjnej, gdzie ja spotkałem ludzi, których nazwałbym mianem swoich mistrzów, mentorów, więc chyba tak, początkiem były moje spotkania z osobami, które widziały mój potencjał i pomagały mi go dostrzec, wierzyły we mnie i wspierały mnie w rozwoju.

Rozmówca opowiadał o swoich doświadczeniach w roli dyrektora programowego jednego z organizowanych w Polsce festiwali oraz o tym, że kilka lat temu poproszono go o podzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem oraz zaangażowaniem w pracę z ludźmi:

T1: I też widziałem, że to jest taki moment, w którym ja mogę innych też wspierać, żeby taką, takie podejście do edukacji rozwijali i obudowali to umiejętnościami i wiedzą.

Do jednego z tutorów edukacja spersonalizowana „przyszła” jeszcze w trakcie studiów, co spotkało się z jego wielkim zainteresowaniem oraz zgłębianiem wiedzy z tym temacie:

T2: [...] ten temat mnie zainteresował bo też zawsze widziałem siebie w obszarze edukacji, ten temat edukacji mnie pasjonował [...].

Początki zainteresowania tutoringiem mogą również mieć swoje źródło w zainteresowaniu edukacją nieformalną. Jeden z tutorów-trenerów zajmował się rozwojem programów edukacyjnych. W rozmowie wspomniał o propozycji, jaką otrzymał – wzięcia udziału w Programie Liderzy, dzięki czemu będzie miał możliwość pracy z tutorem. Rozmówca opowiadał o swoich doświadczeniach z programu i tego, jak ważny i przełomowy był to etap w jego myśleniu o wspieraniu rozwoju:

T3: I dostałem tutorkę, z którą nie ułożyła mi się dobrze współpraca. Powiedziałbym, że to doświadczenie było dla mnie... oczywiście coś mi dało, było dla

mnie ciekawe, ale nie nawiązaliśmy dobrej relacji, tak? Natomiast to, co było dookoła tego programu, czyli inni tutorzy, zawartość merytoryczna była dla mnie ważna i przełomowa. Bardzo ważne było dla mnie takie doświadczenie, że ten program jest szczyt dla mnie jakby, że ja jestem tutaj tą osobą, która jest wspierana, że moje cele są ważne, że moje wartości są ważne i to było właśnie unikalne doświadczenie, wyjątkowe.

Tutor wspominał o swoim spotkaniu z profesorem Zbigniewem Pełczyńskim, który był pierwszym polskojęzycznym tutorem na Uniwersytecie w Oxfordzie:

T3: [...] miałem możliwość rozmów z profesorem Pełczyńskim i ja bardzo szukałem z nim kontaktu, rozmawiałem z nim i on mi poświęcał też swój czas, i to jest chyba rzeczywiście tak, że w tutoringach musi być ten podopieczny, który chce bardzo, prawda? No i to było dla mnie niesamowicie inspirujące, to było dla mnie ważne, przełomowe. I praktycznie... i potem dostałem taką propozycję, czy chciałbym aplikować jako tutor do tego programu i zaaplikowałem, i chyba zostałem razem z kolegą najmłodszym tutorem w tym programie.

Najbardziej wartościowe aspekty bycia tutorem-trenerem

Zebrany materiał badawczy miał również pomóc w znalezieniu odpowiedzi na pytanie, co respondenci cenią sobie najbardziej w roli tutora-trenera, czyli z jednej strony, co jest dla nich najbardziej wartościowe w pracy tutora, a z drugiej – co cenią najbardziej w pracy trenera, osoby, która przygotowuje przyszłych tutorów do pracy. Respondenci wskazywali na to, że szkolenia dają wspaniałą okazję do tego, aby się zatrzymać, zastanowić nad swoimi codziennymi działaniami:

T1: [...] rzecz, którą ja też bardzo lubię, to jest to, że... jak dobrze się zatrzymać i porozmawiać z innymi ludźmi, dzieląc się tym, co jest we mnie i słysząc o tym, co jest w nich, znowu, w określonym ukierunkowaniu merytorycznym czy rozwojowym, i również widzę jakby swoją rolę jako takiego opiekuna tej sytuacji [...].

Wskazywano również na możliwość dzielenia się podczas tutoriali swoimi pozatutorskimi zainteresowaniami, pasjami:

T2: [...] to, co sprawia mi najwięcej satysfakcji w tutoringach, co jest dla mnie najbardziej wartościowe, to jest właśnie dzielenie się w ramach tutoringów moimi pasjami pozatutorskimi, znaczy ja jestem też z pasji i wykształcenia filozofem, no i w sytuacji, kiedy trafiam na takie tematy albo stricte filozoficzne albo około filozoficzne i właśnie z podopiecznymi na ich temat rozmawiamy, to to sprawia mi najwięcej satysfakcji [...].

Wartościowym momentem w pracy trenera jest natomiast moment, kiedy uczestnicy szkolenia deklarują, że założenia tutoringów będą chcieli wykorzystać w swojej pracy w szkole czy w uczelni wyższej. Rozmówcy zwracali również uwagę na to, że dzięki pracy tutorskiej sami mogą się rozwijać, uczyć, dowiadywać czegoś nowego i poszerzać swoją wiedzę. Cenią sobie również w pracy kontakt z młodym człowiekiem i okazję na poznanie go:

T3: Poznawanie ludzi, to jest niesamowite, jak oni myślą, co dla nich jest ważne. Możliwość właśnie wspólnego myślenia, możliwość takich potyczek intelektualnych, możliwość uczestniczenia w takim procesie niesamowitego rozwoju [...]. Bardzo sobie cenię też w tutoringach to, że te relacje jakoś pozostają i tworzy się pewna taka sieć współpracy, z której potem można jakoś rozwijać ją, tak i... więc to jest znakomita praca.

Trudności w pracy tutora-trenera

Rozmówcy w trakcie wywiadów przywoływali bardzo pozytywne doświadczenia związane z prowadzeniem tutoriali oraz szkoleń dla przyszłych tutorów, jednak uważam, że wartościowe jest również przyjrzenie się trudnościom, jakie osoba będąca tutorem i trenerem napotyka w swojej pracy. Respondenci wskazali na kilka takich aspektów. Wśród nich pojawiła się kwestia, która nierozzerwalnie wiąże się z tutoringiem czy byciem trenerem – obie role są związane z pracą z ludźmi i wymagają od prowadzącego dużego zaangażowania:

T1: [...] pracujemy sobą, z całym dobrodziejstwem inwentarza, nie? I pracuję z ludźmi i to ma po prostu swoje obciążenia [...] jak człowiek jest taki trochę niezintegrowany, bez styku ze sobą to... znaczy nie człowiek – ja kiedy nie jestem zintegrowany, nie mam styku ze sobą, jestem... na przykład coś przechodzę i wpadam na salę czy na spotkanie bez uważności [...]. I wtedy wchodzi takie realizowanie programu bez styku z kolei z osobami, z którymi pracuję. I to zdarza się każdemu i myślę, że każdy tutor ma takie spotkanie, wiesz, spotkamy się porozmawiamy i było jakoś tak płytko, nie? I to jest normalne i to jest wyzwanie bycia, pracy w ten sposób [...].

W rozmowie pojawiła się również kwestia trudności związanych z odbiorem przez uczestników szkoleń treści programowych, pewna ich niechęć oraz podawanie wielu kwestii omawianych na szkoleniach w wątpliwość:

T2: Więc no właśnie to są te trudne momenty, kiedy często gdzieś tam się czasami trudno przebić przez różne przyzwyczajenia wykładowców, przez ich utarte sposoby myślenia, działania odnośnie do dydaktyki i to jest chyba największa

trudność, tak? – żeby właśnie się przebić przez taki pierwszy mur w sytuacji, kiedy ktoś jest nieprzekonany do tej metody.

Rozmówca podał również przykład trudności, z którą zmagają się w swojej pracy w roli tutora, w szkole, gdzie tutoring jest obowiązkowy dla wszystkich uczniów. Wskazuje on na to, że co prawda są uczniowie, którzy sami by się nie zgłosili do udziału w programie tutoringu, a dzięki temu, że jest on obligatoryjny, skorzystali na tym i pod koniec procesu byli zadowoleni z tego, że mieli możliwość w nim uczestniczyć. Jednak są również podopieczni, którzy nie skorzystali z tej możliwości i udział w tutorialach nie był dla nich wspierający rozwojowo:

T2: Więc taka trudność, z którą się obecnie zmagam, to są właśnie te 20% tych, którzy sami z siebie by się nie zgłosili i raczej nie czerpią z tego zbyt dużo.

Jeden z rozmówców wskazał również na obawy związane z pracą tutorską powiązane z obawą przed brakiem doświadczenia i z tym, czy okażemy się uczniom/studentom na tyle ciekawą osobą, abyśmy zostali wybrani przez nich do prowadzenia procesu tutorskiego. Obawy te zostały nazwane przez rozmówcę niepewnościami:

T3: Pierwsza to jest takie „no nie mam tej praktyki, nie przeprowadziłem iluś tam procesów” albo właśnie że „nie dostałem tego feedbacku, nie wiem, co jest moją mocną stroną, nie złapałem swojego stylu tutorskiego”. Bardzo ważne jest też to, żeby złapać ten swój styl tutorski, czyli coś, co jest spójne ze mną, jak ja pracuję, co robię itd. To jest niepewność. Druga rzecz, kolejna niepewność to jest taka, „jak ja zafunkcjonuję na takim otwartym rynku tutorskim”, prawda? Że ludzie się czasem boją, będzie iluś tam tutorów – „mnie wybiorą?”. Ludziom brakuje takiej wiary, że mój obszar zainteresowań, moja osobowość, moje kompetencje mogą kogoś przyciągnąć, prawda? Żeby się tutaj stawać kimś dobrym, żeby się doskonalić. Kolejna rzecz to jest taka niepewność związana z tym, co ja mogę na tutoring, prawda? Widzimy, czasem ludzie mówią, jakby oni chcieli, żeby ten tutoring to było takie jakby wszystko przerobić w tym tutoring, takie w ogóle megakorepetycje, przygotowanie do egzaminu, nadrobienie wszystkich braków, tylko że w tutoring nie o to chodzi. Czyli taka niepewność wynikająca z tego, czy ja jestem w stanie znaleźć te osiem takich najważniejszych pojęć czy lekcji, którymi chcę kogoś obdarzyć, czyli taka, powiedziałbym, obawa przed dobrze rozumianą autorskością i taką uczciwością w tym [...].

Podczas prowadzonych badań zależało mi na znalezieniu odpowiedzi na pytanie, czy można mówić o pewnej bazie wiedzy, umiejętności i zasobów osobowych, które są pożądane, gdy mowa o pełnieniu tej roli i pracy zgodne z założeniami edukacji spersonalizowanej. Zapytałam rozmówców o to, czy według

nich istnieje taki konstrukt jak „idealna sylwetka tutora”. Jeden z rozmówców wymienił cechy, które dobrze jest mieć, będąc tutorem (uwaga, słuchanie drugiej osoby, odwaga, pokora), jednak podkreślił również, że ucieka od poszukiwań związanych z określeniem typu „tutor idealny”:

T1: Ja uciekam przed tym, przyznam szczerze, dlatego, że uważam, że nie ma takiej idealnej sylwetki tutorskiej [...] wydaje mi się, że ta umiejętność skoncentrowania się na studencie jest dość ważna. Że ja trochę zostawiam już siebie, chociaż pracuję sobą, to koncentruję się na tej osobie, jestem jej ciekawy, słucham jej, i to jest uniwersalne, ta umiejętność, taka uwaga i słuchanie drugiej osoby, nie? To, że ja potrafię wychwycić, czego ta osoba potrzebuje w danym momencie, czy ona potrzebuje więcej takiego wzmocnienia, dotyczącego nie wiem... takiego poczucia pewności siebie, czy też potrzebuje więcej treningu, korekty konkretnej, i pokazania rzeczy do zmiany, do poprawy, to są dwa różne kierunki dotyczące obszaru udzielania informacji zwrotnej, które źle zaadresowane mogą osłabić albo wzmocnić, bo ta silna korekta dla osoby poszukującej pewności siebie będzie demotywująca, nie? A to wzmocnianie osoby szukającej ukierunkowania i twardego treningu to poklepywanie po ramieniu, to jest „halo, ja nie za to płacę tutaj”. I albo może być takie poczucie osiadnięcia na laurach i też będzie demotywujące [...] wydaje mi się, że określona osoba może się sprawdzać w pracy z określonymi osobami, tak też może być, nie? Że osoby, które wchodzi w jakąś dziedzinę i poruszają się z małym poczuciem bezpieczeństwa w niej, będą garnać do określonych tutorów i tuterek, a osoby zaawansowane mogą wybierać kogoś, kto będzie dla nich takim ostrym sparing-partnerem, nie? [...] Natomiast warto, żeby tutor wiedział, że to na przykład to jest osoba, która lepiej żeby popracowała z kim innym niż ze mną w danym momencie, bo ja być może nie dam jej tego, czego ona potrzebuje. I to jest wydaje mi się też, to, co mówię teraz, taki element pokory...? Że nie jestem alfą i omegą, nie muszę wiedzieć wszystkiego i nie muszę być dla wszystkich. [...] I to jest coś, wydaje mi się, że to jest po prostu, wiesz, że bez wielkich słów to można sprowadzić do tego, że „dobrze myśl o swoim studencie”. I o sobie. Po prostu. [...] Myślę też, że cierpliwość jest niesłychanie ważna. [...] No myślę też, że odwaga jest ważna, obok tego, nie? Odwaga to jest to, że ja mam gotowość stawania wyzwani i że to, że odwaga mi się łączy z nadzieją. Już mówię takimi słowami takich rzeczy, ale nadzieja to jest to, że ja wierzę, że ktoś się może rozwijać, wierzę, że... że... że można popełnić błąd, wstać, przyjrzeć się temu i to też będzie dobre, ale dwa – mam taką nadzieję na to, że ktoś wobec wyzwania, wiesz, jak już będzie czas, żeby wyskoczyć z gniazda, to poleci.

Zwrócono również uwagę na sposób prowadzenia tutoriali – umiejętność zadawania pytań, udzielania informacji zwrotnej, słuchania podopiecznego oraz dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem w umiejętny sposób. Ważne dla roz-

mówców były również wartości, którymi tutor kieruje się w swojej pracy, wiara w młodego człowieka, przekonanie, że może on coś w swoim życiu osiągnąć, rozwinąć drzemiący w nim potencjał. Podkreślano również wagę pojęcia jakim jest charakterystyczne dla tutoringu wspólne myślenie:

T2: No myślę, że tak, dałoby się stworzyć takie kluczowe kompetencje, które byśmy widzieli u tutora. [...] kwestia chociażby zadawania pytań i sposobu zadawania pytań, umiejętność zadawania pytań, znaczy, że tutor, jego jednym z głównych narzędzi to są pytania, także tutaj umiejętność operowania nimi, niepodawania wiedzy na tacy, ale wydobywania jej ze studentów, skłaniania ich do przemyśleń, do myślenia, do wyciągania wniosków, no to jest, myślę, ta podstawowa, no nie wiem, chociażby umiejętność dawania informacji zwrotnej, czyli jak zmotywować, krytykując trochę, tak? Bo zazwyczaj krytyka gdzieś tam wycofuje i podcina skrzydła, a jak tutaj wskazać na jakieś braki, dać jakieś wskazówki, ale jednocześnie zmotywować, dać tę informację zwrotną. To jest chociażby kolejna taka uniwersalna kompetencja tutora. No na pewno kwestia słuchania, tak? [...] umiejętność takiego dobrego dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, to gdzieś tam w moich wypowiedziach chyba jakoś się przewija, ale to też jest rzecz, którą moim zdaniem trzeba potrafić, tak? No bo tutor to nie jest coach, który tylko pyta, który również się dzieli, ale tutor powinien się dzielić w sposób taki umiętny, tak? [...] Więc to są myślę takie elementy umiętnego przekazywania wiedzy, dzielenia się doświadczeniem, takiego dawania coś od siebie.

T3: Tutor po łacinie to jest opiekun czyli wydaje mi się, że tutor to jest ktoś, kto opiekuje się, co znaczy opiekuje – że ma jakąś wizję tego, czym jest jakieś dobro dla jakiejś osoby i oczywiście dobro, czym jest też wolność, czym jest prawda, czym jest piękno, czyli te klasyczne wartości i stara się tę osobę prowadzić do tego, wspólnie z nią to odkrywać. [...] Mnie się trochę wydaje, jak pytasz trochę o rolę tutora, to takie trzy rzeczy mi się składają na tutora. Pierwsza to są wartości, które dla niego są ważne, prawda? I te wartości powinny być jednak mocno akademickie, czyli ja jestem przywiązany do tej klasycznej triady – prawda, dobro, piękno. Oczywiście to nie znaczy, że ktoś może być ich właścicielem, one zawsze nas trochę przerastają, i zawsze jesteśmy trochę uzurpatorami, prawda? Tych wartości. Kolejna, czyli to są właśnie wartości, jakaś wiara w człowieka, tak? Bardzo ważna wartość dla mnie tutorska to jest taka długomyślność [...], czyli taka wiara i nadzieja, że ktoś może osiągnąć ten swój rozwój, prawda? Że jego potencjał może się rozwinąć. Potem drugi obszar to jest wiedza merytoryczna. I tutaj jednak... to jest dla mnie ważne i ja osobiście cierpię po prostu, widząc pewną ignorancję, szczególnie jeżeli chodzi o takie klasyczne założenia czy filozofii, czy w ogóle wizji człowieka. [...] pomoc w myśleniu, kiedy jest takie wspólne myślenie w grupie, czyli to dla mnie jest esencją tutoringu, to jest

wspólne myślenie, w tym się zawiera wolność, szacunek, to jeśli to się dzieje na szkoleniach z tutoring, to jest dla mnie ważne.

Korzyści z tutoring dla tutora

Tak jak wspomniałam powyżej, nie tylko tutee czerpie korzyści z brania udziału w procesie tutoring. Osobą, która może zyskać na udziale w tutorialach, jest również sam tutor. Poprzez przygotowywanie się do spotkań i pomoc podopiecznemu w procesie samorozwoju, sam aktualizuje i weryfikuje swoją wiedzę, jednocześnie ją poszerzając, rozwija swoje umiejętności komunikacyjne, a dzięki zindywidualizowanemu podejściu ma szansę na lepsze poznanie swoich uczniów/studentów. Moi rozmówcy zwrócili uwagę również na inne korzyści z pełnienia roli tutora, którymi są: rozwój osobisty/duchowy tutora, możliwość dobrego poznania swoich podopiecznych. Podczas wywiadów została poruszona również kwestia wypalenia zawodowego nauczycieli i tutoring jako remedium na to zjawisko:

T1: [...] dosyć dużo już mówiłem o tym rozwoju osobistym, nie? [...] niektórzy by powiedzieli rozwojem duchowym, niektórzy osobistym, własnym, no to jest niezaprzeczalne, nie? Dwa to jest realny kontakt ze studentem, że ja poznaję studenta z jego marzeniami, jego oporami, z tym w jaki sposób on się uczy i pracuje, wydaje mi się, że to jest z punktu widzenia takiego... że to jest po prostu zrozumienie mojego klienta, że... osoby, dla której ja jestem trochę, której ja służę. Żeby ją zrozumieć, żeby być z nią w styku i wtedy ja jestem w stanie dostosowywać swój sposób pracy do tych osób, z którymi ja pracuję.

T2: No to takie bycie blisko studentów, to myślę, że jest główna korzyść, tak? No bo póki nie mamy tej okazji „jeden na jeden”, żeby zapytać, „ale co ty o tym tak naprawdę sądzisz”, tak? No to nie wiemy, nie mamy tej innej perspektywy, tak? Znaczący mamy takie swoje okulary, przez które patrzymy, a dzięki temu, że patrzymy jeszcze z perspektywy studenta, widzimy jego opinie, no to możemy te okulary zmienić, tę rzeczywistość wokół nas zobaczyć. Na pewno to jest też taka motywacja do rozwijania różnych tematów naukowych i to też widzę po sobie, że też... ja szczególnie, ale myślę, że nawet utytułowani profesorowie nie są alfą i omegą i gdzieś tam ich wiedza jest ograniczona, i kiedy jesteśmy otwarci na zainteresowania, no to trafiamy na jakieś obszary, na których trochę mniej się znamy, albo którymi gdzieś tam dawniej się interesowaliśmy, a teraz już mniej, i to jest taka super okazja, żeby sobie to odświeżyć. Czasami gdzieś tam popadam w coś takiego, że niby przygotowuję się do spotkania, daję jakiś temat, no i nagle wsiąkam na dwie godziny, czytając w ogóle na ten temat, tak? No i dwie, trzy godziny przygotowuję się do spotkania, ale nie jest to dla mnie przygotowanie do spotkania, ale okazja do jakiejś... poszerzenia swojej wiedzy,

do przemyślenia jakiegoś tematu, który być może mi wcześniej dzwonił, ale no nie zgłębiłem go dokładnie, a dziś mnie wciągnął i mogłem to sobie jakoś przemyśleć przed spotkaniem [...], więc to jest też niewątpliwa korzyść dla tutora, takie poszerzenie swoich zainteresowań, jakichś pasji, wiedzy naukowej.

T3: No... to, co mi bardzo pomaga w myśleniu o tym, to jest jakaś refleksja nad tym, kim jest człowiek i co mu jakby daje szczęście, czymś takim jest na pewno poczucie przynależności, że ja przynależę do jakiegoś miejsca, robię coś ważnego, że jestem potrzebny, jestem pomocny i wydaje mi się, że dla mnie osobiście niezwykłą wartością w tutoringiu jest to, że jak mam te relacje ze studentami, to czynię to miejsce, właśnie czynię, że oni przynależą do tego miejsca, ja przynależę do tego miejsca, czyli są jakieś więzi. A to bardzo daje poczucie takiego szczęścia, tożsamości, spełnienia, prawda? Pewnej siły. Jeśli mam taką jedną czy dwie takie relacje, prawda? To też bardzo mocno pomaga mi przeciwdziałać takiemu wypaleniu, no bo skąd się bierze często wypalenie, jest dużo źródeł tego, ale że praca traci sens dla nas. Przychodzę na zajęcia z grupą, $\frac{3}{4}$ tej grupy nie wiem... nie wiadomo po co jest tutaj, na tutoringiu mam zupełnie inną sytuację, prawda? To jest właśnie to, to jest trochę ta wisienka na torcie mojej pracy. I co bym powiedział jeszcze, to jest takie cieszenie się witalnością, prawda? Młodością. Dlaczego tutorzy szukają najbardziej utalentowanych studentów? Bo wiedzą, że się od nich mogą dużo nauczyć, może coś fajnego pójść, potrzebują bodźców pewnych do rozwoju, ciekawych pytań, nowego poszukiwania i to też jest, powiedziałbym, to jest taki trochę sekret witalności, tak? Myślenia, że szukam najlepszych studentów, żeby trochę tej energii brać od nich, rozmawiać i to, więc to mi się wydaje, są takie niezwykle korzyści.

Wnioski

Przeprowadzone badania pozwoliły mi na przyjrzenie się temu, jak przez osoby będące tutorami i trenerami kształcącymi przyszłych tutorów postrzegany jest tutoring, jak go definiują. Dowiedziałam się również, jakie były początki ich zainteresowania tutoringiem – co sprawiło, że zdecydowali się na implementację założeń tej formy edukacji spersonalizowanej w swojej codziennej pracy. Dzięki rozmowom mogłam poznać nie tylko to, co jest dla nich najbardziej wartościowe w pracy trenera i tutora, ale również jakie trudności napotykają oni w swojej codziennej pracy z podopiecznymi oraz z osobami biorącymi udział w szkoleniach. Istotnym aspektem było również dowiedzenie się, jakie kroki w zakresie dalszego rozwoju chcą podjąć tutorzy-trenerzy oraz jakie korzyści z pracy tutorskiej może czerpać sam tutor. Dzięki wywiadom pojawiła się możliwość uzupełnienia obecnego w literaturze „banku kompetencji tutora” o nowe zagadnienia. Przeprowadzone badania pozwoliły na wgląd w problematykę, jaką jest

pełnienie roli tutora, nauczyciela pracującego w nurcie edukacji spersonalizowanej, osoby, która jest pełna pasji do wykonywanego przez siebie zawodu, która z radością stwarza dla swoich uczniów/studentów najbardziej optymalne do rozwoju i zaistnienia procesu uczenia się i samorozwoju środowisko. Przeprowadzone rozmowy ukazały, jak niezwykle wymagająca, ale również rozwijająca jest praca tutora oraz przybliżyły korzyści płynące z wyboru takiego sposobu pracy dydaktycznej ze swoimi podopiecznymi, oraz ukazały wagę relacji, która w kontekście tutoringu jest nie do przecenienia. W trakcie wywiadów dało się odczuć, że tutorzy-trenerzy to osoby z pasją, z misją, potrafiące uchwycić potencjał człowieka, będące na niego uważnym, będące doradcą, facylitatorem i mistrzem jednocześnie.

Podsumowanie

Tutoring jest metodą pracy z podopiecznym, która pozwala na pełen rozwój jego potencjału. Tutor, jako jeden z podmiotów występujących w procesie, jest niedyrektywnym opiekunem i przewodnikiem po tym procesie. Wydaje się, że tutoring to metoda, która może być odpowiedzią na zmianę paradygmatyczną „from teaching to learning” oraz na postulaty „student-centered learning”, szansą na zindywidualizowaną i spersonalizowaną edukację na każdym poziomie szkolnictwa. Tutoring pozwala na osobowe podejście do ucznia/studenta, poznanie go oraz prawdziwe zaopiekowanie się jego rozwojem przy jednoczesnym zachowaniu odpowiedzialności samego podopiecznego za jego wzrastanie, uczenie się, rozwijanie umiejętności i poszerzanie zdobytej wiedzy. W tych wszystkich procesach nie może jednak zabraknąć osoby stojącej trochę z boku, ale trzymającej nad nimi pieczę – uważnego, cierpliwego i otwartego na drugiego człowieka tutora, osoby pełnej pasji, niedyrektywnego doradcy i facylitatora.

Bibliografia

- Barr R.B. i Tagg J. (1995). From Teaching to Learning – A New Paradigm for Undergraduate Education. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 27, 13–23.
- Bauman T. (1998). O możliwości zastosowania metod jakościowych w badaniach pedagogicznych. W: T. Pilch (red.), *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Ciechowska M. (2018). Podstawy badań jakościowych w pedagogice. W: M. Ciechowska i M. Szymańska (red.), *Wybrane metody jakościowe w badaniach pedagogicznych*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ingatianium.

- Czekierda P. (2015). Czym jest tutoring?. W: P. Czekierda, B. Fingas i M. Szala (red.), *Tutoring. Teoria, praktyka, studia przypadków*. Kraków: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
- Dziedziczak-Foltyn A. (2020). Tutoring, coaching, mentoring w edukacji wyższej – potrzeba instytucjonalizacji metod i profesjonalizacji kompetencji. W: I. Maciejowska i A. Sajdak-Burska (red.), *Rozwijanie kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich. Wybrane praktyki*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Dziedziczak-Foltyn A., Karpińska-Musiał B. i Sarnat-Ciastko A. (red.) (2020). *Tutoring drogą do doskonałości akademickiej. Percepcja i implementacja personalizacji kształcenia w polskim szkolnictwie wyższym w latach 2014–2019*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Gębska M. (2012). Profil kompetencyjny tutora. W: M. Taraszkiewicz (red.), *Tutoring akademicki. Przegląd zagadnień*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie.
- Gudkova S. (2012). Wywiad w badaniach jakościowych. W: D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Karpińska-Musiał B. (2016). *Edukacja spersonalizowana w uniwersytecie*. Kraków: Wydawnictwo LIBRON.
- Klus-Stańska D. (2009). Polska rzeczywistość dydaktyczna – paradygmatyczny taniec św. Wita. W: L. Hurło, D. Klus-Stańska i M. Łojko (red.), *Paradygmaty współczesnej dydaktyki*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Miński R. (2017). Wywiad pogłębiony jako technika badawcza. Możliwości wykorzystania IDI w badaniach ewaluacyjnych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 13, 3, 30–51.
- Polak K. (2004). Modele nauczania i możliwości ich wykorzystania w dydaktyce akademickiej. W: D. Skulicz (red.), *W poszukiwaniu modelu dydaktyki akademickiej*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Rogers C. (2002). *O stawianiu się osobą*. Tłum. M. Karpiński. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Sajdak A. (2013). *Paradygmaty kształcenia studentów i wspierania rozwoju nauczycieli akademickich*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Szala M. (2015). Praca tutorska i proces stawiania się tutorem. W: P. Czekierda, B. Fingas i M. Szala (red.), *Tutoring. Teoria, praktyka, studia przypadków*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer SA.
- Wach A. (2019). *Stawianie się nauczycielem akademickim. W kierunku wspierania uczenia się poprzez refleksyjną praktykę*. Poznań: Wydawnictwo Kontekst.