

Marcin Kaczmarek

TUTORING, COACHING, MENTORING W PRACY AKADEMICKIEJ

TUTORING, COACHING, MENTORING IN ACADEMIC TEACHING

Instytut Rachunkowości, Uniwersytet Szczeciński
ul. Adama Mickiewicza 64, 71-101 Szczecin, e-mail: Marcin.Kaczmarek@wneiz.pl

Summary. The article presents the idea of coaching and tutoring as a method of building the relation between didactic workers and the students, with the effects of evoking in the latter the interest in the studies by introducing new cooperation styles. The article also reviews the training methods successfully used in business practice, developed to motivate the employees, managers or enterprise owners to better work on the increase of their professional competencies. Adaptation of academies to business environment reality may positively influence the quality of education and increase the knowledge how to successfully compete for new students. The examples show the polish academies use the presented practices and it does have impact on their attractiveness.

Słowa kluczowe: coaching, mentoring, szkolnictwo wyższe, tutoring.

Key words: coaching, high education, mentoring, tutoring.

WSTĘP

Szkolnictwo wyższe w Polsce ma bogate tradycje, lecz coraz wyraźniej uwidaczniają się wady, wskazujące na potrzebę głębokiej reformy. Zdaniem autora jedną z ważniejszych wad uczelni wyższych jest niesatysfakcjonujący poziom oraz metody nauczania. Dotyczy to przede wszystkim tych uczelni niepaństwowych, w których głównym kryterium naboru studentów jest zysk, a nie poziom wiedzy. Dotyczy to też sposobu przekazywania i egzekwowana wiedzy na studiach wyższych. Bardzo często bowiem studenci nie są przygotowani ani do pracy w zawodzie ani do odnalezienia się na rynku pracy. Młodzi ludzie otrzymują wiedzę, która okazuje się niepotrzebna lub z której nie potrafią skorzystać. Często absolwenci szkół wyższych duże trudności z przyswajaniem wiedzy, która jest niezbędna do realizacji późniejszych obowiązków zawodowych (Wady szkolnictwa wyższego 2012)

Na rynku absolwentów szkół wyższych panuje nadpodaż, gdyż coraz więcej osób zdobywa tytuł magistra, który w wyniku takiej strategii kształcenia bardzo się zdevaluował. Dzieje się tak, ponieważ w większości przypadków studenci nie nabywają na studiach umiejętności powiązania zdobytej wiedzy z pracą zawodową.

W kontekście reformy szkolnictwa wyższego wiele mówi się na temat przydatności zdobytej wiedzy poprzez współpracę z firmami za pomocą staży, projektów badawczych, praktyk studenckich. Dzięki temu podmioty gospodarcze będą miały możliwość bardziej efektywnego naboru pracowników wśród studentów.

Kolejnym problemem szkolnictwa wyższego, a nawet całego systemu kształcenia w Polsce jest problem sensu studiowania, czyli tego, czy warto mieć wyższe wykształcenie. W Polsce brakuje logicznego uzasadnienia potrzeby zdobywania wyższego wykształcenia.

Profesor Mirosław Zdanowski, prezes Stowarzyszenia Rektorów i założycieli uczelni niepaństwowych, rektor Akademii Finansów w Warszawie (Goc 2012) uważa wręcz, że może to oznaczać katastrofę dla szkolnictwa wyższego w Polsce. Jego zdaniem, jeszcze kilkanaście lat temu panowało przekonanie, że dobre wykształcenie zapewnia lepsze perspektywy zawodowe. Obecna sytuacja na rynku pracy nie zachęca do podejmowania studiów – maturzyści wolą od razu szukać pracy. Uczelnie odczuwają te nastroje już teraz, a ich kumulacja, ze skutkami prognozowanego niżu demograficznego, może oznaczać zapaść szkolnictwa wyższego w Polsce.

Analiza rynku pracy i szkolnictwa wyższego wskazuje na dynamicznie zmieniające się otoczenie oraz potrzeby rozwijającej się gospodarki. Wymusza to większą konkurencją między uczelniami w związku z koniecznością ciągłego podnoszenia jakości kształcenia, aby móc sprostać współczesnemu wyzwaniu kreowania liderów. Zdaniem autora tylko także uczelnie mają szansę na „sukces edukacyjny”, który polega m.in. na „[...] uwolnieniu drzemiących w każdym człowieku możliwości i ukrytej głęboko wiedzy” (Goc 2012). Jednym ze sposobów na sprostania temu wyzwaniu jest zmiana sposobu podejścia do studentów poprzez wprowadzenie form tutoringu, coachingu oraz mentoringu, które miałyby za zadanie wspierać i dynamizować proces kształcenia.

Celem publikacji jest przedstawienie tutoringu, coachingu i mentoringu jako metod tworzenia więzi między pracownikami dydaktycznymi i studentami, generujących powodujących u tych drugich chęć do zdobywania wiedzy na poziomie akademickim.

MATERIAŁ I METODY

Artykuł jest syntetyczną prezentacją studiów przypadków na przykładzie wybranych uczelni krajowych i zagranicznych, w których są wdrażane lub stosowane tutoring, coaching i mentoring. Opracowanie zostało napisane na podstawie dostępnych publikacji oraz źródeł internetowych.

ISTOTA TUTORINGU I COACHINGU AKADEMICKIEGO

Na polskich uczelniach znana jest co prawda idea bliskiej współpracy między nauczycielem a studentem w celu rozwijanie i talentów studenta, ale ogranicza się ona do założeń teoretycznych (Tutoring akademicki 2013). Zajęciami, podczas których mistrz ma bezpośredni kontakt ze studentem, są seminaria magisterskie lub dyplomowe.

Geneza tutoringu sięga czasów starożytnych (Tutoring akademicki 2013). Na przykład Platon miał zwyczaj zabierać swoich uczniów na długie spacery, w trakcie których następowała wzajemna wymiana myśli miały miejsce, intelektualne inspiracje i uczenie się dyscypliny myślenia. Poprzez prowadzone rozmowy i snute refleksje uczniowie poznawali swoich możliwości intelektualne, poznawali arkana sztuki dyskusji i retoryki.

Tutoring akademicki we współczesnej wersji nawiązuje do tej idei. Kładzie nacisk na to, co jest w edukacji najważniejsze, a mianowicie na spotkanie ludzi w drodze rozwoju. Tutor to osoba o bogatym doświadczeniu zawodowym, życiowym, obdarzona charyzmą i darzona autorytetem. To przyjaciel w rozwoju studenta, w jego drodze budowania własnych kompe-

tencji zawodowych bądź życiowych. Ponadto dobry tutor posiada umiejętności diagnostyczne, tj. potrafi oszacować potencjał studenta i zaplanować (zaproponować) właściwą dla niego ścieżkę rozwoju. Dlatego narzędziami pracy tutora są, między innymi, techniki coachingu, czyli nieinwazyjnego wywierania wpływu, udzielania niezbędnej pomocy i wsparcia w celu pełnego odkrycia i realizacji potencjału studenta.

Koniecznym czynnikiem tego procesu jest poznanie podopiecznego, rozpoznanie jego potencjału, zdolności i talentów oraz zaplanowanie rozwoju zgodnie z postawionym celem. Szczególnym celem tutoringów akademickich jest szukanie talentów naukowych i wspieranie szczególnie uzdolnionych studentów, zainteresowanych w perspektywie karierą akademicką.

Tutoring jest indywidualnym spotkaniem z nauczycielem akademickim, w czasie którego tutor rozpoznaje potencjał studenta i wspiera go w realizacji ustalonego celu. W przypadku tutoringów na wyższej uczelni jest to na ogół doskonalenie umiejętności akademickich, w szczególności dyskusyjnego, pisania tekstów, prezentacji wiedzy i opracowywania materiałów w formie eseju naukowego, wykorzystywanego w późniejszym czasie w pracy dyplomowej lub publikacji czy prezentacji podczas konferencji.

Spotkania (zwane tutorialami) odbywają się w grupach do 3 studentów, co umożliwia nawiązanie bardziej osobistych relacji, indywidualizowanie kontaktu i pomocy, a także większą aktywność studentów i ich wgląd we własny proces uczenia się.

Wymienione techniki coachingowe polegają na udzielaniu pomocy rozwojowej osobie tego potrzebującej przez trenera (ang. *coach*). Ma to na celu samodzielne opanowanie bądź doskonalenie określonej umiejętności zawodowej i / lub życiowej. Istotnym elementem tej metody jest partnerska relacja i wzajemne zaufanie trenera i ucznia. Coaching jest bardzo skutecznym narzędziem wspomagającym efektywne uczenie się. Dzięki zastosowaniu metody coachingu student odnajduje własną ścieżkę, aby zrealizować ważny dla niego cel, i uczy się wykorzystywać swój potencjał (Grodzki i Allen 2005).

Tutor, realizując cele tutoringów akademickich pracuje metodami coacha, stosuje charakterystyczne techniki coachingu (takie jak: aktywne słuchanie, zadawanie odpowiednich pytań, inspirowanie do pracy nad własną misją i wizją działania). Jest to najbardziej skuteczny sposób wywierania właściwego, konstruktywnego wpływu na rozwój prowadzenia osoby do samodzielności, zgodnie z ustalonym celem.

Uważa się, że tutoring akademicki może przynieść 4 konkretne korzyści uczelni, która zdecyduje się na stosowanie tej metody:

- umacnia podmiotowe traktowanie studentów i zapewnia wysoką jakość kształcenia;
- umacnia system wyłaniania oraz kształtowania młodych elit;
- umacnia proces wprowadzania studentów w świat wartości i kultury;
- umacnia wspólnotę tutorów – nauczycieli akademickich oraz umożliwia ścieżkę rozwoju zawodowego tutorów (Tutoring akademicki 2012).

PRZYKŁADY TUTORINGU AKADEMICKIEGO NA ŚWIECIE I W POLSCE

Uniwersytet w Oksfordzie jest sztandarowym ośrodkiem wykorzystującym system tutoringów jako podstawę całego procesu nauczania (Konopelska 2013). W Oksfordzie i Cambridge tutoriali stanowią integralną część kształcenia studentów. Praca studenta odbywa

się w ramach udziału w wykładach, pracy własnej oraz pracy w tutorialach, przy czym to, co się dzieje w tutorialach, jest efektem pracy własnej i wiedzy zdobytej na wykładach. Uczelnia ma własną strukturę organizacyjną, a ponadto składa się z kolegów. Organizacja tutoriali spoczywa na kolegiach. W każdym kolegium jest zazwyczaj dwóch lub trzech tutorów, którzy prowadzą całą grupę studiującą dany przedmiot. W obrębie jednego przedmiotu realizowanych jest zazwyczaj od 8 do 12 spotkań z tutorem, podczas których student przygotowuje się z działu, z którego później będzie egzaminowany. Aby tutorial był skuteczny i dobry, student musi się samodzielnie do niego przygotować. Sam tutorial jest ukoronowaniem pracy studenta; jego wynikiem w naukach humanistycznych jest esej, a w naukach ścisłych – zestawy zadań. Zarówno zestaw zadań, jak i esej, z jednej strony pokazuje czy podstawowe umiejętności student już opanował, z drugiej strony otwiera drogę do dalszego dialogu.

Organizacja tutoringu może polegać na spotkaniach w układzie jeden profesor – jeden student, chociaż częściej spotyka się wariant: 2, 3 studentów i 1 prowadzący. Tutorial rozpoczyna się od zaprezentowania przez studenta własnej pracy. Student przychodzi z gotowym pomysłem, problemem i to stanowi punkt wyjścia do dalszej pracy z tutorem. Na spotkaniach zadaniem tutora jest zwrócenie uwagi studenta na ewentualne kwestie, które przeoczył lub na błędy, które popełnił. Najczęściej jednak rozmowa dotyczy aspektów, które student przyjął za oczywiste, a oczywiste nie są. Sama idea tutoriali kładzie większy nacisk na wykształcenie umiejętności myślenia, analizowania, argumentowania, niż na samo przekazywanie wiedzy. Należy jednakże podkreślić, że wiedza jest niezbędna do zaprezentowania swojego stanowiska.

Rozwiązywanie problemu studenta odbywa się także w czasie ogólnej dyskusji z pozostałymi obecnymi osobami, co służy wymianie doświadczeń. Praktyki Uniwersytetu Oksfordzkiego wskazują, że grupa 2–3 studentów jest optymalna, aby prowadzić rzeczową dyskusję.

Zgodnie z organizacją pracy na Uniwersytecie w Oksfordzie tutoriali rozpoczynają się już w pierwszym tygodniu roku akademickiego i trwają przez cały okres studiów. Model kształcenia zakłada, że student jest w stanie wykonać znaczną część pracy samodzielnie. Często temat tutorialu jest oderwany od aktualnego wykładu lub treści przedmiotu. Studenci samodzielnie pogłębiają swoją wiedzę na podstawie listy lektur. Tutoring charakteryzuje się intensywną pracą, dlatego w Oksfordzie i Cambridge biblioteki otwarte są 24 godziny na dobę.

W systemie kształcenia na wspomnianych wyżej uczelniach tutoriali nie podlegają zaliczeniu. Bardzo niewielu studentów nie zdaje egzaminów, a niemal wszystkie osoby, które podchodzą do egzaminu końcowego, zdają go. Znaczenie ma tylko ocena. W systemie oksfordzkim niemożliwe jest, aby 80% studentów nie zdało egzaminu. Świadczyłyby to o zaburzeniu relacji między studentem a nauczycielem. Bliski kontakt tutora ze studentem pozwala bowiem na dosyć szybkie wychwytywanie obszarów, w których pojawiają się problemy. Zdarza się natomiast, że osoby nieradzące sobie z określonymi wymaganiami proszone są o zmianę uczelni, co może być dla studenta trudne do przyjęcia, lecz w konsekwencji zapobiega późniejszej frustracji.

Tutor odgrywa bardzo ważną rolę w procesie kształcenia ze względu na bliską współpracę ze studentem na zasadzie uczeń – mistrz. Jest to mistrz, którego uczeń musi zaak-

ceptować, obdarzyć zaufaniem, szacunkiem. Uniwersytet Oksfordzki przygotowuje tutorów do tej formy zajęć. Jak wspomniano powyżej, zajęcia mają bardzo wysoki poziom. Niektórzy tutorzy są niezwykle wymagający. Według opinii polskich słuchaczy tej uczelni „[...] byli oczywiście osoby, które opuszczały tutoriale ze łzami w oczach. [...] Jeśli coś zostało źle zrobione, należy to poprawić. [...] Zderzenie z bardzo konstruktywną, bardzo rzeczową krytyką kolejny i kolejny raz może być bardzo ciężkim przeżyciem. Tutorzy byli niezwykle wymagający, ale zawsze traktowali nas jak partnerów. [...] Było to zaufanie, które nas motywowało i powodowało, że darzyliśmy ich ogromnym szacunkiem i nie wyobrażaliśmy sobie, że można ich zawieść. Mieliśmy pełną świadomość, że brak przygotowania z naszej strony, to zmarnowana okazja do pracy z wielkimi umysłami” (Szala 2012, http://tutoring.edu.pl/tutoring_oxfordzki_szala, dostęp dn. 1.10.2012 r.).

Metoda tutoringu jest także stosowana w Szwecji, poczynając od przedszkola. Na poziomie uniwersyteckim tutor jest do dyspozycji studenta praktycznie 24 godziny na dobę. Gros spotkań odbywa się w gabinecie czy biurze tutora. Student ma też prywatny numer telefonu tutora i często spotyka się z nim poza murami uczelni. Jeden ze studentów wspomina, że „[...] zdarzało się, że braliśmy książki, notatki i szliśmy do ogrodu czy kawiarni” (Szala 2012, http://tutoring.edu.pl/tutoring_oxfordzki_szala, dostęp dn. 1.10.2012 r.).

W niektórych uczelniach w Stanach Zjednoczonych istnieją szczególne wymagania wobec osób pragnących zostać tutorami (Szala 2012). Wykładowca, chcąc być tutorem, oprócz wypełnienia szczegółowej ankiety, doskonalili swój warsztat u starszego tutora. Dopiero pozytywna ocena starszego tutora jest przepustką do dalszej samodzielnej pracy.

Przykładem wykorzystania tutoringu w polskim szkolnictwie wyższym jest Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej (TWP) w Warszawie przez tutoring akademicki należy rozumieć ustrukturalizowany proces wzajemnej współpracy tutora i studenta, nakierowany na integralny (czyli obejmujący wiedzę, umiejętności i postawy) rozwój podopiecznego, ze szczególnym uwzględnieniem jego rozwoju naukowego i osiągnięciem kompetencji akademickich (Tutoring akademicki. Biuro Kolegium 2012).

Tutoring jest realizowany przez nauczyciela akademickiego (tutora), podczas spotkań (tutoriali), które się odbywają co najmniej 4 razy w semestrze, w grupie do 3 studentów. Każdy student może uczestniczyć w kilku tutorialach. Decyzję o przyjęciu studenta na tutorialę podejmuje tutor. Efektem wspólnej pracy jest esej napisany przez studenta, który może zostać opublikowany w Bibliotece Esejów.

Na podstawie dokumentacji tutoringu, przekazanej przez tutora do właściwego dziekana, student otrzymuje wpis do suplementu do dyplomu oraz certyfikat ukończenia tutoriali.

Tutorialie odbywają się w czasie godzin przeznaczonych na konsultacje ze studentami (dyżurów) lub w innych terminach ustalonych ze studentami. Rekrutacja studentów na tutorialę odbywa się co roku na początku każdego semestru. Rekrutację organizuje dziekanat we współpracy z działem marketingu. Dokumentacja dotycząca tutoriali jest dostępna w dziekanatach. Po zakończeniu tutoriali dokumentacja zostaje przekazana do działu nauczania w celu przygotowania wpisu do suplementu do dyplomu.

MENTORING JAKO FORMA WSPARCIA MŁODSZYCH PRACOWNIKÓW AKADEMICKICH

Wydaje się, że większość ludzi odczuwała bądź wciąż odczuwa w swoim życiu brak mentora. Duża część osób, choć jest tego świadoma, nie podejmuje kroków związanych z jego odnalezieniem. Jeśli nawet uda się przypadkowo spotkać taką osobę, to najczęściej szansa na trwały mentoring nie zostaje wykorzystana. Potencjalnych mentorów można spotkać w różnych okolicznościach, takich jak seminaria akademickie, konferencje, a także na wykładach, warsztatach, w pracy *etc.* Jednak wówczas relacja mistrz i uczeń ma często charakter efemeryczny, przypadkowy, niesprzyjający wszechstronnemu rozwojowi. Człowiek potrzebuje mistrza, który pomoże mu wydobyć wiedzę ukrytą, rozwinąć kompetencje społeczne i osobiste oraz uświadomić kierunek, w którym zechce podążać. Biorąc pod uwagę specyfikę relacji mistrz i uczeń, wydaje się, że strategia mentoringu najszerzej mogłaby być stosowana w szkolnictwie. Jej zinstytucjonalizowanie i postawienie tej idei w centralnym miejscu edukacji mogłoby doprowadzić do zwrotu w jakości kształcenia. Wprowadzenie mentoringu byłoby związane ze zmianą sposobu funkcjonowania polityki oświatowej. Bariera finansowa, choć niewątpliwie istnieje, nie stanowi tak dużego problemu jak mentalność i świadomość decydentów i realizatorów polityki oświatowej.

Mentoring jest strategią, która przyczynia się do zaangażowania i poprawy jakości życia. Jest to możliwe dzięki krystalizacji celów, koncentracji działań na priorytetach i świadomej orientacji na samorealizację. Umożliwia to refleksyjne i pełne motywacji uświadomienie sobie wpływu na własne życie. Jest to szczególnie ważne w kontekście strategii mentoringu w edukacji na poziomach gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym i wyższym, gdyż bardzo istotne jest systemowe zwiększenie skłonności młodych ludzi do refleksji nad własnym życiem i kierunkiem jego rozwoju. Odpowiednia implementacja strategii mentoringu pomogłaby młodzieży znaleźć czas oraz motywację do zajęcia się świadomym rozwojem oraz własną przyszłością (Karwala 2009).

Celem mentoringu jest stymulowanie osobistego rozwoju i samoświadomości danej osoby do momentu osiągnięcia przez nią poziomu skutecznego przywództwa¹. W chwili ukończenia programu mentorskiego osoba w nim uczestnicząca powinna być świadoma swoich możliwości i gotowa do stawienia czoła ewentualnym ograniczeniom; powinna cechować się wiarą w siebie i posiadać wiedzę wystarczającą do reagowania na sytuacje, w których jej współpracownicy nie wykorzystują w pełni swoich możliwości. Umiejętności osoby uczestniczącej w programie powinny znajdować się w centrum uwagi oraz być jasno określone.

RODZAJE MENTORINGU

Wyróżnia się 3 formy mentoringu, które zasadniczo wpływają na jego model. Najczęściej spotykaną formą jest mentoring tradycyjny, w którym istnieje więź: jeden mentor i jed-

¹ W centrum sesji mentorskiej stoi mentor, którego zadaniem jest stawianie pytań i zapobieganie ewentualnym nieistotnym rozmowom. Poprzez starannie dobrane pytania zachęca on twórczo, odpowiednio do sytuacji, do rozwiązań problemów. Dość często osoby na wyższych stanowiskach kierowniczych potrzebują kogoś godnego zaufania, kogoś, kogo postrzegają jako wykwalifikowanego powiernika. W takich okolicznościach dobrym rozwiązaniem byłoby zatrudnienie mentora (Jernbeck 2012).

nego *protégé*. Spotykany jest też mentoring grupowy, w którym mentor współpracuje jednocześnie z 2 lub 3 osobami jednocześnie. Przybiera on często charakter konserwatorium, a jego zaletami są lepsza orientacja na rozwój kompetencji społecznych i większa różnorodnością. Coraz częściej tradycyjna forma mentoringu jest wspierana lub zastępowana przez e-mentoring (*electronic mentoring, online mentoring, cybermentoring*) – Szala (2012).

Ta forma mentoringu rozwija się bardzo dynamicznie dzięki narzędziom i usługom coraz lepiej dostosowanym do potrzeb zdalnej pracy oraz komunikacji. Rosnąca popularność wynika z dużego komfortu i łatwości nawiązywania nowych kontaktów i ich utrzymywania. Nie są bowiem konieczne bezpośrednie spotkania, brakuje ograniczeń geograficznych i czasowych, a wiele kwestii można omówić, wykorzystując pocztę elektroniczną lub komunikatory, co ma także związek z niskimi kosztami; cechuje mentoring zdecydowanie większą elastyczność niż tradycyjnych spotkań. Zasoby skodyfikowanej wiedzy można umieszczać na specjalnych edukacyjnych platformach, które mogą być wykorzystane w każdej chwili i w każdym miejscu. E-mentoring jest otwartą formą kształcenia, co czyni ją dobrym rozwiązaniem alternatywnym w stosunku do metod tradycyjnych.

KTO MOŻE BYĆ MENTOREM?

Profesjonalny program mentorski oznacza, że odpowiednio wybrany specjalista z dużym doświadczeniem, jako osoba godna zaufania, gotów jest nieść pomoc. Jest on jednocześnie skłonny dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem podczas rozmów prowadzonych na zasadzie partnerskiej. Jest empatyczny, zainteresowany sposobem myślenia, odczuwania i działania innych. Dobry mentor jest skłonny pominąć aspiracje związane z własnym, osobistym rozwojem i systematycznie zajmować się potrzebami i rozwijaniem umiejętności innych osób lub potrafi łączyć te działania (Jernbeck 2012).

Do cech dobrego mentora zalicza się również stanie z tyłu, zachęcanie do dialogu i umiejętność poszukiwania zdolności w innych.

Stanie z tyłu wyraża się w pracy z zespołem, w którym występuje wyraźny duch pracy zespołowej, gdy mentor chętnie i rozmyślnie proponuje pomoc tylko w słuchaniu i zadawaniu pytań. Pomoc ta powinna pobudzać do samodzielnego poszukiwania odpowiedzi na pytania i podsuwać rozwiązania problemów, zachęcać do dialogu poprzez odpowiednie prowadzenie rozmowy, dyskusji, ukierunkowywać na umiejętność prowadzenia dialogu i dyskusji na podstawie postawionych tez. Mentor także umiejętnie poszukuje zdolności, nad którymi powinny pracować osoby uczestniczące w programie. Powinien mieć świadomość, czego one pragną i w konsekwencji stawiać cele i mobilizować je do ich realizowania. Poszukiwanie nowej wiedzy rozpoczyna się w momencie, gdy osoba, z którą mentor pracuje zaczyna formułować własne pytania. Do tego momentu zadają pytania do mentora.

PROPOZYCJA WDROŻENIA TUTORINGU I MENTORINGU NA UNIWESYTECIE SZCZECIŃSKIM

Na Uniwersytecie Szczecińskim nie nastąpiło zaadaptowanie metod tutoringów i mentoringów w sposób zinstytucjonalizowany. Są to więc metody, które mogą być wdrażane przez

poszczególne komórki organizacyjne (katedry, instytuty) w sposób pilotażowy. Podejmując próbę zaproponowania takiego wdrożenia w Instytucie Rachunkowości, należałoby zdefiniować zasady współpracy ze studentami (tutoring) oraz pracownikami (mentoring). W przypadku studentów tutoringiem można połączyć seminaria oraz praktyki. Studenci piszący prace dyplomowe, magisterskie nt. przedsiębiorstwa dzięki intensywnej współpracy z prowadzącym, kontaktującym się z przedsiębiorstwem, mogliby zrealizować badania, którymi przedsiębiorstwa będą zainteresowane. Inaczej mówiąc: dzięki współpracy pracowników przedsiębiorstwa, uczelni, i studentów można wykonać zleczone badania naukowe, które będą korzystne dla każdej ze stron. Efektem będzie opracowanie (esej), które będzie stanowiło wkład do pracy dyplomowej studenta, materiał badawczy dla opiekuna oraz informację dla przedsiębiorstwa. Inny wymiar współpracy to zmiana terminu praktyk. Nie będą się one odbywały w jednym miesiącu w roku lecz przez cały rok. Taka forma współpracy daje wiele korzyści. Współpraca wymaga kontaktu pracowników uczelni z podmiotami, które oferują praktyki studentom, co niewątpliwie zwiększa znaczenie praktyk, które nabiorą innego charakteru. Dzięki takiej organizacji współpracy będą mieli pracownicy uczelni stały kontakt z podmiotami gospodarczymi, co może przełożyć się na innego rodzaju współpracę. Studenci zainteresowani taką współpracą, która wymagać będzie dużo większego zaangażowania w pracę, szybciej osiąga dojrzałość społeczną, ucząc się rozwiązywania problemów w przedsiębiorstwach, co będzie również procentowało potrzebą zdobywania wiedzy, czyli studiowania.

Zdaniem autora przedstawiony model tutoringu może ułatwić studentom rozpoczęcie praktyki zawodowej, ponieważ niewątpliwie pojawi się inna relacja między przedsiębiorcami a nimi.

Autor publikacji proponuje wprowadzenie seminariów dla asystentów oraz adiunktów, podczas których można byłoby podyskutować na tematy, którymi zajmują się pracownicy Instytutu. Tego typu spotkania, odbywające się regularnie, jako element obowiązków pracownika, oprócz konsultacji dla studentów i realizacji zajęć dydaktycznych, zdecydowanie podniosłyby wydajność i jakość pracy naukowej. Seminaria prowadzone przez profesorów czy we własnym gronie byłyby ważnym miejscem wymiany myśli i poglądów, a także ich interpretacji.

PODSUMOWANIE

W artykule przedstawiono metody treningowe wykorzystywane z powodzeniem w praktyce gospodarczej w celu motywowania pracowników, kierowników, właścicieli podmiotów do jeszcze lepszej pracy nad sobą. Dostosowanie uczelni wyższych do otoczenia biznesowego może poprawić jakość kształcenia, podnieść poziom wiedzy, co w konsekwencji będzie argumentem w konkurencji o studenta. Przykłady wskazują, że polskie uczelnie wyższe stosują scharakteryzowane metody, co przekłada się na zainteresowanie studiami.

PIŚMIENNICTWO

Goc A. 2012. Doktorzy z habilitacją za kierownice autobusów, *Gazeta.pl*, Kraków z 5.08.2012 r.

Grodzki L., Allen W. 2005. *The business and practice of coaching*. Washington D.C., W.W. Norton & Comany, 3.

-
- Jernbeck M.** 2012. Vägen till framgång med en mentor, <http://www.mentor-international.com/>, dostęp dn. 1.10.2012 r.
- Karwala S.** 2009. Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty. Nowy Sącz, Wyższa Szkoła Biznesu, 110.
- Konopelska J.** 2012. Rozmowa z Marcinem Szalą, http://www.wsptwp.eu/download/siroz/tutoring_oxfordzki_2013.pdf, dostęp dn. 1.10.2012 r.
- Szala M.** 2012. Tutoring oksfordzki. Szkoła Tutorów, Collegium Wratislaviense sp. z o.o., http://tutoring.edu.pl/tutoring_oxfordzki_szala, dostęp dn. 1.10.2012 r.
- Tutoring akademicki 2012.** Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, http://www.wsptwp.eu/download/siroz/tutoring_akademicki_2013.pdf, dostęp dn. 1.10.2012 r.
- Tutoring akademicki, Biuro Kolegium 2012.** Tutoring Akademicki, Kolegium Tutorów, <http://www.tutoring.pl/programy/zrealizowane/tutoring-akademicki-zrealizowane>, dostęp dn. 1.10.2012 r.
- Wady szkolnictwa wyższego 2012.** Dolnośląska Akademia, <http://www.dolnoslaskaakademia.pl/wady-szkolnictwa-wyzszego.html>, dostęp dn. 1.10.2012 r.

