

## Felieton # 2 - Mentoring a coaching

W poprzednim felietonie przedstawiłem mentoring, zarysowałem jego historię i źródła. Pokazałem, że nie jest to nowa „moda”, ale też nie jest to „nowa” metoda – jest to przypominana obecnie metoda o sprawdzonej skuteczności.

Wiele osób słysząc o mentoringu pyta o odniesienie do bardziej im znanego coachingu. **Czym się te metody różnią, a może w czym są podobne?**

Wspólna część różnych definicji coachingu wskazuje na to, że jest to planowy i systematyczny proces, którego rezultatami są: „rozwój umiejętności”, „przyspieszenie tempa rozwoju i polepszenie efektów działania”, „efektywne osiąganie wyznaczonych celów”, „inspiracja”, „umiejętność korzystania ze swoich naturalnych umiejętności”.

Czytając definicje, czy raczej opisy obu metod, znajdujemy wiele podobieństw – i tak rzeczywiście jest. Wszak obie dotyczą rozwoju osoby będącej podmiotem procesu – Klienta, obie są formą pracy „jeden-na-jeden”, obie korzystają z podobnych narzędzi.

### Czym zatem każda z nich jest?

Zobrazuję to porównując rozwój osoby (Klienta tego procesu) do marszu ku ustalonemu / wybranemu celowi.

**Coach** jest towarzyszem idącym krok „za” wędrowcem. Przyjmuje za pewnik, że Klient ma wszystkie zasoby potrzebne do osiągnięcia celu. Towarzyszy mu wspierając w określeniu przez Klienta celu wędrowki, zadaje istotne pytania o cel główny i cele „po drodze”, o wybory drogi, o możliwe tych wyborów konsekwencje, o odczucia wędrowca. Jest towarzyszem odzwierciedlającym Klientowi to, co się dzieje i dzielącym się obserwacjami wynikającymi z bycia świadkiem procesu „wędrowki”. Coach nie może być dyrektywny, ma pobudzać do myślenia zadając pytania i skupiać Klienta na osiągnięciu celów.

**Mentor** towarzyszy wędrowcowi idąc „obok”, niekiedy nieco „przed”, a czasem też „za”. Obie strony procesu przyjmują, że mentee nie ma całości wiedzy i doświadczenia koniecznego dla osiągnięcia celu. Dlatego mentee wyraża gotowość na poznanie doświadczenia mentora z własnych „wędrowek”, a także oczekuje od mentora wskazania wartościowych źródeł wiedzy (książki, publikacje, ważne dla procesu osoby). Mentor, podobnie jak coach, zadaje wiele pytań budujących samodzielność myślenia, ale nie uchyla się od udzielania odpowiedzi na pytania mentee. Zawsze jednak dba, aby wszelkie wybory i decyzje były podejmowane samodzielnie przez niego. Może ostrzegać przed niebezpieczeństwami związanymi z tymi wyborami, ale nie może

zakazywać, ani nakazywać. Powinien wspierać rozwój zawodowy, ale też zwracać uwagę na wartości i zasady, jakie są istotne w danym obszarze.

Pokazałem różnice obu ról i funkcji. Warto pokazać też **istotne cechy wspólne**:

- CEL – w obu metodach jest zawsze celem określonym przez Klienta, nigdy coacha czy mentora. Ich rola ogranicza się do pomocy w określeniu celu tak, aby był istotny dla Klienta i wsparciu w jego sformułowaniu.
- SZACUNEK – obaj (coach i mentor) odnoszą się z szacunkiem do osoby Klienta, uznając autonomię jej/jego wyborów i decyzji. Obaj stwarzają środowisko (działając nieco innymi metodami) sprzyjające dokonaniu właściwego wyboru, przy czym tę „właściwość” wyborów określa sam Klient.
- POKORA – dla coacha wynika z przyjęcia założenia, że Klient ma wszystkie zasoby potrzebne do osiągnięcia celu. Pokora mentora wynika z paradygmatu „moje doświadczenia mają być inspiracją dla mentee, może z nich korzystać, ale też nie muszą być najlepsze dla niego/niej”.
- DBAŁOŚĆ O DOBRO KLIENTA – sensem działania coacha i mentora jest tylko jedno: sukces Klienta na drodze do jego własnego celu. Obaj są odpowiedzialni za stworzenie dla Klienta bezpiecznego środowiska, w którym Klient szczerze i otwarcie dzieli się swoimi pomysłami, ale także wątpliwościami, problemami.

## Jak wybrać – według jakich kryteriów?

Wybór metody – coaching czy mentoring - zależy od wielu, bardzo różnorodnych czynników. Oto tylko kilka z nich:

- OSOBA KLIENTA – czy lubi sama dochodzić do wniosków, czy też raczej prosi o bycie sparing-partnerem w analizach i myśleniu, a może najlepiej uczy się gdy dostaje podpowiedzi i pokazanie innego punktu widzenia,
- CEL całego procesu – czy celem jest przede wszystkim rozwój samodzielności myślowej, czy raczej szybkie opanowanie tajników nowej roli,
- SYTUACJA – mentoring będzie preferowany, gdy osoba nie ma koniecznej wiedzy i doświadczenia, a jest ono konieczne w nowej roli, nowych obszarach odpowiedzialności, po awansie na nowe stanowisko; coaching zaś - gdy osoba napotyka nowe wyzwania, pragnie zredefiniować swoje priorytety zawodowe czy osobiste.

Jak z tego krótkiego zestawienia widać wybór nie zawsze jest oczywisty, choć kryteria są dość klarowne.

# TALENTY JAK NA DŁONI



Znaczącą pomocą dla coacha i mentora są raporty Extended DISC: „Ja jako coach” i „Ja jako mentor”, pomagające zidentyfikować naturalny styl zachowania i świadomie budować swoje kwalifikacje zawodowe i relację z Klientem.



Do usłyszenia, zapraszam do kolejnych spotkań.

Tomasz Wański  
Mentor - Konsultant – Trener  
Certyfikowany Konsultant Extended DISC®