Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

DOI: 10.17951/l/2018.16.1-2.253-271

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. XVI, 1-2 SECTIO L 2018

Wydział Muzyki Uniwersytetu Rzeszowskiego

Maciej Gallas

Relacja mistrz – uczeń: coaching czy mentoring?

Master-Student Relations, coaching or mentoring

Wstęp

Poniższy tekst piszę głównie na podstawie moich osobistych doświadczeń zawodowych – pracy wykładowcy akademickiego i nauczyciela szkoły muzycznej II stopnia, pedagoga wokalistyki. Refleksję nad modelem własnej pracy uzupełniam o obserwację stylu działania moich koleżanek i kolegów „po fachu". Postaram się rozszerzyć ujęcie tematu tak, aby wywód stał się uniwersalny i opisywał sposób działania „pedagoga muzycznego przedmiotu artystycznego". W moich rozważaniach uwzględnię okres począwszy od nauki w szkole muzycznej, poprzez studia wyższe, kończąc na kursach mistrzowskich i roztaczaniu opieki artystycznej nad zawodowym muzykiem.

Relację „mistrz – uczeń" zamierzam poddać analizie i poszukać w niej elementów stycznych z ideami mentoringu oraz coachingu. Rozumienie obu koncepcji rozwojowych wywiodę z psychologii biznesu. Czytelnik może w pierwszej chwili wyrazić zdziwienie faktem, że do opisu metodyki nauczania muzycznego przedmiotu artystycznego zamierzam zastosować tak odległą gałąź wiedzy. Moje podejście wypływa jednak z przekonania o możliwości rozwijania pedagogiki artystycznej w nowych kierunkach oraz efektywnego asymilowania ciekawych idei wywodzących się z różnych, nawet na pozór odległych kierunków. Zamierzam

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

spojrzeć na nauczanie muzyki okiem psychologa biznesu, oczekując uzyskania ciekawych rezultatów, mających praktyczne zastosowanie, przydatnych naukowo. Sprawdzę, w jaki sposób pedagog muzycznego przedmiotu artystycznego mógłby stosować elementy mentoringu i coachingu w swojej pracy. A może już je intuicyjnie stosuje, nie mając pełnej świadomości, że poszczególne metody pracy są uniwersalne i funkcjonują również w psychologii biznesu? Postawię więc sobie pytania: czy relacja ucznia z nauczycielem bardziej odpowiada realizacji idei mentoringu, czy raczej coachingu, a może jest połączeniem obydwu? Jaka jest dynamika takiej relacji? Jak wygląda jej stopniowa modyfikacja w toku pracy nauczyciela z wychowankiem? Jakie są zalety i wady stosowania obu idei w odpowiednich okresach nauczania?

Artykuł z założenia przedstawia zagadnienie w sposób wstępny i informacyjny. Stawia sobie za cel propagowanie innego spojrzenia oraz zachęcenie do wzbogacenia dotychczasowego katalogu metod współdziałania. Ma za zadanie inspirować do zgłębiania idei oraz dalszego eksplorowania poruszonych tematów.

Mistrz – uczeń

Powszechnie zwykło się określać relację zawiązującą się pomiędzy nauczycielem przedmiotu artystycznego a jego wychowankiem jako relację typu mistrz – uczeń. Konstrukcja takiej relacji wynika oczywiście z uwarunkowań historycznych – tradycji zdobywania zawodu rzemieślniczego w terminie u mistrza. Mistrz był wzorem do naśladowania, jedynym dostarczycielem wiedzy oraz instruktorem sposobu realizowania umiejętności. Poza wiedzą fachową wychowanek uczył się również stylu pracy, podejścia do życia, przejmował elementy systemu wartości i sposobów działania. Taki system zdobywania zawodu funkcjonował z powodzeniem w przeszłości i pozwalał wyedukować pokolenia muzyków: sprawnych rzemieślników, a czasem nawet genialnych wirtuozów. Jego głównym atutem była efektywność, wynikająca przede wszystkim z intensywności, ustawiczności procesu oraz zawężenia obszaru nauczania (skupieniu się na jak najdoskonalszym i najdokładniejszym opanowaniu niewielkiego wycinka wiedzy i umiejętności). Porównując wskazane wyżej aspekty edukacji ze współczesną praktyką, należy zauważyć, że młodzi ludzie odbierają obecnie o wiele bardziej wszechstronne wykształcenie i uzyskują wysoki poziom wiedzy w zakresie wielu dziedzin. Uczą się zagadnień, które niejednokrotnie leżą poza obszarem ich zainteresowań, przeznaczając na to zadanie czas i wysiłek. Kontakt z pedagogiem (mistrzem) jest rzadszy, bardziej formalny i powierzchowny.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

Nauczanie muzyki wraz z upływem stuleci uległo stopniowemu przeorganizowaniu: zostało rozdzielone na poszczególne przedmioty oraz zinstytucjonalizowane. Kolejne przeobrażenia i modyfikacje doprowadziły do uformowania obecnego systemu edukacji artystycznej, w którym muzyk kształcony jest w kilku szkołach i przez wielu nauczycieli. Wśród osób prowadzących zajęcia dydaktyczne jest oczywiście pedagog przedmiotu głównego (instrumentu lub śpiewu), który ma szansę przez określony czas pełnić rolę mistrza. Omawiana relacja zawiązuje się i kształtuje stopniowo, samoistnie, gdy nauczyciel góruje nad wychowankiem poziomem wiedzy i umiejętności merytorycznych, doświadczenia artystycznego i – szerzej rzecz ujmując – życiowego. Ale nie każdy „dobry nauczyciel" może osiągnąć status „mistrza". Jest on zarezerwowany tylko dla jednostek obdarzonych charyzmą, łączących wysoki poziom kompetencji merytorycznych z umiejętnością zbudowania osobistego autorytetu.

Definicje

Studiując literaturę przedmiotu, przekonałem się, że zagadnienia leżące w obszarze moich rozważań jawią się nieostro – natrafiłem na szereg rozbieżności w zakresie definiowania pojęć i zjawisk. Zorientowałem się, że poszczególni autorzy rozumieją interesujące mnie terminy w subtelnie różny sposób[1]. Rozbieżności wynikają zapewne z faktu, że obie koncepcje są żywe, rozwijane na bieżąco przez różne osoby, instytucje oraz ośrodki badawcze. W następujący sposób pisze o tym zagadnieniu doświadczony, zawodowy coach:

> „[…] w różnych szkołach nauczyłem się coachingu. Poznałem wielu wybitnych trenerów, nauczycieli, mistrzów coachingu. Przyznano mi certyfikaty i dyplomy, a także licencje. Czasem jedno podejście przeczyło drugiemu, a czasem szkoły i wykładowcy rywalizowali ze sobą […]"[2].

Poniżej przedstawiam definicje pojęć, które moim zdaniem najtrafniej oddają istotę poszczególnych idei:

Mentoring[3] jest działaniem polegającym na wspieraniu drugiej osoby w zdobywaniu i przekształcaniu wiedzy, sposobu funkcjonowania lub myślenia. Termin

[1] O tym mankamencie raportuje również M. Sidor-Rządkowska, *Przegląd współczesnych definicji mentoringu*, [w:] *Mentoring. Teoria, praktyka, studia przypadków*, red. M. Sidor-Rządkowska, Warszawa 2014, s. 17-18.

[2] M. Bennewicz, *Coaching Tao*, Warszawa 2010, s. 23.

[3] Przegląd definicji [w:] *Mentoring. Teoria…*, s. 18.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

określa również rodzaj relacji tworzącej się pomiędzy dwiema osobami, której celem jest nauka, kierunkowanie rozwoju, wskazywanie drogi, umożliwienie przepływu doświadczeń. Mentor stanowi wzór do naśladowania dla osoby młodszej, mniej doświadczonej; wywiera wpływ szczególnie w początkowym etapie kariery zawodowej. Poprzez mentoring wychowanek[4] zdobywa nie tylko wiedzę oraz umiejętności, ale niejako rosnąc pod okiem mentora, stopniowo przejmuje jego system wartości, sposób działania, styl bycia itd. Definiowany termin wywodzi się od imienia postaci z mitologii greckiej. Mitologiczny Mentor był opiekunem Telemacha, syna Odyseusza; sprawował nad nim opiekę podczas wieloletniej nieobecności ojca. Był jego wychowawcą, nauczycielem i doradcą.

Coaching[5] (z ang. trenowanie) jest to działanie polegające na kierunkowaniu i wspieraniu rozwoju osobistego zmierzającego do podniesienia jakości wykonywania określonych czynności lub zadań. Polega na motywowaniu do podnoszenia sprawności i doskonałości działania poprzez wywołanie refleksji nad sposobem jego realizacji. Coach pracuje z klientem indywidualnym lub grupą osób (coaching zespołowy). Klient (klienci) może zarówno zainicjować coaching (odczuwać potrzebę takiego rodzaju współdziałania[6]), jak również może zostać poddany tej procedurze pod wpływem sugestii (nacisku) przełożonego. Pierwsza ewentualność jest psychologicznie korzystniejsza i efektywniejsza ze względu na wartość motywacji wewnętrznej i brak negatywnego wpływu będącego następstwem działania pod presją. Coach nie musi reprezentować tak wysokiego poziomu umiejętności fachowych, jaki zamierza osiągnąć jego podopieczny. Jego zadaniem jest natomiast facylitacja – ułatwianie drugiej osobie nauki oraz poszukiwania możliwości doskonalenia. Reasumując: potrzeba coachingu zachodzi wtedy, gdy osoba mu poddana posiada już niezbędny zasób umiejętności i wiedzy, lecz nie potrafi zastosować ich tak, aby osiągnąć wymagany lub oczekiwany poziom działania. Coach nie prezentuje gotowych recept, lecz inspiruje do rozwoju i naprowadza

[4] W języku angielskim *mentee.*

[5] Por.: E. Parsloe, *Coaching i mentoring*, przeł. I. Morżoł, Warszawa 2000, s.10-11; R. Panfil, *Coaching uzdolnionego gracza*, Wrocław 2007, s. 11. Na temat coachingu i mentoringu zob. też m.in.: R. Hargrove, *Mistrzowski coaching*, przeł. I. Podsiadło, Kraków 2006; S. Jarmuż, T. Witkowski, *Podręcznik trenera*, Wrocław 2004; H. Law, S. Ireland, Z. Hussain, *Psychologia coachingu*, przeł. G. Skoczylas, Warszawa 2010; D. Megginson, D. Clutterbuck, B. Garvey, P. Stokes, R. Garrett-Harris, *Mentoring w działaniu*, przeł. A. Sawicka- Chrapkowicz, Poznań 2008; E. Parsloe, M. Wray, *Trener i mentor. Udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*, przeł. W. Biliński, Warszawa 2008; W. F. Szymczak, T. Wański, *Profesjonalni trenerzy czyli jak planować i osiągać długofalowe rezultaty*, Sopot 2010; S. Thorpe, J. Clifford, *Podręcznik coachingu*, przeł. A. Sawicka-Chrapkowicz, Poznań 2011.

[6] Dotyczy to np. kadry managerskiej lub specjalistów wykonujących wolne zawody.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

na rozwiązania. Ułatwia dotarcie do wewnętrznego potencjału człowieka i umożliwia jego pełniejsze wykorzystanie.

Coaching jest procesem etapowym[7]: na początku określane są przez obie strony podstawowe założenia, takie jak: okres trwania, harmonogram spotkań, zakres oddziaływania, obowiązki stron; to swoisty kontrakt[8]. Następnym, kluczowym elementem procesu jest wyznaczenie celu – potrzeby rozwojowej[9]; następnie – podział drogi zmierzającej do jego osiągnięcia na mniejsze odcinki. Kolejny etap pracy to uzgodnienie planu działania, który powinien zawierać: „deklarację celów, środków służących ich osiągnięciu, harmonogram podejmowanych czynności oraz czytelny opis współpracy trenera i podopiecznego"[10]. Włączenie *coachee*[11] do procesu konstruowania takiego planu wyzwala jego inicjatywę, wzmaga zaangażowanie oraz włącza go w odpowiedzialność za jakość przeprowadzanej zmiany. Kolej na rozpoczęcie właściwych sesji: główną metodą pracy trenera jest analiza sposobu działania osoby coachowanej[12]. Obserwacja klienta przebiega w czasie wykonywania przez niego zadań zawodowych. Może się to odbywać zarówno w warunkach realnych, jak i w sztucznie stworzonych (symulowanych). Następny etap – to omówienie sposobu realizacji obserwowanych działań. Istotną metodą pracy coacha jest rejestrowanie (nagrywanie) poczynań podopiecznego. Po omówieniu, wzbogaconym wspólnym oglądaniem przykładów, coach inspiruje swojego klienta do sformułowania samooceny. Działa niczym zwierciadło: pomaga podopiecznemu oglądać własny obraz i wyciągnąć wnioski z działania. Poprzez umiejętne zadawanie pytań strony stopniowo dochodzą do ustalenia, co w działaniu klienta jest nieefektywne, niedoskonałe lub warte poprawy[13]. Ważne na tym etapie pracy jest, aby to sam klient określił mankamenty swojego funkcjonowania – coach nie powinien formułować krytycznej oceny! Natomiast do jego zadań należy umiejętne ukierunkowanie procesu tak, aby umożliwić klientowi dostrzeżenie ewentualnych mankamentów swojego działania i sformułowanie opinii na ten temat. I w tym punkcie istotne jest merytoryczne przygotowanie coacha do pracy z osobą poruszającą się w zakresie określonej

[7] Por. Panfil, *op. cit*., s. 14-15.

[8] Por. Parsloe, *op. cit*., s. 39.

[9] Typowo i doskonale określony cel w coachingu powinien być: rozwijający, wymierny, osiągalny, trafny, umiejscowiony w czasie (z jęz. ang.: stretching, measurable, archievable, relevant, time-scaled: akronim SMART) według *ibid*., s. 41.

[10] R. Luecke, *Coaching i mentoring. Jak rozwijać największe talenty i osiągać lepsze wyniki*, przeł. K. Dryńska, Warszawa 2006, s. 64.

[11] Z języka angielskiego osoba poddana coachingowi, klient coacha.

[12] Por. Luecke, *op. cit*., s. 32-33.

[13] Por. Parsloe, *op. cit*., s. 30.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

dziedziny zawodowej. W toku dalszego postępowania opisana powyżej procedura zostaje powtarzana, co stopniowo prowadzi do eliminacji niedoskonałości i poprawy jakości wykonywania kolejnych zadań, aż do osiągnięcia oczekiwanego rezultatu lub do wyczerpania czasu przeznaczonego na coaching. Etapem kończącym proces będzie określenie i podsumowanie jego wyników (sesja kontrolna)[14].

Podobieństwa

Naczelnym dążeniem obu koncepcji jest podniesienie kompetencji i doprowadzenie do rozwoju osoby lub grupy. W swojej metodologii posiadają szereg cech podobnych. Kolejno je opisując i stopniowo odchodząc od spojrzenia czysto biznesowego, podejmę próbę transkrybowania ich na obszar pedagogiki oraz przedstawienia specyfiki ich funkcjonowania w procesie dydaktycznym.

Obydwie koncepcje wymagają określenia celu – potrzeby rozwojowej. Cel musi być wyznaczony możliwie konkretnie i szczegółowo. Musi być realny, możliwy do osiągnięcia. Zaplanowanie poziomu osiągnięć nieco „na wyrost" umożliwia podopiecznemu pokonywanie własnych słabości i przełamywanie ograniczeń. Wymusza intensywność pracy i pozwala *summa summarum* dojść dalej, osiągnąć lepsze rezultaty. Gdy jednak ambitny cel po wielu latach starań nie zostaje osiągnięty, może wywołać rozczarowanie, frustrację czy apatię. Rozważmy koncepcję odwrotną: gdy zaplanowany cel jest z założenia mało ambitny (nie stanowi prawdziwego wyzwania), to obniżona zostaje intensywność bodźców prorozwojowych i co za tym idzie, ogólny poziom rozwoju jest niższy. Wniosek płynący z powyższych dywagacji jest następujący: należy z ogromną wnikliwością i rozwagą wyznaczać cele swoim wychowankom tak, aby były zarówno adekwatne do ich aspiracji i możliwości, jak i maksymalnie spełniały swoje prorozwojowe zadania. Cel powinien również pozostawać w zgodzie z wewnętrznymi przekonaniami i systemem wartości. Gdy w tym zakresie pojawi się dysonans, prawdziwe pokłady możliwości i skuteczności działania nigdy nie zostaną przez ucznia uruchomione. Można powiedzieć, że bez prawdziwej, niezachwianej wiary w możliwość realizacji celu jego osiągnięcie będzie znacznie utrudnione. Po sformułowaniu finalnego celu, osiągnięcie którego jest często znacznie odsunięte w czasie, należy określić cele pośrednie. Będą one zdobywane krótkoterminowo i umożliwią stopniowe podążanie w założonym kierunku. Kolejnym niezbędnym działaniem będzie uzyskanie umiejętności: „[…] całkowitego skupienia się

[14] Por. Luecke, *op. cit*., s. 78-81.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

na wyznaczonym celu, jak i gotowości do poświęcenia czasu oraz systematyczności i metodycznego podejścia”[15].

Obydwie omawiane metody bazują na poszukiwaniu oraz stosowaniu kreatywnych i spersonalizowanych rozwiązań. Proces musi być „skrojony na miarę” potrzeb rozwojowych i możliwości podopiecznego. Wiąże się to ze stosowaniem nieszablonowych metod pracy i nierutynowego podejścia do drugiego człowieka. Warunki zewnętrzne oraz okoliczności są tak wymodelowane, aby w zaplanowany sposób wpływały na rozwój podopiecznego. Mentor/coach zachęca do śmiałego eksperymentowania, odważnego wstępowania w obszar nieznanych umiejętności, aby podopieczny mógł stopniowo rozpoznać swoje możliwości rozwojowe i zdobywać nowe kompetencje.

Wiodącą formą realizacji obu koncepcji będą przede wszystkim działania praktyczne, stanowiące istotę działalności artystycznej. Staną się one kluczowym czynnikiem rozwojowym i spowodują przyrost kompetencji wykonawczych.

Obydwie koncepcje bazują na mechanizmie sprzężenia zwrotnego[16]. Udzielanie informacji zwrotnej o jakości wykonywania działania staje się punktem wyjścia do stopniowego wyzbywania się mankamentów i doskonalenia kompetencji wykonawczych. Należy zaznaczyć, że informacja zwrotna musi być sformułowana w umiejętny sposób: nie powinna posiadać cech krytyki osoby, a jedynie odnosić się do sposobu wykonywania przez nią czynności; powinna jasno i konkretnie opisywać mankamenty oraz przekazywać silny sygnał o wierze mentora/coacha w możliwość podniesienia jakości działania. Jednocześnie należy przygotować podopiecznego do odbioru krytyki różnego rodzaju: zarówno konstruktywnej (znajdującej pozytywne zastosowanie w dydaktyce), jak i destruktywnej, której wychowanek również może być obiektem.

Oba podejścia zakładają pomoc podopiecznemu w radzeniu sobie z niepowodzeniami, które w mniejszym lub większym zakresie pojawiają się, gdyż są immanentną częścią każdego działania praktycznego. Ewentualne potknięcia są przedstawiane jako powszechne i zwyczajne elementy doskonalenia oraz praktyczne lekcje, które dobrze zapadają w pamięć i dają nadzieję na poprawę działania w przyszłości.

Omawiane idee zakładają istotne znaczenie i szerokie oddziaływanie kultury organizacyjnej. Pod tym pojęciem rozumiem nadrzędny model postępowania, styl działania, rodzaj wyznawanych wartości, ugruntowanych w formie zwyczajów, utartych praktyk i zbiorowych przekonań funkcjonujących w ramach określonej

[15] Parsloe, *op. cit*., s. 12.

[16] Z języka angielskiego *feedback* – w terminologii wywodzącej się z psychologii biznesu to pojęcie często występuje w angielskim brzmieniu.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

grupy ludzi. W kształtowaniu kultury organizacyjnej mają udział wszyscy członkowie grupy, w różnym zakresie: osoby stojące na szczycie organizacyjnej hierarchii lub będące nieformalnymi liderami mają na nią wpływ o wiele większy. Młody człowiek, rozpoczynając naukę na danym szczeblu, wstępuje do konkretnej organizacji (szkoły, klasy, grupy rówieśniczej itd.). Zastaje więc określoną kulturę organizacyjną i powoli dostosowuje się do niej oraz przejmuje jej specyfikę. Działania ucznia również oddziałują na jej kształt (zwykle w ograniczonym zakresie). Specyfika kultury organizacyjnej odpowiada za szereg kluczowych czynników mających wpływ na jakość edukacji. Są to m.in.: etos pracy, poziom zaufania, rodzaj nastawienia do wysiłku związanego z pokonywaniem trudności i ograniczeń, otwartość na nowe prądy i idee, poziom ogólnej motywacji i wiary w sukces, poziom wspierającego klimatu radzenia sobie z niepowodzeniami i ogólnego optymizmu.

Jakość relacji łączącej mentora/coacha z wychowankiem/klientem jest pochodną nadrzędnej kultury organizacyjnej, ale jest również unikatowym rezultatem współdziałania dwóch osób. Podstawą korzystnego (prorozwojowego) klimatu współpracy jest komunikacja: szczera, jednoznaczna, zrozumiała (adekwatna do wieku i stopnia dojrzałości podopiecznego). Nie sposób przecenić korzyści płynących z dobrodziejstwa obustronnego szacunku i zaufania, budujących komfort współdziałania. Zadanie wprowadzenia oraz konsekwentnego utrwalania dobrego klimatu współpracy spoczywa naturalnie na mentorze/coachu. Przydatnymi cechami okażą się: empatia, optymizm, aktywność, otwartość, urok osobisty, pogodny i miły sposób bycia, zdolność zjednywania sobie ludzi – czyli szeroko rozumiane kompetencje społeczne.

Różnice

Mentoring i coaching są koncepcjami autonomicznymi. Można pokusić się o wyznaczenie pomiędzy nimi linii podziału, choć:

> „Jednoznaczne wskazanie różnic jest naprawdę trudne, chociażby dlatego, że nie istnieją «jedynie słuszne» definicje ani coachingu, ani mentoringu. […] Różnice między coachingiem a mentoringiem nie mogą być traktowane w sposób ortodoksyjny”[17].

Rozumienie obu idei w kontekście nauczania muzycznego przedmiotu artystycznego pozwala wyznaczyć istotne różnice zarysowujące się w zakresie następujących parametrów:

[17] Cyt. [za:] *Mentoring. Teoria*…, s. 22-23.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

– Czas trwania. Mentoring wydaje się być koncepcją lepiej sformatowaną do tworzenia relacji długoterminowej, zakładającej wzrastanie podopiecznego. Coaching lepiej sprawdzi się w rozwoju osoby dorosłej, już ukształtowanej. Może też efektywnie funkcjonować w krótszym i z góry ograniczonym czasie.

– Wiek. Coaching nie nadaje się do pracy z osobą początkującą w zakresie danej dziedziny. W katalogu jego fundamentalnych założeń leży wszak przekonanie o konieczności nagromadzenia odpowiedniego poziomu wiedzy i doświadczenia. Brak uzyskania solidnego poziomu kompetencji uniemożliwia czynienie postępów w założonym obszarze. Mentoring nie posiada tego ograniczenia. Osoba młoda będzie systematycznie przejmować wiedzę oraz gromadzić bagaż doświadczeń pod okiem mentora. Różnica wieku pomiędzy stronami również ma znaczenie. Mentoring funkcjonuje znacznie naturalniej, gdy pomiędzy podmiotami istnieje znaczna różnica wieku. Mentor, będący w sile wieku będzie w pełni wiarygodny w swej roli. W przypadku realizacji procesu coachingu różnica wieku nie odgrywa istotnego znaczenia, choć jeśli jego proporcje byłyby odwrócone (coach byłby znacząco młodszy od swojego klienta), sytuacja wymagałaby od obu stron dużej otwartości i dojrzałości oraz braku woli ulegania stereotypowemu myśleniu.

– Głębokość i zakres obszaru ingerencji. Mentoring zakłada oddziaływanie całościowe, obejmujące nie tylko zdobywanie kolejnych kompetencji w zakresie specjalności zawodowej, lecz także kształtowanie osobowości człowieka, cech charakteru, nawyków i przekonań[18]. Coaching potrafi wnikać bardzo głęboko w strukturę osobowości jednostki, np. w poszukiwaniu przyczyn pojawiania się określonych niepowodzeń, ale nie aspiruje do roli czynnika całkowicie przemodelowującego osobowość człowieka. Działa raczej punktowo, choć potrzeba rozwojowa może czasem wymusić rozszerzenie zakresu oddziaływania.

– Klarowność celu. Klient coacha – osoba dorosła i zdeterminowana do wprowadzenia zmiany – na ogół posiada wstępne wyobrażenie swojego celu. Najlepiej, gdy jest on konkretny, jednoznaczny, dobrze przemyślany i umotywowany. Może się okazać, że pierwotnie określony cel, będzie oparty na fałszywych założeniach lub w toku coachingu ulegnie przeformułowaniu. Może również zaistnieć potrzeba wyznaczenia celów dodatkowych, których osiągnięcie stanie się ważniejsze lub pilniejsze (w sytuacji, gdy realizacja celu głównego będzie wymagała osiągnięcia kolejnych szczebli pośrednich). Coach udzieli niezbędnej pomocy w zakresie dotarcia do prawdziwych pobudek i potrzeb, które pozostają często nie w pełni uświadomione i wyrażone. Autorefleksja klienta (Dokąd zmierzam? Jak chciałbym żeby wyglądała moja sytuacja życiowa za np. 5 lat?) przybliży go do odkrycia sedna własnych pragnień, potrzeb

[18] Por. Luecke, *op. cit*., s. 121.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

i możliwości. Inaczej to zagadnienie przedstawia się w relacji mentoringu: celem będzie powielenie statusu mentora lub uzyskanie innego osiągnięcia, wskazanego przez niego. Gdy mentoring dotyczy osoby stojącej dopiero u progu kształcenia, zrozumiałe jest, że nie jest ona w stanie samodzielnie sformułować wizji swojej przyszłości. Wyobrażenie odległego celu jest często iluzoryczne, nierealne lub opiera się na fałszywych założeniach (np. gdy młody człowiek dostrzega tylko pozytywne strony wyobrażanej sytuacji a zupełnie ignoruje aspekty negatywne, wymagany nakład sił, czy potrzebę posiadania specyficznych zdolności i cech). W opisanej sytuacji mentor w sposób zrozumiały i adekwatny do wieku wychowanka kreśli wizję przyszłości i omawia kolejne, pośrednie szczeble kariery zawodowej.

– Poziom wiedzy fachowej. Mentor powinien znacząco przewyższać swojego wychowanka pod względem kompetencji w zakresie rozwijanej dziedziny. Dobrze, gdy jest wysokiej klasy ekspertem, autorytetem o ustalonej pozycji zawodowej. Odmiennie ten aspekt przedstawia się w idei coachingu. Trener musi przede wszystkim być specjalistą w zakresie samej techniki przeprowadzenia klienta poprzez założony proces zmian. Poziom wiedzy fachowej w obszarze rozwijanej dziedziny powinien sięgać istotnego poziomu, ale nie musi osiągać pułapu eksperckiego. Mało tego, może być nawet niższy, niż osoby coachowanej. Pod tym względem coaching jest bardziej interdyscyplinarny i uniwersalny; dobry specjalista jest w stanie uzyskać pozytywne efekty, pracując z klientami poruszającymi się w zakresie różnych (najczęściej jednak pokrewnych) specjalności zawodowych.

> „Mentor jest osobą przekazującą wiedzę, umiejętności i postawy, podczas gdy coach pełni rolę «akuszera» – pracuje w oparciu o wiedzę, umiejętności i postawy, które dana osoba już posiada”[19].

– Poziom doświadczenia. Z zakładanej w mentoringu znacznej różnicy wieku wprost wynika istotna różnica poziomu doświadczenia zawodowego i życiowego. Wychowanek przejmuje od swojego mistrza zarówno wiedzę i umiejętności zawodowe, jak również korzysta z doświadczenia życiowego i kształtuje swoją osobowość pod jego wpływem. Coaching nie domaga się różnicy poziomu doświadczenia życiowego. Natomiast wysoki pułap doświadczenia specjalistycznego trenera jest jego głównym atutem zawodowym i stanowi o skuteczności i efektywności jego pracy.

– Rodzaj relacji. Mentoring zakłada relację hierarchiczną[20]: mentor góruje nad wychowankiem, przewodzi, zawsze „wie lepiej”. Jego autorytet zawodowy

[19] Cyt. [za:] *Mentoring. Teoria…*, s. 23

[20] Nie chodzi tu o stosunek bezpośredniej zależności służbowej, ale o ogólną różnicę statusu zawodowego.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

stanowi silne oparcie, drogowskaz i pozwala porządkować wpływy zewnętrzne (bodźce prorozwojowe płynące z innych źródeł). Przepływ idei jest jednokierunkowy – z góry na dół, czyli od mistrza do ucznia. Ponieważ mentoring zazwyczaj trwa dłużej i związany jest ze wzrastaniem wychowanka, sprzyja budowaniu głębokiej więzi emocjonalnej pomiędzy podmiotami. Coaching dopuszcza relację partnerską (jednakże o zróżnicowanym poziomie kontroli w zależności od stylu coachingu)[21]. Wzajemna relacja partnerów jest wynikiem umowy ograniczającej zakres roztaczania wpływu do realizacji konkretnych zadań. Podmioty mogą być równe, mieć ten sam status[22]. Przepływ idei zachodzi w obie strony. Coaching jest na ogół bardziej formalny i nie wiąże się z pogłębianiem więzi emocjonalnej.

– Główne metody pracy. Mentoring w przebiegu procesu zakłada posługiwanie się takimi metodami, jak: odwzorowywanie, instruowanie, doradzanie, korygowanie. Mentor stanowi wzór do naśladowania. Podopieczny jest przez niego kierowany. Krok po kroku realizuje plan rozwoju. Naśladuje swojego mistrza w nadziei osiągnięcia podobnego poziomu umiejętności:

> „Podopieczni poszukują w mentorach wzorca do naśladowania, który wskaże im zachowanie, dzięki któremu osiąga się sukces. Uczą się więcej, obserwując ich, niż słuchając”[23].

Coaching nie zakłada odwzorowywania sposobu realizacji zadań. Trener nie stanowi wzorca do naśladowania, często w ogóle nie posiada umiejętności, które klient pragnie uzyskać lub doskonalić. Kierunkowanie poczynań odbywa się na zasadzie inspirowania do samorozwoju i poszukiwań źródeł doskonalenia w dotychczasowych zasobach osobistych klienta. Często głównym zadaniem coacha jest motywowanie i dyscyplinowanie. Naprowadza klienta na rozwiązania poprzez wspólną analizę dotychczasowego sposobu działania oraz umiejętne wywołanie autorefleksji; pomocnym pytaniem będzie: czego potrzebujesz do poprawy działania? Czasem wystarczy, że swoją aktywnością, energią i wiarą w możliwość rozwoju, wyzwoli w osobie coachowanej impuls do działania, pozwoli inaczej zinterpretować sytuację życiową i zawodową, przewartościować cele i dążenia, spojrzeć na zagadnienie pod innym kątem.

W dalszej części artykułu odniosę się do pracy pedagoga muzycznego przedmiotu artystycznego i w poszczególnych etapach kształcenia oraz w różnych

[21] Por. Parsloe, *op. cit*., s. 13-14. Autor wyróżnia styl „prowadzenia za rękę” (instruktażowy) i styl„wolnej ręki” (obserwatora).

[22] Należy zaznaczyć, że w relacji biznesowej coachem może być również formalny przełożony, manager.

[23] Cyt. [za:] Luecke, *op. cit*., s. 158.

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

modelowych sytuacjach poszukam pola do zastosowania obu omawianych koncepcji rozwoju i doskonalenia.

Mentor jako pedagog muzycznego przedmiotu artystycznego

Po przeanalizowaniu cech (podobieństw i różnic) obu idei już na pierwszy rzut oka dostrzegamy, że relacja „mistrz – uczeń" obszerniej korzysta z elementów koncepcji mentoringu. Pierwsze lata nauki muzycznego przedmiotu artystycznego opierają się wyłącznie na relacji tego typu. Młody człowiek rozpoczynający naukę rzadko ma wyobrażenie celu swojej edukacji. Przeważnie trzeba mu ten cel uzmysłowić i wyzwolić w nim potrzebę dążenia do niego. Jego wyobrażenie o zawodowym wykonywaniu określonej działalności artystycznej jest mgliste, często z gruntu nieprawdziwe. Do zadań mentora należy rzetelne przedstawienie wychowankowi specyfiki zawodu, który młody człowiek zamierza wykonywać. Dalekosiężnym celem edukacji będzie oczywiście uzyskanie mistrzostwa w grze na instrumencie lub w śpiewie oraz uzyskanie możliwości zawodowego wykonywania swojego fachu na odpowiednim poziomie. Cel sformułowany w taki sposób na samym początku nauki będzie dla młodego człowieka niewyobrażalny. Mentor postawi więc przed swoim wychowankiem cele pośrednie – krótkoterminowe, w pełni zrozumiałe i wykonalne, np. uzyskanie odpowiedniej oceny na egzaminie czy udział/osiągnięcie w konkursie muzycznym. W miarę wzrastania i dojrzewania kolejne wyzwania będą coraz to poważniejsze i będą zbliżały ucznia do osiągnięcia celu finalnego. Gdy mentoring wykracza poza instytucjonalną edukację (w przypadku osoby posiadającej pełne, formalne wykształcenie dostępne w danej specjalności artystycznej), pozwala formułować dowolne cele związane z osiągnięciem mistrzostwa wykonawczego czy z poszerzeniem zakresu działania.

Mentor kreśli w odniesieniu do swojego wychowanka plan jego rozwoju (w różnych okresach mojej pracy zawodowej w szkołach muzycznych sporządzanie takiego planu na piśmie było wymogiem formalnym). Obecnie, nawet jeżeli taki plan nie przybiera formy pisemnej, jest z pewnością kreowany w wyobraźni pedagoga. Harmonogram poczynań jest częściowo wpisany w system kształcenia w poszczególnych etapach edukacji: liczba lat kształcenia, liczba godzin przedmiotu w danym okresie, wymogi egzaminacyjne na poszczególnych szczeblach edukacji. W sytuacjach nieszablonowych (uczeń wybitnie zdolny) ten ogólny harmonogram może zostać przeorganizowany. Zawsze najbliższe poczynania pedagoga będą określone najbardziej szczegółowo i dokładnie rozplanowane w czasie. Czym dalej plan sięga w przyszłość, tym jest mniej szczegółowy, ale zawiera kluczowe elementy (kolejne szczeble edukacji itd.). Tworzenie planu

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

rozwoju wcale nie oznacza, że poszczególne działania nie mogą ulegać modyfikacjom, a cele – zmianom. W trwającym nawet kilkanaście lat procesie kształcenia mogą zmienić się np. zainteresowania podopiecznego, co będzie wiązać się z zaprzestaniem edukacji w danej dziedzinie artystycznej lub zmianą specjalności. Ulec zmianie może poziom zaangażowania oraz motywacji (zarówno wzrost, jaki i spadek), i w takim wypadku zmieni się również finalny cel kształcenia. Fakt zaistnienia potrzeby dokonywania częstych modyfikacji planu rozwoju absolutnie nie przekreśla nadrzędnej potrzeby jego sformułowania.

Mentor jest głównym źródłem wiedzy oraz wzorem sposobu realizowania poszczególnych umiejętności. Niemożliwym jest na wstępnym etapie edukacji włączenie podopiecznego w proces poszukiwania kreatywnych i oryginalnych rozwiązań problemów technicznych. Podstawową metodą pracy (najlepiej sprawdzającą się w początkowym etapie nauki) będzie pokaz praktyczny. Uczeń, powielając kolejne umiejętności, wypracowuje stopniowo ich doskonałość, powtarzalność oraz zyskuje świadomość procesów. Ścisłe i rzetelne realizowanie zaleceń mistrza przynosi pożądane rezultaty dydaktyczne. Wola odwzorowywania nie ogranicza się li tylko do kolejnych umiejętności wykonawczych, ale dotyczy również chęci powielenia ścieżki kariery zawodowej swojego pedagoga i jego osobistych dokonań.

Opisany powyżej model kształcenia muzycznego przedmiotu artystycznego może trwać przez kilka, a nawet kilkanaście lat (w zależności od specyfiki przedmiotu, jakości relacji i potencjału rozwojowego tego modelu w konkretnym przypadku). W tym czasie uczeń podąża, wytyczoną specjalnie dla niego, ścieżką rozwoju, doskonalenia i zdobywania doświadczenia praktycznego. Model jest stabilny, jednorodny i przewidywalny. Czas, w którym opisana relacja wyczerpie swoje pozytywne funkcjonowanie, może nastąpić zarówno pod koniec edukacji w liceum muzycznym (szkole muzycznej II stopnia) lub podczas studiów (I, II lub III stopnia), jak i dopiero po ich zakończeniu. We wspomnianym okresie osoba pedagoga-mentora może się kilkakrotnie zmieniać, co w zróżnicowany sposób oddziałuje na los wychowanka. Od indywidualnych cech młodego człowieka zależy, który model będzie preferowany: długotrwały rozwój pod „skrzydłami" jednego mentora czy podział czasu edukacji na krótsze odcinki związane z pracą pod okiem kolejnych „mistrzów". Pierwsza ewentualność oznacza stabilizację, przewidywalność, konsekwencję, ale również może oznaczać zastój, ograniczenie, znużenie, rutynę i monotonię. Druga może wnosić w kształcenie powiew świeżości, silny impuls rozwojowy, ale na pewno wiąże się z poświęceniem istotnej części czasu edukacji na dostosowanie się do nowej osoby, poznanie jej sposobu i metod pracy, wzajemnego zaakceptowania i pełnego zrozumienia. Niesie również ze sobą niebezpieczeństwo utraty czasu zainwestowanego w budowanie relacji, która

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

nie spełni oczekiwań i nie zagwarantuje rozwoju. Należy rozważyć jeszcze jeden aspekt: gdy mentor jest wybitnym specjalistą, działającym na bardzo wysokim pułapie zawodowym, jego współdziałanie z osobą początkującą, będącą na wstępnym etapie kształcenia, może być mało efektywne bądź zupełnie niemożliwe (np. wybitny wirtuoz uczący dziecko w szkole podstawowej). Taki mentor nie znajdzie satysfakcji z zajmowania się zagadnieniami podstawowymi. Z kolei młody wychowanek może poczuć się onieśmielony przez wysoki status zawodowy i autorytet mistrza. Takie podmioty nie znajdą wspólnej płaszczyzny porozumienia (również ze względu na posługiwanie się różnymi aparatami pojęciowymi). Model polegający na pozostawaniu pod opieką kolejnych mentorów (np. wraz ze zmianą etapów kształcenia) pozwoli współdziałać osobom lepiej wzajemnie dopasowanym.

Coach jako pedagog muzycznego przedmiotu artystycznego

Jak to już przedstawiłem powyżej, coaching może zostać wdrożony dopiero po osiągnięciu odpowiedniego poziomu wiedzy i umiejętności (np. na etapie studiów wyższych lub po ich zakończeniu). Uczeń na wstępnym poziomie edukacji nie może odnajdywać w sobie źródła rozwiązywania poszczególnych problemów technicznych. Wyjątkiem mogą być osoby obdarzone wybitnymi (naturalnymi) zdolnościami w danym zakresie, tzw. naturszczycy, którzy są w stanie w sposób intuicyjny odkrywać doskonałe rozwiązania zagadnień wykonawczych w obszarze osobistych zasobów.

Istotne jest wyznaczenie właściwego momentu, w którym może (lub powinna) nastąpić zmiana sposobu roztaczania wpływu (z mentoringu na coaching). Rozważam sytuację przekształcenia sposobu oddziaływania dokonującą się zarówno wraz ze zmianą osoby prowadzącej, jak i przy zachowaniu relacji dotychczasowych podmiotów. Ten właściwy moment przypada zazwyczaj na okres studiów wyższych. Jest to zresztą kwestia bardzo indywidualna i zależy od cech osobowych podmiotów oraz od samej relacji pomiędzy nimi. Mentoring wykorzystuje różnicę poziomów: wiedzy, umiejętności i doświadczenia. Gdy ta różnica ulega znacznemu zmniejszeniu, przestaje pełnić swoją prorozwojową funkcję. Wtedy przeorganizowanie relacji w kierunku coachingu umożliwia dalszą efektywność współdziałania, otwiera przed stronami nowe możliwości rozwoju. Istotną rolę mojego tekstu upatruję właśnie w ukazaniu coachingu jako metody, którą można stosować w pracy ze studentem począwszy od momentu, gdy mentoring „wypali się", przestanie efektywnie funkcjonować.

Osoby samodzielne, poszukujące, aktywne będą szczególnie dobrze rozwijać się w procesie coachingu. Trener umożliwi im: korzystanie z różnorodnych

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

źródeł wiedzy i źródeł oddziaływania, odnalezienie i wzmocnienie indywidualnego, autorskiego sposobu realizacji zadań artystycznych oraz rozwój samodzielności i oryginalności w myśleniu i działaniu. Wyposaży więc w cechy niezbędne do odniesienia sukcesu w karierze zawodowej. Pozwoli uruchomić wewnętrzny potencjał nagromadzony w czasie lat edukacji. Umożliwi uczniowi przerośnięcie mistrza. To właśnie najważniejsze dobrodziejstwo coachingu – nie napotyka na kres swojego oddziaływania, nie tworzy żadnego ograniczenia rozwojowego.

Osoby mniej samodzielne w działaniu, potrzebujące prowadzenia, ukierunkowywania, stawiania wyzwań i egzekwowania działań mogą nie zareagować pozytywnie na ogólną swobodę związaną z funkcjonowaniem w procesie coachingu. Otworzy się przed nimi nieokreślony obszar, w którym nie istnieją wytyczone ścieżki, drogowskazy czy polecenia i instrukcje. Po kolejnych doświadczeniach samodzielności może się okazać, że jest na nią za wcześnie. W odniesieniu do takich osób mentoring wydaje się jedyną, skuteczną idea rozwojową.

Jak powinna wyglądać więc praca pedagoga muzycznego przedmiotu artystycznego wykorzystującego metodę coachingu? W pierwszym rzędzie należy umożliwić młodemu artyście uzyskanie stanu mentalnego uniezależnienia od osoby pedagoga. W chwili kiedy wychowanek przestanie projektować swoją przyszłość zawodową jako realizację drogi zawodowej innej osoby, zacznie poszukiwać wartości i pragnień istotnych dla siebie. Następnie postawi sobie pytanie: czy własne kompetencje, cechy osobowości i poziom determinacji są adekwatne do możliwości realizacji tych zamierzeń? Snucie takiej refleksji naprowadzi na pożyteczne rozwiązania: pomoże wzmóc motywację i wysiłek albo nakaże przedefiniować cele. Warto poświęcić wiele czasu i wysiłku, aby „dokopać się" do prawdziwych potrzeb, które w założeniu miałyby zostać zaspokojone poprzez wykonywanie określonego zawodu. Szczerość wobec samego siebie stanie się podstawowym warunkiem uzyskania wysokiej efektywności dalszego procesu doskonalenia.

Kiedy wychowanek sformułuje już jasno cel swoich dążeń, należy zainspirować go do określenia działań niezbędnych do jego osiągnięcia. Pomocnym pytaniem zadawanym przez trenera będzie: co musiałoby się wydarzyć/zmienić w działaniu, aby zakładany cel mógł zostać zrealizowany? Odpowiedzi pozwolą wyznaczyć harmonogram elementarnych działań, które należy kolejno zrealizować oraz poszczególne szczeble rozwoju, które należy osiągnąć.

W zakresie poprawy jakości realizowania szczegółowych elementów wykonawczych metoda coachingu również może być wykorzystywana. Bardzo efektywną metodą pracy pedagoga przedmiotu muzycznego będzie posługiwanie się nagraniami audio-video, będącymi zapisem artystycznych produkcji młodego artysty (nagrania lekcji, przesłuchań i występów). Wykonawcy często brakuje

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

świadomości istnienia mankamentów znakomicie uwidaczniających się w nagraniu. Profesjonalnie ukierunkowana autorefleksja nad jakością własnej produkcji artystycznej jest tym cenniejsza, że człowiek dochodzący samodzielnie do wniosków nie odczuwa dyskomfortu związanego z odbiorem zewnętrznej krytyki. Również poziom przekonania o potrzebie dokonania korekty nie jest osłabiany ze względu na jego ewentualne zewnętrzne pochodzenie. Coach, nie posiadając merytorycznego przygotowania do udoskonalenia sposobu realizacji zagadnienia wykonawczego, ułatwi znalezienie potrzebnego rozwiązania poprzez odnalezienie go w dotychczasowych zasobach umiejętności wykonawcy albo zainspiruje do poszukiwania jego źródła w zewnętrznej poradzie eksperckiej (kurs mistrzowski, konsultacje itd.).

W coachingu, jako metodzie wspierania kariery zawodowego śpiewaka, leży ogromny potencjał. Można go dostrzec, analizując pracę coacha z dojrzałym artystą. Powszechnie znane są przypadki, gdy zawodowi muzycy mają w swoim otoczeniu trenera (pedagoga, konsultanta, korepetytora), który wspiera, doradza, utrzymuje w dyscyplinie. Czasem taką rolę pełni partner życiowy lub agent. Artyści wybitni, osiągający apogeum swoich możliwości wykonawczych, również korzystają z tej metody. Należy pamiętać, że w odniesieniu do dyscyplin artystycznych brak ustawicznego rozwoju w istocie skazuje na regres.

Omawiając zadania coacha, jego udział w rozwoju artysty, trudno uniknąć narzucającego się porównania modelu działań do pracy trenera sportowego. Zawodowy sport już dawno szeroko korzysta z coachingu. Do przestrzeni medialnej przebijają się przykłady zawodowych osiągnięć wybitnych sportowców (z obszarów różnych dyscyplin sportowych), trenowanych przez byłych zawodników, którzy nigdy nie uzyskali mistrzostwa w swojej dyscyplinie. Jednakże poznali ją, uzyskali doświadczenie, a przede wszystkim skierowali swój życiowy wysiłek na zgłębienie mechanizmów dochodzenia do mistrzostwa. Jeśli dobry trener napotka na swojej zawodowej drodze zawodnika obdarzonego odpowiednim talentem, będzie w stanie „zrobić" z niego mistrza, nie poprzez oddziaływanie własnym przykładem, ale właśnie poprzez uruchomienie wewnętrznego potencjału młodego człowieka.

Mentoring i coaching w poszczególnych etapach pracy pedagoga

Rozważmy modelowe warianty:

– Początkujący pedagog jako mentor. Młody nauczyciel/wykładowca nie od razu stanie się autentyczny w roli mentora. Upłyną lata, wypełnione mozolnym gromadzeniem doświadczenia, podczas których nawarstwią się kolejne pokłady

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

autorytetu (również zawodowej pewności siebie), aż do momentu, gdy realizacja tej roli będzie w pełni naturalna. Być może niektóre osoby nigdy nie uzyskają takiego statusu. Mentorem nie można stać się wraz z przyjęciem odpowiedniego stanowiska; trzeba do tej roli dojrzeć, dorosnąć. Mentor to ktoś więcej niż dobry pedagog czy wirtuoz, to również opiekun obdarzany zaufaniem, życzliwy doradca i przewodnik, charyzmatyczny lider, artysta legitymujący się znaczącymi osiągnięciami zawodowymi.

– Początkujący pedagog jako coach (np. asystent rozpoczynający pracę dydaktyczną zaraz po ukończeniu studiów). Choć taki wykładowca posiada już wymagane kompetencje zawodowe i może imponować sprawnością wykonawczą, nie będzie jednak w sposób znaczący przewyższał swoich studentów ilością zebranego doświadczenia życiowego, nie będzie górował wiekiem i dojrzałością oraz imponował dorobkiem. W takim wypadku próba wejścia w rolę mentora wypadnie raczej sztucznie i nie będzie efektywna. Rodzaj relacji, który spontanicznie wytworzy się pomiędzy podmiotami, będzie raczej partnerski. W takich okolicznościach coaching, jako metoda rozwoju, może dobrze funkcjonować i przynieść korzyści rozwojowe. Wraz z powiększaniem się różnicy wieku, narastaniem ilości zdobytego doświadczenia i pojawiającą się dojrzałością życiową, rozszerzy się również spektrum możliwości roztaczania wpływu; dostępną metodą pracy stanie się oddziaływanie na zasadach mentoringu.

– Doświadczony pedagog jako mentor. Taki model jest najbardziej naturalny i również najczęściej odnajdziemy go w praktyce. To wierna realizacja relacji „mistrz – uczeń". Wszystkie pozytywne cechy mentoringu zostaną w tym modelu uruchomione i wykorzystane.

– Doświadczony pedagog jako coach. Ten model jest z punktu widzenia efektywności również bardzo dobry. Z powodzeniem może funkcjonować w końcowym okresie kształcenia oraz w sytuacjach współdziałania z dojrzałym artystą.

Psychologiczne konsekwencje nieadekwatnego stosowania mentoringu lub coachingu w przebiegu poszczególnych etapów kształcenia

Posługiwanie się metodami charakterystycznymi dla coachingu we wstępnym etapie edukacji jest z gruntu niewłaściwe i taki wariant został już omówiony.

Warto zastanowić się, jakiego rodzaju konsekwencje niesie stosowanie mentoringu zbyt długo? Taki rodzaj roztaczania wpływu może prowadzić do ograniczenia lub zatrzymania rozwoju młodego artysty. Zbyt silne, autorytarne oddziaływanie pedagoga w końcowej fazie edukacji przekreśla lub ogranicza samodzielność

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

i kreatywność młodego człowieka. Odcina go od szerszego spektrum bodźców i wpływów zewnętrznych, które są niezbędne do wykształcenia własnej, oryginalnej osobowości artystycznej. Zbyt daleko posunięta i bezkrytyczna wola naśladowania mentora w każdym aspekcie i szczególe jego działania może doprowadzić do takiego kopiowania zarówno konkretnych rozwiązań technicznych, jak i cech osobowości, które pozbawią młodego wychowanka oryginalności, jakże pożądanej w dyscyplinie artystycznej. Warto również zaznaczyć, że rozwiązania warsztatowe wybitnych wirtuozów są oparte niejednokrotnie o rodzaj fenomenu, który wymyka się schematycznemu działaniu i (ogólnie właściwym) rzemieślniczym regułom. Kopiowanie konkretnych rozwiązań zagadnień technicznych może być nieefektywne, a nawet szkodliwe dla wychowanka, biorąc pod uwagę indywidualne warunki (fizjologię głosu, aparat gry) poszczególnych osób.

Doświadczony wykładowca, przyzwyczajony do mentorskiego stylu pracy i komfortowo czujący się w takiej roli, niechętnie odstępuje od wypracowanych schematów działania. Nie dopuszcza młodego człowieka do samodzielnych kroków, ogranicza jego poszukiwania oryginalnej drogi, niczym nadopiekuńczy rodzic, trzyma swojego wychowanka przy sobie. To oczywiście wizja skrajna (być może nierzeczywista), ale dla pełnej analizy zagadnienia należy ją również rozważyć.

Pragnę podkreślić istotną wartość rozwojową możliwą do uzyskania dzięki umiejętnemu posługiwaniu się podejściem coachingowym, jako metodą zamiennie stosowaną z mentoringiem, choć może się to wiązać z koniecznością zmiany przyzwyczajeń i rutynowego podejścia wykładowcy.

Konkluzja

Mentoring jest podejściem historycznie i zwyczajowo bardzo mocno zakorzenionym w pedagogice artystycznej. Relacja „mistrz – uczeń" jest jego najwierniejszą realizacją. Coaching jest ideą stosunkowo młodą. Wydaje się jednak, że w wypadku nauczania muzyki bywa również intuicyjnie stosowany, choć naukowy opis tego zjawiska to wytwór dopiero ostatnich lat i nie zdołał się jeszcze w pełni upowszechnić jako metoda naukowa stosowana w tym obszarze. Obecnie, gdy obserwujemy wysyp: literatury przedmiotu, wykładów, szkoleń, warsztatów, a nawet tworzenie odrębnego kierunku studiów, można wnikliwie i rzetelnie poznać tę ideę i podejmować próby zastosowania jej elementów również w dydaktyce muzycznej.

Gdyby pokusić się o bardzo syntetyczne nazwanie różnicy pomiędzy omawianymi ideami roztaczania wpływu, można by powiedzieć, że mentoring prowadzi

Pobrane z czasopisma Annales L - Artes **http://artes.annales.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 03:06:22

i dostarcza informacji, natomiast coaching stawia pytania i mobilizuje do działania. Proces nauczania muzycznego przedmiotu artystycznego może zawierać w sobie obie opisane metody. Przenikają się one i uzupełniają. Mentoring jest bardziej naturalny i przydatny w początkowym etapie nauki. Coaching warto zastosować w jej końcowej fazie, gdy bardziej istotne jest poszukiwanie oryginalności i niepowtarzalności. Jest to również koncepcja umożliwiająca podnoszenie wychowanków na wyższy poziom kompetencji od reprezentowanego przez pedagoga, co sprzyja rozwojowi prawdziwego mistrzostwa.

Summary

The article presents the problem of application of mentoring and coaching (concepts from the psychology of business) in the methodology of teaching music art subjects. The author discusses the following issues: relations between a master and a student; the definition of mentoring and coaching; similarities and differences between mentoring and coaching; the role of a mentor and a coach as teachers of music art subject; stages of work of a teacher as part of the concept of mentoring and coaching; psychological consequences of inadequate application of mentoring or coaching during particular stages of education. In conclusions, the author underlines that mentoring is a historical approach and is customarily strongly rooted in artistic pedagogy, and the "master-student" relation is its most accurate implementation. In contrast, coaching is a relatively young idea, and in the case of teaching music, it is also intuitively used. Mentoring leads to and gives information, whereas coaching asks questions and mobilizes to activity. The process of music teaching of the artistic subject may include both these methods. They merge and supplement each other. Mentoring is more natural and useful at the initial stage of teaching, coaching is worth applying in its final stage, when seeking originality and uniqueness becomes more important.