

Mariola Mirowska

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki,
adiunkt Kierownik Zakładu Pracy Socjalnej i Zdrowia
Publicznego Instytut Pedagogiki Wydział Pedagogiczny
Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie (Polska)

PORÓWNANIE POJĘĆ MENTOR, TUTOR, CASE MANAGER W KONTEKŚCIE TEORII I PRAKTYKI

Streszczenie. *Artykuł jest poświęcony refleksjom teoretycznym, dotyczącym pojęć mentor, tutor, case manager. Zasadniczo zamierzeniem autorki jest próba zastanowienia się i zwrócenia uwagi na niezwykle ekspansywne eksponowanie tych pojęć na rynku usług edukacyjnych a szczególnie w oświacie.*

Coraz częściej w różnych wymiarach życia w praktyce pojawiają się modne określenia, które lokują się nie tylko w sferze zarządzania czy biznesu, ale trafiają na rynek edukacji. Nie ma w tym nic złego jeśli rzekoma innowacyjność wnosi rzeczywiste efekty rozwoju potencjału pracowników, ale czy zawsze o to chodzi? Wprowadzane obecnie modnie rynkowo określenia mentor czy tutor w odniesieniu do wybranych grup nauczycieli niesie pewne zastanowienie. Inną kategorią pojęciową wydaje się być case manager. I te pojęcia, a w zasadzie moda na nie stanowiąc będzie przedmiot zainteresowań autorki tego artykułu.

Słowa kluczowe: *mentor, tutor, case manager, rynek edukacja.*

Mariola Mirowska

COMPARISON OF CONCEPTS MENTOR, TUTOR AND CASE MANAGER IN THEORY AND PRACTICE

Abstract. *The article is devoted to theoretical issues which are related to the concepts of mentor, tutor and case manager. The author's intention is an attempt to reflect and draw attention to the extremely expansive presentation of these concepts in the market of educational services, especially in education.*

Increasingly, in the various dimensions of life in practice such as regulation, business, or the education market there are «fashionable terms». There is nothing wrong if 'pseudo innovation' makes real effects to the development of employees. However, is that always the case? Nowadays, a lot of popular terms such mentor or tutor for specific groups of teachers appear in the field, which stimulate to think about it. Another conceptual category seems to be the case manager. These concepts, in principle fashion for these concepts, is an object of the author's interests in this article.

Keywords: *mentor, tutor, case manager, education market.*

Маріола Мировска

ПОРІВНЯННЯ ПОНЯТЬ «НАСТАВНИК», «ТЮТОР», «МЕНЕДЖЕР ПО ВЕДЕННЮ ВИПАДКУ» В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ

Анотація. Стаття присвячена розгляду теоретичних засад щодо розуміння понять наставника, тьютора та менеджера по веденню випадку. Наміром автора є привернути увагу до незвичної експансії цих термінів та їх використання в сфері навчання та надання освітніх послуг.

Все частіше і частіше в різних аспектах життя та практики ці поняття стають модними, опановуючи не лише сферу управління і бізнесу, а й ринку освіти. Немає нічого поганого, якщо заявлене нововведення приносить реальні наслідки розвитку потенціалу співробітників, але чи завжди, що це мова? Наразі, введені в освітній ринок поняття «наставник» та «тьютор» щодо певних груп освітніх професій вже мають свої визначення. Наступною категорію має бути концепція «менеджера по веденню випадку», яка і виступає безпосереднім предметом уваги автора цієї статті.

Ключові слова: наставник, тьютор, менеджер по веденню випадку, ринок освітніх послуг.

Problem

W wielu sferach praktyki dnia dzisiejszego stawiane są do wykonania cele, bliżej czy dalej określone, ale cele. Najlepiej aby były osiągnane jak najszybciej i jak najlepiej. Prowadzone są szkolenia, kursy dla kadry zatrudnionych pracowników, aby dotychczasowe efekty pracy były lepsze i jeszcze lepsze. I nie byłoby w tym nic złego, gdyby nie fakt, że szereg tych działań prowadzonych w rzeczywistości nie przynosi większych efektów. Frustrację przeżywają zarówno wykonawcy usług jak i ich odbiorcy. Na nic szkolenia, kursy a wraz z nimi dodatkowe certyfikaty w zakresie tutoringu, mentoringu czy innych nowocześnie brzmiących określonych ról jeżeli nie zrozumiemy (przeżyjemy) istoty znaczenia tych słów i właściwego nastawienia do ich wprowadzania.

Szczególnie interesujące i ważne wydaje się być posługiwanie pojęciami mentor czy tutor w edukacji, a konkretnie w polskiej szkole. Dyrektorzy szkół a nawet rektorzy szkół wyższych prześcigują się we wprowadzaniu tych pojęć w praktykę szkolną wśród nauczycieli, a tym samym uczniów. Często naznaczają wręcz pracę wybranych nauczycieli jako mentorów czy tutorów. Sytuacja nie byłaby drażliwa, gdyby motywy były czytelne, a sam nauczyciel jako mentor czy tutor wiedział o co w tym wszystkim chodzi? Wypadałoby na wstępie zaznaczyć fakt chyba niezaprzeczalny, że rolą edukacji jest wyposażenie ucznia czy studenta w umiejętność uczenia się. Tak więc każdy nauczyciel bez żadnego szkolenia tutorskiego, bo przecież legitymuje się przygotowaniem pedagogicznym, powinien tak realizować swoją misję, aby sprostać zadaniu bycia przewodnikiem dla odbiorcy usługi edukacyjnej. Czy tak nie jest skoro podkreśla się szczególnie rolę tutora? Odpowiedź nasuwa się sama. Skoro pojawia się tak często, choćby w ofertach szkoleń i projektach ministerialnych.

A może należałoby zadać sobie pytanie czy system oświaty, także prawo oświatowe sprzyja, umożliwia, nagradza nauczycieli za realizowanie przez nich roli przewodnika (mentora) w drodze rozwoju ucznia czy rozlicza ze zrealizowanej podstawy programowej, zrealizowanych efektów kształcenia? Może to oznaka, że globalnie system oświaty ponosi porażkę w wymiarze realizacji funkcji wychowania? Wspierania potencjału ucznia/studenta, a wcześniej w ogóle jego rozpoznania, w koncepcji wielowymiarowego rozwoju człowieka. Nauczyciel jest permanentnie kontrolowany, nadzorowany, ewaluowany za konkretne dydaktyczne, mierzalne efekty uczniów (olimpiady, konkursy itp.), ale nie jest wzmacniany i wspierany dla całościowego rozwoju ucznia. Sytuacja na lepsze się nie zmienia, choćby wprowadzano kolejne nowomodne pojęcia dla podkreślania innowacyjności polskiej szkoły, dopóki nie zrozumiemy, że szkoła to nie tylko przestrzeń w której realizuje się dzisiaj szczególnie oceniane efekty wiedzy. To także miejsce realizacji i osiągania przez uczniów określonych umiejętności czy wreszcie kompetencji. Dlaczego tak trudno to osiągać? Odpowiedź pewnie nam znana, ale nie zaszkodzi nazwać ją jeszcze raz. Wiedzę sprawdzamy poprzez sprawdziany, klasówki, kolokwia, odpowiedzi ustne. Umiejętności poprzez zaaranżowaną jakąś sytuację uczeń odegra albo nie odegra danej roli. A kompetencje? Jakże trudno realnie, obiektywnie w warunkach sztucznych w technologii szkolnej maszyny zweryfikować gotowość ucznia/studenta do...

Nie chodzi o to, żeby być przeciwnym innowacjom zwłaszcza szkolnym, ale o to aby te, które w istocie opierają się na dobrych sprawdzonych starych praktykach, mogły być zrealizowane. Aby nie udziwniać i nie tworzyć kolejnych pozorów reformatorskich wyczynów edukacyjnych.

Takie pozorowane działania to nic innego jak ratownictwo oświatowe, które może nieść ze sobą pewne szkodliwe trendy, jeżeli już się to nie dzieje. Mianowicie powstanie grupa «wyselekcjonowanych» nauczycieli, którzy często z pobudek zewnętrznych typu likwidacja stanowiska pracy, zmiana systemu oświaty będą chcieli zdobyć dodatkowe uprawnienia do zabezpieczenia swojego status quo. Rywalizacja między nauczycielami powodowana jest często zewnątrz sterowanym mechanizmem jakim jest np. lęk przed utratą pracy, powiększenie swojej teczki z certyfikatami, zwyczajnym pragmatyzmem. Także wśród uczniów zrodzi to sytuację dyskryminacji i uprzywilejowania, relacja elita — masowość. Kto z uczniów będzie objęty opieką tutora? Tylko nieliczna wybrana grupa, bo i z małymi grupami uczniów może pracować tutor, prowadząc tzw. tutoriale.

Tutor to swego rodzaju opiekun, który spotykając się ze swoim uczniem nakierowuje go nie tylko na rozwój jego potencjału intelektualnego – poznawczego, ale także mądrze nadzoruje i wskazuje na możliwości, perspektywy dla całościowego rozwoju podopiecznego. Włączając atrybuty osobiste i społeczne.

Obecny w Polsce tutoring przybiera szereg różnych form, które choć mają wspólne źródło, jakim jest indywidualna praca tutora z podopiecznym, nastawione są na specyfikę obszaru, w którym metoda ta jest realizowana. W ten sposób można wyróżnić:

- tutoring akademicki — realizowany na uczelniach wyższych, wymagający obecności opiekuna, wykładowcy, który bądź to będzie organizował tutoriale akademickie, bądź też (jak w przypadku MISH) będzie wspierał studenta w organizacji jego indywidualnej ścieżki studiów;

- tutoring szkolny¹⁵ — realizowany w polskim systemie oświaty (od przedszkoli i szkół podstawowych po szkoły ponadgimnazjalne) w dwóch obszarach:

- dydaktycznym (nawiązującym do systemu tutorialnego, pozwalającym na pogłębioną pracę nauczyciela danego przedmiotu z uczniem);

- wychowawczym — zastępującym w określonym stopniu wychowawstwo klasowe (wyróżnia się tutaj tutoring rozwojowy, w którym wychowawca klasowy pełni dotychczasową funkcję, a tutoring jest wsparciem nieobligatoryjnym dla ucznia, a także tutoring wychowawczo-rozwojowy, w którym funkcja wychowawcy pełniona jest przez obligacyjnych dla uczniów tutorów);

- tutoring pozaszkolny — realizowany w ramach działalności różnych instytucji pozarządowych pracujących m.in. z: liderami społecznymi, wychowankami domów dziecka czy w pracy korepetytorskiej z uczniami szkół wymagających wsparcia itp.¹¹

Tutor znajduje także swoje miejsce w działaniach aktywizujących prowadzonych wśród osób 50+ W tej grupie dobry tutor posiada następujące cechy:

- posiada wiedzę i doświadczenie w zakresie objętym tutoringiem;
- jest gotowy i chętny do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem;
- nawiązuje partnerską relację z tutee (dalej określenie podopiecznego tutora);

- pozwala tutee na samodzielne generowanie pomysłów i wyciąganie własnych wniosków;

- na drodze partnerskiej dyskusji koryguje wraz z tutee podjęte decyzje i wnioski;

- darzy szacunkiem podopiecznego;

- udziela konstruktywnej informacji zwrotnej;

- służy radą i pomocą, kiedy tutee tego potrzebuje;

- pomaga odkrywać i rozwijać potencjał tutee;

- wykazuje wysokie kompetencje społeczne oraz cierpliwość;

- posiada przygotowanie metodyczne do prowadzenia tutoringu¹³.

Mentor to swego rodzaju mistrz, przewodnik. Posiada tak szeroką wiedzę, że może z powodzeniem dzielić się nią z uczniem/studentem/pracownikiem.

¹⁵ Tutoring szkolny zob. A. Sarnat-Ciastko, Tutoring w polskiej szkole, Difin SA. — Warszawa, 2017, s. 42.

¹¹ Sarnat-Ciastko A. (2015). Tutoring, coaching i mentoring w polskiej szkole? Między chaosem a autentyczną potrzebą. Podstawy Edukacji. Między porządkiem a chaosem, 8, 141–152; s. 144–145.

¹³ Silver Team czyli potęga doświadczenia. Innowacje w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach. — Режим доступу :

http://silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/finalny/05_Doswiadczony_pracownik_jako_MTC.pdf [data dostępu [19.03.2017].

Według badaczki Sarnat-Ciastko mentoring jest traktowany jako proces, który w odróżnieniu od tutoringu nie jest nastawiony na budowanie relacji i postawy dialogu, a przede wszystkim na realizację następujących etapów, którymi są:

- 1) potwierdzenie planu rozwoju osobistego – realizowane dzięki stymulacji przez mentora samoświadomości podopiecznego;
- 2) inspirowanie do samodzielnego kierowania nauką;
- 3) udzielanie wsparcia w realizacji planu rozwoju osobistego;
- 4) pomoc w ocenie wyników.

(...)Mentor jednak, pozostając w kontakcie z podopiecznym, nie jest nastawiony na jego poznawanie, odkrywanie mocnych stron bądź talentów. Ma inspirować i swoją postawą stymulować rozwój¹¹.

Relacja mentor-uczeń/student nie jest oparta na dialogu? Jak jest możliwe aby nauczyciel — Mistrz inspirował, stymulował rozwój ucznia do pogłębiania wiedzy czy poszerzania umiejętności, które stanowią potencjał ucznia bez budowania relacji i postawy dialogu? Przecież Uczeń słucha i korzysta z doświadczeń mentora, ale i dyskutuje.

Myślę a w zasadzie przeżywam chaos pojęciowy osadzony niestety nie tylko w teorii ale co gorsza przeniesiony w praktykę szkolną. Jakież to smutne, że doczekaliśmy się sytuacji w której możemy tworzyć kategorie nauczycieli wychowawców na podkategorie nauczyciel – mentor, nauczyciel tutor. Jeden pracuje z uczniem bez zbudowanej relacji dialogu drugi w relacji dialogu. Jest jeszcze kolejna kategoria typu coach, ale tego elementu w tym artykule nie rozważam. Bezsilność moja i tak jest wielka.

Analizując zasadność lobbowania, bo tak należy określić działania instytucji szkolących w idei mentoringu i tutoringu w szkole, zmierzam w kierunku wskazania niebezpiecznego zjawiska, które dotknęło system oświaty.

Wszystko staje się towarem, o wszystkim decyduje bezwzględna konkurencja. Powstał globalny system utowarowienia, który rozciąga się na każdą stronę świata współczesnego i, niestety, także perspektywistycznego, zarówno osobowego, jak i społecznego¹. Ten globalny system uprzedmiotowił także nauczyciela i proces edukacji, a szczególnie wymiar wychowania przez nauczyciela prowadzony.

Znanej sławy polski pedagog Profesor Bogusław Śliwerski na swoim blogu Pedagog pisze: Na wydziały pedagogiczne w Finlandii, gdzie kształcą się przyszłych nauczycieli, dostaje się 10 proc. najlepszych kandydatów, którzy uczą się nie tego, jak nauczać w szkołach, ale jak być dla swoich uczniów przewodnikiem po świecie wiedzy¹⁰.

Taka relacja może się rozwijać nie tylko w szkole, ale w każdej innej przestrzeni zawodowej czy rodzinnej. Mentor jako ekspert dzieli się swoją wiedzą w określonej dziedzinie, wykorzystując umiejętności bezpośredniego wpływu na

¹¹ Sarnat-Ciastko A. (2015). Tutoring, coaching i mentoring w polskiej szkole? Między chaosem a autentyczną potrzebą. *Podstawy Edukacji. Między porządkiem a chaosem*, 8, 141–152; s. 147.

¹ Januszewska-Warych M. *Nauczycielskie widmo prekaria tu, Nauczyciel i szkoła*, nr 2(56), Mysłówice 2014. — S. 182.

¹⁰ Programowanie rzecz ważna. — Режим доступу : <http://sliwerski-pedagog.blogspot.com/> [data dostępu 30.03.2017].

ucznia/ studenta/pracownika pokazuje, jak kierować, pogłębiać swój potencjał, aby w przyszłości samemu zostać ekspertem.

Cechy dobrego mentora:

- posiada szeroką wiedzę i bogate doświadczenie;
- jest gotowy i chętny do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem;
- nawiązuje partnerską relację z mentee (osoba będąca pod wpływem mentora);
- pozwala mentee na wybór własnej drogi rozwoju;
- inspiruje mentee do uczenia się przez doświadczenie i dyskusję;
- darzy szacunkiem podopiecznego, zachęcając go do podejmowania własnych decyzji i wyciągania wniosków;
- służy radą i pomocą, kiedy mentee tego potrzebuje;
- pomaga odkrywać i rozwijać potencjał mentee;
- wykazuje wysokie kompetencje społeczne oraz cierpliwość;
- posiada przygotowanie metodyczne do prowadzenia mentoringu¹³.

Case Manager (CM) to zarządzający przypadkiem. Oferuje każdej osobie zindywidualizowane wsparcie, które jest ściśle dopasowane do sytuacji życiowej i specyficznych problemów danej osoby⁶. To osoba pozostająca nie tylko w bezpośrednim kontakcie z odbiorcą usługi ale także strateg planujący, organizujący i nadzorujący system dostarczania usług we właściwej ilości, jakości oraz odpowiednim czasie dla usługobiorcy. Case Manager diagnozuje, rozpoznaje niezaspokojone potrzeby klienta przy dużym jego zaangażowaniu. Pracuje na mocnych stronach klienta w założeniach empowerment. Dzięki stosowaniu metody CM rozwija się także współpraca pomiędzy różnymi urzędami i instytucjami, zarówno sektora gospodarki jak i sektora usług społecznych. Mamy tym samym realizowany model pomagania oparty na zasobach klienta i systemie zintegrowanych usług w jednym pakiecie¹⁴.

Idea Case Managementu realizowana jest z dużym powodzeniem w Niemczech w odniesieniu do osób pozostających bez pracy. W Polsce próbę implementowania tej metody podjął Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach w pracy z klientami z niepełnosprawnością w publicznych służbach zatrudnienia województwa śląskiego⁹.

¹³ Silver Team czyli potęga doświadczenia. Innowacje w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 + Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach. — Режим доступу : http://silverteam.dobrekadry.pl/dokumenty/finalny/05_Doswiadczony_pracownik_jako_MTC.pdf [data dostępu [19.03.2017].

⁶ Mirowska M. Innowacyjna formuła prowadzenia przypadku, Pedagogika, Tom: 23; Częstochowa, 2014.

¹⁴ Smrokowska-Reichmann A. Zarządzanie przypadkiem – Case Management (CM) w pracy socjalnej [w:] Nowe kierunki i tendencje w organizacji i zarządzaniu pomocą społeczną / pod red. A. Skowrońskiej.— Warszawa, 2013.

⁹ Poradnik. Elementy metody Case Management w pracy z klientami z niepełnosprawnością w publicznych służbach zatrudnienia województwa śląskiego, Wydawnictwo Grafol, Wrocław, 2015.

Koncepcja CM analizowana jest także w innych wymiarach działania służb społecznych³ na przykład w pracy socjalnej⁸. Kształcenie w specjalności Case Managerów prowadzi się na kierunku Praca socjalna w Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie⁵.

Czy i na ile możliwe jest implementowanie strategii Case Management do obszaru zarządzania oświatą w szkołach niższego czy wyższego szczebla wymaga odrębnych badań.

Zamiast zakończenia do dyskusji

Mentoring czy tutoring to sposoby nauczania preferowane w szkolnictwie wyższym, niższych szczeblach, ale także w działalności pozaszkolnej na przykład jako formy rozwijania kadr pracowników. Stanowią one swego rodzaju odrodzenie idei wychowania, rozumianego jako tworzenie warunków sprzyjających zindywidualizowanemu całościowemu rozwojowi człowieka. Czy są innowacyjne? Są wołaniem o sposób prowadzenia człowieka już od najmłodszych lat w spersonalizowanym duchu, podmiotowym traktowaniu. Przecież te zadania mentora czy tutora powinien realizować wychowawca klasy, nauczyciel, wykładowca akademicki, pedagog itp. Czy ustanowienie nauczyciela na kilka godzin jako tutora czy mentora zmieni rzeczywistość edukacyjną? Myślę że nie. Albo pracuję z uczniem/ studentem/podopiecznym w duchu dialogu dla wsparcia jego potencjału rozwojowego albo nie. Odbycie szkoleń popartych certyfikatami niczego nie zmieni jeśli nadawca działań edukacyjnych pracuje wyłącznie według technologicznych założeń przedstawianych mu na szkoleniu.

Wypowiedź w podobnym duchu refleksji zaniepokojenia chaosem w szkole wyraziła A. Sarnat-Ciastko w słowach: Dostrzegłam bowiem wyraźną potrzebę podejmowania wysiłku definiowania mentoringu, tutoring i coachingu, a także obserwowania działań prowadzonych przez niepubliczne instytucje szkoleniowe, które za swój biznesowy cel (target) przyjęły szkoły. Prezentowany tekst jest zatem próbą porządkowania znaczeń, przyczynkiem do szerszej dyskusji nad interesującym zjawiskiem szkoleń szkoły, ich zasadnością, ale także ulotnością proponowanych zmian¹¹.

Czy nauczyciele rzeczywiście potrzebują szkoleń, dotyczących podstawowych wartości i norm w kontakcie z wychowankiem, czy może ulegają wpływom doktryny neoliberalnej tak charakteryzowanej przez P. Rudnickiego z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej: Nowa dominująca ideologia jest niebezpieczna. Zagrożenie polega na tym,

³ Kaźmierczak T., Rymsza M. Case management jako formuła koordynacji usług społecznych i innych działań służb publicznych – przypadek aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych [w:] Profesjonalna praca socjalna. Nowy paradygmat czy niedokończone zadanie? redakcja naukowa Krzysztof Piątek, Katarzyna Szymańska-Zybertowicz, Wydawnictwo Edukacyjne «AKAPIT» Toruń, 2011.

⁸ Mirowska M. Zarządzanie przypadkiem 50+ w pracy socjalnej, [w:] Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy, redakcja naukowa B. J. Ertelt, J. Górna, Wydawnictwo AJD, Częstochowa, 2015.

⁵ Mirowska M. Case management (zarządzanie przypadkiem) jako społeczno-inwestycyjny element systemu usług społecznych, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології 5(59)/2016.

¹¹ Sarnat-Ciastko A. (2015). Tutoring, coaching i mentoring w polskiej szkole? Między chaosem a autentyczną potrzebą. Podstawy Edukacji. Między porządkiem a chaosem, 8, 141–152.

że trudno rozpoznać jej wymiary i przewidzieć skutki. Co złego jest w osiągnięciu sukcesu, zdobywaniu kolejnych dyplomów, nieustannym edukowaniu? Ideologia ta mami, opiera się na kreowaniu wizerunku zwycięzcy, kogoś, kto osiąga sukces, staje się niezależny finansowo, może sobie pozwolić na wszystko, co tylko zechce. To wizja niezwykle przyjemna. Jest ona odległa od totalitarnego zniewolenia, ale nie mniej opresyjna. Wszyscy biorący udział w edukacji mniej lub bardziej świadomie stają się zakładnikami nowej ideologii, w której nie do końca liczy się realna wiedza i refleksja nad nią, ale poświadczenie jej posiadania, dające szansę na zajęcie jak najlepszego miejsca w systemie. Konkurencja, rywalizacja, promocja — w pewnym stopniu opisują wymiary współczesnej, nie tylko polskiej edukacji¹.

A może przerwać tę spiralę chaosu i powrócić z pokorą do założeń i wartości opisanych w teorii i realizowanych z ogromną pasją w praktyce przez wspaniałych Pedagogów takich jak Janusz Korczak, Helena Radlińska, Jan Jakub Rousseau, Maria Grzegorzewska czy Maria Łopatkowa?

Może wrócić do lektury niewielkiej książeczki Jana Władysława Dawida pod tytułem *O duszy nauczycielstwa*¹⁶. Choć tekst ukazał się przeszło wiek temu, a niektóre tezy określano i określa się jako utopijne to aktualny do prowadzonych w tym artykule rozważań może być apel Jana W. Dawida do nauczycieli do ich etyki «...w sferze moralnej zadaniem jest wyjść poza chaos instynktów, wzruszeń, pożądań, przeciwstawić im rozumną, moralną wolę, ...świadomość moralna nie może pozostać subiektywnym przeżyciem, wzruszeniem, pojęciową koncepcją. Tkwi w niej konieczność realizacji, nieprzeparta potrzeba czynu. «...Koniecznym wymaganiem ... jest wewnętrzna prawdziwość, zgodność z sobą, objawianie się takim tylko, jakim się jest. Człowiek czuje: musisz być sobą, albo przestaniesz istnieć moralnie².

Żadne nowatorskie a tym bardziej modne biznesowe określenia nie uzdrowią sytuacji polskiej edukacji i procesu dydaktyczno — wychowawczego w szkole dopóki nie dokonają się zmiany w systemie zarządzania oświatą. Taką propozycję może stanowić koncepcja Case Management, a w niej rola dla Case Managera, ale ten wątek stanowić będzie odrębną publikację autorki artykułu

Bibliografia

1. Januszewska-Warych M. Nauczycielskie widmo prekaria tu, *Nauczyciel i szkoła*, nr 2(56), Mysłowice 2014.
2. Januszewska-Warych M. Wiek po ukazaniu się rozprawy *O duszy nauczycielstwa* [w:] *Współczesna przestrzeń edukacyjna*. Geneza, przemiany, nowe znaczenia. Pod red. E. Musiał i M. Bednarska, Wyd. Impuls, Kraków 2013.
3. Kaźmierczak T., Rymsza M. Case management jako formuła koordynacji usług społecznych i innych działań służb publicznych – przypadek aktywizacji

¹ Januszewska-Warych M., *Nauczycielskie widmo prekaria tu*, *Nauczyciel i szkoła*, nr 2(56), Mysłowice 2014.

¹⁶ Walewander E. *O duszy nauczycielstwa – sprzed stu laty i dziś*, dostępny w. — Режим доступу : http://pracownik.kul.pl/files/10692/public/tekst_dusza.doc [data dostępu 30.03.2017].

² Januszewska-Warych M. *Wiek po ukazaniu się rozprawy O duszy nauczycielstwa* [w:] *Współczesna przestrzeń edukacyjna*. Geneza, przemiany, nowe znaczenia. Pod red. E. Musiał i M. Bednarska, Wyd. Impuls, Kraków, 2013.

zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych [w:] Profesjonalna praca socjalna. Nowy paradygmat czy niedokończone zadanie? redakcja naukowa Krzysztof Piątek, Katarzyna Szymańska-Zybertowicz, Wydawnictwo Edukacyjne «AKAPIT» Toruń 2011.

4. Mirowska M. Case Management jako przykład nowoczesnego kształcenia studentów, Uniwersytet Zarządzania Oświatą NAPN Ukrainy, Kijów, Післядипломна освіта в Україні. — 2016.

5. Mirowska M. Case management (zarządzanie przypadkiem) jako społeczno-inwestycyjny element systemu usług społecznych, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології 5(59)/2016.

6. Mirowska M. Innowacyjna formuła prowadzenia przypadku, Pedagogika, Tom: 23; Częstochowa 2014.

7. Mirowska M. Wartość pracy socjalnej w kontekście rozwiązywania problemów jednostki; polski; Zarządzanie i Edukacja; Nr 105; Warszawa 2016.

8. Mirowska M. Zarządzanie przypadkiem 50 + w pracy socjalnej, [w:] Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy, redakcja naukowa B. J. Ertelt, J. Górna, Wydawnictwo AJD, Częstochowa, 2015.

9. Poradnik. Elementy metody Case Management w pracy z klientami z niepełnosprawnością w publicznych służbach zatrudnienia województwa śląskiego, Wydawnictwo Grafpol, Wrocław, 2015.

10. Programowanie rzecz ważna <http://sliwerski-pedagog.blogspot.com/> [data dostępu 30.03.2017].

11. Sarnat-Ciastko A. (2015). Tutoring, coaching i mentoring w polskiej szkole? Między chaosem a autentyczną potrzebą. Podstawy Edukacji. Między porządkiem a chaosem, 8, 141–152.

12. Sarnat-Ciastko A. Tutoring w polskiej szkole, Difin SA, Warszawa 2017.

13. Silver Team czyli potęga doświadczenia. Innowacje w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 + Poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach. http://silvertteam.dobrekadry.pl/dokumenty/finalny/05_Doswiadczony_pracownik_jako_MTC.pdf [data dostępu [19.03.2017].

14. Smrokowska-Reichmann A. Zarządzanie przypadkiem – Case Management (CM) w pracy socjalnej [w:] Nowe kierunki i tendencje w organizacji i zarządzaniu pomocą społeczną / pod red. A. Skowrońskiej. — Warszawa 2013.

15. Tutoring szkolny zob. A. Sarnat-Ciastko, Tutoring w polskiej szkole, Difin SA, Warszawa 2017, s. 42.

16. Walewander E. o duszy nauczycielstwa – sprzed stu laty i dziś, dostępny w: http://pracownik.kul.pl/files/10692/public/tekst_dusza.doc [data dostępu 30.03.2017].

Mariola Mirowska

**COMPARISON OF CONCEPTS MENTOR, TUTOR
AND CASE MANAGER IN THEORY AND PRACTICE**

The article is devoted to theoretical issues which are related to the concepts of mentor, tutor and case manager. The author's intention is an attempt to reflect and draw attention to the extremely expansive presentation of these concepts in the market of educational services, especially in education.

Increasingly, in the various dimensions of life in practice such as regulation, business, or the education market there are «fashionable terms». There is nothing wrong if 'pseudo innovation' makes real effects to the development of employees. However, is that always the case? Nowadays, a lot of popular terms such mentor or tutor for specific groups of teachers appear in the field, which stimulate to think about it. Another conceptual category seems to be the case manager. These concepts, in principle fashion for these concepts, is an object of the author's interests in this article.

By a certain concept there is a meaning of the word or a reference to things, phenomena or people who it refers. In this mean there is also taking into account concepts such mentor or tutor which in relation to the school space are described as a specific teacher's role in relation with student, as a result of the relationship between teacher and student. In some measure every professional teacher in the ethics of his profession has the role of a mentor or tutor. So at least it seemed as long as there was a «boom» in mentoring or tutoring training that teachers also benefited from. What has happened is that especially today being an employee, also in education-so the teacher is simultaneously performing his function with mentor or tutor qualifications? Is it just a sign of longing for the individual leading of the student/ foster/client? Because it is a guiding idea of the meaning of these concepts. If yes, it seems to be good. But are the conditions for implementing these roles are properly understood and prepared by the education system? Are not we dealing with another chaotic area that is the school of various levels and teachers in it? There is a solution to achieve greater psychological comfort that would make it possible to consider that a mentor or tutor which are so preoccupied today as a «chosen» will meet the expectations. Namely, it is possible to risk using the case manager as an organizer of services which are rendered comprehensively to the pupil / tutor / client by the mentor or tutor.