

3.1. Czym jest efektywna relacja Mentor-Podopieczni?

Mentoring sam w sobie wiąże się z relacją pomiędzy mentorem a podopiecznym, stopień, w jakim ta relacja jest udana, zależy jednak od tej relacji, jej cech i dynamiki. **Skuteczna relacja mentor - podopieczny to relacja, w której promowane jest uczenie się i zmiana.** W pierwszej kolejności należy wspomnieć o teorii społecznego uczenia się Bandury (1977a), ponieważ służy ona jako ramy do zrozumienia, w jaki sposób człowiek uczy się poprzez obserwację i modelowanie (Horsburgh & Ippolito, 2018).

Zgodnie z tą teorią, ludzie zaczynają się uczyć od najmłodszych lat poprzez naśladowanie innych. Zgodnie z tą teorią, **ludzie uczą się poprzez obserwację zachowań, postaw i wyników działań innych osób** (Bandura, 1977a; 1977b). **W tym modelu człowiek jest bardziej skłonny uczyć się od tych, których postrzega jako podobnych do siebie, czyli od swoich rówieśników.** Jest on więc szczególnie istotny w przypadku mentoringu rówieśniczego. W tym modelu społeczne uczenie się powstaje w wyniku interakcji pomiędzy czynnikami behawioralnymi (tj. tym, co robi mentor i jego efektem), czynnikami osobistymi (tj. cechami osobistymi podopiecznego) oraz czynnikami środowiskowymi (tj. miejscem, w którym odbywa się uczenie i jego cechami).

Jak już wspomniano, **uczenie się jest podstawą efektywnego partnerstwa mentora i podopiecznych.** Mentor i podopieczni powinni najpierw wspólnie określić cele, które mają na celu rozwój wiedzy, umiejętności, zdolności i sposobu myślenia podopiecznego, a następnie wspólnie pracować, aby osiągnąć ten cel. Jest to więc przede wszystkim partnerstwo w uczeniu się. **W efektywnej relacji mentor – podopieczni, podopieczni odgrywają aktywną rolę w uczeniu się, dzielą odpowiedzialność za priorytety, naukę i zasoby, a w trakcie tego procesu stają się coraz bardziej samodzielni. Z drugiej strony, mentor musi pielęgnować i pomagać podopiecznym w rozwijaniu ich zdolności do samodzielnego kierowania uczeniem się.** Podopieczni zaczynają od bycia zależnymi od mentorów, stopniowo zyskują niezależność, a proces kończy się, gdy między mentorem a podopiecznym powstaje współzależność. W skrócie, **bardziej udane relacje mentorskie to partnerstwa oparte na współpracy, gdzie uczenie się jest dwukierunkowe, tj. od mentora do podopiecznego i odwrotnie** (Zachary & Fain, 2022).

W związku z tym, idealna relacja mentor-podopieczny zachodzi w ramach **paradygmatu mentoringu skoncentrowanego na uczeniu się**. Paradygmat ten powstał niedawno, ponieważ role mentora i podopiecznego ewoluowały, jak również nasze wyobrażenie o nich (Zachary & Fain, 2022). Dodatkowo, paradygmat ten najlepiej pasuje do zasad uczenia się dorosłych, jak widać w poniższej tabeli zaadaptowanej z Zachary i Fain (2022):

Elementy paradygmatu mentoringu skoncentrowanego na uczniu		
Element mentoringu	Zmiana paradygmatu	Zasada uczenia się dorosłych
Rola mentora	Z: Pasywny odbiorca Do: Aktywny partner	Dorośli uczą się najlepiej, gdy są zaangażowani w diagnozowanie, planowanie, realizację i ocenę własnego uczenia się.
Rola mentora	Od: Autorytet Do: Facylitator	Rolą facylitatora jest tworzenie i utrzymywanie wspierającego klimatu, który sprzyja powstawaniu warunków niezbędnych do uczenia się.
Proces uczenia się	Z: Kierowany przez mentora, mentor odpowiedzialny za naukę podopiecznego Do: Samodzielne kierowanie, podopieczny odpowiedzialni za własną naukę	Dorośli słuchacze mają potrzebę samodzielnego kierowania.
Trwanie relacji	Od: Koncentracja na kalendarzu Do: Koncentracja na określonym celu	Gotowość do nauki wzrasta, gdy pojawia się konkretna potrzeba wiedzy.
Mentoring - relacje	Z: Jedno życie = jeden mentor; jeden mentor = jeden podopieczny Do: Wielu mentorów w ciągu całego życia i wiele modeli	Życiowy zasób doświadczeń to podstawowy bank wiedzy: doświadczenia życiowe innych wzbogacają proces uczenia się.

	mentoringu: indywidualne, grupowe, komplementarne, rówieśnicze	
Organizacja	Od: Twarzą w twarz Do: Wielość i różnorodność miejsc i możliwości	Dorośli uczniowie mają nieodłączną potrzebę natychmiastowego zastosowania.
Orientacja	Z: Zorientowanie na produkt: transfer i pozyskiwanie wiedzy Do: Zorientowany na proces: krytyczna refleksja i zastosowanie	Dorośli najlepiej reagują na uczenie się, gdy są wewnętrznie zmotywowani do nauki.

Dodatkowo, badania wykazały, że **udane partnerstwa mentorskie mają tendencję do posiadania zestawu specyficznych i możliwych do zidentyfikowania umiejętności, które działają jako katalizatory uczenia się i zmiany.** Phillips-Jones (2003) stworzył następujący model, który dzieli te umiejętności na umiejętności specyficzne dla mentora, umiejętności specyficzne dla podopiecznego oraz umiejętności, które powinni posiadać zarówno mentorzy jak i podopieczni.

MODEL UMIEJĘTNOŚCI MENTORSKICH

wspólne umiejętności

