

3.2. Etapy relacji mentor-podopieczny?

Teraz, kiedy zdefiniowaliśmy, czym jest efektywna relacja mentor – podopieczny, jaki paradygmat sprawdza się najlepiej w mentoringu z dorosłymi i jakie szczególne umiejętności leżą u podstaw tych relacji, które odnoszą sukcesy, istotne jest omówienie różnych etapów relacji mentor – podopieczny. **Ogólnie rzecz biorąc, proponowane modele identyfikujące etapy relacji mentor-podopieczny zazwyczaj dzielą relację na cztery lub pięć etapów.** W poniższej tabeli pokazujemy porównanie różnych modeli i to, jak definiują one każdy etap.

Porównanie różnych modeli etapów relacji mentor-podopieczni		
Model Complete (b.d.)	Model Together'a (Sarev, 2022)	Model Extension Michigan State University (Bottomley, 2015)
<p>Inicjacja: Pierwszy kontakt pomiędzy mentorem i podopiecznym oraz ocena, czy są oni dobrze dopasowani poprzez omówienie wspólnych zainteresowań, wartości, celów i marzeń.</p>	<p>Cel: Na tym etapie, cele są ustalane przez podopiecznego, podopieczny dołącza do programu mentorskiego, a zgodność jest ustalana między podopiecznym a potencjalnym mentorem lub mentorami.</p>	<p>Kontemplacja: Mentorzy i podopieczni rozważają przystąpienie do programu mentorskiego, dowiadują się o programie, wyobrażają sobie siebie w odpowiedniej roli w programie i decydują, czy będą dobrze dopasowani.</p>
<p>Negocjacje: Mentor odnosi się do oczekiwań podopiecznego, pomaga mu wyznaczyć cele edukacyjne i stworzyć plan ich osiągnięcia. Na tym etapie poruszana jest również kwestia harmonogramu ich sesji.</p>	<p>Zaangażowanie: Mentor i podopieczny budują relację i zaufanie, opracowują plan działania w celu osiągnięcia swoich celów i lepiej się poznają.</p>	<p>Inicjacja: Tutaj mentorzy i podopieczni zgłaszają się do programu mentoringu i przechodzą przez wszelkie procesy związane z dostępem do niego, a na koniec są dobierani do mentora lub podopiecznego w zależności od tego, jaką rolę sami przyjmują. Po przedstawieniu się swojemu</p>

		mentorowi lub podopiecznemu, określają cele i zaczynają ustalać granice.
Wzrost: Na tym etapie mentor i podopieczny zaczynają pracować w kierunku wcześniej ustalonych celów.	Wzrost: Mentor i podopieczny pracują nad budowaniem umiejętności podopiecznego, pokonywaniem przeszkód w rozwoju, rozwijaniem nastawienia na wzrost i na odpowiedzialność.	Wzrost i utrzymanie: Tutaj mentorzy i podopieczni budują relację i pracują nad osiągnięciem wcześniej określonych celów.
Zamknięcie: Na tym etapie mentoring się kończy. Może to być z wielu powodów, ponieważ cele zostały osiągnięte, program się zakończył lub coś innego.	Zakończenie: Mentor i podopieczny zastanawiają się nad mentoringiem, budują pewność siebie, by dalej się rozwijać, a podopieczny przejmuje inicjatywę	Zakończenie i rozwiązanie: Tutaj mentoring się kończy, albo z powodu zakończenia programu, albo z innego powodu. Jeśli mentor i podopieczny nie chcą kontynuować relacji po zakończeniu programu, jest to ostatni etap relacji.
		Redefinicja: Ten krok ma miejsce tylko wtedy, gdy mentor i podopieczny chcą kontynuować relację. Tutaj mogą starać się o przedłużenie programu lub nawet kontynuować swoją relację poza programem.

Jak widać w tabeli, choć modele te różnią się od siebie, to jednak w znacznym stopniu się pokrywają. Dlatego też proponujemy następujący 5-stopniowy model relacji mentor-podopieczny oparty na trzech wyżej wymienionych modelach:

1. **Cel:** Tutaj mentor i podopieczny ustalają swoje osobiste cele, badają potencjalne programy i mentorów/ podopiecznych, składają wnioski do programu mentorskiego (jeśli dotyczy) i nawiązują pierwszy kontakt z potencjalnymi mentorami/ podopiecznymi.
2. **Negocjacje:** Tutaj mentor i podopieczny zaczynają się poznawać, omawiają i ustalają cele, określają plan działania, aby osiągnąć te cele, określają swój harmonogram (jeśli dotyczy) i ustalają pewne granice (np. "jeśli jest weekend i zdajesz sobie sprawę, że masz jakieś pytania, proszę nie dzwonić do mnie, wyślij mi e-mail zamiast tego").
3. **Rozwój:** Tutaj mentor i podopieczny zaczynają wdrażać to, co postanowili zgodnie z planem działania i zaczynają pracować nad osiągnięciem swoich celów. Na tym etapie mentor pomaga podopiecznemu budować swoje umiejętności - podczas gdy sam rozwija swoje umiejętności mentorskie, - pomaga podopiecznemu pokonywać przeszkody, pomaga podopiecznemu rozwijać nastawienie na wzrost (tj. że umiejętności nie są ustalone w kamieniu, ale że ludzie mogą nad nimi pracować i je doskonalić), a podopieczny rozwija swoje zdolności samostwierdzenia i odpowiedzialności.
4. **Zakończenie:** Cele zostały osiągnięte lub z innego powodu zdecydowano o zakończeniu mentoringu. Na tym etapie mentor i podopieczny powinni zastanowić się nad mentoringiem, a podopieczny może zdecydować, czy chce zostać mentorem. Często jest to koniec relacji mentor-podopieczny/podopieczna.
5. **Redefinicja:** Jeśli mentor i podopieczny zdecydowali się kontynuować swoją relację poza początkowo zdefiniowaną relacją mentor- podopieczny/podopieczna, będą tutaj renegecytować swoje relacje. Albo poprzez przyjęcie różnych ról (np. podopieczny staje się mentorem i odwrotnie z powodu posiadania przez podopiecznego większej wiedzy/doświadczenia w innym obszarze/temacie), poprzez złożenie wniosku o przedłużenie/odnowienie programu mentorskiego (jeśli dotyczy) lub po prostu poprzez kontynuowanie relacji mentor- podopieczny/podopieczna poza programem (jeśli dotyczy).