



Mentoring – istota relacji mistrz-uczeń w dydaktyce szkoły wyższej

Katarzyna I. Kozłowska, Joanna Tymecka-Mulik, Lidia Gaffke
Katedra Biologii Molekularnej, Uniwersytet Gdański
Wita Stwosza 59 80-308 Gdańsk
email: katarzyna.kozlowska@biol.ug.edu.pl



Najważniejszą rolą dydaktyki szkoły wyższej jest kreowanie liderów oraz przygotowywanie ich do rozpoczęcia samodzielnej kariery zawodowej. Efektywność realizacji tego celu zależy od poziomu przekazywanej wiedzy, jak również od indywidualnego podejścia do każdego studenta. Takie podejście powinno obejmować motywację studenta, zaszczepienie potrzeby dążenia do doskonałości, pomoc w rozpoznaniu jego mocnych i słabych stron oraz wybraniu ścieżki kariery. Rozwój przyszłego specjalisty uwzględniający indywidualną pracę ze studentem przebiega najlepiej przy zastosowaniu relacji mistrz-uczeń, czyli mentoringu [1].

Definicja mentoringu

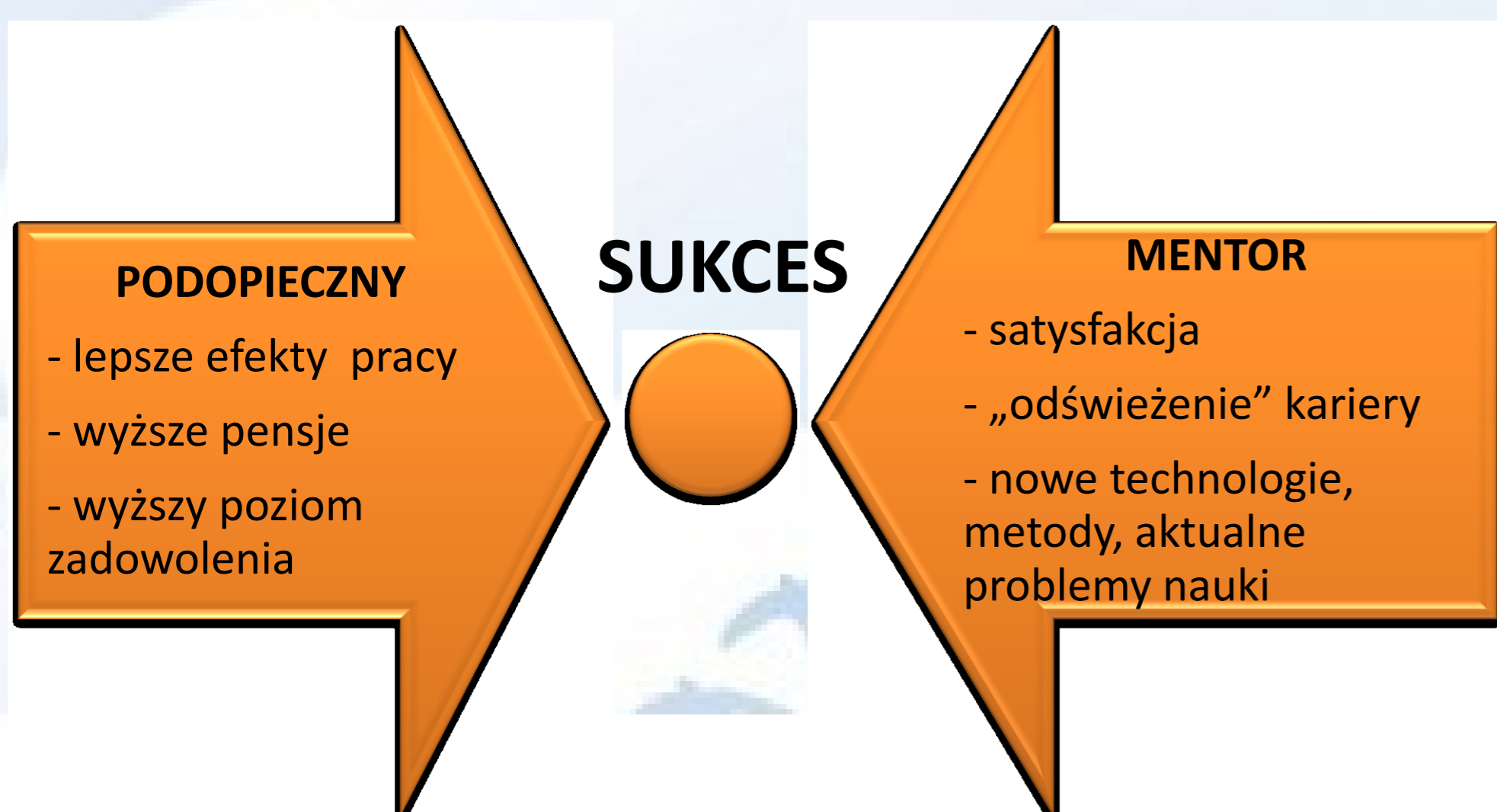
Mentor jest definiowany jako osoba posiadająca doświadczenie oraz umiejętności pozwalające na rozwijanie kariery podopiecznego - *mentee*. Mentor zwykle pełni dwie zasadnicze role dla swojego podopiecznego:

- doradzanie oraz nadawanie kierunku postępów w życiu zawodowym swojego ucznia;
- stanowienie wzorca oraz wsparcia moralnego.

Spełnianie przez mentora obu tych funkcji pozwala podopiecznemu na rozwój kariery oraz zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym [2].



Obopólne korzyści płynące ze stosowania mentoringu



Czego potrzebuje podopieczny - *mentee*?

- Doradztwa w ogólnym lub specyficznym obszarze zawodowym
- Stawiania serii pytań lub problemów
- Rozwoju początkowych stadiów kariery
- Wskazówek etycznych i moralnych
- Pomocy w nawigacji po profesjonalnych instytucjach, strukturach i polityce zawodowej
- Doradztwa w obszarze rozwoju tożsamości zawodowej

Cechy dobrego mentora

- Doświadczony, stanowi wzór dla podopiecznego
- Zapewnia środowisko pełne akceptacji, wsparcia moralnego oraz motywacji do rozwoju
- Służy radą, wiedzą, stawia pytania, problemy i wyzwania dostosowane do poziomu podopiecznego
- Uczy poruszania się po instytucjach, strukturach i polityce zawodowej
- Ułatwia rozwój kariery zawodowej, jak również osobisty
- Akceptuje informacje zwrotne od podopiecznego o jakości swojego mentoringu
- Czerpie satysfakcję ze współpracy i kształcenia młodego pokolenia naukowców

Efekt multiplikacji korzyści ze stosowania mentoringu

Wdrożenie mentoringu na uczelni wyższej może spowodować daleko idące następstwa dla całej społeczności akademickiej. Osoby biorące udział w programie mentoringu, dzięki osobistym relacjom wzmocnią swoją więź z uczelnią, utożsamiając się z nią. Zgodnie z regułą wzajemności i towarzyszącemu jej poczuciu zobowiązania im więcej student otrzyma, tym więcej da od siebie innym. Dzięki temu dawni *mentee* znacznie chętniej biorą pod swoje skrzydła inne, mniej doświadczone, osoby. Umożliwia to tworzenie silnej sieci powiązań, ułatwiającej poruszanie się w życiu osobistym i zawodowym. Dla uczelni wyższej utożsamianie się studentów i absolwentów z uczelnią to z pewnością jeden z priorytetów, które tworzą przewagę konkurencyjną [1].



[1] Karwala S., 2007. „Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej”, Nowy Sącz

[2] Henderson Daniel J. et al., 2006. „Introduction to Mentoring - A Guide for Mentors and Mentees”, American Psychological Association