

EQUAL » PRZEKAZYWANIE WIEDZY MIĘDZY POKOLENIAMI

# Na czym polega interme

Renata  
Rosa-Chłobowska

mentor i trener w projekcie intermentoringu, Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków

**Mentor to postać mitologiczna. W „Odysei” Homera był przyjacielem Odyseusza i nauczycielem jego syna Telemacha. W mitologii w postać Mentora wielokrotnie wcielała się bogini mądrości Atena, służąc radą i pomocą.**

Stąd też słowa „mentor” używamy na określenie godnego zaufania doradcy, wychowawcy czy nauczyciela – człowieka głębokiej wiedzy, który pełniąc rolę przewodnika, dzieli się z innymi swą mądrością życiową. Starożytne źródło posłużyło teoretykom zarządzania wiedzą do utworzenia terminu „mentoring”, który – według definicji organizacji European Mentoring Centre – oznacza wolną od zależności służbowych pomoc innej osobie w dokonaniu znaczących postępów w nauce, pracy lub myśleniu. Chociaż nie jest to jedyna definicja mentoringu, w praktyce jest on znany od setek lat, w wielu dziedzinach – od rzemiosła i handlu przez przemysł po wiedzę akademicką. Zawsze jednak nauczanie przebiegało jednostronnie: to mentor nadawał kierunek uczeniu, wywierając wpływ na ucznia.

Nowość intermentoringu polega na włączeniu się obu stron w proces doskonalenia i przepływu informacji zawodowych – tym, kto pełni rolę mentora, jest też ten, który chwilę wcześniej był uczniem. Zamiana ról może następować płynnie i wielokrotnie przez długi czas, tak długo, jak

potrzebują tego uczestnicy relacji – mentorzy dla siebie nawzajem.

W projekcie intermentoringu pracownicy młodszy bywają mentorami dla swych starszych kolegów z zakresie umiejętności technologicznych (najczęściej komputerowych), natomiast wcześniej urodzeni tradycyjnie dzielą się profesjonalnym doświadczeniem, ale przede wszystkim przekazują debiutującym w zawodzie tradycję i kulturę przedsiębiorstwa oraz etos zawodowy.

## Dobro za dobro

Możliwość zamiany ról mentorów ma ogromne znaczenie psychologiczne. Najistotniejsze jest stworzenie szansy na odwzajemnienie się drugiej osobie dobrem, które samemu się od niej uzyskało. W wypadku wzajemnego nauczania w ramach intermentoringu są to zarówno tzw. umiejętności twarde, czyli wymierne, istotne na danym stanowisku pracy, jak i umiejętności miękkie, zaliczane do zasobów psychologicznych i umiejętności społecznych. Obie zaangażowane w proces wzajemnego nauczania osoby mają dla siebie równie dużo czasu i wymieniają między sobą porównywalne porcje wiedzy, ale także odpowiednio udzielają sobie wsparcia. I – niekoniecznie manifestując to w słowach – okazują sobie zainteresowanie, mają w sobie nawzajem oparcie. Zazwyczaj nie zdajemy sobie sprawy z tego, że tę regułę wzajemności stosujemy na co dzień. Ludzie, którzy nie tylko otrzymują, ale i dają od siebie tak zwaną psychologiczną równowartość, zapewniają sobie psychiczny komfort, a ich relacja jest



W procesie przygotowywania mentorów duży nacisk kładzie się na psychologię

oparta na demokratycznych, bardziej partnerskich stosunkach. O takiej relacji mówimy, że jest równoległa, a nie skośna.

## Nie tylko wiedza

W trakcie zajęć prosimy, by każdy z członków grupy indywidualnie wymienił cechy osoby, dzięki której udało mu się nabyć nowe umiejętności, rozwiązać problem lub dowiedzieć się

## Mentoring jest znany od setek lat. Nowością intermentoringu jest płynna zamiana ról mentora i ucznia

czegoś istotnego. Zbioreczna lista cech przynosi zaskakujące wnioski: hasło „wiedza”, której – jak się wydaje – mogliby oczekiwać od swoich mentorów uczestnicy, pojawia się sporadycznie! Najwięcej miejsca zajmują miękkie umiejętności, takie jak: życzliwość, cierpliwość, wyrozumiałość, okazywanie zrozumienia i wsparcia, spokój, opanowanie, gotowość niesienia pomocy w potrzebnym zakresie, a ponadto mądra stanowczość, optymizm i poczucie humoru. Te cechy okazują się pomocne prawie wszystkim. Sami uczestnicy bywają tym zdumieni, ponieważ w potocznym wyobrażeniu nauczyciel czy mentor przekazuje wiedzę, czyli twardą zawartości mery-

toryczną w określonej dziedzinie, a dopiero w dalszym planie to ktoś dysponujący przymiotami osoby umiejaczej okazywać wsparcie. Dlatego właśnie w modelu intermentoringu tak dużą wagę przywiązujemy do psychologicznego aspektu szkolenia. Po prostu wiemy, że codzienne wyobrażenie o procesie nauczania rozmija się z rzeczywistością oczekiwaniemi nas wszystkich. Dla większości ludzi możliwość przyswajania informacji jest silnie uzależniona od emocjonalnie sprzyjającego kontekstu. Szczególnie wydaje się to istotne w nauczaniu dorosłych, którzy sami widzieli siebie poprzednio jedynie w roli edukatorów czy doradców, nie dopuszczając możliwości przyzna-

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

