

## **Czym jest mentoring?**

Mentoring jest formą relacji mistrz-uczeń. W mentoringu relacja ta jest realizowana poza zhierarchizowanymi strukturami istniejącymi w ramach instytucji naukowych. Zawiązanie i kontynuowanie takiej relacji odbywa się na zasadach całkowitej dobrowolności zarówno po stronie mentora jak i mentorowanego.

**Mentoring ma na celu stworzenie bezpiecznych przestrzeni do otwartej dyskusji**, planowania działań i wymiany myśli wolnych od elementów występujących w relacji podwładny-przełożony, takich jak ocena, nadzór czy sankcja. W związku z tym, błędem jest traktowanie mentora jako zastępcy czy też konkurenta formalnego przełożonego. Jako osoba zewnętrzna wobec środowiska codziennej pracy naukowca mentor może pomagać mentorowanemu w szerszym spojrzeniu na jego bieżące położenie i ścieżkę kariery naukowej, a bazując na swoim doświadczeniu służyć radą w kluczowych jej momentach.

**Formuła mentoringu** ma charakter otwarty. Kluczowe dla zawiązania efektywnej relacji mentoringu jest ustalenie, jakie role przyjmą partnerzy i jakie są ich oczekiwania. Mentoring może być traktowany jako narzędzie do osiągnięcia jednego, konkretnego celu zawodowego (mentoring instrumentalny, techniczny) lub jako narzędzie do całościowego rozwoju zawodowego (mentoring rozwojowy). Może też być dowolnym połączeniem tych dwóch podejść.

**W Mentoringu FNP** dopracowanie tej definicji leży całkowicie w gestii mentora i mentorowanego. Cele programu mentoringu nie są ściśle naukowe, nie chodzi w nim o finansowanie kontaktów z partnerem naukowym, ani o rozwijanie współpracy, która istnieje w ramach innych projektów, grantów. Nie chodzi o dofinansowanie współpracy przy pisaniu wspólnych publikacji, przy rozwijaniu wspólnych badań. Program nie ma na celu rozwijania umiejętności naukowych ani odpowiedzi na pytania związane z prowadzonym projektem naukowym mentorowanego. Zamiar kontynuowania długotrwałej i dobrze ugruntowanej współpracy z mentorem na takich samych zasadach i w takim samym kształcie jak dotychczas nie może być przedmiotem udziału w programie. Kontakt z mentorem ma rozwijać inne umiejętności niż te, które mentorowany posiada, w szczególności m.in. umiejętności: wyboru nowej tematyki badawczej, zarządzania projektem naukowym, zarządzania zespołem, umiejętności organizacyjne dla celów rozwijania swojego środowiska pracy, etc. Program może przyczynić się do poznania przez mentorowanego nowej dziedziny nauki, innej tematyki niż ta, którą do tej pory prowadził.

**Program ma być pomocny** szczególnie na kluczowym etapie kariery, np., kiedy kandydat zmienia miejsce zatrudnienia, zmienia stanowisko, otrzymuje nowe obowiązki, musi podjąć decyzje strategiczne odnośnie do swej przyszłej kariery. Poszukuje odpowiedzi na istotne pytania dotyczące np., decyzji zaangażowania się w nowe wyzwania, komercjalizację badań, etc., oczekuje odpowiedzi krytycznych na temat własnej kariery.

**Kluczowe jest, aby do każdego z zarysowanych celów dobrany był mentor**, który jest w stanie danemu oczekiwaniu sprostać. Najlepiej żeby była to osoba o ogromnym

doświadczeniu w zakresie stawianych pytań. Wcześniejsza znajomość tej osoby nie musi być atutem, gdyż nie zawsze umożliwi nawiązanie innych niż do tej pory relacji z tą osobą. Mentor musi znajdować się ponadto na wyraźnie wyższym etapie kariery naukowej lub być dużo bardziej zaawansowany pod względem zdobywanych umiejętności niż mentorowany, może reprezentować odmienną szkołę naukową, inne tradycje, inną dziedzinę naukową. Mentor występuje w innej roli niż opiekun naukowy, nie jest też partnerem naukowym w prowadzonym projekcie, ani wykonawcą zadań badawczych dla mentorowanego.