Øvelse 3: Kvalitetene for Mentoring

Selv om man har en kontrakt for mentoring betyr ikke det nødvendigvis at forholdet kommer til å være et produktivt og fremgangsrikt et.

Sannsynligvis er det mer viktig med det personlige samholdet og forholdet mellom en mentor og en mentee, enn det mekaniske i en avtale.

Kvaliteter er så viktig for å forsikre et godt mentoring forhold.

Øvelse:

I din mening, hvilke kvaliteter skal til for et godt forhold mellom mentor og mentee?

Fra din liste, hvilke er kvaliteter og hvilke er ferdigheter?

Kvaliteter Ferdigheter

Det er mulig å lære andre de ferdigheter som behøves for å være en god mentor, men kvalitetene er iboende og kan lage eller ødelegge et mentoring forhold.

Empati

Denne kvaliteten er essensiell for en effektiv kommunikator. Den involverer å lytte til andre personer og å prøve å se deres verden fra deres perspektiv. Den har blitt beskrevet som “å kunne sette deg selv i andre sine sko”.

Empati er ikke det samme som sympati. Når responsen av sympati er iverksatt, blir vi ofte overveldet av andre personer sine følelser. Analogien til kvikksand er ofte brukt. Om noen er fanget i kvikksand vil vi føle sympati for dem og gå i kvikksanden for å trøste dem. Da er vi begge fanget.

Med empati forsøker vi å forstå den fangede personen sin situasjon, men forholder oss rasjonelle og objektive. Så vi kaster dem et tau slik at de kan dra opp seg selv.

Rogers beskriver empati som: ‘Evnen til å erfare en annen person sin verden som om det var deres egen, uten å miste “hva hvis”. Med andre ord er det viktig at vi holder en “kritisk distanse” fra vår mentee. Vi er ikke som dem, men vi prøver å forstå deres “referanseramme”.’

Ofte vil mentorer føle at de har muligheten til å være empatisk fordi de har vært gjennom liknende erfaringer som det mentee har vært. Men, det er viktig å huske at selv om en erfaring er likedan, kan følelsene om erfaringen være svært forskjellige. Forvirring av vår egen erfaring med andres er kjent som identifikasjon.

Identifikasjon er ofte uttrykt med en respons slik som: “jeg vet akkurat hva du føler; jeg gikk gjennom det same selv.” Dette er ikke empati, fordi vi prøver ikke å forstå den andre personen sin verden: vi bare hopper til en antagelse.

Empatiske uttalelser

**Øvelse:**

Les en annen uttalelse (I sitater) som om det er en ung person som sier dette til deg. Sett kryss på responsen som viser ditt kommunikasjons forsøk for å se den unge personens verden fra deres unike perspektiv.

**1. *“Jeg har noe jeg ønsker å fortelle, men jeg vet ikke hvordan jeg skal si det. Jeg klarer ikke snake om det så lett, vet du.”***

* Ville det hjulpet om vi gikk en tur?
* Du vil snake men det er vanskelig å komme i gang.
* Ja, men hvis jeg ikke vet hva det er, kan jeg ikke hjelpe deg, kan jeg?
* Har det noe å gjøre med det som skjedde tidligere?

**2. *“Jeg har bare vært her i noen uker og alle tenker at jeg bør vite alt. Hvordan alt fungerer og hvor vi skal og alt. Når jeg sier at jeg ikke husker, kommer de med grimaser som får meg til å føle meg dum.”***

* Det er ikke så snilt av dem, er det?
* Ikke bekymre deg. Alle føler det slik til å begynne med.
* Har du prøvd å notere ned hvor disse tingene skal?
* Det høres ut som om det virkelig går inn på deg.

**3. *“Jeg tenkte på hva som skjedde når min bestemor døde. Det er to år siden nå, men noen dager begynner jeg å gråte når jeg tenker på henne. Jeg vet ikke hvorfor. Jeg var egentlig ikke så nære henne.”***

* Du klarer ikke finne ut hvorfor du er lei deg for at bestemoren din døde. Er det det?
* Jeg husker når bestemoren min døde. Det traff hardere enn jeg trodde det ville.
* Hvem andre i familien din er fremdeles lei seg?
* Det er forferdelig, er det ikke, når du begynner å gråte ut av det blå.

**4. *“Ingen tar meg seriøst. Jeg mener, jeg vet jeg tuller mye, men når jeg prøver å si min mening om noe – virkelig gi min mening – alle ler av meg, som om jeg var et lite barn eller noe.”***

* Har du forsøkt å fortelle dem hvordan du føler det?
* Som et lite barn…
* Kan du gi meg et eksempel?
* Det er problemet med å være den yngste i familien.

**5. *“Hva var det hun skulle der? Kunne hun ikke se at jeg ville forbi? Hun hadde ikke trenge å stå der, rett foran meg, vel? Så endte jeg opp i problemer, mens hun slapp unna. Det var hun som startet det.”***

* La oss være ærlige, mesteparten av tiden *er* det din feil, er det ikke.
* Du er sint fordi du fikk problemer for noe som ikke så ut som det var din feil.
* Ro deg ned. Jeg hører ikke på deg om du roper.
* Hvem har du problemer med? Vil du at jeg skal snake med dem?

**6. *“Jeg kom på jobb i dag og alle bare gikk unna meg. Så begynte de å hviske og jeg hørte navnet mitt. Til og med Julie var med dem og hun skal liksom være bestevennen min.”***

* De starter ikke med alt dette igjen gjør de? Stakkars deg.
* Bøller prøver alltid å få andre folk på deres side.
* Så det føles ut som vennene dine har snudd deg ryggen i dag. Er det det?
* Har du gjort noe som kan være årsaken til at de oppfører seg sånn?

**7. *“Bare fordi jeg er ny ser de ut til at alle tror de kan beordre meg rundt og få meg til å gjøre alt de sier jeg skal gjøre.”***

* Har du fortalt dem hva du føler?
* Alle går gjennom denne typen ting i starten.
* Hvilke typer ting sier de at du skal gjøre?
* Skjer dette med alle nye ansatte eller bare deg?

Tillit og Respekt

‘Tillit’ og ‘respekt’ er underliggende i alle gode forhold. Det å bygge tillit og respekt kan ta lang tid og anstrengelse, men den har flere langsiktige fordeler for deg og dine kolleger.  
  
Følgende forslag er tilpasset fra ESRC (Research Development Initiative, 2008). De gir noen start-tips for refleksjon på en god praksis.

**Nøkkel prinsipper**

**1. Bli kjent med dine kolleger**

* Ta deg tid til å snakke med kollegaene om deres jobb og livet utenom jobben.
* Prøv å forstå hva de tenker og hvorfor. Verdsett deres synspunkter selv om det er forskjellig fra dine egne.

**2. Fullfør oppgaver og prosjekter vellykket**

* Jobb sammen med hverandre på lette oppgaver først, om dere kan.
* Vær pålitelig. Alltid gjør det du sier du skal gjøre.

**3. Kommunisere åpent og ærlig**

* Diskuter problemer så snart de oppstår.
* Ikke skyld på andre.
* Prøv å foreslå en løsning eller erstatning om noe har gått galt.
* Om du ikke har en løsning, vær villig til å spørre om hjelp.

**4. Inkluder kolleger I diskusjons-laging**

* Om personer deltar i en diskusjons-laging er det større sannsynlighet for at de støtter beslutningen.
* Hold kolleger informert om prosessen når en beslutning har blitt tatt.

**5. Dra nytte av dine kolleger sin ekspertise**

* Erkjenne dine kolleger sine styrker og få dem involvert i din forskning om mulig. Dette demonstrerer og bygger respekt.

**6. Vær uselvisk**

* Erkjenne hva som er viktig til dine kolleger.
* Hjelpe dem å oppnå deres mål.

**7. Møtes “ansikt til ansikt”**

* E-post og telefoner har begrensninger ettersom man ikke kan lese kroppsspråk for å hjelpe med å gi sammenheng til ordene.