



Ghidul Mentorului Proiectul FORMULA

Membrii echipei din proiectul FORMULA sunt următorii:

Scotia: SWAPWest, Stow College, Glasgow

- Andrew Quinn
- Helen Cormack
- Kenny Anderson
- Erica o'Neill

swapwestformula@gmail.com

România: FORMARE STUDIA, Iasi

- Doina Helene Partenie
- Angela Teodora Sava
- Alexandra Teodora Ruginosu
- Alexandru Gheorghe Sava
- Razvan Ruginosu

formarestudia@gmail.com

Republica Cehă: POE EDUCO, Ltd., Nový Jičín

- Pavla Čmuhová
- Pavla Grodová
- Klára Čmuhová

pavla.cmuchova@poe-educo.cz

Spania: Foundation for Social Development (FDS), Zaragoza

- Sara Fernández
- Pilar Tornos

fdseuropa@gmail.com

Suedia: Malmö University, Nightingale Mentoring Program

- Carina Sild Lonroth
- Amanda Moller

naktergalen@mah.se

© Partneriat FORMULA

Nici o parte din această publicație nu poate fi reprodusă, pastrată sau transmisă în nici o formă și prin nici un mijloc, fie el electronic, chimic, mecanic, optic, prin înregistrare sau prin fotocopiare, fără acordul prealabil al editorului și al Partneriatului FORMULA .

Proiectul a fost finanțat cu sprijin de la Comisia Europeană. Această publicație reflectă doar vederile autorului, Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru utilizarea informației conținute în aceasta.

Cuprins

1. Introducere în Mentorat	5
2. Beneficiile mentoratului	6
2.1 Dezvoltați propriile calități de lider și progresati	6
2.2 Vă îmbunătățiți abilitățile de comunicare și capacitatea de a asculta	6
2.3 Învățați noi perspective	6
2.4 Câștigați satisfacție personală și compasiune	7
3. Ce implică activitatea de mentor?	7
3.1 Ar trebui să fie mentorii prieteni ai discipolilor lor ?	8
3.2 Ar trebui să fie mentorul consilier, profesor sau antrenor?	8
3.3 Ar trebui să fie mentorul terapeut?	8
4. O relație bună	10
4.1 Fiți un model pozitiv, dar interacționați ca egali	12
4.2 Faceți activități împreună	13
5. Factori importanți pentru a crea o relație bună	14
5.1 Așteptări	14
5.2 Motivație și atitudine	14
5.3 Încredere	14
6. Ședințele/Întâlnirile dumneavoastră	15
6.1 Reuniunile ulterioare	16
6.2 Înainte de ultima ședință	17
6.3 Concluzie	18
7. Capcane posibile	18
8. Sfaturi practice	19
8.1 Întrebări care pot fi utile să vi le puneți în calitate de mentor	19
9. Bibliografie	21

Bine ați venit în proiectul FORMULA

Felicitări! Ați fost ales pentru o datorie de onoare, și aveți acum o oportunitate unică de a vă dezvolta.

Experiențele dumneavoastră în calitate de adult care învață și de model pozitiv sunt deosebit de valoroase – puteți fi o persoană care îi sprijină pe ceilalți și care promovează învățarea. Puteți să vă ajutați discipolul să se dezvolte și să accedă la drepturile sale prin analiză și introspecție proprie, arătându-i respect și tratându-l într-un mod demn. Mentoratul este de asemenea un instrument puternic pentru a susține și încuraja o persoană să își atingă propriul potențial și să și-l dezvolte. Este totodată un prilej de a vedea cum propria experiență se transformă în cunoaștere pentru o altă persoană.

Nu numai că veți cunoaște pe cineva pe care altfel nu l-ați fi cunoscut, dar veți învăța și ceva despre dumneavoastră. Dacă sunteți deschis și sensibil, veți găsi oportunități reale de reflecție și de învățare. Profitați deci de ocazie și lăsați ca mentoratul să vă provoace puțin capacitatea de a învăța ceva nou.

Încercați

să cercetați și să examinați în mod constant propriile acțiuni, prejudecăți și procese de gândire prin intermediul călătoriei dumneavoastră ca mentor. Fie ca această experiență să constituie un mijloc de a obține o imagine mai obiectivă despre sine, să vă lărgescă orizontul și să vă îmbogățească cu idei noi. Experiențele mele din domeniul mentoratului m-au convins că acesta are un impact pozitiv și că poate sprijini discipolii în dezvoltarea lor. El este, de asemenea, o călătorie în necunoscut.

Scopul acestui Ghid al Mentorului este să vă pregătească pentru această călătorie. Citindu-l, gândind și reflectând la el, vă veți pregăti mental pentru activitatea de mentor.

Vă doresc drum bun în călătoria dumneavoastră!

Carina Sild Lönroth

Universitatea Malmö, Suedia



1. Introducere în Mentorat



Mentoratul este practicat în sectorul comercial, educațional și în organizațiile non-profit pentru a dezvolta, susține și ajuta activitatea. În mediul de afaceri, prin parteneriatul dintre două persoane, noii veniți sunt ajutați să se integreze în organizație. Mentoratul lucrează adesea de la unu la unu, fiind în mod normal organizat într-un set de modele ce organizează relația mentor-discipol, numită "procesul de potrivire".

În proiectul FORMULA, s-a realizat un studiu referitor la adulți care învață, pentru a se vedea atât ce păreri au aceștia despre mentorat, cât și ce percep ei ca obstacole pentru revenirea la studii și dacă a avea un mentor i-ar ajuta în vreun fel. Rezultatele studiului au demonstrat că majorității participanților la chestionar i-ar plăcea să aibă un mentor ca să-i ajute în luarea deciziilor referitoare la educația viitoare și că obstacolele cele mai mari percepute pentru revenirea la studii sunt problemele financiare, lipsa de timp, de pregătire sau calificarea insuficientă. Un raport al rezultatelor chestionarului se poate găsi pe pagina proiectului www.formulamentoring.eu, împreună cu acest Ghid al Mentorului, Manualul Formatorului și multe alte informații utile. Pentru a vă susține în continuare, am creat o Rețea de Adulți Voluntari disponibilă pe Facebook, FORMULA mentors.

Acest ghid a fost realizat pentru a fi utilizat în proiectul FORMULA și adaptat după ce a fost testat în sesiuni pilot de instruire livrate de toate cele cinci țări partenere, utilizând comentariile și sugestiile extrase din evaluările mentorilor.

Scopul ghidului este să descrie ce ar putea însemna pentru dumneavoastră și ce beneficii v-ar putea aduce actul de a fi mentor, precum și să vă dea câteva sfaturi practice referitoare la modalitatea de a deveni mentor.

Câțiva dintre mentorii care au finalizat programul de formare ne-au relatat succint despre experiența lor. Sperăm să vă inspire la fel de mult cum ne-au inspirat și pe noi:

"Experiența ca mentor m-a ajutat să fiu mai încrezător, mai sociabil și să gândesc pozitiv".

"Pentru mine personal a fi mentor este o extensie la propria persoană. Îmi place să ajut și să susțin oamenii când pot. Programul de mentorat mi-a oferit șansa să fac asta în mod natural".

"... fiecare ar trebui să fie mentor cel puțin o dată în viață".

2. Beneficiile mentoratului¹



Ca mentor, veți avea multe oportunități de a vă dezvolta propriile abilități, precum și capacitatea de a interpreta un rol, fără a fi nevoie ca să cheltuiți foarte mult timp. Mentorarea vă poate da un sentiment de fericire, de înțelepciune, de experiență și satisfacție în a ajuta discipolul pentru a reuși să progreseze, dar vă poate, de asemenea, îmbogăți viața, atât la nivel personal cât și profesional. Mentoratul vă poate oferi oportunitatea de a reflecta la propria experiență dintr-o nouă perspectivă.

2.1. Dezvoltați propriile calități de lider și progreseți

Experiența mentorării este tot mai importantă pentru promovarea în piața forței de muncă din lumea de afaceri de astăzi.

Când vă motivați și vă încurajați discipolul, se consolidează, de asemenea, propriile dumneavoastră abilitățile de conducere și de performanță în muncă, care vă vor ajuta să deveniți un mai bun angajat sau membru al unei echipe: competențe de care, de asemenea, aveți nevoie dacă doriți să avansați în propria carieră.

2.2 Vă îmbunătățiți abilitățile de comunicare și capacitatea de a asculta

Discipolul dumneavoastră ar putea veni dintr-un mediu diferit decât al dumneavoastră și nu "vorbește aceeași limbă", fapt care vă poate forța să vă dezvoltați propriul mod de a vorbi și de a găsi o modalitate de comunicare mai eficientă, dar ar putea, de asemenea, consolida capacitatea dumneavoastră de a asculta.

2.3 Învățați noi perspective

Ca mentor, veți avea ocazia de a întâlni pe cineva pe care altfel nu l-ați fi întâlnit și de asemenea de a învăța câte ceva și despre dumneavoastră. Această perspectivă v-ar putea oferi o mai bună înțelegere a diversității vieții oamenilor și a condițiilor lor de viață, v-ar putea extinde propria perspectivă și să vă învețe noi modalități de gândire și de acțiune, noi perspective care vă pot ajuta în munca dumneavoastră precum și în viața personală.

¹ Termenul "mentor" își are originea în poemul "Odiseea", al lui Homer, poem de acum aproape 3000 de ani, unde Ulise îl încredințează pe fiul său Telemac spre educare prietenului lui, numit Mentor. De fapt nu Mentor a fost cel care l-a îndrumat pe Telemac, ci Atena, zeita înțelepciunii, deghizată în Mentor.

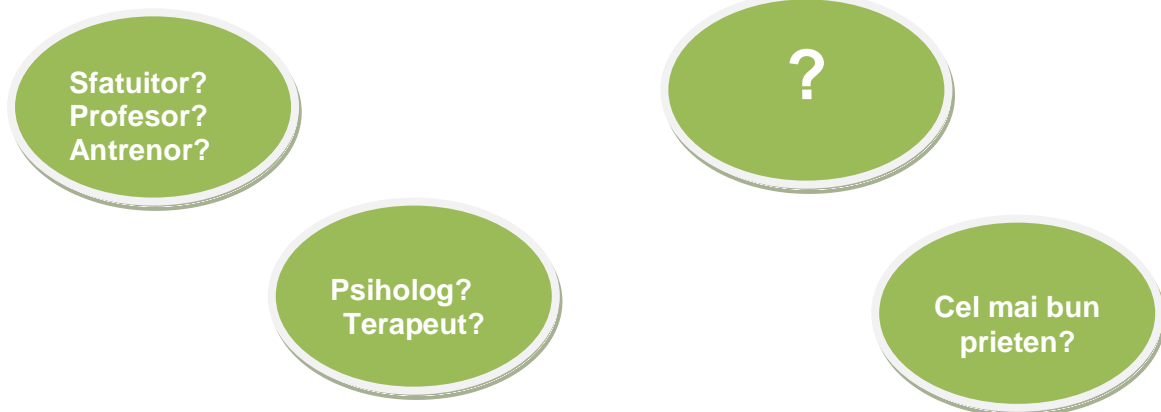
2.4 Câștigați satisfacție personală și compasiune

Este o recompensă în sine a vedea propriile experiențe transformate în cunoștințe și că ele contribuie la creșterea și dezvoltarea cuiva. Cercetătorii au constatat că compasiunea chiar te face fericit! În mentorat vă mutați rapid perspectiva de la "mine, eu însumi și eu", atunci când faceți ceva pentru altcineva și deveniți de asemenea mai înțelept. Unul dintre motive este faptul că fericirea constă mai degrabă în ce fel putem noi să ne oferim și nu în daruri materiale, ci cadouri din timpul nostru și din noi înșine.

3. În ce constă a fi mentor?



A fi mentor înseamnă a fi antrenor, consilier, cel mai bun prieten, psiholog sau terapeut?



Nu, nici unul dintre acestea - dar să fie umanitar.

Un mentor este un model care ar trebui să ofere cunoștințele și experiențele sale discipolului - ca partener de discuții și cutie de rezonanță pentru a lărgi gândirea discipolului lui.

Ca mentor, mai presus de toate, trebuie să-l ascultați pe discipol - să-i arătați că vă pasă și să faceți efortul de a încerca să înțelegeți ce spune și face discipolul, și ce înseamnă fiecare lucru pentru el.

Ar trebui să faceți ca discipolul să se simtă confortabil în compania dumneavoastră și să îl încurajați să-și exprime punctele de vedere, dar întotdeauna într-un mod respectuos.

Asigurați-vă că discipolul este implicat în mod constant în deciziile pe care le face.

3.1 Ar trebui să fie mentorii prieteni ai discipolilor lor ?

Nu, dar relația de mentorat are unele asemănări cu prietenia - reciprocitate, ascultare, realizarea de activități împreună. Dar în mentorat **dumneavoastră** sunteți cel care trebuie să-și asume responsabilitatea pentru relație. **Dumneavoastră** sunteți cel care îl veți face mai puternic pe discipol prin ascultare activă și îndrumare prin sfaturi, uzând de poziția dumneavoastră de încredere pentru a-l entuziasma și a-l inspira. Dumneavoastră sunteți cel care ar trebui să fiți un model pozitiv și să fiți disponibil ca o cutie de rezonanță, sprijin și ghid.

Dar există o diferență importantă între un mentor și un prieten. Mentoratul durează o perioadă limitată de timp, are limite clare și un sfârșit. El nu este o prietenie. Mentoratul nu este o misiune pentru tot parcursul vieții.

Dacă deveniți prea apropiați unul de altul, în maniera celor mai buni prieteni, acest fapt poate compromite rolul mentorului, blocând capacitatea dumneavoastră de a pune întrebări critice și provocatoare, și va face mai grea pentru dumneavoastră terminarea relației. Rămâneți, deci, în limitele rolului dumneavoastră de mentor. Dumneavoastră nu trebuie să fiți cel mai bun prieten al discipolului! Să fiți cineva pe care să-l respecte, să caute acceptare de la dumneavoastră și să aibă ca scop a se identifica cu dumneavoastră.

3.2 Ar trebui să fie mentorul consilier, profesor sau antrenor?

Rolul mentorului este uneori comparabil cu rolul profesorului - veți împărtăși propria experiență și cunoaștere, inspirând, sprijinind și oferind ocazional îndrumare.

Dar un profesor are un întreg grup de elevi care urmează să fie evaluat. Acest lucru nu se va cere de la dumneavoastră. Prin urmare, nu va trebui să aveți rol de profesor - ci să conversați și să fiți un partener egal în schimburi. Mentorarea este ca o balanță pe care trebuie în mod constant să învățați să o echilibrați.

Mentoratul este de multe ori mai mult informal decât pregătire cu un antrenor și se concentrează pe carieră și dezvoltare personală, iar pregătirea cu un antrenor de cele mai multe ori se concentrează pe probleme de dezvoltare la locul de muncă.

3.3 Ar trebui să fie mentorul terapeut?

Nu, și cum probabil nu aveți nici o pregătire ca terapeut, nu trebuie să adoptați acest rol. Desigur, există unele asemănări, în nici una dintre aceste situații nu trebuie să judecați, criticați sau să țineți

predici, dar diferența este că veți lua parte la activități împreună cu discipolul dumneavoastră, iar acest tip de interacțiune nu intră, în general, în atribuțiile terapeutului.

Cu toate acestea, un mentor poate atinge uneori aceleași rezultate ca și cele obținute prin relația cu terapeutul, empatie profundă și autenticitate.

După cum puteți vedea unele dintre cerințele mentoratului se suprapun cu unele dintre sarcinile asociate diferitelor roluri, și astfel ne este mai ușor să ne concentrăm asupra a ceea ce înseamnă să fiți mentor:

- să stabiliți o relație bună cu discipolul dumneavoastră, cu notă personală, ascultându-l, susținându-l și încurajându-l;
- să fiți generos, să împărtășiți gândurile și cunoștințele dumneavoastră;
- să fiți un model pozitiv, dar să fiți și un egal în timpul interacțiunii;
- să fiți cineva cu care discipolul să vrea să se identifice;
- să realizați, probabil, activități împreună.

Pentru a putea dezvolta relație bună, trebuie să construim o legătură personală. Mentoratul este atât o relație cât și o resursă pentru sprijin personal. Un mentorat este o relație pentru îndrumare dar și pentru susținere.



4. O relație bună, cu accentul direcționat pe discipol

O relație este întotdeauna un proces.

Cercetările arată că mentorii care sunt cel mai de succes într-o relație își văd rolul lor ca pe unul de susținere, doresc să își ajute discipolul să crească și să se dezvolte, și nu se așteaptă la nici o recunoaștere sau mulțumiri pentru eforturile depuse.

În primul rând, trebuie să vă cunoașteți reciproc, în scopul de a crea o relație bună și egală. În relația dumneavoastră discipolul este acela care ar trebui să ocupe rolul principal și este un subiect de orientare pentru dumneavoastră, și nu vice-versa! Sarcina dumneavoastră ca și mentor este de a asculta, a încuraja și a ghida (în funcție de propriile cunoștințele și de experiență).

Încercați să acordați atenție discipolului dumneavoastră, nu numai cu empatie, dar și cu înțelegere. Ascultați în mod activ și încercați să înțelegeți punctual său de vedere cu privire la situația sa și ce înseamnă ea pentru acesta, în ce termeni își vede și înțelege povestea propriei sale vieți?

Atitudinea dumneavoastră este foarte importantă. Pentru a vă înțelege discipolul, trebuie să fiți curios și să încercați să descoperiți modul în care discipolul dumneavoastră consideră și vede lumea. Respectați modul cum percepe discipolul lumea din jurul său și să nu vă rezeziți să trageți concluzii sau să simplificați viziunea lor. Acest lucru este important mai ales în cazul în care discipolul are un fond diferit sau valori care diferă de ale dumneavoastră. Amintiți-vă că valorile nu sunt adevăruri absolute, ele sunt doar valori!

Uneori poate fi chiar util și provocator să încercăm a ne vedea pe noi înșine din punctul de vedere al discipolului, a ne vedea pe noi înșine cu ochii altcuiva și a îndrăzni să punem sub semnul întrebării valorile și standardele proprii.

Încercați să nu cădeți în capcana de a presupune: „Asta desigur se datorează culturii discipolului”. Prea adesea noi atribuim diferențelor culturale mai multă importanță decât o au în realitate. Gândiți însă la concluziile pe care le-ați putea trage pe baza propriei lui situații. Veți ajunge, de exemplu, la aceeași concluzie cu privire la discipolul dumneavoastră dacă acesta ar fi avut aceeași origine etnică, socială sau culturală ca și dumneavoastră, sau în cazul în care discipolul ar fi fost de sex masculin sau feminin? Înțelegerea modului de gândire și logicii discipolului dumneavoastră, este cea care ar trebui să vă permită să relaționați cu el – nu ar trebui să vă bazați pe felul dumneavoastră de gândire pentru a trage concluzii. Doar atunci când încercați să înțelegeți modul de gândire al discipolului dumneavoastră, să gândiți ca și el și să trageți concluzii în consecință, veți fi în măsură să vă dinamizați.



Cu toate acestea, nu este neapărat necesar să fiți de acord că ceea ce face sau gândește discipolul dumneavoastră este corect, dar respectați întotdeauna opiniile, alegerile și acțiunile lui.

Un mentor bun poate spune *eu nu înțeleg întotdeauna alegerile pe care le faci, dar eu te respect pentru deciziile pe care le iei și pe care le consideri a fi importante.*

De asemenea, încercați să exprimați o reacție pozitivă la eforturile și progresele pe care le realizează discipolul dumneavoastră, indiferent cât de mici ar fi acestea. Astfel se poate consolida stima de sine a discipolului dumneavoastră.

Un mentor competent vede oportunități, găsește soluții și abordează problemele dificile. Gândiți-vă la trăsăturile pozitive pe care le afișează discipolul dumneavoastră și cu ce puncte forte credeți că se poate mândri și le recunoaște. Ce potențial pentru dezvoltare vedeți și cum puteți să vă ajutați discipolul pentru a obține cât mai mult din aceste calități?



Dialogul este puntea de legătură între oameni. Ca mentor, aceasta înseamnă că ar trebui să fiți prezent din punct de vedere mental și să dai întreaga atenție discipolului. Acest lucru vă va oferi o oportunitate de a vă exersa abilitățile de bun ascultător.

A fi curios în privința discipolului dumneavoastră poate facilita dialogul. Nu aveți prealabil nici o cunoaștere reciprocă, poate nu priviți lumea în același fel, dar împărtășindu-vă gândurile, auzind unul punctele de vedere ale celuilalt, puteți ambii să vă îmbunătățiți atât imaginea despre lume cât și despre dumneavoastră.

Întotdeauna preocupările și întrebările discipolului sunt cele care ar trebui să fie în centrul atenției, iar sarcina dumneavoastră este de a încuraja cercetarea și punerea de întrebări atunci când ceva este neclar, de asemenea problematizarea subiectelor și stimularea discipolului.

Nu contează dacă în conversație sunt momentele de acalmie sau aceasta devine tăcută uneori. Pentru că tăcerea lasă loc pentru contemplație neîntreruptă, fără distragere a atenției și poate oferi gânduri înțelepte. Liniștea poate oferi timpul și posibilitatea de a reflecta.



Permiteți-i întotdeauna discipolului dumneavoastră să aibă posibilitatea de a-și exprima gândurile sale, fără ca dumneavoastră să interveniți prea mult. Ascultați ceea ce are discipolul de spus, dar lăsați-l să tragă propriile sale concluzii și sprijiniți-l în deciziile sale.

Nu ezitați să adresați întrebări care cer lămuriri suplimentare dacă există ceva neclar sau ceva ce nu înțelegeți, dar respectați intimitatea discipolului și așteptați până când veți avea o imagine completă înainte de a oferi feedback.

Încurajați-vă discipolul să-și exprime propriile opinii și dorințe, și încurajați-l să ia decizii proprii.

Fiți întotdeauna atenți în ceea ce privește oferirea de sfaturi. Discipolul este cel care trebuie să aibă inițiativa, nu dumneavoastră! A avea un dialog nu este același lucru cu a da sfaturi.

Puteți da exemple de soluții posibile, puteți împărtăși experiențele dumneavoastră și să dați exemple de cum v-ați descurcat în situații similare, dar lăsați-l întotdeauna pe discipolul dumneavoastră să tragă propriile sale concluzii. Apoi sprijiniți-vă discipolul în decizia lui și nu mai dați alte sugestii referitor la ceea ce considerați a fi alternative mai bune. Evitați soluțiile universale.

Un mentor bun construiește încrederea vorbind deschis nu numai despre succesele sale, dar și despre eșecurile sale.

4.1 Fiți un model pozitiv, dar interacționați ca egali

Un model pozitiv nici nu condamnă și nici nu critică pe alții - în schimb, ar trebui să arate bunăvoință și considerație, și să conducă prin exemplul personal.

Analizați-vă cu atenție modul în care atitudinea dumneavoastră vă poate face să fiți un model pozitiv. Întrucât ați promis să fiți un model pozitiv: telefonați când spuneți că veți telefona și fiți întotdeauna la timp la întâlniri.

Încercați, ori de câte ori este posibil, să păstrați o atitudine pozitivă în abordarea celorlalți și încercați să găsiți modalități pozitive de a privi lucrurile.

Arătați că vă pasă de discipolul dumneavoastră și că el este demn de interesul dumneavoastră.

Subliniați faptul că fericirea sa este importantă pentru dumneavoastră.

Amintiți-vă să fiți întotdeauna conștient de modul în care vă exprimați.

Nu spuneți tot ce gândiți, dar amintiți-vă tot ce spuneți sau promiteți!

4.2 Faceți activități împreună

Activitățile făcute împreună consolidează relația dumneavoastră. Un schimb reciproc este temelia unei relații bune.

Activitățile comune pot fi, de asemenea, un bun punct de plecare pentru discuții dumneavoastră și pot conduce la o conversație mai personală despre, de exemplu, probleme de viață, morală și etică. Vă rugăm să vizitați locuri culturale, muzee și expoziții sau să faceți plimbări împreună. Sau, de ce nu, să vă vizitați reciproc la domiciliu, să gătiți împreună, să mergeți la o cafenea sau la un restaurant. Poate chiar să vă vizitați unul pe altul la locul de muncă sau la școală.

Profitați de această ocazie pentru a vă distra, a vă simți bine și a vă bucura de compania celuilalt.

O altă caracteristică importantă a interacțiunii sociale este de umor. Găsirea unor motive să râdeți împreună creează un sentiment de comuniune iar plăcerea împărtășită întărește mereu o relație. Un mentor care poate râde de propriile greșeli și care tratează viața de zi cu zi într-un mod glumeț induce adesea bucurie în ceilalți și poate fi un model plin de umor.

Dacă întâlnirea nu este posibilă, îndrumare se poate face și la telefon sau prin e-mail. Acest lucru încă vă permite să aveți o conversație și să fiți de ajutor, dar fără a vă întâlni față în față. Totuși fiți atenți la faptul că nu veți primi prin telefon sau e-mail indicii ale limbajului corpului, care sunt atât de importante în conversațiile de zi cu zi. Veți fi nevoit a "citiți printre rânduri", pentru a obține sensul unor fraze și asigurați-vă că ați înțeles lucrurile corect. Va trebui să fiți atent la limbajul pe care îl folosiți căci unele expresii pot fi interpretate în mod greșit atunci când sunt scrise sau spuse la telefon. Întâlnirile față în față sunt ideale și ar fi bine cel puțin să începeți în acest fel, chiar dacă veți utiliza alte moduri de comunicare mai târziu.



5. Factori importanți pentru a crea o relație bună

Dacă se poate dezvolta o relație bună între dumneavoastră și discipol depinde de mai mulți factori: așteptări, motivație și gradul în care discipolul dumneavoastră este capabil să aibă încredere și să aibă încredere în dumneavoastră.

5.1 Așteptări

Dezvoltarea unei relații bune are nevoie de timp și răbdare. Cel mai adesea, legătura nu este instantanee, dar se formează treptat. Prin urmare, să nu aveți așteptări prea mari că veți fi dumneavoastră cel care va influența în mod vizibil situația discipolului sau modul său de a gândi și de a acționa. Schimbarea este un proces constant, care de multe ori are nevoie de mult timp. Recompensele mentoratului sunt de multe ori subtile și mai discrete.

Cercetările arată, însă, că o schimbare pozitivă apare cel mai bine atunci când discipolul se simte aprobat și nu se simte obligat să-și schimbe comportamentul său.

Astfel încât cunoașteți-vă discipolul și arătați-i că-l apreciați pentru ceea ce este el. Încercați să vă focalizați pe punctele sale forte și pe trăsăturile pozitive și să aveți grijă să i le recunoașteți.

5.2 Motivație și atitudine

Mentoratul este un duet – ambii jucători trebuie să fie implicați, să se bucure de întâlnire, să fie pregătiți să dedice timp, să dăruiască și să primească, și fiecare să fie responsabil pentru propria sa dezvoltare.

Cu toate acestea, atitudinea dumneavoastră este un factor important în formarea unei relații bune și de a crea încrederea. Un mentor care ascultă, își vede discipolul ca fiind competent, este de încredere, poate oferi sprijin și este acolo atunci când este necesar, este foarte probabil că va reuși să mențină o relație plăcută.

5.3 Încredere

O relație bună începe văzând și recunoscând cealaltă parte. Doar atunci se poate stabili încrederea. Dacă această legătură nu există între dumneavoastră, atunci nu veți fi capabil să-l sprijiniți pe deplin pe discipolul dumneavoastră. Dezvoltarea încrederii are nevoie de timp și poate fi un proces dificil, mai

ales în cazul în care discipolul dumneavoastră și-a pierdut încrederea în persoane cu autoritate sau modele, sau a fost trădat anterior de acestea.

Prin urmare, este extrem de important ca discipolul să poată avea încredere în dumneavoastră. Așadar veți fi punctual, vă veți ține cuvântul dat, etc, așa cum ați fost de altfel de acord.

Pentru ca aceasta să fie o relație bună, trebuie să activați, de asemenea, un sentiment de apartenență, un sentiment de a fi înțeles și respectat. Asigurându-l pe discipol că: " Vă puteți baza pe mine " nu o să-l convingeți că sunteți de încredere sau să fie, la rândul său, de încredere. Încrederea nu poate fi forțată, singura modalitate de a o câștiga este dăruind-o.

În cazul în care aveți întâlniri pre-aranjate , rămâneți mereu la zilele și orele pe care le-ați propus pentru ca să vă întâlniți. Cum puteți ajunge unul de altul, prin telefon, prin e-mail, etc ? Ce faceți dacă cineva se îmbolnăvește și nu se poate face întâlnirea, sau nu poate participa la ea?

Când aveți întâlniri regulate, relația va progresa. Fiecare anulare a întâlnirii înseamnă mai puțin timp și o mai mică posibilitatea de a stabili o relație bună.

6. Ședințele/Întâlnirile dumneavoastră



Prima ședință poate fi văzută ca o introducere și un eveniment de familiarizare: cine sunteți, ce interese comune aveți, trecutul dumneavoastră, experiența, etc, în scopul de a ajunge vă cunoașteți reciproc și să planificați împreună ceea ce vreți să faceți pe viitor.

- Vorbiți despre ceea ce vă așteptați a obține de la mentorat.
- De ce vrea discipolul dumneavoastră un mentor.
- De ce vreți să-i fiți mentor.
- Ce puteți oferi și ce sperați să primiți în schimb.
- Există activități speciale pe care discipolul dumneavoastră ar dori să le faceți.
- Rezervați o dată fermă pentru când să discutați din nou și, eventual, chiar o dată pentru o excursie undeva unde dumneavoastră amândoi ați dori să mergeți pentru a vizita.

Încercați să aveți, de asemenea, discuții deschise despre: relațiile umane, emoții și diferite percepții.

- Ar putea fi bine să-i dați discipolului o sarcină scrisă, de exemplu:

"Acesta sunt eu astăzi, acesta voi fi eu în cinci luni ..".

Subiecte posibile:

- Care sunt etapele importante din viața discipolului
- Alegeri importante
- Visele și aspirațiile

Folosiți "modelul TROV"

T – TINTA/SCOP: Ce vrei?

(Nu puneți prea multe ținte/scopuri, atât pe termen scurt cât și pe termen lung).

R - REALITATE: Ce se întâmplă acum?

(Se descrie situația actuală ... Ce ați făcut... Vă dații seama că trebuie să faceți ceva diferit?)

O - OPTIUNI: Ce ai putea face?

(Ce ați putea face pentru a vă deplasa chir și cu un singur pas înainte .?)

V - VA: Ce vei face?

(Ce veți face în continuare? ... Cum, când, cu cine ...? Ce vreți de la mine?)

Asigurați-vă discipolul de confidențialitate: "Să fie clar că ceea ce se spune între dumneavoastră în persoană și mine, la telefon sau prin e-mailuri va rămâne mereu doar între noi".

Asigurați-vă că telefoanele sunt oprite pe durata întâlnirii.

6.1 Reuniunile ulterioare

Începeți întotdeauna cu un "start blând", și întrebați-l pe discipol ce s-a întâmplat în ultimul timp. Poate a apărut o problemă nouă sau acută despre care discipolul ar vrea să vorbească mai întâi. Faceți-vă timp, astfel încât discipolul să nu se simtă stresat.

Încercați să structurați discuțiile, astfel încât acestea să nu devină doar o conversație sterilă.

Amintiți-vă să:

✓ Încurajați discuția cât mai mult posibil adresând "întrebări deschise", care necesită mai mult decât un simplu **da** sau **nu**.

✓ Răspundeți:

- La ce vă gândeați ?
- Ați putea, vă rog, să explicați ce vreți / faceți ... etc ...
- Când ? În cazul în care ? Cum ? Descrieți - sunt "întrebări/ cuvinte" bune.

Evitați întrebările “de conducere”, nu întrebați, în mod repetat, "de ce", sau să insistați prea tare pentru un răspuns, acestea ar putea fi percepute ca pe un interogatoriu. Întrebările specifice, cum ar fi: "Ce-ai făcut azi?", sunt mai bune decât "Cum ai fost azi?".

Încercați întotdeauna să terminați prin a rezuma întâlnirile și reflectând asupra a ceea ce s-a spus. "Ce ar fi pentru dumneavoastră cel mai util să luați din această ședință?" Și faceți-vă un obicei din a evalua progresul și de a încheia întâlnirea întrebându-l pe discipol dacă există probleme care nu au fost acoperite sau rezolvate.

Un jurnal sau o agendă este o metodă bună pentru atunci când doriți să urmeze o activitate.

- Cum mă simt după ședință?
- Ce concluzie pot trage?
- Sunt mulțumit / nemulțumit cu aceste aspecte?

Jurnalul poate fi util pentru ambii și este o modalitate bună de a vă menține concentrat pe scopurile pe care dumneavoastră le-ați stabilit. El oferă, de asemenea, un loc unde puteți scrie gândurile dumneavoastră după o întâlnire și modul în care doriți să continuați la următoarea reuniune.

6.2 Înainte de ultima ședință

Înainte de sfârșitul ședinței, ar fi bine să vă întrebați dacă există ceva care ați spus că se va face, dar ați uitat sau nu ați mai avut timp pentru a face. Poate ar trebui să aveți în vedere posibilitatea de a face acest lucru înainte de a se termina timpul alocat spre a fi împreună.

- Încercați să puneți cap la cap lucrurile neterminate și să faceți o recapitulare a timpului dumneavoastră împreună
- Rezumați procesul și priviți înapoi în jurnalul de bord
- Simțiți un sentiment de împlinire?
- Ce a mers bine și ce nu?

Ar fi frumos poate să vă uitați înapoi și să discutați, de exemplu, despre:

"Vă amintiți la ce vă gândeați când v-ați decis să aveți un mentor?"

"Cum credeți că a fost?" sau "A corespuns așteptărilor?"

"Ce a fost cel mai distractiv, mai instructiv?"

"Ce credeți că am învățat unul de la altul?"

"Ce ne/ vă va lipsi din timpul nostru petrecut împreună?"

Vreți să păstrăm legătura, și, dacă da, cum ar trebui să aibă loc ulterior contactul? Este important să fie foarte clar în această privință.

Când programați ultima întâlnire, trebuie să decideți împreună dacă vreți sau nu să faceți ceva în plus? Ar fi bine să faceți ceva special, care denotă cumva o închidere.

Să dați un mic cadou, o scrisoare sau mici daruri pot fi modalități bune de a marca finalul procesului.

6.3 Concluzii

Așa cum am menționat anterior, mentoratul nu este un angajament pe tot parcursul vieții. Așa că ar fi bine să avem ceva special planificat pentru întâlnirea finală cu excepția cazului în care organizația dumneavoastră are în plan organizarea unui final comun pentru toată lumea.

O reuniune finală marchează sfârșitul relației dumneavoastră. Este o ocazie de a rezuma ceea ce ați făcut împreună, și poate chiar oferi o concluzie satisfăcătoare a activității.

Amintiți-vă să oferiți feedback cu privire la trăsăturile pozitive pe care le-ați văzut la discipol și subliniați potențialul de dezvoltare pe care credeți că-l are discipolul dumneavoastră.

7. Capcane posibile



- Așteptări nerealiste.
- Obiectivele nu sunt clar definite.
- Una dintre părți nu reușește să investească suficient timp sau interes.
- Sesiunile nu sunt planificate suficient de atent și nu își ating obiectivele.
- Personalitățile nu sunt compatibile: diferență prea mare sau mică de vârstă pentru a se simți confortabil în rolurile respective.

Aceștia sunt unii dintre factorii care pot face ca un cuplu să oprească programul înainte de termenul planificat. În mod normal, apar probleme într-o relație de mentorat când nu s-a format o legătură

reală. Cel mai frecvent motiv este că mentorul și discipolul nu se întâlnesc în mod regulat sau sunt așteptări prea mari. Cei care își încheie relația lor în mod prematur de multe ori s-au gândit că și-ar putea schimba discipolul și au încercat să accelereze această schimbare. Cei care au fost cel mai de succes și-au privit rolul în primul rând ca pe unul de susținere, au vrut să ajute discipolul să se dezvolte și se văd pe sine mai mult ca o persoană de companie, decât ca o autoritate.

Dacă trebuie să terminați mai devreme:

- Decideți cu privire la o dată, atunci când va fi ultima întâlnire
- Fiți sincer cu privire la cauza din care trebuie să anulați mentoratul și reasigurați-l pe discipol că aceasta nu se datorează nici unei deficiențe din partea lui.
- Nu faceți promisiuni pe care nu le puteți ține (nu spuneți: "vom continua cu siguranță legătura", "eu vă voi suna", etc)

8. Sfaturi practice



Iată câteva idei practice / sfaturi pentru a vă ajuta să deveniți un mentor de succes:

Stabiliți un acord de mentorat - poate fi făcut în scris sau verbal, în cadrul căruia se stabilesc liniile directoare pentru mentorat: de câte ori aveți de gând să realizați ședințele, cât de des, cât timp alocați pentru fiecare ședință și modalitățile de anulare. Ar trebui, de exemplu, să vă reamintiți reciproc înainte de întâlnire, unul altuia, prin e-mail, SMS?

Acesta ar putea fi util pentru a inventaria competențele pe care discipolul speră să le dezvolte, precum și obiectivele din acordul de mentorat pe care doriți să le atingeți, în calitate de mentor.

Procesul de mentorat este confidențial și va fi caracterizat prin deschidere și responsabilitate. Tot ce a fost spus este confidențial și trebuie să rămână între dumneavoastră și discipol .

8.1 Întrebări care poate fi util să vi le puneți în calitate de mentor:

- Aveți idei preconcepute despre discipolul dumneavoastră, care ar putea împiedica relația?
- Sunteți pregătit să vă dedicați mentoratului și să oferiți discipolului experiențele dumneavoastră - atât succesele cât și eșecurile?
- Sunteți un bun ascultător, sau puteți deveni unul?
- Pe care dintre rețelele dumneavoastră de contacte vreți să o împărtășiți cu discipolul dumneavoastră?

- Care sunt așteptările pe care le aveți de la dumneavoastră înșivă?

Luați în considerare importanța de a răspunde la următoarele întrebări, în perspectiva de a deveni un model pozitiv:

- Cum mă exprim?
- Cum mă îmbrac?
- Conduc prin exemplul personal, nu fumez, nu beau prea mult alcool sau nu iau droguri pentru agrement?
- Am un stil de viață sănătos?

Cum ați dori să rămâneți în amintirea discipolului?

Dacă vă întâlniți discipolul peste cinci ani, ce credeți că ar spune?

“Dumneavoastră ați fost cel care ... ”

Cum răspundeți la asta? Încercați să vă gândiți la exemple concrete din timpul dumneavoastră împreună, care ar putea explica de ce discipolul v-ar caracteriza în acest fel.

9. Bibliografie



Cărți

Clutterbuck D. and Megginson D. (2004) *Mentoring Techniques for Coaching and Mentoring*. Butterworth-Heinmann.

Clutterbuck D. (2004) *Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in your*. Organisation Chartered Institute of Personnel & Development, 2004

Connor M. and Pokora J.B (2007) *Coaching and Mentoring at work* Open University Press

Du Bois D. & Karcher M.J (2005) *Handbook in mentoring*. Sages

Egan G. (2001) *The Skilled Helper*. (7th Ed) Wadsworth Publishing Co. Inc.

Grander M., Sild Lönroth C. (2011) *Mentorskap för barn och unga*. Holmbergs

Sild Lönroth, C. (2007) *A Song For The Heart*. Holmbergs

Vosket V. (2006) *Egan's The Skilled Helper Model*. Routledge

Articole

DuBois & Rhodes (2006) *Youth mentoring: Bridging science with practice*. Journal of Community Psychology

Pagini Web

www.formulamentoring.eu/

www.mah.se/naktergalen

www.mah.se/nightingale

www.nightingalementoring.org