

August 2014

KICK OFF



MENTORING

For adepten handler mentorskap om, gjennom en kyndig veileder, å finne sin egen vei. I denne sammenhengen kan man si at veier ikke finnes, men blir til mens man går.

Derfor er det desto viktigere å ha en kyndig veileder i denne prosessen.

Mentorskap handler om å samarbeide på veien for å våge å ta nye skritt i en personlig utvikling. Små eller store skritt. Det handler om å få veiledning, og den veiledningen skjer gjennom dialog mellom adept og mentor. Mentorskapet er en prosess der adept og mentor sammen utvikler adepts potensial, en pardynamikk. Mentoren skal støtte, følge med, lede og råde, og skal gå ved siden av eller bak - og ikke foran.

Noe av det som skiller en god mentor fra en dårlig mentor er evnen til å lytte: De ineffektive mentorene er glade i å høre sin egen stemme og har en tendens til å bruke 80 prosent av tiden til å snakke selv. De mest effektive gjør det stikk motsatt: De bruker mindre enn 20 prosent av

tiden til å snakke selv. Og lytter desto mer.

Pass på at du blir den effektive mentor, den som bruker begge ørene mer enn den ene munnen du har.

Målet for kommunikasjon og relasjonen mellom mentor og adept er at adepten dyktiggjøres.

Kjernen i kommunikasjonen er å stimulere den andre til å sette egne motiverende mål og ta et større grad av ansvar for å oppnå disse. Samtidig er det viktig å se hele personen.

Dette bidrar til at også begge parter blir mer bevisst egne tanker, følelser, holdninger, overbevisninger og perspektiver, deres væremåte, deres verdier samt evne og vilje til å lære å utvikle seg som mennesker.



 **Trainifique**
Inspiring leaders worldwide

BILDER FRA KURSET



Forskjellen mellom Coach og Mentor

Mentor

- * Adept styrer møtet
- * Gjerne en gang i måneden
- * Stiller opp gratis
- * Gjelder hele mennesket

Mentor

- * Coach styrer møtet
- * Tett mellom hvert møte
- * Stiller bare bransjespørsmål
- * Koster penger
- * Styres mot et mål

Adept er det latinske ordet for lærling, adept blir bare brukt i sammenheng med mentorskap for den personen som skal lære. Altså en person som bevisst jobber for å tilegne seg personlig og faglig utvikling.

Mentor kan du lese om i det over 3000 år gamle diktverket Odysseen av Homer. Da Odyssees, Kongen av Ithaka, dro i krigen i Troja, spurte han sin venn Mentor å ta på seg ansvaret

for hans hus og oppfostringen av sin sønn Telemachus. Mentor skulle fungere som en lærer og veileder for Telemachus.

Navnet har siden blitt brukt som et begrep og som en modell for en fortrolig rådgiver og læremester. Gjennom tidene ser vi mange eksempler på mentorrelasjoner (mennesker som har et adept/mentor forhold), som for eksempel Platon og Sokrates, Beethoven og Haydn eller Celina Middelfart og Trygve Hegnar.

AM-møtet

Møtet mellom adept og mentor som i utgangspunktet skal foregå 1 gang i måneden i 2 timer hver gang. Dette bør være et minimum, og kan, hvis adept vil og mentor kan, være oftere eller vare lenger. Men det er helt opp til mentor og adept og finne ut av på egen hånd.

Grunnstenene i mentorskap er at adepten selv i seg har alle svarene. Det er mentor, ved hjelp av sine mentorverktøy, som skal hjelpe adepten på rett vei. Adepten vil da selv komme frem til løsningen på utfordringen.



Her skrives det
flittig...

«Kjennetegn»

RØD

- resultatorientert
- fremtidsrettet
- utålmodig
- tenke selv & raskt
- "skyter fra hofta"
- ser det store bildet
- liker å påvirke
- trigges av utfordringer
- høy selvtillit
- utadvent
- utfordrer andre
- direkte
- dominerende

«Drømmementor»

RØD

- evne til å lytte
- evne til å utfordre*
- direkte
- tålmodig
- få oss til å reflektere
- selvsikker god selvinnsikt
- utadvent
- kompetent
- innsiktsfull
- ærlig

ADFERD

- Saksorientert
- Rask
- Hard tonalitet
- Raske kroppsbevegelser

PASS OPP FOR

- Overskrider grenser
- Kan undertrykke andre mennesker
- Kan skape konflikter

DEMOTIVERES AV

- Ikke oppleve fremgang
- Ikke ha frihet
- Detaljstyring

«Kjennetegn»

BLÅ

- GRUNDIG
- PLIKTOPPFYLLENDE
- FAKTABASERT
- MISLIKER Å TA FEIL
- FOKUSERT
- DEDIKERT
- TIL Å STOLE PÅ
- TILLITSKAPENDE
- KAN BLI OMSTENDELIG
- TØR Å SI IFRA
- TENKER UT AV BOKSEN

«Drømmementor»

BLÅ

- IMPULSIV
- UTFORDRENDE
- RESULTATORIENTERT
- KREATIV
- TENKE UT AV BOKSEN
- ENGASJERT/-ENDE
- LYTTENDE
- KONSTRUKTIV
-

ADFERD

- Saksorientert
- Rolig
- Hard tonalitet
- Direkte på sak

PASS OPP FOR

- Kan bli byråkratisk
- Kan bli pirkete
- Tar lett forbehold eller blir bekymret
- Delegerer lite

DEMOTIVERES AV

- Uryddighet
- Motstridende beskjeder
- Konflikter

Grønn

- Sosiale
- Trygghetssøkende
- Gode menneskekjenner
- Rolige
- Samvittighetsfulle
- Ærlige
- ≈ Usportane
- Konflikt sky
- Rettferdige
- Empatiske
- Krevende

«Drømmementor»

GRØNN

- Åpen
- tydelig
- hensynsfull
- direkte
- tolmelig
- inspirerende
- engasjert
- inkluderende

ADFERD

- Menneskeorientert
- Rolig
- Myk tonalitet
- Omtanke og vennlighet

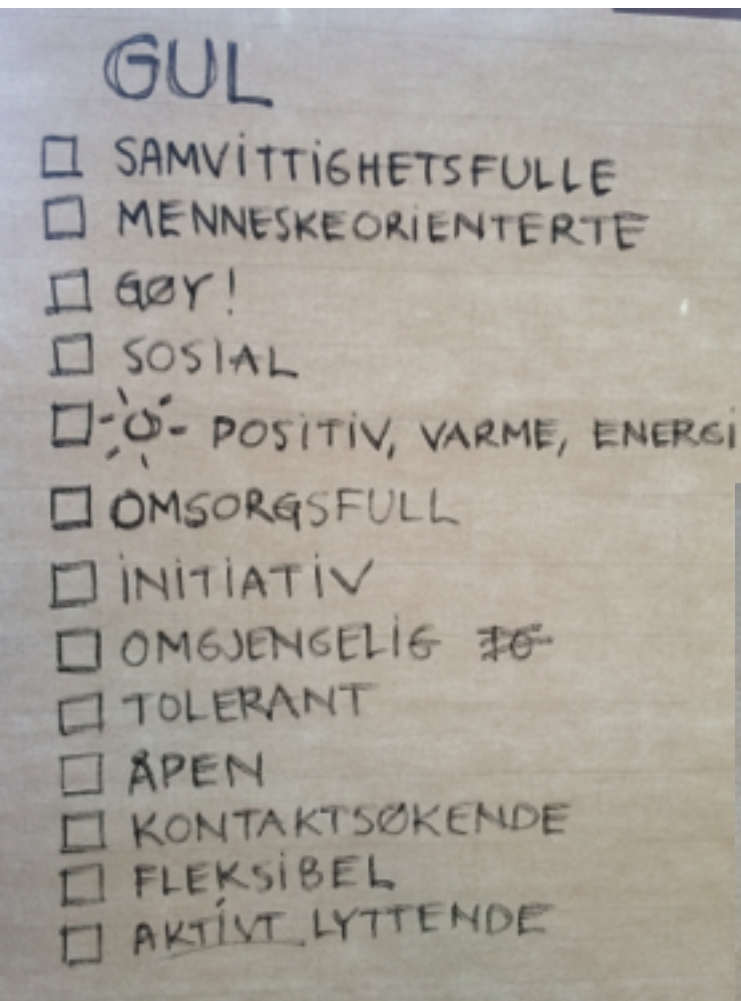
PASS OPP FOR

- Kan bruke lang tid
- Unngår konflikter
- Usynlig i miljøet
- Lider i stillhet

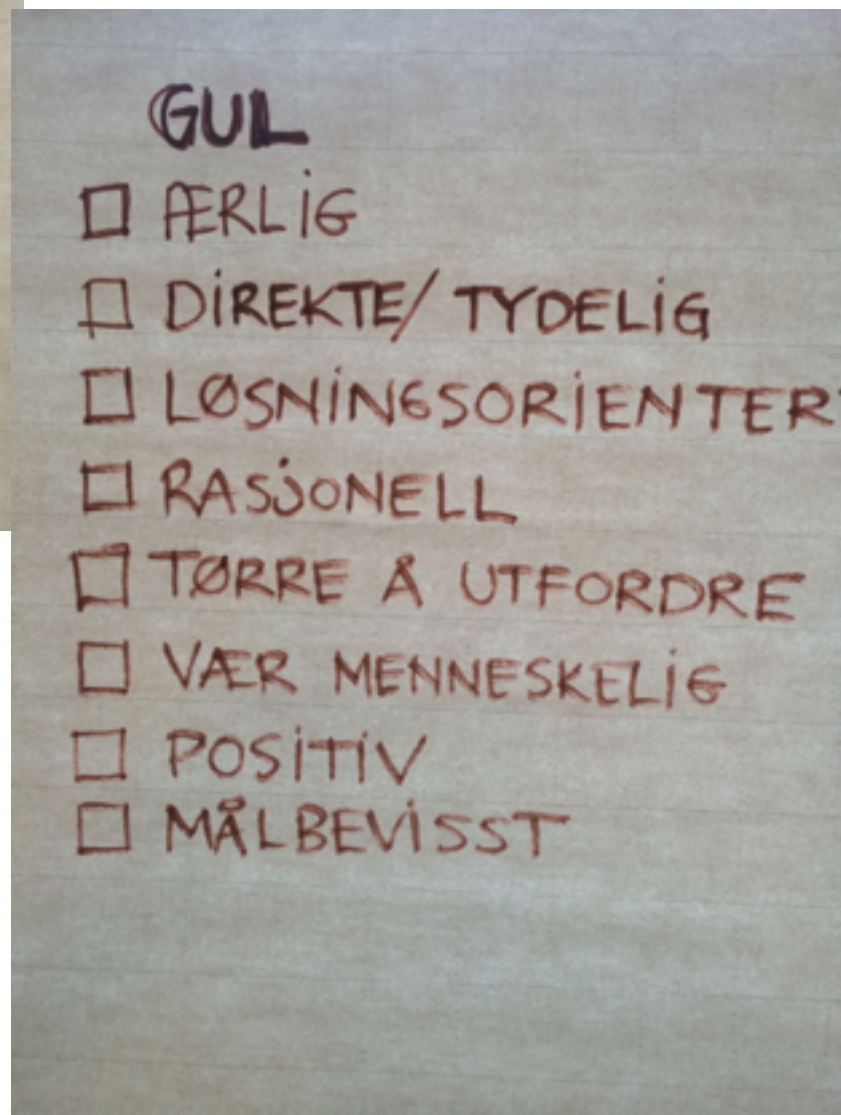
DEMOTIVERES AV

- Misforståelser
- Utydelighet og lavt engasjement hos leder
- Ikke interesse for spillerens følelser

«Kjennetegn»



«Drømmementor»



ADFERD

- Menneskeorientert
- Rask
- Myk tonalitet
- sjarmerende

PASS OPP FOR

- Snakker for mye
- Egosentrisk
- Lite lyttende
- Overoptimist

DEMOTIVERES AV

- Å kjenne seg oversett og ensom
- Ingen eller uengasjert oppfølging
- En utigjengelig sjef

THE BIG FIVE

Dette er de fem viktigste verktøyene man har som mentor og skal brukes i AM-møtene

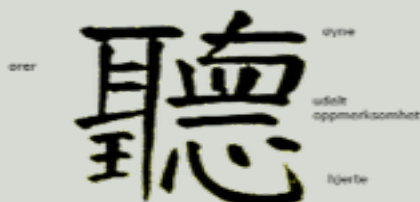
1. Aktiv lytting

Dette er kanskje ditt viktigste verktøy. Lytt frem potensial, ønsker og visjoner. Å lytte vil si at man konsentreres seg på å høre etter på hva adepten sier på tre ulike lyttenivåer:

- ❖ Det som blir sagt
- ❖ Det adepten mener å si
- ❖ Adeptens underbeviste mening

Husk og...

Det kinesiske tegnet for å lytte



2. Effektfulle spørsmål

Å lytte aktivt innebærer også å stille spørsmål, åpne og nøytrale spørsmål som gjør at adepten ikke ledes inn på en tankebane eller mot et "riktig" svar. Eksempel på åpne spørsmål kan være:

- Hva mener du?
- Hva tenker du?
- Hva føler du?

3. Utviklende tilbakemelding

Utgangspunktet for å gi tilbakemelding er å få adepten til å utvikle seg og det skal stimulere til positive endringer gjennom økt handlekraft.

Tilbakemeldingen bør være av en slik art at adepten selv tenker gjennom hva som er de beste endringene. Du skal nemlig få adepten til selv å forstå hvordan de kan gjøre ting bedre uten at deres selvfølelse påvirkes negativt.

4. Ansvarliggjøring

Det er lett å sette store mål på papiret, men det som skiller vinneren fra taperen er *handling*. I det perspektivet er det ikke alltid nødvendig med lange og kompliserte planer, det er i det små det skal skje. De beste planene er de som får oss til

å handle, de skal få oss til å bli bevisst på målet og engasjert.

5. Anerkjennelse

Denne formen for tilbakemelding gis gjerne avslutningsvis i samtalen. Og det er en personlig respons som fokuserer på hva du som mentor ser som potensial hos adepten. Anerkjennelsen må være spontan, ekte og preget av de følelsene du har i deres samtale.

The Big Five

Kurs og foredrag jeg kan holde

Kurs

- Mentorverktøy – The Big Five
- Lifeplanning – Personlig utvikling
- Å jobbe i team
- Coach to lead
- Salg og kundebehandling
- Tale- og Presentasjonsteknikk
- Lederkurs

Foredrag

- Mentoring
- DreamTeam
- Personlig utvikling



Kan bestilles på
www.mentorguru.info
(ca kr 145,- - dvs. \$26,90).

MENTORGURU

www.mentorguru.info

Følg meg gjerne på
www.facebook.com/mentorguru

Twitter:
[@mentorguru](https://twitter.com/mentorguru)

Blogg:
www.mentorguru.info

