

Talentudvikling
- ved hjælp af struktureret mentor/mentee forløb

Hvorfor er mentorskabet så populært?

- Accelererer læring og udvikling
- Støtter og styrker ”transition”
- Fleksibelt og koblet til praksis
- Resultatskabende



Hvad handler mentoring egentlig om?

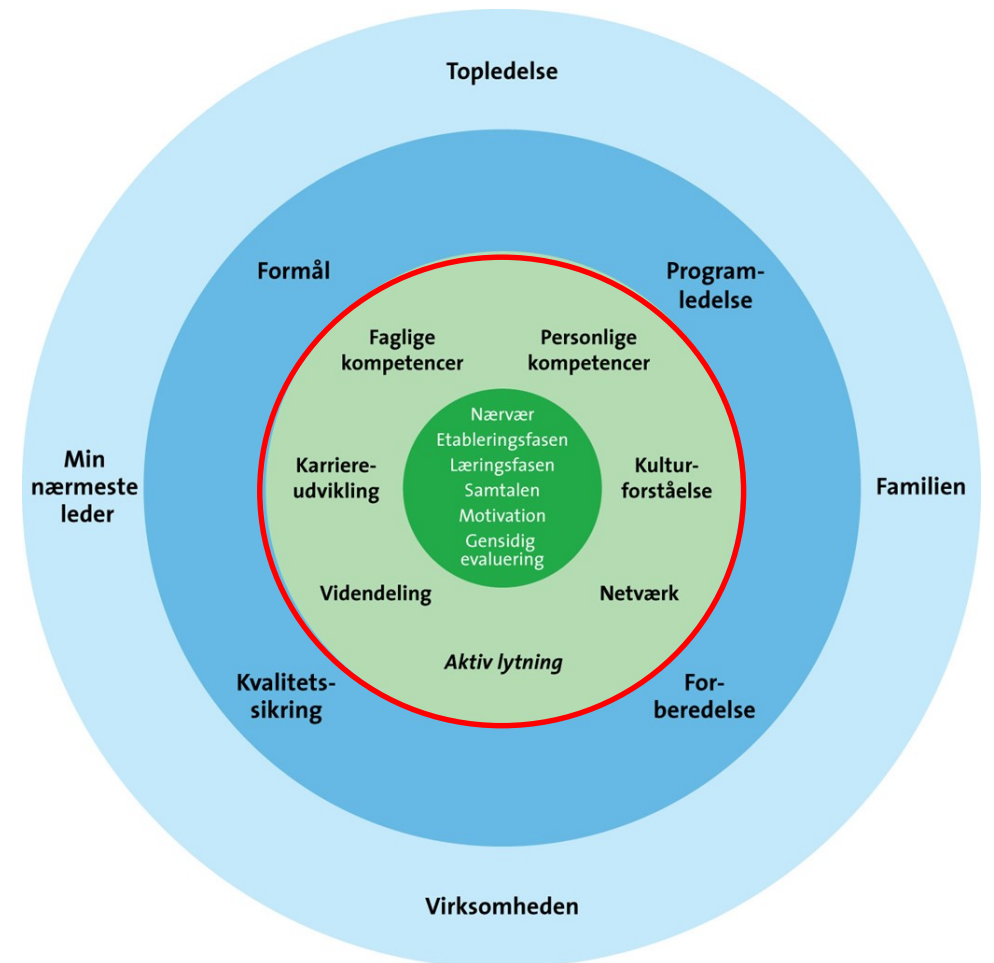
- **Sage on a stage** – vismanden på scenen
- **Guide on the side** – vejlederen ved min side
- **Learning alliance** – læringsamarbejde

Mentor+Modellen

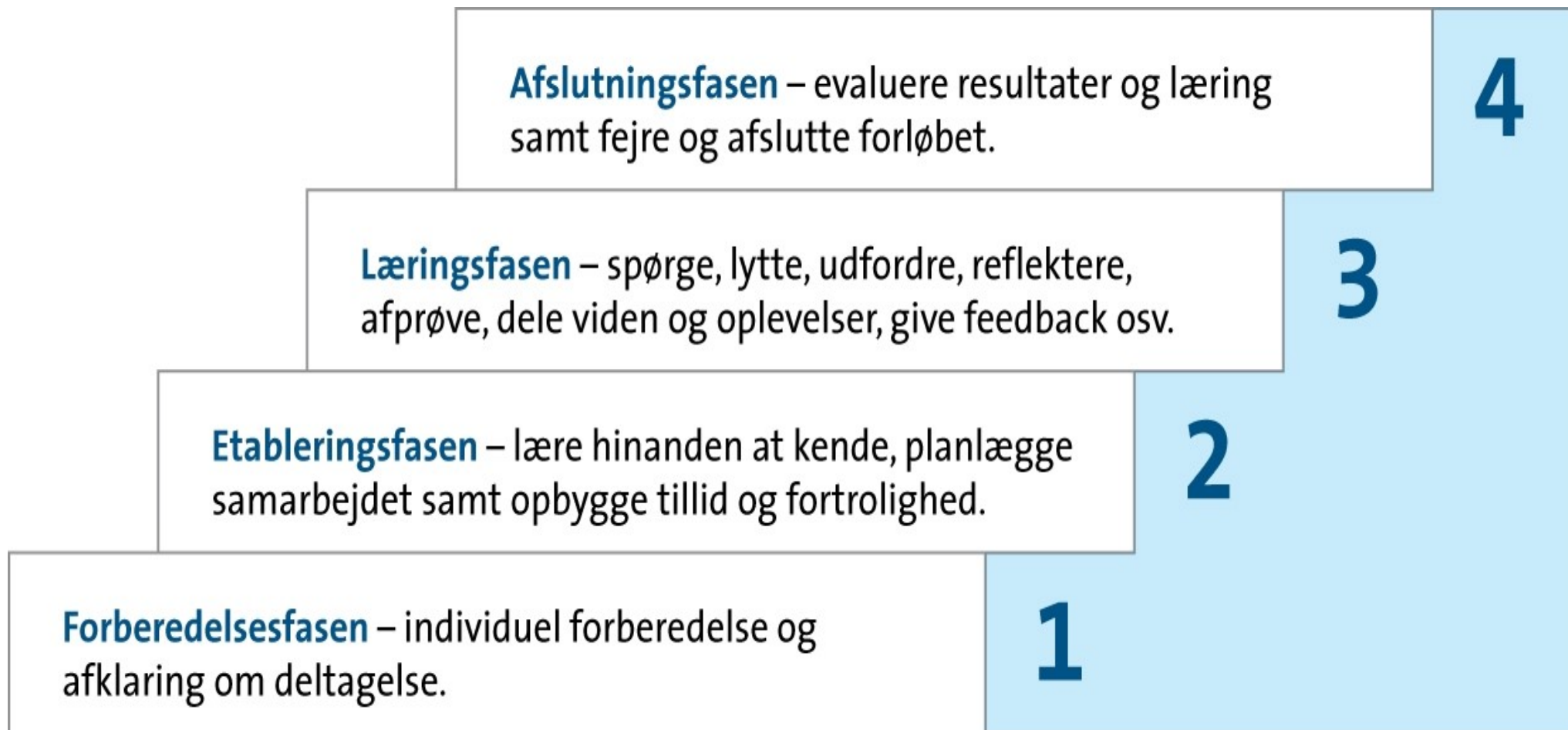
- Område 1: KERNEN
- Område 2: MÅL & RESULTATER
- Område 3: RAMMER & STRUKTUR
- Område 4: OMVERDENEN

Mentorskabet kan udvikler mentees og mentorer indenfor:

- Personlige færdigheder og kompetencer
- Professionelle færdigheder og kompetencer
- Netværk
- Videndeling
- Kulturforståelse
- Karriereudvikling
- Aktiv lytning



Mentorskabets faser



Rammesætning omkring det grundlæggende mentorkoncept

Forventningsafstemning

- Test og match af mentor/mentee par
- Samarbejdsaftalen – hvad taler vi om, hvor, hvor ofte?
- Fortrolighed
- Roller og ansvar



Dialogkompetencer

- Hvordan taler vi om mentees udfordringer eller udviklingsområder?
- Brug af værktøjer, bl.a. arbejdsbog/logbog



Facilitator	Gør læring lettere – mentor kan indtage forskellige roller
Rollemodel	Udviser personlige og faglige færdigheder og værdier
Historiefortæller	Fortæller egne eller andres historier til inspiration.
Sparringspartner	Diskuterer med og udfordrer mentee.
Rådgiver	Give ekspert råd.
Videndeler	Deler ud af sin professionelle viden efter behov.
Coach	Stiller spørgsmål, som giver nye indsigter.
Kritiker	Giver konstruktiv kritik og feedback.
Netværker	Støtter mentees udvikling og brug af netværk.
Døråbner	Åbner døre og giver referencer.
Sponsor	Guider mentee ift. iværksætteri og forretningsudvikling
Ven	Opmuntrer og støtter mentee.

Mentors ansvar og opgaver i mentorprocessen

- Etablere og opbygge tillidsbasen for samarbejdet.
- Lytte med indlevelse.
- Stille svære spørgsmål.
- Give feedback.
- Opmuntre til og støtte fremadrettet handling.
- Bruge mentors mange roller.
- Lede processen.
- Afsætte og prioritere tid og energi i relationen.
- Refleksion over egen praksis og rolle

Ansvar for **PROCESSEN** i samtalen

Mentees ansvar og rolle i mentorprocessen

Forudsætninger for læring

- Præsentere egne udfordringer, ambitioner, succeser og fiaskoer, forventninger og bekymringer m.m.
- Spørge, lytte og være åben for gode råd og vejledning.
- Definere egne forretningsmæssige udviklingsmål ift. mentor-programmet.
- Være aktiv, målbevidst og forberedt i møderne med erhvervsmentor.
- Turde stole på din erhvervsmentor som guide i samtalen.
- Refleksion over egen praksis og rolle

Ansvar for **EGEN** læring