

Indledning

”Du hitter såmænd nok på noget”, sagde Athene

Homer, Odysseen

Mentorskab har dybe mytiske og historiske rødder. I Homers beretning, Odysseen, var det den ældre Mentor, som trådte til og blev rollemodel for Odysseus’ søn, Telemachos, dengang Odysseus drog i krig mod Troja.

Sidenhen, da gudinden Athene viste sig for Telemachos med en opfordring til at stå op imod hans moders bejlere, gjorde hun det i Mentors skikkelse.

Mentorbegrebet har altså dybe rødder, og det har overlevet indtil vor tid, for eksempel som betegnelse for en læremester inden for håndværk og kunst. Mens begrebet tidligere især blev brugt i forhold til oplæring og opdragelse, er mentorskab de senere årtier i stigende grad blevet brugt til at beskrive en proces, hvor den, der har erfaring inden for et område – en mentor – kan give sin erfaring videre til en med mindre erfaring – en mentee, vel at mærke uden at optræde opdragende og retvisende.

Erfaringer, som en person har opnået, kan overføres til andre, også selv om man tit siger, at alle skal gøre deres egne erfaringer. Vi tror på, at alle kan lære af andre menneskers erfaringer, hvis erfaringerne bliver tilgængelige, udtalt og delt i en reflekteret form. Vi lærer alle af andre mennesker – bevidst og ubevidst. Det er den måde, vi bliver mennesker på. Vi fødes ind i en verden, der for de fleste byder på gode livsvilkår til at lære at bruge sanserne og følelserne og med tiden også tankerne. Vi sanser, føler, oplever, hører om andres erfaringer, reflekterer – og opnår selv erfaring.

Læring og udvikling indebærer at kunne ændre vaner. En uvane eller uhensigtsmæssighed kan med tiden ændre sig til en mere tilfredsstillende adfærd gennem et stærkt fokus og engagement indefra og en vedvarende påvirkning udefra, for eksempel fra en mentor. Det er en meget virksom cocktail.

Spørger man mennesker, om de kan mindes en person, som de kunne kalde for en mentor, taler de om udvalgte ledere, sportstrænere, bedsteforældre, kolleger eller andre, der har vist dem interesse. De personer, som kommer tæt på definitionen *mentor*, har bestemte positive karaktertræk, herunder at kunne se og respektere den anden, og de er gode til at skabe et gunstigt læringsmiljø. De er også gode til at skabe tryghed, samtidig med at de giver andre udfordringer og tror på, at de andre kan klare udfordringerne. Der er i grunden tale om klassiske dyder, som altid har eksisteret i dannelse, uddannelse, udvikling og læring, nemlig lærer-elev forholdet og mesterlærebegrebet.

Den type relationer findes der mange af, og vi kalder dem for de uformelle mentorskaber. De er karakteriseret af, at en mentor og en mentee selv har fundet sammen – og måske slet ikke bruger mentorbegrebet, men genkender det, hvis de bliver spurgt.

Når vi arbejder med det formaliserede mentorskab, sker det inden for nogle rammer, for eksempel forberedelse af mentorer og mentees gennem undervisning, aftaler om forløbenes længde og matchning af mentorparrene. Det formaliserede mentorskab trækker på nogle af de traditioner, som også gælder for de uformelle mentorskaber.

Den store forskel mellem de to former, er den systematik, der kendetegner det formaliserede og organiserede mentorskab, og som sætter gode rammer for, at det udviklende miljø mellem en mentor og en mentee kan opstå. Rammerne sikrer ligeværdige og trygge forhold og skaber på konstruktiv vis rum for, at mentee kan blive udfordret på sine holdninger, iagttagelser og adfærd.

Gennem et godt mentorskab kan en mentee gå igennem en udvikling, som det måske ville tage lang tid at nå alene. Et mentorskab målrettes den enkelte mentee, som derved bliver i stand til at fokusere på netop de behov, som er vigtigst at få dækket. I bedste fald kan en mentee undgå at gøre de samme fejl, som mentor har gjort. Mentorskab er især virksomt i forhold til det praksisnære: Hvad er det for en situation? Hvad er problemet? Hvilke ressourcer er tilgængelige, og hvordan kan en mulig løsning tage form?

Min virksomhed har sparet mange hundredetusinde kroner – min afdeling havde måske ikke overlevet, hvis ikke jeg havde haft en mentor.

Mentee