

WP3 | Peer-mentorprogram for fængselspersonale

Modul 3: Mentorprocessen

Synkron session



Co-funded by
the European Union



ATHENS
LIFELONG
LEARNING
INSTITUTE



KU LEUVEN



Indhold

1. Introduktion
2. Præsentation af nøglebegreber
3. Arbejde i små grupper: første møde med mentee
4. Arbejd i par/rollespil: Isbrydende aktiviteter
5. Casestudier
6. Konklusioner - Opsamling af sessionen



Introduktion



Lad os forbinde dette modul med de foregående:

Modul 1. **Introduktion til mentoring** (nøglebegreber, definition af mentoring, forventninger til og formål med mentoring, roller og ansvar, merværdi)

Modul 2. **Kernekompetencer** (kommunikationsfærdigheder, interpersonelle færdigheder, konfliktløsningsfærdigheder)

Hvad husker du bedst om dem?

Er der behov for afklaring, før vi går i gang med modul 3? Er du i tvivl om noget?

Introduktion



Okay!

Lad os fortsætte med Modul 3: Mentorprocessen

I har alle deltaget i den asynkrone online-del.

Er du i tvivl om indholdet? Noget, der kræver yderligere afklaring og uddybning?

Nøglebegreber

1

Fire faser i
mentorprocessen

2

Første møde -
Håndtering af
mentorrelationen

3

Grænser



Faser



De fire faser i mentorprocessen:

Fase 1: Den rapportopbyggende fase:

- Udveksling af information om baggrund, karriere og interesser. Lære hinanden lidt bedre at kende.
- Diskussion om, hvad begge opfatter som grænserne for mentorforholdet, og hvordan man håndterer fortrolighed.
- Oversigt over konkrete færdigheder og mål, som mentee håber at opnå.
- Diskussion og aftale om relationens varighed, hyppighed/ længde/sted for møder,
- **Tillid**, ansvar, respekt, positivt klima



Faser



De fire faser i mentorprocessen:

Fase 2: Fastlæggelse af retning:

- "Forhandlings"-fasen.
- Sætte mål, give forholdet en følelse af formål og finde ud af, hvad den kortsigtede, mellemlange og langsigtede retning kan være.
- At opstille mål og udtænke en strategi for at nå dem: **mål opdeles i mindre opgaver**
- Grundregler, fortrolighed, grænser og gensidige forpligtelser



Faser



De fire faser i mentorprocessen:

Fase 3: Progressionsfase:

- "Vækst"-fasen
- mentoren giver mentee forskellige mentorressourcer
- Mentoren hjælper mentee med at overvinde udfordringer
- Mentoren bliver en guide, rådgiver og ven for mentee.
- **Vigtigt:** Ærlig, oprigtig, men konstruktiv feedback



Faser



De fire faser i mentorprocessen:

Fase 4: Progressionsfase:

- Afslutningsfasen
- Gennemgå og fejre, hvad der er opnået
- Anerkendelse af succeser
- Omformulering af forholdet (hvad nu?)



Faser



Eller sagt på en anden måde: Fokus på udviklingen af mentorrelationen:

Fase 1: Mentee er mere afhængig: Mentoren hjælper mentee med at udføre specifikke opgaver i forbindelse med deres mål, og de deler strategier og giver feedback. Mentoren opmuntrer mentee og opbygger tillid og tryghed.

Fase 2: Mentee bliver mere og mere selvstændig: Mentee bliver mere selvstændig i udviklingen af sine færdigheder, men har også brug for hyppig feedback. Mentoren stiller spørgsmål til mentee og tilbyder muligheder samt leder mentee til selvreflekterende praksis.

Fase 3: Mentee og mentor er afhængige af hinanden: Mentee bliver mere reflekterende og stoler mindre på mentoren. Mentee er i stand til at finde løsninger, træffe beslutninger og løse problemer. Der er tovejsdiskussioner mellem mentor og mentee, og de planlægger sammen.



Et spørgsmål

Hvilken af de fire faser virker vigtigst?

Hvorfor?

Starter



At starte mentorprocessen (de første møder):

Nogle tips:

Når du præsenterer dig for din mentee, så sig dit navn og dine pronominer, og sørg for at notere dig din mentees navn og pronominer. Nogle eksempler på isbryderspørgsmål til at få samtalen i gang er:

Hvad er det, du brænder for? Hvad inspirerede dig til at deltage i programmet?

For at hjælpe dig og din mentee med at lære hinanden at kende, kan I også tale sammen:

- Din personlige og professionelle baggrund
- Dine nuværende roller, ansvarsområder og ekspertiseområder
- Fælles interesser, hobbyer eller passioner

Starter



At starte mentorprocessen (de første møder):

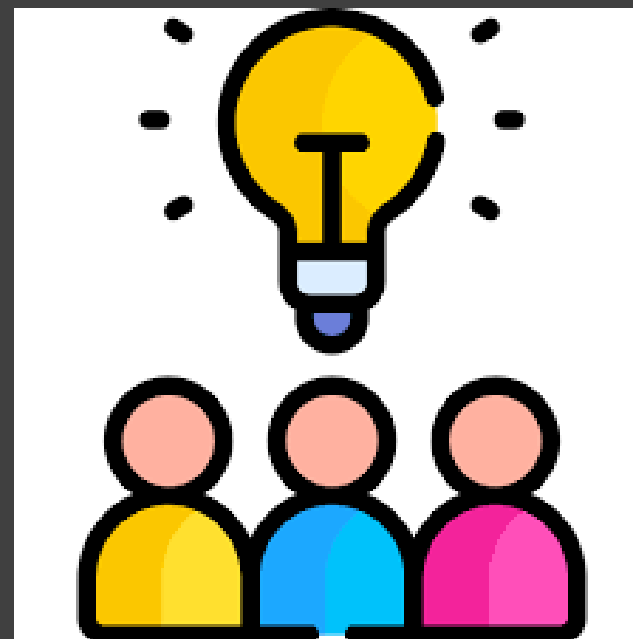
Nogle tips:

Et af de største problemer, som mentorprogrammer og potentielle mentorer kan støde på, er, at de ikke ved, hvor de skal begynde, når de skal opbygge et tillidsfuldt forhold. For at hjælpe sin mentee kan en kommende mentor stille mentee nogle spørgsmål og dele ud af sine erfaringer, f.eks:

1. Hvis du kunne være et dyr, hvad ville du så være, og hvorfor?
2. Hvad skulle titlen på din selvbiografi være?
3. Hvad er en aktivitet, du gjorde meget som barn, som du ville ønske, du kunne gøre mere af nu?
4. Hvis du kunne kuratere et museumsgalleri, hvad ville du så sætte i det?
5. Hvilken tv- eller filmkarakter ligner dig mest, og hvorfor?

Aktivitet

1. Danner mindre grupper
2. Hver gruppe skal brainstorme og diskutere følgende spørgsmål: Du er ved at forberede dig til det allerførste møde med din mentee. Hvilke forberedelser skal du gøre, for at det første møde bliver en succes?
3. Brainstorm og diskuter i **15 minutter**
4. Repræsentanter fra hver gruppe fortæller, hvad deres gruppe har diskuteret.
5. Kommentarer, tilføjelser, konklusioner



Ikke at forglemme!

Med en struktureret tilgang til at opbygge en relation, sætte forventninger og diskutere mentoremner, der er mest relevante for din mentee, er du klar til dit første mentormøde!

Planlægning er alfa og omega!

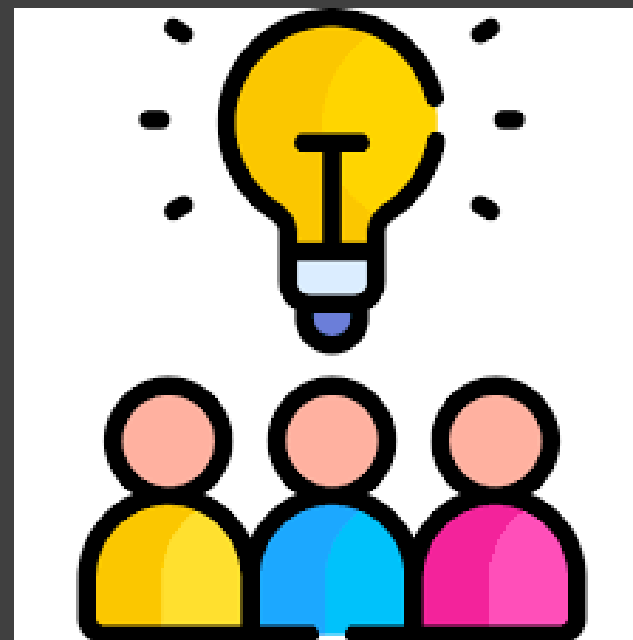
Plan B er også vigtig!

Bryd isen!



Aktivitet

1. Dan par. Hvert par har en deltager A, som er mentor, og en deltager B, som er mentee.
2. Deltager A bliver bedt om at gennemføre en hvilken som helst isbryderaktivitet, de ønsker, med deltager B, så der skabes en varm, venlig og respektfuld atmosfære under deres første møde. (på 10 minutter)
3. Parrene præsenterer deres arbejde for hele gruppen
4. Feedback om effektiviteten af isbrydningsaktiviteterne med fremhævelse af positive punkter og anbefaling af potentielle ændringer





En pause?

Ja tak!

Aktivitet

Introduktion af aktivitet om grænser

At etablere grænser mellem en mentor og en mentee er afgørende for at opretholde et sundt og effektivt mentorforhold.

Grænser fungerer som retningslinjer, der definerer grænser, forventninger og passende adfærd inden for mentor-mentee-dynamikken.

Disse grænser er med til at skabe et sikkert og respektfuldt miljø, der fremmer vækst, tillid og professionalisme.



Aktivitet: casestudier

3 grupper

3 casestudier

Diskussion i 15 minutter



Case 1 - Situation - Mentee virker under det tredje møde ligeglad og keder sig: De tjekker deres telefoner, svarer med "ja" eller "nej" uden at uddybe deres tanker, kigger på deres ur gentagne gange osv.

Hvad ville du som mentor gøre? Hvad vil du fortælle din mentee? Hvornår? Og hvordan?

Case 2 - Situation - Under det fjerde møde begynder mentee at stille personlige spørgsmål til mentor (f.eks. om helbredsproblemer, seksuel orientering, traumatiske oplevelser osv.), selv om der er aftalt specifikke grænser for deling af personlige oplysninger.

Hvad ville du som mentor gøre? Hvad vil du fortælle din mentee? Hvornår? Og hvordan?

Case 3 - Situation - Du er mentor, og du har aftalt, at det andet møde skal finde sted torsdag kl. 14.00 og vare en time. Du er på det aftalte sted/lokale til tiden, men nu er klokken 14.20, og mentee er ikke dukket op og har ikke sendt nogen besked om, at han/hun kommer for sent eller ikke kan nå mødet.

Hvad ville du som mentor gøre?

Aktivitet



Aktivitet

Lad os diskutere dine svar!



Ikke at forglemme!

- Mentoren bør tidligt overveje, hvilke grænser han eller hun vil sætte.
- Mentoren bør tale med mentee om grænser. Det er vigtigt, at mentor og mentee deler deres grænser med hinanden og bliver enige om at respektere hinanden.
- Mentoren skal være et forbillede for sunde grænser.
- Mentoren skal være konsekvent og fast i sin grænsesætning.





Online selvvurdering



Co-funded by
the European Union



ATHENS
LIFELONG
LEARNING
INSTITUTE



KU LEUVEN



Tak skal du have!



Co-funded by
the European Union



ATHENS
LIFELONG
LEARNING
INSTITUTE



KU LEUVEN

