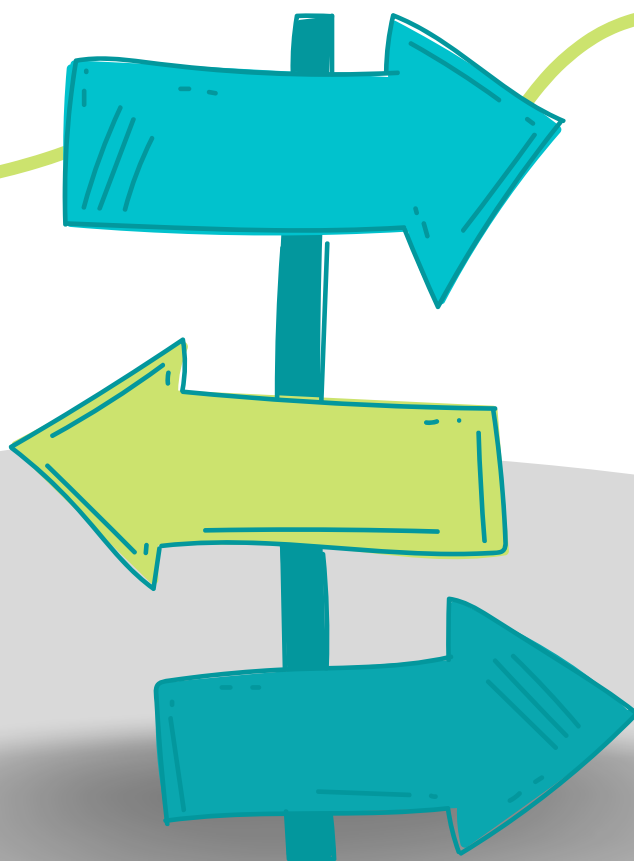


EN GUIDE FÖR ATT BLI

Mentor



MicroHUB

Detta projekt har finansierats med stöd från Europeiska kommissionen. Detta meddelande återspeglar endast författarens åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för eventuell användning som kan göras av informationen i den.

INNEHÅLL

Introduktion	02
Bakgrund	04
Syften	06
Målgrupp	08
Vad är mentorskap?_	11
Vad är en mentor?	14
Principer för framgångsrikt mentorskap _	17
Utmaningar som kan komma vid mentorskap för vuxna	20
De 3 C:na för mentorskap	22
Att göra och inte göra vid mentorskap	25
Kompetenser och sätt att bedriva mentorskap för företagare och vid affärsrelationer_	27
Strategier för att förbereda mentorskap	38
Slutsatser	40
Referenser	42





Introduktion



INTRODUKTION

Välkommen till **MICROHUB-guiden** för att bli en mentor för hantverkare och konsthantverkare.

Den här guiden är avsedd att hjälpa mentorer som är specialiserade på att instruera hantverkare och hantverkare, samt att erbjuda användbar information och resurser för hantverkare och hantverkare själva. Den är också designad för att möta dina behov, oavsett om du är en erfaren mentor, en hantverkare som vill starta eller växa ditt företag, eller en intressent som stödjer accelerationsprocessen.

Mentorer kan hjälpa hantverkare och hantverkare att lyckas i sina entreprenörssträvanden genom att följa råden i den här handboken. Å andra sidan kommer hantverkare och hantverkare att lära sig ovärderliga tips och råd för att effektivt klara utmaningarna med att starta, expandera och byta varumärken om sina företag. Tillsammans kan vi skapa en blomstrande gemenskap av hantverkare och hantverkare som värdesätter innovation och entreprenörskap samtidigt som traditionellt hantverk bevaras.





Bakgrund



BAKGRUND

MicroHub-kursen (och handboken) består av 7 olika områden inom näringslivet som är viktiga att både förstå och behärska när man funderar på att sälja sin produkt till allmänheten. Var och en av dessa kommer att ge den nödvändiga kompetensen för att ge hantverkaren en allsidig kompetens och tillåta dem att möta affärsvärlden med mod och självförtroende.

De 7 områden där de kommer att dra nytta av mentorskap och där mentorskap kommer att hjälpa hantverkare att bättre förstå affärsvärlden är:

1. Hur man upptäcker möjligheter
2. Affärsplanering och utveckling
3. Lansering och ledning av företag
4. Finansiell och ekonomisk läskunnighet
5. Nätverk online är viktigt
6. Etiskt och hållbart tänkande
7. Digitalt varumärke





Mål och syften

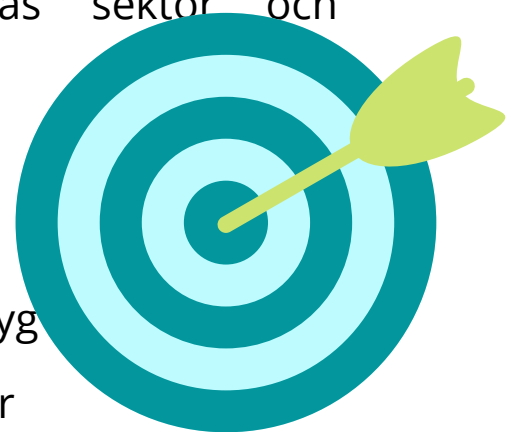


SYFTE OCH MÅL

Syftet är att tillhandahålla ett skräddarsytt tillvägagångssätt för att stödja nya och nuvarande hantverksentreprenörer i deras process för att starta eller omvandla sina företag.

Studier har visat att entreprenörsstödet ENDAST är effektivt om man använder skräddarsydda tillvägagångssätt kopplade till elevernas specifika behov, deras affärsverklighet och nuvarande miljö, tillsammans med deras sektor och kompetens.

Detta projektresultat syftar till att genomföra ett individuellt accelerationsförfarande online för entreprenörer som använder digitala verktyg för kommunikation, tillhandahålla dem tjänster för att stödja skräddarsydda affärsplaner och mentorskap.





Målgrupp



MÅLGRUPP

MICROHUB-projektet är inriktat på landsbygdens hantverkare och hantverkare generellt som sin huvudsakliga målgrupp. Dessa är kreativa människor som bor utanför stadskärnor och som kanske inte har tillgång till samma nivå av utbildning, kurser eller utbildningsresurser som människor i tätorter skulle ha.

De arbetar framför allt inom hantverket och med händerna. Dessa är fantasifulla människor som i allmänhet inte har samma nivå av affärsmässiga kunskaper som den vanliga affärsmannen. Ofta är de drömmare som är mer fångade i sin konst och av att producera verkliga verk än i de små och ofta värdefulla detaljerna. Utan förmågan att hantera vardagliga åtaganden, kämpar denna hantverkare för att driva ett långsiktigt företag och lider av att inte kunna engagera allmänheten med sina hantverk och skapelser.





Vad är mentorskap?



VAD ÄR MENTORSKAP?

Mentorskap innebär ett ömsesidigt förhållande mellan två individer som delar en gemensam önskan om personlig och professionell utveckling. Dess primära syfte är att hjälpa individer i deras utveckling genom att främja förtroende och ge stöd till den som blir mentor, även känd som adepten. Till skillnad från utbildning, undervisning eller coachning kräver mentorskap inte att mentorn är en certifierad instruktör eller expert inom adeptens område. Istället bör mentorer ha aktiva lyssningsförmåga och förmåga att ställa tankeväckande frågor som uppmuntrar adepten att bestämma sin egen utvecklingsväg.

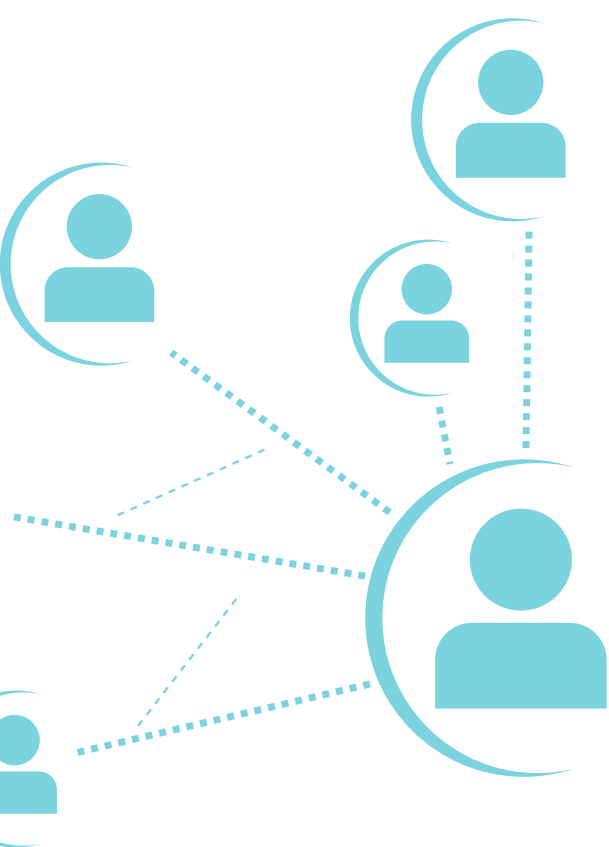
Fördelarna med ett mentorskap relationer är många:



För adepten ger det större klarhet i att göra livs- och karriärval, samt en djupare förståelse för sina egna karriärsträvanden. Mentorskap exponerar adepten för nya perspektiv på organisationens kultur, olika kulturella värderingar och chansen att bygga värdefulla nätverk. Den tar också upp aspekter av utveckling som kanske inte täcks genom konventionell utbildning eller upplevelser på jobbet, vilket leder till ökad karriärtillfredsställelse och högre chanser att lyckas.



VAD ÄR MENTORSKAP?



Samtidigt får mentorer nytta av mentorsprocessen genom att förfina sin ledarskapsförmåga och bredda sin syn. De får nya insikter genom att se affärsvärlden från olika synvinklar, utmana sina förutfattade meningar och bli mer medvetna om organisatoriska frågor på olika nivåer. Dessutom har mentorer möjlighet att få kontakt med nya medlemmar i organisationen och utöka sitt nätverk ytterligare.



Vad är en mentor?

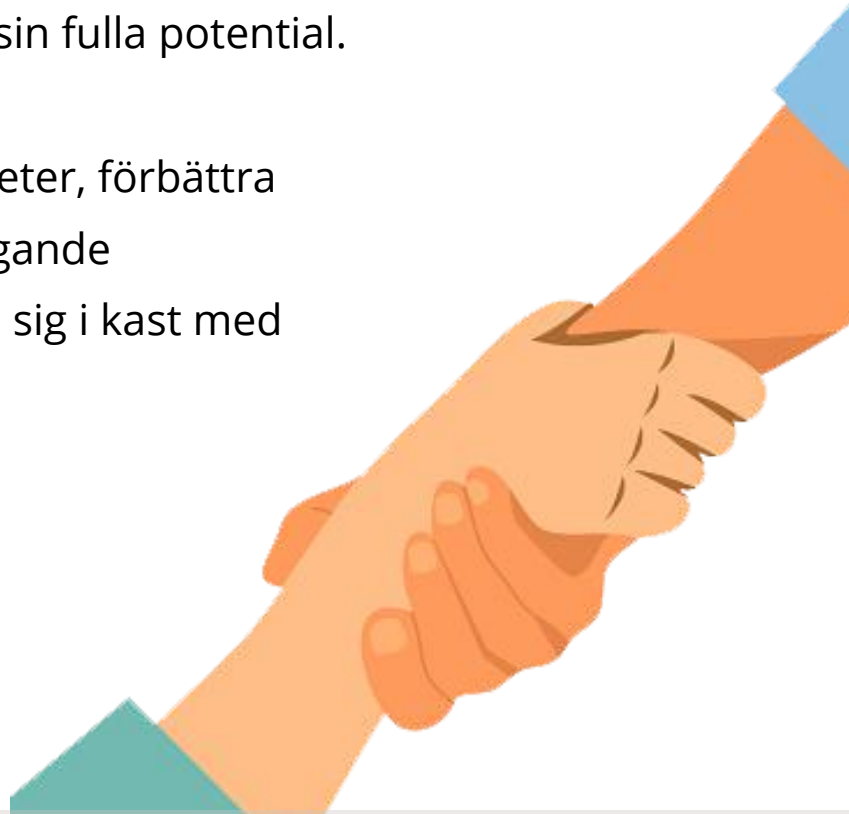


VAD ÄR EN MENTOR?

En mentor är någon som har erfarenhet inom området (möjligen en entreprenör) och som utnyttjar sina förvärvade kunskaper, färdigheter och kompetenser från att driva sitt eget företag för att utbilda och vägleda individer med mindre erfarenhet. **Denna mentor-mentee-relation bygger på förtroende och fungerar som en plattform för att modellera positiva beteenden.**

Som **mentor** kommer du att erbjuda stöd och uppmuntran till vuxna kreativa individer, vilket ger dem möjlighet att ta ansvar för sitt eget lärande och frigöra sin fulla potential.

Genom att utveckla sina färdigheter, förbättra prestanda och främja ett företagande tankesätt kan dessa individer ge sig i kast med sina egna affärsresor.



VAD ÄR EN MENTOR?

En framgångsrik mentor förstår vikten av att vara pålitlig, engagerad, autentisk och anpassad till adeptens behov. För att etablera en stark mentorskapsrelation är vissa element avgörande:

- Samordning av värderingar mellan mentor och adept.
- Säkerställa konfidentialitet inom mentorsrelationen.
- Att balansera ärlighet med diplomati.
- Att visa objektivitet och rättvisa.
- Utöva medkänsla och autenticitet.

Effektiviteten av en mentorskapsrelation är beroende av förståelsen och genomförandet av varje parts roller. Mentorn ägnar ansträngning och uthållighet samtidigt som han ger vägledning, och adepten skapar förtroende och kommunicerar villigt sina tankar och idéer.





**Principer för
framgångsrikt mentorskap**



PRINCIPER FÖR FRAMGÅNGS- RIKT MENTORSKAP

Det finns vissa ingredienser som när de är närvarande i ett mentorskapsförhållande kan gå långt för att garantera dess framgång. När alla dessa är närvarande hjälper det till att säkerställa en produktiv och uppfostrande relation som kommer att gynna båda parter. Dessa inkluderar:

Ø **Sträva efter ömsesidig nytta.** Relationen bör från början definieras som ömsesidigt fördelaktig. Varje deltagare har bestämt sig för relationen. Var och en bör öppet dela sina mål för relationen och arbeta tillsammans för att hjälpa till att uppnå dem.

Ø **Kom överens om sekretess.** Att upprätthålla en miljö av konfidentialitet är en kritisk komponent för att bygga förtroende mellan deltagarna. Utan en ömsesidigt förstådd förmåga att tala fritt som situationen kräver, är det osannolikt att relationen når sin fulla potential.

Ø Engagera sig för ärlighet. Deltagarna bör vara villiga att öppet dela med sig av vad de förväntar sig att få ut av relationen och sin vision för att nå dit. De bör vara beredda att ge uppriktig feedback när det är lämpligt, även om feedbacken är kritisk.



PRINCIPER FÖR FRAMGÅNGSRIKT MENTORSKAP

Ø **Lyssna och lär.** Ömsesidig nytta och ärlighet kan endast uppnås när båda medlemmarna känner att deras synpunkter hörs och respekteras. Speciellt mentorer måste komma ihåg att relationen inte i första hand handlar om dem. Medmentorer ska inte skrämmas eller fås att känna att deras åsikter inte värderas.

Ø **Bygga ett fungerande partnerskap.** Överväg att strukturera ett arbetspartnerskap som inkluderar projektkonsultation eller aktiva samarbeten som är förankrade i den gemensamma grunden för gemensamma professionella mål. Dessa samarbeten kan leda till upptäckter om varje deltagares föredragna arbetsstil, dagliga skyldigheter och professionella ambitioner.

Ø **Föregå med gott exempel.** Handlingar skapar det mest bestående intrycket.

Ø **Var flexibel.** Det kan hjälpa för en mentorsrelation att ha definierade mål, men processen kan vara lika viktig – eller mer så – än målen.

Ø **Ansvarsskyldighet** - Mentorn och adepten bör vara ansvariga för sina handlingar och åtaganden. Mentorn bör hålla adepten ansvarig för att följa upp sina och mål, medan adepten bör hålla mentorn ansvarig för att ge den vägledning och det stöd de behöver.





**Utmaningar vid
mentorskap för vuxna**



UTMANINGAR VID MENTORSKAP FÖR VUXNA

Adeptens personliga och professionella bakgrund kan påverka framgången för mentorskapsrelationen och följaktligen för hela mentorskapsprocessen. Eftersom du kommer att vara mentor för vuxna kreativa människor är det viktigt för dig som mentor att analysera dina adepters huvudsakliga:

PASSIONER (relaterade till personliga mänskliga såväl som professionella attityder)

RÄDSLÅ (som rädslan för att slå ut sina egna, eller rädslan för att sätta sina kreativa verk där ute och potentialen av kritik eller offentligt hån)



PROBLEM (till exempel deras begränsade kapacitet att använda teknik eller personliga problem relaterade till deras familj eller brist på upplevd affärsfärdighet, etc.)



**De 3 C:na
i mentorskap**



DE 3 C:NA I MENTORSKAP

1. Rådfråga (Consult)

Detta innebär att mentorskapet delar sin visdom och kunskap med adepten för att hjälpa dem att övervinna problem eller föra dem framåt med sina egna lärande och färdigheter. Det är viktigt att mentorn lyssnar på adepternas oro och ger vägledning utifrån deras kompetens och kunskapsnivå.

2. Samarbeta (Cooperate)

Detta är i huvudsak en gemensam relation och involverar mentor och adept som arbetar tillsammans för att uppnå specifika mål. Mentorn kommer alltid att uppmuntra sin adept att dela med sig av eventuella problem som de har, och de kan sedan lösa dem på ett samarbets sätt. På samma sätt kan en adept genom att dela perspektiv eller inspiration dra nytta av mentorns erfarenhet och de kan arbeta tillsammans för att förverkliga sina idéer.



THE 3 C'S OF MENTORING

3. Coaching

Detta är den direkta hjälp som mentorn kommer att ge adepten genom vägledning och övning. De kommer att dela med sig av tips, tips och råd och tala på ett sätt som deras adept förstår och som för dem framåt.

Detta inkluderar också värdefull feedback om adepternas prestationer. Uppmuntran är också avgörande i detta skede som ärlig bedömning och positiv förstärkning kan göra alla skillnad mot en adepts framtid utveckling och kompetensnivåer.





**Att göra och inte göra
i Mentorskap**



ATT GÖRA OCH INTE GÖRA I MENTORSKAP

Mentorsessioner har en allmänt accepterad lista över saker att göra och inte göra – en mentorsetikett så att säga. Dessa kommer att hjälpa relationen som helhet och de enskilda sessionerna att löpa smidigare och bli mer framgångsrika.

Genom att följa dessa kommer båda parter att veta var de står och vara bekväma med att veta att det finns gränser för att skydda dem. Dessa inkluderar:

Göra	Inte göra
Håll relationen professionell	Ge råd eller kritik automatiskt
Var specifik om spelreglerna (t.ex. tid etc)	Anta att dina råd alltid kommer att följas
Respektera din adepptid lika mycket som din egen	Inte fastställda spelregler för sessionerna
Informera din adept att du inte förväntar dig att de ska följa alla dina förslag	Anta att ditt schema har prioritet
Arbeta igenom meningsskiljaktigheter på ett respektfullt sätt	Avsluta förhållandet i en negativ stämning





**Kompetenser och sätt att
bedriva
affärs-mentorskap
och affärsrelationer**



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

När du har en affärsmentorskaps-relation finns det vissa färdigheter och sätt att arbeta som kommer att tillföra värde och livslängd till processen. Det kommer att hjälpa mentorn och adepten att mötas på jämn grund och öka rikedom i deras interaktioner. Men dessa är också nyckelkompetenser i företagsvärlden och kommer att fungera lika bra när man gör affärer med kunder och kunder.

Dessa kompetenser kommer att säkerställa en bättre standard på relationen med din adept/mentor och även med allmänheten i stort när du marknadsför dina produkter. Några av dessa är:

1. Positivt tänkesätt

Att behålla ett positivt tänkesätt är avgörande för att forma en positiv framtid. Genom att odla optimism blir det lättare att identifiera outnyttjade möjligheter i marknadsföra, utveckla tilltalande konsumentprodukter, och utnyttja fördelaktiga situationer.



Även om vissa av misstag kan associera positivt tänkande med villfarelse eller verklighetsförnekelse, är det viktigt att klargöra att positiva tänkare inte ignorerar de existerande förhållandena. Istället ser de utmaningar som potentiella lösningar och vägar för tillväxt.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

Positivt tänkande erbjuder många fördelar för entreprenörer, inklusive ökad motståndskraft. En positiv syn gör det möjligt för entreprenörer att uthärda och snabbt återhämta sig från negativa situationer. Dessutom förbättrar det beslutsfattande förmåga, eftersom positiva tänkare närmar sig möjligheter med tydlighet och är mer öppna för att ta kalkylerade risker. Positivt tänkande har också en positiv inverkan på försäljningen. Studier tyder på att optimism förbättrar övertalningsförmågan, vilket ökar sannolikheten för att kunder köper nya produkter. Dessutom, när entreprenörer främjar en positiv relation med sina anställda, kan positivitetens smittsamma karaktär positivt påverka kundinteraktioner.

POSITIVE
MINDSET



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

2. Empati

Att utveckla empati som en färdighet möjliggör effektiv kommunikation med olika individer, inklusive kunder, anställda och partners, och relationen mellan mentor och mentor. Empati innebär att förstå och att kunna känna empati med andras känslor, till och med att sätta sig själv i deras situation. Genom att använda empati på arbetsplatsen kan du:

Uppnå bättre lösningar: När du närmar dig situationer med empati får du förmågan att se saker ur andras perspektiv. Denna bredare förståelse underlättar genereringen av förbättrade resultat för din organisations aktiviteter.

Erkänn olika perspektiv: Att ta till sig föreställningen att människor kan ha olika åsikter, och i vissa fall bättre idéer än dina egna, främjar en miljö av tillit och acceptans. En sådan miljö uppmuntrar individer att bidra mer aktivt och generera överlägsna idéer.

Odl kundlojalitet: Genom att visa empati och kunna förstå och relatera till kunders upplevelser kan du skapa en starkare koppling till dem. Detta känslomässiga band främjar kundlojalitet och stärker deras engagemang för ditt varumärke.

Det är viktigt att notera att empati inte kräver att du anammar andras åsikter som dina egna. Istället handlar det om att erkänna och respektera att andra har unika åsikter. Att utveckla empati gör att du kan främja en mer inkluderande och harmonisk arbetsmiljö, vilket leder till bättre samarbete och resultat.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

3. Vilja att dela kunskap och erfarenheter

Som entreprenör kan du skapa en organisation som främjar öppen interaktion mellan anställda (om du har någon), eller med din mentor, leda till en vilja att dela kunskap och förbättra resultat och åtgärder. Omvänt, i en miljö av ohälsosam konkurrens kan anställda se kunskapsdelning som en svaghet och avstå från att engagera sig i det. Låt oss utforska fördelarna med att satsa på att främja en kultur av kunskap och erfarenhetsdelning...

Accelererad organisationstillväxt: När anställda delar med sig av kunskap kan organisationer utvecklas i snabbare takt. Genom att undvika behovet för varje individ att återupptäcka information sparas tid och resurser, vilket möjliggör effektiva problemlösnings- och beslutsprocesser.

Detsamma gäller för mentorskapsupplevelsen, som när båda parter är öppna för att dela med sig av vad de vet odlar de en atmosfär av förtroende och en snabb ökning av assimileringen av fördelar som kommer från en nära samarbetsrelation.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

- Ökad attraktionskraft för potentiella anställda: En kultur som främjar kunskapsdelning gör din organisation mer tilltalande för blivande anställda. Individer som söker en samarbets- och lärandeorienterad miljö kommer sannolikt att lockas till en organisation som värdesätter kunskapsutbyte.
- Bättre kontakt med din målmarknad: När du främjar en relation som är öppen och ärlig med dina kunder, är de benägna att återvända och köpa fler av dina erbjudanden eftersom de känner sig mer kopplade till dig och ditt varumärke. De känner att de är en del av din berättelse och att du delar ett band.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

4. Nätverk

Nätverk omfattar olika aspekter av kommunikation, samarbete, idégenerering och att odla relationer med potentiella investerare. Det fungerar som en inkörsport för entreprenörer som söker kontakter, inspiration, råd, möjligheter och mentorer.

När du engagerar dig i nätverk är det avgörande att förbli trogen dig själv och presentera dig själv med uppriktiga principer, skapa en grund för potentiella affärsrelationer och med din adept eller mentor, vad det än må vara.

Säkerställ anpassning mellan dina mål och de önskade resultaten av en viss möte är avgörande för att utnyttja nätverk möjligheter effektivt.

Att effektivt representera dig själv, aktiv deltagande är nyckeln. Sträva efter att göra en bestående intryck, ger värde till andra genom din närvaro och lämna dem ivriga att hålla kontakten.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

5. Engagemang

Att bygga en relation eller ett företag från grunden kräver orubbligt engagemang och beslutsamhet. Faktum är att en av nyckelfaktorerna som skiljer framgångsrika entreprenörer från de som fastnar på vägen är entreprenörens förmåga att helhjärtat engagera sig i sina idéer och omvandla dem till en blomstrande organisation. Engagemang är hörnstenen för långsiktig framgång. En blivande entreprenör måste förstå nivån av engagemang som krävs, vara beredd att arbeta flitigt, omfamna kritik och misslyckande, och, viktigast av allt, omvandla motgångar till framtida möjligheter. När du är helt engagerad i en idé kommer du ofta att möta skepsis från andra som kan tvivla på potentialen för framgång.

När du väl ger dig ut på entreprenörsresan kommer ditt engagemang för din idé att testas på olika fronter. Detta inkluderar din vilja att arbeta exceptionellt hårt, ofta med oförutsägbara timmar, och att acceptera att ditt sociala liv kan behöva ta en baksätet. Att omfamna misslyckanden blir viktigt eftersom inte alla du möter på vägen kommer att dela ditt projekts vision. Det är viktigt att ha orubblig tilltro till dig själv och ditt företag. Självförtroende blir en värdefull tillgång, eftersom det attraherar potentiella investerare som dras till individer som är helt engagerade och hängivna.

Uthållighet, beredskap, självförtroende, anpassningsförmåga och helhjärtat engagemang är några av de egenskaper som individer som ger sig in på en utmanande entreprenörsresa kräver. Ju mer engagerad en entreprenör är, desto större är sannolikheten för framgång.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

6. Känsloregering

Emotionell reglering är avgörande för alla, särskilt för entreprenörer och de som deltar i en-till-en samarbetsrelationer. Det är viktigt att förstå att känslor i sig varken är bra eller dåliga, utan snarare kan inverkan de har på specifika situationer vara positiv eller negativ. Känslor har betydande inflytande över beteenden, vilket gör det viktigt att få kontroll över dem för att kunna styra våra handlingar effektivt.

Emotionell reglering verkar i två riktningar. För det första handlar det om att lära sig hantera intensiva känslor som överdriven spänning eller ilska. Att låta dessa känslor styra våra beslut kan leda till impulsiva val eller svar som kanske inte är lämpliga för den givna situationen. Därför är det viktigt att lära sig hur man dämpar dessa känslor när det behövs.

Å andra sidan innebär emotionell reglering också att förstärka känslor när vi saknar entusiasm eller inte känner oss tillräckligt motiverade för att fatta snabba beslut. Genom att medvetet öka vårt känslomässiga engagemang i sådana fall kan vi öka vårt engagemang och drivkraft att vidta åtgärder.

Genom att bemästra känslomässig reglering kan entreprenörer navigera sina känslor skickligt, utnyttja deras positiva inflytande samtidigt som de mildrar eventuella negativa effekter. Denna förmåga ger individer möjlighet att fatta välgrundade beslut, reagera effektivt på utmaningar och upprätthålla ett balanserat och produktivt förhållningssätt till sina entreprenörssträvanden.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

7. Uthållighet

Uthållighet härrör från en djup tro på sig själv, potentialen för prestation och den orubbliga strävan efter mål utan att ge upp. När man startar ett nytt företag är misslyckanden oundvikliga, men uthållighet och konsekvent ansträngning kan leda till projektframgång. Detsamma gäller för ett mentorskapsförhållande och genom att fortsätta genom besvärliga eller svåra stunder (förutsatt att förhållandet är hälsosamt) kan vi förvandla dem till något som har stor nytta för alla inblandade parter.

Dessutom erbjuder uthållighet ytterligare fördelar. Att vägra att sluta ökar självförtroendet, och ökat självförtroende ger i sin tur bränsle till ännu större uthållighet, vilket i slutändan resulterar i professionell framgång. Ett annat resultat av uthållighet är förmågan att göra framsteg och övervinna hinder med ett positivt tänkesätt.

Att utveckla uthållighet är en avgörande färdighet i affärsvärlden. Här är några sätt att odla det:

Ø **Identifiera dina önskemål och önskemål:** Definiera tydligt dina mål och ambitioner för att behålla fokus och motivation.

Ø **Bestäm din motivation:** Förstå vad som driver dig och använd det som en inspirationskälla under utmanande tider.



KOMPETENSER OCH SÄTT ATT BEDRIVA AFFÄRSMENTORSKAP OCH AFFÄRSRELATIONER

Ø **Skriv en handlingsplan:** Skapa en strategisk färdplan som beskriver de steg som behövs för att uppnå dina mål, vilket ger en tydlig riktning för dina ansträngningar.

Ø **Ha en positiv syn:** Odlas ett positivt tänkesätt, fokusera på möjligheter snarare än att dröja vid motgångar eller misslyckanden.

Ø **Bygg framgångsrika relationer:** Omge dig med individer som stödjer och uppmuntrar dina ambitioner, eftersom de kan ge värdefull vägledning och hjälp.

Ø **Utveckla disciplin och vanor:** Etablera rutiner och vanor som främjar konsekvent ansträngning och framsteg, såsom att följa ett strukturerat arbetsschema.

Men ingen av dessa strategier kan implementeras effektivt utan självdisciplin, vilket spelar en avgörande roll för att driva uthållighet med mindre ansträngning. Självdisciplin är en färdighet som kan odlas och tillämpas i olika aspekter av livet, vilket gör det möjligt för individer att utnyttja sin uthållighet effektivt.





**Strategier för
att förbereda
relationen**



STRATEGIER FÖR ATT FÖRBEREDA RELATIONEN

Slutligen har vi en kort översikt över saker att tänka på och komma ihåg när du inleder ett mentorskapsförhållande. Om de utförs tidigt kommer dessa att vara byggstenarna för att bygga en produktiv och tillfredsställande relation.

- Ta kontakt med din adept.
- Byt bakgrundsinformation innan du pratar för första gången.
- Ta dig tid att lära känna varandra.
- Dela tidigare erfarenheter av mentorskap och de som påverkat oss.
- Prata om lärande- och utvecklingsmålen.
- Bestäm de personliga förväntningarna på förhållandet.
- Vad behöver du av din mentor?
- Definiera "leveranser" och önskade resultat.
- Dela ärligt med personliga antaganden och begränsningar.
- Diskutera personliga och inlärningsstilar.





Slutsatser



SLUTSATSER

Mentorskap är en speciell form av relation mellan två personer som vill dra nytta av partnerskapet – oftare adepten men också mentorn eftersom båda är lärande redskap och lär varandra värdefulla lektioner.

I den här manualen har vi gett tips och råd för hur en adept och mentor kan säkerställa en smidig arbetsrelation, och en där båda känner sig bekväma, uppskattade och produktiva. Vi har varnat för riskerna för mentorsrelationen och hur man kan undvika dem genom att vidta relevanta åtgärder.

Sammantaget är de viktigaste sakerna det handlar om:

- Ø Respekt för varandra från början,
- Ø Beslutsamhet att få ut så mycket du kan av förhållandet,
- Ø Att komma in i mentorskapsprocessen med ett öppet sinne och en tro på dig själv och din mentor/adept,
- Ø En dedikation för att hålla ut till slutet,
- Ø Träffa din mentor/mentee i förväg, sätt spelreglerna och vet vad var och en kan förvänta sig framöver.





Referenser



REFERENSER

SIGUCCS (2006). Mentor Guide. Källa : <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf#:~:text=Successful%20mentoring%20relationships%20go%20through,that%20lead%20to%20mentoring%20excellence>

Mehrishi, M. (2023). Unlocking the 3 Cs Mentorship Framework - Consult, Collaborate, and Coach. Open Growth.
Källa:<https://www.opengrowth.com/resources/unlocking-the-three-cs-mentorship-framework-consult-collaborate-and-coach#:~:text=In%20her%20mentorship%20relationships%2C%20Oprah,them%20feel%20understood%20and%20supported>

NSPE (n.d). The etiquette of mentoring do's and dont's.

Källa:

https://www.nspe.org/sites/default/files/resources/pdfs/mentoring/Mentoring_Etiquette.pdf

APA (2008). Tips for Mentors. Källa:

<https://www.apa.org/pi/disability/resources/mentoring/tips-mentors>

