



## **Dylemat Mentora**

Nie każda relacja mentoringowa jest łatwa i oczywista. Mentorzy – pomimo starań, świetnego przygotowania i dobrych chęci – zawsze muszą stawić czoło różnym wyzwaniom. Najczęstszym z nich jest oddalanie się od wyznaczonego przez mentee celu mentoringowego albo nieustanne krążenie wokół tych samych zagadnień i brak odczuwalnego „kroku naprzód” w realizacji celu.

W takich sytuacjach mentor często zadaje sobie pytania: co robię nie tak? Co mogę zrobić lepiej? Czy czegoś nie zauważyłem? Czy wystarczająco pomogłem mentee? Czy dobrze prowadzę proces mentoringowy? Pojawia się wtedy pokusa, by wesprzeć „słuszną radą” albo wziąć sprawę w swoje ręce i „pokierować” mentee. Jak zatem pozostać w roli mentora, pomimo dylematów, które nam towarzyszą?

## **Spojrzenie z innej perspektywy**

Pomoże nam w tym narzędzie pozycji percepcyjnych, które umożliwia spojrzenie na ten sam problem z różnych perspektyw. Jak wiadomo, jedna, „prawidłowa” perspektywa danej sytuacji po prostu nie istnieje. Zrozumienie sytuacji budujemy, patrząc na nią z różnych perspektyw. Narzędzie pozycji percepcyjnych, które proponuję, świetnie sprawdza się, gdy

mamy dylemat i zapętlimy się w naszych nieoczywistych myślach. Dobrze działa na naszą wyobraźnię.

Najpierw sprawdź, jak wygląda cel mentoringowy z pierwszej pozycji – Twojej własnej. Zobacz jakie jest Twoje spojrzenie na sytuację oraz jakie myśli, opinie i uczucia Ci towarzyszą. Następnie przyjmij punkt widzenia mentee – ta druga pozycja jest niezmiernie ważna, bowiem pozwala nam na potencjalne poznanie wartości i przekonań drugiej osoby, dzięki zrozumieniu jej sposobu myślenia i uczuć. Trzecia pozycja, zwana perspektywą zewnętrzną, pozwoli na wyjście poza spojrzenie własne oraz mentee, dając nam jak najbardziej neutralny punkt widzenia. Przeanalizowanie sytuacji z każdej z tych pozycji pozwala ją lepiej i bardziej świadomie zrozumieć.

### **Zbadaj ograniczenia mentee**

Pamiętaj, że nie zmienisz nastawienia mentee, jeśli on sam nie będzie chciał go zmienić. Podczas najbliższej sesji mentoringowej postaraj się sprawdzić, co potencjalnie ogranicza mentee w działaniu. Dlaczego nie może zrobić kroku naprzód? Co sprawia, że stoi w miejscu? Z pewnością są inne ważne czynniki, które nie były widoczne na początku, ale teraz nabierają kształtu i znaczenia. Być może sprecyzowany cel mentoringowy składa się tak naprawdę z kilku mniejszych, które muszą być zrealizowane jednocześnie, aby mentee był przekonany, że robi postęp? Sprawdź ponownie, co może ograniczać mentee w działaniu i sprawiać, że cel nie może być w pełni zrealizowany.

### **Zmotywuj mentee do działania**

Sprawdź co najlepiej działa na mentee. Jaki czynnik lub bodziec sprawi, że jego motywacja wewnętrzna da mu wystarczająco dużo siły i energii, aby zrobić spory postęp w realizacji celu. Dobrym motywatorem jest często Twoje własne doświadczenie. Z moich dotychczasowych obserwacji wynika, że niewiele rzeczy działa na mentee lepiej niż Twoja osobista, autentyczna historia sukcesu czy też porażki. Opowiedz, pozwól na refleksję, podziel się swoją historią w kontekście aktualnego celu mentee. Inspiracja, jaką dzięki temu dasz mentee, z pewnością zachęci go do działania.

© Agnieszka Bilińska. Wszystkie prawa zastrzeżone.