

### 3.1.1. Umiejętności specyficzne dla mentora

Za Philips-Jones (2003), umiejętności specyficzne dla mentora, umożliwiające skuteczne prowadzenie mentoringu, są następujące:

- **Zdolności instruktażowe/rozwojowe:** Wszyscy mentorzy, zarówno w bardziej formalnych, jak i nieformalnych środowiskach, muszą w jakiś sposób nauczać lub instruować. W środowiskach bardziej formalnych oznacza to często prowadzenie zajęć lub wykładów, podczas gdy w środowiskach bardziej nieformalnych, jak to często ma miejsce w przypadku mentoringu rówieśniczego, oznacza to zwykle modelowanie określonych zachowań w celu przekazania idei i procesów. Jest to zgodne z wyżej wymienioną teorią społecznego uczenia się Bandury (1977a, 1977b). Skuteczny mentor prowadzi podopiecznego przez proces mentoringu, wyjaśniając, co robi i dlaczego to robi.
- **Inspirowanie:** Wielcy mentorzy są w stanie zainspirować swoich podopiecznych. Robią to poprzez dawanie przykładu. Innym sposobem jest tworzenie sytuacji, w których podopieczni mogą zobaczyć i/lub wejść w interakcję z innymi inspirującymi ludźmi. Dodatkowo, mentorzy mogą wykorzystać w tym celu filmy dokumentalne, teksty autobiograficzne i inne zasoby przedstawiające inspirujących ludzi. Innym ważnym aspektem jest próba skłonienia podopiecznych do zidentyfikowania sytuacji, w których oni sami byli inspirujący. Wspierający mentor pomaga podopiecznym zidentyfikować ich osobiste walory, które wspierają w dążeniu do budowania własnej wartości.
- **Dostarczanie korygujących informacji zwrotnych:** Pozytywne informacje zwrotne są podstawą skutecznego mentoringu. Ponieważ korygująca informacja zwrotna jest często postrzegana w negatywnym świetle, jako że koryguje się działania drugiej osoby i/lub prowadzi ją w kierunku lepszych rozwiązań, dobrym rozwiązaniem, które mentorzy powinni zrobić na początku relacji, jest omówienie z podopiecznymi ich preferencji dotyczących tego, jak i czy chcą otrzymywać korygującą informację zwrotną oraz w jakich warunkach (np. na osobności, natychmiast po wykonaniu działania, itp.).
- **Zarządzanie ryzykiem:** Podczas uczenia się popełnianie pewnych błędów jest nieuniknione. Jednakże, mentor powinien być w stanie pomóc swojemu podopiecznemu w uniknięciu niepotrzebnych i/lub katastrofalnych błędów. Dobry mentor pomaga swojemu podopiecznemu nauczyć się podejmować tylko

odpowiednie ryzyko i pomaga mu rozwijać własne strategie rozpoznawania, zapobiegania i naprawiania błędów.

- **Pokazywanie możliwości:** Mentorzy, będąc bardziej doświadczonymi niż ich podopieczni w danym obszarze, często są w stanie ręczyć za swoich podopiecznych i pomóc im w zdobyciu rozgłosu. Jednym z głównych sposobów, w jaki można to zrobić jest zapewnienie podopiecznym wielu okazji do zaprezentowania swoich umiejętności przed odpowiednimi osobami.