



E-Mentoring

Utvikling av digital kompetanse og innovative løsninger for å støtte e-mentorordninger for arbeidsledige ungdommer

Teoretisk og pedagogisk bakgrunnsdokument

Prosjektresultat 2: E-MENTORING Online plattform for pedagogiske ressurser





Innhold

Innhold	7
Innledning	8
Teoretisk og pedagogisk grunnlag	9
UNIT 1. e-Mentoring Basis	11
UNIT 2. e-Mentoring Verktøy	17
UNIT 3. e-Mentoring Kommunikasjon mellom mentor og adept	24
UNIT 4. e-Mentoring Arbeidsledige ungdommer	30
UNIT 5. Motivasjon i digitale arenaer	38



Innledning

Hovedmålet med E-MENTORING prosjektet er å styrke utvikling av digital kompetanse hos mentorer ved ungdomsorganisasjoner, og bidra med innovative løsninger og verktøy som de kan benytte i digitale mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer.

For å gjøre det, vil E-MENTORING prosjektet ta opp følgende mål og bidra til

- Kapasitetsbygging i ungdomsorganisasjoner til å håndtere og unytte mulighetene som IKT kan gi.
- Å utvikle og styrke digital kompetanse og kapasitet i ungdomsorganisasjoner.
- Å støtte mentorer og ungdomsarbeidere i å ta i bruk innovativ digital praksis for å utvikle og fremme digitale mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer.
- Å utvikle, teste og tilpasse nye metoder og IKT-verktøy for å gi opplæring til mentorer og ungdomsorganisasjoner med e-mentorordninger.

Til dette formålet vil konsortiet , utvikle, teste og implementere følgende nyskapende og fritt tilgjengelige (OER) prosjektresultater:

- **Læreplan i digital kompetanse**
En nettbasert læreplanen rettet mot mentorer og ungdomsarbeidere og ungdomsorganisasjoner. Den inneholder beskrivelser av kunnskaper, ferdigheter og generelle kompetanser knyttet til e-mentoring, pluss ekstra kunnskapsbehov som er særskilte for digitale mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer.
- **Online Plattform of Open Educational Resources (OER)**, en digital plattform med innovative, åpne og fritt tilgjengelige læringsressurser. Den består av flere nyskapende elementer, blant annet: E-mentoring Online digitale database med gode praksiser og ressurser , et teoretisk og pedagogisk kunnskapsgrunnlag, og et “Blended-Learning” kurs, som er en IKT-basert opplæringsressurs med fokus på digital kompetanse og e-mentorordninger.
- **Retningslinjer og anbefalinger i å støtte e-mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer.** Faglige retningslinjer og anbefalinger knyttet til e-mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer, som bidrar til å sikre prosjektets relevans og overføringsverdi.

Hovedmålgruppen er mentorer, ungdomsarbeidere og ungdomsorganisasjoner, og sluttbrukere er arbeidsledige ungdommer. E-MENTORING-prosjektet vil ha en positiv innvirkning på ungdomsorganisasjoner i Europa, gi økt tilgang til nyskapende løsninger som understøtter digitale mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer, og bidra til å videreutvikle og styrke digital kompetanse i ungdomsorganisasjoner.

Theoretical and Pedagogical Bases

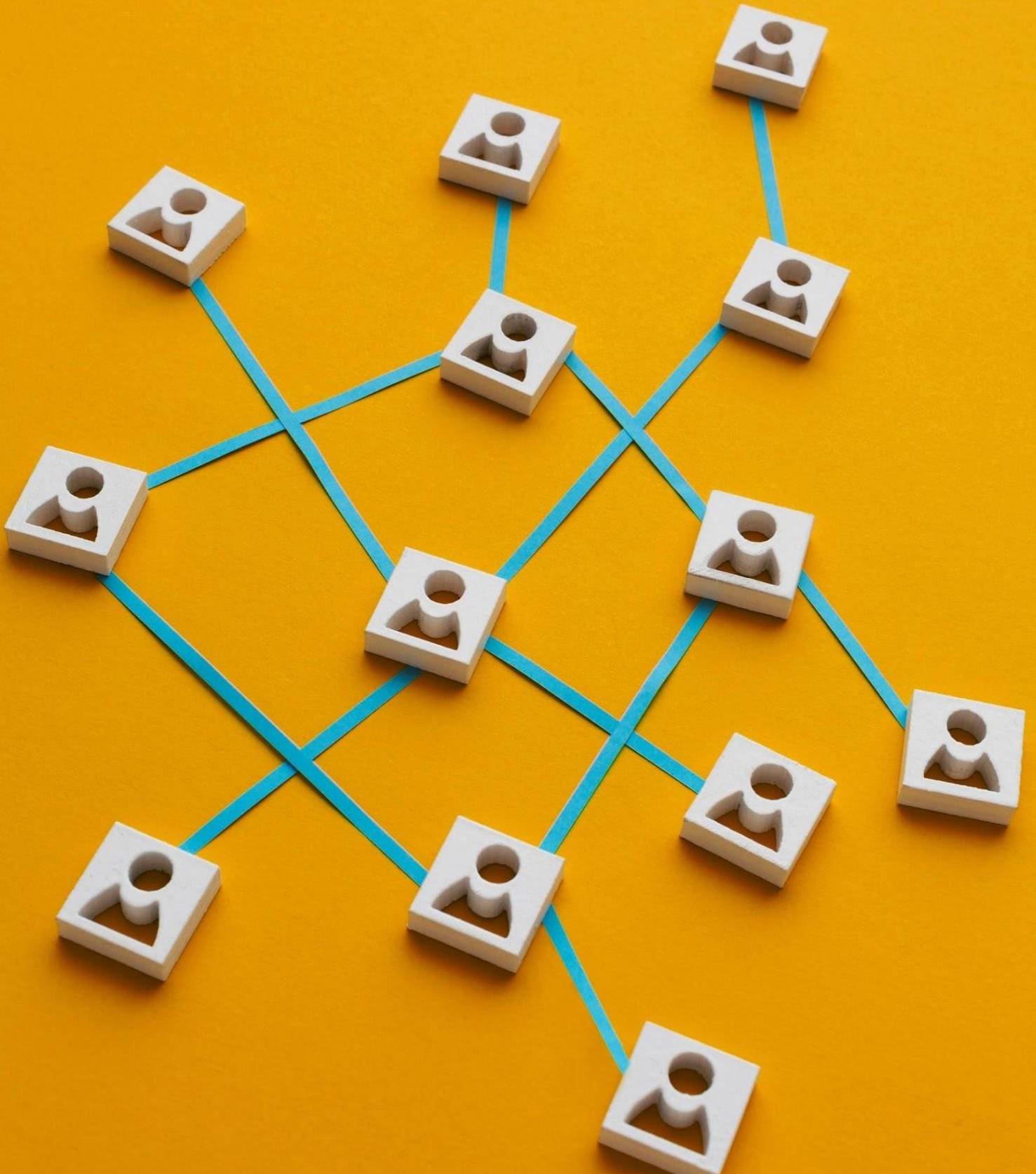
Dette dokumentet beskriver nyskapende teoretiske og pedagogiske tilnærminger innen utviklingen digitale ferdigheter og løsninger i e-mentorordninger, og er utviklet for å være et brukervennlig hjelpemiddel for europeiske ungdomsorganisasjoner, ungdomsarbeidere og mentorer.

- **Teoretisk grunnlag:** Prinsipper og teoretiske perspektiver som understøtter nyskapende læringsmetoder, videreutvikling av digitale ferdigheter og innovative løsninger for e-mentorordninger.
- **Pedagogiske tilnærminger:** Hvordan lærere kan forankre og videreutvikle digital kompetanse i forhold til læringsteorier og anvende ikke-konvensjonelle læringsmetoder og -ressurser for å støtte digitale mentorordninger.

For å oppnå dette har konsortiet jobbet med:

- Å identifisere relevante og innovative teoretiske prinsipper og pedagogiske tilnærminger til ikke-konvensjonelle læremetoder og skreddersydde ressurser for å støtte digitale mentorordninger.
- Å analysere overnevnte teoretiske prinsipper og pedagogiske tilnærminger og utformet retningslinjer som gir praktiske råd og anbefalinger.

Dette dokumentet er gratis og fritt tilgjengelig (Open Education Resource). Det er også tilgjengelig på engelsk, gresk, portugisisk, spansk, via den digitale plattformen.



MODUL 1. e-Mentoring Basis



Innledning

Denne læringsenheten gir en introduksjon til hvordan man kan utvikle, planlegge og gjennomføre digitale mentorordninger. Vi vil i dette kapittelet kort redegjøre for mentorbegrepet, tradisjonelle mentorordninger og beskrive hva som kjennetegner en e-mentorordning.

Hensikten med dokumentet er å tydeliggjøre et teoretisk fundament om e-mentoring, samt fremheve nyttige pedagogiske metoder. Videre ønsker vi å belyse utfordringer og muligheter ved e-mentorordninger for arbeidsledige ungdommer.

Vi lever i et samfunn preget av forandringer, omstillinger og teknologisk utvikling. Informasjon, som er tilgjengelig hele tiden og mulighetene for fremtidige scenarier er uendelige. Digitaliseringen og digitale verktøy har forenklet kommunikasjon og samhandling, og endret de fleste aspekter av våre liv. Teoretisk kunnskap er likevel nødvendig fordi det kan bidra til en dypere forståelse av endringene som foregår i praksis.

E-mentoring er et godt eksempel på hvordan relasjonsbygging kan bli tilpasset til en digital kontekst. Målet med dette prosjektet er å legge til rette for trygge digitale omgivelser som fremmer aktiv samfunnsdeltakelse (Rovai, 2002) blant arbeidsledige ungdommer. Det skal styrke den enkeltes mulighet til å mestre egen livssituasjon og deres sjanser til å komme inn på arbeidsmarkedet.

Teoretisk fundament

Mentoring er en praksis som tar sikte på å utvikle potensialet til mennesker, basert på videreføring av kunnskap og læring. Mentorforholdet etableres mellom en person som benytter sine erfaringer og kompetanse (en mentor) for å veilede, utfordre og oppmuntre en annen (en adept) i henhold til hans behov for kompetanseheving. Mentoring er en viktig pådriver for å fremme læring og dyrke frem ressurser, samt overføring av ferdigheter og kompetanse.

E-Mentoring

E-mentoring er en type mentoring tilrettelagt til nett og tar i bruk én eller flere former for digital teknologi. Det kan gjennomføres via ulike digitale verktøy (f.eks., mobiltelefon, laptop, PC eller nettbrett) og digitale plattformer (f.eks., videomøter, e-post, SMS eller chat-apper).

Takket være den utstrakte bruken av digitalt utstyr og digitale ressurser blant ungdommer, er det lettere å innføre E-mentoring for denne målgruppen.

E-mentor

Forskjellen mellom mentoring og e-mentoring handler om bruk av digital kommunikasjon, struktur og verktøy. Det er viktig for en mentor å være bevisst på og forstå følgende:

- Bestemme seg for hva slags mentor man ønsker å bli

Med mål om å forbedre e-mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer, finnes det en rekke ulike teorier og tilnærminger som kan benyttes:

- Personlig utvikling: fokus på aktiv samfunnsdeltakelse for ungdommer.
 - Karriereutvikling: arbeidsforberedende, med fokus på karrierevalg og å styrke ungdommens posisjon i arbeidsmarkedet.
- Bestemme seg for hvilken form for teknologi man skal bruke og i hvilken grad mentorordningen skal bestå av digitale eller fysiske møter. Til syvende og sist blir programmets struktur tilpasset disse tekniske aspekter, og adeptens behov og miljø. Det er ditt ansvar å diskutere og avklare med adepten hvilken løsning de er mest komfortable med.

E-adept

En adept er en person som mottar råd, opplæring eller veiledning fra en mer erfaren person. Adepten ønsker gjerne å tilegne seg spesifikke ferdigheter eller kompetanse fra sin mentor, og mentoren skal ha mulighet til å sette av tid til dette.

Enkelt sagt, ved å bli flyttet over på digitale plattformer, er det adeptens plikt å opprettholde regelmessig kontakt med mentoren gjennom de foreslåtte digitale alternativer.

Dette innebærer at de jobber aktivt for å identifisere og oppfylle disse målene gjennom de digitale verktøyene som er tilgjengelige for dem.



I en digital kontekst innebærer dette at adepten skal ha jevnlig kontakt med mentoren, etablerer og når mål gjennom tilgjengelige digitale verktøy.

Fordeler med e-mentoring

- Fjerner hindringer.
Digitale mentorordninger åpner for at man ikke trenger å være fysisk til stede i samme rom. Dette er spesielt nyttig for f.eks., personer med nedsatt funksjonsevne som møter hindringer for like muligheter til aktivitet og deltakelse.
- Mer tilrettelagt.
Fleksibilitet kan også legge til rette for bedre «matching» av mentoringpar, ettersom digitale mentormøter kan skje uavhengig av hvor partene befinner seg. Dette utvider mulighetene for å finne en mentor som har spesifikke ferdigheter eller kompetansefelt.
- Tradisjonelle mentormodeller kan tilpasses en digital kontekst
Noen eksempler: gruppementoring, individuell mentoring, ekspressmentoring, peer-mentoring, omvendt-mentoring, personlig veiledning, karriererådgivning, osv. Disse kan også kombineres med fysiske møter.
- Digitale samhandlings- og kommunikasjonsverktøy
Kommunikasjonen kan foregå asynkront, (f.eks., e-post eller SMS) eller synkront (f.eks., videokonferanse eller telefonsamtale).

Utfordringer med e-mentoring

- **Forpliktelse**
Mangel på fysisk tilstedeværelse, og å være avhengig av tilgang til internett, kan føre til mindre forpliktelse fra adepten. Fysiske møter kan være nødvendig for å øke motivasjon.
- **Tilgang**
Tilgang til gode mobil- og bredbåndstjenester og digitale verktøy er en av forutsetningene for å kunne delta i en e-mentorordning.
- **Tekniske problemer**
Det kan være nødvendig med assistanse for å løse eventuelle tekniske problemer som kan oppstå under gjennomføringen.
- **Personvern og nettsikkerhet**
Alle benyttede digitale verktøy må ivareta adeptens personvern og informasjonssikkerhet på en forsvarlig måte i samsvar med GDPR. Bruk av personopplysningene må begrenses til mentorordningens formål.



Pedagogiske tilnærminger

Teknologi, samhandling, refleksjon og tilknytning er grunnlaget et e-mentorforhold bør bygges på. Aktive metoder er anbefalt for å forbedre dette grunnlaget.

Combariza (2000) fremhever at aktive eller erfaringsmessige metoder fletter sammen læring og handling gjennom et spesialdesignet sett med aktiviteter i klasserommet og i feltet (la oss søke på e-veiledningsøkter). Essensen av denne typen metodikk er direkte handling og aktiv deltakelse, og målet er å gi informasjon og verktøy for håndtering av spesifikke problemer.

Det vil si å anvende en erfaringsbasert læringsmetode i aktivitetene utviklet i løpet av programmet, lære gjennom refleksjon, forespørselsbasert læring i felleskap, diskusjoner, problemløsende og prosjektbasert læring, samt analyse av praktiske eksempler og erfaringer. Det er viktig å huske at følelser bør være integrert i læring, gjenkjenne individuelle forskjeller for å legge til rette for at e-mentorer kan etablere den beste modellen og strukturen for deres e-adepts.

Med denne tilnærmingen, metoder og praksis, erfaringer, eksperimentering og fremfor alt adepts proaktivitet, vil mentorprogrammet og aktivitetene bli bedre tilpasset adepts reelle situasjon og mål. Basert på eksperimentering og nye erfaringer kan praksis og metodisk tilnærming justeres.



Anbefalinger/konklusjoner

Formålet med Modul 1 er å forstå betydningen av e-mentoring, og hvilke typer programmer som kan eksistere i det digitale miljøet, og å veilede den fremtidige e-mentoren om hva hans / hennes rolle er og hvordan man strukturerer et program og dets økter.

For å gjøre dette er det viktig å ta utgangspunkt i tradisjonell veiledning, sikre forståelse og grunnleggende elementer. Digitaliseringen av disse elementene krever andre tilnærminger og metoder enn de tradisjonelle.

E-mentoring har gått fra å være en spesifikk mentormodell til å bli et akseptert verktøy i mentoring generelt. Kombinasjonen av nærhet, teknologi og ressurser er meget fleksibelt og kan anvendes i ulike sammenhenger og kan tilpasses ungdommens ulike behov.



MODUL 2. e-Mentoring Verktøy



Innledning

Denne modulen belyser særskilte kjennetegn ved digitale verktøy som kan gi støtte og bidra til økt bruk av e-mentorordninger. Vi ser på følgende:

- Kommunikasjonsverktøy (f.eks., tale- og video, e-post, chat- og meldingstjenester)
- Skriftlig og visuelt dokumentasjonsverktøy (f.eks., spørreskjemaer, skytjenester, samskrivningsplattformer, tankekart osv.).
- Relasjonsbygging, for eksempel videoer, blogger, spill

Uansett verktøy som man velger å bruke, er det viktig å være oppmerksom på hvordan dette påvirker nøkkeldimensjonene i (e-) veiledningsprosessen:

- relasjoner(“rapport”)
- kommunikasjon og
- struktur

Denne modulen fokuserer på den potensielle effekten disse nøkkeldimensjonene kan ha på digitale verktøy. Relaterte tema (teoretisk forankring, kommunikasjon og nyanser i en digital miljø) er gjort rede for i andre moduler.

Del A presenterer det teoretiske grunnlaget og nyttige pedagogiske tilnærminger som kan belyse hvordan digitale verktøy kan anvendes i møte med vanlige utfordringer som kan oppstå i en mentorordning. Del B fokuserer på hvordan man kan heve kompetansen gjennom håndtering av disse utfordringene.

Til slutt, presenterer vi konkrete anbefalinger knyttet til bruk av verktøyene i en digital kontekst.



Beskrivelse

I det følgende gis tips og råd for hvordan mentor kan strukturere, planlegge og gjennomføre et mentorprogram. I tillegg hvordan digitale verktøy kan være til hjelp for å unngå aktuelle fallgruver. For å kunne gi noen pedagogiske råd, er det nyttig å være bevisst på utfordringer som kan oppstå underveis.

Del A – E-mentoring: fallgruver og særskilte kjennetegn

Problemstilling 1 - Fysisk oppmøte og pålitelighet

Mentoring requires an effort from both parties participating in the mentoring process. The mentor and the mentee must make the time to meet up. To do so in an analogue process, they also must find a common space and travel there.

Nettbaserte mentorordninger skaper større fleksibilitet det er ikke lenger behov for et fysisk mentormøte, så lenge man har tilgang til internett og en digital enhet..

Problemstilling 2 – Find the right amount of time and sessions.

At the beginning of a mentoring process the participants are often tempted to increase the frequency and length of their mentoring sessions. The initial motivational push may be the reason for this. However, the recommendation is to rather stick to the plan with a sensitive amount of flexibility. Mentoring processes often have their logic and suggest a rough structure and include spacing to reinforce the reflection with additional experience. An excessive time and energy commitment can backfire easily.

A digitally supported process can help both the mentor and the mentee to draft an overall plan of their process and to agree on the schedule as well as the big picture together. This could be written out in some sort of shared document or online whiteboard.



Problemstilling 3 – (Urealistiske) forventninger

Det er viktig at dere avklarer hvilke forventninger dere har til hverandre og at dette blir gjort så tidlig som mulig i mentorrelasjonen. Diskuter hva målet med mentorordningen er og hva dere ønsker å oppnå. Samskrivningssverktøy som (f.eks., Google Docs) kan være nyttige for å få oversikt over mål og forventninger til prosessen. Misforståelser kan være vanskelig å fange opp i en digital kontekst fordi disse kommuniseres ofte gjennom ikke-verbale tegn. Om det oppstår spenninger knyttet til urealistiske forventninger til mentorrelasjonen er det viktig at dere avklarer dette så raskt som mulig.

Problemstilling 4 - Avhengighetsrelasjon mellom mentor og adept

En mentor skal benytte sine erfaringer og kunnskaper for å veilede adepten, men det er viktig å finne en god balanse i relasjonen. En mentor skal ikke ta en foreldrerolle eller være «sjefen». Det er et maktaspekt knyttet til mentoring. Det kan for eksempel, utvikle seg til en avhengighetsrelasjon der en part føler seg kontrollert eller mer avhengig av den andre.

Det er viktig for mentoren å være bevisst på dette og hvordan slike situasjoner best kan håndteres hvis de oppstår. For å unngå slike problemer er det derfor viktig å a) avklare forventninger og b) skape en fellesforståelse av hva målet med mentorrelasjonen er.

Digitale verktøy gjør lite for å motvirke slike skjevheter. På en annen side, er det lettere å se på mønstre i skriftlig kommunikasjon (f.eks., via chatter eller e-post).

Problemstilling 5 - Misbruk av makt

Mentorordninger kan være bedrifts- eller organisasjonsinterne. Dette er ikke nødvendigvis problematisk, men det er viktig at begge parter er oppmerksomme på mulige interessekonflikter. Det er også viktig å være bevisst på hersketeknikker, maktmisbruk, eller situasjoner hvor begge parter kan ha sin egen agenda (bevisst eller ubevisst) og i verste fall, opptre på en uetisk måte. Skriftlig dokumentasjon av mentormøtene kan bidra til å motvirke dette.

Problemstilling 6 - Dårlig mentormatch

Å få til et godt samspill kan være krevende og det er alltid en viss risiko for at koblinger ikke blir så vellykket som ønsket. Det kan være flere faktorer som påvirker dette (f.eks., kommunikasjonsplattform, møtetidspunkt, osv.). Om kommunikasjonen ikke flyter godt kan dere teste nye plattformer eller gjøre andre justeringer underveis. Noen ganger er bare ikke kjemien til stede.

Fordeler med digitale verktøy

Til tross for disse fallgruvene, er det samtidig flere fordeler ved en digital mentorordning:

- Økt tilgjengelighet, møter kan holdes uavhengig av hvor dere er.
- Dokumentere prosessen (gjennom digitale samhandlingsverktøy)
- Større åpenhet om prosessen og diskusjonstemaer
- Flexibilitet i form av ulike kommunikasjonsverktøy (justeringer etter behov).

Del B – Hvordan fremme utvikling av kompetanse for e-mentoring

Litteraturgjennomgang

Det finnes et bredt spekter av litteratur om mentoring og e-mentoring. Vi anbefaler at du gjør deg kjent med materialet utformet av dette prosjektet da det gir et meget godt utgangspunkt for de som ønsker å gjennomføre en e-mentorordning.

En mentor bør ha god kunnskap om kommunikasjon, relasjonsbygging og bruk av digitale verktøy. Det kan være nyttig å kartlegge hva slags faglige forkunnskaper elevene har (f.eks., en enkel flervalgstest).

Erfaringsbasert læring

Fra et pedagogisk og metodologisk ståsted, er erfaringsbasert læring, eller "læring gjennom erfaring", den mest hensiktsmessige for her vektlegges egen refleksjon rundt erfaringer og ny kunnskap oppstår. Derfor anbefales det å veilede søkerne i refleksjonsprosessen. Relevant i denne sammenheng er David Kolbs erfaringsbaserte læringsmodell som omfatter fire læringsstadier:

- Konkret erfaring: Studenten opplever noe konkret.
- Reflekterende observasjon: Refleksjoner rundt erfaringen. Hva har skjedd?
- Abstrakt konseptualisering: Hva har man lært og hvordan kan man bruke det videre? Hva bør/kan gjøres annerledes?
- Aktiv eksperimentering: Bruke det man har lært til å ta nye beslutninger og utføre nye handlinger i lignende situasjoner.

Likemanns-mentoring (peer mentoring)

Vi oppfordrer dere til å sette av tid til analysere og reflektere over egne mentorerfaringer på en konstruktiv måte sammen med andre (peer-to-peer). Det er imidlertid ikke et krav at det gjennomføres slike møter, men det kan bidra til å styrke relasjonsbyggingen samt heve kvaliteten av mentorordningen.

God praksis: Tidligere forskning og erfaringer

Til slutt anbefaler vi at mentorer får informasjon om god praksis på feltet. Dette gjelder særlig for bruk av digitale verktøy i digitale mentorordninger.



Anbefalinger

og

konklusjoner

Her er noen anbefalinger for bruk av digitale verktøy i en nettbasert mentorordning:

- **Bli kjent med verktøyet**

Det er viktig at både mentor og adept er kjent og komfortable med kommunikasjonsverktøyene. Husk alltid at "form følger funksjon". Dette betyr at skjemaet i seg selv er mindre viktig enn virkningen det har på prosessen.

- **Alle verktøy har sine særegenheter**

Det kan være lurt å reflektere over hvordan valg av verktøy påvirker mentorrelasjonen (ift. kommunikasjonsflyt og struktur):

- Hvordan påvirker det kommunikasjonsflyten?
- Er det fordelaktig i denne situasjonen?
For eksempel: En e-mentorordning som skjer kun via videochat, har en annen en kombinert tilnærming når videochat støttes av chat- eller e-postkommunikasjon.

- **Bruk verktøy du føler deg komfortabel med**
Det er viktig at både mentor og adept er komfortable med verktøyene. Om en av dere bruker lang tid på å besvare skriftlige meldinger, bruk heller videosamtaler.

- **Bruk flere verktøy**
Vi anbefaler at mentorordninger bruker flere digitale verktøy eller plattformer (f.eks., videosamtaler i kombinasjon med digitale samskrivingsverktøy).

- **Ta en pause, sett opp et nytt møte (tekniske problemer)**
Sannsynligheten for å møte tekniske problemer ved bruk av digitale (kommunikasjons) verktøy er svært høy. Hvis du støter på dem, må du sørge for at du løser problemet først før du fortsetter mentoringsprosessen..



MODUL 3. e-Mentoring: Kommunikasjon mellom mentor og adept



Innledning

Modul 3 tar sikte på tillits- og relasjonsbygging i et nettbasert mentorforhold. Det og praktiske tilnærminger til kommunikasjon i digitale omgivelser, som asynkrone og synkrone kommunikasjonsformer, samt utviklende- og instrumentelle tilnærminger til mentoring. Det overordnede målet er at eleven skal få forståelse for hvordan man bygger en mentorrelasjon i digitale omgivelser, og hvordan man håndterer potensielle utfordringer knyttet til digital kommunikasjon som fremtidige mentorer kan møte.



Beskrivelse

Det kan være nyttig å nærme seg mentorrelasjonen litt som å "innlede et vennskap eller kjærlighetsforhold"¹. Begge parter bør kjenne seg forpliktet til å nå målet for mentorordningen og delta aktivt ved å prioritere tid og investere i relasjonen. Det er viktig å huske at mentorrelasjonen er også basert på et gjensidighetsforhold, hvor begge parter er likeverdige.

En god relasjon mellom mentor og adept er grunnlaget for å fremme trygghet og tillit. Det å etablere en relasjon til noen innebærer også en risiko for konflikter. Ved å avklare forventninger og etablere en fellesforståelse av mentor og adept rollene på forhånd, kan en lettere unngå konflikt.

Gjennom aktiv lytting og fokus på adepts ønsker, mål og utfordringer kan mentoren lettere identifisere områder der de kan støtte og oppmuntre adepten. Dette gir gode forutsetninger for å bistå, motivere og veilede adepten på en effektiv måte. Det er derfor avgjørende at dere bruker tid til å snakke om adepts behov, ønsker og mål.

Begrepet "digital native" beskriver en som har vokst opp med digital teknologi - datamaskiner, internett og digital sosial interaksjon. I litteraturen om e-mentoring er dette begrepet ofte brukt. Det

¹ Kalbfleisch, P. 2006. "Communicating in Mentoring Relationships: A Theory for Enactment". *Communication Theory*. 12(1):63 - 69 DOI:10.1111/j.1468-2885.2002.tb00259.x

skrives ofte om utfordringene med å skape meningsfulle relasjoner i en digital kontekst.² Dette understøttes imidlertid ikke av andre studier; det er mye som tyder på at mange ungdommer føler seg mer komfortable med å kommunisere om personlige eller komplekse utfordringer i digitale omgivelser. Det skaper en "trygg avstand", samt tid til refleksjon og gjennomtenkte svar.³ På den annen side kan noen av nyansene i kommunikasjonen bli borte, viktig informasjon kan gå tapt og det lett kan oppstå misforståelser når kommunikasjonen foregår digitalt.

Synkron

kommunikasjon

Kommunikasjon kan foregå i sanntid hvor deltakerne er til stede samtidig med umiddelbar tilbakemelding. Eksempler på dette er telefonsamtaler eller videosamtaler. Fordelene med videobasert kommunikasjon er at det i større grad er mulig å observere ikke-verbale tegn (dvs., det som formidles gjennom ansiktsuttrykk, blick, kroppsspråk, toneleie), som ansiktsuttrykk og øyekontakt, men disse kan også bli mindre synlig og vanskeligere å fange opp.

Asynkron

kommunikasjon

Dette omfatter kommunikasjon som foregår over en periode og som ikke krever at deltakerne er til stede samtidig, eller svarer med en gang. Eksempler på dette kan være e-post, chat-apper, eller SMS. Positive aspekter ved asynkron kommunikasjon er at en får tid til å reflektere og formulere gjennomtenkte svar. I tillegg kan det også være nyttig å ha et skriftlig referat av mentormøtene for å holde oversikt over mål, aktiviteter eller andre aspekter. Utfordringer med asynkron kommunikasjon kan være lange responstider, forskjeller i skriveferdigheter eller -stil (tone og ikke-verbale tegn), og dermed et økt potensial for misforståelser.

Utviklende og instrumentelle tilnærminger

Det finnes ulike former av mentorordninger (f.eks., gruppementoring, omvendt-mentoring, peer-mentoring). Grovt sett kan de karakteriseres som å ha en utviklende (*developmental*), eller *instrumentell* tilnærming.

Skillen her gjelder i stor grad relasjonsbygging. En *utviklende* tilnærming vektlegger refleksjon og personlig utvikling, samt relasjonsbyggingen mellom mentor og adept. En *instrumentell* tilnærming derimot, setter mer fokus på adeptens kompetanseutvikling, måloppnåelse, og optimalisering av læringsutbytte, framfor utvikling av relasjoner. Forskning tyder på at begge tilnærmingene er knyttet til positive resultater, men at en balansert kombinasjon er best⁴. De to tilnærmingene er på mange

² Margaryan 2011

³ Garringer, M., Kaufman, M., Stelter, R., Shane, J. and Kupersmidt, J. 2019. E-mentoring: Supplement to the Elements of Effective Practice for Mentoring. Boston, MA: MENTOR. <https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2020/03/E-Mentoring-Supplement-to-EEP-1.pdf>

⁴ Garringer et al. 2015; IEP. Institute of Educational Policy. "Mentoring Guidelines Part 1: Pedagogical Background". France Education International. Ministry of Education, Research and Religious Affairs. ACT Project. <https://www.france-education-international.fr/document/act-2-4-mentoring-guidelines>

måter like ved at begge legger vekt på aktiv lytting, positive interaksjoner, regelmessig kontakt, relasjonsbygging, målrettede aktiviteter og tilpasning av programmet i henhold til adepts behov.



Forventningsavklaring

Det er viktig at mentor og adept avklarer sine forventninger til hverandre, og utvikler en felles forståelse av hvordan mentorrelasjonen skal fungere og hva den skal inneholde for å unngå konflikt, urealistiske forventinger og misforståelser. Dette bør dette skje tidlig i mentorforholdet og helst ved oppstarten.

Mentorer bør være bevisste på hvordan sosiale faktorer som kjønn, rase, religion, nasjonalitet og sosioøkonomisk status kan påvirke dynamikken i mentorrelasjonen⁵. Tidligere studier viser at en annerkjennelse av disse faktorene bidrar til mer positive utfall, spesielt i mentorrelasjoner på tvers av

⁵ Dahlberg ML., and A. Byars-Winston A (eds.). 2019. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Board on Higher Education and Workforce; Committee on Effective Mentoring in STEM. "2, The Science of Mentoring Relationships: What Is Mentorship?". The Science of Effective Mentorship in STEM. Washington (DC): National Academies Press (US); Oct 30. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK552775/> ;

raser eller kjønn⁶. Identifiser virkelige eller oppfattede barrierer en adept må forholde seg til for å nå sine mål og ta hensyn til dette ved utformingen av mentormøtene.

Kommunikasjon: Vær konkret og praktisk

Spør adepten hvilke typer digital kommunikasjon de foretrekker. Velg plattformer som både du og adepten er kjent med fra før. Det er lettere å holde kontakten hvis det er noe som dere allerede bruker i hverdagen. Tidligere forskning viser at kontinuitet i en mentorrelasjon har stor innvirkning på mentorrelasjonen, både når det gjelder kvalitet og nivå av tilfredshet⁷. I tillegg finnes det en sterk sammenheng mellom kvaliteten på relasjonen som blir etablert mellom mentor og adept og positive programutfall⁸.

Legg ut spesifikke forventninger om kontaktfrekvens og responstider (Skal dere møtes ukentlig? Er det et bestemt tidsvindu for å svare på meldinger? Når på dagen er det greit å ta kontakt?) Husk at disse "reglene" kan endres etter hvert som relasjonen utvikler seg.

Ikke alle har tilstrekkelig tilgang til digitale enheter eller internett. Mangel på privatliv kan hindre en adept fra å føle seg komfortabel med å dele privat informasjon. Noen adepter kan være avhengig av offentlige steder for å få tilgang til internett. Trange boforhold kan også gjøre det vanskelig å finne et skjermet sted å holde møtet. Det kan også hende at andre enn adepten har tilgang til enheten hvor skriftlig eller innspilt kommunikasjon blir lagret og dette kan det være nødvendig å vurdere når de ulike kommunikasjonsformer blir diskutert.

Vær åpen

Tillit og åpenhet er en forutsetning for gode relasjoner. Løs, uformell prat skaper trygghet og er med på å få i gang diskusjoner. En viktig del av tillitsbygging er å bli bedre kjent; og å være fullt tilstede og engasjert i samtalen. Lær mer om adeptens bakgrunn, et godt utgangspunkt er å spørre om deres interesser, mål, og hva de ønsker å oppnå med mentor. ordningen. Ta deg tid - det er nøkkelen til bedre forståelse av motivasjonen til adept. Vær åpen om egne utfordringer og erfaringer.

Om det lar seg gjøre, er det optimalt å gjennomføre et fysisk oppstartsmøte (om det ikke lar seg gjøre, møt via videokonferanse).

Vær bevisst på din "online stemme"

⁶Parker, P.S. 2003. "Chapter 9: Control, Resistance, and Empowerment in Raced, Gendered, and Classed Work Contexts: The Case of African American Women". *Communication Yearbook*. 27 (1) 257-291. DOI:10.1207/s15567419cy2701_9

⁷Garringer, M., Kaufman, M., Stelter, R., Shane, J. and Kupersmidt, J. 2019. *E-mentoring: Supplement to the Elements of Effective Practice for Mentoring*. Boston, MA: MENTOR. <https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2020/03/E-Mentoring-Supplement-to-EEP-1.pdf>

⁸ Garringer et al. 2019; Kalbfleisch 2006

Mangel på ikke-verbale signaler i skriftlig digital kommunikasjon kan være en kilde til feiltolkning eller feilkommunikasjon. Tenk også over symbolbruken og hvilken fremtoning det gir. Hold deg informert og oppmerksom på diskurstyper, online trender, lengde på tekstkommunikasjon, og relevante GIF-er eller memes.



Anbefalinger og konklusjoner

Noen viktige huskepunkter for det første møtet og videre i mentorforholdet:

- **Tydelig** **forventningsavklaring**
Både mentor og adept har en klar forståelse av sine roller, forpliktelser og forventninger til hverandre.
- **Møt** **ofte**
Mentorparet bør møtes regelmessig. Kortere, men hyppigere økter er å foretrekke fremfor lengre møter. Bruk plattformer eller kanaler dere begge er komfortable med.
- **Lytt** **aktivt**
Vær følelsesmessig, kroppslig og mentalt tilstede: å lytte er en bevisst og aktiv handling. En mentor bør være empatisk, imøtekommende, åpen og pålitelig. Lær om adepts motivasjon, insentiver og mål. Bruk denne informasjonen til å gi råd, oppmuntring og støtte som er både relevant og produktiv for adept.
- **Still** **åpne** **spørsmål**
I stedet for "Hvilke jobber synes du er interessante?" prøv "fortell meg om jobber du synes er interessante".

Vellykkede mentorforhold, som med andre typer forhold, er basert på aktiv lytting, personlig forbindelse, klare forventninger og likeverd.



MODUL 4. e-Mentoring: Arbeidsledige ungdommer



Innledning

Modul 4 fokuserer på hvordan en fremtidig mentor kan styrke sin kompetanse gjennom utvikling av digitale mentorordninger for arbeidsledige ungdommer. Vi ser først på viktigheten av å holde seg orientert i nasjonale og internasjonale retningslinjer, pedagogiske tilnærminger, undervisningsmetoder og andre ressurser knyttet til læring i digitale omgivelser. Videre gir vi noen råd om hvordan man kan planlegge første mentormøte. Disse rådene er skreddersydde og tilrettelagt med sikte på kapasitetsbygging på følgende områder:

- Sosial plassering og interkulturell bevissthet.
- Jobbsøkerprosessen: ferdigheter og teknikker.
- Aktiv deltagelse.
- Nettetikette/nettvett.

Ved få innsikt inn i adeptens behov og ulike faktorer som kulturell kompetanse og sosial plassering, er mentoren bedre i stand til å forstå hvordan de kan tilpasse mentormøtene til adeptens behov og målsetninger. Det kan bidra til en mer effektiv jobbsøkingprosess og kan gjøre adepten bedre rustet for arbeidslivet. Sist, men ikke minst, kan mentormøtene være en god arena for refleksjon rundt flere aktuelle temaer: aktiv deltagelse, digital dømmekraft, nettetikette og dermed og bevissthet rundt digitale fotavtrykk.

I neste del presenterer vi de teoretiske og pedagogiske tilnærmingene som danner grunnlaget for å oppnå disse målene.



Beskrivelse

E-MENTORING-prosjektet har gjort et grundig forarbeid for å få bedre innsikt i hva en mentor bør være bevisst på når de skal utvikle en vellykket mentorordning for arbeidsledige ungdommer.

Ifølge "Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people", en rapport om de globale sysselsettingstrendene for ungdom, lå global ungdomsledighet på rundt 15.6% i 2021, mer enn tre ganger høyere enn for voksne.

Den relativt lave yrkesdeltakelsen blant unge kan først og fremst forklares ved at mange er i utdanning, noe som kan øke deres sjanser for å komme inn på arbeidsmarkedet senere. Imidlertid er mer enn én av fem ungdom ikke i utdanning, i arbeid eller opplæring (NEET),⁹ og i 2020 steg ungdoms-NEET-raten til sitt høyeste nivå på over 15 år.

Ungdommer som ikke er i arbeid eller utdanning står utenfor sentrale arenaer i samfunnet, og kan gå glipp av viktig læring og utvikling. Forskning peker i stor grad på at arbeidsledighet i ung alder kan ha varige konsekvenser for senere arbeidsdeltakelse, og gir økt risiko for ustabil tilknytning til arbeidsmarkedet senere i livet.

Yrkesaktive ungdommer i den digitale økonomien kjennetegnes for en stor andel av faglærte med tilhørende høy formell utdanning. Det er noe som bør taes i betraktning når nye initiativ for en grønnere, mer digital økonomi blir utformet, og krever derfor en bred tilnærming til digital kompetanse. Videre bør det være en sterkere satsing på digital kompetanse blant ungdommer slik at de kan dra full nytte av investeringer som vil bli gjort i grønne-, blå-, digitale-, og omsorgsøkonomier, som tar sikte på menneskesentrerte løsninger - særlig i lys av COVID 19-pandemien.

Det er tydelig at e-mentoring kan være et meningsfylt tiltak for ungdomsorganisasjoner som potensielt kan engasjere ungdommer i samfunnslivet, håndtere ungdommens behov, samt utvikle deres personlige ressurser og støtte dem i å sette mål og ta karrierevalg. I denne sammenhengen må det også taes hensyn til **sosiale faktorer** og **interkulturelle kjennetrek**.

⁹ NEET er forkortelse for 'Not in Employment, Education or Training', som på norsk tilsvarer utenfor arbeid, utdanning eller opplæring.

Sosiale faktorer beskriver hvordan forskjeller som kjønn, klasse, rase, etnisitet, funksjonsgrad og seksuell orientering, virker sammen og påvirker personers leve- og livsvilkår. For å utvikle gode interkulturelle relasjoner må man være **interkulturelt bevisst**: å kjenne til likheter og forskjeller når en kommuniserer med aktører fra ulike kulturelle fellesskap. Det kan gjelde holdninger, ferdigheter og kunnskap, og krever empati og selvinnsikt.

Vi er bedre tjent ved å feire mangfold. Dette fremhever viktigheten av å anerkjenne hvordan ulike erfaringer og ferdigheter - og forståelse av likheter og forskjeller mellom vår egen kultur og andre kulturer - når det gjelder verdier, tro eller atferd. Wu og Marek (2018), beskriver fire nivåer av interkulturell kompetanse¹⁰:

1. Bevissthet om overfladiske eller synlige kulturelle forskjeller, stereotyper.
2. Innsikt i betydelige og subtile kulturelle trekk som står i sterk kontrast til ens egen kultur.
3. Forståelse av betydelige og særegne kulturelle kjennetrekke som står i sterk kontrast til ens egen kultur..
4. "Insider"-perspektiv: Å føle seg som en del av den andre kulturen.

¹⁰ Wu, N. P-H. og M.W. Marek. 2017. "Developing Intercultural Competence via Social Media Engagement in a Language Learning Framework". *Journal of Intercultural Communication*. 2018 (46).
https://www.researchgate.net/publication/309203297_Developing_Intercultural_Competence_via_Social_Media_Engagement_in_a_Language_Learning_Framework



Hanvey (1976) hevder at det er først etter man har nådd det tredje nivået, at en føler empati for en annen kultur eller gruppe mennesker. Det er viktig å erkjenne at interkulturell bevissthet er en kontinuerlig prosess, basert på erfaringer. En mentor må være bevisst på sine egne synspunkter, - og anerkjenne hvordan de er formet av kulturen de tilhører. Videre kan de ikke ta for gitt at andre deler deres syn på verden, noe som krever ydmykhet og interesse for å utforske forskjeller og likheter mellom land og kulturer.

De samme prinsippene gjelder for sosial plassering (dvs. hva vi forbinder med og hvordan vi opplever ulike grupper på grunn av vår plass og / eller posisjon i samfunnet som er vår individuelle kombinasjon av ulike faktorer som alder, kjønn, sosial posisjon, religiøs tro og geografisk plassering. Samspillet mellom sosiale faktorer og hvordan de preger kommunikasjonen. Det er viktig å ha som utgangspunkt at slike sosiale faktorer kan bidra til forskjeller og likheter.

Jobbsøkerprosessen handler om mye mer enn å søke på stillinger og vente på å bli kalt inn til intervju. Det er derfor viktig å lære bort ferdigheter basert på adeptens behov, noe som kan være en fordel i

et konkurransedyktig og nettverksorientert arbeidsmarked. Disse ferdighetene er hovedsakelig knyttet til nettverking og praktiske øvelser, noe som kan utvikles gjennom refleksjon og rollespill.

En mentor kan utfordre adepten til å reflektere over sine ferdigheter, styrker, egenskaper og unike erfaringer for å presentere seg på en mer effektiv måte. Ved å kjenne sin profil, kan ungdommen begynne å studere markedet og lønnsområdene i det geografiske området for å tilpasse forventningene til potensielle arbeidsgivere. Dette er spesielt relevant for å veilede jobbsøkere, enten online eller offline, ved å snakke med personlige og profesjonelle kontakter, dvs. nettverk. Nettverk er nøkkelen til å finne en god jobb, basert på tidligere kontakter fra praksisplasser, tidligere jobber, familie, venner, skoler, etc.

Digitale omgivelser er velegnet for å bistå en adept i å praktisere ulike jobbsøkingsteknikker siden mye av nettverksbyggingen skjer via digitale plattformer (f.eks., Facebook eller LinkedIn), jobbsøkerportaler, online henvisninger (ber noen om å gi anbefalinger på din profesjonelle profil). Jobbsøkeprosessen er ikke utelukkende digitalt, fysiske møteplasser kan oppsøkes og adepten kan for eksempel delta i jobbmesser og frivillig arbeid.

I en digital kontekst anbefaler vi at mentoren planlegger mentørmøtene med sikte på å vurdere adeptens ferdigheter mht jobbsøking og deretter gjennomføre og praktisere disse ferdighetene ved hjelp av elektroniske plattformer. Mentorer kan for eksempel be adepts om å:

- Oppdatere kontaktinformasjonen til kolleger, familie, og venner; spørre om de kjenner til jobbmuligheter;
- Skrive forslag til jobbattest eller skaffe attest fra frivillig arbeid;
- Opprette en LinkedIn-profil, be om tips om hva som bør inkluderes i profilen;
- Laste opp en oppdatert CV på jobbsøkerportaler;
- Lage et digitalt visittkort;
- Forberede en "elevator pitch";
- Presentere deg selv og øve på jobbintervju (digitale og fysiske)
- Øve på å forhandle om et lønnstilbud;
- Sende oppfølgings-e-post og hvordan de kan holde oversikt over jobbsøknadene sine;
- Lære om søkeordoptimalisering (SEO) og viktige nøkkelord;
- Være bevisst på hvordan de fremstår på nett (sosiale medier)

Det overnevnte krever "**netiquette**", også kjent som "**nettvett**" (på norsk), et begrep som omfatter respektfull og hensiktsmessig nettbasert kommunikasjon. Den digitale tidsalderen har brakt nye dimensjoner til livet vårt, der nettvett har blitt (eller bør bli) den nye etiketten. Nettvett bygger på ikke-tekniske ferdigheter, knyttet opp mot det som kalles for **21. århundre kompetanser**:

- **Læringsferdigheter:** kritisk tenkning, kreativitet, samarbeid og kommunikasjon
- **Literacy-ferdigheter:** informasjons-literacy, beherske teknologi, innhenting og behandling av informasjon.
- **Livssferdigheter:** tilpasningsevne, lederskap, initiativ, personlig produktivitet, sosiale ferdigheter.

Nettvett bør være en av hjørnesteinene i en digital mentorrelasjon. Hvor en avklarer rammene for relasjonen: hvilke plattformer som skal brukes; bestemme dere for når, hvordan og hvorfor du bruker nettopp de plattformene, samt når og hvordan møtene skal finne sted.

Det kan være et godt utgangspunkt å snakke med adepten om nettvett og hvorfor det er viktig i en stadig mer digital verden. Videre må en adept være bevisst på hvordan inntrykket av **digitale profiler** kan bli tolket av rekrutteringsselskaper som er på jakt etter kvalifiserte kandidater. I denne sammenheng er det viktig at den unge adept er oppmerksom på hens digitale spor, (f.eks., kommentarer eller statusoppdateringer på sosiale medier, nettaviser).

Vi anbefaler at mentorer setter seg inn i aktuelle rammeverk som Europakommisjonens, "Digital Competence Framework for Citizens", også kjent som **DigComp 2.1**. Et av kompetanseområdene som rammeverket omfatter er *kommunikasjon og samarbeid*. Her finner vi en bred definisjon av 'netiquette': "å følge regler og normer for nettbasert kommunikasjon og samhandling", samt evnen til "å tilpasse kommunikasjon til ulike målgrupper og være oppmerksom på kultur- og generasjonsmangfold i digitale omgivelser".

I følge Europarådets Digital Citizenship Education (DCE) innebærer aktiv deltakelse "kompetansen som innbyggere må tilegne seg for å ta bevisste valg og delta aktivt i de demokratiske samfunnene de befinner seg i". Aktiv samfunnsdeltakelse bør derfor også fremheves som en nøkkelferdighet under jobbsøkerprosessen.

Mentormøtene er en fin arena for felles refleksjon, med mål om å støtte adepten til å reflektere over **aktiv samfunnsdeltakelse**, og relatere det til ferdighetene som trengs for å styrke deres jobbmuligheter og komme ut i arbeid. Selv om samfunnsdeltakelse anses å være en menneskerett, er det viktig at unge mennesker tilegner kunnskap t mens de er fullt aktive. Ved å jobbe som frivillig eller delta i andre samfunnsprosjekter, vil ungdommer:

- Forbedre sine problemløsende ferdigheter og **bli bevisst på, og finne løsninger på** vanlige samfunnsproblemer.
- Få økt kulturell bevissthet; større åpenhet om ulike ideer, innspill og samarbeide med andre fra ulike kulturer;
- Utvikle sine planleggings-, samarbeids-, og lederevner.
- Utvikle sine kommunikasjonsferdigheter (aktiv lytting; effektive skrive-, presentasjons, og muntlige ferdigheter)
- Bli kjent med likesinnede fagfolk.

Her er noen eksempler på ferdigheter som er overførbare til arbeidslivet, og som kan gjøre adepten mer ettertraktet på arbeidsmarkedet:

- Gode kommunikasjonsferdigheter;
- Energisk (motivert og initiativrik);
- Handlekraftig og selvgående
- Pålitelig
- Gode samarbeidsevner
- Tilpasningsdyktig

Anbefalinger og konklusjoner

Vi oppfordrer mentorer og ungdomsarbeidere til å ta i bruk erfaringslæring er en pedagogisk tilnærming som er velegnet til mentorordninger. **Erfaringslæring** eller "å lære ved å gjøre", gir en et sett med praktiske refleksjonsoppgaver knyttet til virkelige situasjoner. Eksempler på dette kan være: å øve på jobbintervju; å se på opptak av jobbintervju, osv. Til dette formålet, kan følgende mal kan være nyttig som utgangspunkt:

E-mentoring møtestruktur	Læringscyklus
1. Innledning	
2. Oversikt over dagens tema	1. Kunnskap, konsepter og fakta
3. Gjennomgang av hva adepten har gjort siden forrige møte	2. Praksis , anvende kunnskap i en praktisk kontekst
4. Snakk om evt. utfordringer	
5. Drøft en plan	
6. Refleksjon	
7. Oppsummering: hva dere har blitt enige om, hva adepten skal gjøre frem til neste møte.	3. Refleksjon ; Over læring og erfaringer (hva man har lært og hvordan man kan bruke det videre)
8. Avtale neste møte	

Dette kan også legge til rette for metakognitive øvelser.

E-mentoring møtestruktur	Erfaringsbasert læringscyklus	Metakognitive prosesser
1. Innledning		

2. Oversikt over dagens tema	1. Kunnskap, konsepter og fakta	
3. Gjennomgang av hva adepten har gjort siden forrige møte 4. Snakk om evt. utfordringer 5. Drøft en plan 6. Refleksjon	2. A Praxis, anvende kunnskap i en praktisk kontekst	1. Vurdere oppgaven 2. Vurdere styrker og svakheter 3. Planlegge fremgangsmåten 4. Praktisk anvendelse
7. Oppsummering: hva dere har blitt enige om, hva adepten skal gjøre frem til neste møte. 8. Avtale neste møte	3. Refleksjon; Over læring og erfaringer (hva man har lært og hvordan man kan bruke det videre)	5. Refleksjon

MODUL 5. Motivasjon i digitale arenaer



Innledning

I Modul 5 redegjøres det for den teoretiske tilnærmingen til motivasjon, som er en grunnleggende komponent i selvbestemmelsesteorien (SDT) som først ble presentert av psykologene Edward Deci og Richard Ryan i 1985. Modulen skal gi et kort innblikk i sentrale konsepter og begreper som teorien er bygget på (f.eks., ytre og indre motivasjon). Fordelene ved å bruke den som en teoretisk og pedagogisk tilnærming i digital omgivelser. Til slutt, viser vi til konkrete eksempler som fremtidige mentorer kan dra nytte av når de utvikler, planlegger eller gjennomfører en digital mentorordning.

Selvbestemmelsesteorien om motivasjon har blitt anvendt på en rekke fagområder, deriblant arbeid, utdanning, familieliv og sport. Det går i stor grad ut på at et individ blir indre motivert dersom de opplever en tilstrekkelig grad av selvbestemmelse (autonomi). En adept kan slite med motivasjonen, selv når de har mange støttespillere (f.eks., foreldre, mentorer, lærere og trenere) rundt seg.

Gjennom SDT kan mentorer og ungdomsarbeidere fremme konstruktive mestringsstrategier, og legge til rette for at adepten tilegner seg nye kunnskaper og ferdigheter som bidrar til å styrke mestringsfølelser, ta informerte valg og realisere positive livsendringer.



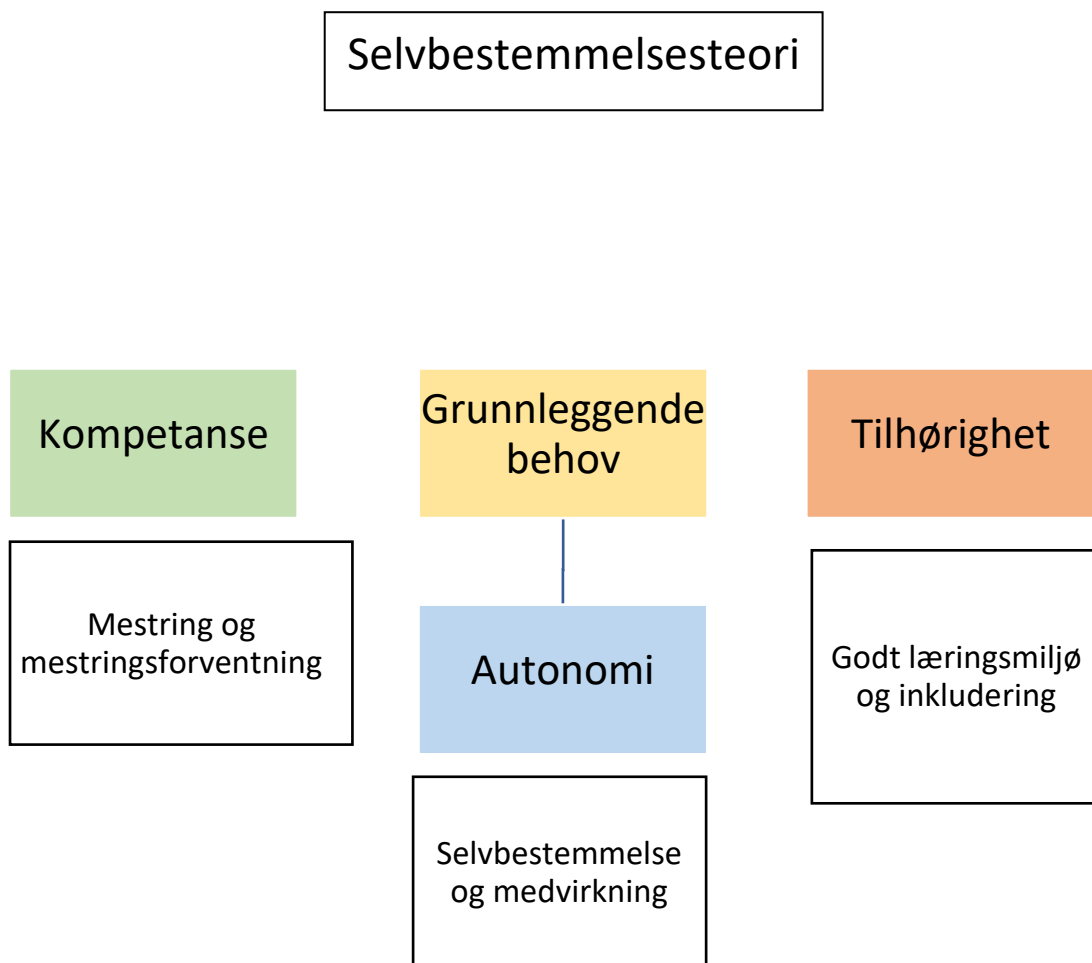
Beskrivelse

Selvbestemmelsesteorien (SDT)¹¹ er et bredt rammeverk for studier av menneskelig motivasjon og en metateoretisk tilnærming som tar for seg ulike perspektiver innenfor ulike typer motivasjon. SDT tar utgangspunkt i tre grunnleggende, medfødte psykologiske behov: *autonomi*, *kompetanse* og *tilhørighet*. Å få tilfredsstilt disse grunnleggende behovene sees på som avgjørende for optimalt velvære og utvikling hos individer¹². En autonom person, må dermed i henhold til teorien, også ha

¹¹ Deci, E.L. & Ryan, R.M. 1985. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior (Perspectives in Social Psychology). University of Rochester. Available in google scholar: https://books.google.com.cy/books?hl=en&lr=&id=M3CpBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=unplhR0VZ2&sig=kZAlninLRtIUx4hcHgHfFeiGKQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

¹² Cherry, K. 2022. What is self-determination theory? How self-determination theory influences motivation. VerywellMind. <https://www.verywellmind.com/what-is-self-determination-theory-2795387>

oppfylt de tre behovene (se figuren under)¹³. SDT tar også for seg de sosiale og kulturelle faktorene som enten styrker eller svekker disse behovene, samt grad av selvbestemmelse.



¹³Chart: Ackerman, C.E. (2018). Self-determination theory and how it explains motivation, available at <https://positivepsychology.com/self-determination-theory/>

Motivasjon beskriver drivkraften som påvirker personer til å handle. Selvbestemmelsesteorien skiller mellom ulike typer motivasjon, deriblant **ytre motivasjon og indre motivasjon**¹⁴. **Ytre motivasjon** er når atferden styres fordi det ligger en ytre belønning eller straff bak viljen til å utføre handlingen (f.eks., premier, ros, karakterer, penger eller status). **Indre motivasjon** knyttes til det å engasjere seg i noe som en selv har lyst til, selv om det ikke fører til eksterne belønninger. SDT tar for seg samspillet mellom indre og ytre biologiske, emosjonelle, sosiale og kognitive faktorer og menneskelige iboende faktorer som aktiverer menneskelig atferd (se også Hagger & Chatzisarantis 2011)¹⁵.

Målgruppe

Ungdomsarbeidere og organisasjoner som tilbyr mentorordninger rettet mot arbeidsledige ungdommer, som ønsker å satse på heldigitale eller «blended learning» løsninger.

Fordeler

Ved å forstå hvordan motivasjon fungerer, samt negative og positive påvirkningsfaktorer som som kan oppstå i digitale omgivelser, vil mentorer og ungdomsarbeidere være bedre rustet til å møte eventuelle utfordringer. Utvikling av en mentorordning som er tilpasset adeptens behov kan blant annet innebære:

- Motivasjonsteknikker (tilpasset til digitale omgivelser) rettet mot ungdommer.
- Å organisere praktiske aktiviteter som er tilrettelagt digitale omgivelser.
- Å gi støtte og tilbakemeldinger som fremmer vekst og måloppnåelse.
- Å bevisstgjøre adepten på egne ressurser og muligheter.
- Å bevisstgjøre ungdom til å ta valg som gjør at de mestrer livet
- Å bygge selvtillit ved å fokusere på løsninger og handlingsalternativer.
- Å styrke digital relasjonsbygging ved å skape engasjement, vise interesse og omsorg for adepten.

¹⁴ Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, *Contemporary Educational Psychology* 25, 54–67

¹⁵ Hagger, M.S & Chatzisarantis, N.L.D. (2011). Causality orientations moderate the undermining effect of rewards on intrinsic motivation. *Journal of Experimental Social Psychology* 47, 485-489.

Pedagogiske tilnæringer

En mentor må være konsekvent med sine pedagogiske metoder. For å nå det overordnede målet om å møte ungdommens behov skal en mentor bidra med støtte til adepten for deres individuelle mål i en digital setting. Det er ingen enkel oppgave å opprettholde motivasjon, og mentoren kan også møte på hindringer og utfordringer i sin egen læringsprosess. Kjennskap til komponentene som understøtter motivasjon, som identifisert av forskere, kan imidlertid vise seg å være avgjørende for suksess. Videre kan slike erfaringer benyttes som en ressurs som kan brukes i veiledningen de gir til deres fremtidige adepter.

Hovedkomponenter for motivasjon inkluderer:

- **Aktivisering:** Utfordre adepten og få adepten til å ta sjanser, og om å endre atferd. *F.eks., Mentoren har gjort seg kjent med faktorer som påvirker motivasjon, tilpasser disse til en digital kontekst for å støtte arbeidsledige ungdommer.*
- **Utholdenhet:** Innebærer å gjennomføre det man har startet på, å stå på selv om man møter hindringer. *F.eks., Hvordan en mentor kan bruke aktiv lytting, selvtillits- og motivasjonsteknikker for å støtte en demotivert adept.*
- **Innsatsvilje:** Mentoren forplikter seg til å få arbeidsledige ungdommer ut i jobb, og engasjerer seg aktivt ved å prioritere tid og ressurser.
- *F.eks., Mentor er tilgjengelig på kort varsel og gir tett individuell oppfølging. De setter av tid til å lære mer om effektive tiltak. samt ulike former for tilretteleggings- og oppfølgingstiltak for en adept med lav motivasjon*



Anbefalinger og konklusjoner

Vi lever og arbeider i et stadig skiftende samfunn og endringene skjer stadig raskere. Digitalisering medfører nye krav til kompetanse og fleksibilitet. Dette gjelder også grunnleggende pedagogiske tilnæringer. SDT gir mange verdifulle innsikter for å styrke digitale relasjoner, skape bevissthet rundt eksisterende ressurser, og stimulere til videre utvikling.

Dette kan bidra til å utdype en mentors forståelse av ulike typer motivasjon og virkemidler i denne prosessen. Ved å bruke disse pedagogiske tilnæringerne, kan mentoren bidra til at adepten utvikler seg, og gjennom oppmuntring bidra til bevisstgjøring av egen kompetanse. Vi anbefaler at mentoren velger praksisnære aktiviteter som belyser forholdet mellom teori og praksis samt fokuserer på reelle utfordringer som arbeidsledige ungdommer møter.

