



Aarhus Independent Pixels – konference-magasin oktober 2014

Af Birgit Toft

Det er ikke overraskende, at The independent Pixels allerede ved sin begyndelse tænker i mentorskab. Går man tilbage i tiden har mentorskab været det bærende princip i al læring og udvikling. Især håndværksfagene og de kunstneriske fag har alle dage være omgærdet af dette tavshedsprincip – tavs læring - nemlig at en mester og hans elev har gået op og ned af hinanden og dermed overført de traditioner og discipliner, der nu har været gældende inden for de forskellige områder.

Det er ikke overraskende, at The independent Pixels allerede ved sin begyndelse tænker i mentorskab. Går man tilbage i tiden har mentorskab været det bærende princip i al læring og udvikling. Især håndværksfagene og de kunstneriske fag har alle dage være omgærdet af dette tavshedsprincip – tavs læring - nemlig at en mester og hans elev har gået op og ned af hinanden og dermed overført de traditioner og discipliner, der nu har været gældende inden for de forskellige områder.

Min egen far var tømrermester i en lille landsby i Vestjylland, og jeg nåede som barn at opleve ham som den rene mesterlærer – gik foran, nogle gange ved siden af og oftest bag ved en lærling, så han kunne gribe ind og korrigere, hvis noget så ud til at gå i en forkert retning. Han – det vil sige hele familien - tog også vare på lærlingen i fritiden, fordi lærlingene boede hos os. På den måde blev de ikke blot fagligt uddannede, men også socialt og kulturelt dannede.

Inden for de kunstneriske fag har mentorbegrebet også altid eksisteret. Faktisk var det inden for filmindustrien, at mit første møde med mentorskab fandt sted – og vi skal mange år tilbage. Vi skal tilbage til 60'erne, hvor jeg som stor pige så de første transmissioner af

Oscar-uddelingene. Her stod de vindende filmfolk tårevædede og takkede til højre og venstre, og enkelte nævnte i takkerækken deres mentor, uden hvem denne præstation ikke havde båret igennem til podiet og den gyldne statuette. Takken blev ofte fremsat fra det varmeste sted i prisvinderen og med en vis patos, og man forstod, at her var virkelig tale om en betydelig kontakt.

Så hvad er denne mentor for en størrelse?

Ja, filmens verden har haft sin egen mentor, som netop i år er blevet hyldet posthumt for sine 100 år og sine mentoregenskaber. I forsommeren kunne man i Ekko læse om dokumentarfilmens fader, Theodor Christensen, som har betydet ganske meget for en stor del cineaster, ikke bare i det danske filmland, men også internationalt og i særdeleshed på Cuba, hvor han opholdt sig i flere perioder. Der skrives om ham, at

... han lærte os ikke at lave det, som han gerne ville have, men derimod det, som vi gerne selv ville lave.

Det er måske mentorskabets essens, der udtrykkes her. En mentor er til for den andens skyld og er i stand til at finde ind til det sted, hvorfra den andens ønsker og drømme udspringer. At hjælpe med at udfolde det spirende frø i et ungt menneske, så dets talenter får de bedste betingelser til at udvikle sig.

Der står videre i Ekko om Theodor Christensen:

"Det er meget nemt at præge et ungt menneske. Det mest vanskelige er ikke at udøve nogen indflydelse, men tværtimod udvikle det, som den person selv indeholder. Det var det, han gjorde, og det er meget svært, men han var rigtig god til det."

Det, vi er vidne til her, er det uformelle mentorskab, der som nævnt ovenfor har eksisteret til alle tider i form af mesterlære. Men på grund af Theodor Christensens særlige evne til at læse unge talenter, vil han af dem, han har været i berøring med, blive husket som et særligt menneske. Til gengæld er hans berømmelse uden for filmverdenen ikke særlig stor – og det er måske også en del af mentorens essens. Der er ikke brug for store armbevægelser for at finde talentet frem.

I dag ser vi en skov af formaliserede mentorskaber, hvor virksomheder og organisationer har etableret mentorprogrammer. Formålene kan være mange, f.eks. talentudvikling eller lederudvikling. På det sociale område ses der ligeledes et stort antal mentorprogrammer f.eks. med det formål at få flere indvandrerkvinder ud på arbejdsmarkedet eller at få utilpassede unge til at gå i skole.

Mentorskab er i sin enkelthed et møde mellem en erfaren person (mentor) indenfor sit felt og en person (mente eller mentee), der gerne vil lære noget af den erfarne. Når en

virksomhed beslutter sig for at etablere et mentorprogram for f.eks. at udvikle sine ledere, vil mentorprogrammet som regel begynde med, at man identificerer de mentorer, der tænkes at indgå i programmet. Dernæst finder man et antal mentorer, der som regel er gode repræsentanter for virksomheden og som bærer virksomhedens værdier. Man matcher mentorerne med mentorerne efter forskellige principper, men oftest foregår det ved, at en tovholder i HR-afdelingen foreslår et match, som så accepteres eller forkastes af mentor og mentee. Undervejs i etableringen af mentorprogrammet vil der være undervisning af både mentorer og mentee, så begge parter ved, hvad der forventes. Herefter går samtalerne og udvekslingerne i gang, og det mest almindelige er, at samtalerne varer ca. 1-2 timer og parret mødes hver eller hver anden måned.

Det er mentee, der har den udførende kraft i form af at aftale møder og bestemmer, hvad der skal snakkes om. I nogle tilfælde har mentor og mentee lavet en aftale om, hvad det er for et mål, som mentee stræber efter at nå, og det er så op til mentor at forholde sig til det mål i samtalerne.

Gennem årene er mange mentorer blevet spurgt om, hvad der får dem til at stille op det ene år efter det andet. Svarene falder i få kategorier, men den mest karakteristiske er, at mentorerne siger, at de selv gerne ville have haft en mentor, da de stod lige der, hvor deres mentee nu står. En form for pay back time eller et ydmygt ønske om at hjælpe andre med at få det bedste frem i sig selv.

Det giver god mening, at de unge filmtalenter i Aarhus Independent Pixels får tilknyttet en mentor, så de med en solid støtte i ryggen kan afsøge og udfolde deres talenter.