

Introduzione

Lo volete sapere un segreto? Sebbene gestisca programmi di *mentoring* per l'Università di Chicago e abbia fatto da mentore a molti studenti detesto quando mi chiedono «Vuoi essere il mio mentore?». Non è che non mi piaccia fare da mentore, anzi, lo adoro. Tuttavia, quando me lo chiedono sono assalito da aspettative e preoccupazioni. Se dico di sì, temo di essere sovraccaricato e non riuscire a mantenere le promesse, come nell'esempio di una delle varie forme di cattiva pratica del *mentoring* descritte in questa guida. Se dico di no, sento di aver abbandonato qualcuno nel momento di maggiore bisogno. Ad essere sinceri, non ho mai veramente seguito un metodo per rispondere a questa domanda. Ma grazie a *Guida al mentoring* di Chopra, Vaughn e Saint, ora ho un quadro su come affrontare questo dilemma. Davvero, accettare di fare da mentore a tutti non sarebbe affatto una buona pratica! Posso dire di no e offrirmi con un ruolo diverso: come *coach*, sponsor o facilitatore di connessioni. Questo semplice «aha» ha cambiato la mia vita professionale. Ora dico spesso: «Non posso essere il tuo mentore, ma posso essere il tuo *coach*» o «Non sono sicuro di essere il miglior mentore per te, ma lascia che ti presenti a qualcuno che può esserlo». A pensarci, una delle cose più comuni che faccio è insegnare ai tirocinanti medici come trovare mentori. Inizialmente, tutti sono 'alla ricerca di quello giusto'. Si lamentano del fatto che non riescono a trovarlo perché questa persona è occupata, quell'altra è disponibile ma non è nel

loro campo, o quest'altro ancora è troppo giovane per fare da mentore. Sfortunatamente, il concetto di 'mentoring monogamo' o di 'coppia mentore-allievo' è particolarmente diffuso nel settore sanitario e ancor di più nell'ambito della ricerca in sanità, dove i nostri tirocinanti indicano il loro unico mentore come consulente per il loro primo importante finanziamento, di solito un 'K' o un premio alla carriera degli Istituti Nazionali di Sanità. Fortunatamente, *Guida al mentoring* smonta il vecchio concetto di mentore monogamo o di classica coppia mentore-allievo. Invece, ci presenta il nuovo standard: il *mentoring* basato sul team. E i gruppi di mentori non si limitano a distribuire il lavoro; sono tanto più efficaci quanto il team include ruoli e prospettive diverse.

Questo è solo un esempio dell'auto-aiuto ad alto rendimento in serbo per te nella *Guida al mentoring*. Che tu sia un mentore esperto o un allievo alle prime armi, troverai consigli da usare nei tuoi rapporti di *mentoring*. Potrai riconoscere subito i cattivi esempi di *mentoring* o provare i 'test di *mentoring*' per valutare gli allievi. La guida tocca persino argomenti tabù come interrompere una relazione di *mentoring* che non funziona e come essere un mentore efficace per le donne nell'era del #MeToo. Quindi, anche se potrei non essere mai il tuo mentore, spero di averti accompagnato fino a qui... buona lettura!

Vineet Arora, MD, MAPP

*Assistente del Preside per le borse di studio e la ricerca
Direttore del GME Ambienti per la didattica clinica e l'innovazione
Università di Chicago*