

## **VLOGA MENTORJA NA UNIVERZI ZA TRETJE ŽIVLJENJSKO OBDOBJE**

### **Vloga in pomen mentorja**

Na univerzi za tretje življenjsko obdobje smo se zavestno odločili za kvaliteto izobraževanja in za obliko študijskega dela - študijske krožke. Po dolgoletnih izkušnjah v skandinavskih državah, v Angliji in Kanadi smo spoznali prednosti majhnih učnih skupin in študijske krožke sprejeli za najbolj obetavno obliko študija starejših. Z mentorstvom smo pričakovali in tudi uresničili najbolj kvalitetno učenje. Od vseh začetkov (sedaj je že dvajset let obstoja Univerze za tretje življenjsko obdobje) je bil študijski krožek temeljna organizacijska oblika in metoda študija v tretjem življenjskem obdobje v Sloveniji. Majhne učne skupine imajo največ 12 do 15 članov. Animatorja študenti izberejo iz svojih vrst. Tudi strokovnjaki se večinoma sami odločajo, prostovoljno in iz svojega interesa, da bodo sodelovali z Univerzo za tretje življenjsko obdobje kot mentorji v študijskih krožkih. Spontanost in prostovoljnost mentorjev je obetaven začetek mentorstva. Kljub temu pa se šele v praksi pokaže, ali se bo mentorstvo študijskega krožka obneslo ali ne.

Zaradi psiho-socialnih potreb ljudi v tretjem življenjskem obdobju in posebnega družbenega položaja starejših se študijski krožki oblikujejo v primarne skupine. Člani so medsebojno tudi čustveno povezani, med njimi in mentorjem se spletajo globlje vezi. Sociologija opredeljuje kot primarno skupino družino ali tesne prijateljske skupine. V njih se izpolnijo primarne čustvene potrebe ljudi, kot so: potreba po varnosti, socialni pripadnosti, potreba po ljubezni, samospoštovanju in spoštovanju ter samopotrjevanju ljudi. V študijskem krožku študenti sprejmejo mentorja za svojega, ga ščitijo in zavračajo zunanje vplive, da bi bila mala skupina čimbolj koherentna.

Mentor najde tudi zase veliko čustvenega in socialnega zaledja prav v študijskem krožku, hkrati pa je delo v primarni skupini bolj naporno in človeško zahtevno. Nekateri naši mentorji po svojih dolgoletnih izkušnjah mentorstva v študijskih krožkih izjavljajo: to delam za svojo dušo, če ne bi imel/a študijskih krožkov na Univerzi za tretje življenjsko obdobje, ne bi vzdržal/a dela v redni šoli z dijaki, mi v študijskem krožku smo kot ena družina, vsi se zelo

dobro poznamo, celo vse ostale družinske člane študentov poznam itd. Po drugi strani pa slišimo od mentorjev tudi izjave: delo v študijskem krožku je zelo izčrpavajoče, ljudje toliko hočejo od tebe, ne zmorem več kot mentorstvo samo v enem krožku, ne morem se vživljati v toliko ljudi, naporno mi je...

Občutki mentorjev glede mentorstva so precej odvisni od čustvene zaloge mentorja. Učenje v študijskih krožkih je zelo kompleksno. Poleg neposrednega osvajanja nekega študijskega programa, se mentor in študenti neprestano vpletajo in prepletajo v vezi medsebojne odgovornosti, zaupanja ali nezaupanja, osebnega vživljanja, skupnega reševanja problema posameznega člana in medsebojne pozornosti. Študenti in mentor s primerno čustveno trdnostjo in osebnostno stabilnostjo si v teh globljih odnosih zagotovijo poleg dajanja tudi prejemanje zase in v medsebojnem mentorskem odnosu tudi sami rastejo. Če se mentorjevo prizadevanje skrči samo na golo dajanje, bo mentor kmalu izčrpan in mentorstvo mu bo predstavljalo veliko breme. Zato se ga bo skušal otresti. V nekaterih primerih se mentorstvo spremeni v zelo formalen odnos in v predavanje. Med študenti in mentorjem je v takih primerih velika razdalja. Pogovori v študijski skupini so redki in v glavnem poteka le enosmerna komunikacija: predavatelj podaja učno snov, študenti poslušajo, osebnostno pa niso prisotni ali vpleteni v študijski proces.

Nekateri mentorji, čeprav so se sami prijavili za mentorje, čez nekaj časa dela v študijskem krožku ugotavljajo, da jih motijo odnosi bližine, da bi raje imeli bolj formalne odnose. Večina študentov pričakuje pri študiju tudi določeno mero pozornosti, medsebojnega spoznavanja in priznavanja in medsebojne odgovornosti. Mentor kmalu odkrije, da njegova skrb ni samo študijski program, ampak tudi ljudje. Če mentor nagiba k bolj formalnim odnosom, ga bo delo na Univerzi za tretje življenjsko obdobje počasi motilo.

Mentor ne more čez noč spremeniti svoje osebnostne strukture. Zato se nekateri odločijo, da ne bi več bili mentorji. In ta odločitev jim je v veliko olajšanje. Drugi mentorji kljub delovni obremenjenosti drugje vztrajajo v študijskih krožkih: »Brez tega ne bi mogla/mogel več živeti.« Včasih študijski krožek nadomesti mentorju skrhane odnose v službi ali družini.

### **Mentor daje in dobiva**

Mentor je vodilna oseba. Neposredno in v sodelovanju z vodstvom Univerze za tretje življenjsko obdobje odloča o delovanju študijskega krožka. Deluje samostojno z odprtimi možnostmi ustvarjalnega dela.

Glavne naloge mentorja so:

- upoštevanje temeljnih načel in koncepta Univerze za tretje življenjsko obdobje
- sodelovanje z vodstvom Univerze za tretje življenjsko obdobje in zagotavljanje koncipirane kvalitete študija
- opredeljuje cilje študija (letne in na krajše roke)
- vživljanje v študente in upoštevanje študentov
- pripravlja študijski program in ga prilagaja posamezni skupini študentov
- vodenje študijskega procesa
- oblikovanje poglobljenih medosebnih odnosov med mentorjem in študenti na osnovi empatije
- spodbujanje študentov k samostojnim oblikam učenja
- učenje razvija v dialoških metodah
- študij povezuje tudi z neformalnim izobraževanjem
- predvidi in izvaja določene oblike ovrednotenja uspešnosti
- študente navaja k uporabi in družbenemu uveljavljanju pridobljenega znanja
- sodeluje z animatorjem.

Mentorjevo vlogo podpira v vsakem študijskem krožku animator. Ta prevzema nekatere dodatne naloge in praktična opravila skupine. Oba delujeta vzajemno ter po posvetu z ostalimi študenti in vodstvom. Animator predstavlja mentorju in študentom vezni člen med študijskim krožkom in vodstvom Univerze za tretje življenjsko obdobje. Najbolj občutljive zadeve študenti lažje zaupajo animatorju kot pa mentorju, ker je animator eden izmed njih. Animator jih nato posreduje mentorju. Odnosi medsebojnega zaupanja krepijo učenje.

### **Mentor in ne predavatelj**

Na univerzi za tretje življenjsko obdobje vodijo študijske krožke mentorji. Glede na koncept izobraževanja starejših namenoma nismo poimenovali vodij študijskih krožkov

»predavatelji«, ampak smo zavestno izbrali izraz mentorji. Glavna vloga predavatelja je posredovanje študijske snovi. Odnos med študenti in mentorjem je veliko globlji od odnosa s predavateljem. Predavatelj se pogloblja predvsem v vsebino predavanja, pozornost posveča učni temi ali stroki, mentor pa naj bi posvečal pozornost zlasti študentom. Opazuje študente, posveča jim pozornost in presoja napredovanje posameznega študenta, kako sprejema učno snov, kakšna stališča pri tem izraža, kaj bi se študent zlasti rad naučil, kakšne interese ima, katere stvari se mu zlasti upirajo in ogrožajo napredovanje pri učenju. Mentor stopa v osebni stik s posameznim študentom. Vživlja se tudi v njegova razpoloženja, čustvena stanja, motivacijo, stališča in razmere.

Tudi študent vzporedno opazuje mentorja, si nabira o njem vtise in odkriva, kako blizu ga lahko pusti v njunem odnosu. Eden in drugi iščeta mejo, do katere si lahko zaupata. Zato postaja sčasoma mentorstvo zelo osebni odnos.

Upravičeno se lahko vprašamo: kdaj sploh mentor poda učno snov, če se pretežno ukvarja s študenti? Če učitelj upošteva študenta in ve, kdo je ta, ki bi ga moral določeno stvar naučiti, se sam proces internalizacije študijske snovi močno skrajša.

Če njun odnos preveva zaupanje, vsaka mentorjeva beseda pade na plodna tla. Brez posebnega ponavljanja posrka učno snov v kratkih časovnih presledkih in sprejema novo snov direktno, brez vmesnega preverjanja: ali to, kar pravi učitelj, sploh drži, ali je to sploh pomembno itd. Čim bolj so medosebni odnosi med učiteljem in študenti poglobljeni, tem hitreje poteka učenje. Pri površnih odnosih, ko učitelj in učenec eden drugega le malo upoštevata, učenje zbledi in ni velikega uspeha.

Za posredovanje učne snovi lahko mentor uporabi tudi pisne vire, jih napoti na ogled razstave, jim razdeli pripravljene tekste, da jih študenti prebirajo, zato ni potrebno predavati. S tem pridobi mentor čas, da se posveti drugim vprašanjem: kako študenti sprejemajo učno snov, kako se počutijo, kaj si želijo, čemu dajejo prednost, kaj se jim zdi najtežje, kaj jim dela težave. Pri primernih odnosih med mentorji in študenti se v kratkih časovnih presledkih študenti lahko naenkrat naučijo velike količine učne snovi. Plitvi ali slabi odnosi in nasprotja med mentorjem in študenti učenje zavirajo. Učenje v veliki meri zavisi od medsebojnega zaupanja.

## **Kdo mi je lahko mentor?**

Poglobljen medosebni odnos med mentorjem in študenti zahteva določeno stopnjo sozvočja. Ujemati se morajo vsaj v nekaterih najbolj pomembnih pogledih in vrednotah, v načinu reagiranja na okolje. Ker stvari podobno presojujejo, se zlahka in hitro sporazumevajo. Brez posebnih razlag študenti vedo, kaj mentor hoče. Mentorstvo se sploh ne more razviti v nek primeren medosebni odnos, če si vsak drugače razlaga ali vrednoti stvari ali če »vsak vleče na svojo stran« in študenti zavračajo, kar pravi mentor, prav tako pa tudi mentor gleda postrani na trditve študentov. Razkorak med njimi preprečuje, da bi se razvilo pravo mentorstvo.

Privlačnost med mentorjem in študenti ni samo podobnost. Nekateri študenti občudujejo in se počutijo varne prav pri mentorjih, drugačnih od njih samih. Če se razlike med njimi povežejo in delujejo komplementarno, ni ovir, da se ne bi medsebojno sprejeli. Če študent vidi, da je mentor precej drugačen od njega, vendar vidi v tej drugačnosti nov izziv ali občuduje mentorja, ker ima drugačna stališča oziroma, ker je nekaj dosegel, kar sam sploh ne zna, potem so tudi razlike med mentorji in študenti spodbudna osnova za plodno mentorstvo. Na primer: nekateri tihi in vase obrnjeni študenti občudujejo glasnega in ekstravertiranega mentorja, čeprav so sami daleč od tega. Ob njem se počutijo bolj samouresničenje, ker tako glasni sploh ne znajo biti. Drugi tih in vase obrnjen študent pa bo glasnega mentorja morda zavračal in se mu bo zdelo nemogoče, da bi se ob njem kaj naučil.

Ker je mentorstvo poglobljen odnos med mentorjem in študenti, osebne lastnosti mentorja in študentov odločilno vplivajo na uspešnost mentorstva. Zato bo mentor težko odgovarjal vsem študentom v študijskem krožku. Osipa na Univerzi za tretje življenjsko obdobje je zelo malo. Če pa se pojavi, se v glavnem zato, ker se določen študent in mentor ne moreta ujeti, odbojno delujeta eden na drugega in čez nekaj časa se ne moreta več prenašati.

Ko mentor opazi ta nasprotja, jih kot odgovorna oseba poskuša omiliti. Išče načine, kako bi se odnos razvil in mentorstvo steklo. Poskusi mentorja po medsebojnem zbližanju se ne končajo vedno dobro in študent zapusti skupino. Če študent sprejme mentorja, mu postane tudi učna snov zelo blizu. Izgovori, kot so npr. »odkril/a sem, da me to ne zanima«, »časovno ne zmorem, moral/a bi se kar veliko učiti«, »precenil/a sem svoje sposobnosti«, »odhajam, ker

imam preveč skrbi s svojim zdravjem« in podobni nam v osnovi povedo, da se pri teh ljudeh ni mogel razviti odnos z mentorjem. Nista se zblížala, zato iz študijskega krožka odhaja. Osebnostno zrel mentor bo ustrezal večini študentov v skupini. Široke meje tolerance in v realnost vpeto čustvovanje in razmišljanje bodo stabilizirali odnose v skupini.

Strokovnjak z nevrotsko strukturo osebnosti bo težko razvijal mentorske odnose, ker bo potrebe, interese in stališča študentov tolmačil preveč po svoje in se bo odzival v nasprotju s pričakovanji študentov v študijskem krožku. Tudi študenti z nevrotsko strukturo osebnosti ovirajo razvoj mentorskih odnosov. Njihove pretirane in popačene psiho-socialne potrebe, obremenjene s prejšnjimi življenjskimi doživetji močno povišajo pričakovanja do mentorja. Zato za njih mentor nikoli ne napravi dovolj in se pritožujejo ter so nesrečni. Bolj se ukvarjajo sami s seboj kot pa z učno snovjo. Iščejo pretirano pozornost in ravnotežje v študijskem krožku porušijo. Za seboj pustijo strašno bojišče: užaljenost, konflikte, napade na mentorja ali druge študente, negativno mnenje o skupini in študiju – potem pa odidejo. Ker ne morejo biti v odnosih konstruktivni, so destruktivni. Mentor ima občutek, da pretiravajo, da nimajo prav, da so prezahtevni, da je njihova zahteva po pozornosti pretirana. Na ta način eden drugega zavrnejo in mentorski odnos je uničen.

Za dobre mentorske odnose je potrebna določena stopnja psiho-socialne zrelosti obeh partnerjev: mentorja in študentov.