

KDO SO BILI MOJI MENTORJI? KDO MI JE LAHKO MENTOR?

Raziskava o neformalnem mentorstvu

Prof. dr. Ana
Krajnc
Filozofska
fakulteta
v Ljubljani

POVZETEK

Avtorica v pripevku obravnava mentorstvo kot eno najučinkovitejših oblik individualnega izobraževanja. Pod drobnogled vzame odnos med mentorjem in učencem ter ugotavlja, da je kakovost neformalnega mentorskega odnosa veliko večja kot kakovost formalnega mentorskega odnosa. Prav tako v prispevku, ki temelji na podatkih iz raziskave, navaja pogoje, ki so potrebni, da nastane neformalni mentorski odnos, in navsezadnje odgovarja tudi na vprašanje, kakšne lastnosti ljudje pričakujejo od svojega mentorja. Kakšen je torej lahko osebnostni profil neformalnega mentorja? S tem delno odgovarja tudi na vprašanje, kdo je dober vodja, za katerega danes vemo, da je v prvi vrsti predvsem dober mentor.

Neformalni mentorji, od katerih so se ljudje veliko naučili, so bili predvsem njihovi prijatelji, prijateljice (80 odstotkov), posamezni učitelji, če so se z njimi zbližali (65 odstotkov), zakonski partner(-ica) (50 odstotkov) in sodelavka, sodelavec (42 odstotkov). Pri nastajanju mentorskega odnosa sta bila v izhodišču znanje in strokovna podkovanost druge osebe (29 odstotkov odgovorov), še bolj pa so bile pomembne osebne lastnosti mentorja (71 odstotkov). Raziskava je odkrila, da so le določeni ljudje lahko mentorji. Kot glavno lastnost mentorja so vprašani izbrali: zna poslušati, razume drugega, sprejema drugega, je empatičen. Vsi brez izjeme so se oprli na to lastnost. Druga lastnost (53 odstotkov), vendar mnogo manjkrat izbrana kot prejšnja, je bila: je prijazen, simpatičen, prijateljski, topel, prijeten, človeški. Enako pomembno se jim zdi, da je mentor odprt, iskren in širok. Pri takem mentorju menijo, da bi lahko hitro napredovali (ali pa so nekoč prej v življenju) in bi se nanj zares navezali na poti do znanja.

Ključne besede: mentor, mentorstvo, mentorski odnos, neformalno mentorstvo, učenje

Mentorstvo je ena najpogostejših učinkovitih oblik individualnega neformalnega izobraževanja. V informacijski družbi prevladuje individualno izobraževanje. Potrebno po znanju je toliko, da se morajo mnogo stvari ljudje naučiti po lastni poti.

Praksa nas je navajala na to, da smo začeli raziskovati neformalno mentorstvo v vsakdan-

jih življenjskih situacijah ljudi. Iz prejšnjih analiz smo razbrali, da je formalno mentorstvo, npr. pri pripravništvu ali prvi zaposlitvi, v veliki meri neučinkovito, pogosto ne steče, ostane na ravni površnega odnosa ali se celo zlorablja v druge namene (zloraba pri delu, avtoritarnost do novega sodelavca ali stažista v pripravništvu, finančno podcen-



Neformalno mentorstvo je pogosto veliko učinkovitejše od formalnega.

jevanje pripravnikovega dela, odtujen odnos med mentorjem in učencem, ki se konča samo s podpisom poročila o pripravništvu in honorarjem za mentorja). Pravi mentorski odnos med formalno postavljenim mentorjem in učencem neredko niti ne zaživi. Za to ne moremo kriviti niti enega niti drugega, saj se morata za poglobljen odnos mentorstva mentor in učenec osebno prilagoditi. Tega pa pri samo formalno postavljenem mentorju ni mogoče zagotoviti, je bolj izjema kot pravilo.

V raziskavi smo želeli odkriti:

- kakšne kvalitete ima pravi mentorski odnos
- kateri pogoji so potrebni, da nastane mentorstvo v odnosu bližine?
- katere lastnosti ljudje pričakujejo od svojega mentorja? Kdo jim je lahko dejanski mentor?

V letih od 1998 do 2002 smo na Oddelku za pedagogiko in andragogiko Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani opravljali raziskavo o neformalnih mentorjih, učenju v mentorskem odnosu in pričakovanih lastnostih mentorjev. V empirično študijo smo zajeli izredne študente na koncu študija, ker imajo že veliko izkušenj iz svojega življenja, med drugim tudi o učenju v vsakdanjih situacijah. Modalna starost oseb v vzorcu (modus) je bila od 36 do 40 let (34 odstotkov). Starost je nato številčno pojemala navzgor proti starosti 50 let in več ter navzdol do starosti 23 kot najnižje v vzorcu. 21 odstotkov je bilo starih od 26 do 35 let in 26 odstotkov od 41 do 50 let. Spola nista bila enakovredno zastopana, ker je bilo več žensk.

Uporabili smo metodo retroaktivnega opazovanja njihovih odnosov z ljudmi, od katerih menijo, da so se precej naučili. Hipotetično smo predvidevali, da so bili v raziskavo zajeti ljudje kompetentni, da odkrijejo neformalne mentorje iz svojega življenja in učenje z njimi

tudi opišejo. Podatke smo zbirali individualno z vodenimi intervjuji, da bi s tem bolje podprli retroaktivno opazovanje v raziskavo zajetih ljudi. Ljudi, od katerih so se učili v odnosih bližine, nikoli niso do takrat šteli za svoje mentorje. Raziskava je vnesla nov vidik opazovanja življenjskih izkušenj. Starostni razpon oseb, zajetih v raziskavi, je bil od 23 do 60 let. Pod drobnogled smo vzeli dejanski mentorski odnos, čeprav ga v življenju ljudje niso tako imenovali.

MENTORSTVO KOT ODNOS BLIŽINE

Mentorstvo je ena od najpogostejših oblik učenja. Učenje v dvoje bodisi razvije tesne odnose ali pa do pravega mentorstva nikoli ne pride. Odnos bližine in medsebojne privlačnosti hitro pospešuje učenje. Mentor in učenec sta vpletena v skupno odkrivanje novega. Veliko se uči sproti tudi mentor. Hkrati se mora tudi osebno prilagoditi osebi. Med mnogimi ljudmi okrog nas so lahko samo redki naši mentorji.

Naša raziskava je potrdila, da je mentorstvo tesno povezano s prijateljstvom. Tako govorimo o pravem mentorstvu, če se je spletel odnos bližine. Formalno postavljeni mentorji, če ostanejo pri površinskem odnosu z učencem in osebno oddaljeni, ne razvijejo pravega mentorstva. Za njihovim hrbtom

Na Kitajskem pogosto poudarjajo, da je največja sreča za človeka, če kdaj v življenju naleti na zanj pravega mentorja. Ko strokovnjak kdaj v javnosti predstavi svoje znanje, se lahko tudi desetletja po tistem, ko se je od mentorja učil, javno pokloni svojemu mentorju. Podobno kot Kitajci o mentorjih govorimo v našem okolju o prijateljih. Menimo, da imaš v življenju lahko le enega ali dva dobra prijatelja. Več skoraj ni mogoče.

učenec v takih primerih sprašuje po tem, kar potrebuje, naokrog pri drugih ljudeh. Mimo uradnega mentorja mu postane dejanski mentor nekdo drug v ustanovi ali pa se učenec pripravnik prebija sam skozi novosti. Pravi mentorski odnos se nikoli ne razvije, če se imenovani formalni mentor in učenec osebno ne ujameta, če se med njima ne stkejo tudi prijateljstvo, medsebojno spoštovanje in zaupanje. Takrat šele postane pravi mentor in učenje steče.

Mentorski odnos nastaja med ljudmi, ki se imajo radi, se cenijo in spoštujejo ter si zaupajo.

VPLIV POZITIVNIH ČUSTEV NA UČENJE

Učenje je prav toliko čustvena kot intelektualna zadeva. Če učenec nima na razpolago ustreznih čustev, se tudi še tako velike intelektualne sposobnosti ne izkažejo. Ni dovolj samo biti inteligenten. Strokovnjaki pri vseživljenjskem in pretežno samostojnem izobraževanju vedno bolj poudarjajo pomen čustev ali čustvene inteligence. Učljivost osebe se z njo viša in niža.

Učenje je vedno korak v neznano. Kako daleč bo nekdo zakoračil v neznano, je odvisno od samozavesti te osebe in njene samopodobe. Človek z nizko samozavestjo je negotov in oprezen. Zato stopica z malimi koraki v neznano in ima zmanjšano učljivost, čeprav je sposoben, in nasprotno. Taki osebi lahko k uspešnejšemu učenju veliko pripomore mentor, ker ima v njem oporo in ga obda z občutkom varnosti.

Posebno vlogo pri učenju imajo mentorji tudi pri samozavestnih ljudeh s pozitivno samopodobo. Učljivost jih z dolgimi koraki žene v neznano. Osebo ravnotežje se jim zamaja. Ob podpori mentorja pa ostanejo še vedno »na trdnih tleh« in ohranijo svoja pozitivna nagnjenja.

Najbolj se učimo v »odnosu bližine«. Taki

odnosi so: prijateljstvo, partnerstvo, sorodstveni odnosi, tesni delovni odnosi, odnosi med človekoma zaradi medsebojne odvisnosti v kritičnih situacijah, sosedski odnosi, odnosi z vzorniki, odnos bližine s katero od vzgojiteljic ali učiteljic ter drugi, s čustvenimi vezmi opremljeni odnosi.

Človek od drugega prevzema vzorce vedenja, stališč, lastnosti itd. (poskuša ga posnemati) ali pa se razvija v nasprotje drugega. Med Kitajci je znana krilatice, da je človekova največja sreča, če je uspel v življenju priti do sebi primerne mentorja, če je naletel na nekoga, ki je bolj razvit, ima več znanja, je sposobnejši kot on sam, hkrati pa mu še osebno ustreza.

Učenje ljudi pospešujejo pozitivna čustva, kot so čustvo naklonjenosti, zadovoljstva, varnosti, samospoštovanja in občutek, da ga drugi sprejema takega kot je in ga ima rad. Nasprotno je že Konfucij, stari kitajski filozof, odkrival, da so negativna čustva sovražniki učenja (strah, sovraštvo, sram in odvečnost ter negotovost). Človek z negativno samopodobo in z nizko samozavestjo je za učenje zavrt. Če mu nekdo od soljudi izkaže spoštovanje in naklonjenost, postane kmalu njegov mentor.

NE ZAVEDAMO SE, KDO VSE JE BIL ALI JE NAŠ MENTOR

V življenju smo vsi imeli in še imamo mnogo več mentorjev, kot si sami predstavljamo. Ne imenujemo jih mentorji, se pa ob njih dobro počutimo, »dobimo polet«, jim zaupamo in smo se od njih že veliko naučili. Ko nas kdo vpraša, kdo so ali so bili ti naši mentorji, navadno obstanemo, kot da mentorjev v našem življenju ni bilo. Naknadno pa priznamo, da je bila na primer soseda zelo pomemben

O pravem mentorstvu lahko govorimo, če se je spletel odnos bližine.

Človek se naj obj o' likuje o' človeku

človek v našem življenju, da smo se od partnerja naučili veliko novega, da smo se pod vplivom prijateljice v marsičem spremenili, da je srečanje z umetnikom pomenilo prelomnico v našem življenju in podobno.

Ljudje v odgovor na vprašanje o osebnih mentorjih najprej naštevajo formalne mentorje: mentor na praksi, mentor v pripravništvu, mentorica v prvi službi, mentorica pri vajah, mentorica pri diplomski nalogi itd. Stroka pa pod mentorstvom razume nekaj drugega, nekaj več od formalnega mentorstva: rast in osebnostni razvoj človeka ob drugem človeku.

Anketirani so lahko v raziskavi navedli več mentorjev, ki so jih v življenju imeli. Pri tem so se nekateri (28 odstotkov odgovorov) zadržali predvsem pri formalnih mentorjih (učiteljica, profesor, šef, trener, inštruktor), ostali (72 odstotkov) pa so odkrivali tudi neformalne mentorje. Ker so osebe dobile pred zbiranjem podatkov pojasnila glede pravih mentorskih odnosov, sklepamo, da so se nekateri formalni odnosi, npr. v vzgojiteljicami, učiteljicami in profesorji, šefi ter inštruktorji, razvili v poglobljen mentorski odnos. To razlago nam potrjuje tudi dejstvo, da pri navajanju mentorjev niso imenovali učiteljice na sploh, ampak izmed mnogih prav določeno osebo, določeno učiteljico, ki v njihovih življenjskih izkušnjah še posebej izstopa, ali pa vzgojiteljico, s katero so si bili kot z edino med mnogimi zelo blizu.

Za neformalne mentorje so izjavljali, da so šele sedaj odkrili, da jim je bil dejanski mentor in so od te osebe vse sprejemali, se učili z velikim zamahom. Nad svojimi odkritji so bili nekateri tudi presenečeni. Prej so o teh ljudeh razmišljali bolj kot o vzornikih ali ljudeh, ki jim veliko pomenijo, jih zelo cenijo in spoštujejo. Izobraževanje in učenje so si osebe preveč predstavljale kot pouk, neformalno izobraževanje pa v glavnem kot nezavedno: uči se, ne da bi se tega zavedal. V odgovorih so ljudje navajali, da sta jim bila

Tabela 1: Kdo so bili moji mentorji?

Mentor izbora	
Prijatelj(-ica)	80
Učitelj(-ica), profesor(-ica)	65
Mož, žena, partner(-ica)	50
Sodelavec, sodelavka	42
Starejši brat	23
Moj(-i) otrok (otroci)	19
Šef	19
Babica	19
Trener	15
Inštruktor	11
Vzgojiteljica	11
Strokovnjak	11
Dedek	7
Sosed(-a)	7
Sošolec, sošolka	7
Tašča	3
Stanodajalec	3
Teta, stric	3
Terapevt	3

v življenju mentorja tudi mama ali oče. Ker je vzgojna funkcija določena že s položajem staršev, ju nismo navajali v tabeli za mentorje. Izbor mame kot mentorja je bil nekoliko višji (65 odstotkov) kot očeta (57 odstotkov). Samo v nekaj primerih so osebe navedle oba, večinoma pa so se odločili za enega od njiju, odvisno od tega, s katerim so si bili najbližji. Določen procent ljudi staršev ni omenjal. Odnos s starši ni nujno najpomembnejši odnos bližine v življenju. Učimo se od osebe, na katero smo navezani.

Moški (38 let) nam je v pogovoru razkril, da si je bil z očetom bolj tuj. Z mamo sta si bila zelo blizu. Bila je poklicna kuharica. Poklic je opravljala z ljubeznijo. Tega se je pri njej tudi sam navzel. Rad kuha. Čeprav se poklicno ukvarja s keramiko, je veliko časa posvetil



etnološki študiji jedi in prehrabrenih navad v vasi, kjer je doma mama, in je o tem tudi pisal. Oče ga je silil v šolo. Vedno je imel občutek, da ga učitelji in profesorji ne razumejo. V sebi je nosil željo po svobodi, ustvarjanju in iskanju. V šoli pa je moral delati kot vsi in po pravilih, postavljenih od zunaj. V tretjem letniku fakultete za elektrotehniko je študij zapustil. Naprej je sam iskal znanje in se posvetil keramiki. To mu pomeni življenjski izziv, to je on. Brez formalnih odnosov se je kot delavec (vajenec) ponudil staremu keramiku na robu mesta. Opravljal je tudi najbolj umazana in neprijetna dela, da je le bil v njegovi bližini in ga opazoval, kako ustvarja. Mojster mu je širokogrudno ponudil vse, kar je sam znal. Zbližala sta se in se dobro razumela. Gotovo je bil prav ta človek eden njegovih najpomembnejših mentorjev. Tudi vsa njegova nadaljnja rast in izpopolnjevanje sta se zgodila ob podpori dobrih mentorjev. Ob mentorici se je izpopolnjeval v Kanadi. Dober prijatelj, etnolog, mu je odprl svet keramike starih ljudstev. Živi v pričakovanju, kje bo spet naletel na mentorja in se učil.

V raziskavi nam je ena od oseb svojo mentorico razkrila takole: »Ko sem bila še majhna deklica, sem občudovala babico moje prijateljice. Ona me je imela rada in jaz njo. Čutili sva to, čeprav ni o tem nobena spregovorila. Opazila sem, da stara gospa na razne načine pomaga več pomoči potrebnim ljudem. Zнала jih je poslušati, tolažila jih je in

Neformalno izobraževanje je pogosto nezavedno, zato imajo lahko ljudje težave pri odkrivanju in priklicu v zavest svojih dejanskih (neformalnih) mentorjev. Nekateri so v raziskavi v začetku celo odklonili odgovarjanje, ker so menili, da niso imeli mentorjev. Po pogovoru in določenem vživljanju v svojo preteklost pa so tudi ti presenečeno odkrili, da so jih imeli.

jim vedno tudi kaj podarila. Vedno je vedela, kaj drugi človek potrebuje. Zнала je dati na prikrit in naraven način. Sama je živila skromno in se nikoli ni pritoževala. Iz nje je velo spoštovanje do ljudi in naklonjenost. S prijateljico sva se brezskrbno igrali. Jaz pa sem srkala vase vse to, kar je njena babica počela. Naenkrat sem si že kot šolarica zaželela, da bi tudi jaz bila taka kot je prijateljčina babica. Razumela bi ljudi, jih spoštovala in jim pomagala. Ko sem bila v gimnaziji, je babica umrla. Še prej me je povabila na pogo-vor, naj se usedem k njeni bolniški postelji. Verjetno je slutila, da ji zdravje zelo peša. Nagnila se je k meni in mi zagotovila, da bom dobro študirala in bom uspešna v poklicu in življenju. Če kaj potrebujem, naj ji kar povem. Kmalu je umrla. Jaz pa sem vedela, da bom šla v socialni poklic. Babica prijateljice je bila moj najpomembnejši mentor in je vplivala na moje nagnjenje do takega dela. Prijateljica in njena mama, vnukinja in hči moje 'nesojene mentorice' nista nikoli odkrili in tudi ne posnemali vrlin babice. Njima očitno ni bila mentorica, po sorodstvenem odnosu pa bi to pričakovali.«

Drugi sogovornik nam je v raziskavi odkril, da se sicer veliko ukvarja z računalništvom, da pa še ni bil nikoli na kakem tečaju, ker ima prijatelja, ki ga zna najbolje o vsem poučiti. Ko česa ne ve, samo njega vpraša. Včasih izve, kar potrebuje, kar po telefonu, drugič stopi do prijatelja ali pa ga vpraša, ko se ta oglasi pri njemu. Sproti se dogovarjata. Če se mu muči, ga prijatelj vodi skozi postopek na računalniku tudi pri bolj zapletenih stvareh kar po telefonu. Tehnologija napreduje in se vedno spreminja. Ne ve, kaj bi bilo, če bi izgubil tega prijatelja, svojega mentorja. Med njima je vzpostavljen tesen mentorski odnos.

Neformalno mentorstvo bi lahko definirali kot rast in osebnosti razvoj človeka ob drugem človeku.



KAKŠNE OSEBNE LASTNOSTI IN SPOSOBNOSTI LJUDJE PRIČAKUJEJO PRI MENTORJIH?

V raziskavi smo beležili pričakovane lastnosti in sposobnosti mentorja glede na dosežanje izkušnje ljudi in njihova pričakovanja ter stališča o tem, kdo bi jim lahko bil mentor v prihodnje. Iz odgovorov razberemo, da sposobnosti mentorjev niso enakega pomena, kot so njihove osebnostne lastnosti. Odločilneje vplivajo na nastanek mentorstva osebnostne lastnosti. Sposobnosti so pomembne, a so drugotnega pomena. Na sposobnosti mentorja se nanaša 29 odstotkov odgovorov, na mentorjevo osebnost pa 71 odstotkov.

Kako doživlja učenec mentorja in mentor učenca? Mentorstvo je dvostranski odnos. Če nekdo »ne leži« drugemu, bo lahko mentor tretjemu ali četrtemu kandidatu za mentorstvo. Oba naj bi si prišla naproti v odnosu mentorstva. Odgovornost za uspeh mentorstva prevzema mentor in šele, ko učenec preraste potrebo po mentorstvu, lahko naprej sam odgovarja za svoje učenje.

Ljudje vidijo sposobnosti in znanje mentorja kot predpogoj za mentorstvo, osebnostne lastnosti pa odločajo, ali se bo v določenem primeru mentorstvo razvilo ali ne.

Učenec pričakuje, da ima mentor vse potrebne

Ko smo analizirali podatke o pričakovanih osebnostnih lastnostih mentorjev, se je pokazala idealizirana podoba osebe. Morda je učencem potrebna ta, lahko tudi psihološka prevara, da je mentor med ljudmi najboljši, najmočnejši, največ ve in mu tako laže sledijo. Če se potreba nekoga po opori v drugi osebi poveča, se mentorski odnos sprevrže v gurujstvo. Guru pa je za privrženca nedotakljiv in svet, poveljčan v pravega boga. Tak odnos nosi v sebi precejšen del patologije obeh in ne omogoča več učenja in osebnostnega razvoja učenca, privrženca degradira v odvisneže, prepuščene osebnemu razkroju.

sposobnosti in znanja, je izkušen in ga bo vodil k jasnim ciljem. Pod temi pogoji se mu preda, mu je pripravljen slediti in sprejemati brez pomislekov. V očeh nekaterih naj bi bil mentor tudi zahteven, z visokimi kriteriji in še sam učljiv.

Ker mentorstvo zahteva odnos bližinc, se laže pojavlja v neformalnih odnosih med prijatelji, sorodniki, sodelavci, sošolci, sosedi, partnerji, od vzornikov in v drugih osebnih vezeh. Raziskava je dokazala, da se ljudje največ naučijo od osebe, ki ji zaupajo, imajo z njo odprt odnos, so ji osebno zelo blizu, ji priznava, da veliko ve, je zanesljiva in odločna, izraža zaupanje v drugo osebo (učenca) in njen uspeh pri učenju.

Obsežna lestvica pričakovanih osebnih lastnosti mentorja potrjuje, da je mentorstvo zelo občutljiv odnos. Če pri mentorju manjkajo katere od najpomembnejših lastnosti, se pravi mentorski odnos med dvema osebama sploh ne razvije.

Vse v vzorcu vključene osebe (100 odstotkov) brez izjeme poudarjajo, da je pri mentorju glavno, da zna poslušati, razume drugega, se vanj vživlja in ga zna sprejeti. Zato ga lahko brez strahu vpraša tudi najbolj navidezno »neprimerna« vprašanja in ima občutek, da

Tabela 2: Katere sposobnosti ljudje pričakujejo, da ima mentor?

Sposobnosti mentorja	% odgovorov
Ima dovolj znanja, je razgledan	33
Je sposoben in dober strokovnjak	26
Je sposoben voditi, učiti druge	23
Ima svoja stališča, je odločen	23
Je izkušen	19
Ima jasne cilje	15
Je sposoben opaziti, odzvati se	7
Je sposoben učiti se	3
Je zahteven, ima visoke kriterije	3

Tabela 3: Pričakovane osebne lastnosti mentorjev

Pričakovane osebne lastnosti mentorjev	% odgovorov
Zna poslušati, razume drugega, sprejme drugega, je empatičen	100
Prijazen, prijeten, prijateljski, topel, človeški, čustveno blizu	53
Odrprt, širok, iskren, sproščen	50
Strpen, potrpežljiv, življenjski	46
Komunikativen	38
Ima življenjski optimizem, pozitiven	30
Samozavesten	19
Prilagodljiv, prožen, dinamičen	19
Prizadeven, da te nauči, pomaga	19
Poln življenjske moči, pogumen, aktiven, delaven, kritičen	19
Zrela osebnost	15
Pošten, pravičen, načelen	15
Mu zaupam	15
Ima rad ljudi	11
Zaupam vame	11
Umirjen, urejen, vztrajen	11
Ima smisel za humor	7

ima sogovornika, nekoga, ki ga posluša in se vanj vživlja. Sporočila učenca pri takem mentorju »padejo na plodna tla«.

Druge najpomembnejše lastnosti (53 odstotkov) za učenca sestavljajo način, kako se mentor odziva na učenčeva sporočila. Učenec hitro premaga strahove in učenje je bolj sproščeno, če je mentor prijeten, prijazen, človeški, topel, simpatičen in daje učencu občutek, da sta si blizu. Učencu daje občutek, da se oba skupaj borita za isti cilj: znanje.

Polovica vprašanih oseb meni, da se lažje učijo in sprejmejo osebo kot svojega mentorja, če je to odrprt, širok, iskren in sproščen

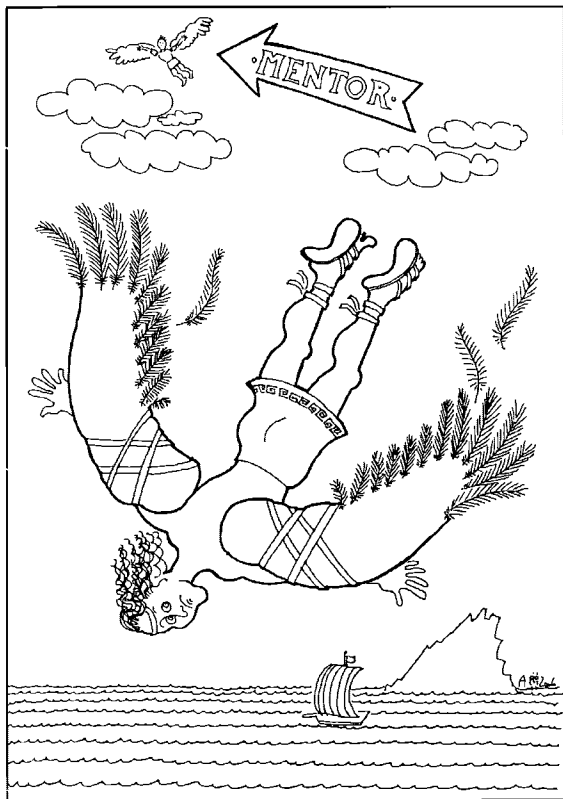
človek. Preden učenje steče, se učenci hočejo prepričati, kdo je njihov mentor, kakšen človek je. To potrebujejo, da bi lahko v nadaljnji komunikaciji svoje odzive na mentorja prilagajali in se z njim uspešno sporazumevali. Eden bi pripombo učenca vzel za zlo, drugi ne. Spoznavanje mentorja je hitrejše, če je odrprt, širok in iskren. Meje komunikacije z učencem so širše in manj je negotovosti v odnosu mentorja in učenca, če se bolje poznata.

Dober mentor se odraža predvsem skozi svoje osebne lastnosti.

Učenje je proces. Odvija se postopoma. Redki so primeri skrajne miselne zbranosti, ko učenec v trenutku razume in osvoji neko znanje. Večinoma tudi mentor in učenec postopno prihajata do vzgojnega cilja. Skoraj polovica vprašanih (46 odstotkov) se zaveda, da je za mentorstvo pomembno, da je mentor potrpežljiv, strpen, toleranten, življenjski, da zna počakati in pustiti učencu potreben čas za uspele in neuspele poskuse, ko se trudi, da se nekaj nauči.

Tretjina v raziskavo zajetih oseb je še posebej poudarila dve lastnosti, ki bi ju mentor moral imeti, čeprav sta posredno izraženi že v prvih dveh lastnostih pravega mentorja. Mentor mora biti komunikativen (38 odstotkov) in življenjsko optimističen ter pozitivno naravn (30 odstotkov). Komunikativnost je izražena v verbalnih in neverbalnih sporočilih in čimbolj točnem razbiranju sporočil drugega. Medsebojno odzivanje mentorja in učenca naj bi bilo po-

Učenje je najučinkovitejše v osebnem odnosu.



gosto in čimbolj točno, da ne bi bilo nesporazumov pri izražanju in sprejemanju sporočil, in se ne bi razhajalo to, kar je kdo od njiju mislil in kar ga je drugi razumel. Življenjski optimizem in pozitivna naravnost mentorja obdta učenje in celoten odnos z mentorjem predvsem s pozitivnimi čustvi, zmanjša se prisoten strah, ta največji sovražnik učenja in se poveča zaupanje vase, kar podpre pomikanje proti pričakovanemu cilju.

Ostale naštetе pričakovane lastnosti mentorja je navajalo le od 19 do 7 odstotkov vprašanih. Nekatere od njih so izražene že v sposobnostih mentorja, npr. aktiven, vztrajen, prožen, pogumen, kritičen in samozavesten. Smisel mentorja za humor je v naši raziskavi pristal na zadnjem mestu (7 odstotkov), čeprav prinaša za učenje potrebna pozitivna čustva in je v šolstvu močan trend, da se vnaša humor v učbenike in drugo učno literaturo. Ljudem se še vedno zdi, da je učenje resna zadeva in se je lotijo odgovorno. S humorjem bi se jim zdela morda prelahkotna. Ker so odgovori delno pogojeni s preteklim osebnim izkustvom o mentorstvu in so le delno pričakovanja za prihodnost, je možno sklepati, da so mentorji odnose z učenci zastavili zelo resno in »brez šale«.

SPOZNAVANJA O MENTORSTVU

Potrebe po individualnem izobraževanju ljudi se večajo. Učenje je najučinkovitejše v osebnem odnosu: enega z enim, mentorja z učencem. Učenec se največ nauči od osebe, s katero je razvil poglobljen oseben odnos z medsebojno naklonjenostjo in občutkom, da je sprejet in se imata z mentorjem rada.

Kljub temu, da je mentorstvo zahteven odnos, se mentorstva kot oblike učenja ljudje sorazmerno pogosto poslužujejo. Največkrat tega odnosa ne poimenujejo mentorstvo, čeprav točno vedo, koga najraje vprašajo ali na koga se obrnejo, če kaj ne vedo, če naletijo

na neznanke in je nujno, da to obvladajo. Zato je retroaktivna introspekcija (opazovanje in izražanje svojih preteklih izkustev) v raziskavi naletela na težave in so bile v intervjujih potrebne dodatne vzpodbude, da so ljudje odkrili svoje neformalne mentorje.

Raziskovalni postopek je vplival na ozaveščanje v vzorec zajetih ljudi, zato lahko pričakujemo, da bodo v prihodnje neformalne mentorje zavestneje izbirali med ljudmi okoli sebe.

LITERATURA

- Apple, M. W. (1993). *Democratic Education in a Conservative Age*. London: Routledge.
- Bogataj, N. (ur.) (2005). *Študijski krožki – od zamisli do sudov v prvem desetletju*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Brunner, J. J. (1991). *Investing in Knowledge*. Ottawa: International Development Research Centre.
- Corradi, C., Evans, N., Valk, A. (2006). *Recognizing Experiential Learning*. Tartu: Tartu University Press, Estonija.
- Pöggeler, F., Yaron, K. (1990). *Adult Education in Crisis Situation*. Jerusalem: The Magnet Press.
- Freire, P. (1972). *Cultural Action for Freedom*. Cambridge: Harvard Educational Review.
- Kranjčec, R. (2005). Mentorstvo kot pot učenja in osebnega razvoja. *Andragoška spoznanja*, let. 11, 1, str. 46–56.
- Jereb, A. (2005). Učeca se družina. *Andragoška spoznanja*, let. 11, 1, str. 56–66.
- Mlinar, Z. (2005). Na poti do spodbudnega študijskega okolja. *Andragoška spoznanja*, let. 11, 4, str. 31–48.
- Lesjak, K. (2006). Osredotočena interakcija v izobraževanju odraslih. *Andragoška spoznanja*, let. 12, 1, str. 31–38.
- Ličen, N. (2006). Odnosi med odraslimi brati in sestrami. *Andragoška spoznanja*, let. 12, 2, str. 57–67.
- Ličen, N. (2004). Kakšne kompetence potrebuje andragog? *Andragoška spoznanja*, let. 10, št. 3, str. 32–48.
- Bern, E. (1972). *Šta kažeš posle zdravo*. Beograd: Nolit.
- Vogrinc, J. (2004). Samopodoba študentov in učna uspešnost. *Andragoška spoznanja*, let. 10, 4, str. 35–44.

