

INDIVIDUALIZACIJA IZOBRAŽEVANJA VODI V MENTORSTVO GIBANJE »ZNAŠ, NAUČI DRUGEGA«

Prof. dr. Ana
Krajnc

Filozofska fakulteta
Univerze v Ljubljani

POVZETEK

Z razvojem vseživljenjskega izobraževanja se učenje vedno bolj individualizira. Obseg skupinskega izobraževanja (tečajji, seminarji) se zmanjšuje, individualno, samostojno izobraževanje s podporo mentorja nenehno narašča. Značilnost informacijske družbe ali družbe znanja je, da imajo ljudje od zaznave potrebe po znanju do trenutka, ko bi to morali že obvladati, na razpolago zelo malo časa. Iščejo najbolj racionalno pot učenja, tako da je prilagojena njim osebno. Nova družba potrebuje unikatnega človeka, ker s tem povečuje osebno konkurenčnost. Že več desetletij smo pričeli novim pojavom izobraževanja tudi v Sloveniji. Ljudje se ne zanesejo več samo na poklic, kompetentnost si izgradijo še v drugih izobraževanjih (vzporedni študij, specializacije v drugi stroki, izkušnje, dopolnilno izobraževanje) in vse skrbno shranijo v portfelj.

Neformalno mentorstvo in učenje v parih smo na Slovenski univerzi za tretje življenjsko obdobje promovirali prek gibanja »Znaš, nauči drugega« od leta 2009 dalje. Neformalni mentorji ponudijo svoje znanje iz računalništva še drugemu. Steče učenje v parih mentor-učenec o elektronski pošti, uporabi skypa, facebooka, interneta, urejanju in pisanju tekstov, digitalni fotografiji itd. Mentor se vživlja in prilagaja učencu. Če učenec želi, da se uči doma na svojem računalniku, ker ga bolje pozna in je napredovanje v znanju tako najhitrejše, imamo patronažno izobraževanje. Podjetje S & T Slovenija podpira gibanje »Znaš, nauči drugega« in ga širi v podjetja: Each one teach one.

Mentorstvo je vedno pogostejša oblika individualnega izobraževanja. Razlike so med formalnim in neformalnim mentorstvom. Prvo daje poudarek pridobivanju znanja, mentor je uradno določen, drugo omogoča tudi osebnostni razvoj: odpravo strahov, večjo samozavest, nove načrte. Učenec in mentor se morata osebno ujeti. Neformalnega mentorja si učenec navadno poišče sam. Ni za vsakega učenca primeren isti mentor. Pri mentorju učenci cenijo: prijaznost, iskrenost, zaupanje, da zna poslušati, svetovati na eni strani in znanje, strokovnost na drugi strani.

Ključne besede: mentor, mentorstvo, formalno mentorstvo, neformalno mentorstvo, vseživljenjsko izobraževanje, izobraževanje odraslih, izobraževanje starejših, individualno izobraževanje

MENTORSHIP AS INDIVIDUALIZATION IN EDUCATION

EACH ONE TEACH ONE MOVEMENT - ABSTRACT

The development of life-long education is increasingly bringing individualization into learning. Quantitatively group education (courses, seminars) is on the decrease, whereas individual, independent mentor-supported learning is growing. In the information or learning society, people typically have less and less time from the moment they become aware of their need for specific knowledge and the moment they need to possess this knowledge. So they search for the most rational way of learning, one that is adapted to their particular needs. The new society requires a one-of-a-kind personality with an increased competitive value. In the recent decades we have witnessed emergence of new types of education also in Slovenia. People do not stay only with their basic profession, they pursue training and education in other fields (specializing in different discipline(s), diversifying their knowledge), thus producing impressive professional portfolios.

Informal mentoring and mentoring in pairs have been promoted by the Third Age University through the movement »Each One Teach One« since 2009. Informal mentors offer their computer knowledge to other persons, they introduce learning in pairs, a technique where a mentor helps a mentee with e-mail, the internet, skype, facebook, text writing and editing, digital photography etc. If the mentee wishes, he can receive instruction at home, on his computer, because he is more familiar with it and can make faster progress. The company S&T Slovenia supports the Each One Teach One movement and is introducing it into its companies.

Mentoring, or mentorship, is becoming an ever-more-common form of individual education. There are two kinds, formal and informal. The former, with an officially appointed mentor, focuses on acquisition of knowledge, whereas the latter fosters personal growth, through elimination of fear, raised self-confidence and design of new

plans. Each mentor cannot mentor anybody. The qualities a mentor is expected to possess are kindness, sincerity, trust, ability to listen and advise on the one hand and professionalism on the other.

Keywords: mentor, mentorship, formal mentorship, informal mentorship, lifelong learning, individual education, adult education

UDK: 374.7

Del svetovnega razvoja sta tudi vseživljenjsko izobraževanje in vseživljenjsko delo. Pojavita se z informacijsko družbo, ko znanje in izobraževanje postaneta gonilna sila preživetja. S tem je postalo znanje splošna dobrina in naj ne bi bilo več privilegij elite. Spremenijo se osnovne paradigme izobraževalnega procesa. V ospredje stopijo nove značilnosti izobraževanja odraslih:

- od formalnega prehajamo vedno bolj k neformalnemu izobraževanju,
- od skupinskega k individualnemu izobraževanju,
- od poudarjanja sposobnosti k pomembnosti motivacije za izobraževanje,
- od poudarka na znanju, podatkih k osebnostnemu razvoju,
- od poklica h kompetentnosti osebe.

V informacijski družbi se vzpostavljajo nove zakonitosti v ekonomiji, socialnem razvoju, kulturi, zdravstvu in izobraževanju. Zakonitosti trga dela se spreminjajo. Nekdanji vzorec preživetja, službo za nedoločen čas, nadomeščajo nove, fleksibilne in dinamične oblike dela, kot so pogodbeno delo za določen čas, projektno delo, samostojni podjetnik, samostojni umetnik ali znanstvenik. Živimo v družbi tveganja. Delodajalec in delavec se morata prilagajati nepričakovanim spremembam. Družba je spirala, na kateri noben družbeni položaj ni stabilen. Tudi ljudje z največ družbene moči v srčiki družbe so lahko izvrženi na rob. In nasprotno, če se je človek znašel na robu družbe, si lahko pridobi več družbene moči in se pomika proti notranjosti

družbenega vrtinca. Pred seboj imamo nešteto novih možnosti, a smo odvisni od tega, za katere smo usposobljeni. Stalno izobraževanje in osebni razvoj odpirata dostop do novih možnosti in sta podlaga preživetja. Vseživljenjsko izobraževanje za vseživljenjsko delo. Ne zamenjajmo dela s službo!

OD SKUPINSKEGA K INDIVIDUALNEMU IZOBRAŽEVANJU

Več pojavov in procesov v praksi in tudi teoriji nas opozarja na individualizacijo izobraževanja. Vseživljenjsko izobraževanje, ko se vsi ljudje izobražujejo vse življenje, ni ureničljivo v učilnici ali na tečaju. Tudi najbolj tradicionalne ustanove za izobraževanje odraslih, kot so ljudske visoke šole na Danskem (obstajajo od leta 1848), se sproti modernizirajo tako, da izobraževanje odraslih prilagajajo danim razmeram in potrebam ljudi. Že pred desetimi leti so pri njih ugotavljali, da se na račun dosedanjih skupinskih oblik učenja vedno bolj širijo razne oblike samostojnega, individualnega izobraževanja. V industrijski družbi je prevladovalo predvsem skupinsko izobraževanje. Statistični podatki govorijo o tem, da se individualizacija izobraževanja odvija skoraj v vseh okoljih.

V industrijskem obdobju smo vzgajali ljudi po poklicnih kategorijah, vsi istega poklica so se oblikovali kot tip človeka. Ideal polpreteklega časa je bil, da imajo ljudje v

določeni poklicni kategoriji (mehanic, trgovec, zdravnik, računovodja, cvetličarka itd.), kolikor je le mogoče, enaka znanja. Za učne skupine so postavljali »standarde znanja«, »kataloge znanj«. Samo enaki odgovori na isto vprašanje v šoli prinesejo potrebne točke. Razvoj je ogrozil skupinske oblike izobraževanja, zato so si v šolski politiki nerazvitih socialnih okoljih še bolj prizadevali za ohranjanje skupnih standardov izobraževanja. Odstopanja in drugačnost posameznika niso bili družbeno sprejemljivi, grozili so s socialno izločenostjo. Vsi v razredu ali na tečaju so se podredili splošnim povprečnim kriterijem. Franc Strmčnik je desetletja objavljaj razprave o diferenciaciji in individualizaciji pouka pri nas ter to utemeljeval z novimi družbenimi potrebami in slutnjo časa, ki prihaja.

Skupinsko izobraževanje je bilo zelo formalno, obdano z zakoni in institucijami. Omogočalo je nadzor države nad tem, kaj in koliko se ljudje učijo. Že Marija Terezija je prisegala na to, da je šola državna zadeva. Si predstavljate, da bi danes, pri sodobni informacijsko-komunikacijski tehnologiji, neka oblast hotela nadzorovati, kaj se ljudje učijo? Internet je veselje znanja. Kaj si bo kdo poiskal na njem, je osebna odločitev. Nova tehnologija v marsičem osvobaja človeka. Izobraževanje si lahko privošči sam.

Delo v informacijski družbi zahteva unikatnega človeka, ustvarjalnega, samoiniciativnega in sposobnega stalnega osebnega spreminjanja in uspešnega odzivanja na številne možnosti in spremembe okolja. Izobraževalna pot se je prilagajala novim družbenim ciljem izobraževanja. Ljudem se odpirajo neštete možnosti, če jih znajo izkoristiti.

Unikatnega človeka lahko oblikuje le unikatna pot izobraževanja in vzgoje. Kombinacija vplivov na razvoj človeka je neponovljiva in pri vsakem posamezniku enkratna. Poti individualizacije in osebnostnega razvoja so zelo različne. Samo z eno šolo ali študijem za določen poklic se še ne izrazijo talenti in potenciali nekega človeka. Svoje samouresničevanje zato človek danes išče po več poteh, med drugimi tudi v samostojnem izobraževanju.

KAKO SE PORAJA INDIVIDUALIZACIJA IZOBRAŽEVANJA PRI NAS?

Pri zaposlovanju v informacijski družbi se ob sprejemu strokovnjaka ne zadovoljijo več samo s spričevalom dokončane šole. Pomemben je portfelj, v njem posameznik hrani vse osebne dokaze o izkušnjah, znanju in sposobnostih, pridobljenih v preteklosti do dne nastopa službe. Mnogi mladi sproti skrbno zbirajo dokaze za razna pridobljena znanja in spretnosti, da bi jih imeli pripravljene, ko jih bo zaposlovalec hotel videti. Naberejo se potrdila o:

- vzporednem študiju (poleg osnovnega študija ekonomije je študent vpisal še kitajščino in kitajsko kulturo, ker je menil, da je to največji trg na svetu, fizik je vpisal glasbo, ker ga zanima akustika),
- dodatnem usposabljanju, skupinskem ali individualnem (računalništvo, tuji jeziki, kompozicija, fotografija, mednarodno pravo, glasbeno izobraževanje), raznih oblikah formalnega skupinskega izobraževanja (tečaj za zaščito gozdov, seminar digitalne fotografije, tečaj smučanja, tečaj za računalniško knjigovodstvo),
- sodelovanju v društvih in širšem okolju, pridobivanju posebnih izkušenj (študent

medicine kot prostovoljec na Madagaskarju, varstvo otrok med počitnicami, vodenje športne ekipe v društvu, pridobivanje sponzorjev),

- bivanju v tujini (spoznavanje tuje kulture in lepote narave, organizacija potovanj, fotografiranje, odkrivanje novih možnosti) za pridobivanje novih kulturnih in socialnih spretnosti,
- socialnih spretnosti, oblikah druženja, medosebnih odnosih, socialnih izkušnjah, vodstvenih sposobnostih, sposobnostih sodelovanja v timu, stresni odpornosti.

Znanje je splošna dobrina

Do znanja morajo danes ljudje priti hitro. Ritem sprememb se je pospešil. Ne morejo čakati na to, da nekdo razpiše tečaj ali ustanovi šolo. Zato se učnja lotijo sami po raznih, navadno zelo osebnih poteh neformalnega, samostojnega izobraževanja. Upravičeno se vprašamo: So vsi ljudje sposobni, dovolj razviti, da se lahko sami izobražujejo? Pomen samostojnega izobraževanja se vedno bolj poudarja.

Pri skupinskem izobraževanju se mora vsak, učenec ali učitelj, prilagajati kriterijem učne skupine. Pri tem je del tega, česar bi se posamezen učenec rad naučil, izpuščen ali pa mora sodelovati pri učenju tistega dela učne snovi, ki ga že pozna. V učni skupini učitelj ne more upoštevati vseh posebnosti posameznega učenca. Pri tem so lahko zanemarjeni pomembni učenčevi talenti. Skupinsko izobraževanje (šolski razredi, tečaji) je nastalo kot rešitev za razvoj množičnega šolanja. V nekaterih študijskih letih je imela denimo ekonomska fakulteta 900 brucev. Študent je bil le številka, brez osebnega stika in odnosa s profesorjem. Vsebinsko predavanja bi lahko predelal tudi sam doma po knjigi. Čim večja in heterogena je učna skupina, tem bolj

rahle so medosebne vezi z učiteljem in tudi med učenci. V takih razmerah učenec nima možnosti za osebni razvoj. Med drugim se proces prehajanja od skupinskega izobraževanja (značilnega za industrijsko obdobje) v individualno, samostojno izobraževanje (v informacijski družbi) kaže tudi v velikem osipu slušateljev in izostajanju dijakov od pouka (opravičene in neopravičene ure) v srednjih šolah. Beg od pouka je dobil take razsežnosti, da so šole to dejstvo celo sprejele in s pravilniki o izostankih določile, koliko izostankov ima lahko dijak. Ko izostanki prekoračijo postavljeno mejo, se štejejo za neopravičene, zato je dijak kaznovan. Fakultete so se proti vidnemu osipu pri predavanjih bojevale na drugačne načine, uvedle so recimo obvezna predavanja, pri nekaterih predavanjih so začeli pobirati podpise, obisk predavanj so pogojevali s kolokviji itd. Taki ukrepi so poskušali ohranjati stari red pri skupinskem izobraževanju. Družbeni razvoj z novimi življenjskimi razmerami v informacijski družbi pa gre neustavljivo svojo pot dalje, kljub napačnim ukrepom, s katerimi poskušamo ohranjati staro. Človek se najbolj razvija v tesnem odnosu (odnosu bližine, medsebojnega zaupanja in spoštovanja) z drugo osebo. Tak odnos pričakujemo, da se bo razvil med mentorjem in učencem.

NAUČITI UČITI SE

V mednarodnih raziskavah so odkrivali, kaj so temeljne kompetence, potrebne današnjemu človeku. V njih odgovarjajo na vprašanje, kaj bi odrasli morali vedeti in biti sposobni napraviti v 21. stoletju. Kompetence ljudi so razdelili v štiri skupine:

- znati komunicirati,
- znati učiti se,
- znati odločati,
- znati uravnavati medosebne odnose.

Podrobneje to obdela Sondra Stein že leta 2000 in razčleni kompetence vsakega od področij (Stein, 2000).

Naučiti učiti se je danes ena od temeljnih kompetenc ljudi. Napačno bi si predstavljali, da je to spretnost memoriranja ali delanja povzetkov. Je mnogo več kot to. Kompleksna usposobljenost za obvladanje osebnega učenja vključuje sposobnosti odločanja, kritičnosti in samokritičnosti, razvite miselne procese, ohranjeno vedoželjnost, razgledanost, bogat pojmovni svet in zadovoljivo mero osebnega predznanja. Danes se je usposobljenosti za samostojno izobraževanje pridružila tudi digitalna pismenost. Pri samostojnem izobraževanju učenec prevzame vodilno vlogo. Sam se odloča, išče nove poti do znanja (knjiga, časopisni članek, telefonski pogovor z znancem, neposredno opazovanje osebe, ki že zna, arhivi, enciklopedije, internet, konzultacija, poskusi in zmote itd.). Nekateri ljudje vseh teh spretnosti in lastnosti še niso razvili in potrebujejo pomoč mentorja, da ohranijo individualno pot izobraževanja. Ločnica med ljudmi, ki se znajo učiti, in tistimi, ki samostojnega izobraževanja ne zmorejo, je funkcionalna pismenost. Ena od lastnosti funkcionalno pismenega je, da se lahko sam dokoplje do novih znanj. Nasprotno pa je funkcionalno nepismen zelo odvisen od drugih, od poučevanja in s tem še vedno od skupinskega izobraževanja.

MENTORJI IN MENTORSTVO

Mentorstvo je danes zelo pogosta oblika izobraževanja. Pokriva precejšen del individualnega, samostojnega izobraževanja ljudi. Ko se v nas pojavi želja, potreba po tem, da se nekaj naučimo, najprej pomislimo, kdo bi nam lahko pri tem pomagal. Največkrat mentor ni

edini vir znanja. Učenec dodaja še druge in prepleta spoznanja z raznih poti.

Da je mentorstvo uspešno, so potrebni ustrezni začetni pogoji:

- Mentor in učenec se morata osebno-stno ujemati vsaj do te mere, da sta si privlačna.
- Med njima mora obstajati medsebojno zaupanje, le tako je mogoča odprta komunikacija.
- Mentor mora biti prepričan, da bo učenje uspešno, in brezpogojno verjeti v učenčeve sposobnosti.

Mentor se mora tako približati učencu, se vanj vživeti in ga spoznati, da bo na področju, ki ga učenec osvaja z njegovo pomočjo, znal iz njega potegniti še neodkrite talente in sprostiti vse učenčeve še neizražene osebne potenciale.

Med mentorjem in učencem ostaja tankočuten odnos. Svoboda izražanja, napredovanje v spoznanjih učenca na eni strani in na drugi strani popravki mentorja, meje spoznavanja, ki jih postavlja, naj bi bili v mentorskem odnosu v optimalnem razmerju. Kitajski pregovor pravi, da je za človeka največja sreča v življenju, če je kdaj srečal sebi primernega mentorja, ker to zagotavlja, da se bo učenec osebno razvil in napredoval.

Učenje v parih, izobraževanje v sodelovanju z mentorjem, je najbolj individualizirana pot do znanja ter sodi med najbolj racionalne in učinkovite oblike izobraževanja. Mentorstvo je dinamičen socialni odnos. Naloga, ki so razdeljene med mentorja in učenca, peljejo k istemu cilju: znanju učenca. Mentor se prilagaja učencu in nasprotno tudi učenec mentorju. V fazi začetnega spoznavanja in zbliževanja ugotavljata, kako uspešno bo njuno sodelovanje. Mnenje mentorja o učencu

Mentorstvo je danes zelo pogosta oblika izobraževanja

je zelo pomembno za uspeh učenja. Postavil bo bolj ali manj zahtevne cilje, v mentorski odnos bo vložil več ali manj truda. Mnenje mentorja o učencu se prenaša tudi na učenca,

ker je mentor zanj avtoriteta. Neposredno vpliva na motivacijo za izobraževanje. Zvišuje ali znižuje kriterije učenja pri učencu. Mentorjevo prepričanje o uspehu učenca zelo pospeši učenje.

Mentor skrajša pot do cilja in nadomesti nekatere manjkajoče lastnosti učenca. V novi podobi izobraževanja skupinsko izobraževanje stopa vedno bolj v ozadje: razred, tečaj, seminar, predavanja. V ospredje prihaja samostojno izobraževanje. Pogosto pa do cilja ne more priti učenec sam, ker ne zna sprejeti vseh odločitev, kot so: izbira virov, postavljanje kriterijev za zadovoljivo znanje, ugotavljanje napak itd., pa naj bo to 15-, 30- ali 70-letni učenec. Ob sebi potrebuje mentorja, da skupaj krmarita do cilja.

Mentor povezuje in koordinira različne vire znanja in pomaga učencu, da odkriva nove. Pozorno spremlja, kaj učenec že obvlada in kakšne so naslednje učne naloge. Ob pomoči mentorja se učenec giblje v varnem okolju. Poglejmo primer. Gospa srednjih let se začne učiti drsanja na zaledenem Blejskem jezeru. Občuduje spretno gibe in zasuke mentorja, rada bi jim sledila. Ne sprašuje se, kje na jezeru je še varno drsati, kako debel je led, kakšna oprema je za začetnika najprimernejša, kako se imenujejo posamezne oblike drsanja. Čuti, da bo za vse poskrbel mentor. V njej je eno samo srečno pričakovanje, da bo do večera tudi sama že znala nekaj tega, kar vidi pri mentorju. Del tveganj pri učenju prevzame mentor, delno pa ostanejo tudi učencu. Učenje z mentorjem da učencu občutek varnosti in zbrše marsikateri dvom učenca na poti do znanja. Osebna spod-

buda mentorja pride ob pravem času, ker učenca nenehno opazuje in se vanj vživlja.

Poznamo formalne in neformalne mentorje. Formalni mentor je posamezniku določen po nekih predpisih, recimo starejši in izkušen strokovnjak v podjetju je mentor novozaposlenemu mlademu sodelavcu, izkušen učitelj novemu kolegu na šoli, mojster vajencu v delavnici, starejši študent novincu. Ker je mentor določen od zunaj, na podlagi predpisa, in ne po osebnostnih lastnostih in medsebojni privlačnosti sodelujočih, pogosto pri formalnem mentorstvu ostanejo medsebojni odnosi površinski. Skrčeni so na informiranje, dajanje navodil, pripravljane pisnih informacij, kontrolo in nadzor. Nekateri mentorski pari se tudi osebno ujamejo in odnos med mentorjem in učencem je poglobljen, prepojen z zaupanjem, osebno bližino, posnemanjem in zgoščenim učenjem. V takih primerih doseže kakovost formalnega mentorstva enako raven kot pri neformalnem. Formalni mentor je določen po položaju v organizaciji, strokovnem znanju in izkušnjah, a le redko postane vzornik učencu. Med njima se navadno ne spletejo prijateljski odnosi, ker so stiki preveč uradni in premalo osebni. Formalno mentorstvo se osredotoči predvsem na prenos znanja, medtem ko je v neformalnem mentorstvu priložnost tudi za osebni razvoj (Krajnc, 1979: 213–221).

Mentorstvo so v naši javnosti in v Evropi prepoznali kot uspešno metodo izobraževanja odraslih. Na raznih področjih so uvedli sisteme formalnih mentorjev, npr.:

- v Evropi so uvedli tandemsko učenje starega in mladega strokovnjaka, ki si delita eno delovno mesto, prenos izkušenj za izboljšanje razmer za mlade, ko vstopajo na trg dela,
- Univerza v Ljubljani usposablja študente višjih letnikov za mentorje (tutorje) mlajšim študentom, da bi povečala učinkovitost študija in zmanjšala osip,

- celotna mreža Slovenske univerze za tretje življenjsko obdobje (v Sloveniji imamo 45 UTŽO, povezanih v mrežo) ima v študijskih krožkih mentorje, ki vodijo študij 12 do 15 študentov. Koncept ne predvideva poučevanja, ampak skupno odkrivanje novih znanj,
- mentorji pripravnikom na delovnih mestih pomagajo do hitrega spoznavanja delovnega okolja, prilagoditve in večje delovne uspešnosti,
- mentorji v raznih ustanovah za dijake in študente na delovni praksi skrbijo za sistematično spoznavanje prakse,
- mentorji za individualne izdelke študenta pri diplomski nalogi, magistrski nalogi, doktoratu. Po bolonjski reformi visokega šolstva ima kandidat za doktorat celo dva mentorja: enega v fazi priprave in prijave teme in drugega pri izvajanju raziskave in pripravi doktorata.

Formalni mentorji so vedno pogostejši pojav pri nas in v tujini, ker strokovnjaki priznavajo, da ima učenje v parih nekatere prednosti pred skupinskim izobraževanjem. Formalno določeni mentorji se pojavljajo v šolanju, pri zaposlovanju, pri strokovnem delu v ustanovah in podjetjih. Del formalnega izobraževanja se tako prenaša na mentorstvo zaradi težnje po izboljšanju rezultatov.

Neformalnega mentorja si izberemo sami po osebni privlačnosti, znanju mentorja in možnosti, da mu zaupamo. Neformalni mentor nam je lahko vsakdo: sosed, družinska prijateljica, sodelavka, kdo od sorodnikov, prijatelj. Izberemo si ga izmed znanih ljudi. Lahko se z neformalnim mentorjem tudi na novo spoznamo, recimo na potovanju, ob nekem projektu, pri skupnem delu, na razstavi in se začudimo, ko ugotovimo, kako bogat mentorski odnos se je razvil. Neformalni mentor hitro postane naš vzornik. Z medsebojnim zaupanjem in odprto

komunikacijo brez vmesnih pomislekov in odpora se učenec hitro uči in vidno napreduje, kar motivacijo za učenje vidno pospešuje. Mentor verjame v učenčeve sposobnosti in uspeh učenja. Ko pogledajo osebno izobraževalno biografijo, se nekateri ljudje začudijo, kdo vse jim je bil v življenju mentor. Za poglobljen mentorski odnos je potrebno, da se mentor in učenec osebno ujameta, sicer se kmalu razideta in mentorstvo ugasne.

Mentorstvo je trajnejši odnos. Od začetnega spoznavanja in sodelovanja pri učenju se lahko razvije v pravo prijateljstvo in odnos se nadaljuje tudi pozneje, ko posameznik mentorja ne potrebuje več. V začetni fazi je razmerje med mentorjem in učencem simbiotično. Učenec se identificira z mentorjem, živi prek mentorja, ga posnema in mu sledi na poti do znanja. Izdelki mentorja in učenca so si podobni, identični, dokler učenec ne napreduje, ker mu ne preostane drugega, kot da v začetni fazi učenja mentorja preprosto posnema. Svoje poti pri iskanju znanja še ne zna zastaviti. Učenec npr. slika tako kot mentor. Uporablja paleta barv, kompozicijo in motive mentorja. Šele čez čas se začne druga faza mentorstva, ko se znanje pri učencu izrazi na osebni način. Učenec npr. odkrije, da so mu osebno privlačne druge barve, kot jih uporablja mentor, odkrije, da svobodneje slika na večja platna od mentorjevih, pojavljati se začnejo drugačni motivi in postopoma si izoblikuje svoj slikarski izraz. Mentorja ta drugačnost ne sme motiti. Prepoznati jo mora kot uspeh mentorskih prizadevanj in jo priznati kot rezultat učenja na veliko veselje učenca in svoje lastno. Mentor in učenec se v drugi fazi mentorstva vedno bolj srečujeta kot enakovredna partnerja. Prejšnje medsebojno spoštovanje omogoča, da si priznata enakovreden položaj.

Ko učenec stopi na svojo pot odkrivanja nadaljnjih znanj in se pri njem že nakopičijo nova spoznanja, potreba po mentorju postopoma ugasne. Prijateljstvo med njima pa še ostane, če sta mentorstvo skupaj uspešno opravila. Sicer se lahko razideta ali mentorstvo propade že v prvi fazi mentorstva. Če mentor ne obvlada mentorskega odnosa, lahko recimo začuti odpor do tega, da ga učenec posnema, in to doživlja kot nasilen vdor v svoj osebni svet; prav ti občutki mentorja povzročijo odpor do učenca. Verbalni konflikt lahko razreši situacijo in omogoči, da se ponovno zblížata ali pa se razideta. Pri neformalnem mentorstvu je to mogoče, saj se odločata na podlagi medsebojnega odnosa, formalno mentorstvo pa ostaja še naprej, če ne drugače, vsaj na papirju.

Naj navedem primer pri študiju dizajna. Učenec je vneto posnemal svojega mentorja, ker niti slutil še ni, kaj bi lahko bil njegov dizajnerski izraz ali podoba. Mentorja je to zelo razjezilo, posnemanje je doživel kot krajo svojega, mentorjevega znanja, česar ni dovolil. Konflikti so se ponavljali in posredovati je morala celo tretja oseba. Učenec se je počutil nemočnega, izdanega, ker je mentorju zaupal in ni vedel, kaj je napravil narobe. Vse bi bilo v redu, če bi mentor imel še malo potrpljenja z učencem, da bi ta prek posnemanja razvil svoj izrazni slog, drugačen od mentorjevega. Žal je v tem primeru mentorstvo razpadlo že v prvi fazi.

V raziskavi, ki smo jo v letih 2001 do 2003 delali na Oddelku za pedagogiko in andragogiko Filozofske fakultete v Ljubljani, smo odkrivali, kaj ljudje najbolj cenijo pri mentorju. Na anketni vprašalnik z odprtimi vprašanji so odgovarjali ljudje, stari od 30 do 40 let z visoko izobrazbo raznih strok, ki so se pripravljali za srednješolske profesorje. Odgovori so pokazali, da ljudje pri mentorju enako cenijo znanje, strokovnost, sposobnosti kot to, da se

mentor zna vživljati v drugega človeka, ima empatijo, zna poslušati, svetuje, je toleranten, pohvali, je prijazen. Ene in druge lastnosti mentorja so bile enako ponderirane. Ne bi imeli mentorja, ki ne zna dovolj. A znanje ni vse. Da bi ga sprejeli za svojega mentorja, bi moral biti tudi sposoben poslušati, se vživljati v drugega, biti prijazen. V nekaterih skupinah so osebnostne lastnosti dali celo na prvo mesto, pred strokovno znanje in sposobnosti. Odgovori v raziskavi so nam odkrivali, kako kompleksen je mentorski odnos.

Raziskava je pokazala, da so ljudje zelo previdni, ko iščejo mentorja in si ga morajo izbrati sami. Zato so si nekateri za mentorja izbrali kar najožje družinske člane: mamo, očeta, ženo, moža. Med njimi so že bili stskani odnosi bližine in možnosti za zaupanje ni bilo treba na novo odkrivati in iskati pri tujih ljudeh. Tudi, ko iščejo posebna znanja, najprej pomislijo, ali kdo od prijateljev to že zna in bi se lahko obrnili nanj. V tretjem krogu iskanja bi mentorja izbirali med bežnimi znanci. Iz odgovorov smo prepoznali še četrty krog izbire mentorja med osebno nepoznanimi strokovnjaki. Za pomoč pri učenju jih prosijo po telefonu, s pismom, na dogovorjenem sestanku, po e-pošti. Mentorstvo lahko postane del odnosa med znanci in se ti šele potem, ko vidijo, da je njihovo sodelovanje tudi uspešna pot učenja, dogovorijo, koliko časa in kdaj bodo poleg drugih dejavnosti (športa, zabave, dela) posvetili mentorstvu (Krajnc, 2006).

»ZNAŠ, NAUČI DRUGEGA«

V informacijski družbi se pojavljajo množične potrebe po izobraževanju. Nemogoče je, da bi jih obvladali samo z institucionalnim izobraževanjem po profesionalni poti z nastavljenimi učitelji. Vseživljenjsko izobraževanje

je razpršeno in individualizirano po metodah in vsebinah. Preozke so meje skupinskega formalnega izobraževanja, šolanja, da bi to pokrilo vse želje po učenju. Zato je treba ubrati še druge poti do znanja in osebnostnega razvoja.

Na Slovenski univerzi za tretje življenjsko obdobje smo leta 2009 zasnovali novo gibanje: »Znaš, nauči drugega«. Ko ugotoviš, da očitno nekaj znaš, zakaj ne bi tega naučil še koga drugega? Podarimo znanje drugemu, ker mu je potrebno za preživetje. Materialna darila vedno bolj izgubljajo vrednost. Zasičeni smo s predmeti, danes nas bolj zanimajo duhovne dobrine. »Podarim ti znanje«, namesto da podarjamo predmete, ti pa končajo v trgovini z neuporabnimi darili (tudi tako že imamo v Ljubljani). Gibanje »Znaš, nauči drugega« razširjamo po vsej mreži univerz za tretje življenjsko obdobje. V Sloveniji jih deluje 45 v 43 krajih.

Leta 2010 se nam je kot sponzor pridružilo podjetje S&T Slovenija in gibanje razširilo v podjetja, hkrati pa podprlo učenje računalništva v parih pri starejših. Dodatno usposablja neformalne mentorje in skrbijo za identifikacijo gibanja. Za najbolj aktivne UTŽO so z donacijo priskrbeli računalnike, da jih imajo prostovoljni mentorji na razpolago, ko nekoga učijo računalništva. Skupaj z njimi smo tiskali plakat za predstavitev in popularizacijo gibanja. Sledile so še razne zgibanke, posveti za spodbuditev gibanja in opremljanje manjše računalniške učilnice na sedežu Slovenske univerze za tretje življenjsko obdobje v Ljubljani. Tu ima več parov s prostovoljnimi mentorji možnost, da se hkrati učijo računalništva.

Pri nastajanju gibanja »Znaš, nauči drugega« (Each one teach one) smo med drugim izhajali iz teorij Ericha Fromma, še posebej iz njegove knjige »Imeti ali biti«. Znanje kot darilo, ko nas bolj zanima biti kot imeti. Bogastvo

ljudi je v tem, kaj so, in ne v tem, kaj imajo. Seveda, ko pogledamo v naše okolje, vidimo, kako daleč so mnogi ljudje od takega razmišljanja, ker so nasedli moči kapitala, ki z manipulacijami vlogo in pomen ljudi zoži na potrošnike (Fromm, 2004).

Del izhodiščne teorije je bilo tudi delo Robina Kidda »Izobraževanje za to, da obstajamo, postajamo in pripadamo« (Education for Being, Becoming and Belonging). Ljudje izobraževanje in znanje potrebujejo za svoj obstoj, zato naj kroži med ljudmi. V izobraževanju postajajo nekaj, kar prej še niso bili. Izražajo svoje potencialne in se samouresničujejo. Z izobraževanjem izbirajo, komu v družbi bodo pripadali, pridobivajo osebne vrednote in stališča. Del znanja pridobivamo s socialnim učenjem, v sodelovanju z ljudmi in v medosebnih odnosih. Vsega se ne moremo naučiti iz knjig in s pomočjo sodobne tehnologije. Pri izobraževanju in osebnostnem razvoju so pomemben dejavnik človek in medsebojni odnosi. Izobraževanje v osebnem stiku omogoča poleg znanja še osvajanje vrednot in oblikovanje stališč (Kidd, 1976).

Izhajali pa smo tudi iz osebnih izkušenj sodelavcev, kako so se učili računalništva. Večina se je uporabe računalniških programov naučila s pomočjo prijateljev in znancev. Najprej nam je nov računalniški program nekdo pokazal, razložil in predstavil način uporabe. Nato smo v navzočnosti prijateljice poskusili še sami. Ni vse teklo gladko, saj smo kaj spregledali. Ponovno nas je opozorila, kaj delamo narobe in kje se zatika. V naslednjih dneh smo sami začeli uporabljati program. Reševalo nas je to, da je bila naša »mentorica« dosegljiva po telefonu. Ko se je zataknilo, nam je svetovala, kako naprej, kje je nastala napaka, zakaj program ne deluje in kako napako odpravimo. Postopoma smo si pridobivali osebne izkušnje z novim računalniškim programom. Čez

čas smo skoraj pozabili, kdaj smo se ga naučili in kdo nas je naučil. Na podoben način razvijamo v praksi tudi učenje računalništva v gibanju »Znaš, nauči drugega«.

Ljudje izobraževanje in znanje potrebujejo za svoj obstoj

Če daš svoje znanje nekomu naprej, ga boš sam še vedno imel v enaki meri. Kvečjemu se boš sam ob posredovanju znanja drugemu naučil kaj novega in svoje znanje še utrdil. Duhovne dobrine niso kot materialne. Ko daš znanje drugemu, ga sam ne boš imel nič manj. Zakaj se obotavljamo in tega ne naredimo? Ker duhovna darila še niso v navadi. Darila so prešla nekaj faz od industrijskih daril k doma ročno izdelanim unikatnim predmetom in dobrinam. Znanje kot darilo se pojavi v naslednji fazi razvoja, ko se interes za predmete in potrošništvo povsem zmanjša.

Na poti takemu razmišljanju je razširjena potrošniška miselnost, ki ljudem z nemoralnimi manipulacijami vsiljuje nakupovanje, da ščiti kapital. Gibanje »Znaš, nauči drugega« je tudi neke vrste upor potrošništvu. Ponuja pot, po kateri se lahko izobrazijo tudi ljudje, ki za to nimajo materialnih možnosti. V gospodarski krizi moramo potrebe po izobraževanju vzeti v svoje roke in najti neplačniške poti do znanja. Gibanje »Znaš, nauči drugega« je ena od teh poti. Ne potrebuje denarja, znanje se širi med ljudmi kot darilo.

Menili smo, da se skupaj najlaže učita dva, če se poznata že od prej, vendar to ni nujno in gibanje zajema mentorstvo mnogo širše. Najprej smo učenje v parih začeli spodbujati mentorji posameznih študijskih krožkov na univerzah za tretje življenjsko obdobje. Za medsebojno sporazumevanje je danes zelo pomembna elektronska pošta. V svojem študijskem krožku sem vprašala, kdo že

uporablja elektronsko pošto. Vsem, ki so jo znali uporabljati, sem predlagala, da si izberejo nekoga v našem študijskem krožku ali kje drugje na UTŽO, ki bi ga tega lahko naučili. Pogovarjanje je steklo križem kražem in sestajati so se začeli prvi pari učenja računalništva. Pobuda je segla prek UTŽO, tako da je naš mentor učil računalništvo mlajšega brezposelnega, soseda v bloku. Tudi teme učenja so se do danes razširile. Kljub temu je vsa naša pozornost usmerjena v učenje računalništva v parih med upokojenkami, upokojenci, ki neki program že obvladajo, in tistimi, ki se učenja šele lotevajo. Učni pari so se sestajali na sedežu UTŽO, pri mentorjih ali pa kar na domu učencev, ker so boljše poznali svoj računalnik in je šlo učenje hitreje. Mentorji so sprejeli pobudo in tam, kjer je bila želja, so hodili k učencem na dom. Tako smo, ne da bi se tega prav posebej zavedali, tudi v Sloveniji dobili patronažno izobraževanje. Prej smo se z njim seznanili na Nizozemskem.

Na začetku se je zamisel »Znaš, nauči drugega« zdela nenavadna in neznanca. Večinoma so naši študenti novost sprejeli z veliko previdnostjo. Pojavili so se strahovi in zadržanost:

- Saj jaz nisem računalnikar, morate dobiti kakega računalnikarja. Gotovo premalo znam.
- Ne predstavljam si, da bi bil jaz kar tako mentor.
- Poiščite koga sposobnejšega od mene.
- Učenja v parih ne poznam.

Začetno skromnost in prenizko samozavest teh, ki smo jih prosili za mentorstvo, smo premagali tako, da smo v podjetju S&T priredili srečanje za vse prostovoljne mentorje, ki so se odzvali našemu vabilu. Dopoldan so poslušali zanimiva predavanja strokovnjakov iz podjetja, nato so nastopili mentorji, mentorice in predstavili prve izkušnje z mentorstvom.

Začudilo me je, s kakšno tankočutnostjo so razlagali mentorski odnos, prednosti takega učenja, prilagajanje mentorja raznim oblikam učenja. Opažanja, ki so zabeležena tudi na internetu, dosegajo raven strokovne andragoške literature. Sledil je bolj ceremonialni del, ko so mentorji dobili nekaj daril in potrdilo o sodelovanju na enodnevnem seminarju. Prijeli so majice z napisom »mentor« in še nekaj drugih predmetov z napisom »Each one teach one«. Bil je neke vrste krst. S tem so bili prostovoljci tudi javno potrjeni, da so mentorji za učenje računalništva v parih. Pri skupnem kosilu smo si imeli veliko povedati. Pomisleki o tem, ali bi bili mentorji, so izginili.

Glede na opisano situacijo smo v začetku dobili več prijav za učenje računalništva (učencev) kot prijav za mentorja. Mentorji prevzemajo zaporedoma ali vzporedno več študentov za učenje v parih. Danes postaja to čedalje prepoznavnejša oblika učenja računalništva. Pogosto so se računalništva med znanci naučili tudi mlajši ljudje v drugem ali prvem življenjskem obdobju, saj zaradi drugih obveznosti nimajo časa za organizirane tečaje. Na univerzi za tretje življenjsko obdobje smo to obliko učenja računalništva ozavestili in ji dali ime, da bi jo načrtno čim bolj razširili. Predvidevamo, da se bo postopoma razvilo tudi medgeneracijsko učenje v parih in da se bo s poudarka na računalništvu širilo še na druge, nove vsebine.

Z namenom, da gibanje na začetku ne bi bilo preveč razpršeno, smo se osredotočili na računalniško izobraževanje, saj so to v obdobju nove tehnologije najpomembnejša znanja. Če nisi računalniško pismen, si družbeno izločen. Potrebe po teh znanjih so množične. Podatki statističnega urada in raziskava fakultete za elektrotehniko, ki se ravnokar končuje (Papić, 2012), kažejo, da je pri računalniški pismenosti plast starejšega prebivalstva najbolj diskriminirana. Računalnik

uporablja samo devet odstotkov starejših od 61 let. Ljubljana ni podeželje. Državna uprava prehaja na e-upravo. Za koga? Komu bo dostopna? Starejši bodo še bolj diskriminirani v družbi, če ne bodo računalniško pismeni.

Teh potreb nikakor ne moremo zadovoljiti s profesionalnimi učitelji računalništva. Učenje pa lahko razširimo s prostovoljnimi mentorji, neformalnimi mentorji.

V času vseživljenjskega izobraževanja sta vlogi mentor in učenec zamenljivi. »Znaš, nauči drugega«. Ista oseba se pojavlja kot mentor in nato na drugih področjih kot učenec. Vlogi sta vedno začasni in spremljata druge socialne vloge ljudi. Danes se jaz nečesa učim, sem učenec izbranega mentorja, jutri bom sam mentor drugemu z mojega področja znanja.

LITERATURA

- Beck, U. (1996): *Risk Society*. London: Sage.
- Drucker, P. F. (1995). *Managing in the Time of Great Change*. New York: Truman Talley Books/ Dutton.
- Drucker, P. F. (1969). *The Age of Discontinuity, Guidelines for our Changing Society*. New York: Harper and Row.
- Findeisen, D. (2003). »Vseživljenjsko svetovanje«. *Andragoška spoznanja*, 2: 63–68.
- Fromm, E. (2004). *Imeti ali biti*. Ljubljana: Vale - Novak.
- Jug, J. (1997). *Prispevki k zgodovini izobraževanja odraslih*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
- Kidd, R. (1976). *Education for Being, Becoming and Belonging*. Toronto: OISE.
- Krajnc, A. (2010). »Spreminjanje družbene strukture in vseživljenjsko izobraževanje – iz industrijske v družbo znanja«. *Andragoška spoznanja*, 2: 12–25.
- Krajnc, A. (2006). »Kdo so bili moji mentorji?«. *Andragoška spoznanja*, 4: 31–39.
- Krajnc, A. (1979). *Metode izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Delavska enotnost.

- Kump, S. (2008). »Nova paradigma medgeneracijskega učenja«. *Andragoška spoznanja*, 3-4: 62-75.
- Ličen, N.; Furlan, M. (2008). »Andragogika vsakdanjega življenja«. *Andragoška spoznanja*, 3-4: 75-90.
- Ličen, N. (2006). *Uvod v izobraževanje odraslih – Izobraževanje odraslih med moderno in postmoderno*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko.
- Nacionalni program izobraževanja odraslih* (1999). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Papić, M. (2012). *E-kompetentni državljani Slovenije danes*. Dostopno na: http://www.ris.org/uploadi/editor/1308110209DP1_e-kompetentnost.pdf (25. 5. 2012).
- Peklaj, C. (ur.) (2007). *Mentorstvo in profesionalna rast učiteljev*. Ljubljana: CPI Filozofska fakulteta, Center za pedagoško izobraževanje.
- Sakaiya, T. (1995). *The Knowledge Value Revolution*. Tokio: Kodansha International.
- Stein, S. (2000). *Equipped for the Future, Content Standards*. Washington: National Institute for Literacy.
- Strmčnik, F. (1987). *Sodobna šola v luči učne diferenciacije in individualizacije*. Ljubljana: Zveza organizacij za tehnično kulturo.
- Toffler, A. (1975). *Future Shock*. Toronto: Bantam Books.
- Usher, R., Edwards, R. (1994). *Postmodernism and Education*. London: Routledge.
- Valenčič Zuljan, M. (ur.) (2007). *Izzivi mentorstva*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.