



Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje

Mentor in znanje 1/2017

Januar 2017

O motivaciji starejših za učenje

Ko nekdo prispe v tretje življenjsko obdobje in se morda vpiše na univerzo za tretje življenjsko obdobje, odkrije, da ima z vrstniki marsikaj skupnega. Poklicno delo je za njim, a želi si najti novih oblik dela in bivanja, si strukturirati čas, si postaviti cilje, gledati naprej, kajti »človek je človek projekcije«, pravijo.

Ker naši študenti prihajajo na univerzo zato, ker si želijo doživetij, znanja in spoznanj, se *mentorji navadno ne sprašujemo o tem, kako jih motivirati za učenje*. Drugi odrasli se na tečaj vpišejo, ker znanje potrebujejo, ni pa nujno, da ga tudi cenijo! S starejšimi je drugače. Ti včasih znanja tudi ne potrebujejo za nek zunanji cilj, saj jim je vreden cilj že sam proces učenja, a znanje cenijo! Morda ne potrebujejo znanja o Svilni poti in novih kitajskih geopolitičnih strategijah, a to, da se lahko naučijo novih stvari, cenijo. *Ne učijo se le iz potreb pomanjkanja, marveč zato, ker si želijo samouresničenosti.*

Pa vendar, tako kot pri drugih ciljnih skupinah, moramo mentorji tudi tu povezati vsebino z različnimi pričakovanji, pa tudi potrebami: s potrebo po *samouresničevanju* (lepoti, ustvarjanju, znanju, ugodju, sreči), potrebo po *spoštovanju* ("Sem si rekla, ne bom le kuhala, pospravljala, ne bom vsem svojim nenehno na razpolago! Vpisala se bom na univerzo, da naredim nekaj zase, za svojo dušo"), potrebo po *pripadnosti* (študijski skupini, vrstniški skupini), potrebe po tem, da bi imeli *skupne vrednote* z drugimi, tiste vrednote, ki v drugih generacijah morebiti ne veljajo več, ali vsaj zdi se tako itd.

Zavzetost za učenje je viden rezultat motiviranosti

Zavzetost za učenje je viden rezultat motiviranosti, te naravne moči, s katero usmerimo energijo v doseganje ciljev. Novejše nevroznanstvene raziskave potrjujejo, da čustva močno vplivajo na motiviranost za učenje (Ratey, 2001). Mentor, ki se ne odziva čustveno, ne more biti uspešen. Morda ga študenti tudi zapustijo. *Mentor/ica se mora odzivati na govorico, prepričanja, vrednote in obnašanje svojih študentov.* Dobro je, če občasno uporabi natanko iste stavke in besede, celo gibe, ki so jih naredili njegovi/njeni študenti. Tako se odziva na njihovo osebno kulturo.

Včasih študenti pridejo k nam zato, ker si nečesa želijo, a ne vedo natanko, kaj bi to bilo. Takrat moramo mentorji uporabiti strategije, ki bodo omogočile, da *se študenti vključijo*. Če mentor/ica da vedeti, da je sleherno mnenje dobrodošlo, če mentor/ica da prvi ton, s katerim nakaže, da bo v skupini vladalo medsebojno razumevanje in spoštovanje, tedaj se bo morda pri študentih sprožila primarna motivacija za učenje, tista, ki prihaja iz duše.

Želimo si, da bi naši študenti *sodelovali*, se oglašali s primeri iz svojega življenja, opažanji, svojimi pogledi, saj oni skupaj z nami gradijo vsebino izobraževalnega programa. Če v učenju ne sodelujejo, tudi prenos znanja na njihovo življenje, v njihove situacije, ni mogoč!

Če mentorji ustvarimo načine, da *se študenti med seboj povezujejo*, to motiviranost za izobraževanje poglobi. Zakaj? Zato, ker so socialne potrebe - po sprejetosti, varnosti, pripadnosti itd. - že zadovoljene in študenti tako lahko tvegajo, da delajo napake. *Učijo se iz napak kot tudi iz izmenjave znanja* (Wlodkowski in Ginsberg, 1995).

Pa lep pozdrav in srečno novo leto vam želim,
Dušana Findeisen