

Izzivi za delo mentorjev v izobraževalnih programih za starejše študente



Mentorstvo kot dialog

Nives Ličen

Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta

O čem se bomo pogovarjali?

Katere so lastnosti dobrega mentorja? Kaj jih določa?

Kaj naj naredim kot mentorica, da spodbudim učenje?

Kaj je v sodobnih pogledih na učenje novega (ekologija učenja)?



Kaj določa (+) značilnosti mentorjev?

Raznolikost **sloga življenja** (mentorirancev) po upokojitvi in **motivi** za učenje

(Vir: Manheimer; Deci & Ryan)

Pričakovanja udeležencev glede ciljev in vsebin izobraževanja (skladno s slogom, potrebami)

Značilnosti **skupine** (dinamika skupine, faze razvoja skupine, odnosi)

Kdo je mentor?



Slog življenja po upokojitvi (Manheimer, Ronald)

Nove vrednote

Nova zlata leta

(spoznavanje sebe,
duhovnost, umetnost)

Druga kariera

(nov fokus, nove
dejavnosti)

Dodani model
(Withnall):
**izobraževanje
v pozni starosti**

Zlata leta (uživanje v
sprostitvi, potovanja,
prosti čas)

**Podaljševanje
kariere** (podaljšanje
srednjega obdobja)

Tradicionalne vrednote

Vloge mentorja



(Vir: Step-by-Step: How to Design an Effective Mentorship Program)

Vloge mentorja

- **Vodja** (psihološke, socialne in strokovne naloge)
 - Prenašalec znanja (informiranje, ozaveščanje, doživetje)
 - **Svetovalec** (spodbujanje strokovnega razvoja)
 - Povezovallec različnih vrst znanja (in procesov učenja)
 - **Predstavniki** organizacije (razumeti kulturo UTŽO)
 - Koordinator (v organizaciji)
 - **Evalvator** (nadzoruje, spremlja, ocenjuje ...)
-
- **Kaj dela na UTŽO:** organizira delo, s študenti postavlja cilje in izbira vsebine, posluša, povezuje, razume/zna biti empatičen,
 - **Zelo zaželeno** 😊 😌 😊 smisel za **humor**

Dinamičen proces

Mentorstvo je **dinamičen proces**: uspešnost je odvisna od vseh vključenih; medsebojni odnosi

Mentor skupini

Mentor posamezniku

Kakšne kompetence potrebuje mentor za vodenje dejavnosti?

- (a) Usmerjen v **odnose** (komunikacija, prepoznavanje potreb posameznika, motivacija, skrb za klimo v skupini)
- (b) Usmerjen v **doseganje ciljev** (načrtovanje in organizacija dela, strokovne kompetence, didaktične/metodične kompetence)

Usmerjevalec: vodi dialog

Mentorji so lahko bolj ali manj **usmerjevalni**.

Delujejo po vnaprej določeni shemi.

Optimalno: imeti pripravljen načrt + dovolj prilagodljivosti, da se načrt prilagodi potrebam udeležencev/situaciji.

Mentor deluje kot **svetovalec** .

Pozor: komunikacija v vlogi svetovalca! “Jaz” sporočila, razumljivost, objektivnost, odprtost, povratne informacije, opora udeležencem.

Mentorstvo kot **učno partnerstvo**: je edinstven odnos med udeležencema v procesu mentoriranja;

študenti so dejavni in so samodeterminirani (izbirajo).

Razvoj odnosa

Vzpostavitev odnosa (priprava in prvi dogovori)

- Vzdrževanje odnosa, razvoj odnosa, dogovarjanje

Ponovno opredeljevanje odnosa

- Zapustitev/končanje odnosa (prijazen način razhoda, pogosto se stiki ohranijo)

Podobno pri razvoju skupine (skupinska dinamika)

Kakšna je vloga mentorja pri motivaciji?

Kaj vemo o motivaciji?

Deci & Ryan: samodoločenost; *selfdetermination*

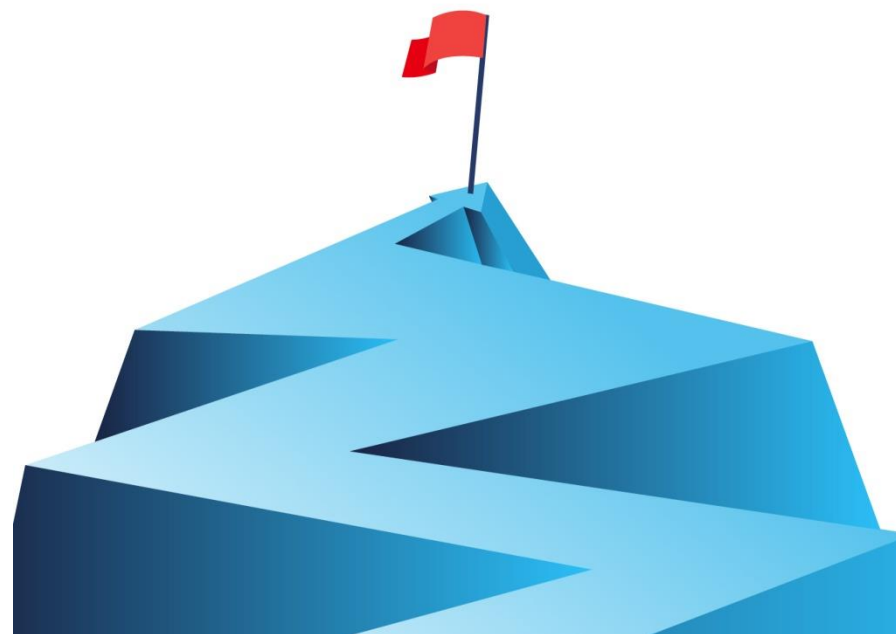
(kompetentnost, povezanost, avtonomnost)

Mentor:

- spodbuja kreativnost, delovanje, radovednost, zabavno učenje,
- pozoren je pri ranljivih skupinah (starizem!),
- ne pogloblja stereotipov, nemoči
(naučena nemoč; Seligman),
- animira ljudi za:
sodelovanje, druženje, uporabo znanja

Knjiga

*Eger, Edith (*1925) Izbira*



Kakšne so vaše izkušnje?

- Prijetni spomini? Kdaj ste vi bili najboljši mentor?
- Neprijetni spomini?



- Kdaj se vi najbolj intenzivno učite?
- Kaj pa vaši mentoriranci?



Najbolje se učimo, ko smo **zavzeti**, ko smo v stiku s svojimi “talenti”.

Kakšna so “pravila” za dobro mentorsko delo?

Refleksivna praksa: razmisli o svoji vlogi, ostane nevtralen (ne vstopa v odnose, ki niso del izobraževanja).

Uporablja **aktivne metode poučevanja**: dialoške metode (sokratski pogovor, majevtika), sodelovalno učenje, raziskovalno učenje ...

Upošteva **vsebino**/program, temo (ne spreminja teme, sledi »rdeči niti«).

Organizacija: drži se dogovorov, časovno, vsebinsko ...

Vzdušje: »pozitivno« (vzgoja **optimizma**; gl. pozitivna psihologija, blagostanje), optimistično zaključuje srečanja (humor).

Kaj je pomembno upoštevati v izobraževanju starejših odraslih?

Izkušnje (predhodne in aktualne)

Samopodoba (identiteta, samostojnost → spoštljivost)

Motivacija (napredovanje, (samo)uresničevanje)

Pripravljenost za učenje (rešujejo realne/življenjske probleme; “problemska orientacija” → uporabnost)

Odrasli naj vedo, zakaj se česa učijo (pojasniti, usmerjati, spodbujati, “zemljevid” relevantnosti)

Viri:

Merriam, S.B. in Baumgartner, L.M. (2019). *Learning in Adulthood*. Jossey-Bass.

Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2002). An overview of *self-determination theory*: An Organismic-Dialectical Perspective.

V E. L. Deci in R. M. Ryan (ur.), *Handbook of Self-Determination Research* (255-275). The University of Rochester Press.

IZHODIŠČA za razmislek: transformativna moč učenja in inovacije

Mreže znanja, ekologija učenja

Aktivnost/dejavnost (teorija aktivnosti/delovalnosti; Engeström).

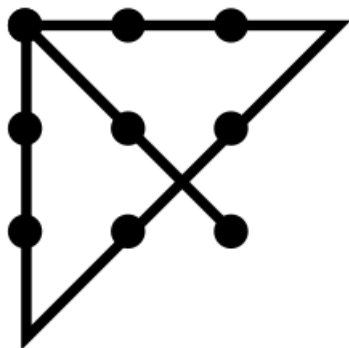
Povezanost med generacijami (mentor – mentoriranec).

Povezanost med skupinami (učna okolja, *learning ecologies*).

Povezanost med rezultati učenja.



Iskanje novih možnosti:
povezovanje in ustvarjanje novih praks
z novimi povezavami.
Raziskovalno učenje? Socialne inovacije?



Izzivi

- Kakšna je vloga mentorja pri profesionalni identifikaciji?
Kdo je (lahko) mentor pri moji drugi karieri?



- Kako bi lahko starejši strokovnjaki delovali kot mentorji?

Kdo je dober mentor?



Kompetence dobrega mentorja?

Je strokovnjak (strokovno znanje, strokovne veščine)

Je pripravljen učiti se in tudi priznati, če česa ne ve.

Povezuje novo znanje s praktično uporabo v vsakdanjem življenju (npr. *internetne aplikacije omogočajo registracijo avtomobila, naročanje pri zdravniku ipd.*)

Načrtovalec (didaktično znanje, organizacijsko znanje): prepozna in upošteva predznanje udeležencev, povezuje predhodno znanje z novim znanjem, zna uporabiti izkustveno znanje študentov

Izhaja iz interesov udeležencev (*npr. poišče in predstavi želene vsebine*)

Je navdušujoč, zna motivirati (socialno-emocionalne kompetence).

Je strpen in potrpežljiv, pripravljen poslušati udeležence. Je **empatičen**, prilagaja se potrebam in zmožnostim članov študijske skupine.

Je spoštljiv do udeležencev (ne izraža avtoritarnosti, nestrpnosti).

Ne izraža slabšalnega odnosa do starejših, starosti, učenja (npr. *tega starejši ni zmožen, tega ne bo razumel, ker je star*).

Ni pokroviteljski (*kot npr. saj boste zmogli, saj še niste tako stari*).

Zna poiskati načine, kako udeležence "**osvoboditi**" **dvomov in strahov** glede učenja in uporabe novega znanja (npr. zna predvideti strah udeležencev pred neznano tehnologijo).

Ideje so kot semena: rastejo, če padejo v pravo okolje



Ustvarjalnost, modrost, povezanost

Kako ohraniti možgane v formi?
Učite se!



Učenje je kompleksno doživetje, je tranzicija med svetovi.

Nekaj virov

- Čeh, A. G. (2016). *Značilnosti delovanja študijskih krožkov na Univerzi za tretje življenjsko obdobje v Ljubljani : "Če učiš ljudi s srcem, se tudi sam spreminjaš."* Diplomsko delo. Ljubljana: UL FF.
- Flndeisen, D. (2012). Kako razumeti mentorsko razmerje in njegove posledice? Mentorsko razmerje kot sistem znanja, recipročnega učenja, delovanja in odnosov. *Andragoška spoznanja*, 18(2), 31-42.
- Govekar-Okoliš, M. in Krajnčec, R. (2012). Vloga mentorja v izobraževanju starejših odraslih in razvoj mentorskega odnosa. *Andragoška spoznanja*, 18(3), 62-72.
- Govekar-Okoliš, M. in Krajnčec, R. (2013). Uspešnost mentorstva v izobraževanju starejših. *Andragoška spoznanja*, 19(3), 80-91.
- Grintov, I. (2021). *Mentorstvo na univerzi za tretje življenjsko obdobje : študija primera Društvo U3 Škofja Loka*. Magistrsko delo. Ljubljana: UL FF. <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=154058&lang=slv>.
- Hudournik, K. (2023). *Igrifikacija pri poučevanju španščine kot tujega jezika pri starejših odraslih = Gamificación en la enseñanza de ELE de los adultos mayores*. Magistrsko delo. Ljubljana: UL FF. <https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=167949&lang=slv>.
- Ličen, N., Mezgec, M., Urbančič, M. (2019). Integrativno izobraževanje in učenje mentorjev na Slovenski univerzi za tretje življenjsko obdobje. *Sodobna pedagogika*, 70(4), 50-68.