



Študijska skupina slikarstva



Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje

Maj 2025

Mentor in znanje št. 4/2025

O odnosih v študijskih skupinah

Dragi mentorji, drage mentorice,

tokrat bomo spregovorili o eni najpomembnejših tem na področju izobraževanja starejših. Govor bo o odnosih, psihološki varnosti, skupinski identiteti in motečih študentih. *Ste že naleteli nanje?* Pogosto govorimo o *psihološki varnosti* v študijskih skupinah. V skupinah, kjer so študenti sprejeti takšni, kot so, kjer jih ne bo nihče prizadel, zavrnil - kar na Slovenski univerzi za tretje življenjsko obdobje študijske skupine navadno so, saj gre za tesno povezane *primarne socialne skupine*. Pripadnost takim skupinam se gradi korak za korakom, nastajanje pripadnosti pa je proces in ni enkratno dejanje. Učna in življenjska skupnost nastaja skozi različne faze *skupinske dinamike*.

Konflikti so v študijskih skupinah (starejših) odraslih navzoči in potrebni. Lahko so vidni ali skriti. Gre za konflikte, ki nastanejo zaradi prilagajanja na spremembe, kognitivnega razhajanja (kognitivna disonanca) ali pa so afektivne narave. Konfliktom botruje vsakokratni kontekst; denimo, nemir, ki ga povzroči nizek zračni tlak (pa ne v vseh skupinah enako!), ko mentor/ica s težavo nadzoruje dogajanje. V takih primerih je najbolje na vremensko stanje opozoriti z razlago pojava:

Vreme pač. Zato ste nemirni.

Lahko pa tudi s humorno pripombo. Neka mentorica ima tako navado reči:

Pa kaj jaz vem, ali naj sebe defenestriram ali pa vas vržem skozi okno, da bo mir in boste lahko sledili in bo Kant zadovoljen z vašo pozornostjo!

Sledi smeh, seveda.

Nek drug mentor spet ima navado reči v skupini, s katero dela že dolga leta:

Mularija! Se boste umirili ali ne? Ali pa: Kdo je na Slovenskem gospodar, jaz ali vi?

Ob tem osnovnošolskem razrednem diskurzu se napetosti poležejo, no, vsaj za kratek čas se konflikt umiri. Mentorjeva pripomba iz ljubečega ego stanja starša študentovemu ego stanju otroka je dobrodejna in učinkovita. Mentor mora sam presoditi, kdaj uporabiti to strategijo. Konflikte nadalje povzroča neupoštevanje, skrito ali odkrito, dogovorjenih skupinskih norm, pa tudi delovanje nezavednih duševnih procesov, tj. obrambnih mehanizmov. Zaradi premajhne medsebojne občutljivosti se lahko prične rušiti pozitivno emocionalno stanje v skupini. Mentor, in to je bistveno, se mora naučiti zajezi občasno neobčutljivost, kako jo tiho ali glasno premostiti.

Kaj pa je zdaj to? Malo več vživetosti v druge, prosim.

Ni vsaka situacija in ni vsak kontekst, ni vsak konflikt vreden, da ob njem zastanemo. Pa vendar, načeloma mimo konfliktov mentor/ica ne sme. Skupine ne ustvarjajo različne vrste inteligentnosti starejših študentov, njihovo znanje in izkušnje. Ustvarijo jih norme, ki določajo (ne)sprejemljivo obnašanje članov. Na temelju skupinskih norm se rojeva skupinsko zavedanje, kot pravi Emil Durkheim, in se oblikuje skupinska identiteta. Korak za korakom se iz začetnega zbora posameznikov lušči skupnost, tako da nazadnje študenti sebe podpišejo s kratkim *Mi*. Nekoč se je namreč to zgodilo meni. Skupina menedžerjev mi je podarila knjigo. Vsi posamezniki so se podpisali in dodali so še skupen podpis *Mi*. Za *Mi* so potrebni posamezniki.

Da je skupina razvila skupinsko zavedanje in identiteto, mentor ve, če ga kdo vpraša: *Imate veliko takšnih kot smo mi? Če bi jih imeli veliko, bi vam bilo težko!* Tedaj mentor/ica ve, da mora potrditi izjemnost in neponovljivost nastale skupnosti, kajti to skupina od njega/nje pričakuje. Pričakuje potrditev svojega obstoja in povezanosti.

Za vsako skupino so značilni neka dinamika, soodvisnost, vplivanje drug na drugega, splet reakcij članov skupine, ki bodisi lajša, bodisi zavira njeno delovanje. V vsaki skupini so tudi različne osebnosti. Sleherni posameznik prinese v skupino svoj kulturni kapital. Še več, ker so ljudje v skupini različno stari, prinesejo tudi kapital (izkušnje, znanje) svoje generacije, pa tudi kapital svojega spola. Z ženskami mentor/ica ravna nezavedno drugače kot z moškimi, vsebine za ene in druge so lahko drugačne ali skupne.

Mentor ima dve bistveni nalogi: da bolj ali manj enako razporeja čas govora med svoje študente/ke, da vsi lahko govorijo enako dolgo in da pomaga premoščati konflikte. Njegova naloga je tudi, da se nauči prepoznavati posamezne kategorije osebnosti svojih študentov in da skrbno opazuje njihovo telesno govorico. V skupinah so različne kategorije osebnosti, kot so:

vsevednež, ki je bister, a negotov in si prisvoji socialni prostor, *pasivno agresivna oseba*, ki se oglaša sarkastično, ki ne upošteva norm, ki zamuja, ne sporoči, da bo odsotna. Takšne osebe so emocionalno škodljive, saj rušijo pozitivno dinamiko in drugim jemljejo voljo. Nekateri so *eruptivni* in imajo vihrave reakcije:

Njej ste dovolili, meni pa ne.

Kaj storiti? Mentorji naj motečega študenta gledajo v oči, uporabijo jezik, ki ni obramben, govorijo naj v svojem imenu, postavijo naj jasne meje. Še bolje je, če se najde kdo drug, študent, ki to nalogo spontano prevzame nase.

Jaz se želim česa naučiti. Mi lahko dovoliš, da imam kaj od te ure?

Spet kdo drug je *večni kritik*, z ničemer ni zadovoljen. Ni zadovoljen sam s seboj, predvsem pa ne z drugimi, svet je zanj črn in ogrožajoč. Razmeroma pogosteje se zgodi, da se starejši študenti skrijejo za identiteto svojih premožnih in uspešnih otrok, ali za podobo svojega imetja, da so tekmovalni namesto sodelovalni. Tu gre za negotovost in neobčutljivost, kar mora mentor nevtralizirati. Vse navedene kategorije oseb želijo nadzorovati dogajanje, rušijo pozitivno emocionalno stanje skupine in pripravljenost za učenje.

Dr. Dušana Findeisen

Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje

Prvo letošnje usposabljanje mentorjev mreže SUTŽO je potekalo 6. maja v Izoli in je bilo posvečeno odnosom v študijskih skupinah. Deležno je bilo sofinanciranja Ministrstva za vzgojo in izobraževanje RS.