



www.mladinski-delavec.si
Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij

Mentorstvo za mladinske delavce

Avtor: Rafo Pinosa



Kazalo

Mentorstvo v mladinskem delu.....	3
Mentorstvo v mladinskem delu.....	3
Big brothers, big sisters sistemi.....	4
Vrstniški sistemi.....	4
Tutorstvo.....	4
Hibridni sistemi.....	5
Coaching.....	6
Supervizija in intervizija.....	6
Mentorstvo.....	7
Funkcije mentorstva pri mentoriranju mladinskega delavca.....	9
Klasično in sodobno mentorstvo.....	10
Mentorski odnos v mentorstvu za mladinske delavce.....	10
Mentor kot osebnost.....	12
Mentorstvo kot načrtna dejavnost.....	12
Nenačrtovano mentorstvo.....	13
Mentorstvo na daljavo.....	13
E-mentorstvo.....	13
Svetovanje na daljavo.....	15
Mentorstvo in študijska praksa.....	15
Študijska praksa v času rednega študija za mladinskega delavca.....	15
Študijska praksa v izrednem in neformalnem študiju.....	15
Študijski projekti.....	16
Kako organizirati mentorstvo.....	17



Mentorstvo v mladinskem delu

Mladinsko delo je izrazito interdisciplinarno delo in s tem tudi vsi podsistemi v njem. Ni pa samo interdisciplinarno zaradi različnih področij dela, ampak je vse bolj interdisciplinarno zaradi vse večje interesne raznolikosti uporabnikov in izvajalcev. Te razlike so posledica hitrih družbenih sprememb, ki se najbolj odražajo prav pri mladih generacijah. V tej starosti so tudi najbolj manifestirajo razlike. Sociologi ugotavljajo, da se je generacija interesno zamenjala vsakih 50 let še nekaj časa po drugi svetovni vojni. V sedemdesetih se je trend pospešil, da je prišlo do generacijske zamenjave približno v 20 letih. V zadnjem času pa prihaja do generacijske menjave vsakih 5 let, nekateri trdijo da je to obdobje celo krajše.

Hitra menjava generacij dela velike preglavice staršem pri vzgoji otrok. Že starši ugotavljajo, da se mlajši bratje in sestre močno razlikujejo od starejših, da so enostavno drugačni. Ta hitra medgeneracijska sprememba povzroča še večje težave v organizaciji in prilagajanju potrebam v vzgojnih in izobraževalnih ponudbah znotraj šolskih sistemov, ki so bistveno bolj rigidni. V mladinskem delu je prav ta majhna medgeneracijska starostna razlika lahko izziv za še bolj pestro in raznoliko mladinsko delo. Da bi lahko sledili hitrim spremembam je potrebno v mladinskem delu iskati in odkrivati nove oblike prenosa znanj med mladinskimi delavci, pa tudi med mladimi samimi. Že osnovna delitev na funkciji uporabnikov oziroma izvajalcev se velikokrat kaže kot stvar preteklosti. Vse več govorimo o programih mladi za mlade in ne več samo o programih za mlade.

Lahko rečemo, da se je v mladinskem delu izoblikovalo kar nekaj dobrih praks, ki se stalno nadjugujejo in ki kot primeri dobrih praks prehajajo iz mladinskega praviloma neinstitucionalnega okolja v institucionalno, tako na področjih usposabljanja, kot na področjih dela.

Na splošno velja, da se bo v prihodnje moral znotraj mladinskega dela in znotraj mladinskih politik oblikovati tudi bolj poenoten pristop mentorstva tako v mladinskem delu, kot za mladinske delavce.

Dokaj plastično problem mentorstva v mladinski organizaciji opišejo v občinskem dokumentu: Program mladinskega dela občine Šentjur 2008 – 2013.

Problem mentorstva - *Mladi so pripravljeni in željni delovanja, vendar obstaja problem mentorstva, oseb, ki bi jih pri njihovih podvigih in delovanju podpirali, jim svetovali ter jih pozitivno in konstruktivno usmerjali pri delovanju v njihovih sredinah in pri njihovem življenjskem usmerjanju. Njihova neizkušenost in s tem posledično strah pred prevzemom odgovornosti, jih zavirajo pri aktivni participaciji in soustvarjanju prostora, v katerem živijo. Kaže se velika potreba po identificiranju, usposabljanju in osveščanju ljudi o pomenu mentorstva, mentorja kot vzornika, svetovalca in podpornika pri delovanju mladih¹.*

Mentorstvo v mladinskem delu

Prispevek bo v nadaljevanju predvsem eden od prvih poskusov opredeljevanja kaj mentorstvo v mladinskem delu in za mladinske delavce je, in kaj naj ne bi bil ali postal.

1 http://www.ra-kozjansko.si/f/docs/mladi/PROGRAM_MLADINSKEGA_DELA_OBCINE_SENTJUR.pdf



Big brothers, big sisters sistemi

Iz dokaj uspešnega mentorskega oziroma tutorskega mladinskega programa, ki je bil prvotno v pomoč otrokom s socialnimi primanjkljaji so se principi dela, kjer nekoliko starejši, vsekakor pa bolj večči "vrstniki" pomagajo mlajšim in manj veččim, da pridobijo potrebne socialne in druge veščine za kvalitetnejše in družbeno bolj sprejemljivo obvladovanje socialnega okolja.

Preskok, ki se je zgodil navdihnjen z uspešno obliko mladinskega dela, po principu starejših bratov in sester, je najprej vključil medvrstniško učno pomoč, potem najrazličnejše oblike otroških, najstniških in tudi mladinskih mediacijskih sistemov. Danes tutorski sistem najdemo na fakultetah kot pomoč za hitrejše vključevanje v študijsko in obštudijsko delo študentov. Na profesionalnem področju pa ga najdemo na delovnem mestu kot pomoč pri integraciji novih delavcev na delovno mesto.

ne smemo trditi, da je to najstarejši model mentorstva, ali tutorstva. Gre bolj za najučinkovitejši model, ki zelo dobro prenese vse dobre lastnosti velike naravne družine iz nekdanj tradicionalnega ruralnega okolja v nuklearno in pretežno urbano okolje.

Vrstniški sistemi

Najstarejši neformalni vrstniški mladinski sistem je zagotovo skavtski sistem t.i. vodove organiziranosti. Iz v začetkih dokaj nedodelanega sistema z nekaj ključnimi elementi, ki se ravna po vojaški organiziranosti, se je v stoletni zgodovini razvilo več sistemov dela v majhnih vrstniških skupinah. Za te male skupine je v današnjem svetu značilno, da so zaradi svoje osnovne dejavnosti (šport, vrstniki z dvorišča, skupina prijateljev iz razreda) bolj ali manj izrazito horizontalne. Šolske skupine so v klasičnih šolskih sistemih praviloma horizontalne, ker je bilo v preteklosti tako organizacijsko najlažje izpeljati pouk, ob predpostavki, da imajo enako stari približno enake umske, socialne, in druge potenciale. Iz tega osnovnega modela organiziranosti otrok in mladostnikov je bilo najlažje oblikovati tudi skupine za sodelovanje pri nadstandardnih učnih programih, pri obšolskih dejavnostih.

Vrstniški sistemi zagotavljajo, da se med vrstniki ob reševanju konkretnih nalog, projektov, izzivov oblikuje notranja hierarhija, ki je lahko narejena predhodno², ali pa se oblikuje spontano. Zunanji odrasli voditelji, programski mentorji pa jo prevzamejo kot status quo pri nadaljnjem delu in ohranjanju vrstniške skupine.

Vrstniški mentorski sistemi se lahko zelo učinkovito uporabljajo v raznih šolskih programih. Pozoren je potrebno biti predvsem na to, da se ne izrodijo v terapevtske ali socialne programe.

Tutorstvo

Klasični pomen individualnega mentorstva, kjer je starejši, bolj izkušen vzel v svoje varstvo mlajšega učenca. Tutorstvo prevajamo v slovenščino tudi kot varuh, zaščitnik ali skrbnik. Prvotno je tutorstvo pomenilo varstvo nad mladoletnim otrokom, ko so mu umrli ali bili drugače onesposobljeni naravni skrbniki. Tutorstvo je poleg te osnovne funkcije lahko tudi politično ali idejno. Bistveno za tutorski sistem je eden na enega, in bolj usposobljen z manj usposobljenim. Pri mentorstvu je možno tudi delo z več mentoriranci istočasno in kar je še pomembnejše, gre za medsebojno vplivanje (interakcijo).

2 vodniški sistem pri skavtih



Na filozofski fakulteti v Ljubljani so organizatorji tutorstva zapisali tole definicijo: "Tutorstvo pomeni, da vsak študent dobi tutorja, oz. osebnega učitelja, ki v neposrednem stiku z njim usmerja njegov razvoj, skrbi za uspešnost njegovega študija, ga motivira za osebno napredovanje v stroki, mu pomaga in svetuje pri reševanju morebitnih težav, problemov in kriz, ki ga lahko ovirajo v času dodiplomskega študija. Tutorji nudijo študentom pomoč na več področjih. Novincem skušajo olajšati prehod v visokošolsko okolje, pomagajo pri reševanju težav povezanih s socialno-ekonomskim položajem, jim svetujejo pri izbiri predmetnika in morebitnem nadaljevanju študija doma ali v tujini, ter jih spodbujajo pri vključevanju občudijskih aktivnosti."³

Tutorstvo zaradi svoje individualnosti omogoča delo tudi na višjih ravneh sodelovanja kot je sodelovanje med dvema strokovnima delavcema, ali med strokovnim delavcem in uporabnikom, posebno v primerih, ko je zaradi čustveno ali drugače preobremenjenih situacij klasičen strokovni odnos otežen.

Okoliščine za tutorstvo so razni travmatični nepričakovani dogodki (smrt, posilstvo) drugo skupino predstavljajo dolgotrajni procesi in stanja, ki so pustili močne psihične posledice (zloraba, zanemarjanje), in tretji sklop razlogov so izredno nizka samopodoba, življenjska neuspešnost (osip) in podobni procesi (odvisnost, homoseksualnost). Tovrstne negativne okoliščine posebno mlade ljudi močno osebno zaznamujejo in praviloma posebno še mladega človeka potiskajo na socialno obrobje. Za učinkovito in sprejemljivo hitro reintegracijo so turoski sistemi tudi zaradi intenzivnejših medosebnih odnosov, bolj učinkoviti od klasičnih odnosov strokovnjak-uporabnik⁴. Vsi organizatorji se praviloma trudijo, da bi v turoske odnose vnesli čim več spontanosti in neformaliziranih odnosov, ki so se izkazali za učinkovito "reintegracijo" mladih.

Hibridni sistemi

Med temi je še vrsta vmesnih sistemov, ki se dopolnjujejo. To so razne metode dela v majhnih in terapevtskih skupinah ali sistemih angelov varuhov (Cenacolo⁵). Prvenstveno gre v hibridnih sistemih za različne oblike medsebojnega prepletanja, ali dopolnjevanja, dela v malih skupinah, dela s strokovnjakom na intervizijskih, supervizijskih ali drugačnih strokovnih in terapevtskih skupinah z elementi tipičnega mentorskega, ali turoskega sistema. Primerne oblike hibridnih sistemov so možne tudi v mladinskem delu in pri delu za mladinske delavce. Vsak tip organizacij, ali pa dela je že razvil tisto obliko dela, ki se je izkazal za najbolj učinkovitega. Iz mladinskega dela ga je najbolj smiselno prenesti tudi v usposabljanje za mladinske delavce določenega profila ali za mladinske delavce z določeno specializacijo mladinskega dela.

Mentorstvo za mladinske delavce

V nadaljevanju se bom posvetil predvsem mentorstvu s posebnim poudarkom na mentorstvu za mladinske delavce, pri čemer je mišljeno njihovo uvajanje in stalno strokovno izpopolnjevanje v najrazličnejših oblikah vseživljenjskega učenja. Nekateri mentorski sistemi so bolj primerni za vrstniške oblike

3 <http://tutorstvo.ssff.si/>

4 <http://www.gea-college.si/visoka-sola-za-podjetnistvo/studijski-programi-1-stopnje/tutorstvo/>

5 <http://www.stjost.si/~medzugorje/cenacolo/dmr.htm>



dela in kot take že same po sebi za delo v organiziranih oblikah mladinskega dela. Druge oblike pa so bolj primerne za strokovne delavce, med katere zagotovo sodijo tudi vsi poklici v mladinskem delu, pa naj gre za strokovnjake na posameznih področjih mladinskega dela, za prostovoljne sodelavce kot za najširši profil, ki ga lahko imenujemo kar s skupnim nazivom **mladinski delavec**.

Ko govorimo o mentorstvu za mladinske delavce želimo s tem sistemom dosegati več ciljev istočasno.

- Usposabljanje novih mladinskih delavcev ob izkušnjah starejših delavcev, ki so podobno nalogo že opravili. V tem primeru lahko govorimo kar o pripravi novih mladinskih delavcev.
- Razvijati osebne kompetence. Tukaj gre za razvoj osebnih kompetenc, ki jih že pozna, ali pa jih lahko odkrije v sodelovanju z mentorjem in s katerimi bi se mladinski delavec lahko izražal in polno uveljavil kot uspešen delavec z mladimi. V to vrsto mentorskih procesov se lahko enako učinkovito vključujejo mladi kot že izkušeni mladinski delavci.
- Usposabljanje mentorjev in skrbeti za kvaliteto v mladinskem delu preko mentorskega sistema in sistema vseživljenjskega usposabljanja za mladinske delavce.
- Skrbeti za stalno supervizijo tako mentorjem kot mladinskim organizacijam, ki mentorstvo izvajajo.

Coaching

Čeprav izvorno beseda izhaja iz športnega trenerja, je v pomenu "trenerstvo - coaching⁶" daleč od izvornega pomena. Bolj kot za poudarek na tehniki, znanju ali veščini, gre za vzpostavljanje odnosa med strokovnim delavcem in strokovnjakom za izvajanje veščine. V športu so se uveljavili poleg trenerjev moštev, reprezentanc tudi osebni trenerji boljših posameznikov, najprej v individualnih športih in kasneje tudi v moštvenih. Tem se je pridružila še kopica specialistov za posamezna področja, ki s športno panogo nimajo neposredne povezave, so pa potrebna za doseganje vrhunskih rezultatov. Med izvajalcem (vrhunskim športnikom) in "trenerjem" strokovnjakom se mora vzpostaviti poseben odnos zavezanosti, da bo strokovna pomoč sploh lahko koristila. Strokovna področja so glede na značaj in druge osebne lastnosti v razponu od mejnih znanosti, celo ezoterike in vraževerstva, do klasičnih ved s področja psihologije, upravljanja, medicine in tudi s tehničnih področij. Pri uvajanju mladinskih delavcev s pretirano strokovno pomočjo ne smemo. Tudi v mladinskem delu vsaj občasne pomoči po sistemu coachinga ne smemo zanemariti.

Supervizija in intervizija

V socialnem delu, tudi v pedagoškem in delu na področju duševnega zdravja se dogaja pri strokovnih delavcih, da postanejo imuni ali preobčutljivi na težave, ki jih imajo njihovi uporabniki. Vse težje prenašajo stres in ga niso sposobni pustiti na delovnem mestu. Posledično trpijo vsi drugi odnosi, tako na delovnem mestu s sodelavci in s strankami, kot izven delovnega procesa družinski, prijateljski in partnerski odnosi. Tako se je razvil sistem rednega notranjega ali zunanega monitoringa in posebnega svetovalnega odnosa, ki se glede na izvajalca imenuje intervizija ali supervizija⁷. Svetovalec ima možnost, da na stisko s katero se srečuje strokovni delavec, da svoje mnenje, pokaže možno smer rešitve,

6 <http://www.planinca.si/coaching/kaj-je-coaching/>

7 http://www.student-info.net/sis-mapa/skupina_doc/fsd/knjiznica_datoteke/1213459147_morfejork_supervizija_knjiga.pdf



ali sproži procese, ki kažejo možne razrešitve. Strokovni delavec še vedno samostojno in neodvisno od intervizijskega ali supervizijskega "nasveta" sprejme svojo strokovno odločitev. Marsikdaj se posebno intervizijsko svetovanje izvaja ali pa nadomešča mentorstvo ali tutorstvo. Podobno, kot pri coachingu je za uvajanje mladinskih delavcev v mladinsko delo ta oblika manj primerna, saj ne omogoča prenosa znanj niti spemljanja projektnega dela, ampak je resnično namenjena v prvi vrsti razreševanju strokovnih ali osebnih dilem strokovnih delavcev, ki se nabirajo zaradi zapletenosti problematike, ali zaradi preoblike stresa. Pri obeh tehnikah pomoči gre za samostojno delo strokovnega delavca in je tovrstna zunanja pomoč preje svetovanje, drugo mnenje, preusmerjanje, kot pa poseganje v samo strokovno odločitev, medtem ko gre pri pravem mentorstvu bolj za vzajemne procese med mentorjem in mentorirancem.

Oba sistema, tako intervizija kot supervizija sta zelo primerna tudi za delo s strokovnimi delavci v mladinskem delu saj omogočata neke vrste revizijo dela in beleženje interventov, kar omogoča tudi razne oblike longitudinalnih študij mladinskega dela pri posameznem mladinskem delavcu kot v posamezni mladinski instituciji. Supervizija je bolj primerna za oblike stalnega strokovnega izpopolnjevanja ob organiziranih in ustaljenih oblikah medsebojne pomoči, kjer velja strokovni odnos brez zmagovalcev in poražencev, saj ni potrebno prositi za strokovno pomoč, ampak na tovrstnih srečanjih strokovnjakov praviloma prevlada tematika, ki je izpostavljena in je bila sprejeta kot potrebna za obravnavo, pa naj gre za osebne odnose, za vprašanja dnevnega reda ali za povsem strokovne teme.

Mentorstvo

Mentorstvo je vodenje mladega, neizkušenega človeka z nasveti, pojasnili opredeljuje pojem SSKJ. Šele v nadaljevanju dodaja, da je mentorstvo tudi vodstvo. Popolnoma pa so izključene druge funkcije mentorstva, ki so pri mentorstvu med mladinskimi delavci, ki ga želim opisati, prevladujoči.

Megginson v svojem delu, za to področje že kar daljnega leta 1999, opredeljuje mentorstvo kot izredno podporo osebi, da napreduje v znanju, pri delu ali v načinu mišljenja, ki je lasten organizaciji. Ozko gledano je tako mentorstvo servis, ki na podlagi posameznikovega statusa, mentoriranec ali mentor, omogoči njegov uspeh na enem ali več področjih življenja ali dela. Nikakor ne smemo omejiti vpliva samo na vertikalni odnos mentor do mentoriranca, ampak je odnos potrebno demokratizirati in ga postaviti na isti horizontalni nivo, kjer je omogočen vzajemen, medsebojni vpliv, kjer se bogatita oba.

Ko govorimo o mentorstvu za mladinske delavce torej združujemo oboje. Prvo so potrebe pri trenutnih nalogah, kjer igra ključno vlogo pri prenosu mentor, ki je dela več. Torej večji poudarek dajemo spontanemu hierarhičnemu odnosu od eksperta k učencu. Oba pojma jemljimo z rezervo. Mentor v takih nalogah ali posreduje svoje strokovno in osebno znanje ali posreduje izkušnje sodelavcev ali organizacije. Kot drugo pa gre za bolj daljnoročne procese, ki so vezane na nove naloge ali nova področja dela. Pri tovrstnih nalogah moramo upoštevati, da so običajno mentoriranci mlajši od mentorjev, vsekakor pa z drugačnim naborom izkušenj, zato se novih nalog praviloma lotevajo na nove, nekonvencionalne načine. To pa je tudi zagotovilo za uspešno, stalno posodabljanje se mladinsko delo. In prenos znanj je tukaj pogosto obraten od mentoriranca na mentorja. Mentor je lahko v takih primerih posrednik znanja od mentoriranca na kolektiv v katerem mentoriranec opravlja mentorstvo. Tako v sodobnem mentorskem odnosu ne moremo govoriti več o enosmernem prenosu, ampak o vzajemnem, interaktivnem odnosu med mentorjem in mentorirancem.



Opredelitev mentorstva

Da bi lahko razumeli za kašno mentorstvo se zavzemamo pri usposabljanju mladinskih delavcev, pa naj gre za osnovno ali za vseživljenjsko oziroma permanentno, moramo začeti razlikovati med različnimi pojmi mentorstev. Hitro lahko damo pavšalen zaključek, da mentorstvo nikakor ni enoten pojem. Kaj natančno je mentorstvo je, oziroma kaj mentorstvo pomeni posamezni organizaciji ali branži se med seboj močno razlikuje. Pri razumevanju in medsebojnem primerjanju enako poimenovanega sistema se moramo zavedati, da nikakor ne gre za enak sistem in prav tako principi mentorstev niso preprosto prenosljivi med branžami. Verjetno ni pretirano, če rečemo, da gre pri mentorstvu kvečjemu za nekatere podobne principe dela. Bolj kot ilustracijo navajam nekaj tovrstnih primerov.

Mentorstvo v finančni ustanovi

Področje dela v finančni ustanovi je povsem drugo kot v mladinski organizaciji. Največja napaka tistih ki so vstopil na trg vrednostnih papirjev pred kratkim je slabo predznanje o dogajanjih na tem trgu, včasih slaba strokovna pripravljenost, kar praviloma pa slab nadzor človeških faktorjev⁸, opredeljujejo ključne težave, ali razloge za mentorstvo v Forexu. Finančna in svetovalna družba Forex se zaveda da za uspešno delovanje ni dovolj kapital, prav tako ne strokovno poznavanje področja finančnih naložb, ampak tudi vse to, kar imenujejo človeški faktor, ki ga predstavljajo brokerji in lastniki vrednostnih papirjev zato svojo mentorsko nalogo omejujejo predvsem na individualno delo z vsako stranko, kjer se bodo posvetili njenim potrebam predvsem pri primanjkljaju v delu s človeškimi faktorji.

Mentorstvo v podjetništvu

Tudi v podjetništvu moramo razlikovati podjetja glede na njihovo notranjo razvitost, kot tudi glede na področje dela. Že dolgo klasična delitev na industrijo in storitve ne zdrži. Načelno velja, da so slovenska podjetja v preteklosti uporabljala mentorstvo predvsem za prenos znanja in veščin z izkušenih zaposlenih na neizkušene pripravnike⁹. To bi lahko bila tudi najbolj klasično pojmovanje mentorstva v proizvodnih organizacijah. V sodobnih organizacijah tako storitvenih, kot proizvodnih, se ta pojem vse bolj odmika od uvajanja pripravnikov v smer opolnomočenja novih sodelavcev kot prenosov znanja in veščin med udeleženiimi v menotrskem procesu. Že tukaj ne govorimo samo o klasičnem tutorskem odnosu, starejšega, bolj izkušenega delavca do delavca novinca, ampak o sodelovalnem odnosu med bodočimi sodelavci v delovnem ali storitvenem procesu, kjer je pomembna konkurenčna prednost fleksibilnost organizacije in delovnih procesov h katerim prispeva sleherni deležnik.

Mentorstvo v marketinški ustanovi

Veliko širši pojem kaj je mentorstvo v našem kontekstu nam daje na svoji spletni strani neprofitna organizacija Društvo za marketing Slovenije¹⁰, ki se ne ukvarja samo s finančnimi naložbami, ampak so mu poleg ekonomike enako pomemben dejavnik ljudje.

Mentorski program DMS (**Društvo za marketing Slovenije**) je namenjen povezovanju ljudi, ki šele vstopajo v svet marketinga, z že izkušenimi in uveljavljenimi strokovnjaki s tega področja. Članom DMS

8 <http://www.forex-mentorstvo.net/forex-mentorstvo/>

9 www.finance.si/48768

10 http://www.dmslo.si/index.php?sv_path=6617,11214



želimo tako olajšati pridobivanje praktičnega znanja in jih vzpodbuditi k medsebojni in medgeneracijski izmenjavi idej in izkušenj.

Čeprav je še vedno v ospredju učiteljski proces, ki teče od strokovnjaka (mentorja) k učencu (mentorirancu), pa je znotraj tega v ospredju odnos in ne strokovno znanje. Pri mentorskem procesu namenjenem mladinskemu delu, mora biti odnosnost povsem prevladujoč element mentorskega procesa.

Mentorstvo v vzgojno-izobraževalni inštituciji

Iz raznih zadreg, ki jih izražajo učitelji tudi preko iskanja nasvetov s pomočjo forumov¹¹ lahko odkrijemo tretjo dimenzijo mentorskega, da poleg močno formaliziranega sistema mentorstva, ki bi ga lahko imenovali tudi uvajanje v delo na eni strani, na drugi pa za sistem pripravništva mladih učiteljev, se pojavlja neformalna komponenta, ki je vezana na odnos med formalno postavljenim mentorjem in mentorirancem, učiteljem pripravnikom.

Ena od udeleženk na forumu piše, da je bila kot mentorica navzoča kot opazovalka pri urah, ki jih je pripravila in izvedla mlajša kolegica (mentoriranka). Po končani uri sta celoten učni proces obravnavali v pogovoru, prav tako je bila mentoriranka kot opazovalka navzoča pri urah, ki jih je izvajala mentorica. Tudi te ure sta predebatirali kot celoto in posamezne elemente vzgojno pedagoškega procesa znotraj ur. Že samo iz tega nasveta je razvidno, da gre za kolegialen, enakopraven odnos. Seveda pa formalno vpeljan mentorski sistem v šolski ureditvi zahteva tudi določeno mero administriranja tako za mentorja kot za mentoriranca, kar pa je za sam mentorski proces nepomembno.

Mentorstvo v izobraževalnih in učnih procesih

Pod to kategorijo lahko razumemo vse oblike, tako formalnega kot neformalnega izobraževanja in usposabljanja. Predvsem gre za mešanico med učiteljsko funkcijo svetovanja pri izdelavi raznih nalog, ali kot vodenje učne ali interesne skupine v šoli. Veliko lahko govorimo o učiteljih tutorjih pri izdelavi znanstvenih nalog, ki so del rednega učnega sistema, predvsem pri izdelavi zaključnih nalog na diplomskem in podiplomskem študiju. In poznamo še mentorstvo v umetniških poklicih, ki se še bolj razlikuje od običajno pojmovanega mentorstva.

Funkcije mentorstva pri mentoriranju mladinskega delavca

Bistvo mentorstva

Kot mentorica začetnica sem načrtovala tedenske sestanke, na katerih je mentoriranec poslušal teorijo povezano s prakso v organizaciji. Načrt sem morala kmalu spremeniti, saj me je prekinjal s »to pa že vem«. To je pomenilo, da obilneje kot od mene, črpa od tam, kjer deluje, zato so bila najina srečanja vse krajša, vse več pa je spraševal on. Spoznavala sva drug drugega in imela občutek, da nama gre dobro. Bila sva vse bolj odkrita, tudi kritična, čeprav je tudi bolelo. Prevzemalo me je navdušenje v želji po iskanju, kam ga lahko še usmerim, da bo še boljši, saj sem z njim uživala slast uspeha. Skrbno pripravljene načrt mentorstva je postajal celo ovira.

¹¹ <http://med.over.net/forum5>



Kasneje, kot zrelejša mentorica, pa sem najprej načrtovala okoliščine, v katerih bo mentoriranec zorel, sama pa se umaknila v ozadje kot režiserka. Načrt mentorstva je vzdržal dlje, a redko kateri nespremenjen do cilja.

mag. Vanda Rebolj¹²

Klasično in sodobno mentorstvo

Tako kot izgublja učitelji svojo klasično vlogo učitelja, zgubljajo svojo transmissijsko vlogo, tudi mentorji. Oboji so v preteklosti prenašali na učence, kar so se sami nekoč naučili. Še danes pogosto srečamo mentorje raznih interesnih dejavnosti. Prosvetni delavci pogosto nastopajo v šolskih in klasičnih oblikah interesnega dela za otroke in mlade, kot t.i. Mentorji. Manj pogosto pa so mentorji pri vseh drugih oblikah dela z mladimi enako kot pri mentorstvu v pravem mladinskem u, če ga definiramo kot mladi za mlade.

Mentorstvo v klasičnem pomenu, je izvorna opredelitev učitelja, pokrovitelja. V tovrstnem mentorstvu gre predvsem za prenos znanj ali veščin. Mentorji so skrbeli predvsem za funkcionalna znanja, ki so jih potrebovali prvenstveno umetniški poklici, ali dejavnosti, ki jih je težko zapisati. Znanja in veščine, ki si jih je potrebno pridobiti z veliko vaje, ali intuitivno in manj z učenjem (pisatelj, slikar, bolniška negovalka, igranje šaha). In v tej funkciji pogosto nastopajo mentorji krožkov znotraj oblik dela, ki so blizu pedagoškemu in izobraževalnemu delu z otroki in mladimi

Mentorjevo znanje v teh primerih služi predvsem za opredelitev potreb mentoriranca in potreb organizacije in za načrtovanje, kaj je potrebno storiti, da bodo kar najbolj izpolnjene. Tovrstna mentorjeva vloga ima omejeno moč, saj mentoriranec težko ostane avtonomen.

Andreji I. Starčič¹³ se pri uvajanju sodobnih tehnologij v učne procese zdi pomembno, da mentor pozna svojo mentorsko vlogo, da lahko razvije nekatere tehnike mentorskega dela in da prevzame samo mentorski del odgovornosti, mentorirancu pa prepusti njegovega. Samo tako ima mentoriranec možnost, da sam razvije potrebne kompetence za samostojno delo sedaj in v prihodnje.

V tako ohlapnih vlogah se marsikdaj dobi občutek, da je mentorstvo nepotrebno breme ali celo izguba časa. Mentorstvo pri oblikovanju mladinskih delavcev je namreč lahko samo vzajemni proces, v katerem pridobivata oba z mentorirancem. Tako mentorstvo razvija mentorja na področju vodstvenih spretnosti in izvedbeno - projektnih spretnosti. Mentor zaradi ugodnih odzivov mentoriranca doživlja uspeh, kar izboljšuje njegovo osebno počutje istočasno pa ima v mentorirancu dobrega intervizorja, ki ob primernem mentorskem odnosu dviguje kvaliteto mladinskih programov in ponudb mladinskega dela.

Mentorski odnos v mentorstvu za mladinske delavce

Kot je samo mladinsko delo multidisciplinarno, tako pri oblikovanju mentorstva za mladinske delavce ni v njem enega samega mentorskega odnosa, ampak so odnosi in so kompleksni. Prav tako ne smemo iskati modelov mentorstev ampak je prav da v vsakem individualnem odnosu izoblikujemo nek poseben

¹² www.geocities.com/vanda.rebolj/mentorstvo.doc

¹³ Sodelovalno učenje pri uporabi računalnika na predmetni stopnji osnovne šole, v Didakta, Radovljica 2005



model. Pri samem oblikovanju, načrtovanju je prav da sledimo nekaterim elementom odprtega odnosa, ki ga naj vsebuje dobro mentorstvo.

Mentorski odnos **izhaja iz cilja**, ki spet ni stvar mentorja ali mentoriranja, ampak je redno vzajemni proces, ki zajema iz zmožnosti organizacije v kateri se mentorstvo izvaja. Preprosto vprašanje kaj želimo doseči v času trajanja mentorstva močno zaznamuje celoten potek. Tako bodo naša pričakovanja in zastavljene naloge veliko bolj realne ves čas trajanja mentorstva.

Mentorski odnos **izhaja iz osebnostnih lastnosti** mentorja ali mentorjev, kadar je teh več in mentoriranja ali mentorirancev, kadar je teh več. Mentorski odnos ni klinični odnos v umetnih okoliščinah v katerih vzgajamo čiste kulture, ampak je vedno osebno in medosebno obarvan. Tako kot za vse medčloveške odnose tudi za tega velja „kemija“.

Za kvaliteten, demokratičen mentorski odnos velja da **mentor ne prinaša strokovnih rešitev na pladnju**. Mentor nima čarobne palice za odpravljanje mentorirancevih težav. Mentor spodbuja njegovo delo, nudi mu oporo ter vzpostavlja pogoje, v katerih lahko pridobiva tako strokovno kot osebno.

Za kvaliteten, demokratičen mentorski odnos velja da **mentor ne prinaša rešitev in predlogov za oblike mladinskega dela**. Mentor znotraj mentorske organizacije spodbuja mentorirancevo delo na njegovih močnih področjih in ne toliko na svojih. Omogoča mu, da si ogleda in tudi sodeluje v nastajanju programov, dela, ki jih vodi mentor, vendar je bolj pomembno, da je mentor sposoben spodbuditi procese ustvarjalnosti pri mentorirancu. Prav v tej sposobnosti se kaže velika moč skrbeti za opolnomočenje bodočega mladinskega delavca - mentoriranja, enako kot že uveljavljenega mladinskega delavca, ki se je v okviru vseživljenjskega usposabljanja vključil v nadaljevalno ali dodatno usposabljanje s pomočjo mentorskega sistema.

Mentor mladinskega delavca zato **stopa v različne vloge strokovnega odnosa**: učitelja, svetovalca, organizatorja, koordinatorja, pokrovitelja, mnenjskega voditelja, motivatorja, prezentatorja, moderatorja, supervizorja in še druge. Prav v tej različnosti odnosa med istim mentorjem in mentorirancem se kaže vsa interdisciplinarnost samega mladinskega dela, kot tudi kvaliteta mentorjeve osebnosti, ki je predpogoj kvalitetnih in kompleksnih mentorskih odnosov.

Odgovornost, da se izgradi ploden mentorski odnos je kot slika v zrcalu. Velik del odgovornosti je tudi na mentorirancu. Mentoriranec mora ves čas gojiti pripravljenost sprejemati pomoč ter iskren in pozitiven odnos do mentorjevih prizadevanj. Marsikdaj se mentorjevo delo ne pokaže takoj in so njegove intervencije nerazumljive, ali celo nelogične. Učinek se pokaže šele ob koncu procesa. Tudi v takih primerih je potrebno da komunikacija ne zstane, predvsem pa da se ohrani medsebojno spoštovanje in zaupanje eden v drugega.

Poleg strokovnega usposabljanja je pomembno, da se v mentorskem procesu **mentoriranec trudi spremljati svoj osebni razvoj**, kot da spoznava samega sebe. Mladinski delavec mora biti sicer strokovnjak za mladinsko delo, za menedžment in projektno vodenje, vendar je vsaj tako pomembno, da je "osebno".

Pomemben del mentorskega procesa je **komunikacija**. Služi prenosu znanja, spoznavanju mentoriranja in evalvaciji mentorskega procesa. Med vzporedne učinke mentorskega procesa spada graditev odnosa med mladinskima delavcema. Komunikacija ne sme biti enosmerna ali ukazovalna ampak mora potekati tako da ima mentoriranec možnost samostojnega odločanja in izbiranja. Tak odprt odnos bo



lahko osnova za povratno bogatenje mentorja. Sestavni del mentorskega procesa je **konstruktivna kritika izražena z empatijo**.

Mentor kot osebnost

Zmotno je mnenje, da mora biti mentor nujno **starejši** od mentoriranca in da mora biti **formalna avtoriteta**.

Prav tako ne drži, da je za mentorstvo potreben **talent**. Z ustreznim izobraževanjem je vsakdo lahko dober mentor. Morda ne bo kvalitetno odigral svoje učiteljske, ali pokroviteljske vloge, bo pa zato sposoben sprožiti druge mentorske procese. Organizacija mora skrbeti, da ima dovolj različnih mentorjev zato naj mentorje usposablja »na zalogo«.

Mentor ne sme biti ljubosumen. Izhajati mora iz stališča da posameznikovo znanje in veščine niso zasebna last, ki jo hranimo kot osebni potencial. Mentorjeva dolžnost je, da svoje znanje daje drugim, le tako njegovo znanje dejansko nekaj velja. V dinamični organizaciji veliko šteje hitrost odzivnosti, ki je odvisna od najšibkejšega člana. V mladinskih organizacijah se pogosto dogaja, da je zelo usposobljen mladinski delavec, in ne novinec v mladinskem delu, kot bi pričakovali najšibkejši člen. Posebno v manjših in v strokovnih mladinskih organizacijah postaja dober mladinski delavec siva eminenca ustanove, nesporna avtoriteta, vendar pogosto tudi cokla, saj brez "njegovega blagoslova" stvari ne gredo skozi. Drži pa, da so mentorji, kot velja za vsako delo, boljši in slabši.

Pomembna je **empatija**, to je sposobnost vživljanja v drugega človeka, pa tudi toplina in iskrenost v odnosu do drugega. Neustrezne oblike mentorskega odnosa so etiketiranje, ukazovanje, obremenjenost s stereotipi in povezovanje delovnih težav z osebnostjo mentoriranca.

Mentorstvo naj ne poteka s **pozicije moči**, niti s **pozicije znanja**. Mentorstvo je tako težko izvedljivo v majhnih organizacijah, kjer je mentor pogosto kar direktor, ali drug vodilni delavec, ker drugega ni na voljo, s tem pa je de iure in de facto na poziciji moči. Kvaliteten mentor naj bi v organizaciji praviloma ne imel nobenih vodstvenih ali upravljaljskih funkcij, zagotovo pa ne v odnosu do mentoriranca.

Dobrega mentorstva ne more biti brez pravega **entuziazma** in pripravljenosti pomagati.

Mentor mora biti več medosebnih **komunikacijskih tehnik**. Ne gre samo za splošno pravilo komunikacije, da zna gojiti dvosmerno komunikacijo, ampak da je sposoben aserativnih tehnik podajanja pohval, kritik, kot prepovedi in zapovedi.

Mentorstvo kot načrtna dejavnost

Mentorski proces za posameznega mentoriranca nikakor ne more vključevati vseh znanj in kompetenc, ki naj bi jih imel profil mladinski delavec. Zato se moramo omejiti, da bomo v mentorstvu dosegli vsaj del kompetenc, predvsem tistih najkvalitetnejših, ki jih posamezni mentor, ali mentorska organizacija lahko ponudi bodočemu mentorirancu.

Za vsakega mentoriranca je potrebno individualno pripraviti načrt mentorskega procesa. Načrt mentorstva je organizirana pot med odločitvijo za mentorstvo in cilji mentorstva, ki morajo biti jasni in razumljivi. To vpliva tudi na pripravo in izvedbo načrta. Šele s postavitvijo ciljev mentorstva za mladinskega delavca lahko presojamo ali posamezni element iz mentorskega načrta dejansko sledi ciljem ali ne.



Za načrtovanje mentorstva je pomembno tudi, da mentor čim bolj pozna mentorirančeve izkušnje veščine in tudi osebnostne lastnosti pred vstopom, ali vsaj prav na začetku mentorstva. Primerno je da mentoriranec pred samim začetkom mentorstva napiše sam, še boljše pa da odgovori na vprašanja, ki jih pripravi mentor. Tako se že začenja medsebojno spoznavanje in določanje ciljev in poti mentorskega procesa.

Mentor naj v sodelovanju z mentorirancem upošteva to začetno stanje in temu primerno v načrtu postavi visoke standarde s težnjo po odličnosti. Pred mentoriranca naj postavi nove izzive. Ti lahko premikajo ambicije in mentorirančeve karijerne apetite.

V začetku postavljen načrt naj se redno vsaj enkrat mesečno evalvira, da se ugotavlja napredek in se načrt mentorstva ustrezno prilagaja.

Cilji mentorstva morajo biti razumljivi in realni. Za realnost ciljev ni dovolj, da so zapisani v obliki želja, ampak v dejansko preverljivih kategorijah. Mentoriranci, ki ugibajo, kaj od njih želi mentor, so zbegani in se mentorskemu procesu izogibajo.

Prav tako je pomembno, da se pri načrtovanju mentorstva, kot pri vmesnih evalvacijah vključujejo vse stranke: mentor(ji), mentoriranec in obe organizaciji. Tako je v največji možni meri zagotovljena formula po kateri vsi pridobijo.

Mentorstvo je realno gledano, lahko tudi neuspešno, vendar to nevarnost lahko v znatni meri preprečimo, če upoštevamo participativni model pri načrtovanju, prilagajanju in samem evalviranju mentorstva.

Nenačrtovano mentorstvo

Mentorstva kot nenačrtne dejavnosti ne bomo obravnavali, a je prav, da spomnimo na prispevke, ki jih lahko dajejo sodelavci eden drugemu, ko se med njimi brez formalnega načrta prenašajo izkušnje v želji po skupnem napredku.

Kvaliteta tovrstnega mentorstva je odvisna predvsem od organizacijske kulture in klime v organizaciji. Tovrstno mentorstvo poteka redno znotraj posamezne organizacije.

Mentorstvo na daljavo

V to kategorijo lahko vključimo več oblik, od svetovanja na daljavo do svetovanja z uporabo IKT orodij.

E-mentorstvo

E-mentorstvo poteka drugače kot kontaktno. Ne gre za to, da bi mentoriranec na monitorju bral, kar bi mu v klasični obliki povedal mentor. Prav tako kot ni ene oblike klasičnega mentorstva tako ni ene same oblike e-mentorstva. Z rastjo informacijske pismenosti se sposobnost transformacije klasičnih oblik v spletne povečuje.

Danes je zaupanje v spletne storitve, pa tudi zaupanje v vsebine na spletu veliko večje kot je bilo pred nekaj leti. Istočasno smo tudi uporabniki bolj osveščeni in večji ločevanja zrnja od plev. Dober klasični mentor ne bo kar samoumevno postal tudi dober e-mentor. Tudi za to obliko mentorstva bo potrebno izpeljati seminarje in vsekakor razne simulacije in igre vlog, saj preko spleta pridobivamo zaupanje na



drugačen način. Podobno velja za načine medsebojne povezanosti. Specifičen je tudi komunikacijski jezik in sami kanali komunikacij.

Za mentorstvo preko spleta že danes obstajajo orodja. Za to se lahko poslužujemo kateregakoli orodja za klepetanje ali ustvarjanje socialnih mrež, prav tako je za to uporabno klasično elektronsko pismo. Če k dometu klasičnega mentorstva dodamo še vsebine in orodja, ki bi jih lahko uvrstili v kategorijo e-učenja smo verjetno dosegli domet, ki presega klasično mentorstvo. Mentorji in mentoriranci se lahko opremljajo z naj sodobnejšim znanjem, za kar skrbi posebna služba, ali virtualne učne skupnosti, ki jih sestavljajo tako mentorji kot mentoriranci in občasni obiskovalci. Učne in druge e-vsebine za mentorje so lahko pripomočki za načrtovanje in organizacijo, orodja za evalvacije, teste za osebno spoznavanje, strokovne vsebine, video vsebine, različni komunikacijski kanali. Mentorji morajo biti sposobni komunicirati po različnih kanalih, saj se prav na ta način najlažje prilagodijo mentorirancu, ki uporablja tisti kanal, ki mu je najbližji, ali je v njem najbolj vešč. Zato mora vsak tovrsten portal vsebovati večino komunikacijskih kanalov, kot so forum, video konferenca, klepetalnica, elektronska pošta, ...

Čeprav se zdi, da je tehnološko tovrstna oblika mentorstva najboljša, se moramo zavedati, da prav v mentorstvu za mladinske delavce ni samo prednosti, ampak ima tudi slabosti. Virtualizacija in odnosi na daljavo osiromašijo, ali v celoti izbrišejo tisti osnovni temelj vsega mladinskega dela, ki je predvsem v interakciji. V klasičnem mentorstvu je prav interakcija med mentorjem in mentorirancem ključni element uspešnega mentorstva. Pri e-mentorstvu pa se izgubi tudi interakcija med mladinskim delavcem in okoljem, med ponudbo mladinskega delavca, projekti in dejavnostmi. Mentoriranci so prikrajšani za opazovanje neverbalne komunikacije in pogosto tudi načinov motiviranja in sprejemanja odločitev. Vemo da je inovativnost in različnost v mladinskem delu tisto, ker eno ponudbo dela zanimivo, drugo, ki je po strokovni plati, tudi po načrtnosti boljša, pa mladi enostavno spregledajo, jih ne nagovori.

Samo kot ilustracijo vzemimo primer, kjer več mladinskih delavcev dosega cilj aktivnega državljanstva na več povsem različnih načinov. Prvi mladinski delavec dosega cilj aktivnega državljanstva izključno s socialnimi programi, drugi pretežno z družbenimi akcijami, tretji s kulturnim udejstvovanjem mladih, četrti spet na drugačen način. Čeprav so si poti povsem različne pa vendarle vse vodijo k istemu ali vsaj zelo podobnemu cilju. V mladinskem delu velja pravilo, da vsaka akcija lahko pripelje do zaželenega cilja, ne pa tudi v vsakem okolju in prav tako ne ob kateremkoli modelu vodenja ali celo voditelja - mladinskega delavca. In prav v tem prenosu znanj in tistih nevidnih zakonitosti igra ključno vlogo neposreden mentorski odnos. Prav iz slednjih razlogov je vprašljiva smiselnost mentorstva na daljavo, ker se največkrat odločamo za tovrstno mentorstvo zaradi fizične oddaljenosti ali časovne stiske. Mladinsko delo pa se od okolja do okolja močno razlikuje, prav tako je kategorija čas v mladinskem delu praviloma drugotnega pomena, saj se ob izvajanju projekta mladi oblikujejo in osebno rastejo in razvijajo tudi vsa druga področja. Tako kot v mladinskem delu ni na prvem mestu, da izdelamo vrhunške proizvode in storitve, ampak v vrhunskih procesih, ki vodijo k dokončanju projektov, bi morali razumeti mentorstvo. Mentoriranelec ne zaključi svojega usposabljanja s tem, ko je formalno zaključil prvo mentorstvo.

Zavedati se moramo, da se ne organizacija ne posameznik mentor ne bi smeli podajati na e-področja mentorstva brez znanja ali samo z znanjem klasičnega mentorstva.



Svetovanje na daljavo

Posebna nekoliko bolj specifična oblika mentorstva je svetovanje na daljavo. Ta oblika je posebej primerna za neformalne in nenačrtovane oblike mentorstva. Gre v resnici za preprosto svetovanje, lahko govorimo o pravem načrtnem mentorstvu, kot tudi o nenačrtnem. Nekdo potrebuje nek nasvet, ali pomoč. Drug mladinski delavec pa ima primeren odgovor. Potrebno je samo še, da steče pogovor med obema, ki je lahko preko telefona, preko foruma, maila ali na kakšen drug način komunikacije na daljavo. V mladinskem delu bi lahko tovrstne mreže svetovalcev tudi formalizirali.

Mentorstvo in študijska praksa

Študijsko prakso je potrebno v celoti ločiti od mentorskega sistema za mladinske delavce. Obvezna praksa je predvsem pridobivanje potrebnih izkušenj pri usmerjanju bodočih mladinskih delavcev na tisto področje mladinskega dela, ki je posameznemu študentu najprimernejši. Drugi namen študijske prakse je pridobivanje potrebnih praktičnih izkušenj pri delu z mladimi, ki so nujni za celovito usposabljanje mladinskih delavcev.

Študijska praksa v času rednega študija za mladinskega delavca

Študijska praksa mora biti dvojna in se prepleti skozi ves izobraževalni proces za mladinskega delavca.

- Strnjena praksa. Del vsakoletne študijske prakse se izvaja v mladinski organizaciji v strnjeni obliki, ki traja od 14 dni do enega meseca delovne prakse v organizaciji.
- Razpršena praksa. Vsak študent se mora kot prostovoljec vključiti v mladinsko delo, ki se izvaja vse leto, in najmanj enkrat tedensko. Individualne oblike dela (en študent/en uporabnik) so iz tovrstne prakse izvzete, razen če gre za prakso v okviru obveznih izbirnih vsebin za srednješolce. Individualna učna pomoč in podobne oblike prostovoljnega dela so najbolj pogosto podvržene zlorabi pridobivanja cenene delovne sile. Študent sam v tovrstnem delu pridobi zelo malo izkušenj za pravo mladinsko delo.

Študijsko prakso redno spremljajo mentor za prakso na izobraževalni organizaciji, mentor v organizaciji izvajalki in mentor supervizor (nadzornik), ki ga določi nacionalna skrbniška organizacija odgovorna za evidenco mentorjev v mladinskem delu.

Analogno kot velja za mentorstvo za mladinske delavce, naj se tudi za študijsko prakso pripravi okvirni načrt prakse, ki je lahko oblika ponudbe, ki jo posreduje organizacija izvajalka študijske prakse. Za vsako študijsko prakso posebej pa se na osnovi te splošne ponudbe izdelata individualni načrt prakse z jasno postavljenimi cilji, ki so predmet sprotne in končne evalvacije. Pri izdelavi načrta študijske prakse sodelujejo praktikant, organizacija kjer se bo izvajala praksa in mentor za študijsko prakso. Na ta način bo v največji meri onemogočena stihija pri izvajanju študijske prakse.

Študijska praksa v izrednem in neformalnem študiju

Za kandidata, ki pridobiva naziv mladinskega delavca na drugačen način veljajo isti pogoji kot za rednega študenta.



- Razpršeno prakso lahko opravlja v domači organizaciji. Poveljavi se lahko tudi po obsegu in načinu izvajanja ustrezno prostovoljno delo, ki je bilo opravljeno v preteklih dveh letih.
- Strnjeno prakso mora opravljati izven svoje organizacije, razen kadar je organizacija edini ponudnik in izvajalec določene oblike mladinskega dela v Sloveniji.

Študijski projekti

Poleg študijske prakse naj v času študija tečejo za redne in izredne študente tudi "študijski projekti" v katerih študenti za mladinske delavce, ob ustreznem mentorstvu, simulirajo določene procese v mladinskem delu (načrtovanje) ali dejansko izvedejo posamezne manjše mladinske akcije in projekte (krajevna športna prireditve). Med študijem tako pridobivajo konkretne veščine vodenja, načrtovanja, izvajanja in evalviranja v mladinskem delu.

Študentje, ki pridobivajo kompetence za mladinskega delavca v neformalnih oblikah usposabljanja so tovrstne prakse opravičeni, če so redni uporabniki ali prostovoljci v mladinskih programih in organizacijah, ker se predpostavlja da se v mladinskem delu redno srečujejo s tovrstnimi izkušnjami.

Obvezne izbirne vsebine kot prostovoljno delo

- V okviru izbirnih vsebin v srednji šoli je primerno vključevati in spodbujati dijake v vse oblike mladinskega dela. Interesente za bodoče mladinske delavce je smiselno usposabljanje in jih motivirati za pridobivanje veščin mladinskega delavca tudi v neformalnih oblikah usposabljanja.
- Prostovoljno delo in drugo delo v mladinskih organizacijah se izvaja po kriterijih, ki so določeni za priznavanje obveznih izbirnih vsebin.
- V usposabljanju za mladinskega delavca se OIV vrednoti in obravnava po enotnih kriterijih za študijsko prakso.

Preprečevanje zlorabe prakse in praktikantov

- Mladinska organizacija ali druga organizacija, ki izvaja delo za mlade in za svoje delo pridobiva sredstva iz javnih virov (razpisi) mora zagotavljati in omogočati opravljanja študijske prakse in mentorstva v organizaciji. To delo se izvaja pod enakimi pogoji kot veljajo za njene zaposlenice in prostovoljce.
- Mladinska organizacija in odgovorna oseba za izvajanje študijske prakse in mentorstva morata redno voditi potrebne evidence in evalvacijsko dokumentacijo.
- Nad študijsko prakso bedi zunanji nadzorni organ, ki je isti kot je organ, ki vodi evidence za mentorje.
- Individualne oblike dela, kot so učna pomoč, osebno varstvo, osebno spremstvo in podobne oblike dela so iz študijske prakse izzvezete.
- Praksa ni plačana, študent pa je upravičen do vseh ugodnosti kot jih imajo zaposleni (malica, dnevni odmor, nadomestilo za prevoz na delo).



Kako organizirati mentorstvo

Iz zapisane razprave o mentorstvu za mladinske delavce je razvidno, da je potrebno mentorstvo za mladinske delavce ločiti od prakse izvajanja mentorstva v šolstvu ali na delovnem mestu. Za ohranjanje kvalitete mentorstva za mladinske delavce je potrebno stremeti za tem, da se za vključevanje v mentorski sistem prostovoljno odločajo tako organizacije kot posamezniki. Samo s prostovoljnim in zavestnim vključevanjem v mentorstvo, bo zagotovljena potrebna kvaliteta na daljši rok in ne le formalizacija mentorstva kot obveznega pripravišča ali prakse, kot bi lahko pavšalno kritizirali mentorstvo v šolskem sistemu.

Mentorstvo za mladinske delavce bi kljub tej prostovoljnosti ali neobveznosti moralo biti organizirano, strokovno vodeno in del standardov kvalitete v mladinskem delu in v mladinskih organizacijah. Vzvodi za ohranjanje kvalitete, tudi ne področju mentorstva so prvenstveno sistemi financiranja, ki dajejo večjo dostopnost tistim oblikam mladinskega dela, ki imajo več možnosti, da bodo dosegali primerno kvaliteto storitev mladinskega dela. Seveda je še vedno potrebno skrbeti tudi za uravnoteženost med mladinsko stjo in profesionalizacijo mladinskega dela. Nikakor se s preveliko formalizacijo usposabljanja in opredeljevanja mladinskega delavca ne sme izgubiti samopomoč, samoorganiziranje in mladinske pobude, ker praktično te zagotavljajo inovativnost pred tradicionalizmom mladinskega dela. Mlade generacije bodo iznajdevale nove oblike mladinskega dela, prav tako tudi odpirale nova področja in ne le oblike mladinskega dela. Zaprtost v profesionalizem kaj hitro lahko odmakne ponudbo od potrebe. To se je v veliki meri zgodilo v socialnem delu, kjer je samopomoč v formalnem socialnem delu praktično izginila, v zdravstvu pa je praktično ni.

Mentor

Kandidat za mentorja naj izpolnjuje nekaj osnovnih kriterijev.

- Osebni interes za mentorstvo. Sam mora izraziti željo po mentorstvu s primernim motivacijskim pismom.
- Mentorstvo ni univerzalno, ampak samo za določeno področje mladinskega ali drugega strokovnega dela z mladimi. Zavedati se moramo, da je mladinsko delo izrazito multidisciplinarno in nihče ne more biti "doctor universalis".
- Mentor se je pripravljen in se dejansko dodatno usposablja. To je tudi eden od pogojev obnavljanja licence.
- Mentorstvo je za določen čas. Po preteku tega obdobja ga je potrebno obnoviti. Licenca za mentorstvo traja največ pet let. Obnoviti jo je potrebno pred iztekom tega obdobja.

Lastnosti mentorja.

- Dober praktik ali strokovnjak za področje mentorstva.
- Vešč komunikacijskih veščin
- Fleksibilen
- Vključen v proces vseživljenjskega učenja.
- Navdušen nad mladinskim delom
- Živi s filozofijo, da znanje ni zasebna last posameznika niti organizacije.



Usposabljanje mentorjev

- Organizacija ki usposablja mentorje sme usposabljeti samo mentorje za druge organizacije.
- Usposabljanje za mentorje je projektno in za krajše obdobje, največ za nekaj let. S tem se zagotavlja potrebna kvaliteta mentorskega in mladinskega dela in dotekanje novih znanj in veščin.
- Na usposabljanjih za mentorje je večji poudarek na veščinah mentorstva, kot na strokovnosti mentorjev. Strokovne veščine se predpostavljajo in predstavljajo temelj področij na katerih je mladinski delavec mentor. Strokovno izpopolnjevanje si mladinski delavci enako kot mentorji pridobivajo in jih izpopolnjujejo v procesih vseživljenjskega usposabljanja.
- Tudi za usposabljanje za mentorje naj velja nabor veščin, ki jih mentorji lahko pridobijo na različne načine in so zapisana po med seboj primerljivih kriterijih. (Sistem Nefiks, ali drug potfolij)
- Usposabljanje za mentorje mora biti organizirano tako da vsebuje dovolj teoretskih vsebin kot simulacij. Verjetno je najmanjše možno razmerje pol pol ali pa je razmerje pomaknjeno višje v prid praktičnim oblikam pridobivanja veščin pred teoretskimi.
- Tečaj usposabljanja za mentorje mora trajati daljše časovno obdobje z vmesnimi prekinitvami v katerih udeleženci lahko preizkušajo pridobljene veščine in znanja v obliki študijske prakse.
- Organizacija, ki usposablja mentorje mora poskrbeti tudi za supervizijo mentorstev, ki jih izvajajo njihovi udeleženci.
- Organizacija izvajalka usposabljanja za mentorje mora biti sposobna ločiti vsebine usposabljanja od metod in izvajalcev.

Registriranje in evidenca mentorjev za mladinske delavce

- Na Slovenski ravni naj se organizira krovni register, ki ga lahko vodi ali vsaj neposredno nadzira URSM ali še boljše Nefiks ali MSS.
- Tak sistem omogoča dostop do kvalitetnih mentorjem vsem mentorirancem pod enakimi pogoji.
- Organizacija, ki vodi register je istočasno tudi nadzorni organ za izvajanje mentorstva.

Razmerja odnosi: mentor / mentoriranec/ organizacija

Zagotoviti je potrebno da odnosi niso formalizirani, ampak profesionalni. Kot edini možni način razmerja predlagam participativni model.

- Ves čas trajanja mentorstva od načrta do evalvacije mora biti odnos sodelovalni
- Dobra partnerska, enakopravna povezava med vsemi vključenimi v mentorski proces. To je med mentorjem in mentorirancem, in prav tako med nadzornim organom, ki vodi register in organizacijo, v kateri se izvaja mentorstvo.
- Individualno in dogovorno postavljeni cilji in načrt mentorstva.
- Pri izvajanju mentorstva ne gre za učenje, ampak za opolnomočenje.

Mentorske organizacije

Izvajanje mentorstva v mladinski ali drugi organizaciji je za organizacijo obremenilno. Stroškov mentorstva ne smemo naložiti niti organizaciji, ki pošilja mentoriranca.

- Stimulativen kriterij za sprejemanje in pošiljanje mladinskih delavcev v mentorstvo je najlažje zago-



toviti s stimulacijo pri pridobivanju sredstev na razpisih.

- "Mentorji na zalogo" naj bodo mladinski organizaciji finančni kapital. Mentor je kapital, ki se prav tako primerno ovrednoti pri pridobivanju javnih finančnih sredstev.
- Mentorji so promotorji in tisti, ki dvigujejo ugled organizacije.

Mentoriranec

Mentoriranec je mladinski delavec pripravnik ali mladinski delavec, ki se je v procesu vseživljenjskega učenja odločil za svoje izpopolnjevanje po sistemu mentorstva v gostiteljski organizaciji.

- Mentorstvo za mladinske delavce pripravnike naj traja en mesec do največ treh mesecev za posamezno strokovno področje. V skupnem obsegu pa mentorstvo ne sme trajati več kot pol leta, ker že omogoča izkoriščanje mentorskega sistema.
- Mentorstvo za mladinskega delavca v procesu vseživljenjskega ali nadaljnega usposabljanja naj ne traja več kot mesec dni.
- Konkreten način izvajanja mentorstva, oblika dela, obseg in vsebine so predmet mentorskega dogovora pred začetkom mentorstva.
- Mentoriranec naj ima možnost takojšnjega vplivanja na potek mentorskega procesa če z njim ni zadovoljen, ker je proces prezahteven, preohlapen kakor tudi iz osebnih razlogov.