



This manual has been produced in the Interreg III B –project FEM and is thus partly financed by EU

Menorystės teorinės prielaidos

Pagrindinių sąvokų žodynelis:

Mentorius – sėkmingas profesinėje veikloje ar žmogus, labiau patyręs asmuo, kuris kitam žmogui susitartą laiką teikia savo paramą konsultuodamas įvairiais gyvenimo ir veiklos klausimais.

Globotinis – mažiau patyręs, norintis mokytis žmogus, pasitelkiantis į pagalbą daugiau patyrusį asmenį.

Mentorystė: sąmoningas daugiau patyrusio ar įgudusio asmens suporavimas su mažiau patyrusiu ar įgudusiu asmeniu, turint bendrą tikslą siekti mažiau įgudusio asmens augimo ir vystyti jo specifines kompetencijas” (Murray, 1991, 23).

Prieš pradėdant bet kokius svarstymus labai svarbu susitarti dėl sąvokų. Taigi *mentorystė* šiame darbe suprantama kaip: *sąmoningas daugiau patyrusio ar įgudusio asmens suporavimas su mažiau patyrusiu ar įgudusiu asmeniu, turint bendrą tikslą siekti mažiau įgudusio asmens augimo ir vystyti jo specifines kompetencijas”* (Murray, 1991, 23).

Pirmasis rašytinis šaltinis, kuriame aprašytas mentorystės atvejis, yra Homero epinė poema “Odisėjas”. Legendoje parašytoje 1200 metais prieš Kristų jos herojus Odisėjas prieš išvykdamas į Trojos karą paprašė savo draugo **Mentoriaus** tapti jo šeimos, o ypač jo sūnaus globėju. Apie 10 metų jis buvo vaikinui patarėjas, draugas ir pavadavo tėvą. Jis padėjo berniukui įeiti į suaugusiųjų pasaulį. *Šis epas labai gerai atskleidžia mentorystės esmę.*

Nauda globotiniui:

Asmeninė nauda: padidėja pasitikėjimas savimi, auga savivertė, motyvacija, prasiplečia supratimo horizontai ir patirtis, patenkinami individualūs poreikiai, atsiranda realūs tikslai, atrandamas naujos potencijos. Formuojasi nauji įgūdžiai, globotiniai paskatinami atskleisti savo potencialą, pažinti savo kompetencijas, stiprias ir silpnas puses, nugalėti, kaip jiems iš pradžių atrado, neįveikiamas kliūtis (Philip, 2000, 13). Globotiniai tvirčiau save rodo ir teigia, sąmoningai atstovauja savo apsisprendimą, lengviau kalba prieš dideles grupes, atsiranda pasitenkinimas darbu,

padidėja motyvacija dirbti, ima vertinti kolegos ir viršininkai, norisi prisiimti daugiau atsakomybės (Hoffman-Lun, Schonfeld, 1999, p.70).

Profesinė nauda: parama karjeros planavimui, susigaudymas organizacijos struktūroje, pakyla pareigose, pagerėja santykiai su viršininku, pagerėja darbo situacija, atsiveria karjeros perspektyvos, nauji kontaktai – neformaliuose profesiniuose tinkluose, kuriuos paprastai daugiau panaudoja vyrai, arba savų naujų tinklų kūrimas. Galimi pokyčiai: viršininkas klausia patarimo ir informuoja apie savo sprendimus, kai globotiniui iškyla problemų, žino kur kreiptis, gauna įdomias užduotis, gali atlikti daugiau darbo, rimčiau priima darbe (Hoffman-Lun, Schonfeld, 1999, p.68).

Nauda mentoriui:

Vystomi bendravimo įgūdžiai ir supratimas, asmeninis augimas, pasitenkinimo jausmas dėl galimybės prisidėti prie bendruomenės augimo, galimybė pamatyti žmones kitoje šviesoje, tobulėjimas profesijoje, įtaka vadovavimo stiliui ir kompetencijai, kuriu savo profesinį tinklą, nusiteikimas darbui, apsiėjimas su kolegomis. Jei vyrai tampa mentoriais, tai jiems galimybė daugiau suprasti apie moteris ir jų darbo problemas, barjerus, su kuriais jos susiduria.

Vyrai mentoriai, kurių globotinės yra moterys, išmoksta vertint kolegas, kaip lygiavertes partneres. Visi lengviau užmezga kontaktą su jaunesniais, mentorystė - galimybė reflektuoti savo tapsmą, įgyti daugiau užtikrintumo elgiantis su kolegomis, didesnis atvirumas kitokiai nuomonei, vadovavimo stilius pagerėja, gali geriau pažinti bendradarbių sugebėjimus ir juos pritaikyti, išmoksta perduoti žinias.

Nauda organizacijai:

Darbuotojas ar savanoris tampa sąmoningesnis, galintis apginti ir atstovauti savo nuomonę, sprendimą, geriau kalbėti prieš grupę, galintis įvertinti savo geras ir silpnas puses, dirba labiau motyvuotai, todėl tai didelis laimėjimas organizacijai.

Mentorystė tai galimybė motyvuoti bendradarbius, ir pritaikyti žmogišką potencialą, pagerinti komunikaciją tarp skirtingų hierarchinių lygių ir generacijų, didėja identifikacija su organizacija, darbas efektyvesnis (Hoffman-Lun, Schonfeld, 1999, p. 82).

Apibendrinant galima teigti, kad apčiuopiamais mentorystės rezultatais gali džiaugtis joje tiesiogiai dalyvaujantys globotinis ir mentorius – paskatinamas jų asmenybės brendimas, sustiprėja pasitikėjimas savo jėgomis, prasiplečia abiejų matymo ir supratimo horizontai, auga savarankiškumas. O netiesiogiai iš to praturtėja organizacija, kurios darbuotojai tampa sąmoningesni ir aktyvesni darbinėje veikloje.

Kompetencijos, reikalingos mentoriui

Aprašius mentoriaus vaidmenį, svarbu pasitikslinti, kokių kompetencijų jam reikia turėti. Optimalus mentorius turi turėti patirties, atsidavimo ir pakankamai laiko teikti pagalbą kitam. Dažniausiai minima efektyvaus mentoriaus charakteristika yra noras ugdyti kitą asmenį (Freedman, Jaffe, 1993; Shaughnessy, Neely, 1991, 23). Jei nėra atvirumo, noro ir užsidegimo iš mentoriaus pusės, tada procesas niekada nepajudės.

Remiantis K. Döring sukurtu švietėjų/trenerių/docentų kompetencijos modeliu (Döring 2001, p. 118) šioje vietoje bus pateiktos *idealiai* mentoriui reikalingos kompetencijos. Visų šių kompetencijų jis gali tikėtis įgyti mentorystės metu.

Iš K. Döring išskirtų kompetencijų mums ypatingai svarbios šios (kai kurios pailiustruotos kitų autorių mintimis):

1. Socialinė kompetencija:

- a. *socio-emocinis jautrumas, žinios ir įgūdžiai*: gebėjimas parodyti globotiniams pritarimą ir priėmimą; užtikrinti konfidencialumą ir saugumą;
- b. *konfliktų ir problemų sprendimo kompetencija*: įgūdis identifikuoti ir padėti spręsti dalyvių problemas; išlikti ramiu aštrioje situacijoje;
- c. *Sugebėjimas bendradarbiavimui ir partnerystei*;
- d. *Vadovavimo žinios ir vadovavimo kompetencija*;

2. Asmeninė kompetencija (asmenybė, spinduliavimas ir t.t.)

- a. *Autentiškumas ir charizma*: *jausmus sau leisti ir juos išreikšti* – jausmai labai įtakoja mūsų elgesį, reikia sugebėti pažinti emocijas ir parodyti įsijautimą;
- b. *Intelektinis gyvybingumas ir įvairiapusiškumas*;
- c. *Dvasinė energija ir žvalumas*: *Entuziazmas* dalykui ir galėjimas tuo sudominti kitus;
- d. *Humoras*;

3. Dalykinė kompetencija:

- a. *Platus bendras išprusimas*;
- b. *Dalykinės žinios*;
- c. *Sugebėjimas reflektuoti*;

4. Didaktinė kompetencija:

- a. *Struktūravimas kaip mokymosi eigos planavimas*;

- b. Didaktinis repertuaras ir mokymosi technikos: *lankstumas* atsakant į besikeičiančius globotinių *poreikius* (plg. 18, 19p.), mokymo ir *bendravimo stilius, kuris paskatintų ir naudotų dalyvių idėjas* ir įgūdžius;
- c. Komunikaciniai sugebėjimai: *aktyvus klausymas* – reikia parodyti susidomėjimą ir pasiruošimą klausyti, *teikti atgalinį ryšį ir jį gauti*. Reikia pasverti ir suteikti konstruktyvų atgalinį ryšį, o taip pat padrašinti globotinį įvertintį jį patį. *Parafravimas* – savais žodžiais išreikšti kito mintis, tuo parodant, kad atidžiai klausosi ir supranta. *Leisti išsikalbėti* – paskatinti laisvai apie problemas, jausmus ir idėjas pasakoti. *Būti pajėgiu mesti iššūkį* – kad globotinis galėtų suprasti savo elgesį, suprasti būtinybę keistis (Brown, 2001, 6). *Tyla* – ją pakelti būna sunku. Reikia atsispirti pagundai nuraukti tylą – tai gali sutrukdyti globotiniui išreikšti savo jausmus. (Whittaker, Cartwright, 1998, p.11-12)

Mentoriaus savęs pažinimo svarba

Vieni gali suprasti mentorystę kaip mokymą ir mato savo užduotį kaip paėmimą už rankos ir pasiūlymą sprendimo galimybių, kitiems *svarbus apsisprendimas*, jie stengiasi kitame pažadinti iniciatyvą. Norint sąmoningai atlikti savo darbą mentoriuje turi atsirasti, susiformuoti *sąmoningas savo veiksmų supratimas ir reflektavimas*. Nes tikslas yra ne kad globotinis imtų kopijuoti mentoriaus elgesį, o tai gali atsitikti, jei pastarieji nereflektavę perduoda savo patirtį. Mentorai turi būti paskatinami kritiškai reflektuoti savo tapsmą ir kartu su globotiniu atrasti jiems tinkančius problemų sprendimų strategijas. (Hoffman-Lun I, Schonfeld, 1999, p.11)

Mentorius turi nuolat save stebėti ir pažinti ir galėti reflektuoti savo elgesio pasekmes dalyviams ir procesui. Jis turi būti pajėgus įsitraukti, ir tuo pat metu išlaikyti tam tikrą distanciją (Turėti “malūnsparnio žvilgsnį”!). Turi būti atviras žmonėms, nors pradžioje jie ir neatrodo simpatiški. Turi nuolat kontaktuoti su dalyviais, nors ir ne visada yra geros nuotaikos. Turi susikauti, nors yra pavargęs. Turi suprasti, kad kartais gali išsaukti dalyvių pyktį, kuris iš tikro nebuvo ketintas jo atžvilgiu. Mentorius gali būti galimybė kitiems išsiaiškinti delikačias temas ar bendras baimes ir turi su tuo apsieiti, kai tai iškyla. Tai yra kompleksinė užduotis, ji reikalauja savimonės, nuolatinio tobulinimosi ir įvairių žinių apie šį darbą. (18, p. 18)

Todėl jis ***turi išlikti*** žingeidus naujovėms ir nuolat tobulinti savo veiklą.

Suartėdamas su jaunu žmogumi esi galimybėje tapti jam modeliu – idealu, nes šias laikais trūksta pozityvių pavyzdžių. Jie savaime ima sekti tuo, kas kažką gyvenime jau pasiekė. Tai atsakinga veikla, galinti įtakoti jaunų žmonių gyvenimą (Brown, 2000, 6).

Apibendrinant šį skirsnį apie mentoriaus veiklą, vaidmenis ir kompetencijas, galima teigti, kad:

- Mentorius turi ne tik laukti kol globotinis pats pas jį ateis, bet būti nuolat matomas žmonėms, eiti pas juos ir būti su jais.
- Prieš pradėdant mentoriauti svarbu išsiaiškinti savo vaidmenis elgesy su kitais ir tinkamiausią laikyseną, atsižvelgiant į savo nuostatas ir temperamentą.
- Mentoriaus vaidmuo ugdymo procese skiriasi nuo mokytojo minimaliu kišimusi į procesą ir maksimaliu pasidalinimu atsakomybe. Šiame procese labiau akcentuojamas procesas, o ne rezultatas.
- Mentoriaus vaidmenys: modelis-pavyzdys, padrašintojas, patarėjas, treneris, tarpininkas.
- Mentorius turi turėti socialinių, asmeninių, dalykinių ir didaktinių kompetencijų.
- Norint kitame skatinti sąmoningumą, mentorius pats turi mokytis sąmoningo savo veiksmų supratimo ir reflektavimo.

Mentorystės rezultatai:

Motyvacija žmogui pakyla, kai jis gali su kuo nors aptarti savo problemas, išsikalbėti. Gaila, kad taip mažai vertinamas savarankiškumo atsiradimas, nors tai ir yra didžiausias mokymosi tikslas, antraip tai signalizuoja apie pavojų, kad globotiniai tampa ilgam laikui priklausomi nuo mentorių, o to reikėtų vengti, nes tai iškreipia mentorystės esmę.

Nauda globotiniui:

- 1) padidėja motyvacija dirbti, mokytis – 66,67%
- 2) atsiranda įgūdžių, kaip susidoroti su situacija, spręsti išskylančias problemas – 60%
- 3) prasiplečia supratimo horizontai ir patirtis – 60%
- 4) padidėja pasitikėjimas savim – 56,67%
- 5) atsiranda realių tikslų – 46,67%
- 6) padidėja savęs vertinimas – 43,33%
- 7) atsiranda savarankiškumas – 33,33%
- 8) atrandamos naujos potencijos - 20%

Nauda mentoriui:

Dauguma mentorių iškėlė **patirties reflektavimo** naudą, kurią gauna per mentorystę. Tai džiuginantis reiškinys, kad mentorystė sudaro tokią galimybę ir geriausias įrodymas, kad mentoriai patys *nori mokytis iš savo patirties*, gali pasidaryti reikiamas išvadas. Visi rezultatai:

- 1) mokymasis reflektuoti savo patirtį – 66,67%

- 2) vystomi bendravimo įgūdžiai – 63,33%
- 3) asmeninis tobulėjimas – 56,66%
- 4) atsiranda pasitenkinimo jausmas dėl galimybės prisidėti prie bendruomenės augimo – 53,33%
- 5) galimybė pamatyti žmones kitoje šviesoje - 53,33%
- 6) mokymasis išgirsti kitokią nuomonę - 53,33%
- 7) tobulėjimas profesinėje veikloje – 33,33%