

## Evalvacija mentorstva v izobraževanju starejših odraslih

Monika Govekar-Okoliš,<sup>1</sup> Renata Kranjčec<sup>2</sup>

### Povzetek

Prispevek opisuje značilnosti evalvacije mentorstva starejšim odraslim. Mentorstvo starejšim odraslim se razlikuje od drugih mentorskih odnosov v tem, da stopajo v mentorstvo starejše odrasle osebe, ki imajo že znanja in izkušnje, ki jih lahko povežejo z določenim izobraževanjem znotraj mentorskega procesa. Mentorstvo starejšim odraslim je kot diaden odnos med mentorjem in mentorirancem za vsako starejšo odraslo osebo enkrat in neponovljiv. Je proces, ki je sestavljen iz načrtovanja, izvedbe in evalvacije. V besedilu so opisane značilnosti in vrste evalvacije mentorstva starejšim odraslim. Ker je mentorstvo starejšim odraslim manj raziskano, zlasti ko gre za evalvacijo mentorstva starejšim odraslim, je glavni namen kvalitativne raziskave ugotoviti subjekte evalvacije mentorstva. Ugotovitve raziskave prinašajo nove vpoglede v to, kako starejši odrasli ocenjujejo mentorstvo, koga ali kaj evalvirajo v mentorstvu ter kako in na kakšen način.

**Ključne besede:** mentorstvo, starejši odrasli, evalvacija, vrste evalvacije v mentorstvu, subjekti evalvacije mentorstva

### Mentoring Evaluation in the Education of Older Adults - Abstract

The article describes the characteristics of mentoring evaluation in older adults. Mentoring older adults differs from other mentoring relationships in that it involves older adults who already possess knowledge and experience that they can connect with the education taking place within the mentoring process. For older adults, mentorship is like a dyadic relationship between a mentor and a mentee, unique and unrepeatably. It is a process that consists of planning, implementation and evaluation. We will learn about the characteristics and types of evaluation in mentorship for older adults. Since mentoring has been less explored in older adults, especially when it comes to mentoring evaluation, the main purpose of the qualitative research is to identify the subjects of the evaluation. The findings yield new insights into how older adults evaluate mentoring, who or what they are evaluating, how and in what way.

**Keywords:** mentoring, older adults, evaluation, types of mentoring evaluation, subjects of mentoring evaluation

1 Izr. prof. dr. Monika Govekar-Okoliš, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani

2 Dr. Renata Kranjčec, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani

## Uvod

Pomen mentorstva se je skozi zgodovino razvijal in spreminjal. Čeprav ima mentorstvo že dolgo tradicijo, so se nekatere značilnosti mentorstva ohranile. Mentorstvo je tudi danes povezano z dialogom, razvijanjem posameznika, njegovega samozavedanja, kritičnosti in z vodenjem osebe v lastno kariero ali druge poti. Sodobna družba postavlja v ospredje posameznika, njegovo znanje, zamisli in ideje, zato zahteva, da se človek neprestano izobražuje, da lahko preživi, se razvija in odkriva nove razsežnosti svoje osebnosti (Govekar-Okoliš in Ličen, 2008, str. 23). Kot zapiše Krajnc (2012), v sodobni informacijski družbi prihaja vedno bolj v ospredje posameznik, njegovo samostojno izobraževanje, saj današnja družba terja posameznika, ki je samoiniciativen, ustvarjalen in sposoben stalnega osebnega napredovanja ter sprejemanja družbenih novosti.

Ko želimo mentorstvo definirati, naletimo na različne opredelitve in spoznamo, da gre v grobem za odnos sodelovanja med bolj in manj izkušeno osebo, ko izkušenejša oseba uči, svetuje, pomaga z znanjem in izkušnjami manj izkušeni osebi. V literaturi najdemo več opredelitev, kdo je mentor, kakšen je ter kaj je mentorski odnos. Mentor je vodnik, učitelj, vzgojitelj, moder in dobromisleč svetovalec, oseba, ki z nasveti in pojasnili usmerja ter vodi neizkušenega posameznika (Govekar-Okoliš, 2011; Yukl, 2013; Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016; Johnson, 2016). Mentor mentorirancu skrajša pot do cilja in nadomešča nekatere njegove manjkajoče lastnosti (Krajnc, 2012). Megginson, Clutterbuck, Garvey, Stokes in Garrett-Harris (2006) vidijo mentorja kot strokovno osebo, ki ima modrost in znanje, mentorstvo pa kot zunanjo pomoč mentorja mentorirancu. »Mentorstvo je načrtna pot, proces vodenja, svetovanja, vzajemni dinamičen in diadni odnos med mentorjem in posameznikom. Gre za usmerjanje posameznika z nasveti in pojasnili, v katerem ga mentor vodi, vzgaja, izobražuje, mu svetuje in razvija vedoželjnost ter ga vodi po poti do zastavljenih ciljev« (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016, str. 46). Pri mentorstvu je pomembno, da posameznik v mentorskem odnosu razvija in gradi svojo osebnost, pridobi nova znanja in izkušnje, s tem pa razvija identiteto ter dosega osebne cilje – npr. pri razvoju kariere ali pa v drugih okoljih. Vsako mentorstvo – ki izhaja iz posameznika, njegovih potreb, želja, interesov, obstoječih izkušenj in znanj v procesu diadnega sodelovanja ter odpira pri mentorirancu nove, neodkrte značilnosti osebnosti in osnove za posameznikovo nadaljno rast ter razvoj – je učinkovito mentorstvo (prav tam). Strnemo lahko, da je mentorstvo edinstven odnos med mentorjem in mentorirancem – učno partnerstvo. V tem odnosu gre za podporo mentorja mentorirancu, vzajemnost in sodelovanje (Yukl, 2013; D'Abreu Denny, 2016; Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016; Govekar-Okoliš, 2018).

Mentorstvo je, kot zapiše Krajnc (2012), danes zelo pogosta oblika izobraževanja. Da je uspešno, so potrebni ustrezni pogoji, med katere prištevamo, da se morata mentor in mentoriranec karakternostno ujemati, da med njima obstaja zaupanje, mentor verjame v

mentorirančeve sposobnosti ter mora biti prepričan v uspešnost učenja. Mentorstvo je torej proces skupnega odkrivanja in učenja.

## Mentorstvo za starejše odrasle

Mentorstvo je še posebej pomembno na področju izobraževanja starejših odraslih. Za mentorje se izobražujejo tisti starejši odrasli, ki jih tematika zanima. Razlogi za to so lahko različni. Morda zato, ker v življenju niso imeli priložnosti za mentoriranje ali pa so že bili mentorji in ker delujejo kot mentorji v sodelovanju z različnimi institucijami, na primer z Univerzo za tretje življenjsko obdobje ali v okviru določenega društva idr. Menimo, da so prav starejši odrasli lahko dobri mentorji, saj imajo veliko znanja in izkušenj, poleg tega pa veliko motivacije za učenje in pomoč drugim. Zavedajo se pomena mentorstva oz. jim to veliko pomeni, saj pri tem ne napreduje le njihov mentoriranec, temveč tudi oni sami kot mentorji. Večina mentorjev z drugih področij dela in izobraževanja odraslih – kot kaže raziskava (Govekar-Okoliš in Kranjčec, 2016) – ocenjuje, da je mentorstvo organiziran in skrbno načrtovan proces. Menijo, da gre za profesionalen, zaupen, spoštljiv odnos, v katerem mentor prenaša na mentoriranca svoje znanje, kompetence, izkušnje, veščine, pa tudi prepričanja in vrednote. Mentorstvo je v izobraževanju starejših odraslih pomembno tudi za dejavno staranje.

Mentorstvo starejšim odraslim se razlikuje od drugih mentorskih odnosov, saj imajo starejši odrasli že določena znanja in izkušnje ter veliko svojih idej in motivov za izobraževanje. Poseben diadni odnos se kaže med mentorjem in mentorirancem, če sta obe osebi starejši. Menimo, da je trdnost njunega odnosa sodelovanja odvisna od njunih vlog – to je od vloge mentoriranca in mentorja ter osebne rasti v posamezni vlogi. Mentor mora skrbeti za ustrezno klimo, še posebej, ko gre za skupinsko interakcijo. Mentor se namreč pojavlja v izobraževanju starejših odraslih v odnosu s posameznikom in v skupinskih odnosih. Med njimi pa se razvijajo različne vezi in odnosi, zlasti medsebojna pomoč in kolegialnost.

Mentorstvo starejšim odraslim je proces, ki je sestavljen iz načrtovanja, izvedbe in evalvacije. Oblikovanje in organizacija mentorstva zahtevata določen čas, pripravo in delo mentorja, ki upošteva posameznikove osebne značilnosti, potrebe in že obstoječa znanja, saj na tej osnovi lažje sestavi načrt mentorstva in cilje. Od načrtovanja mentorstva je odvisna izpeljava, od obeh pa evalvacija mentorstva.

## Pomen evalvacije mentorstva starejšim odraslim

Pojem evalvacije se danes uporablja na različnih strokovnih področjih, tudi na področju izobraževanja ter usposabljanja starejših odraslih (Crowe, 2013; Archibald, Neubauer in Brookfield, 2018). Čeprav različni avtorji pojem evalvacije različno opredeljujejo, najdemo pri njih tudi nekatere skupne značilnosti. Večina avtorjev (Coursini, 2002; Možina

2003, MacBeath idr., 2003; Ferjan, 2005) enači pojem evalvacije z ovrednotenjem in ocenjevanjem. Evalvacijo razumejo kot vrednostne sodbe ali kot orodje za ugotavljanje odlik in šibkosti z namenom izboljšanja (Mulej, 2007; Navotnik, 2010). Carruthers (2009) pravi, da je namen evalvacije odgovoriti si na vprašanja, kot so: kakšni so rezultati, kakšne rezultate smo pričakovali, kako se oboji med seboj skladajo in če se ne, zakaj ne.

V današnjem času je evalvacija v izobraževanju starejših odraslih povezana s konceptom vseživljenjskega učenja, ki v ospredje postavi pomen kakovosti celotnega izobraževalnega procesa. Pomembne so evalvacije izobraževalnih institucij, izobraževalnih programov, učnih predmetov in tudi evalvacije mentorstva v izobraževanju starejših odraslih.

Evalvacija mentorstva za starejše odrasle pomeni ugotavljanje uspešnosti in učinkovitosti usposabljanja, izobraževanja starejših odraslih mentorirancev v določeni instituciji, društvu, študijskem krožku idr. Namen evalvacije je odkrivati in popravljati raznovrstne šibkosti, napake – in sicer sproti ter na koncu mentorstva –, spremljati mentorirancevo delo, delo mentorja in delovanje društva ali institucije, kjer poteka mentorstvo. Z evalvacijo ugotavljamo, do kolikšne mere in na kakšen način smo dosegli zastavljene cilje izobraževanja. Spremljamo pridobljeno znanje ter povezanost tega z že obstoječimi znanji, spremljamo tudi pridobljene izkušnje in osebnostni razvoj. Poleg tega ugotavljamo kakovost celotnega procesa mentorstva, posebej njihove odnose sodelovanja ter doseganja skupno zastavljenih ciljev mentorstva. Glavni namen evalvacije mentorstva v izobraževanju starejših odraslih je, da ugotovimo učinkovitost izobraževanja. Na osnovi tega lahko bolj kakovostno načrtujemo in izpeljemo nadaljnja mentorstva starejšim odraslim v različnih institucijah in društvih.

### *Značilnosti in vrste evalvacije*

V mentorstvu starejšim odraslim potekajo sprotne in končne evalvacije ter samoevalvacija. Razlikujejo se po časovni dimenziji, saj se sprotne evalvacije izvaja sproti v procesu mentorstva, končna evalvacija se izvaja, ko se zaključi mentorstvo starejšim odraslim. Samoevalvacija pa lahko poteka tako sproti kot na koncu procesa mentorstva.

Sprotne evalvacije mentorstva je ena bolj pomembnih (Conway v Abermann, 2015), saj mentorju in mentorirancem omogoča sprotne prilagajanje ter kakovostno izboljševanje izobraževanja in učenja. Sprotne evalvacije poteka na osnovi povratnih informacij mentorirancev. Na tak način se pridobivajo informacije o uspešnosti in ustreznosti vseh vpletenih v mentorski proces. Ključna pri tem je komunikacija, in sicer predvsem to, kako mentor mentorirancu posreduje povratno informacijo. Mentor mora mentorirancu posredovati tako pozitivne kot negativne informacije o njegovem delu, učenju in izobraževanju v procesu mentorstva. Mentor mora za starejše odrasle vsako povratno informacijo prilagoditi; in sicer jo mora prilagoditi posamezniku ali skupini, zmožnostim razumevanja in možnostim spreminjanja (Brajša v Govekar–Okoliš in Kranjčec, 2016). Upoštevati je potrebno značilnosti starejših odraslih (bodisi neka znanja in izkušnje

bodisi omejitve, kot npr. slabši sluh in vid). Pri sprotni evalvaciji naj mentor pridobi tudi mnenje o sebi, tako da mentorirancu daje možnost za odprt in odkrit pogovor, ter naj skrbi za sprotno odprto komunikacijo in reševanje nesporazumov. Mentor poskuša čim bolj objektivno presoditi, ali je povedano utemeljeno in ali bo na osnovi tega kaj spremenil pri sebi.

Končna evalvacija mentorstva je zadnji del mentorskega procesa, ko zbiramo podatke o kakovosti mentorskega procesa. Posebej se zbirajo dosežki izobraževanja. Pomembni sta refleksija mentoriranca in mentorja. Z evalvacijo želimo ugotoviti pomanjkljivosti ter s pridobljenimi informacijami izboljšati izobraževanje.

Mentorstvo starejšim odraslim lahko evalviramo z različnih vidikov:

- Ugotavljamo doseganje učnih ciljev:  
Starejša odrasla oseba kot mentoriranec opravi določeno dejavnost po navodilih mentorja, mentor pa evalvira pridobljeno znanje glede na cilje.
- Ugotavljamo doseganje kompetenc:  
Posameznik v procesu mentorstva razvije različne zmožnosti: poveže teoretična znanja z izkušnjami; spremlja in vrednoti dejavnosti iz vsebinskega, organizacijskega in institucionalnega vidika; razvije znanja za načrtovanje, vodenje, izvajanje in vrednotenje mentorstva; kadar gre za skupinsko mentorstvo, razvije zmožnosti za sodelovanje z drugimi starejšimi odraslimi v društvu ali instituciji; razvije zmožnosti za spodbujanje lastnega osebnega razvoja prek učenja in izobraževanja; kritično opazuje in vrednoti proces izobraževanja znotraj mentorstva (samoevalvacija) v določeni instituciji, društvu, študijskem krožku (prirejeno po Govekar-Okoliš in Kranjčec 2016, str. 118).
- Ugotavljamo doseganje kakovosti mentorstva:  
Kakovost mentorstva starejšim odraslim se ugotavlja tam, kjer mentorstvo poteka. Mentor s pomočjo evalvacije pridobi povratno informacijo o sebi, mentorirancih in skupnem doseganju ciljev ter o drugih dejavnikih, ki so posredno vplivali na proces izvedbe mentorstva v instituciji (npr. ustreznost prostora, učnih sredstev, drugega materiala in gradiv, ki so ga starejši odrasli potrebovali in uporabili v mentorstvu). Za ta namen mentorji uporabijo individualne anketne vprašalnike ali oblikujejo v skupini starejših odraslih mentorirancev skupno evalvacijo – npr. s pogovorom ali diskusijo.

### *Samoevalvacija v procesu mentorstva*

Lahko poteka sproti, večinoma pa poteka na koncu mentorstva. Samoevalvacijo povezujemo s posameznikom, bodisi mentorjem ali mentoriranci bodisi s skupino. Lahko pa samoevalvacija poteka tudi na ravni celotne institucije. V našem primeru bomo izpostavili pomen samoevalvacije na ravni posameznika.

Glavni namen samoevalvacije je ugotavljanje uspešnosti lastnega delovanja v preteklosti, da bi ovrednotili obstoječe stanje in naredili kakovosten načrt za prihodnost (Rogers, 2002; Easley in Mitchell, 2007; Navotnik, 2010; Velikonja, Svetina in Možina,

2012). Rogers (2002) omenja, da je samoevalvacija proces presoje, saj izboljšuje ravnanje v izobraževanju, kjer smo pozorni na kakovost, odnos in učinkovitost. Samoevalvacija pomaga načrtovati nove strategije, izbirati in določati prednosti. Posameznik s pomočjo samoevalvacije določi svoja pričakovanja, zelene dosežke in opredeli, kaj bo za doseganje dosežkov tudi naredil.

V mentorstvu za starejše odrasle samoevalvacijo mentorirancev ponavadi spodbuja mentor. S tem udeležence spodbuja k aktivnosti v samem procesu mentorstva in tudi na koncu, ko se mentorstvo zaključi. Učinkovitost mentorja pri navajanju mentorirancev na samoevalvacijo je še toliko večja, če mentor samoevalvira tudi sebe in s tem mentorirancem pokaže, kako pomembna je samoevalvacija. Eden od načinov, kako lahko mentor približa samoevalvacijo, je spodbujanje vsakega mentoriranca k dajanju povratne informacije o delu in učenju. Če imajo mentoriranci možnost izpolnjevanja evalvacijskega vprašalnika skozi celoten proces mentorstva, pa bo mentor s tem pokazal, da izboljševanje ni enkratno dejanje, temveč je kontinuiran proces (Self-Evaluation 2018). Obstajajo pa tudi drugi načini spodbujanja samoevalvacije pri mentorirancih. Za samoevalvacijo se lahko uporabljajo različni instrumenti (na primer portfolio, vprašalniki pridobljenega znanja, ocenjevalne lestvice, introspekcija z opazovanjem in spraševanjem, SWOT analiza).

## Metodologija

Empirična raziskava je potekala v okviru usposabljanja mentorjev na Slovenski univerzi za tretje življenjsko obdobje leta 2013.

Glavni cilj raziskave je ugotoviti, kako udeleženci – to je mentorji v izobraževanju starejših – v izobraževanju mentorjev evalvirajo mentorstvo. Ugotoviti želimo mnenja mentorjev, kdo je subjekt evalvacije mentorstva oz. kdo evalvira mentorstvo, koga ali kaj mentorji evalvirajo v mentorskem procesu ter kako in na kakšen način evalvirajo mentorstvo.

Raziskava je bila izvedena v skladu z načeli kvalitativnega raziskovanja. Analizirali smo mnenja mentorjev v izobraževanju starejših odraslih o evalvaciji mentorstva, zlasti glede subjektov evalvacije. V raziskavi je sodelovalo 41 mentorjev z izkušnjami s skupinskim mentorstvom v izobraževanju starejših odraslih. Sodelujoči v raziskavi so bili udeleženci usposabljanja mentorjev na Univerzi za tretje življenjsko obdobje, ki je potekalo na Ljudski univerzi Velenje (februarja 2013) in na Ljudski univerzi Ajdovščina (aprila 2013) znotraj projekta Usposabljanje mentorjev za izobraževanje v parih in e-mentorstvo. Projekt je vodilo Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje, sedanja Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje. Vir podatkov je bila analiza vprašalnikov – delovnih listov, ki so jih udeleženci izpolnjevali na usposabljanju za mentorje po manjših skupinah (praviloma trije do štirje v skupini). Analizirali smo delovne liste vseh 11 skupin.

Mentorji, ki so se udeležili usposabljanja mentorjev v Velenju in Ajdovščini, so odgovarjali na naslednja vprašanja na delovnih listih med usposabljanjem: kdo evalvira mentorstvo starejšim odraslim, koga ali kaj se evalvira v mentorstvu starejšim odraslim, kako oz. na kakšen način se evalvira mentorstvo starejšim odraslim.

Podatke, pridobljene iz zapisov, smo analizirali kvalitativno (Marshall in Rossman, 2006) po omenjenem usposabljanju. Odgovori, pridobljeni iz delovnih listov po skupinah, so bili prepisani in so predstavljeni v opisni obliki ter v tabelah. Uporabili smo običajno analizo vsebine, vendar brez kodiranja. Pri opisu odgovorov je na kratko podan povzetek vseh glavnih ugotovitev mentorjev po skupinah.

## Rezultati in interpretacija

### *Kdo evalvira mentorstvo starejšim odraslim?*

Mentorji so izpostavili 4 temeljne subjekte evalvacije: mentor,<sup>3</sup> starejši odrasli mentoriranci,<sup>4</sup> organizator mentorstva in financer mentorstva.

Tabela 1: Mnenja mentorjev o tem, kdo so subjekti evalvacije mentorstva

Odgovori mentorjev o tem, kdo evalvira mentorstvo	Število skupin
Mentor	11
Mentoriranci	10
Organizator mentorstva starejšim odraslim	2
Financer mentorstva	1

Vse skupine (11 skupin) so mnenja, da mentor evalvira mentorstvo. Iz tega lahko sklepamo, da je mentor po mnenju udeležениh v raziskavi najpomembnejši subjekt evalvacije. Veliko skupin mentorjev (10 skupin) meni, da so subjekti evalvacije mentoriranci. Sledi mnenje dveh skupin mentorjev, ki so kot subjekt evalvacije izpostavili organizatorja mentorstva starejšim odraslim. Le ena skupina mentorjev je menila, da je subjekt evalvacije tudi financer mentorstva.

Subjekti evalvacije v mentorstvu starejšim odraslim se po mnenju sodelujočih prepletajo. To pomeni, da mentor evalvira mentorirance, sebe, organizatorja mentorstva in financerja. Mentoriranci evalvirajo mentorja, sebe, organizatorja in financerja mentorstva. Organizator mentorstva starejšim odraslim evalvira mentorja, mentorirance, svojo organizacijo mentorstva in financerja. Prav tako pa tudi financer mentorstva evalvira organizatorja, mentorirance in mentorja.

3 Večina sodelujočih v raziskavi je bila starejših, vendar nimamo natančnih podatkov o njihovi starosti.

4 Izraz mentoriranci se nanaša na starejše odrasle, vključene v programe Slovenske univerze za tretje življenjsko obdobje.

*Koga ali kaj se evalvira v mentorstvu starejšim odraslim?*

Tabela 2: Mnenja mentorjev o tem, koga ali kaj se evalvira

Odgovori mentorjev o tem, koga ali kaj se evalvira	Število skupin
Mentorirance	11
Sebe kot mentorja	3
Napredek skupine	1
Proces mentorstva	2

Mnenja mentorjev o tem, koga ali kaj se evalvira, so različna. Udeleženci so v največjem številu (11 skupin) odgovorili, da se evalvira mentorirance. Na drugem mestu (3 skupine) so odgovori, kjer menijo, da evalvirajo sebe kot mentorje, na tretjem mestu (2 skupini) evalvirajo proces mentorstva in nazadnje napredek skupine (1 skupina).

*Kaj se evalvira v mentorstvu starejšim odraslim?*

Tabela 3: Mnenja mentorjev o tem, kaj se evalvira

Odgovori mentorjev o tem, kaj se evalvira	Število skupin
Uspešnost, izdelek, doseganje ciljev, napredek, usvojeno znanje mentoriranca oz. skupine	11
Vsebine in uporabnost znanja	2
Uspešnost podajanja znanja, pozornost in vzdušje	1
Osebno rast in vložek mentorirancev	1
Pričakovanja, lastnosti oz. zmožnosti	1
Zanimanje	2
Značaj	3
Metode dela, razumevanje	2
Poslušanje, odziv, prisotnost, sodelovanje, odnose, dinamiko in zadovoljstvo mentorirancev	7

Pridobili smo 9 različnih odgovorov mentorjev o tem, kaj se evalvira. Vsi mentorji menijo (11 skupin), da se v mentorstvu starejšim odraslim evalvira uspešnost, izdelek, doseganje ciljev, napredek, usvojeno znanje mentoriranca oz. skupine. Sledi odgovor (7 skupin) mentorjev, da se evalvira poslušanje, odziv, prisotnost, sodelovanje, odnose, dinamiko in zadovoljstvo mentorirancev. Najmanj odgovorov pa je bilo (trikrat po 1 skupina), da se evalvira uspešnost podajanja znanja, pozornost in vzdušje, drugo osebno rast in vložek mentorirancev ter pričakovanja, lastnosti oz. zmožnosti mentorirancev.



### *Kako in na kakšen način se evalvira mentorstvo starejšim odraslim?*

Tabela 4: Mnenja mentorjev o tem, kako oz. na kakšen način se evalvira

Odgovori mentorjev o tem, kako oz. na kakšen način se evalvira	Število skupin
Mentor verbalno	1
Pisno	6
Ustno, diskusija, individualni in skupinski pogovori	5
Z oceno, testom, povratno informacijo	2
Kvaliteto s pohvalo, nagrado	2
Z opazovanjem mentorirancev (o tem si dela mentor beležke) in v pogovorih z njimi	4
Anketa oz. vprašalnik za mentorirance in njihove ocene o podani temi	6
Supervizija s samokritičnostjo, samoevalvacija	3

Odgovori mentorjev o tem, kako oz. na kakšen način se evalvira, so bili zelo različni. Zbrali smo 8 različnih odgovorov, med katerimi je v največjem številu odgovorov (6 skupin) mnenje, da se evalvira pisno in z anketo oz. vprašalnikom za mentorirance. Pisno se zbere mnenja in ocene mentorirancev o podani temi. Na drugem mestu (5 skupin) je ustna evalvacija z diskusijo ter individualnimi in skupinskimi pogovori. Sledi mnenje mentorjev (4 skupine), da evalvirajo z opazovanjem mentorirancev, kar si beležijo, in s pogovorom. Mentorji uporabljajo tudi supervizijo in samoevalvacijo (3 skupine). Zanimivo je tudi spoznanje, da mentorji (2 skupini) izvajajo evalvacijo z ocenjevanjem, s testom, povratno informacijo. Poslužujejo se oblik evalvacije, ki so prisotne tudi v formalnem izobraževanju. Prav tako pa skrbijo za evalvacijo s pohvalo in nagrado.

Kot ključne ugotovitve raziskave se kažejo naslednje:

- sodelujoči mentorji so identificirali štiri temeljne subjekte evalvacije (mentorja, mentorirance, organizatorja in financerja). Vsi ti subjekti evalvacije se med seboj vrednotijo in so med seboj povezani.
- Na vprašanje, koga se evalvira, so mentorji v največjem številu odgovorili, da se evalvira mentorirance, nato evalvirajo sebe kot mentorje, potem celoten proces mentorstva in nazadnje napredek skupine.
- Na vprašanje, kaj se evalvira v mentorstvu starejšim odraslim, večina mentorjev odgovarja, da se evalvira uspešnost, izdelek, doseganje ciljev, napredek, usvojeno znanje mentoriranca oz. skupine v celoti. Pozorni pa so tudi, da se evalvira poslušanje, odziv, prisotnost, sodelovanje, odnose, dinamiko in zadovoljstvo mentorirancev.
- Na vprašanje, kako in na kakšen način se evalvira mentorstvo starejšim odraslim, so mentorji podali osem različnih odgovorov, med katerimi izstopa odgovor, da se evalvira pisno in z anketo oz. vprašalnikom za mentorirance in njihove ocene o podani temi, sledi ustna evalvacija (npr. diskusija, individualni ali skupinski

pogovori). Evalvira se še z opazovanjem, supervizijo in samorefleksijo. Uporabljajo pa tudi oblike evalvacije, ki so bolj značilne za formalno izobraževanje odraslih (npr. z oceno in testom), ter povratno informacijo z upoštevanjem pohvale in nagrade mentorirancu.

Izkazalo se je, da so sodelujoči mentorji v izobraževanju starejših odraslih kot vodje usmerjeni tako v doseganje ciljev kot tudi v vzdrževanje dobrih odnosov v skupini. Posebej se zavedajo tudi pomena samoevalvacije svojega mentorskega dela.

## Zaključek

V raziskavi smo ugotovili, da mentorjem evalvacija mentorstva pomeni spremljanje uspešnosti ter učinkovitosti usposabljanja in izobraževanja na različne načine. S sprotno evalvacijo pridobimo na učinkovitosti mentorstva in prepoznamo pomanjkljivosti. Na osnovi tega v prihodnje bolj kakovostno načrtujemo in izpeljemo nadaljnja mentorstva starejšim odraslim. Ker se starejši odrasli izobražujejo na različnih področjih, iščejo znanje o specifičnih življenjskih temah, potrebujejo tudi specifično usposobljene mentorje. Mentorji za izobraževanje starejših se usposabljaajo v različnih programih z namenom, da bodo v svojem delovanju lahko dobri mentorji drugim osebam in skupinam.

V mentorstvu starejšim odraslim je evalvacija (sprotna, končna in samoevalvacija) pokazatelj uspešnosti mentorstva, ki je v veliki meri odvisna predvsem od mentorskega odnosa, sodelovanja, zaupanja in spoštovanja med mentoriranci in mentorjem. Evalvacija je odvisna od vseh subjektov, ki so vključeni v mentorski odnos. Izpostavimo najprej mentorja, ki je ključna oseba, ki vodi, usmerja, svetuje, motivira in ki nato vsakega posameznika v vlogi mentoriranca evalvira. Mentorstvo starejšim odraslim je razgiban proces ali, kot zapiše Krajnc (2012), dinamičen socialni odnos, ki pušča vtise in vplive na vse udeležene v mentorskem odnosu. Vplivi naj bi bili pozitivni, saj so koristi mentorskega odnosa usmerjene k napredku vsakega mentoriranca in k nadaljnji pozitivni naravnosti mentorjevega dela. Ugotovitve naše raziskave so zanimive. Zaradi omejenosti vzorca bi veljalo z raziskovanjem evalvacije mentorstva v izobraževanju starejših odraslih nadaljevati.

## Literatura

- Abermann, G. (2015). The Reality Gap – How Enterprises Perceive Intercultural Management. *International Journal of Synergy and Research*, 4(1), 39–51.
- Archibald, T., Neubauer, L. C. in Brookfield, S. D. (2018). The Critically Reflective Evaluator: Adult Education's Contributions to Evaluation for Social Justice. *New Directions for Evaluation*, 158, 109–123. Pridobljeno s <https://doi.org/10.1002/ev.20319>.

- Carruthers, T. E. (2009). Roles and Methods. V N. Chmiel (ur.), *Introduction to work and organizational psychology: a European perspective* (str. 30). Oxford: Blackwell.
- Coursini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Routledge.
- Crowe, J. L. (2013). Evaluation of Adult Learners: Ethical Issues. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 14(3), 4–10.
- D'Abreu Denny, M. (2016). Mentoring Adult Learners: Implications for Cooperative Extension as a Learning Organization. *Journal of Extension*, 54(3), 1–10.
- Easley, S. D. in Mitchell, K. (2007). *Portfolio v ocenjevanju: kaj, kje, kdaj, zakaj in kako ga uporabiti*. Nova Gorica: Educa.
- Ferjan, M. (2005). *Management izobraževalnih procesov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Govekar-Okoliš, M. (2011). Characteristics of mentors in the practical training of students. V J. Bergland Holen in A. Philips (ur.), *Studies in Education From Diverse Context* (str. 59–70). Grand Forks: College of Education and Human development, University of North Dakota.
- Govelkar-Okoliš, M. (2018). Mentors' perceptions on effects of their mentoring with higher education students in companies after the adoption of the Bologna process. *European Journal of Higher Education*, 8(2), 185–200.
- Govekar-Okoliš, M. in Kranjčec, R. (2016). *Mentorstvo v praktičnem usposabljanju v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Govekar-Okoliš, M. in Ličen, N. (2008). *Poglavja iz andragogike*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Johnson, W. B. (2016). *On Being a Mentor: A Guide for Higher Education Faculty*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Krajnc, A. (2012). Individualizacija izobraževanja vodi v mentorstvo. Gibanje »Znaš, nauči drugega«. *Andragoška spoznanja*, 18(2), 19–30.
- MacBeath, J. E. C., Sugimine, H., Sutherland G., Nishimura M. and the students of The Learning school (2003). *Self-evaluation in the global classroom*. London, New York: Routledge Falmer.
- Marshall, C. in G. B. Rossman (2006). *Designing qualitative research*. London: Sage.
- Megginson, D., Clutterbuck, D., Garvey, B., Stokes, P. in Garrett-Harris, R. (2006). *Mentoring in Action: a practical guide*. London: Kogan Page.
- Možina, T. (2003). *Kakovost v izobraževanju: Od tradicionalnih do sodobnih modelov ugotavljanja in razvijanja kakovosti v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Mulej, B. (2007). *Model evalvacije izobraževanja v visokotehnoškem podjetju* (Magistrsko delo). Univerza v Mariboru, Kranj.
- Navotnik, A. (2010). *Vpeljevanje modela samoevalvacije v svetovalno središče Koroška* (Diplomsko delo). Univerza v Ljubljani, Ljubljana.
- Rogers, A. (2002). *Teaching Adults*. Buckingham: Open University Press.
- Self-Evaluation* (2018). Pridobljeno s <http://www.ndt-ed.org/TeachingResources/Classroom-Tips/Self-evaluation.htm>.
- Velikonja, M., Svetina, M. in Možina, T. (2012). *Andragoško vodenje: za vodenje izobraževanja odraslih in učitelje*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization*. Harlow: Pearson Education.