

PRAKTIKOS VADOVAS (MENTORIUS) SOCIALINIO DARBO MOKOMOJOJE PRAKTIKOJE

PAULIUS SKIECEVIČIUS

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

VIDA KANIŠAUSKAITĖ

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Straipsnyje pristatomo tyrimo tikslas – atskleisti ir detalizuoti mentoriavimo organizavimo aspektus ir funkcijas mokomojoje socialinio darbo praktikoje. Tyrimo objektas – mentoriavimo organizavimo aspektai ir funkcijos mokomojoje socialinio darbo praktikoje. Straipsniu siekiama atsakyti į klausimą: kokie yra mentoriavimo organizavimo aspektai ir funkcijos mokomojoje socialinio darbo praktikoje? Pirmojoje dalyje aptariama mentoriavimo samprata, pagrindinės mentoriaus funkcijos. Antroji dalis supažindina su organizaciniais mentoriavimo aspektais. Trečiojoje dalyje pristatomi mentoriavimo aspektai mokomojoje socialinio darbo praktikoje.

ĮVADAS

Rengiant skirtingų sričių specialistus, svarbiu aspektu studijų procese tampa teorijos ir praktikos integracija. Ši strategija įgalina teorinių kursų metu įgytas žinias atpažinti ir pritaikyti konkrečiose praktinėse situacijose, suteikia galimybę konstruoti profesinius gebėjimus, mokytis iš savo patirties.

Vytauto Didžiojo universitete (VDU), Socialinės gerovės fakultete, mokomoji socialinio darbo praktika yra integrali socialinio darbo studijų dalis, jos įgyvendinime vieną svarbiausių vaidmenų atlieka praktikos vadovas – mentorius.

Mentorytės procese yra svarbūs du dalyviai – praktikantas¹ ir mentorius, kurie nustato abipusius santykius su aiškiai nustatytais tikslais. Kaip pažymi Stankevičienė, Monkevičienė (2007), mentorius studentui reikalingas kaip modelis, iš kurio jis gali semtis praktinės patirties, o mokymasis praktikos vietoje (konkrečioje organizacijoje) sudaro sąlygas studentui mokytis, ugdytis profesinius gebėjimus dalyvaujant patyrusių profesionalų veikloje, tam tikroje socialinėje aplinkoje, o ne izoliuotai. Mentorius dalyvaudamas studentų mokomojoje praktikoje atlieka tam tikras funkcijas, kurios yra labai svarbios siekiant mokymosi tikslų.

Tyrimo tikslas – atskleisti ir detalizuoti mentorytės organizavimo aspektus ir funkcijas mokomojoje socialinio darbo praktikoje. Tyrimo objektas – mentorytės organizavimo aspektai ir funkcijos mokomojoje socialinio darbo praktikoje. Tyrimo metodas – mokslinės literatūros analizė. Tyrimo problema detalizuojama klausimu: kokie yra mentorytės organizavimo aspektai ir funkcijos mokomojoje socialinio darbo praktikoje?

Straipsnio struktūrą sudaro trys dalys: pirmojoje aptariama mentorytės samprata, pagrindinės mentoriaus funkcijos. Atroji dalis supažindina su organizaciniais mentorytės aspektais. Trečiojoje dalyje pristatomi mentorytės aspektai mokomojoje socialinio darbo praktikoje.

MENTORIAUS SAMPRATA IR FUNKCIJOS

Sąvoka *mentorius* mus pasiekia iš Antikos laikų. Mentor – graikų mitologijos personažas, kuriam buvo pavesta rūpintis Odisejo sūnaus mokymusi. Mentorius privalėjo ne tik rodyti pavyzdį, bet ir padėti

1 Anglų kalboje vartojamos sąvokos „mentee“, „protegee“, „trainee“.

suprasti, kaip pasiekti tam tikrus dalykus (Sajienė, Dailidienė, 2003). Tarptautinių žodžių žodyne (Vaitkevičiūtė, 1999) mentorius apibrėžiamas kaip mokytojas, geras patarėjas, auklėtojas, o pavadinimas, kaip minėta, kildinamas iš „Odisejos“ personažo Mentoro (gr. k. – mentor). Taigi, mentorius, sprendžiant iš jo atliekamų funkcijų, buvo tas asmuo, kuris kito tobulinimuisi ir mokymuisi naudojo save, savo pavyzdį. Vis dėlto apibrėžti mentoriaus ir mentoriavimo sąvokas nėra paprasta, kadangi įvairūs autoriai jas detalizuoja skirtingai.

Mentorystė vadinama įvairiais vardais ir pasireiškia įvairiais stiliais, tačiau dažniausiai reiškia metodą, kuris padeda, mažiau žinių turinčiam individui gali mokytis iš labiau patyrusio, kad tobulintų tam tikrą kompetenciją (Mačianskienė, Gedvilienė, Linkaitytė, Teresevičienė, 2004). Anot Healy (1997, cituojama Girves, Zepeda, Gwathmey, 2005), mentorystė tai – multidimensinis dinamiškas ir abipusiškas santykis tarp labiau pažengusio praktiko ir pradedančiojo. Mentorius padeda praktikantui nusistatyti tikslus bei vystyti įgūdžius, reikalingus tikslui pasiekti.

Mentorystę pagrindžia „mokymosi iš savo patirties teorijos“ (Kolb), kai pagrindinio mokymosi ciklo etapai yra šie: konkreti praktinė patirtis (savo ir kitų), praktinės patirties refleksija, abstrakti conceptualizacija, aktyvus eksperimentavimas (patirties išbandymas) (Davies, Lowe, 2007). Kaip pažymi Stankevičienė ir Monkevičienė (2007), mentorius studentui padeda kiekviename etape: padrąsina praktinei veiklai, paskatina jos refleksiją, padeda išskirti esmę, skatina prognozuoti, numatyti galimybes. Mentorystės tikslas, anot Girves, Zepeda, Gwathmey (2005), – akademinė pažanga ir profesinis vystymasis, padedant asmenims pasiekti visišką potencialą.

Mentorystė apima intensyvių santykių *vienas su vienu*², kuomet labiau patyręs vyresnis asmuo suteikia pagalbą arba palaiko mažiau patirties turintį asmenį (praktikantą), siekiant sustiprinti jo profesinį ir asmeninį tobulėjimą (Noe, Greenberger, Wang ir kt., 2002, cituojama Hezlett, Gibson, 2005). Ehrich, Hansford, Tennet (2004) teigia, jog

2 Turima galvoje santykis: mentorius – praktikantas.

mentorstė yra abipusiškas procesas: jis teikia naudą ne tik praktikuojančiajam, bet ir mentoriumiui.

Anot Jakobi (1991, cituojama Girves, Zepeda, Gwathmey, 2005), mentorstė gali apimti tiek individualų – mentorius ir praktikantas, tiek grupinį – mentorius, -iai ir praktikantai santykių.

Mentorstė, kaip labiau patyrusio asmens – mentoriaus pagalba, gali būti formali ir neformali. Mentoriavimo santykis vystosi spontaniškai arba natūraliai, taip pat jis gali būti sistematiškas ir planuotas. Santykio pradžia gali glūdėti konkrečioje vykdomoje programoje, žmonių grupėje ar bendraujant vienas su vienu. Mentoriavimas gali trukti sąlyginai trumpą laiką arba tęstis visą asmens gyvenimą (Girves, Zepeda, Gwathmey, 2005).

Vadinasi, apibrėžiant mentorstę galima išskirti šiuos esminius aspektus: santykis tarp mentoriaus ir praktikanto bei siekiamas tikslas – profesinis ir asmeninis tobulėjimas abiejų proceso dalyvių, mokymasis veikiant bei refleksija.

Mentoriaus funkcijos. Mentorius dalyvaudamas praktikanto mokymosi procese atlieka tam tikras funkcijas. Girves, Zepeda, Gwathmey (2005) išskiria dvi mentoriaus atliekamas funkcijas: psichosocialinę ir profesinę. Psichosocialinė, arba asmeninės paramos, funkcija mentorstės procese apima vaidmenų modeliavimą, skatinimą, konsultavimą ir kolegialumą. Profesinė, arba su praktikanto karjera susijusi, funkcija apima mokymą, instruktavimą ir konsultavimą. Kaip matyti, konsultavimas svarbus tiek atliekant psichosocialinę, tiek profesinę funkcijas. Ladišienė, Monkevičienė (2007) teigia, kad konsultavimas yra labai reikalingas, ypač praktikantams, kadangi tai padeda susivokti įvairialypėje veikloje bei skatina profesinį tobulėjimą. Konsultavimas yra pagrindinė mentoriaus funkcija, nes susieja teorines žinias su praktinio mokymosi situacijomis bei reikšmingas sprendžiant iškilusias problemas praktikoje. Konsultavimas gali padėti atrasti mokymosi tikslus bei numatyti siekimo priemones.

Kram (1985, cituojama Hezlett, Gibson, 2005) atliktame kokybiniajame tyrime identifikavo dvi paramos rūšis, kurias mentoriai teikia savo praktikantams. Karjeros funkcijos tiesiogiai veikia praktikanto

karjeros pažangą, apima užduočių suformulavimą ir iškėlimą, instruktavimą, demonstravimą. Psychosocialinė funkcija (priėmimas, patvirtinimas, konsultavimas, draugystė ir vaidmenų modeliavimas) stiprina praktikanto identitetą ir kompetencijos pojūtį. Scandura, (1992), Skandura, Ragins, (1993) cituojama Hezlett, Gibson (2005), teigia, jog vaidmenų modeliavimas, nuo pat pradžių konceptualizuotas kaip psychosocialinė mentorystės dalis, turėtų būti skiriamas kaip atskira trečia mentorystės funkcija. Apibendrinant galima teigti, jog mentorius atlieka tris pagrindines funkcijas: karjeros funkcija – praktikanto mokymas praktinių įgūdžių (praktinių žinių kūrimas) – kuri yra nukreipta į profesinį tobulėjimą; psychosocialinė funkcija yra nukreipta į praktikanto asmeninį tobulėjimą ir apima konsultavimą bei emocinę paramą. Vaidmenų modeliavimo funkcija tarsi apjungia karjeros ir psychosocialinės paramos funkcijas, kadangi praktikanto konsultavimas, pamokymas ir instruktavimas leidžia jam atpažinti savo vaidmenis bei juos kurti, tobulėti profesinėje srityje.

Efektyvią mentorystę Jacobi (1991, cituojama Girves, Zepeda, Gwathmey, 2005) apibūdina išryškindamas penkis esminius efektyvumą lemiančius aspektus: 1) santykio fokusavimą į pasiekimus ar žinių gavimą; 2) mentorystę sudarantį palaikymą, tiesioginę paramą ir vaidmenų modeliavimą; 3) naudos mentorystės santykyje abipusiškumą; 4) labiau asmeninę mentorystės santykio prigimtį; 5) didesnę mentorių patirtį ir įtaką mentoriavimo situacijoje.

Kol kas nėra sutarta dėl bendro mentorystės (mentoriaus) apibrėžimo. Nors literatūros šaltiniuose pateikiamos skirtingos sampratos, tačiau mentorystę galima būtų apibūdinti kaip dvipusį santykį, siekiant visų pirma asmeninio bei profesinio praktikantų tobulėjimo, kuriame esminį vaidmenį atlieka globojantis bei tarpininkaujantis asmuo - mentorius, disponuojantis didesnėmis žiniomis ir patyrimu konkrečioje srityje. Mentorystės procese svarbi yra refleksija, mokymasis veikiant, kadangi tai leidžia modeliuoti naujas mokymosi situacijas, vaidmenis, kurti žinias. Mentorius ir praktikantas veikia tam tikroje aplinkoje, pavyzdžiui, konkrečioje organizacijoje, tad šių dalyvių tarpusavio sąveika turi reikšmės mokymosi aplinkai.

ORGANIZACINIAI MENTORIAVIMO ASPEKTAI

Stead (2005) akcentuoja pasitikėjimu paremtų santykių tarp organizacijos ir individų svarbą mentoriavimo sėkmingumui ir pasitikėjimui vienu kitais pačioje organizacijoje.

Remiantis Hezlett, Gibson (2005), mentoriavimas organizacijai yra naudingas trimis aspektais:

1. Žmogiškųjų išteklių vystymas.
2. Organizacinės kultūros valdymas.
3. Komunikacijos organizacijoje gerinimas.

Anot Hezlett, Gibson (2005), dalis tyrimų patvirtina prielaidą, jog mentoriavimas padeda praktikantams prisitaikyti prie organizacinių pokyčių. Tyrimais patvirtinta, jog mentoriavimas taip pat tarnauja kaip priemonė skatinant teisingumą ir įvairovę organizacijose.

Žvelgiant į mentoriavimo teikiamas naudas organizaciniame lygmenyje, vertėtų išskirti žmogiškųjų išteklių vystymą. Šiuolaikinėje sparčių pokyčių įtakojamoje visuomenėje bei neišvengiamai šių pokyčių veikiamoje darbo rinkoje žmogiškųjų išteklių vystymas tampa ypač reikšmingas. Dalis praktiką atlikusių socialinio darbo studentų lieka dirbti galimybę praktikai suteikusiose organizacijose, taip praplėsdami organizacijos žmogiškuosius išteklius. Mentoriavimas prisideda prie žmogiškųjų išteklių vystymo organizacijose, įtakodamas karjeros plėtojimą, mokymą ir tobulinimą bei organizacinį vystymą (žr. 1 pav.).



1 PAV. MENTORIAVIMAS IR ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VYSTYMAS PAGAL HEZLETT IR GIBSON (2005)

Girves, Zepeda, Gwathmey (2005) išskiria grupę naudų, kurias mentoriavimo procesas teikia praktikantui, mentoriumi ir organizacijai (žr. 1 lentelę).

TABLE 1. MENTORIAVIMO NAUDOS PRAKTIKANTUI, MENTORIUI IR ORGANIZACIJAI PAGAL GIRVES, ZEPEDA, GWATHMEY (2005)

Naudos praktikantui	Naudos mentoriumi	Naudos organizacijai
Moko specifinių įgūdžių	Pasitenkinimas padedant kitam asmeniui tobulėti profesinėje srityje	Geresnis išlaikymas
Vysto intelektualinius gebėjimus ir kritinį mąstymą	Entuziazmas ir užbaigtumo pojūtis	Geresnė mokymosi aplinka visiems besimokantiesiems
Įtraukia į prasmingas, savarankiškas veiklas	Idėjos ir grįžtamasis ryšys naudingas asmeniniam tyrimo projektui	Aiškesnė politika
Palengvina profesijos ir karjeros pažangą	Praktikantų institucijose tinklas, galimybės bendradarbiauti projektuose, priimti studentus praktikai ir darbui, teikti informaciją	Padidėjęs produktyvumas ir atsidaivimas
Nusako tam tikro veiklos lauko ar profesijos funkcionavimo ypatumus	Praplėstas kolegų tinklas, ypač jei mentorius yra formalios programos dalyvis	Pagerėjęs bendradarbiavimas ir sutelktumas
Nurodo tam tikro (konkretaus) veiklos lauko esminius veikėjus	Paslaugų pripažinimas bendruomenėje	Pozityvesnis požiūris į universitetą ir priklausymo pojūtis
Pataria, skatina	Galimybės profesiniam vystymuisi	
Skatina viltį ir ateities troškimus	Mentoriavimo aktas – vadovaujant bei paremiant kitus – gali turėti įtakos pačių mentorių keitimuisi	
Kaip pavyzdį pateikia profesinio ir asmeninio gyvenimo vertybes ir požiūrius		

Mentoriaus laiko bei pasirengimo stoka, asmeninį ir profesinį nesuderinamumą, nepageidaujamą praktikanto elgesį ir požiūrius (pvz., pasyvumas, nerealiūs lūkesčiai) galima priskirti mentorystės sunkumams, keliantiems problemas mentorystės santykiui. Dalis mentorių mentorystę sieja su darbo krūvio padidėjimu ir našta, kuri dažnai nebūna kitų pastebima ir įvertinama. Atliktas tyrimas atskleidė, jog praktikantai neretai yra nepatenkinti pernelyg mažu mentoriaus skiriamu dėmesiu bei menku pasiruošimu, dažnu probleminiu mentoriaus elgesiu ir požiūriais (Ehrich, Hansford, Tennet, 2004).

Per mažas organizacijos dėmesys, partnerystės stoka ir finansavimo problemos prisideda prie mentorystės sunkumų. Tačiau nepaisant jų – mentorystė teikia nevienadienes naudas tiek praktikantams, tiek ir paties mentoriams. Rūpestingas ir jautrus planavimas bei sumanus lyderiavimas gali susilpninti didžiąją dalį mentorystės proceso problemų. Mentorystės stipriausias puses galima išryškinti šiais aspektais: mentorystės santykio teikiama asmeninė ir emocinė parama, karjeros plėtojimu ir pasitenkinimu. Praktikantams mentorystė suteikia galimybę vystyti kompetencijas, įgūdžius, žinias bei pagerinti veiklos atlikimą. Mentoriams – skatina profesinį ir asmeninį augimą. Abiem santykio dalyviams mentoriavimo teikiamos naudos apima: patobulintus įgūdžius, naujas idėjas ir asmeninį augimą. (Ehrich, Hansford, Tennet, 2004).

Plėtojant mentorystės organizacinių aspektų temą, svarbu aptarti asmens motyvus tapti mentoriumi. Vieningo atsakymo apie asmens motyvaciją mentorystei nėra. Anot Batson (1991, cituojama Kalbfleisch, 2002), mentoriai gali būti vedini vidinės motyvacijos – altruistinių paskatų ir poreikių padėti kitiems. Jie taip pat gali būti motyvuojami bendrąja motyvacija daryti gera ir džiaugtis kitų darbais. Arba, kaip teigia Goto (1999, cituojama Kalbfleisch, 2002), jie gali būti motyvuoti didesnės socialinės grupės lūkesčiu mentoriauti mažiau patyrusiems visuomenės nariams. Motyvu mentorystei gali tapti asmeniniai interesai: noras padėti praktikantui pasiekti rezultato arba nukreipti mokinį jo asmenine kryptimi.

Nepaisant tam tikrų mentorystės procesą apsunkinančių veiksnių, šiuolaikinėje sparčių pokyčių veikiamoje visuomenėje mentoriavimas

teikia naudą visoms santykyje dalyvaujančioms pusėms: praktikantui, mentoriui ir organizacijai, kurios ribose vystoma mentorystės idėja.

MENTORIUS (PRAKTIKOS VADOVAS) MOKOMOJOJE SOCIALINIO DARBO PRAKTIKOJE

VDU Socialinės gerovės fakultete, socialinio darbo bakalauro ir magistrantūros studijose yra organizuojama mokomoji socialinio darbo praktika. Bakalauro studijose mokomoji socialinio darbo praktika vyksta šeštame ir septintame semestre³, magistrantūros studijose – vyksta visus keturis semestrus.

Socialinio darbo praktika yra integrali socialinio darbo studijų dalis, kurios tikslas – ugdytis socialinio darbo įgūdžius, dirbant tiesioginį darbą su individu, šeima ir maža grupe, remiantis ekologine sistemų teorija ir žmogaus aplinkoje supratimu bei problemų sprendimo procesu kaip baziniu praktikos modeliu. Socialinio darbo praktikoje, siekiant numatytų tikslų, dalyvauja mentorius (praktikos vadovas organizacijoje, kurioje studentai atlieka praktiką), tutorius (praktikos vadovas universitete, dėstytojas), praktikos koordinatorius, supervisorius (tik magistrantūros studijose). Studentai mokomąją socialinio darbo praktiką atlieka įvairaus tipo organizacijose: nevyriausybinėse ir valstybinėse įstaigose, socialinių paslaugų įstaigose bei sveikatos priežiūros, švietimo ir ugdymo ar įkalinimo įstaigose.

Mentorius socialinio darbo praktikoje yra pagrindinis studento profesinis vadovas, kuris yra praktikos vietoje, konkrečioje organizacijoje. VDU Socialinės gerovės fakultete, mentoriai yra atrenkami, remiantis tam tikrais kriterijais (Lukaševičiūtė, 2004):

- ♦ Asmuo dirba socialinį darbą ir/ar turi didelę darbo patirtį.
- ♦ Mentorius yra toje organizacijoje, kurioje studentas atlieka praktiką, dirbantis asmuo. Jeigu praktikos vietoje nėra tinkamo asmens, mentoriumi tampa kitoje organizacijoje dirbantis socialinis darbuotojas.
- ♦ Mentorius nepriklauso organizacijos vadovams.

3 Įvedimas į praktiką bei susipažinimas su socialinių paslaugų institucijomis vyksta nuo pirmo semestro teorinių kursų metu, rengiant kursinius darbus.

- ♦ Pageidautina, kad mentorius būtų VDU Socialinės gerovės fakulteto absolventas (turintis magistro kvalifikacinį laipsnį).

Kaip pažymi Stankevičienė, Minkevičienė (2007), asmuo, norintis būti mentoriumi, turi turėti mentoriaus kompetencijų: komunikavimo ir informavimo, konsultavimo, vadybinę. Mentorai gali būti ruošiami dirbti su praktikantais, siekiant užtikrinti sėkmingą ir efektyvų mokymąsi. Tam gali būti naudojamos įvairios mentorių ruošimo programos. Anot Ehrich, Hansford, Tennet (2004), formalios mentorystės programos gali smarkiai skirtis savo pobūdžiu, dėmesio centru ir siekiamais rezultatais. Tačiau gali būti taip, kad mentorai nėra ruošiami mentorystės procesui: mentorai gali būti priskiriami praktikantui arba praktikantas pasirenka mentorių. Kaip pažymi autoriai, dalyje programų iš anksto nustatoma susitikimų vieta, laikas ir dažnumas, likusiose tai paliekama dalyvių valiai. Jie taip pat teigia, kad mentorystės procese praktikanto poreikiai yra esminiai, todėl daug dėmesio turėtų būti skiriama praktikanto konteksto supratimui. Mentorių rengime reikia siekti supratimo, susijusio su praktikanto socioekonominiu, kultūriniu ir istoriniu kontekstu. Priešingu atveju mentoriumi gali tapti ypač sunku suvokti skirtingą nei jo paties pasaulio suvokimą ir tam tikrų elgsenos būdus (Carr, 2006). Vienas iš aukščiau minėtų mentorių atrankos kriterijų – pageidavimas, jog mentorius būtų VDU Socialinės gerovės fakulteto absolventas. Laikomasi požiūrio, jog asmuo, baigęs socialinio darbo studijas VDU Socialinės gerovės fakultete, yra labiau susipažinęs su socialinio darbo studijų programa, jos ypatumais, keliamomis praktinio mokymosi užduotimis bei tikslais, instituto kaip organizacijos kontekstu, lūkesčiais, susijusiais su praktikos procesu. Mentoriaus, dirbančio toje pačioje organizacijoje, kurioje studentas atlieka praktiką, atrankos kriterijus užtikrina geresnį organizacijos konteksto išmanymą ir pagalbos praktikantui dažnumą bei reguliarumą.

Mentoriaus funkcijos studentų mokymosi procese yra šios: su studentu formuoti ir palaikyti santykius, paremtus abipusiu pasitikėjimu, pagarba ir profesionalumu; padėti studentui pritaikyti savo profesines (teorines) žinias, sustiprinti dalyko supratimą, įgalinti studentus pasitikėti savo sugebėjimais (Lukaševičiūtė, 2004). Kaip matyti, mentorius

(praktikos vadovas) mokomojoje socialinio darbo praktikoje atlieka psychosocialines funkcijas, skatindamas pasitikėti savimi. Remiantis Kram (1985, cituojama Hezlett, Gibson, 2005), mentorius, dirbdamas kartu su praktikantais, atlieka karjeros funkciją, kadangi tiesiogiai padeda studentams karjeros pradžioje, pamokydamas praktikantus taikyti turimas žinias praktinėse situacijose. Šiame procese studentai praktikantai mokosi pažinti save profesine bei asmenine prasme, ieškoti vaidmenų. Kaip jau minėta, atliekant šias pagrindines funkcijas esminę reikšmę įgyja konsultavimas.

Sajienė, Dailidienė (2003) teigia, jog esminis mentoriaus uždavinys – modeliuoti ir valdyti įvairias mokymo ir mokymosi situacijas, kurios skatintų naujomis technologijomis grindžiamą pačių studijuojančiųjų savarankišką mokymąsi, kaupti būsimųjų profesijos atstovų mokymąsi atitinkamų kompetencijų įgijimo linkme, jį stebėti, reflektuoti ir vertinti. Taigi, mentorystės esmė – garantuoti sąveikos tarp teorijos ir praktikos efektyvumą.

Dirgelienė, Kiaunytė (2005) teigia, jog rengiant socialinius darbuotojus, apibrėžiama jų profesinė orientacija. Tai socialinio darbuotojo identiteto auginimas, profesinės etikos laikymasis, profesinio tobulėjimo poreikis. Sėkmingai profesiniai veiklai svarbios ne tik įvairios žinios, bet ir įgūdžiai: organizuoti socialinio darbo procesą su klientu, nustatant ir įvertinant poreikius bei problemas. Svarbus gebėjimas reflektuoti savo, kaip socialinio darbuotojo, veiklą, kritiškai vertinti. Žinių socialiniai darbuotojai įgyja studijuodami, o įgūdžių – atlikdami praktinį darbą. Studentų mokomosios praktikos refleksija vyksta kartu su mentoriumi, kuomet abu proceso dalyviai aptaria studento dienoraščius.

Mentorystė, anot Ehrich, Hansford, Tennet (2004), gali būti identifikuojama kaip priemonė, palengvinanti reflektavimą, todėl suteikia galimybę mentoriumi ir praktikantui tiek kartu, tiek ir atskirai reflektuoti praktinę veiklą, apspręsti ką ir kodėl jie daro, dirbti gerinant praktikantų profesinę praktiką. Taigi mentorystė socialinio darbo mokomosios praktikos procese gali išryškinti stipriąsias puses šiais aspektais: mentorystės santykio teikiama asmenine ir emocine pa-

rama, karjeros plėtojimu. Studentams mentorystė suteikia galimybę vystyti kompetencijas, įgūdžius, žinias bei pagerinti veiklą; mentoriams – skatinti profesinį ir asmeninį augimą. Abiem santykio dalyviams mentorystės teikiamos naudos yra patobulinti įgūdžiai, naujos idėjos ir asmeninis augimas. (Ehrich, Hansford, Tennet, 2004).

IŠVADOS

- ♦ Literatūros šaltiniuose nėra sutarta dėl bendros mentoriavimo sampratos. Tačiau pripažįstama, jog mentorystė, apimdama psichosocialines ir karjeros funkcijas, pozityviai prisideda prie profesinio asmens tobulėjimo. Mentoriavimo santykis tarp didesnę patirtį turinčio mentoriaus ir jo praktikanto šiame procese įgauna ypač didelę svarbą.
- ♦ Galimos organizacinės ir asmeninės kliūtys: paviršutiniškas mentoriaus pasirengimas, mentoriavimo santykio dalyvių profesinis ir asmeninis nesuderinamumas, stoka organizacijos palaikymo ir pan. turi įtakos mentoriavimo santykiui. Tačiau, nepaisant jų, šiuolaikinėje sparčių pokyčių sąlygojamoje visuomenėje mentoriavimas teikia ilgalaikes naudas visiems mentoriavimo santykio dalyviams – tiek praktikantui, tiek mentoriui, tiek organizacijai, paremiančiai mentoriavimo idėją.
- ♦ VDU Socialinės gerovės fakultete, socialinio darbo bakalauro ir magistrantūros studijose organizuojama mokomoji socialinio darbo praktika yra integrali socialinio darbo studijų dalis. Svarbų vaidmenį šiame procese atlieka praktikos vadovas – mentorius. Mentoriaus – pagrindinio studento profesinio vadovo – konkrečioje organizacijoje vaidmuo ir funkcijos yra ypač reikšmingos, įgyvendinant socialinio darbo studijų mokomosios praktikos programą. Atlikdamas karjeros ir psichosocialines funkcijas, jis skatina studento profesinį augimą, refleksiją ir tuo pat metu – asmeninį tobulėjimą.

LITERATŪRA

1. CARR R. *Mentoring: where do we go from there?* Pastoral Care in Education. 24 (4). 58–59, 2006.
2. DAVIES C., LOWE T. (2007). *Kolb Learning Cycle Tutorial – Static Version* [interaktyvus]. SDDU, LDU University of Leeds. [žiūrėta: 2008-01-08]. Prieiga per internetą http://www.ldu.leeds.ac.uk/ldu/sddu_multimedia/kolb/static_version.php
3. DIRGĖLIENĖ I., KIAUNYTĖ A. (2005). *Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste*. Acta Paedagogica Vilnensia. (15). 204–254.
4. ERICH L.E., HANSFORD B., TENNET L. *Formal mentoring programs in education and other professions: a review of literature*. Educational Administration Quarterly. (40). 518 – 539, 2004.
5. GIRVES J., ZEPEDA Y., GWATHMEY J.K. *Mentoring in a post-affirmative action world*. Journal of Science Issues. 61 (3). 449 – 479, 2005.
6. KALBFLEISCH P. *Communicating in mentoring relationships: a theory for enactment*. Communication Theory. 12 (1). 63 – 69, 2002.
7. LADIŠIENĖ M., MONKEVIČIENĖ O. *Pradedančio dirbti pedagogo ir studento praktikanto konsultavimo ypatumai*//Pedagogika: mokslo darbai. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas. T. 86, P. 36–43, 2007
8. LUKAŠEVIČIŪTĖ L. *Teorinių ir praktinių studijų integravimo galimybės ruošiant socialinio darbo specialistus*. Ugdymo problemos realiųjų ir retrospektyvų kontekste. Marijampolės kolegijos leidybos centras, 2004.
9. MAČIANSKIENĖ N. *Suaugusiųjų mokymasis*. Mentoriavimas: mokojoji knyga. Kaunas: VDU. 9–34, 2004.
10. SAJIENĖ L., DAILIDIENĖ E. *Mentoriaus vaidmuo profesijos mokytojų rengimo kaitos kontekste: mokymasis darbo vietoje*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. (6), 2003.
11. HEZLEET, S. A., GIBSON, S. K. *Mentoring and human resource development: where we are and where we need to go*. Advances in Developing Human Resources. 7. 446 – 469, 2005.
12. STANKEVIČIENĖ K., MONKEVIČIENĖ O. *Mokymo praktikos vadyba: mentoriavimo kompetencijos*//Pedagogika: mokslo darbai. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas. T. 85, P. 61–67, 2007.
13. STEAD V. *Mentoring: a model for leadership development?* International Journal of Training and Development. 9 (3). 170 – 184, 2005.
14. VAITKEVIČIŪTĖ V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas, 1999.