

ODABIR MENTORA I SURADNJA S MENTOROM

Zoran Hercigonja
Druga gimnazija Varaždin

Sažetak

Mentorstvo predstavlja jedan od najbržih načina upravljanja ljudskim resursima kao bitnom komponentom napretka i komponentom upravljanja razvojem. Mentorstvo prije svega predstavlja intervenciju za sprječavanje eventualnih pogrešaka u istraživanju ili pisanju radova, preusmjeravanje i usmjeravanje pristupnika unutar područja njegovog istraživanja ili bavljenja određenom disciplinom i pozamašno djeluje na uspjeh pristupnika. U današnjem svijetu, mentorstvo je postalo uobičajena pojava u kojoj iskusna osoba nadzire i usmjerava manje iskusnu osobu i sugestivnim djelovanjem je usmjerava u istraživanju i bavljenju određenim područjem rada.

Ključne riječi: Savjetnik, Sokratovska škola, Sugestija, Škola,

1. Uvod

Mentorstvo je poseban odnos između kvalificirane osobe s iskustvom i osobe koja upravo radi na tome da stekne kvalifikaciju kao što je nekad u cehovsko vrijeme bio odnos između majstora i šegрта. „Mentorstvo je proces kroz kojeg kvalificirana osoba daje podršku manje iskusnom kolegi“ [1]. Sve se svodi na usmjeravanje i kvalitativno upravljanje intelektualnim resursima i vještina osobe koja je na putu stjecanja kvalifikacije. Posredovanjem mentora, ne samo da se kod pristupnika postiže poboljšavanje intelektualnih kvaliteta već i socijalnog i emocionalnog razvoja.

Odnos mentora i pristupnika može s formalne razine prijeći na neformalnu razinu pritom stvarajući određenu razinu povjerenja. Asistencija iskusne i kvalificirane osobe olakšava pristupnikov rad na nekom istraživanju odgovarajućeg područja jer mogućnost sugestivnog susreta doprinosi da pristupnik zaobiđe neke teškoće na koje bi sigurno naišao da se istraživanjem bavi samostalno. Mentor pritom na neki način štiti svojeg štićenika odnosno pristupnika od mogućih pojava kao što je prolazak „glavom kroz zid“. „Mentorstvo se najčešće definira kao profesionalni odnos u kojem iskusna osoba (mentor) pomaže pristupniku u razvoju određenih vještina i znanja koje će doprinijeti manje iskusnoj osobi u profesionalnom i osobnom rastu“ [5]. Dakle, mentorske aktivnosti obogaćuju akademsko iskustvo i težnje za povećanjem visokog obrazovanja te održavanja određenih socijalnih i psiholoških vrednota koje mladi pristupnici posjeduju. Suradnja s mentorom je važan čimbenik formalne ili neformalne komunikacije jer se s njime postiže određena razina učinka u pristupnikovim istraživanjima i radu. Mentor putem takve veze prenosi svoje sposobnosti i kognitivna dostignuća na pristupnikovu razinu koji razumijevanjem razrađenog problema lakše može pristupiti izradi rješenja i prionuti uz daljnju razradu svojeg pristupnog rada.

Mentoriranje ima dvojaku ulogu, jer kao prvo predstavlja instrument mjerenja i kao drugo samog mjeritelja. Mentor ima ulogu postavljanja određenih zahtjeva i težinske razine samog problema preko koje mjeri napore i postignuća svojih pristupnika. Mentorstvo je jedan oblik „Sokratovske škole“ gdje se „ironijom“ pokušava pristupnika dovesti do same srži problema i njegove proturiječne prirode i s druge strane „majeutikom“ usmjeriti pristupnika na „pravi put“ da uz sugestivnu pomoć mentora dođe do intelektualnog napretka.

2. Značaj mentora

Mentor bi prije svega trebao biti pouzdana osoba, puna iskustva i znanja određenog područja, spremna na suradnju i prijenos određenih kvaliteta svojim pristupnicima. Kao takav, mentor je neka vrsta zaštitnika koja sugestivnim pristupom ostvaruje kod pristupnika njegov intelektualno profesionalni rast, ali i socijalni rast. Pritom se podrazumijeva da razvoj intelektualno profesionalnih sposobnosti izravno doprinosi rastu socijalnih sposobnosti, jer prošireni vidici i pogledi na svijet, postignuti intelektualnim razvojem, vode do posebnih socijalnih vještina razumijevanja drugih i tolerancije spram drugih kultura primjerice te ima velik značaj prilikom sklapanja formalnih ili neformalnih prijateljstava i otvorenog odnosa u timskom radu. Sve to bi se zapravo moglo reći i sažeti u jednu koncizniju definiciju mentora: „Mentor je pouzdan i iskusen savjetnik koji ima izravan interes za razvoj i edukaciju mlađeg ili manje iskusnog pojedinca.“ [7].

Dakle, osim što mentor ima ulogu zaštitnika odnosno ulogu pouzdane osobe, mentor mora imati i ulogu savjetnika i to dobrog savjetnika, jer svako druženje s mentorom zapravo predstavlja savjetovanje odnosno prijenos informacija, posredovanje između informacija; svaki odlazak u mentorov kabinet je odlazak iskusnom savjetniku. Stoga bi mentor trebao uz sve ostale kvalitete biti i elokventan i sposoban svoja mišljenja i sugestije izraziti na dovoljno slikovit i jasan način koji bi pristupnik mogao shvatiti i razumijeti. Iz priloženog se vidi koliko uloga zapravo mentor mora igrati da bi obavljao svoju dužnost iskusne i sposobne osobe, a koje opet doprinose oblikovanju pristupnikovih intelektualnih sposobnosti. Dakle u nastavku mentor „...pretpostavlja brojne uloge koje doprinose održavanju veze zajedničkih interesa i ciljeva...“ [7]. Upravo koncept „...održavanju veze zajedničkih interesa i ciljeva...“ [7], uložiti mentora daje jednu posebnu dimenziju, dimenziju posrednika, jer sam mentor zapravo stoji između pristupnika i njegovih ciljeva odnosno između pristupnikove startne pozicije i ciljne destinacije. Mentor je stoga posrednik između pristupnika i područja rada na kojem pristupnik provodi istraživanja i aktivnosti odnosno on je i posrednik nekih važnih informacija. Ciljevi i interesi mentora i pristupnika se međusobno isprepliću. Zajednički cilj mentora i pristupnika je diseminacija znanja i informacija odnosno pristizanje na ciljnu destinaciju.

Dakle za zaključiti je koliko je mentor zapravo važna osoba što se jasno vidi iz sljedeće priložene definicije mentora: „Oni su iskusni znanstvenici koji vode vaše istraživanje, ali i izazov da razvijete svoju neovisnost.“ [9]. Mentor osim što „...vode vaše istraživanje...“ brine i o neovisnosti odnosno emancipaciji svojih pristupnika, jer cilj svakog mentora jest osposobiti osobu za neku određenu djelatnost i ulogu u društvu. Osim što mentor pomaže kod izgradnje intelektualnih sposobnosti, mentor vodi pristupnika prema emancipaciji u području u kojem pristupnik vodi istraživanja. Što zapravo znači ta emancipacija odnosno neovisnost? „On ili ona će dijeliti znanje, pružiti poticaj, i nadati se da će vas inspirirati.“ [9].

Iz toga je vidljivo da mentor ne može obaviti sav posao umjesto pristupnika, već mentor svojim sugestijama samo usmjerava pristupnika, daje mu korisne informacije i eventualno upozorava na moguće probleme na koje pristupnik prilikom istraživanja može naići. Dakle, mentor je i instrument mjerenja i mjeritelj. On mjeri našu inteligenciju i napredovanje na temelju osobne subjektivne kreativnosti pristupnika koja je potaknuta savjetom ili inspirirajućim podacima mentora. Prema tome mentor treba zadovoljiti i neke kriterije da bi mogao igrati ulogu mentora. Kriteriji uloge mentora se svode na:

- smatra se uzorom nekog područja
- zalaže se u mentorskom procesu
- sposobnost da reagira na pojedine okolnosti
- sposobnost poticanja i motiviranja ljudi
- stvoriti okruženje kontinuiranog učenja
- ima poštovanje drugih na sveučilištu
- posjeduje znanje i utjecaj potreban za mentora
- spremnost na dijeljenje znanja
- ima dobre međuljudske komunikacijske vještine. [7]

Mentor se prema ovim nabrojenim karakteristikama jednostavno mora pronaći i prepoznati svoju sposobnost da bi mogao igrati ulogu mentora. Svakako mentor kao savjetnik mora posjedovati dobre međuljudske komunikacijske vještine jer svaki savjet mora biti jasan i dovoljno slikovit da ga pristupnik može razumijeti i realizirati. Ako mentor nije uzor nekog područja onda ne zrači povjerenjem i sigurnošću. Dakle ukoliko mentor nema odgovarajuću razinu ozbiljnosti, nije u stanju voditi pristupnika koji bi neozbiljnost mogao protumačiti kao nesigurnost ili nedostatak povjerenja spram mentora. Mentor mora imati i spremnost za dijeljenje znanja jer bez mogućnosti diseminacije, mentor gubi svoju ulogu jer nije u stanju usmjeriti i upozoriti svojeg pristupnika relevantnim informacijama o njegovom području istraživanja. Kontinuirane ispravke i savjeti, pokazuju pristupniku koliko je mentor usredotočen odnosno uključen u sam proces mentoriranja te koliko je u stanju sposobno i profesionalno reagirati na pojedine okolnosti. Uobličavanjem svih ovih kriterija, uloga mentora postaje podosta kompleksna i složena i zato je pojedincima koji se žele okušati u toj ulozi dat izbor. „Uloga mentora je potpuno dobrovoljno i provodi se pored ostalih radnih obveza.“ [7].

Uz kriterije uloge mentora, važno je upoznati i dužnosti koje mentor snosi kada je odabrao ulogu mentora. Prema Management mentors razlikujemo nekoliko dužnosti mentora:

- Podučava pristupnika o određenom pitanju
- Uvježbava pristupnika u određenoj vještini
- Kreira sigurnosno okruženje za poduzimanje rizika
- Usredotočuje se na ukupnog razvoja pristupnika.[5]

Dakle podučavanje pristupnika o određenom pitanju moglo bi se objasniti riječima [11] kao „Mentorova općenita zadaća je pomoći studentu/studentici u oblikovanju naslova, problema ili u slučaju drugih nejasnoća... “. Podučavanje pristupnika se iz ovog konteksta može shvatiti kao podučavanje načina na koji je potrebno formulirati problem ili hipotezu ili na primjer sam sadržaj i cilj istraživanja. Ovo „određeno pitanje“ podrazumijeva sva moguća pitanja o „oblikovanju naslova, problema ili drugih nejasnoća“ odnosno problema oko formuliranja i oblikovanja hipoteze, ali prema [11] „...nije dužan definirati područje, temu, naslov, ciljeve, hipoteze...“ . Dakle mentor može pomoći kod oblikovanja, ali ne i kod definiranja pojedinih dijelova. Pod kreira sigurnosno okruženje za poduzimanje rizika podrazumijeva da mentor mora biti u stanju obvezati se „...da će studenta/studenticu voditi u procesu izrade seminarskog, diplomskog, specijalističkog, magistarskog ili doktorskog rada na vanjskoj stručnosti i etičnosti.“ [11]. Ovo „sigurnosno okruženje za poduzimanje rizika“ podrazumijeva „...voditi u procesu izrade...“ jer kod same izrade i provođenja istraživanja, pristupnik je sklon rizičnim situacijama u kojima može zastraniti i udaljiti se od prvotnog istraživanja ili teme. Primjerice kada pristupnik naiđe na pojedine problemske skupine u svojem radu, bez nadzora mentora, mogao bi poduzeti mjere zaštite i rješavanja tog problema, koje bi izazvale u sklopu osnovnog problema i druge opasnosti s kojima bi se kontaminirala prvotna hipoteza i sam cilj istraživanja. Zato dužnost mentora nalaže i usredotočenje na ukupni razvoj pristupnika.

3. Odabir mentora

Da bi suradnja s mentorom bila ugodno iskustvo i vrlo kvalitetna, potrebno je odabrati mentora koji prema unutrašnjim procjenama pristupnika predstavlja potencijalnu osobu (uzora) za određeno područje istraživanja. No procjena osobe je vrlo težak i zahtjevan zadatak, jer ukoliko pristupnik odabere mentora s kojim nije u stanju razviti zajednički jezik, imati će mnogo problema u cjelokupnom istraživačkom procesu. „Odabir mentora gotovo je jednako težak zadatak kao odabir područja ili teme rada.“ [11]. Prije svega u mentora s kojim želim surađivati prilikom pisanja rada ili provođenja istraživanja, moram imati povjerenja kao u osobe i osjećaj sigurnosti što zapravo znači da se ne trebam bojati da će me u trenutku kada naiđem na određeni problem mentor odbiti u nedostatku svog vremena ili svoje neodgovornosti.

Moram znati da mentor kojeg ću odabrati ima osjećaj za pristupnikove probleme prilikom provođenja istraživanja te i sto tako razumijevanje za nedostatak iskustva. Isto tako pristupnik mora biti siguran prije svega da će mu mentor posvetiti svoje propisano vrijeme. Dakle odnos mentora i pristupnika je „...fokusiran na osoban i profesionalan razvoj pristupnika.“ [5]. Dakle ako je moj mentor neodgovorna i nesistematična osoba i nije spremna na suradnju, ja neću moći profesionalno, a ni osobno napredovati; drugim riječima ja neću moći steći odgovarajuću kvalifikaciju.

Kod odabira mentora je isto kao i kod odabira područja istraživanja. Ako odaberemo područje koje je za nas po kriteriju interesa vrlo nisko i nezadovoljavajuće, onda će nam daljnje istraživanje stvarati dodatni pritisak i neugodu te ćemo kao pristupnici trošiti puno više energije na suzdržavanje od nezadovoljstava. Isto je tako i s odabirom mentora. Ako pristupnik odabere mentora koji ne zadovoljava njegove kriterije, daljnja suradnja bi mogla biti totalni fijasko, jer bi pristupnik trošio puno više energije i koncentracije na nebitne sitnice kao na primjer kako udovoljiti netaktičnoj i nezainteresiranoj osobi umjesto na profesionalno mišljenje mentora i sugestije. Odnos s mentorom, morao bi biti opušten s određenom dozom povjerenja i sigurnosti tako da pristupnik prilikom posjeta mentora nema osjećaj da su sugestije i ukazivanje na greške samo netaktički ispadi mentora koji ugrožavaju pristupnikovo samopouzdanje .

Pristupnik bi morao biti u stanju odabrati mentora s kojim će ostvariti kompatibilnost odnosa to jest predan zajednički rad kako bi se postigao zajednički cilj mentora i pristupnika. S tim da se pojam kompatibilnosti ovdje podrazumijeva kao „...kada pojedinci rade zajedno u harmoniji kako bi postigli zajednički cilj.“ [5]. Odabir mentora ovisi o nekim kritičnim čimbenicima koji su važni za daljnju suradnju, a o kojima bi svaki pristupnik trebao voditi računa. Primjerice mentor bi se uvijek trebao ponašati uljudno i profesionalno što podrazumijeva da ne postoje razni ispadi koji bi na pristupnika mogli negativno djelovati i degradirati njegovo samopouzdanje. Osim toga treba pogledati „...ocjenu potencijalnog mentora za sveobuhvatan popis pitanja prije donošenja

konačne odluke.“[9]. Ukoliko je ocjena potencijalnog mentora podosta visoka, znači da je prema anketiranim podacima taj mentor ocijenjen kao pouzdana osoba koja obavlja svoje dužnosti.

Odabir mentora zapravo najviše zavisi o samom ostvarenju buduće kvalitete odnosa. „...kvaliteta mentorstva ne ovisi samo o mentoru, već o kvaliteti odnosa mentora i doktoranda...“[3]. Naravno u ukupnosti svih ovih kriterija koji su važni za odabir mentora „...malo je vjerojatno da će bilo koji mentor zadovoljiti sve vaše potrebe...“ [9]. Naravno to je sasvim jasno da ni jedan mentor neće moći u potpunosti zadovoljiti sve kriterije pristupnika, ali bilo bi poželjno kada nakon vrednovanja budućeg mentora, postoji veći broj pozitivnih osobina nego negativnih, jer će sve to na neki način utjecati na našu odluku.

Osim toga Tkalac Verčić i suradnici. navodi i neke druge kriterije osim poznatih kriterija vrednovanja podataka prikuljenih provedenom anketom: „Većina studenata sklona je odabrati mentora koji im se svidio tijekom nastave ili neke druge vrste suradnje, bilo kao stručnjak u svom području, bilo kao osoba.“[11]. Dakle napominje se da student odabire mentora koji mu se svidio kao „...stručnjak u svojem području...“ ili kao „osoba“. To su dva kriterija odabira mentora. Oba kriterija su iznimno važna, ali su i međusobno povezana kako to i Tkalac Verčić i suradnici dokazuju: „...iznimno važna i komplementarna...“ Jedan kriterij ne isključuje drugoga već čine uređeni par. Ako pristupnik odabere mentora koji je doista stručnjak nekog područja, kao prvo velika je vjerojatnosti da će mu takav uspješan mentor podići razinu intelektualnih sposobnosti što je dobro, ali ako je taj mentor ujedno i vrlo temperamentna osoba, bit će teško s njom komunicirati i ostvariti dobar i plodonosan odnos.

Ako je taj mentor vrlo teška i temperamentna osoba, postoji velika opasnost od degradacije pristupnikovog samopouzdanja i on sa slomljenim samopouzdanjem neće moći konkretizirati svoje intelektualne stečene sposobnosti i vještine. S druge strane ako pristupnik odabere mentora koji je prije svega kao osoba vrlo otvorena i pristupačna, odnos između mentora i pristupnika će biti na razini, ali opet postoji opasnost da takva osoba nije dovoljno kompetentna voditi pristupnika i u najgoroj mogućoj situaciji nije u stanju proširiti njegove intelektualne sposobnosti. Ukoliko pristupnik gleda samo jednu dimenziju kriterija pri odabiru mentora, upušta se u velik rizik. Najbolje bi bilo kod takvog načina odabira mentora, poštovati oba kriterija mentora kao stručnjaka i mentora kao osobe. Time bi se ostvarila primarna funkcija mentoriranja: funkcija ostvarenja harmonične komunikacije i rada te funkcija intelektualnog rasta. I sami autori Tkalac Verčići suradnici potvrđuju da „Jednostavna i svrsishodna komunikacija učinit će pisanje rada jednostavnijim, a vas osobno zadovoljnima.“[11]. Dakle kombiniranom procjenom oba kriterija, postiže se upravo ta komponenta stručnosti i osobe.

Postoji još jedna situacija prilikom odabira mentora, a to je kako navode Tkalac Verčić i suradnici „Atraktivni mentori možda će biti prezauzeti, što vam može pokvariti planove.“[11]. Mogao bih se složiti s tom tvrdnjom, ali i opet kritizirati. Poznata je činjenica da atraktivni mentori imaju velik broj obveza i nisu u stanju ostvariti kvalitetan odnos s pristupnicima odnosno studentima. No treba sagledati i drugu stranu medalje. Atraktivan mentor nam može pružati niz

mogućnosti. Kao prvo atraktivan mentor je mentorirao mnogim pristupnicima čiji su radovi nagrađeni određenom nagradom (npr. rektorova nagrada) što je zapravo jedan od boniteta u zapošljavanju, kao drugo atraktivan mentor je najčešće poznata osoba u nekim djelatnostima i područjima pa je njezin integritet na visokoj razini integracije što doprinosi samom pristupniku i njegovom zapošljavanju. Institucija u kojoj je atraktivni mentor unio neke svoje ideje ili čiji su studenti (pristupnici) vodili istraživanja ili projekte koja su urodila uspjehom na poslovnoj sceni, prije će zaposliti pristupnika koji je pod nadležnošću atraktivnog mentora, nego bilo koga drugoga.

4. Suradnja s mentorom

POČETNA FAZA ODNOSA

Odnos s mentorom započinje pri prvim konzultacijama kada pristupnici dolaze s prijedlozima tema i područja u kojima žele napraviti određena istraživanja i radove. Pri tom prvom susretu, pristupnik bi trebao pokazati svoju spremnost i ažurnost, jer „Nije poželjno doći na prve konzultacije bez ideje o bilo čemu prethodno napisanom.“ [11] Dakle kod prvog susreta treba doći s prijedlogom teme i područja istraživanja odnosno obrazložiti mentoru vlastiti odabir i smjer u kojem želimo kao pristupnik razraditi temu. Prvi utisak ima podosta utjecaja na mentorovu odluku o prihvaćanju ili odbijanju pristupnika i njegove ideje. Ukoliko je ažurnost i spremnost pristupnika na razini, postoji već vjerojatnost da će mentor prihvatiti prijedlog teme i mentoriranje.

Uz taj prvi presuđujući korak u kojem mentor odlučuje o prihvaćanju i odbijanju, postoji durgi korak koji zahtjeva isto tako određenu razinu ažurnosti i spremnosti. Na slijedeće konzultacije, potrebno je donijeti inicijalni koncept rada i popis literature. Najbolje je za pristupnika da „Načinite osnovni nacrt empirijskog istraživanja koje biste proveli.“ [11]. Na taj način, mentor bi u potpunosti mogao znati za što se pristupnik opredijelio i eventualno savjetovati pristupnika oko odabira literature. Na taj način je uspostavljen odnos s mentorom.

RADNA FAZA

Nakon uspostavljanja odnosa, prelazi se na radnu fazu u kojoj dinamičnom suradnjom mentora i pristupnika se postiže produbljanje odnosa i usmjeravanje prema zajedničkim ciljevima. Bilo bi od koristi definirati određene vremenske okvire ili rokove kroz koje će mentor imati prilike pratiti rad svojeg pristupnika. Mentor bi trebao „...znati vaše planove vezane uz pisanje rada, kako bi mogli planirati svoje vrijeme predodređeno za druge kandidate.“ [11] Mentor mora imati prostora za planiranje obveza prema drugim pristupnicima i poželjno je da se kroz neki kontinuum donose određene verzije radova i istraživanja kako bi mentor bio informiran i spreman na izdavanje konstruktivnih sugestija. Ujedno postavljeni i ugovoreni rokovi mogu

„...motivirati...pa će dinamika pisanja rada biti bolja nego bez ikakvog dogovorenog plana“ [11].

Dakle u ovoj radnoj fazi važan instrument praćenje su svakako individualne konzultacije ili s druge strane grupne konzultacije. Mentor je u mogućnosti odrediti kakvo praćenje svojih pristupnika želi te koji način odnosno instrument će imati više učinka ukoliko se primjeni na pristupnika. Primjerice grupne konzultacije su od velike važnosti za doktorande. „Grupne konzultacije omogućavaju doktorandima da razgovaraju o znanstvenim, radnim, ali i osobnim problemima te tako odtirećuju mentora. Osim toga, doktorandi u tako prisnoj okolini uče drugima davati povratnu znanstvenu informaciju.“[3]

Formalno pitanje koje se postavlja u ovoj radnoj fazi je: Koliko se puta mentor i ja moramo susresti? Jer ipak svaki susret označava neku razinu napretka i savjetovanja. Tkalac Verčić i suradnici smatraju da je najbolje i uobičajeno sastati se s mentorom „... prilikom prvog dogovora o temi, prilikom predaje rada, nakon čitanja rada i savjeta mentora te prilikom usmene obrane rada.“ [11]. Iz toga je vidljivo koliko je zapravo dug taj odnos s mentorom. Inače odnos s mentorom traje tako dugo dok rad ne biva obranjen i riješen. Bilo bi isto tako dobro napraviti povremene susrete s mentorom definirane određenim vremenskim okvirima kako bi se uvažio „...radni ritam i obveze mentora u svakoj fazi rada.“ [11] Na taj način, mentor bi mogao lakše pratiti radna dostignuća svojih pristupnika.

Povremenim posjećivanjem mentora i provođenjem ispravaka na verzijama rada, ostvaruje se sugestivno konstruktivni odnos. Sljedeća faza odnosa mentora i pristupnika je predaja završne verzija rada. Završna verzija ne podrazumijeva konačnu verziju bez ispravaka u kojoj mentor sugestijama i konstruktivnim primjerima i ispravcima zadužuje pristupnika, već mogućnost „popravljanja“ i dorađivanja rada. Dakle rad bi trebao imati sve sastavne dijelove i biti gramatički i pravopisno ispravan obuhvaćajući preostalu strukturu koju nosi rad za stjecanje propisane kvalifikacije. No ukoliko rad ne sadržava nabrojene komponente, mentor će najvjerojatnije pripremiti veći broj primjedbi i savjeta za poboljšanje rada. „Ovo iskustvo ponekad može biti neugodno za kandidata...“ [11]. Doista ovo iskustvo je takoreći deprimirajuće, ali treba sagledati drugu stranu. Možda mentor ima na umu da poboljšanu verziju rada s uvaženim ispravcima ili dio rada ili koje poglavlje objavi u nekom od časopisa ili izloži na znanstvenom ili stručnom skupu te na taj način produljiti odnos sa svojim pristupnikom.

ZAVRŠNA FAZA

Završna faza podrazumijeva prije svega usmenu obranu rada i „...službeni završetak istraživačkog rada i zahtijeva određenu formu.“ [11]. U toj posljednjoj fazi pred povjerenstvo prikazujemo kao pristupnici koliko nas je mentor osposobio intelektualno i socijalno za izlaganje i obranu rada, ali i za budući rad i ulogu u društvu. Svaki naš neuspjeh ili nemogućnost odgovaranja na pitanja povjerenstva, dokazuje pravu prirodu odnosa s mentorom i suradnju. Ukoliko pristupnik nije u stanju obraniti svoj rad, podrazumijeva se da ga mentor nije

dovoljno dobro „podučio“ odnosno podazumijeva se da suradnja s mentorom nije bila na sugestivno-konstruktivnoj razini te mentor na poslijetku ispada kao nekompetentna osoba koja nije u stanju motivirati studenta odnosno pomoći mu u posredovanju informacijama i znanjima.

S druge strane ukoliko pristupnik pokaže svoju spremnost i sposobnosti te vještine u ovladanju materijom i spremnošću točnog odgovaranja na pitanja, povjerenstvo će imati dojam o vrlo konstruktivnoj suradnji između mentora i pristupnika i određenu razinu poštovanja prema kompetentnosti mentora po svim kriterijima mentorstva.

5. Zaključak

Mentoriranje nije samo isprazno dogovaranje tema za pisanje radova ili provođenje istraživanja, ono ima svoj dublji smisao u odnosima to jest suradnji s mentorom kao potencijalnom osobom koja usmjeravanjem i smjericama, dobro promišljenim sustavom konstruktivnih sugestija upravlja ljudskim resursima kao bitnom komponentom napretka, izgradnje intelektualnih sposobnosti te stjecanja odgovarajućih kvalifikacija. Mentorstvo je prevencija protiv raznih zastranjenja na koja nailaze pristupnici te odnos kojim mentor prenosi svoje znanje i informacije na svojeg „šegrtu“ odnosno pristupnika. Budućnost mentoriranja ukazuje na važnosti razvijanja dobrih odnosa i komunikacije te nalaženja odogovarajućeg zajedničkog jezika između mentora i pristupnika. „Namjera mentorstva nije sanirati slabu izvedbu, nego oblikovati karijeru koja pokazuje obećanje“ [1]. Mentorstvo je put prema izgradnji budućih uspjeha.

6. Literatura

1. Borg A.(s.a.), Mentoring Basics - A Mentor's Guide to Success
2. http://www.ncwit.org/sites/default/files/legacy/pdf/IMentor_MentorGuide.pdf [Preuzeto 12.01.2017.]
3. Sveučilište u Zagrebu (2013.), Zajedno do doktorata - Preporuke za mentore i doktorande
4. Management mentors (2013.)
5. <http://www.management-mentors.com/> [Posjećeno 12.01.2017.]
6. Aces mentoring network (s.a.),
7. <http://www.uwosh.edu/mentoring/roles.html> [Posjećeno 12.01.2017.]
8. National insitute of healt, Training & education (s.a.)
9. https://www.training.nih.gov/mentoring_guidelines [Posjećeno 12.01.2017.]
10. Ana Tkalac Verčić, Dubravka Sinčić Ćorić, Nina Pološki Vokić (2010.), Priručnik za metodologiju istraživačkog rada : kako osmisliti, provesti i opisati znanstveno i stručno istraživanje, Zagreb