

Prethodno priopćenje
Zaprimljeno: 07. veljače 2023.
Prihvaćeno za objavu: 05. travnja 2023.
UDK: 364-053.6:364-4
DOI: <https://doi.org/10.31299/ksi.31.1.2>

ULOGA MENTORA U PROCESU IZLASKA MLADIH IZ ALTERNATIVNE SKRBI

Anja Miroslavljević

Odsjek za poremećaje u ponašanju,
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet
Sveučilište u Zagrebu

✉ E-mail: anja.miroslavljevic@erf.unizg.hr

SAŽETAK

Cilj ovog rada je istražiti i opisati doživljaj uloge mentora za mlade koji izlaze iz alternativne skrbi te opisati izazove u radu s kojima se mentori susreću iz njihove perspektive. Stoga su provedena tri grupna intervjua s devet mentora. Podaci su analizirani metodom tematske analize i izolirane su tri teme. To su: Višestruke mentorske funkcije i različiti pristupi u radu, Kvalitete mentora i Izazovi mentoriranja. Rezultati pokazuju da je uloga mentora zahtjevna, kompleksna i važna za mlade iz skrbi, no povremeno i zbunjujuća i nejasna za same mentore. Doprinos rada ogleda se u produbljivanju razumijevanja uloge mentora i izazova u njihovom radu, ponuđene su smjernice za rad budućim mentorima i voditeljima mentorskih programa, te formalnom sustavu s ciljem što kvalitetnije podrške mladima koji izlaze iz skrbi.

Ključne riječi: mladi, izlazak iz skrbi, mentoriranje, uloga mentora

UVOD

Alternativna skrb je pojam preuzet iz međunarodnih konvencija, standarda, smjernica i preporuka koji se zadnjih 10-ak godina uvriježio i u hrvatskom znanstvenom-stručnom jeziku. Odnosi se na formalnu, državnu ili javnu skrb o djeci koja su izdvojena iz njihove primarne/biološke obitelji radi neadekvatne skrbi o djetetu, ugrožavanja najboljeg interesa djeteta, ugrožavanja života, sigurnosti i razvoja djeteta i/ili radi djetetovih specifičnih obilježja poput neprihvatljivog ponašanja, emocionalnih i ponašajnih problema, teškoća u razvoju, činjenja kaznenih djela i drugih različitih bio-psiho-socijalnih razloga. Riječ je o skrbi koju je odredilo nadležno tijelo upravne ili sudske vlasti, a koja se pruža u institucionalnom okruženju u privatnim i državnim/javnim ustanovama ili obiteljskom okruženju (Smjernice UN-a za alternativnu skrb o djeci, 2010). Alternativna skrb u europskom i hrvatskom kontekstu obuhvaća izvaninstitucionalne (najčešće se tada misli na udomiteljstvo) i institucionalne oblike skrbi kao što su smještaj djeteta u dječji dom, odgojnu ustanovu i SOS Dječje selo, ali i u domove obiteljskog tipa i organizirano stanovanje.

S obzirom na širinu termina, valja naglasiti da se u ovom radu pojam alternativne skrbi koristi za smještaj i skrb djeteta/mlade osobe u udomiteljstvu, dječjem domu, odgojnoj ustanovi i SOS Dječjem selu. Shodno navedenom, mladi iz alternativne skrbi su mladi koji odrastaju i žive u upravo navedenim oblicima skrbi, a mladi koji izlaze iz (alternativne) skrbi su oni koji su u procesu izlaska iz nekog od navedenih oblika smještaja.

Nekoliko zakona u RH regulira područje alternativne skrbi (pa i proces izlaska mladih iz skrbi) kada je riječ o djeci i mladima koji se izdvajaju iz obitelji, a to su Obiteljski zakon (NN 103/15, 98/19, 47/20), Zakon o socijalnoj skrbi (NN 18/2022), Zakon o udomiteljstvu (NN 115/18, 18/22), Zakon o sudovima za mladež (NN 84/11, 143/12, 148/13, 56/15, 126/19) i prateći pravilnici. Analiza i tumačenje pravnog i legislativnog okvira posttretmana za djecu i mlade u RH kao i brojnih zakonskih mogućnosti, materijalnih i nematerijalnih oblika pomoći korisnicima u tom pogledu, nadilazi potrebe ovog rada.

Izlazak iz skrbi nije samo trenutak kada se donese odluka o prekidu smještaja, stoga se u suvremenoj literaturi i praksi i koristi termin „mladi u procesu izlaska iz skrbi“. On se odnosi na sve mlade u periodu od godinu do dvije prije izlaska i godinu do dvije nakon izlaska. Drugim riječima, priprema za izlazak i podrška nakon izlaska iz skrbi zapravo su jedan cjeloviti i povezani proces (Kusturin, 2014; Miroslavljević, 2013).

Proces odrastanja uobičajeno obuhvaća stjecanje emocionalnih, socijalnih, interpersonalnih i životnih vještina te se događa postepeno i uz podršku obitelji. Osamostaljivanje mladih proporcionalno je osobnoj spremnosti, željama i mogućnostima mlade osobe (Sladović Franz, 2014). Kada je riječ o mladima koji izlaze iz alternativne skrbi, valja spomenuti kako je njihova tranzicija u odraslu dob i neovisnost nagla i nejednaka te se odvija pod pritiskom i nastupa puno ranije nego kod njihovih vršnjaka (Mednes i sur., 2011; Sulimani-Aidan i sur., 2019). Njihov je put u odraslost istovremeno ubrzan i zgusnut (Stein, 2006). Mladi koji izlaze iz skrbi ranjiva su skupina koja se suočava s nizom problema u pristupu obrazovanju, zapošljavanju, stanovanju, a njihovi ishodi u temeljnim životnim područjima odraslosti, uključujući obrazovno postignuće, rizično ponašanje i mentalno zdravlje, manje su pozitivni u usporedbi s njihovim tipičnim vršnjacima u općoj populaciji (Day i sur., 2011; Mendes i sur., 2014; Stein i Dumaret, 2011; Zeira i sur., 2014). Mladi koji su odrastali u skrbi čine velik udio u različitim marginaliziranim skupinama odraslih osoba (Mann-Feder, 2019), a vjerojatnost njihove socijalne isključenosti čak je do deset puta veća nego u njihovih vršnjaka (Jackson i Saradev, 2001).

Stoga je proces izlaska iz alternativne skrbi izuzetno važan i podrazumijeva tri međusobno povezane komponente, a to su priprema za izlazak iz skrbi, tranziciju/izlazak iz skrbi i praćenje i podršku nakon izlaska iz skrbi. Stein i Wade (2000) navode kako je tijekom tog procesa nužno uvažavati činjenicu da su mladi koji izlaze iz skrbi heterogena skupina te da se međusobno razlikuju vezano uz njihova iskustva prije skrbi, iskustva u skrbi te uz kulturalno ili etničko podrijetlo. Zato priprema za izlazak iz skrbi mora biti temeljena na načelu individualizacije i poštivanju individualnih karakteristika, potreba i mogućnosti pojedinca i njegovog okruženja. Uz navedena ranija iskustva mladih, proces izlaska iz skrbi značajno determiniraju i sadašnja socijalna podrška i dob mladih (Mendes i Moslehudin, 2006, prema Brady i sur., 2020). Istraživanja su pokazala da su potrebe mladih u alter-

nativnoj skrbi često kompleksne i brojne što zbog razloga njihova ulaska u skrb, što zbog iskustava i izazova povezanih sa samim životom u skrbi (Brady i sur., 2020).

Rezultati istraživanja u ovom području konzistentno ukazuju na to da mladima u pravilu nedostaje financijska, praktična i emotivna podrška od njihovih obitelji ili odrasle osobe od povjerenja (Baker, 2017; Kersley i Estep, 2014; Stein, 2006), a postojeće obiteljske veze najčešće su problematične. Ti su mladi u većem riziku od neuspješne tranzicije u odraslu dob (Courtney i Hughes-Huering, 2005) te da će njihov životni put biti obilježen lošim životnim i razvojnim ishodima uslijed teškoća s kojima se suočavaju. Za dio njih samostalnost je obilježena ranim roditeljstvom, beskućništvom, nezaposlenošću, ovisnošću o socijalnim davanjima, usamljenošću, a ponekad i problemima mentalnog zdravlja i sukoba sa zakonom (Stein, 2006; Kusturin, 2020). Opći trend zabilježen u istraživanjima jest taj da su ishodi u odnosu na obrazovanje, zdravlje i dobrobit relativno lošiji za djecu i mlade u skrbi (Baker i sur., 2019; Gypen i sur., 2017; Stein, 2012; Stein i Munro, 2008). Međutim desetljeća istraživanja također su pokazala da su ishodi bolji kada mlada osoba ima pozitivne resurse u svom životu, kao što su stabilnost i kontinuitet skrbi, snažni pozitivni odnosi, profesionalna podrška i osobna motivacija. Kao ključna tema u istraživanjima ishoda pokazala se važnost podržavajućih odnosa i održavanja kontinuiteta u životima mladih u procesu izlaska iz skrbi (Baker, 2017; Fahlberg, 2012; Stein, 2012; Kusturin, 2020). Nadalje istraživanja pokazuju da uspješan proces izlaska iz skrb karakterizira stabilna, visoko kvalitetna skrb, barem jedan stabilan odnos, pozitivna školska iskustva, participacija mladih/mogućnost sudjelovanja u odlukama koje su za njih važne, kao i postupna tranzicija iz skrbi (Cashmore i Paxman, 1996; Kusturin, 2020).

Jedan od načina podrške i pomoći mladima vezano uz pripremu, napuštanje alternativne skrbi i početak samostalnog življenja jest i mentorstvo (Clayden i Stein, 2005; Sladović Franz, 2014).

U literaturi na temu mentorstva ne postoji njegova jednoznačna definicija. Analizom brojnih definicija mentoriranja Jeđud i Ustić (2009) ističu tri zajednička elementa ove metode rada koji ju najbolje opisuju. Prvi element je mentorski odnos (jedan na jedan) koji uključuje vođenje i podršku, a karakterizira ga povjerenje i emocionalna bliskost između mentora i mentoriranog. Drugo, mentor je osoba koja je iskusnija/kompetentnija u nekom području ili specifičnoj vještini/znanju od mentoriranog. Treće, mentoriranje podrazumijeva kontinuitet, odnosno redovito druženje kroz neko vrijeme.

Nadalje iste autorice razlikuju formalno (planirano) i neformalno (prirodno) mentoriranje, ali i vršnjačko mentoriranje i profesionalno/stručno mentoriranje.

Kada je riječ o mentoriranju u Hrvatskoj, važno je spomenuti kako je u novi Zakon o socijalnoj skrbi (NN 18/2022) koji je stupio na snagu koncem 2022. godine uvedena usluga socijalnog mentorstva što je značajan iskorak u odnosu na ranija zakonska rješenja. Sadržaj, korisnici, trajanje i pružatelji te usluge opisani su u člancima 85. i 86. Sukladno s tim socijalno mentorstvo namijenjeno je širokoj paleti korisnika, od čega su jedna od ciljanih skupina i korisnici kojima prestaje pravo na uslugu smještaja ili organiziranog stanovanja te osobe nakon izvršenja kazne zatvora. Isti Zakon u čl. 85. st. 2 navodi i kako se ova usluga može odobriti svima koja su u riziku od socijalne isključenosti. Ukratko, i djeca i mladi koji izlaze iz alternativne skrbi mogu biti korisnici ove usluge. U čl. 85. st. 1 definirano je kako se socijalnim mentorstvom „korisniku pruža stručna pomoć usmjerena jačanju njegovih snaga i sposobnosti za uspješnije rješavanje nepovoljnih životnih prilika i bolju integraciju u

zajednicu u kojoj živi". Uza sve to navodi se da uslugu socijalnog mentorstva mogu pružati posebno educirani stručnjaci, a oni mogu biti djelatnici zavoda za socijalni rad, doma socijalne skrbi ili drugi pružatelji usluga (poput udruga, vjerskih zajednica ili fizičke osobe kao obrtnici ili kroz svoju vlastitu profesionalnu djelatnost). Socijalno mentorstvo ovim je zakonom definirano kao formalno profesionalno mentoriranje.

Provedene studije o mentoriranju mladih u skrbi upućuju na to da je mentorstvo povezano s pozitivnim ishodima, uključujući bolje opće i mentalno zdravlje, obrazovne i ponašajne ishode u odrasloj dobi (Ahrens i sur., 2011; Greeson i sur., 2010; Munson i McMillen, 2009). Različite studije koje su se bavile čimbenicima koji mogu dovesti do boljih ishoda među mladim odraslim osobama u riziku, naglasile su važnost mentorskih odnosa kao obećavajućeg pristupa za umanjivanje loših životnih ishoda (Ahrens i sur., 2011; Munson i McMillen, 2009). Provedene evaluacije i metaanalize (npr. Ahrens i sur., 2011; Dubois i sur., 2002; DuBois i sur., 2011) ukazuju na to da formalno mentorstvo može pozitivno utjecati na različite ishode mladih, uključujući socio-emocionalni status (npr. Cavell i sur., 2002), akademska postignuća (npr. Rhodes i sur., 2000) i status ponašanja (npr. Cavell i sur., 2009).

Kada je riječ o odnosu mentora i mlade osobe, uloga mentora može uključivati aspekte roditelja, učitelja, terapeuta i prijatelja, no Goldner i Maysel (2008) zaključuju kako je uloga mentora jedinstvena upravo zbog kombinacije svih tih uloga. Mentorstvo je definirano kao fleksibilno i usmjereno na odnos i osmišljeno tako da odgovara i bude usklađeno s potrebama, snagama i interesima specifične mlade osobe (Lakind i sur., 2014).

Kada je riječ o opisu uloge osobnog mentora za mlade koji izlaze iz skrbi u hrvatskom kontekstu, Sladović Franz (2014) pojašnjava kako je uloga mentora prije svega praviti društvo mladoj osobi te pružati podršku i prijateljstvo. Ista autorica smatra da mentorski odnos mora biti vremenski ograničen i s mogućnosti da bude prekinut ako neka od strana to želi, odnosno produžen ako se mlada osoba i mentor s time slažu. Nadalje mentor mora imati dobre komunikacijske vještine i predstavljati dobar model ponašanja i življenja. Kao kvalitete mentora, ista autorica navodi: visok osobni integritet, otvoren um, snažnu osobnost i široko životno iskustvo. Mentor treba savjetovati, ohrabrivati, učiti mladu osobu novim vještinama, usmjeravati prema drugim oblicima podrške, poboljšavati samopoštovanje mladoj osobi, smanjivati izolaciju, pomagati u ostvarivanju stipendija i obrazovnih programa i biti posvećen mladoj osobi. Cantwell i suradnici (2017) navode kako su zadaci i uloge mentora sljedeće: emocionalno osnaživanje i podrška mladima u izazovnim situacijama, savjetovanje i podrška tijekom pripreme za izlazak iz skrbi, ali i tijekom izlaska s ciljem razvoja socijalnih i životnih vještina, osnaživanje za samostalan život, informiranje mladih o njihovim pravima, pomoć i podrška u procesu obrazovanja/zapošljavanja i održavanja zaposlenja. Ukratko, zadatak osobnog mentora je da pruža podršku mladoj osobi od početka planiranja izlaska iz skrbi (koji bi se trebao početi događati najkasnije godinu dana prije očekivanog datuma izlaska) te da pruža podršku mladoj osobi minimalno godinu dana nakon izlaska iz skrbi (Cantwell i sur., 2017).

U Hrvatskoj je od 2019. do 2020. godine proveden pilot projekt programa stručnog mentorstva naziva „Osobni mentori za mlade koji izlaze iz skrbi“ u suradnji SOS Dječjeg sela Hrvatska s pet udruga i jednom državnim institucijom u području alternativne skrbi. Devet osobnih mentora radilo je s mladima tijekom jedne godine. Ovaj pilot projekt logičan je slijed projekta naziva „Priprema

za izlazak iz skrbi – sustav koji odgovara i stručnjacima i mladima”, namijenjenog osposobljavanju različitih stručnjaka za skrb o djeci koji rade s djecom ili mladima tijekom njihova izlaska iz sustava skrbi ili koji su zaduženi za dobrobit mladih osoba. Sudjelovanjem na šestodnevnom treningu stručnjaci su dobili alate i metode kojima su osnaženi da na najbolji način pripremaju djecu i mlade za izlazak iz sustava skrbi, kako bi osigurali njihovu nesmetanu i održivu tranziciju u samostalan život. Trening se sastojao od sljedećih cjelina: pravna regulativa i dječja prava, razumijevanje planiranja izlaska mlade osobe iz skrbi i izgradnja odnosa, alati za izradu plana izlaska iz skrbi, praktični rad na planiranju izlaska, rad sa zahtjevnim mladima, važnost međuresorne suradnje i zagovaračkog rada¹.

Kada je riječ o upravo spomenutom programu osobnog mentorstva, isti je bio ponuđen mladima koji su izlazili iz odgojne ustanove, dječjeg doma ili udomiteljske obitelji od strane Udruge Most, Udruge Igra, Udruge za udomitelje Varaždinske županije – Zipka, SOS DS Hrvatska i Crvenog Križa Čakovec u suradnji s odgajateljima u odgojnim ustanovama/dječjem domu i stručnjacima u zavodima za socijalni rad. Formalni kriterij uključivanja mladih bio je da se radilo o korisnicima koje dijeli šest mjeseci do godine dana do izlaska iz alternativne skrbi. Kada je riječ o mladima u SOS DSH, usluga osobnog mentora uobičajeno se nudi svim mladima u zadnjoj godini njihovog srednjoškolskog obrazovanja. Sudjelovanje mladih u ovom mentorskom programu dobrovoljno je. Osobni mentori su stručni, odnosno profesionalni mentori mladih koji izlaze iz skrbi.

Istraživanja mentorskog doživljaja sebe i svoje uloge u procesu izlaska mladih iz skrbi (za razliku od ishoda mentoriranja) iz perspektive samih mentora relativno su rijetka, a posebno u hrvatskom kontekstu. Fokus većine radova zadnjih godina je na perspektivi mladih. Uza sve to značajan dio literature fokusiran je na djecu i adolescente, a ne na mlade koji su u tranziciji u odraslost. Stoga ovo istraživanje ispituje doživljaj uloge mentora i izazove s kojima se mentori u radu s mladima koji izlaze iz skrbi suočavaju. Razumijevanje uloge mentora i izazova u njihovom radu doprinijet će dosadašnjim spoznajama i omogućit će buduću kvalitetniju podršku mladima koji izlaze iz skrbi, ali i dati smjernice za daljnji razvoj mentorstva mladih koji izlaze iz skrbi usmjerene formalnom sustavu, voditeljima mentorskih programa (onima koji program nude, implementiraju i educiraju buduće mentore) i samim mentorima s ciljem što kvalitetnije podrške mladima koji izlaze iz skrbi.

CILJ I SVRHA ISTRAŽIVANJA

Ovaj rad dio je većeg istraživanja čija je svrha bila evaluacija procesa i ishoda usluge osobnog mentorstva u okviru programa naziva „Priprema mladih za izlazak iz skrbi” (naručitelj SOS DS Hrvatska). Cilj ovog rada je prikazati dio istraživanja koji se odnosi na doživljaj osobnog mentora i njegove uloge od strane samih mentora kao i na izazove u radu s kojima se mentori susreću. Stoga su postavljena dva istraživačka pitanja:

1. Kako mentori opisuju svoju ulogu?
2. S kojim izazovima u radu se mentori susreću?

¹ Više o navedenom na: <https://sos-dsh.hr/sto-radimo/alternativna-skrb/#izlazak> i u Cantwell i sur., 2017.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo devet osobnih mentora (7 ženskog i 2 muškog spola) koji su tijekom 2019. i 2020. godine mentorirali mlade u sklopu pilot projekta „Osobni mentori za mlade koji izlaze iz skrbi“ u organizaciji SOS DSH. Većina mentora (njih 6 od 9) završilo je trening „Priprema za izlazak iz skrbi“ realiziran 2018. godine. Jedna osoba odbila je sudjelovanje u istraživanju budući da u vrijeme istraživanja nije mentorirala niti jednu mladu osobu. Svi sudionici trebali su zadovoljiti kriterij „sudionika bogatih informacijama“ (Patton, 1990, 2002) i biti tzv. ključni informatori.

Svi mentori (osim jedne koja je sociologinja) stručnjaci su pomagačkih profesija (četiri socijalna radnika, jedna socijalna pedagoginja, tri pedagoga (uz profesuru hrvatskog odnosno engleskog jezika)). Jedan je mentor zaposlenik u SOS DSH, pri čemu radi isključivo na poslovima pripreme mladih za izlazak iz skrb. Preostali mentori zaposleni su ili su vanjski suradnici udruga s kojima SOS DSH surađuje te preko kojih se ovaj program odvijao. Na području Splita program se provodio preko Udruge Most u kojoj je zaposlena jedna mentorica, dok troje mentora tamo honorarno radi. Inače su zaposleni u školi (dvije mentorice), odnosno kao zamjena na mjestu asistenta na Fakultetu (jedan mentor). Preostale tri mentorice program provode preko Crvenog Križa Čakovec, Udruge Igra te Udruge za udomitelje Varaždinske županije – Zipka, u kojima su i zaposlene.

Mentori imaju višegodišnje iskustvo profesionalno pomažućeg rada s mladima, pri čemu je većina i ranije radila s mladima u alternativnoj skrbi i onih koji su u procesu izlaska iz skrbi. Imaju od dvije do šest godina radnog staža na takvim poslovima, odnosno prosječno 3,85 godina.

Postupak provedbe istraživanja i etički aspekti

Da bi se stekao uvid kako osobni mentori doživljavaju mentoriranje i svoju ulogu, provedeno je kvalitativno istraživanje, odnosno tri polustrukturirana grupna intervjua u studenom 2020. godine.

S obzirom na to da su osnovni cilj i svrha istraživanja, koje ujedno obuhvaća i ovaj rad, bili evaluacija mentorskog programa, grupni intervjui primjereniji je od fokusne grupe. Uza sve to i zbog obilježja sudionika (različitih radnih mjesta, mentorskih iskustava sudionika i različitih obilježja mladih koje su mentorirali), odabran je grupni intervjui. Naime primarni cilj postavljanja pitanja tijekom grupnog intervjua je dobivanje individualnih odgovora sudionika, a manje poticanje grupne diskusije korištene su kao metode prikupljanja podataka. Pri tome je interakcija moderatora/voditelja intervjua i sudionika direktnija nego u fokusnoj grupi.

Sve razgovore provele su dvije socijalne pedagoginje, nezavisne evaluatorice mentorskog programa. Vodiči za razgovore izrađeni su u skladu s postavljenim istraživačkim ciljevima u odnosu na iskustva mentoriranja, doživljaje mentora, provedbu i ishode mentorstva.

Prosječno trajanje pojedinog grupnog intervjua bilo je dva sata. Svi intervjui su zvučno snimani diktafonom, a kasnije doslovno prepisani u svrhu kodiranja i analize podataka. Prijepis je rezultirao sa 103 stranice teksta (MSWord, font Calibri, veličina 11, prored 1,5).

Prilikom inicijalnog kontakta, ali i na početku samog intervjua, svi sudionici dobili su cjelovite informacije o istraživanju, posebno s obzirom na snimanje, privatnost i povjerljivost podataka te uvid u zaključke istraživanja. Svi sudionici imali su mogućnost odustajanja od sudjelovanja u istraživanju u bilo kojoj fazi provedbe istog. Sudionici su bili stariji od 18 godina, što sukladno važećim zakonima, propisima i etičkim kodeksima istraživanja s ljudima u RH, podrazumijeva davanje osobnog usmenog pristanka na sudjelovanje u istraživanju.

Provedeno istraživanje rezultiralo je opsežnim i bogatim materijalom te su podaci analizirani na temelju tematskog okvira proizašlog iz istraživačkih ciljeva ovog rada.

Metoda analize podataka

Podaci su analizirani deduktivnom tematskom analizom (prema Braun i Clarke, 2006) primjenom računalnog programa NVivo 11. Riječ je o metodi kojom istraživač identificira, analizira i izvještava o obrascima (temama) u kvalitativnim podacima. Ona omogućava detaljan opis podataka, ali i interpretaciju različitih aspekata istraživane teme (Guest i sur., 2012). Uza sve to tematska analiza također omogućuje istraživaču predstaviti sličnosti i razlike između različitih perspektiva sudionika istraživanja, što omogućava stvaranje generalne slike (Joffe i Yardley, 2003; Blacker, 2009; prema Ibrahim, 2012).

U kontekstu vjerodostojnosti i dosljednosti u ovom istraživanju slijedilo se listu Clarke i Braun (2013) za procjenu kvalitete provedene tematske analize. Istraživanje je provedeno triangulacijom istraživačica. Podaci su kodirani i diskutirani od dvije istraživačice kako bi se smanjili rizici koji proizlaze iz istraživačeve pozicije u odnosu na predmet istraživanja. Nadalje su, tijekom obrade podataka i donošenja zaključaka, vođene i međusobno diskutirane teorijske i analitičke bilješke zbog generiranja i diskusije ideja što podaci govore. Uza sve to podaci su nakon analize validirani i sa sudionicima istraživanja kako bi i oni prosudili i potvrdili vjerodostojnost rezultata i zaključaka.

REZULTATI

Rezultati tematske analize pokazuju da se iskustva i doživljaji sudionika ovog istraživanja mogu opisati kroz tri teme (prikazane u Tablici 1.). To su: Višestruke mentorske funkcije i različiti pristupi u radu, Kvalitete mentora i Izazovi mentoriranja.

Tablica 1. Prikaz tema i pripadajućih kategorija

TEMA	KATEGORIJE
Višestruke mentorske funkcije i različiti pristupi u radu	<ul style="list-style-type: none">• Usmjerenost na odnos• Usmjeravanje mladih• Pomoć i podrška pri osamostaljivanju mladih/ u procesu izlaska iz skrbi• Osnaživanje mladih• Podrška u područjima zapošljavanja, stanovanja, financija, zdravlja, odnosa s drugima• Rad na socijalnoj mreži mladih• Rad na osobnom rastu i razvoju mladih• Zastupanje mladih• Individualni i individualizirani pristup mladoj osobi• Participacija mladih• Emocionalna i psihološka podrška mladima• Vođenje mladih• Različito poimanje uloga ovisno o radnom mjestu mentora i kontekstu mentorstva• Prijateljski pristup• Profesionalni pristup• Fleksibilan pristup u radu s mladima• Različit doživljaj vanjskog i unutarnjeg mentora
Kvalitete mentora	<ul style="list-style-type: none">• Profesionalne kompetencije i iskustvo• Interpersonalne kompetencije• Osobine ličnosti i uvjerenja• Komunikacijske vještine• Organizacijske vještine• Dob i rod važni, ali ne i presudni
Izazovi mentoriranja	<ul style="list-style-type: none">• Logističko-organizacijski izazovi (radno vrijeme mentora, nejasno definirana uloga i zadaci mentora, pristup mentorstvu, neujednačena provedba, neiskustvo u radu, nejasni kriteriji ulaska korisnika, fluidni/neuhvatljivi kriterij uspješnosti mjere)• Izazovi u odnosu (osobne granice, teškoće balansiranja privatno-poslovno, završavanje odnosa, mladi u otporu)• Strukturalni izazovi (premalu educiranih mentora, financijske teškoće u provedbi mentoriranja, nedovoljna suradnja s formalnim sustavom, nepostojanje službene evidencije o broju korisnika koji izlaze iz skrbi)

Opis navedenih tema ekstrahiranih u skladu s postavljenim istraživačkim pitanjima prikazan je u tekstu koji slijedi.

Tema: Višestruke mentorske funkcije i različiti pristupi u radu

U okviru ove teme uloga mentora opisana je kroz različite pristupe mentorstvu, funkcije i zadatke kroz koje mentor ostvaruje svoju mentorsku ulogu.

Sudionici istraživanja o ulozi mentora govore kao kompleksnoj, potrebnoj i važnoj za mlade koji izlaze iz skrbi te je njihov doživljaj uloge osobnog mentora izrazito pozitivan. Kao ključni element mentoriranja sudionici navode odnos s mladom osobom, a sebe opisuju kao osobe od povjerenja za mlade. Uspostava kvalitetnog odnosa s mladom osobom preduvjet je za sve ostalo, ali i značajan kriterij uspjeha mentoriranja. Drugim riječima, odnos je presudni čimbenik za uspješnost i ishod mentorstva. Stoga većina sudionika upravo odnos s mentorom procjenjuje kao najveću dobit za mlade. Dobar odnos nadalje dovodi do toga da mladi s mentorima otvoreno komuniciraju o osjetljivim i teškim životnim temama i traumama (npr. smrt majke, odnos s biološkom obitelji). Osim toga mentor se doživljava kao osoba koja mladima daje podršku i pruža sigurnost u nesigurnim i kriznim vremenima.

Mentorstvo se dominantno doživljava kao usmjeravanje i podrška mladima pri osamostaljivanju, odnosno priprema mladih za izlazak iz alternativne skrbi i podrška nakon izlaska. Sudionici mentorstvo doživljavaju kao „treening za samostalan život“ misleći pritom na pomoć i podršku mladima oko razvoja i osnaživanja životnih i praktičnih vještina potrebnih za samostalan život. U svom radu većina mentora nastoji osnažiti mladu osobu razvijanjem i poticanjem njihove odgovornosti. Uza sve to mentori govore i o tome da su kroz mentorski rad s mladima u okviru ovog programa stavili značajnije veći fokus na fazu pripreme za izlazak u procesu izlaska iz skrbi nego u svom dotadašnjem radu što procjenjuju važnim. Međutim unatoč upravo navedenom fokusu na fazi pripreme, velik dio mentora imao je potrebu naglasiti da je priprema za izlazak tek jedan segment podrške mladima tijekom cjelokupnog procesa izlaska iz skrbi.

Manji dio mentora, koji su mentorirali mlade u teškoj životnoj situaciji (npr. beskućništvo) i s manje osobnih i okolinskih resursa, spominje i vođenje mladih u kontekstu opisa svog mentorskog rada i uloge.

Svi sudionici ciljeve i svrhe mentoriranja opisuju kao podršku mladima na područjima zapošljavanja, stanovanja i financija, socijalne mreže mlade osobe i osnaživanja mlade osobe da sama radi na vlastitim problemima i ciljevima. Navedeno ujedno doživljavaju i ključnim područjima rada. Tome pridodaju i područja zdravlja te obiteljskih i partnerskih odnosa. Posebice je zanimljiv aspekt socijalnog umrežavanja mlade osobe što svi ističu kao važno područje rada s mladima. Međutim dio sudionika mladu osobu umrežava sa svojom vlastitom (pa i vrlo privatnom) socijalnom mrežom, dok drugi dio podržava i osnažuje mlade da kreiraju vlastitu socijalnu mrežu.

Uza sve to sudionici navode kako nerijetko zastupaju prava, interese i potrebe mladih s kojima rade (pred odgajateljima u ustanovi, stanodavcima, poslodavcima i sl).

U okviru mentoriranja, mentori rijetko stručno rade s drugim sustavima (npr. obitelji) te sami navode kako je riječ o pristupu koji je usmjeren isključivo na mladu osobu u kojoj se primjenjuje individualni pristup i podrška. Iako rad s biološkom obitelji mlade osobe ne smatraju svojom ulogom, tijekom mentorstva ipak se bave temom odnosa mladih s članovima obitelji i učenja funkcionalnih strategija suočavanja s teškoćama koje ti odnosi često donose.

Kada govore o emocionalnoj i psihološkoj podršci mladima, veći dio sudionika jasno odvaja mentorstvo i terapijski rad te podvlači jasnu razliku između navedenog. Iako se ne doživljaju terapeutima, mentori se u radu s mladima nerijetko bave i „privatnim“, osjetljivim i za mlade teškim, pa

katkad i traumatskim temama (npr. već spomenuti odnosi s biološkom obitelji, smrt majke, partnerski odnosi/ prekid veze i sl.). Tako je iz izjava dijela sudionika vidljivo da u tom pogledu pružaju emocionalnu i psihološku podršku mladima u zahtjevnim emocionalnim situacijama i stanjima prateći tempo mladih i njihovu želju i potrebu za otvaranjem. Iz navedenog je jasno da, ovisno o kontekstu mentoriranja (iz kojeg oblika skrbi mlada osoba izlazi i kako, gdje mlada osoba ide nakon izlaska, s kojim se trenutnim životnim izazovima i problemima susreće i koliko se uspješno zna s njima suočavati i sl.), mentori povremeno osim mentorske uloge u svom radu s mladima primjenjuju i druge pomagačke postupke (psihosocijalno savjetovanje, krizne intervencije, tretmanske intervencije, vođenje) pa sukladno tome „šire“ i svoju ulogu van definicije mentorstva.

Osim toga iz razgovora sa sudionicima pokazalo se da dio mentora ulogu i pristup mentora doživljava više prijateljski, a dio profesionalno. Vezano uz to, dio sudionika pojašnjava kako je ključna razlika mentora i mlade osobe koju mentorira upravo u tome što mentor vodi, želeći tako naglasiti da se u ovom specifičnom programu mentorstva mladih radi o stručnom, profesionalnom mentoriranju, a ne vršnjačkom. Osim toga jedna mentorica pojašnjava kako je za vršnjačko mentorstvo primjereniji prijateljski pristup te da mladima s kojima je ona radila, prijateljski pristup naprosto nije bio dovoljan, već su im trebale jasne smjernice, vođenje, usmjeravanja, savjetovanje i sl. da bi se snašli u teškoj životnoj situaciji u kojoj su bili. Zaključno, većina sugovornika se slaže da pristup i način rada ovise o potrebama mlade osobe pa se uloga mentora može i treba tome prilagođavati. Opisano različito poimanje uloga mentora vezano je uz već spomenuti kontekst mentoriranja i obilježja mlade osobe, ali i uz radno mjesto mentora. Tako je nekim mentorima to profesionalna uloga i radno mjesto, redovan posao u udruzi, dok je drugdje riječ o volonterima pomagačkih i nepomagačkih profesija. Osim toga dio mentorstva financira se iz projekata, a dio mentora uz mentorstvo mladih radi i druge poslove u udruzi.

Nadalje sudionici ukazuju na važnost fleksibilnosti uloge mentora u smislu dinamike susreta, dostupnosti i prilagođavanju mladoj osobi i njenom životnom i dnevnom rasporedu.

U okviru ove teme kodirani su različiti doživljaji mentora kao vanjskih suradnika u odnosu na mentora zaposlenog u instituciji/organizaciji u kojoj mlada osoba živi i iz koje planira izaći. Pod tim vidom veći dio mentora procjenjuje da „vanjski“ mentori imaju brojne prednosti nad „unutarnjima“. Tako sudionici navode da mladi cijene kad je mentor vanjski te da to djeluje motivirajuće na mlade za sudjelovanje u mentoriranju (zbog negativnih iskustava sa stručnjacima u državnim institucijama ili zbog negativne percepcije državnih institucija od strane korisnika). S druge strane dio mentora vidi i prednosti „unutarnjeg“ mentora. To su npr.: snažnije i dublje posvećivanje mladoj osobi kroz svakodnevni rad, bolji i sveobuhvatniji uvid u život mlade osobe i njeno funkcioniranje na brojnim životnim područjima i okruženjima (škola, vršnjaci, odnos s autoritetima...), brže dolaženje do potrebnih informacija o mladoj osobi, lakša razmjena informacija o mladoj osobi s odgajateljima i kvalitetnija suradnja s odgajateljima.

Tema: Kvalitete mentora

Sudionici kvalitetnog mentora opisuju kroz šest kategorija. To su: profesionalne kompetencije i iskustvo, interpersonalne kompetencije, osobine ličnosti i uvjerenja, komunikacijske, organizacijske vještine i pitanje roda i starosti mentora. Navedeno čini važne dimenzije mentorske uloge.

U kontekstu obilježja kvalitetnih mentora, sudionici ponajprije govore o osobinama ličnosti i uvjerenjima, interpersonalnim, komunikacijskim i organizacijskim vještinama, a manje o profesionalnim kompetencijama mentora. Tako kada je riječ o osobinama ličnosti i uvjerenjima, sudionici navode sljedeće poželjne osobine i obilježja: iskrena zainteresiranost za mlade i njihov život, autentičnost, fleksibilnost, otvorenost, empatičnost, strpljenje, prilagodljivost i spremnost na nošenje s izazovima te volja za radom i postizanjem promjena. Nadalje spominju i niz interpersonalnih vještina poput: važnost razvijanja i održavanja odnosa s mladom osobom, uspostavljanje i održavanje prijateljskog odnosa s mladima (ali ne i prijateljstvo), otvorenost za različitosti, prihvaćanje različitosti, spremnost na suradnju, prilagodljivost mladima i njihovim potrebama te osluškivanje potreba mladih. Potom navode i komunikacijske vještine poput: aktivno slušanje, donošenje odluka, rješavanje problema, suradnja, motiviranje, humor i smijeh, suosjećanje s mladima, sposobnost izgradnje odnosa s mladom osobom. U kontekstu organizacijskih vještina spominju sposobnost dobrog upravljanja vremenom, dostupnost mentora, poduzetnost mentora tj. sposobnost planiranja i ispunjavanja obveza i planova. I konačno, kao profesionalne kompetencije izdvajaju: senzibiliziranost za rad s mladima koji izlaze iz skrbi, razvijene vještine vezane uz usmjeravanje i vođenje korisnika i sposobnost samorefleksije na vlastiti rad.

U odnosu na dob i rod, generalno govoreći, mentori procjenjuju kako su oba ova obilježja važna, ali ne i presudna za uspješno ili kvalitetno mentoriranje. No neki smatraju da je mlađa dob pogodnija za mlade (budući da su im mlađi voditelji generacijski bliži što se mladima sviđa, ali ih i motivira na suradnju i sudjelovanje u mentorstvu). Osim toga i fizički izgled mentora može biti važan čimbenik motivacije korisnika, ali nijedan od gore navedenih kriterija nije presudan prilikom odabira mentora.

Tema: Izazovi mentoriranja

U okviru ove teme opisuju se izazovi u radu mentora koji proizlaze iz njihove uloge kroz tri ključne kategorije. To su: logističko-organizacijski, strukturalni i izazovi u odnosu.

Dio teškoća, prema iskazu sudionika, proizlazi iz zahtjevne uloge mentora s jedne strane, dok s druge strane dio teškoća proizlazi iz nedovoljno jasno definiranih uloga i zadataka mentora, odnosno okvira njihovog rada. Stoga se u kontekstu logističko-organizacijskih izazova otvara pitanje ujednačenosti načina provedbe mentoriranja. Tako se neki sudionici osvrću na nedovoljno jasan okvir i strukturu rada osobnog mentora i nepostojanje jasnih procedura i protokola provedbe mentorstva. Upravo navedeno, kao i korisnici vrlo različitih obilježja, startnih pozicija, rizika i potreba, dovode kod manjeg dijela sudionika i do sumnje u vlastitu ulogu i kompetencije za rad s mladima u procesu izlaska iz skrbi. Uza sve to dio sudionika smatra da im nisu dovoljno pojašnjeni kriteriji ulaska mladih u mentorstvo, niti njihova moguća obilježja, sličnosti i razlike te implikacije svega navedenog na mentorski pristup, intenzitet susreta, dinamiku rada, planiranje i provedbu mentorstva. Manjem dijelu mentora koji mentorstvo provode nestrukturirano, čini se poželjnim uvesti veću strukturu u vlastiti rad. Međutim dio mentora smatra da mentorski program niti ne smije biti strogo propisan u smislu procedura i strukture već se pristup mentora prilagođava s obzirom na specifičnosti svake mlade osobe. Na koncu, sudionici navode da je supervizija značajno doprinijela uspješnom nošenju s upravo opisanim izazovima.

Za dio sudionika kojima je mentorstvo mladih nova profesionalna uloga koju do tada nisu obavljali, upravo to (definiranje i kreiranje nove profesionalne uloge i rad kroz mentorski odnos s mladom osobom) predstavlja izazov u radu. Nadalje nekim je mentorima dosadašnje neiskustvo u neposrednom radu s mladima također bio izazov. Osim toga problematizira se i radno vrijeme mentora, pa u tom smislu sudionici navode kako mentor radi gotovo cijeli dan, ima neuobičajeno radno vrijeme ili naprosto ima i drugi posao uz mentorstvo te stoga dio mentora govori o teškoćama balansiranja privatnog i poslovnog života te mentoriranja.

Tijekom intervjua, kako je i ranije spomenuto, otvorena su pitanja i problemi definiranja uloge mentora u kontekstu pristupa mentorstvu. Drugim riječima, sudionici su se osvrtni na pitanja je li mentor prijatelj ili stručnjak, mora li mentor biti i terapeut te na pitanja postavljanja osobnih granica u radu s mladima. U potonjem smislu, kada je riječ o izazovima u mentorskom odnosu, dio mentora (koji idu ka prijateljskom odnosu s mladima i prijateljskom mentoriranju), ukazuje na teškoće u povlačenju osobnih granica u radu s mladima. Odnosno navode da nisu sigurni otkrivaju li se mladima previše. Pojašnjavaju kako mlade poprilično uključuju u svoj privatni život što je nekim mentorima na trenutke preplavljujuće.

Osim toga, kao sljedeći izazov, navedeno je i pitanje kriterija uspješnosti mentoriranja. Tako su se mentori osvrtni na pitanje što uopće znači da je mentoriranje uspješno i koji su kriteriji uspješnosti. Pod tim vidom naglašavaju načelo individualizacije, tj. činjenice da kriteriji uspješnosti mogu biti brojni, različiti i variraju ovisno o specifičnoj mladoj osobi i životnoj situaciji u kojoj se ona nalazi (od npr. završetka školovanja, pronalaženja posla, usvajanja praktičnih vještina, preuzimanja kontrole nad vlastitim životom, donošenja odluke mlade osobe da se ne vrati u biološku obitelj po izlasku iz skrbi jer to nije u njenom najboljem interesu, do nečinjenja kaznenih djela). Vezano uz kriterije uspješnosti i postizanje pozitivnih ishoda mentoriranja, mentori su otvorili i važno pitanje završavanja mentorskog odnosa. Tako je vidljivo da pojedini mentori nikada ne završavaju odnos s mladom osobom niti su odradili završetak mentoriranja. Naime jedan dio sudionika smatra da bi mlade trebalo pratiti kroz mentorstvo pet do sedam, ali i duže godina nakon što izađu iz alternativne skrbi. Tako iz odgovora dijela sudionika proizlazi da mentorstvo nikada ne završava. To je s jedne strane pozitivno jer upućuje na puštena „otvorena vrata“ od strane mentora, udruga i organizacija za pomoć mladima sve dok im je potrebno, ali i onda kada im je to potrebno. No s druge strane navedeno ukazuje i na to da dio mentora nikada ne završava svoj profesionalni/mentorski odnos s mladima. Ipak, dio mentora jasno ukazuje na važnost ograničenog trajanja mentorstva i završavanja tog odnosa.

I konačno, sudionici su izvještavali i o teškoćama koje proizlaze iz obilježja mladih, a stvaraju probleme u mentorskom odnosu na način da do kvalitetnog, povjerljivog odnosa između mentora i dijela mladih niti ne dolazi. Pod tim vidom govore o nemogućnosti uspostave odnosa i otporu dijela mladih kao izazovu u radu. Posebno se to odnosi na mlade koji iskazuju rizična ponašanja po izlasku iz skrbi ili izlaze iz odgojne ustanove.

Sustavne, odnosno strukturalne teškoće sugovornici su vezali uz premali broj educiranih osobnih mentora na razini Hrvatske u vrijeme provedbe istraživanja. Uza sve to govorili su i o neusklađenosti obima posla i odgovornosti mentora s visinom financijske naknade koju primaju. Tako su neki

sudionici upozoravali na financijske teškoće u provođenju mentoriranja (tj. činjenicu da mentori često sami financiraju aktivnosti s mladima u sklopu mentorstva).

Nadalje dio sudionika navodi i kako je potrebno poboljšati i intenzivirati suradnju i komunikaciju sa zavodima za socijalni rad i odgajateljima u ustanovama iz kojih mladi izlaze. Problematiziraju i nepostojanje evidencije na razini sustava i nadležnih ministarstava (socijalne skrbi i pravosuđa) o korisnicima za koje se planira izlazak iz skrbi što dovodi do toga da mladi kojima je mentor potreban, niti ne budu u mentorstvo uključeni, odnosno ono im ne bude niti ponuđeno.

DISKUSIJA

Tematskom analizom polustrukturiranih grupnih intervjua stečeni su uvidi u to kako mentori doživljavaju svoju mentorsku ulogu te kakvo je njihovo iskustvo s izazovima s kojima se tijekom mentoriranja mladih koji izlaze iz skrbi susreću.

Rezultati analize ukazali su da na prvo istraživačko pitanje: „Kako mentori opisuju svoju ulogu?“, odgovaraju dvije teme nazvane Višestruke mentorske funkcije i različiti pristupi u radu i kvalitete mentora. Doživljaj mentorstva i mentora izrazito je pozitivan te ga sudionici dominantno opisuju kao usmjeravanje i podršku mladima pri osamostaljivanju u kontekstu podrške korisnika tijekom cjelokupnog procesa izlaska iz skrbi. Sudionici odnos s mladima navode kao ključni element mentoriranja pa i sebe doživljavaju primarno kroz odnos – kao osobu od povjerenja za mlade. Navode da je riječ o kompleksnoj, potrebnoj i važnoj ulozi za mlade. Sve navedeno u skladu je s brojnim spoznajama iz literature na temu definicija mentorstva mladih, smislenog mentorskog odnosa, ciljeva i svrha tih odnosa ali i obilježja i kvaliteta uspješnih mentora (primjerice Brady i Dolan, 2007; Dolan i Brady, 2012; Rhodes, 2005; Rhodes i sur., 2006; Schwartz i sur., 2012; Sipe, 2002; Weiler i sur., 2014). U ovom istraživanju potvrdilo se da se mentorstvo za mlade može definirati kao brižan, povjerljiv i podržavajući odnos između mlade osobe i ne-roditeljske odrasle osobe koja osigurava vođenje, podršku i osnaživanje mlade osobe kao i u drugim stranim istraživanjima (npr. Schwartz i sur. 2012; Rhodes i sur., 2006; Spencer, 2006; Suliman Aidan, 2018). Osim toga i ovi su rezultati pokazali da mentorstvo može utjecati na mlade poboljšanjem njihove socijalne i emocionalne dobrobiti i promicanjem pozitivnog razvoja identiteta kroz modeliranje uloga i zagovaranje, kao i u istraživanju Rhodesa i sur. (2006).

Kao ključna područja rada mentori navode zapošljavanje, stanovanje, financije, zdravlje, odnose s drugima, kreiranje socijalne mreže mlade osobe i osnaživanje mlade osobe da sama radi na vlastitim problemima i ciljevima. Nadalje sudionici mentoriranja opisuju kroz individualni pristup s fokusom na isključivo mladu osobu te posebno naglašavaju načela individualizacije i participacije u svom radu s mladima.

Kao posebnost mentorstva u odnosu na druge intervencije koje se bave s mladima u procesu izlaska iz skrbi, uz spomenuti individualni pristup, navode i veći fokus na periodu pripreme mladih za izlazak iz skrbi nego u svom ranijem radu gdje su bili pretežno fokusirani na rad s mladima nakon izlaska iz skrbi. Međutim naglašavaju kako je priprema samo jedan dio kontinuuma cijelog procesa izlaska mladih iz skrbi (priprema, tranzicija i podrška nakon).

Potom dio sudionika naglašava važnost diferencijacije terapijskog rada s mladima i mentoriranja. Pod tim vidom važno je ubuduće razgraničiti formalnu/stručnu mentorsku ulogu (kako ju definira Sladović Franz, 2014) od drugih pomagačkih uloga i postupaka koje su ovi sudionici primjenjivali u svom radu.

Nadalje u prilog različitom shvaćanju mentorskih uloga idu i rezultati koji ukazuju na različiti pristupe mentorstvu – prijateljski, odnosno profesionalni. To je implicitno povezano s razlikama u radnim mjestima sudionika i različitim kontekstima mentorstva. No unatoč tome većina mentora smatra da pristup i način rada ovise ponajprije o potrebama mlade osobe pa se sukladno tome uloga mentora može i treba prilagođavati i biti fleksibilna. Osim toga većina sudionika procjenjuje da vanjski mentor ima više prednosti u odnosu na mentora koji je zaposlenik organizacije/ustanove iz koje mlada osoba izlazi. Naime smatraju da velik dio mladih ima negativan stav i/ili percepciju stručnjaka u formalnim institucijama pa činjenica da mentor nije dio njima već poznatog sustava djeluje motivirajuće na mlade za sudjelovanje u mentorstvu. Istraživanja pokazuju da mnogi mladi preferiraju neformalne izvore emocionalne podrške od profesionalno pomagačkih i cijene one socijalne odnose koje doživljavaju autentičnima, povjerljivima i smislenima (Dolan i Brady, 2012).

Iz literature je poznato da pristupi mentoriranju i mentorske uloge ovise o obilježjima, ali i životnom putu mlade osobe i mogu se kombinirati. U ovom se istraživanju potvrdilo da mentori primjenjuju nekoliko različitih uloga u svom radu – od druženja s njima, istinske podrške, bivanja uzorom mladima, kao i u istraživanjima Sulimani Aidana (2018) i Rhodesa (2005). Prema teorijama mentoriranja, proces stvaranja pozitivnih promjena u životu mladih uključuje mentore koji služe različitim funkcijama u odnosu (Ahrens i sur., 2008; Greeson i sur., 2010; Greeson i Bowen, 2008; Sulimani-Aidan, 2016a, 2016b; Sulimani-Aidan, Melkman i Greeson, 2019). Stoga mentorstvo valja percipirati kao holističke odnose koji uključuju niz različitih dimenzija (Sulimani-Aidan i sur., 2019).

Rezultati nadalje pokazuju da učinkovitost mentorskog procesa ovisi o razvijenosti mentorskih kompetencija koje se svrstavaju u četiri šire skupine, kako navode Vizek Vidović i Žižak (2011). To su: profesionalne kompetencije, interpersonalne kompetencije, komunikacijske vještine te osobine ličnosti i osobna uvjerenja. Kada je riječ o odnosu s mentorom kao ključnom „alatu“ rada mentora, sudionici su prepoznavali obilježja i manifestirana ponašanja koja doprinose dobrom odnosu. Tako navode primarno „ljudske“, humane osobine i obilježja, ali i profesionalne.

Dio sudionika ovog istraživanja u svom je radu snažnije bilo usmjereno na emocionalnu i socijalnu podršku mladima, vođenje i kombiniranje uloga savjetovatelja (primjene određenih tretmanskih postupaka u radu) i mentora. Navedeno je povezano s obilježjima mladih osoba, njihovim rizicima, snagama i potrebama kao i specifičnom životnom položaju i situaciji u kojima su se ti mladi nalazili. Oni poželjne kompetencije i obilježja mentora više opisuju kroz razvijene interpersonalne i komunikacijske vještine. No s druge strane evidentna je i veća orijentacija dijela mentora na razvoj praktičnih vještina i primjenu kontekstualiziranih znanja koje također spominju Vizek Vidović i Žižak (2011). Opisane kompetencije uspješnih mentora će se izmjenjivati, prilagođavati i nadograđivati ovisno o: situaciji, mladoj osobi, mentoru i fazi mentorskog procesa.

Drugo istraživačko pitanje glasilo je: „S kojim izazovima u radu se mentori susreću?“, a na njega odgovora tema naziva Izazovi mentoriranja. U tom pogledu uočeni su izazovi na tri razine: organizacijsko-logistički, strukturalni i odnosni.

U kontekstu organizacijsko-logističkih izazova pokazalo se da dio izazova u radu proizlazi iz zahtjevne uloge mentora s jedne strane, dok s druge strane uzroci izazova proizlaze iz nedovoljno jasno definirane uloge i zadataka mentora, formalnih kriterija ulaska mladih u mentorstvo, odnosno okvira rada. Iako svrhu i ciljeve mentoriranja svi mentori jednako opisuju, evidentna je razlika u modalitetima izvršenja i provedbe što dio sudionika smatra problematičnim pa predlažu jasniji i ujednačeniji okvir rada te redovitu razmjenu iskustava i konzultacije s drugim kolegama mentorima na razini cijele Hrvatske. Pritom jedan manji dio mentora smatra potrebnim uvesti veću strukturu u vlastiti mentorski rad. Osim toga manji dio mentora sumnja u vlastite mentorske kompetencije zbog dosadašnjeg neiskustva u direktnom radu s mladima i neiskustva u mentorstvu.

Kada je riječ o mentorskim pristupima, sudionici su se osvrtni na pitanja i izazove je li mentor prijatelj ili stručnjak, mora li mentor biti i terapeut te na pitanja postavljanja osobnih granica u radu s mladima. Pokazalo se da dio mentora (koji naginju prijateljskom odnosu s mladima i prijateljskom mentoriranju) ima teškoće u povlačenju osobnih granica u radu s mladima. Previše im se otkrivaju i poprilično uključuju mlade u svoj privatni život što je nekima od njih preplavljujuće. I strana istraživanja (Lakind i sur., 2014; Smith 2004) pokazuju da je veće iskustvo mentoriranja povezano s kvalitetnijim mentorskim odnosom s mladom osobom. Na kvalitetu odnosa utječe i razina ne/pripremljenosti mentora za izazove s kojima će se nedvojbeno suočiti u radu, posebno ako je riječ o mladima u višem riziku ili s kompleksnijim potrebama. U svojoj meta-analizi, DuBois i sur. (2002) otkrili su da programi čiji su mentori pomagači po vokaciji ili imaju iskustvo pomoći i rada s mladima u riziku, pokazuju veće učinke od onih koji to nisu. U drugom istraživanju pokazalo se da mentori koji su educiraniji o specifičnostima ciljane populacije za koju je mentorski program namijenjen, kvalitetnije procjenjuju svoj rad i odnose s mladima (Herrera i sur., 2000).

Osim toga kao izazov u radu pokazalo se i pitanje kriterija uspješnosti mentoriranja koji su često „neuhvatljivi“ i različiti ovisno o mladoj osobi. Definiranje kriterija uspješnosti, ali i stavovi mentora koliko mentoriranje treba trajati (pa tako neki kažu – zauvijek), poveznici su s važnim pitanjem završavanja mentorskog odnosa. Pri tome većina sudionika ipak smatra da je važno pravovremeno i jasno završiti mentorski odnos s mladom osobom.

Vezano uz završavanje mentorskog odnosa s mladima, valja naglasiti kako svaki odnos, pa tako i mentorski, slijedi određene razvojne faze, a faza završetka je jedna od njih. Tijekom te faze odnos prerasta u novi tip odnosa ili se događa priprema za separaciju i separacija (Žižak, 2006; prema Jeđud i Ustić, 2009). U kontekstu završavanja mentorskog odnosa, važno je spomenuti ključne elemente koje završni susret mentora i mlade osobe treba obuhvatiti, a to su sumiranje aktivnosti i ostvarenih ciljeva/postignuća tijekom zajedničkog rada pri čemu i sami mentori u ovom istraživanju naglašavaju kako mladima uvijek ostavljaju mogućnost da im se jave i naknadno, ako bude potrebe.

Nadalje rezultati su pokazali da dio mentora ima teškoćama s balansiranjem privatnog i poslovnog života te mentorstva. U tom smislu iz literature je poznato da se dio mentora bori s uravnoteženim upravljanjem vremenom, potrebom za čestim i dosljednim kontaktom s mladima i usklađivanjem drugih osobnih i profesionalnih obveza. U takvim slučajevima, kako navode Lakind i sur. (2014) i Smith (2004), dugoročno održavanje odnosa mentora i mlade osobe može biti nemoguće ili otežano. Osim toga u ovom se istraživanju i radno vrijeme mentora pokazalo kao izazov u radu (bu-

dući da ono mora biti prilagođeno mladima i njihovom životnom ritmu). No dostupnost mentora mladoj osobi izvan "redovnog radnog vremena" u literaturi se prepoznaje kao jedna od ključnih prednosti mentorstva u odnosu na neke druge intervencije (Brady i Dolan, 2007; Brady i sur., 2020).

Sustavne i strukturalne teškoće odnose se na premali broj educiranih osobnih mentora u RH. Nadalje evidentne su i financijske teškoće u provođenju mentorstva. Tako mentori često sami financiraju aktivnosti u sklopu mentorstva, ali i na pitanje adekvatnosti visine honorara za mentoriranje. Mentori su spominjali katkad nedovoljnu komunikaciju s odgajateljima u ustanovama iz kojih mlada osoba izlazi i djelatnicima zavoda za socijalni rad te nepostojanje evidencije o korisnicima koji su pred izlazak na razini nadležnih ministarstava (za poslove pravosuđa i socijalne skrbi).

I konačno, sudionici su izvještavali o teškoćama koje proizlaze iz obilježja mladih, a koje su vezane uz nemogućnost uspostave odnosa i otpor mladih. Problemi vezani uz odnos mentora i mlade osobe prikazani su u brojnim stranim istraživanjima i radovima. Iako mentorstvo mladih može rezultirati pozitivnim ishodima za mlade, važno je napomenuti da mentorstvo nije primjereno niti učinkovito za svaku mladu osobu koja izlazi iz skrbi. Pri tome se privrženost i tip privrženosti koje je mlada osoba razvila i prije mentorstva smatra ključnim za ostvarivanje pozitivnih učinaka mentorstva, ali i za uspostavljanje i održavanje mentorskog odnosa (Rhodes, 2005). Isti autor navodi da mladi koji su iskusili manje sigurne odnose tijekom svog odrastanja i života u skrbi, mogu biti u otporu ili ti problemi mogu dovesti do preranog prekida odnosa s mentorom (Brady i sur., 2020; Grossman i Rhodes, 2002; Lakind i sur., 2014; Rhodes, 2005).

Ograničenja istraživanja

Iako je uzorak bio namjerni, sačinjavali su ga donekle različiti heterogeni sudionici (u odnosu na iskustvo, radno mjesto, regiju Hrvatske i slično). Spoznaje iz ovog istraživanja su ograničene budući da su fokusirane na iskustva vrlo specifične skupine mentora za mlade koji izlaze iz skrbi u okviru specifičnog mentorskog programa naziva „Priprema mladih za izlazak iz skrbi“. Stoga bi perspektive i uvidi nekih drugih mentora, koji nisu dio ovog projekta, vjerojatno bile različite, ovisno o mentorskom programu, ali i osobama koje obavljaju mentorsku ulogu.

ZAKLJUČCI

Ukratko, doživljaji i iskustva mentora o njihovim ulogama i izazovima u radu pokazuju da je uloga mentora intenzivna, uključena, zahtjevna, kompleksna i važna za mlade iz skrbi, no povremeno zbunjujuća i nejasna za same mentore.

Na temelju analize moguće je ponuditi strukturirane smjernice i preporuke za daljnji razvoj mentorstva mladih koji izlaze iz skrbi usmjerene formalnom sustavu, voditeljima mentorskih programa (onima koji program nude, implementiraju i educiraju buduće mentore) i samim mentorima s ciljem što kvalitetnije podrške mladima koji izlaze iz skrbi.

Sažeto govoreći, preporuke za formalni sustav su:

1. mentorstvo treba ponuditi svim mladima koji izlaze iz skrbi, posebice sada kada postoji i zakonska osnova za to u vidu socijalnog mentorstva sukladno Zakonom o socijalnoj skrbi (NN 18/2022);
2. educirati veći broj osobnih/socijalnih mentora na razini RH specijaliziranih za rad s mladima koji izlaze iz skrbi;
3. adekvatno financijski validirati rad mentora i ponuditi realnu financijsku naknadu mentorima sukladno obimu njihovog posla;
4. poboljšati i intenzivirati suradnju svih (odgojnih ustanova, dječjih domova, zavoda za socijalni rad, civilnog sektora) koji se bave djecom i mladima u alternativnoj skrbi i
5. kreirati i učiniti javno dostupnom evidenciju (na razini ministarstva odgovornog za poslove socijalne skrbi i pravosuđa) o broju mladih koji u narednom periodu planiraju izaći iz alternativne skrbi.

Nadalje preporuke za voditelje mentorskih programa su:

1. jasno naglasiti viziju i ciljeve organizacije koja provodi edukaciju mentora i mentoriranje te sukladno tome jasno definirati ciljeve mentorskog programa za mlade koji izlaze iz skrbi;
2. u edukaciji budućih mentora, ali i implementaciji mentorskog programa, razjasniti postojanje različitih mentorskih uloga i pristupa u radu s mladima koje treba promatrati unutar šireg konteksta ciljeva i potreba mlade osobe;
3. razjasniti i poštovati kriterije ulaska mladih u mentorstvo. To može značiti i uvođenje nekoliko kriterija za ulazak te grupiranja korisnika prema različitim kriterijima (primjerice oni koji su u mentorstvo ušli godinu dana prije izlaska; oni koji su ušli pred manje od godinu dana, oni koji su u ušli nakon izlaska iz skrbi) ili u odnosu na obilježja korisnika prema procijenjenim intervencijskim potrebama (bez, u niskom, umjerenom i visokom riziku);
4. u edukaciju mentora uključiti teme vezane uz iskustva, potrebe i izazove jedinstvene za različite populacije mladih iz alternativne skrbi (mlade koji napuštaju udomiteljske obitelji, odgojne ustanove, dječje domove);
5. u edukacije mentora uključiti ili jače naglasiti teme vezane uz postavljanje osobnih granica u radu s mladima i teškoće balansiranja privatnog i poslovnog života te mentoriranja radi sprječavanja sagorijevanja mentora;
6. u edukacije mentora uključiti ili jače naglasiti teme vezane uz specifičnosti završavanja mentorskog odnosa, ali i uspostavljanja i održavanja odnosa s obzirom na tip privrženosti mlade osobe, razinu i profil rizika i potreba uz pojašnjavanje promjenjivih potreba mladih i perioda u kojima su više ili manje prijemčivi za odnose s mentorima;
7. ponuditi novi ciklus edukacija za mentore namijenjene mladima koji izlaze iz skrbi.

I na koncu, preporuke za mentore odnose se na dva aspekta. Prvo – osvijestiti vlastite osobine ličnosti i uvjerenja važne za kvalitetan odnos s mladima te kontinuirano razvijati profesionalne kompetencije vezane uz rad s mladima iz alternative skrbi kao i interpersonalne, komunikacijske i organizacijske vještine budući da navedene kvalitete čine važne dimenzije mentorske uloge ključne za učinkovit i kvalitetan odnos s mladom osobom. Drugo – na temelju kriterija za ulazak mladih u mentorstvo i specifičnih potreba mlade osobe prilagoditi i uskladiti pristup i način izvođenja uloge mentora uvažavajući fleksibilnost te uloge.

Zaključno, važno je imati na umu, kako navode Koller-Trbović i Mirosavljević (2005), da je proces izlaska iz skrbi izuzetno važan u ukupnom sustavu skrbi o djeci i mladima i mora zauzimati ravnopravnu poziciju s ostalim intervencijama i uslugama budući da su uloga i značaj alternativne skrbi te pripreme i podrške nakon izlaska iz skrbi jednako vrijedne. Podsjetimo, radi se o kružnom procesu pri čemu propusti i/ili nekvalitetan pristup u bilo kojoj od spomenutih intervencija i usluga mogu imati negativan utjecaj na postignuća u periodu nakon izlaska, ali i obrnuto – neadekvatna podrška nakon izlaska može umanjiti ili poništiti pozitivne učinke prethodnih intervencija.

LITERATURA

- Ahrens, K. R., DuBois, D. L., Richardson, L. P., Fan, M. Y. i Lozano, P. (2011). *Youth in foster care with adult mentors during adolescence have improved adult outcomes*. *Pediatrics*, 121, e246 – e252. <http://dx.doi.org/10.1542/peds.2007-0508>
- Baker, C. (2017). *Care leavers views on their transition to adulthood: A rapid review of the evidence*. Coram Voice.
- Baker, C., Briheim-Crookall, L., Magnus, L. i Selwyn, J. (2019). *Our lives beyond care: Care leavers views on their well-being in 2018*. Coram Voice.
- Benbenishty, R. i Schiff, M. (2009). Perceptions of readiness to leave care among adolescents in foster care in Israel. *Children and Youth Services Review*, 31, 662–669.
- Brady, B. i Dolan, P. (2007). Exploring good practice in Irish child and family services: Reflections and considerations. *Practice*, 19(1), 5–18.
- Brady, B., Dolan P. i McGregor, C. (2020). *Mentoring for Young People in Care and Leaving Care: Theory, Policy and Practice*. Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315147574>
- Braun, V. i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101.
- Cantwell, N., Gale, C., McGee, K. i Skinner, K. (2017). *Priprema za izlazak iz skrbi – praktični vodič*. SOS DS Hrvatska, SOS DS i CELCIS. Preuzeto s: <https://sos-dsh.hr/wp-content/uploads/2020/10/brosura-prakticni-vodic-Copy.pdf> (3.1.2023.)
- Cashmore, J. i Paxman, M. (1996). *Longitudinal Study of Wards Leaving Care*. NSW: Department of Community Services.
- Cavell, T. A., Elledge, L. C., Malcolm, K. T., Faith, M. A. i Hughes, J. N. (2009). Relationship quality and the mentoring of aggressive, high-risk children. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 38(2), 185–198.

- Cavell, T. A., Meehan, B. T., Heffer, R. W i Holladay, J. J. (2002). The natural mentors of adolescent children of alcoholics (COAs): Implications for preventive practices. *Journal of Primary Prevention*, 23, 23– 42. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1016587115454>
- Clarke, V. i Braun, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage.
- Clayden, J. i Stein, M. (2005). *Mentoring Young people leaving care: Someone for me*. Joseph Rowntree Foundation: University of York.
- Courtney, M. E. i Hughes-Huering, D. (2005). The transition to adulthood for youth "aging out" of the foster care system. U C. F. W. Osgood, E. M. Foster i G. Ruth (ur.), *On your own without a net: The transition to adulthood for vulnerable populations* (str. 72–90). University of Chicago Press.
- Day, A., Dworsky, A., Fogarty, K. i Damashek, A. (2011). An examination of post-secondary retention and graduation among foster care youth enrolled in a four-year university. *Children and Youth Services Review*, 33(11), 2335–2341. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.08.004>
- Dolan, P. i Brady, B. (2012). *A guide to youth mentoring: Providing effective social support*. PA: Jessica Kingsley Publishers.
- DuBois, D. L., Holloway, B. E., Valentine, J. C. i Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30, 157–197. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1014628810714>
- DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N. i Valentine, J. C. (2011). How Effective Are Mentoring Programs for Youth? A Systematic Assessment of the Evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), 57–91. <http://dx.doi.org/10.1177/1529100611414806>
- Fahlberg, V. (2012). *A child's journey through placement*. Jessica Kingsley Publishers.
- Goldner, L. i Maysel, O. (2008). Juggling the roles of parents, therapists, friends and teachers – A working model for an integrative conception of mentoring. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning*, 16(4), 412–428. <http://dx.doi.org/10.1080/13611260802433783>
- Greeson, J. K. P. i Bowen, N. K. (2008). "She holds my hand" The experiences of foster youth with their natural mentors. *Children and Youth Services Review*, 30, 1178–1188. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2008.03.003>
- Greeson, J. K., Usher, L. i Grinstein-Weiss, M. (2010). One adult who is crazy about you: Can natural mentoring relationships increase assets among young adults with and without foster care experience? *Children and Youth Services Review*, 32, 565–577. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2009.12.003>
- Grossman, J. i Rhodes, J. E. (2002). The test of time: Predictors and effects of duration in youth mentoring relationships. *American Journal of Community Psychology*, 30, 199–219. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1014680827552>
- Guest, G., MacQueen, K. M. i Namey, E. E. (2012). *Applied thematic analysis*. Sage.
- Gypen, L., Vanderfaillie, J., De Maeyer, S., Belenger, L. i Van Holen, F. (2017). Outcomes of children who grew up in foster care: Systematic-review. *Children and Youth Services Review*, 76, 74–83. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.02.035>

- Herrera, C., Sipe, C. L., McClanahan, W. S., Arbreton, A. J. A. i Pepper, S. K. (2000). *Mentoring school-age children: Relationship development in community-based and school-based programs*. Public/Private Ventures.
- Ibrahim, A. M. (2012). Thematic analysis: a critical review of its process and evaluation. *West East Journal of Social Sciences*, 1(1), 39–47.
- Jackson, S. i Saradev, D. (2001). *Better Education, Better Futures: research, practice and the views of young people in care*. Barnardo's.
- Jeđud, I. i Ustić, D. (2009). *Mentoriranje i mentorski programi*. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Joffe, H. i Yardley, L. (2003). Content and thematic analysis. U D. F. Marks i L. Yardley, L. (ur.), *Research Methods for Clinical and Health Psychology* (str. 56–68). Sage Publications.
- Kersley, H. i Estep, B. (2014). *Relationships for children in care: The value of mentoring and befriending*. New Economics Foundation.
- Koller-Trbović, N. i Miroslavljević, A. (2005). Posttretman-pomoć nakon institucije ili što nakon tretmana. *Kriminologija i socijalna integracija*, 13(2), 99–111.
- Kusturin, S. (2014). Zašto OKVIRKO? – OKVIRKO-ov okvir. U S. Kusturin, T. Maglica, K. Makvić (ur.), *OkvirKO – priručnik za osnaživanje mladih u procesu izlaska iz alternativne skrbi* (str. 12–14). Udruga Igra, SOS DS Hrvatska, Dječji dom Maestral.
- Kusturin, S. (2020). *Kvaliteta života mladih nakon iskustva institucijske skrbi* [Doktorska disertacija]. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Studijski centar socijalnog rada.
- Kusturin, S., Maglica, T. i Makvić, K. (2014). *OkvirKO – priručnik za osnaživanje mladih u procesu izlaska iz alternativne skrbi*. Udruga Igra, SOS DS Hrvatska, Dječji dom Maestral.
- Lakind, D., Eddy, M. J. i Zell, A. (2014). Mentoring Youth at High Risk: The Perspectives of Professional Mentors. *Child Youth Care Forum*, 1–23. <https://doi.org/10.1007/s10566-014-9261-2>
- Mann-Feder, V. (2019). Introduction. U V. R. Mann-Feder i M. Goyette (ur.), *Leaving care and the transition to adulthood: International contributions to theory, research, and practice* (str. 1–6). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190630485.003.0001>
- Mednes, P., Johnson, G. i Moslehudin, B. (2011). Effectively preparing young people to transition from out-of-home care. *Family Matters*, 89, 61–70.
- Mendes, P., Baidawi, S. i Snow, P. (2014). Young people transitioning from out-of-home care: A critical analysis of leaving care policy, legislation and housing support in the Australian state of Victoria. *Child Abuse Review*, 23(6), 402–414. <https://doi.org/10.1002/car.2302>
- Miroslavljević, A. (2013). *Posttremanska zaštita djece i mladih – skripta*. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Preuzeto s: <https://www.erf.unizg.hr/docs/skripte/ERF-PosttremanskaZastita2013-AMiroslavljevic.pdf> (22. 3. 2023.)
- Munson, M. R. i McMillen, J. C. (2009). Natural mentoring and psychosocial outcomes among older youth transitioning from foster care. *Children and Youth Services Review*, 31, 104–111. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2008.06.003>
- Obiteljski zakon. *Narodne novine* 103/15, 98/19, 47/20.

- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods (2nd ed.)*. Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2002). Two decades of developments in qualitative inquiry: A personal, experiential perspective. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261–283.
- Rhodes, J. E. (2005). A model of youth mentoring. U D. L. DuBois i M. J. Karcher (ur.), *Handbook of youth mentoring* (str. 30–43). Sage Publications.
- Rhodes, J. E., Grossman, J. B. i Resch, N. L. (2000). Agents of change: Pathways through which mentoring relationships influence adolescents' academic adjustment. *Child Development*, 71(6), 1662–1671.
- Rhodes, J. E., Spencer, R., Keller, T. E., Liang, B. i Noam, G. (2006). A model for the influence of mentoring relationships on youth development. *Journal of Community Psychology*, 34(6), 691–707.
- Schwartz, S. E., Lowe, S. R. i Rhodes, J. E. (2012). Mentoring relationships and adolescent self-esteem. *The Prevention Researcher*, 19(2), 17.
- Sipe, C. L. (2002). Mentoring programs for adolescents: a research summary. *Adolescence Health*, 31(6), 251–260. [https://doi.org/10.1016/s1054-139x\(02\)00498-6](https://doi.org/10.1016/s1054-139x(02)00498-6)
- Sladović Franz, B. (2014). Zašto OKVIRKO? – Suvremene spoznaje o izlasku mladih iz alternativne skrbi. U S. Kusturin, T. Maglica, K. Makvić (ur.), *OkvirKO – priručnik za osnaživanje mladih u procesu izlaska iz alternativne skrbi* (str. 12–14). Udruga Igra, SOS DS Hrvatska, Dječji dom Maestral.
- Smith, T. (2004). *Guides for the journey: Supporting high-risk youth with paid mentors and counselors*. Public/Private Ventures, P/PV Briefs. Preuzeto s: http://www.ppv.org/ppv/publications/assets/173_publication.pdf (1.2.2023.)
- Stein, M. (2006). Research Review: Young people leaving care. *Child and Family Social Work*, 11, 273–279.
- Stein, M. (2012). *Young people leaving care, supporting pathways to adulthood*. Jessica Kingsley Publishers.
- Stein, M. i Dumaret, A. C. (2011). The mental health of young people aging out of care and entering adulthood: Exploring the evidence from England and France. *Children and Youth Services Review*, 33(12), 2504–2511. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.08.029>
- Stein, M. i Munro, E. M. (2008). *Transitions from care to adulthood: International research and practice*. Jessica Kingsley Publishers.
- Stein, M. i Wade, J. (2000). *Helping Care Leavers: Problems and Strategic Responses*. Department of Health.
- Sulimani-Aidan, Y. (2016a). "She was like a mother and a father to me": Searching for the ideal mentor for youth in care. *Child & Family Social Work*, 22, 862–870. <https://doi.org/10.1111/cfs.12306>
- Sulimani-Aidan, Y. (2016b). Present, protective and promotive: Mentors' roles in the lives of young adults in residential care. *The American Journal of Orthopsychiatry*, 88, 69–77. <https://doi.org/10.1037/ort0000235>
- Sulimani-Aidan, Y. (2018a). Challenges in mentoring at-risk young adults: caseworkers' perspective. *Journal of Social Work Practice*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/02650533.2018.1515069>

- Sulimani-Aidan, Y. (2018b). Promoting resilience among adolescents in care from their social workers' perspectives. *Children and Youth Services Review*, 94, 43–48. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2018.09.005>
- Sulimani-Aidan, Y., Melkman, E. i Greeson, K. P. J (2019). The contribution of mentoring to the life skills of youth leaving care in Israel. *Child & Family Social Work*, 1–10. <https://doi.org/10.1111/cfs.12690>
- Thompson, A. E., Greeson, J. K. i Brunsink, A. M. (2016). Natural mentoring among older youth in and aging out of foster care: A systematic review. *Children and Youth Services Review*, 61, 40–50. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2015.12.006>
- Vidović, L., Ivković, Đ. (ur.) (2010). *Smjernice UN-a za alternativnu skrb o djeci*. Unicef Ured za Hrvatsku i Ministarstvo rada i socijalne skrbi. Preuzeto s: https://www.google.com/url?sa=t&rc=ct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjG3-XnvYH-AhWZi_OHHTxIBSgQFnoECA-gQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.unicef.hr%2Fwp-content%2Fuploads%2F2015%2F09%2F-Smjernice_za_alternativnu_skrb.pdf&usq=AOvVaw35ZQ6OwHyPmKqWf1wl68rJ (26.3.2023.)
- Vizek Vidović, V. i Žižak, A. (2011). Uloga mentora u profesionalnom razvoju učitelja. U V. Vizek Vidović (ur.), *Učitelji i njihovi mentori* (str. 97–151). Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Zakon o socijalnoj skrbi. *Narodne novine* 18/22.
- Zakon o sudovima za mladež. *Narodne novine* 84/11, 143/12, 148/13, 56/15, 126/19.
- Zakon o udomiteljstvu. *Narodne novine* 115/18, 18/22.
- Zeira, A., Arzev, S., Benbenishty, R. i Portnoy, H. (2014). Children in educational residential care: A cohort study of Israeli youth. *Australian Social Work*, 67(1), 55–70. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2013.863956>

Anja Miroslavljević

Department of Behavioral Disorders,
Faculty of Education and Rehabilitation Sciences
University of Zagreb

THE ROLE OF MENTORS OF YOUNG PEOPLE LEAVING CARE

ABSTRACT

The aim of this paper is to explore and describe the experience of the mentor's role for young people leaving care, as well as the challenges mentors face in their work from their perspective. To this end, three group interviews were conducted with nine mentors. The data were processed using the thematic analysis method and three themes were isolated. These are: Multiple Mentoring Functions and Different Approaches, Qualities of Mentors, and Challenges of Mentoring. The results show that the role of the mentor is demanding, complex, and important for the youth being mentored, but sometimes confusing and unclear for the mentors themselves. The contribution of the work is reflected in deepening the understanding of the role of mentors and the challenges in their work. Moreover, guidelines for the work of future mentors and mentoring program leaders have been offered, as well as for the overall (social care) system with the goal of providing the best possible support to young people leaving care.

Keywords: young people, leaving care, mentoring, mentor's role