

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
JUHÁSZ GYULA PEDAGÓGUSKÉPZŐ KAR
Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Tanszék

Fáyné dr. Dombi Alice

A MENTORI TEVÉKENYSÉG IDŐSZERŰ KÉRDÉSEI
Oktatási segédanyag a Gyakorlatvezető mentor szakirányú továbbképzési szakhoz
TÁMOP 4.1.2

Szeged, 2011.

A tantárgy megalapozza a hallgatói korosztállyal való foglalkozás, nevelés- és oktatáslélektani, szociológiai, andragógiai speciális módszertani ismereteit, tárgyalja a mentor pedagógus munkájában felmerülő pedagógiai problémákat. Segítséget nyújt a hallgató/kezdő pedagógus reflektivitásának (önreflexiójának) szakszerű, korszerű eszközökkel történő kialakításához, fejlesztéséhez.

1. A mentor tevékenységi területei
2. A mentor alapvető szerepfeladatai
3. A mentori tevékenységstruktúra
4. A mentorálás folyamata
5. A mentori tevékenység célrendszerének hierarchiája

1. A mentori tevékenység területei

A szakmai-vezetői feladatokat a mentor mint teljes körű segítő, támogató tevékenységet valósítja meg, amelynek legfőbb jellemzője a folyamatjelleg. A mentori szerepkörök az alábbi területeket foglalják magukban:

- Pályakezdő pedagógus **szakmai szocializációjának** segítése
- Pedagógusjelölt gyakorlati tevékenységének **teljes körű irányítása**, segítése
- Mentor hallgatók **munkájának összefogása**
- **Szakterületi** mentor

A pályakezdők esetében a mentor feladata: az elméleti tudással rendelkező pályakezdő pedagógus szakmai szocializációjának támogatása, a pedagógus szerepfeladatok eredményes megvalósításába való bevezetés

A pedagógusjelöltek gyakorlati tevékenységének támogatása esetén a mentor feladata: a pedagógiai, tanítási, óvodai gyakorlattal összefüggő valamennyi gyakorló intézményben folytatott tevékenység gondozója, a hallgató tevékenységének szakmai irányítója

A mentor hallgatók egy-egy speciális területen tevékenykednek, az ómunkájukat segíti irányítja, összefogja a mentor, pl. a következő terleteken:

- sajátos igényű gyerekekkel való foglalkozás
- a pedagógiai, tanítási, óvodai gyakorlattal összefüggő valamennyi gyakorló intézményben folytatott tevékenység gondozója,
- a hallgató tevékenységének szakmai támogatója.

A szakterületi mentor egy meghatározott pedagógiai feladat rendszerszintű megvalósítására felkészített pedagógus pl.: Gyermekvédelmi mentor; Óvoda-iskola átmenet szakterületi mentor; Múzeumpedagógiai mentor; Projektpedagógiai mentor.

2. A mentor alapvető szerepfadatai

A közoktatásban a mentor segítő, támogató szerepét az alábbi területeken fejti ki:

- Rendszerszemléletű, centrális gondolkodás
- Az óvoda-iskola átmenet jellemző szituációinak hatékony felismerése, komplex, rendszerszemléletű értelmezése
- Rendszerszintű probléma megoldási készségek fejlesztése
- Rendszerszemléletű, centrális gondolkodás
- Az óvoda-iskola átmenet jellemző szituációinak hatékony felismerése, komplex, rendszerszemléletű értelmezése
- Rendszerszintű probléma megoldási készségek fejlesztése
- Szakmai, személyes, kommunikációs kompetenciák
- Szerepjátás, szerepazonosulás kompetenciái
- Specifikus szerepfeladatok kompetenciái

3. A mentori tevékenységstruktúra

A mentori tevékenység ellátásához a személyiségben rejlő erőforrásokra, mintaadó személyiségvonásokra van szükség.

- motiváltság a munkára, a tanulásra;
- motiváltság a kiemelkedő teljesítményre;
- önbizalom, optimizmus;
- együttműködésre való készség;
- a feladatnak megfelelő kommunikációs készség;
- fegyelmezetttség, tudatos önkontroll;
- kitartás és lojalitás.

A mentor képességei , a jó mentor tulajdonságai

- jó szakemberek, akiket munka-környezetük szakmai munkájuk alapján elismer,
- nagy tapasztalattal rendelkező szakemberek,
- jól ismerik munkakörnyezetüket, ez nem a feladatmegoldás, hanem a hivatás gyakorlásának színtere
- nagyszámú belső személyi kapcsolatuk van, kapcsolatrendszerük egész tevékenységüket áthatja.
- Pedagógiai, pszichológiai ismereteik révén „nevelik” fiatal kollégáikat
- érzelmi intelligenciával rendelkeznek,
- a munkatársakkal való kapcsolataikat nem a szokásos sztereotípiák jellemzik
- Van önbizalmuk, és ezt erősítik fiatal kollégáikban
- együttműködésre való készsége,
- a feladatnak megfelelő kommunikációs készség,
- fegyelmezetttsége, tudatos önkontrollja,
- kitartást és lojalitása.
- Személyes kapcsolatrendszerük értő kommunikáción alapul

4. A mentorálás folyamata

Az eredményes mentorálás folyamata feltételezi a folyamat egyes szakaszainak egymásra építettségét, a megfelelő körülmények megteremtését, az alkotó környezet létrehozásának igényét és a mentorálás folyamatában részt vevő személyek egymásra, és a tevékenység eredményes végrehajtására való ráhangolódását.

A következőkben Merlevede mentorfejlesztő programja alapján 7 lépésben mutatjuk be a mentori tevékenység felépítését.

1. Kontaktusteremtés

A kontaktusteremtés a mentor és a mentorált személy első találkozása, az a pillanat, amelyben az első benyomásokat szerzik egymásról, amikor még csak az utakat keresik, az együttműködéshez. Itt már szükség van az empátia megjelenésére, és a megfelelő kommunikációs stratégia kezdeti lépéseinek kialakítására

2. Elfogadás (kiválasztás)

Az elfogadás folyamatában megtörténik a mentor döntése a mentorálási folyamat elindításáról, illetve a mentorált részéről a kapcsolat elfogadása.

3. Az együttműködési viszony felvázolása

Ebben a szakaszban a mentor és tanítványa közötti kapcsolat szabályainak felvázolása, a kölcsönös elvárások tisztázása következik, amelyben a mentor az aktív kezdeményező, de figyelnie kell, meg kell éreznie a mentorált egyéni szükségleteit is.

4. A kiindulópont meghatározása

A mentor megállapításai a kezdő kolléga pillanatnyi tudásáról előzetes nézeteiről, a hivatáshoz való viszonyáról, elvárásairól. Innen indulhatnak az együttműködés különböző színterein (órára való felkészülés, megtapasztalt pedagógiai helyzet elemzése stb.) és érzelmi képességeiről, melyekre alapozva tervezhetik meg a betanítás konkrét akcióit.

5. Konkrét akciók megtervezése

A feladatok operacionalizálása, az egyes ismeretek megszerzésének módszertani kidolgozása.

6. Nyomon követés

A mentorált személy fejlődésének folyamatos nyomon követése.

7. Döntés a befejezésről

A mentor mindenkori dilemmája, hogy mikor szűnik meg mentori felelőssége. Előfordul, hogy a rendszer maga megoldja a feladatot, hiszen a pedagógusjelölt gyakorlata után elhagyja az intézményt. A pályakezdő esetében azonban felmerül a kérdés: meddig tartson ez a segítő, támogató tevékenység? Mindenképpen addig, amíg a mentorált is igényli, de mindenképpen a közös tevékenység (megbeszélések) gyakorisága és intenzitása csökkentésével záródjon le. Szerencsés esetben ez a szakmai kapcsolat átminősül spontán szakmai eszmecserékké.

5. A mentori tevékenység célrendszerének hierarchiája

A mentori szerepfeladatok ellátásának egy fontos területe a célképzés folyamata. Ennek a mentor és a mentorált együttműködésén kell alapulnia, szem előtt tartva a fokozatosságot és a folyamatosságot.

- Az **átfogó célok** azok a célok, amelyek az együttműködés hosszú távú hatásait mutatják be az érintettekre vonatkozóan. Ezeket a célokat a mentor önmagában nem tudja elérni, elérésükhöz szükség van további mentorált együttműködésére. Ez elsősorban elvi szinten valósul meg, de alapvetően feltétele a mentorálási folyamat sikerességének.
- A **konkrét cél** az a közvetlen cél, amit a mentorálási folyamat egyes szakaszaiban közvetlenül el kívánunk érni. A mentorálási folyamatban általában egy konkrét cél van, de ezt a mentorálás egyes szakaszaiban részcélokkra bontjuk.
- A **tevékenységek** azok a lépések, amelyeket az eredmények elérése érdekében meg kell tenni. Ennek elemei rendszerint szorosan kapcsolódnak egymáshoz, egymásra épülnek, horizontális vagy vertikális rendszert alkotnak.
- Az **eredmények** a végrehajtott tevékenységek „termékei”, amelyek a megvalósítás után rövidtávon, majd hosszú távon létrejönnek.
- Az **eredmények** megjelenhetnek a pályakezdő kolléga egyéni nevelési stílusának alakulásában, a szakmai-módszertani felkészültségének emelkedésében, elméleti és gyakorlati ismeretei nagyobb összhangjának megteremtésében. Konkrét megnyilvánulási formák lehetnek: kommunikációs, konfliktus feloldási technikák kialakulása, érzelmi intelligencia fejlődése, önismeret, önkontroll magasabb szintje.

Az eredmények értékelésére a következő mutatókat lehet felhasználni.

- **Measurable (mérhető):** azon indikátorok gyakorlati felhasználhatósága, amelyekhez tudunk számértéket rendelni. Az indikátorok számszerűsíthetősége, mérhető formában történő meghatározása alapvető fontosságú. (Pl. A sikeresen megoldott nevelési szituációk)

- **Available (elérhetőek, rendelkezésre állnak):** folyamatos adatgyűjtéssel lényegi információhoz hozzá lehessen férni, létezzen vagy létre lehessen hozni egy olyan információs rendszert, melyből az adott indikátorra vonatkozó információ kinyerhető. (Pl. A mentorált tervező, feldolgozó munkáját reprezentáló anyag)
- **Relevant (releváns):** a felhasználás szempontjából fontos és hasznos információt hordozó anyag (Pl. a helyi nevelés program és a mentorált tervezeteinek összhangja)
- **Time-bound (időhöz kötött):** egyrészt az egyes célértékeket milyen időtávon kívánjuk megvalósítani, stb. másrészt mind a tervezés, mind a végrehajtás optimalizálásához elengedhetetlen, hogy a leíró jellegű mutatók az időszerű, időben is valóságos állapotot ábrázolják. (Pl. tervezés egyéni dokumentumai)

Irodalom

Szivák Judit (2004) A reflektív gondolkodás fejlődése. Gondolat, Budapest

Falus Iván (2007) A tanárrá válás folyamata. Gondolat, Budapest

Falus Iván-Kotschy Beáta (2006) Kompetencia alapú tanárképzés: divatos jelszó vagy a megújulás eszköze? Pedagógusképzés . 4.

Csapó Benő – Vidákovich Tibor szerk. (2000): Neveléstudomány az ezredfordulón. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.

Ajánlott irodalom:

Halász Gábor – Lannert Judit szerk. (2003): Jelentés a magyar közoktatásról. Országos Közoktatási Intézet, Budapest.

Merlevede, P. E., Bridoux, D. C.(2006) Mastering Mentoring and Coaching with Emotional Intelligence, Crown house Publishing Limited, Bancyfelin,

1.