

Mucsi Georgina – Molnár Dániel
Mentori program kidolgozása

TÁMOP 5.4.4.-09/2-C-2009-0008
„Reflektív szociális képzési rendszer a 21. században”

2012



„Reflektív szociális képzési rendszer
a 21. században”
TÁMOP 5.4.4.-09/2-C-2009-0008

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

TARTALOM

| | |
|--|-----------|
| I. ELMÉLETI HÁTTÉR..... | 3 |
| II. A MENTORI RENDSZER KIDOLGOZÁSÁNAK ÉS SZÜKSÉGESSÉGÉNEK INDOKLÁSA | 7 |
| III. GYAKORLATI MEGVALÓSÍTÁS..... | 11 |
| III. 1. MENTORI RENDSZER BEVEZETÉSE A SZOCIÁLIS MUNKA NAPPALI TAGOZAT BA KÉPZÉS 1. ÉS A 3. ÉVFOLYAMÁN..... | 14 |
| III. 2. MENTORI RENDSZER BEVEZETÉSE A SZOCIÁLIS MUNKA ÉS SZOCIÁLPOLITIKA NAPPALI TAGOZAT MA KÉPZÉSÉBEN..... | 18 |
| IV. GYAKORLATOK..... | 19 |
| V. MILYEN ELŐNYÖKKEL JÁR A MENTORÁLÁS A MENTOROK SZÁMÁRA? | 27 |
| VI. FENNTARTHATÓSÁG | 28 |
| FELHASZNÁLT IRODALMAK | 29 |



I. ELMÉLETI HÁTTÉR

A reflektív képzési rendszer egyik sarkalatos pontja az, hogy a képzésben részt vevők képessé váljanak reflektálni mind a saját tanulási folyamataikra, mind pedig a képzés jellemzőire (struktúrájára, tartalmaira, módszereire, stb.). A pályázati konstrukció keretében célul tűztük ki egy olyan program kidolgozását, mely segíti a hallgatókat, hogy tudatosan miképp reflektáljanak saját tanulmányaikra.

A pályázati projekten belül kidolgozott képzések, tananyagok kipróbálásra kerülnek a gyakorlatban. Célunk a hallgatóktól visszajelzéseket kapni az új tananyagok hatékonyságára vonatkozóan, az értékelés eredményeit törekszünk beépíteni a képzéseinkbe és a tananyagokba egyaránt. E visszacsatolást nagyban megkönnyíti és lehetővé is teszi jelen mentori program, mely középpontjában egy olyan dialogikus folyamat kibontakoztatása áll, amelyben a hallgatóknak lehetőségük nyílik saját tanulmányaikra, szakmai kompetenciáik fejlődésére reflektálni.

A nemzetközi gyakorlatban a hallgatók e módon történő segítségének két fő vonala ismeretes, egyrészt a mentorálás, másrészt a személyes fejlesztés tervezése (*personal development planning*). Célunk olyan mentori program kialakítása, mely a szociális munka alapképzésben, továbbá a szociális munka és a szociálpolitika mesterképzésben, nappali képzési formában résztvevő hallgatókat felkészíti a tanulmányaikhoz való reflektív viszonyra, és támogatja őket ennek megvalósításában. A reflektív gondolkodásmód során az elméleti és a gyakorlati tudás felhasználásával keretbe foglaljuk a problémát. A reflexió a választást és a választásért történő felelősségvállalást foglalja magában. A reflektív gondolkodás egyik lényeges eleme az elemző képesség, továbbá az optimális megoldási mód kiválasztása és felállítása, a következmények áttekintése. Az ilyen fajta gondolkodást elősegíti a másokkal való folyamatos dialógus és e folyamathoz kapcsolódó konstruktív visszajelzések (Szivák, 2003).

A munka világában a mentorálás széles körben alkalmazott gyakorlat a fiatalabb munkatársak képzési folyamatában. A felsőoktatásban jellemzően informális módon, az oktató-hallgató kapcsolatokban jelenik meg a mentor-mentorált reláció. A mentor ezekben a kapcsolatokban nem csak tanácsadóként, hanem szerepmodellként és kapcsolatépítési segítőként is szolgál (Blackburn, Chapman, Cameron, 1981).



A reflektív tanulás többféle lehetséges értelmezése közül témánk szempontjából az a releváns, amely szerint a középpontban a képzés résztvevője áll, aki részt vesz a saját tanulási programjának a megalkotásában, korrigálásában, alakításában, megvalósításában. A modell eredményes megvalósításához több feltétel szükséges:

- az oktatási intézmény szerepének újraértelmezése a tanulás folyamatát illetően: nagyobb hangsúly helyeződik a tanuló által kiválasztott utakra és haladási ütemre
- az oktató szerepének újraértelmezése: nagyobb hangsúly helyeződik a tanuló induktív úton történő tanulására, melyet a sajátosan felépített tanulási és értékelési egységek, illetve az oktatók, felsőbb éves hallgatók mentor-szerepe támogat
- a tanuló szerepében lévő személy képessé tételére saját képzése irányítására (mind a képzés folyamatának szervezése, mind pedig az ismeretek felépítése jelentős mértékben múlik a hallgató ehhez szükséges – reflektív - kompetenciáinak meglétén)
- A reflektív tanulás témaköréhez kapcsolódóan kell megemlíteni az élethosszig tartó tanulás, valamint a karriertervezés/karriertámogatás témaköreit. Míg korábbi történelmi időszakban standardizált módon követték egymást a tanulás, majd a munkavégzés életszakaszai, a gazdasági-társadalmi változások hatására ez a kiszámítható tagozódás érvényét veszítette. (Óhidy, 2006) A munka világának átalakulása az egyéntől megköveteli a változó viszonyokhoz való adaptálódást, különösen pedig az egyén saját tanulási és karrierstratégiájának kialakítását. Míg korábban a tanulás ütemét az oktatási rendszer szerkezeti felépítése határozta meg, az élethosszig tartó tanulás ütemezése – végső soron - az egyén választására van bízva. A karriertervezés fogalma mind a munkavállalók, mind a munkáltatók oldalán azt a tudatos tevékenységet jelzi, mely során tervezett lépések révén alakul az egyén pályája a munka világában. A karriertervezés elemei között az egyik legfontosabb, az egyén által megszerzendő szakmai kompetenciák megtervezése.

A karriertervezés azon lépések megtervezését jelenti, mikor az egyén eldönti, honnan-hova szeretne eljutni. Az előrejutást elsősorban a szakmai és személyes fejlődés jelenti. A lépések kialakításához elengedhetetlen az egyén saját adottságainak, képességeinek és lehetőségeinek felmérése. A karriertervezés egy tudatos tevékenység, melynek célja saját tehetségünk és egyéni képességeink



kibontakoztatása. Az angol „career” szó jelentése „életpálya”, „szakmai pályafutás”, e kifejezések lehetővé teszik az egyéni karrier többszintű megközelítését. Továbbá rávilágítanak arra, hogy a karrier nemcsak szakmai előrehaladást jelent, hanem a magánéleti, emberi, társadalmi felelősségvállalásban történő fejlődést is.

1. számú ábra: Sikeres életpálya-modell¹



A mentori rendszer kialakítása során nagyon fontos, hogy a mentorok pontos és alapos információkkal rendelkezzenek a mentorált hallgatók képzési programjairól, annak főbb követelményeiről. A felsőbb évesek mentorokként való bevonása a rendszerbe biztosítja, hogy naprakész információval és tapasztalati tudással rendelkezzenek mentoráltjaik képzési struktúrájának ismeretéről. A hallgatói mentorok olyan segítők, akik hallgatótársaikat személyesen kísérik, támogatásukkal, tanácsaikkal, konkrét segítségnyújtással az alsóbb évesek saját képzési útjaikon történő haladását, előrejutását facilitálják.

¹ Forrás: http://tovabbtanulok.blog.hu/2011/01/04/tesztem_tesztem_mondd_meg_nekem_v



A mentorok további feladata, hogy segítsék mentoráltjaikat a választott szak és a választott szakma mélyebb megismerésében, akár saját tapasztalataik, élményeik átadásával, akár közös tanulási folyamat keretében. Továbbá a mentorok és az oktatók törekszenek képessé tenni a hallgatókat a szakjukkal kapcsolatos önálló információ-szerzésre, felsőbb évesekkel, oktatókkal való önálló kapcsolatteremtésre.

Mindezekén túl jelen mentori rendszerünk középpontjában a mentorált hallgató tudatos életpálya-tervezésre, saját felelősségvállalásra való motiválása áll, melynek első lépése a saját képzésük folyamatának tudatos tervezése, önálló tanulási programjuk kialakítása és megvalósítása. Jelen mentori rendszerünk kidolgozásának fő célja képessé tenni (empowerment) a hallgatókat, hogy tanulmányaikhoz reflektív módon viszonyuljanak, s támogatni őket ennek megvalósításában.

Olyan eset is előfordulhat, hogy a mentor és az oktató/k számára egyértelművé válik, elsőéves mentoráltja pályaelköteleződése átmeneti, tehát bizonytalan vagy kényszerű választás eredményeként választotta a hallgató az adott szakot, akkor közösen segítsék, ösztönözzék őt olyan tanácsadó szolgáltatás igénybevételére (pl. karrieriroda, diáktanácsadó, tanulmányi tanácsadó), amely bővebb tájékoztatást adhat számára a továbbtanulási, szakváltási lehetőségekről.

Érdemes áttekinteni a Cramer és Prentice-Dunn (2007) által meghatározott kritériumokat, amelyeket a hatékony mentori rendszer ismérveiként azonosítottak be:

- *Elérhetőség.* Az egyetemi tanulmányok időszakában számos hallgató éli át a magányosság érzését, így kiemelkedően fontossá válhat a mentorral fenntartott személyes kapcsolat. Az elérhetőség kritériumának teljesüléséhez szükség van a mentorok nyitottságára, ill. a kapcsolattartás szabályainak előzetes rögzítésére.
- *Megfelelő informáltság.* A mentor jó eséllyel találkozhat számos olyan témakörrel, amelyek kívül esnek az oktatás területén. A honvágyat, a vizsgadrukkot vagy a depressziót nem a mentornak kell kezelnie, de képesnek kell lennie a megfelelő segítőhöz irányítani mentoráltját. Ennek a kritériumnak természetesen könnyebb eleget tenni segítő szakokon tanuló (esetleg ilyen területen dolgozó) mentorok alkalmazása esetén.
- *A „másság” témakörének ismerete.* A felsőoktatásból kieső kisebbségi csoportokhoz tartozó diákok gyakran a nem látható karriercélokkal magyarázzák a történéseket. Ők különösen sokat profitálhatnak a jól működő mentori rendszerből, amely nem csak



professzionális iránymutatást, hanem a valahová tartozás érzését is nyújthatja számukra. A fiatal felnőtt mentoráltak jellemzően az azonos nemű és etnikumú mentorokkal történő együttműködést preferálják, azonban ez nem mindig kivitelezhető.

- *Empátia.* Az empátia olyan ismérv, amely egyszerre kapcsolódik a mentorrá válás szándékához és a mentori tevékenységhez. A segítő szakmák előnye itt is jelentkezik: a kapcsolódó szaktudással rendelkező mentorok alapszintű konzultációs technikákat is alkalmazhatnak a mentori tevékenység során.
- *Személyre szabott.* A felsőoktatás nem csak a tanórákról szól, ezért szerencsés, ha a mentor olyan témakörökkel is tud foglalkozni, amelyek ezeken kívül esnek és kapcsolódnak a mentorált hallgató magasabb dimenziójú céltételezéséhez. A kapcsolat hatékonyságát javíthatja, ha javíthatja, ha a mentor a saját életéből vett példákkal illusztrálja a felmerülő problémák megoldásának lehetőségeit, továbbá az, ha érdeklődést mutat a mentorált egyetemen kívüli tevékenységei felé.
- *Szupportív.* Számos tanulmány foglalkozott a mentori és a támogató kapcsolatok hasonlóságával. Jelen összeállításban talán arra érdemes felhívni a figyelmet, hogy amerikai kutatásokban az alapképzésben részt vevő hallgatók a támogató jelleget említették a jól működő mentori kapcsolatok legfőbb ismérveként.
- *Szenvedélyes.* A mentor elköteleződése a tanult/tanított tárgy(ak) és a mentori tevékenység végzése iránt kulcsfontosságú összetevője a sikeres kapcsolatnak. A lelkesedés ilyenkor erősíti a mentorált pozitív gondolkodást és hozzájárul az együttműködés jó hangulatához.

II. A MENTORI RENDSZER KIDOLGOZÁSÁNAK ÉS SZÜKSÉGESSÉGÉNEK INDOKLÁSA

➤ A benyújtott pályázat előkészítése során végzett szükségletfelmérés igazolta azt a tapasztalatot, hogy a szociális szolgáltatások körében dolgozó munkavállalók jobbára direkt kényszerek alapján kezdenek bele egy-egy következő képzési szakaszba (elsősorban a munkaköri képesítési előírások, a szakvizsga-kötelezettséget előíró rendelkezések, a továbbképzési rendszer szabályai miatt). Ugyancsak tapasztalható volt a tudatos karriertervezés hiánya.



➤ A projekt keretében megvalósult hallgatói szükségletfelmérés (Molnár, 2011) egyértelműen alátámasztotta a mentori rendszer felállításának szükségességét. A felmérés során nem találtunk olyan területet, ahol a képzési programok elején megvalósuló tájékoztatók teljes mértékben elérnék a kitűzött célokat.

A vizsgált tanulmányi összetevők közül a nappali tagozatos hallgatók körében a hallgatói juttatásokkal (36,4%) és a campuson történő eligazodással (31,8%) kapcsolatos tájékoztatás bizonyult elégtelennek, míg a levelező tagozaton a beiratkozás és a korábban teljesített kurzusok elfogadtatása volt olyan terület, ahol jelentős volt a tájékoztatással elégedetlen hallgatók aránya (mindkét esetben 22,2%). A kutatás során további különbségeket is beazonosítottunk a két tagozat hallgatói között, ezeket az eredményeket az 1. számú táblázatban foglaltuk össze.



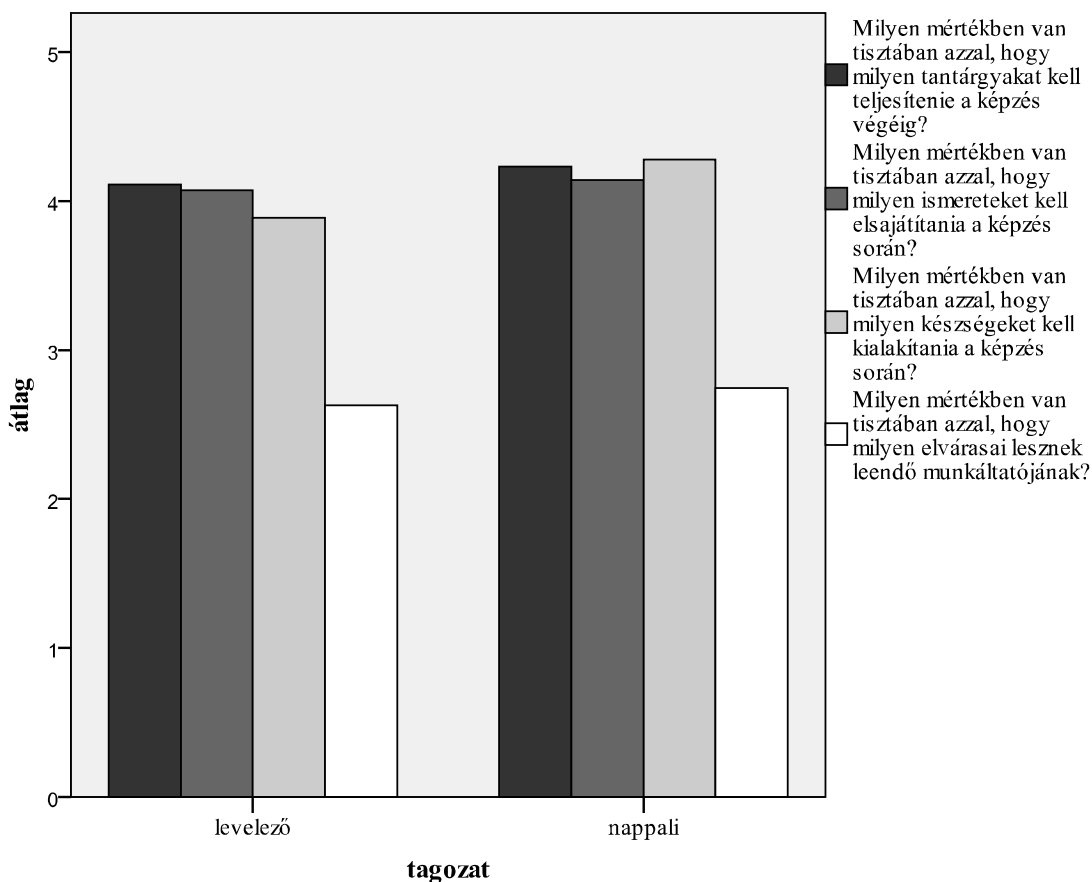
1. számú táblázat: A képzési programok elején realizálódó tájékoztatás megítélése nappali és levelező tagozaton

| Tanulmányi összetevők | Tájékoztatás megítélése | | | | | |
|--|--|----------|--------------------------------|----------|--|----------|
| | a tájékoztatás hiánya nehézségeket okozott | | kielégítő tájékoztatást kaptam | | nem kaptam tájékoztatást, de nem is igényeltem | |
| tagozat | nappali | levelező | nappali | levelező | nappali | levelező |
| beiratkozás | 9,1% | 22,2% | 79,5% | 70,4% | 9,1% | 7,4% |
| kurzusfelvétel | 18,2% | 7,4% | 54,5% | 59,3% | 25,0% | 29,6% |
| eligazodás az egyetemi épületekben, ill. azok között | 31,8% | 11,1% | 38,6% | 25,9% | 27,3% | 63,0% |
| könyvtárhasználat | 9,1% | 7,4% | 40,9% | 37,0% | 47,7% | 55,6% |
| tanulmányi elvárások | 6,8% | 7,4% | 65,9% | 66,7% | 22,7% | 18,5% |
| képzés szerkezete | 18,2% | 7,4% | 65,9% | 77,8% | 13,6% | 14,8% |
| hatékony tanulás az egyetemen | 13,6% | 14,8% | 38,6% | 40,7% | 45,5% | 44,4% |
| elsajátítandó ismeretek köre | 6,8% | 14,8% | 70,5% | 63,0% | 20,5% | 22,2% |
| kialakítandó készségek köre | 13,6% | 11,1% | 68,2% | 51,9% | 13,6% | 37,0% |
| korábban teljesített kurzusok elfogadtatása | 20,5% | 22,2% | 22,7% | 33,3% | 52,3% | 40,7% |
| hallgatói juttatások | 36,4% | 7,4% | 45,5% | 14,8% | 15,9% | 70,4% |

A tájékoztatás beazonosított hiányosságainak ellenére a hallgatók alapvetően úgy érzik, nagymértékben tisztában vannak a képzés főbb összetevőivel, bizonytalanság inkább csak a majdani munkáltatói elvárásokkal kapcsolatban jellemzi őket (2. számú ábra).



2. számú ábra: A képzéshez kapcsolódó meghatározó ismeretek meglétének hallgatói véleményezése.



➤ A jelen projekt olyan professzió-modellt képvisel, amely tudomásul veszi a szociális szakma duális meghatározottságát, de prioritást biztosít a reflexív cselekvéshez szükséges kompetenciák kiépítésének. Olyan szakembert tekint modellszerűnek, aki képes a konkrét környezet strukturális viszonyai között dolgozni, a tevékenységek professzionális tartalmát azonban a magához és a munkája tárgyához való reflexív viszonyulás határozza meg. A szakember reflexivitása kettős jelentésű; egyrészt utal a szakember szakmai tevékenységének alapvető irányára; másrészt a szakember és a tanulmányai közötti viszonyra. A reflexív tanulás keretében a képzést igénybe vevő maga is reflektál saját képzésére, és hatékony stratégiát kell kiépítenie saját képzése, továbbképzése



számára.

➤ Ulrich Beck véleménye szerint a kockázati társadalom fő sajátossága, hogy mindenki maga felelős saját életéért, tehát mindenkinek magának szükséges meghatároznia személyes céljait és kialakítani kapcsolatrendszerét. Adott időközönként azonban újra kell fogalmazni mindenkinek saját szakmai fejlődésének irányát. E folyamat kapcsán Beck a „barkácsolt életút” fogalmát használja, mely arra utal, hogy az egyénnek tudnia kell önállóan gondolkodni, naponta új döntéseket hozni, s ezekért felelősséget vállalni (UlfPreuss-Lausitz, 1997). A folyamat része a hallgatók képzésének tudatos felépítése, ebben nyújt segítséget számukra jelen mentori rendszerünk.

III. GYAKORLATI MEGVALÓSÍTÁS

A mentori program gyakorlati megvalósítása során célunk a jelen pályázati konstrukcióhoz való illeszkedés biztosítása, a gyakorlatban történő kipróbálás és értékelés után a hosszú távú fenntarthatóság elérése.

Tervezet:

1. Kulcs-kompetenciák egyeztetése: a készségfejlesztő munkacsoport e pályázat keretein belül kidolgozta a hallgatók legfontosabb fejleszteni kívánt kompetenciáit a képzés készségfejlesztő kurzusai során:

2. számú táblázat: Célok és kompetenciák a készségfejlesztő kurzusok kapcsán

| A kurzus megnevezése | A kurzus „dimenziói” | A kurzus „tematikai irányultsága” | A kompetenciák |
|--|---------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Pszichoszociális készségfejlesztés I.- II. | Intrapszichés, interperszonális | szociális és mentális | Személyes és szociális kompetencia |
| Szakmai identitás fejlesztése | Intrapszichés, interperszonális | személyes és szakmai | Újszerűség, helytállóság |



| | | | |
|---|------------------|--------|---------------------------------------|
| Szakmai módszertani készségfejlesztés I. | Interperszonális | egyén | Kapcsolati kompetencia, empowerment |
| Szakmai módszertani készségfejlesztés II. | Interperszonális | család | Narratív és interpretatív kompetencia |

Forrás: Készségfejlesztő munkacsoport, 2011 (Balikó E.; Boros J.; Erdős M.; Mándi N; Michaldinecz Cs.; Mucsi G.)

A készségfejlesztő szemináriumok oktatói minden kurzus elején a hallgatókkal közösen tisztázzák a fejleszteni kívánt kompetenciákat, s a félév végén a hallgatók is reflektálnak saját fejlődésükkel kapcsolatban, illetve az oktatók is visszajelzést adnak. Az ön- és oktatói reflexiót elősegíti a készségfejlesztő szemináriumok kiscsoportos formákban történő megtartása (max. 15 fő csoportonként), s mindez iránymutatásul szolgál a hallgatók számára fejlődési útjuk megtervezése, képzésük tudatos felépítése tekintetében.

Az alábbi táblázat a szociális munka gyakorlatában megjelenő legfontosabb kompetenciákat foglalja össze. A kompetencia nem más, mint az egyén által bizonyos szinten elsajátított tudás, szakismeretek, képességek, készségek és magatartásbeli hozzáállás szerves egysége (Kozma, 2002).

3. számú táblázat: A szociális munka gyakorlata

| Céljai | Tevékenység | Megvalósítás módja | Kompetenciák, készségek |
|--|---------------------|--|---|
| Az egyén problémamegoldó és kezelő képességeinek erősítése, belső és külső források egyensúlyának megteremtése | Közvetlen gyakorlat | Estemunka, csoportmunka, közösségi munka | kommunikáció, empátia, együttműködés, konfliktuskezelés, problémamegoldás, facilitálás, kulturális kompetenciák |



| | | | |
|--|------------------------|--|--|
| A szociális szolgáltatások szükséglet szerinti elérésében való segítségnyújtás. Az egyén és a források, valamint az ellátó rendszerek közötti összeköttetés biztosítása és támogatása. | Erőforrások használata | Interprofesszionális együttműködés | koordináció, hálózatalakítás, együttműködés, delegálás, problémaelemzés |
| A szociális szolgáltatások humanisztikus szemléletű, hatékony működésének megvalósítása, a szociálpolitika alakítása, a szakmai személyiség fejlesztése | Közvetett gyakorlat | Szociális tervezés és igazgatás, szociális innováció, esetmegbeszélés, szupervízió | jogi készségek, jogalkalmazás, tervezés, kutatás, projekt és műhelymunkában való jártasság, reziliencia, szakmai személyiségfejlesztés |

Forrás: Pincus, Minaham 1973; Pierce 1989; Budai 2009 nyomán

Az alábbi táblázat egyéni kitöltésével a hallgatók félévenként felmérhetik, különböző kompetenciáik fejlesztésében hol tartanak, illetve milyen mértékben szorulnak további fejlesztésre képzésük során. Ezt hallgatói- és oktatói mentorokkal közösen átbeszéljük, és saját céljaiknak megfelelően kitűzik a fejlesztésre váró kompetenciákat.

1. számú feladatlap – Kompetencia teszt

| Kompetenciák ² | Szint (a kompetencia meglétének legmagasabb szintjét szükséges jelezni) 1. eddig nem gyakorlott- 2. alapszinten gyakorolt- 3. középszinten gyakorolt- magas szinten gyakorolt kompetencia | Példák, élethelyzetek felsorolása, amikor ténylegesen gyakorolta e kompetenciát |
|--|---|---|
| a társadalmi folyamatok működési szabályszerűségeinek, a társadalmilag kedvezőtlen | | |

² 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről c. dokumentum alapján

Elérés: http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/jogszabalyok/15_2006_alap_mester_kkk_20100531.pdf



| | | |
|--|--|--|
| helyzeteket létrehozó okoknak, következményeknek a felismerése, kritikus és rendszerszerű elemzése; | | |
| a különböző életciklusokban és élethelyzetekben kialakuló szociális problémák, veszélyeztető tényezők felismerése, feldolgozása és elemzése; | | |
| az egyén és társadalmi környezete közötti interakciók társadalmi összefüggéseiben való értelmezése; | | |
| az egyének, családok, csoportok, közösségek problémakezelő és –megoldó képességének javítása, társadalmi integrációjuk, szociális biztonságuk elősegítése; | | |
| az egyén és környezete erőforrásainak feltárása és hasznosítása; | | |
| a szociális munka tanulásához szükséges információforrások, a szakmai gyakorlatban használatos dokumentációk használata | | |
| Egyéb: | | |

III. 1. MENTORI RENDSZER BEVEZETÉSE A SZOCIÁLIS MUNKA NAPPALI TAGOZAT BA KÉPZÉS 1. ÉS A 3. ÉVFOLYAMÁN



„Reflektív szociális képzési rendszer
a 21. században”
TÁMOP 5.4.4.-09/2-C-2009-0008

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

➤ **1. évfolyam esetében:**

a. 6 fő elsőévest mentorál két fő 3. évfolyamos hallgató + 1 oktató.

- Első lépésként a 3. évfolyamos, önkéntes alapon mentornak jelentkező hallgatók felkészítése történik a mentori-koordinátor vezetésével minden tanév tavaszi szemeszterében.

- Szeptember legelején, az orientációs napon találkoznak először a mentorok és első évfolyamos mentoráltjaik. A mentori-koordinátor röviden ismerteti a rendszer alapjait és megtörténik az első évfolyam kiscsoportokra való felosztása, hozzájuk 3. évfolyamos mentorok rendelése. Meghatározzák a következő találkozás időpontját.

- 1. találkozás a tanév 1. hetében: a 6 fős kiscsoport 2 hallgatói mentorával találkozna.

Tematikája: ismerkedés, bemutatkozás strukturált gyakorlatok segítségével. Múlt és jelen összefüggéseinek megismerése. Hallgatói portfólió elemeinek ismertetése: minden egyes találkozás végén a feldolgozott írásos anyagok a hallgatók portfóliójába kerülnek, amelyeket a hallgatói mentorok utólag átnéznek, kielemezik a kapott információkat, egyeztetik oktató mentorukkal.

- 2. találkozás a tanév 4. hetében: SWOT – analízis elkészítése és feldolgozása, továbbá a jövővel kapcsolatos elképzelések tisztázása.

- 3. találkozás a tanév 10. hetében: a 6 mentorált az 1. félév végére meghatározná fejleszteni kívánt kompetenciáit mentori és az oktató segítségével és ehhez igazodóan dolgozná ki saját képzési tervét, elsősorban a 2. félév kurzusaira vonatkozóan.

b. A 2. félévben is folytatódna e gyakorlat: a félév során egyszer találkoznának a mentorált hallgatók mentoraikkal és az oktatóval. E találkozás alkalmával reflektálnának saját tanulmányaikra (3. számú táblázat), értékelnék önmagukat, hogy kitűzött céljaik elérése érdekében mit tettek, illetve szakmai kompetenciáik további fejlesztését hogyan képzelik el.

- Ezen alkalom során szó esne az önkénteskedés fontosságáról és a tevékenység végzésének pozitívumairól szakmai identitásuk és kompetenciáik fejlesztésében. Fókuszcsoportos interjú keretében a hallgatók önkéntességhez való viszonya kerül górcső alá.

c. A 3. félévben (a mentorált 2. évfolyamos, a mentor 7. évfolyamos, terepgyakorlatát tölti) egyszer ülnek le a mentoráltak, a mentorok, és az oktató közösen, reflektálva, ki hogy látja, meddig jutott el eddig a mentorált a tervezetthez képest; illetve további tanulmányi útjának megtervezésében való segítségnyújtás történik meg.



Igény: kb. 30 fős elsős évfolyam esetében 10 fő 3. évfolyamos mentor + 5 fő oktató → 5 kiscsoporttal számolva.

Fontosnak tartjuk, hogy a képzésbe bekapcsolódó diákok már az első tanévben megismerkedjenek a mentorálás és a „tanulva tanítani” gyakorlatával. Ez a cél egy informatikai jellegű kurzus esetében különösen hasznos lehet, mivel a szociális munkás praxis számos területén (pl. szenvedélybetegek nappali ellátója, nyugdíjas klub stb.) jelentkezik igény arra, hogy a segítő informatikai jellegű tudásanyagot osszon meg a kliensekkel.

Az *Információs technológia a szociális munkában* c. kurzus során az alapvető irodai alkalmazásokkal ismerkednek meg az elsőéves hallgatók, akiknek kapcsolódó tudásszintje rendkívül széles skálán mozog: a szakirányú felsőfokú végzettségűektől a digitális analfabétaig minden típus megjelenik. A probléma természetesen nem képzőhely-specifikus (Molnár, 2006). Ebből következik, hogy a kurzus működtetése során két szempontot is érvényesíteni kell: (1) a szemeszter végi gyakorlati vizsga nehézségét úgy kell meghatározni, hogy az alacsonyabb szintről induló, de intenzíven készülő hallgatók is képesek legyenek teljesíteni; (2) a felkészültebb hallgatók számára is biztosítani kell az újszerű tudáselemek megszerzésének lehetőségét.

Az egyetemi tanulmányok végzéséhez szükséges információkat bemutató előadásokat követően a hallgatók szintfelmérésére került sor, amelyet követően kialakultak azok a párosok és hármasok, akik egy-egy témakört bemutattak hallgatótársaiknak, továbbá mentorálták őket a kapcsolódó feladatok elvégzése során. A párosok kialakításánál az volt a meghatározó szempont, hogy olyan diákok kerüljenek össze, akiknek eltérő a tudásszintjük az adott témakör vonatkozásában, így a kooperatív tanulás már a felkészülés során megkezdődik.

2012 tavaszán az alábbi beosztásban került sor a mentorálásra:

| Referátum/ mentorálás időpontja | Témakör | Előadók/ mentorok 8:00-9:30 | Előadók/ mentorok 10:00-11:30 |
|---------------------------------------|----------------|--------------------------------|---|
| március 7. | Windows | Bihari Anikó, Czilják Zoltán | Bíró Kamilla, Ék Boglárka, Erdélyi Kíra |



| | Látássérültek számítógéphasználata | Sánta Emese | |
|-------------|------------------------------------|--|--|
| március 14. | Word I. | Herner Barbara Zsófia, Sasvári Gergő | Fazekas Laura, Gallay Gabriella |
| március 21. | Word II. | Gábris Noémi, Hajdú Balázs | Gyurics Réka, Kéri Cintia, Mátó Flóra |
| március 28. | Excel I. | Elek Boglárka, Mózer Dániel József | Mihovics Gabriella, Nemes Judit, Oberlander Eszter |
| április 11. | Excel II. | Horváth József, Kócse Roland | Onhausz Petra, Pauska Dóra |
| április 18. | Access | Ott Brigitta Viktória, Steinbach Zoltán | Pinterics Lívია, Pollák Szandra, Szabó István |
| április 25. | Powerpoint | László Katalin Judit, Pintér Bettina | Pócze Barbara, Szalai Diána |
| május 2. | Google Docs | Sindler Kitti, Tóth Bálint | Szabó Vivien, Szekeres Lívია |

➤ **3. évfolyam esetében:**

A hallgatók számára központi jelentőségű feladatként jelentkezik a gyakorlati hely kiválasztása.

6 fős csoportokban a félév során kétszer találkoznak egy oktatóval és a tanszéken mesterképzésben tanulmányokat folytató, gyakorlatban már dolgozó szakemberrel. A hallgató reflektálna önmagára, mit lát, meddig jutott el eddig kitűzött tervei elérésében, mi a célja a gyakorlati félév során és utána. Az oktató és a gyakorló szakember reflektálna a hallgató által elmondottakra, tanácsokkal látnák el a gyakorlati hely kiválasztásával kapcsolatban.

Igény: 30 fő hallgató esetében, 5 fő mesterképzésben résztvevő gyakorló szakember + 5 fő oktató.

A terepgyakorlati félév (7. félév) során a képzés struktúrájából fakadóan a hallgató fejlődésének nyomon követése és tevékenységeire való reflektálás a gyakorlatot kísérő szeminárium és egyéni



konzultáció, valamint a szupervízió keretei között valósul meg.

A rendszerben további igény **1-1 fő mentori koordinátor** az 1. és 3. évfolyam esetében is, akik átlátják a csoportok alakulását, tartják a mentorokkal és az oktatókkal a kapcsolatot, segítenek a találkozók megszervezésében és a határidők betartatásában. A mentori rendszer kipróbálása után a koordinátor workshopot szervez a mentoráltak, mentorok, oktatók részvételével a közös reflexiót elősegítvén, a hasznos tapasztalatok átadása céljából. A mentori rendszer fejlesztésével és a szükséges módosításokkal kapcsolatban a koordinátor felé élhetnek visszajelzéssel a mentoráltak, mentorok, oktatók és szakemberek egyaránt.

III. 2. MENTORI RENDSZER BEVEZETÉSE A SZOCIÁLIS MUNKA ÉS SZOCIÁLPOLITIKA NAPPALI TAGOZAT MA KÉPZÉSÉBEN

A mesterszintű képzések esetében a hallgatók jellemzően tudatosan döntenek a szociális munka és a szociálpolitika szak mellett. A BA képzés során elegendő ismeretet gyűjtöttek ahhoz, hogy tudják, szakmai életpályájuk tekintetében mely területen szeretnének mélyebb tudásra, tapasztalatokra, kompetenciákra szert tenni. Esetükben egy oktatóval és egy gyakorlatban dolgozó szakemberrel való kapcsolattartás volna indokolt. Tanévenként egyszer nyílna lehetőségük reflektálni saját karrier terveikre, szakmai fejlődésükre és későbbi elhelyezkedési esélyeiket illetően. Az oktató és a gyakorlatban dolgozó kolléga szükség esetén segítene a hallgatók terveinek reális irányba történő elmozdításában, s visszajelzéseket adnának a hallgatók számára azokról a konkrét tevékenységekről, fejlődési irányokról, melyek a hallgatók céljainak elérésében előmozdító erővel bírnak. Közös megkeresnék a még fejlesztésre szoruló kompetenciákat és hozzá a fejlődési lehetőségeket. A jövőtervezéssel kapcsolatos problémák felmerülése esetén tanácsokkal, információkkal látnák el a hallgatókat, hogy képessé váljanak saját karrierútjuk tudatos megtervezésére és szakmai személyiségük fejlesztésére, folyamatos formálódásra.

Igény: 20 fős évfolyam esetén, 4 fő gyakorlatban dolgozó kolléga + 4 fő oktató → 5 kiscsoporttal



számolva.

IV. GYAKORLATOK

A következőkben olyan feladatokat, gyakorlatokat mutatunk be, amelyek megkönnyítik a mentorok számára mentoráltjaik segítségét a fejlesztésre szoruló készségeik, képességeik felmérésében, és ez által képzésük tudatos felépítésében. E gyakorlatokkal az önkéntes hallgatói mentorok számára törekszünk iránymutatást adni, hogy alkalmazásukkal megkönnyítsük kortársaik mentorálásának folyamatát.

1. Ismerkedés, bemutatkozás

- *Gyakorlat: „Fül a könyvön”*

Minden hallgató egy hosszában félbehajtott lapot kap, s az így kapott két hosszúkas oldalt (elől és hátul) tekintsék úgy, mintha egy könyv borítóján található ún. „fül” lenne. Arra kérjük a résztvevőket, hogy csukják be a szemüket néhány percre, s képzeljék el, hogy odaérnek egy könyvesbolthoz, amelynek kirakatában meglátnak egy könyvet saját nevükkel, mint szerzőével. Képzeljék el a témát, amiről e könyvet írták, s adjanak címet neki.

Ezután írjanak egy ismertetést az így elképzelt könyvről a lapjuk bal „fülére”. Majd írjanak egy ismertetést a könyv szerzőjéről, tehát saját magukról a lap jobb „fülére”. A megíráskor gondoljanak arra, hogy a reménybeli olvasók ennek alapján fogják megvenni a könyvet.

2. Karriertervezés

A karriertervezés minden esetben egy folyamat, mely a múlt megvizsgálásával kezdődik, ezt követi a jelen helyzetelemzése, majd a jövőre vonatkozó célok, tervek megvizsgálása. Mindezek ismeretében készíthető el egy cselekvési terv a célorientált tervezés módszere segítségével.

Múlt – jelen összefüggései

Ki miért jött erre a szakra? A múlt eseményeinek felfejtése során pontosabb képet kaphatunk, ki



miért választotta az adott képzési területet, mennyire elkötelezett a választott szakja iránt, milyen információkkal rendelkezik az adott szakról?

- *Gyakorlat:*

A mentorált hallgatók egy **fókuszcsoportos interjú keretében** választ adhatnak a következő kérdésekre:

- Miért választotta azt a szakot, amelyen tanul?
- Mi/ki volt legnagyobb hatással a döntés meghozatalában?
- Ki segített a megfelelő szak megtalálásában?
- Miért fontos az ő számára, hogy - BA-s hallgató esetében szociális munka; MA-s hallgató esetében szociális munka/szociálpolitika - szakon tanul?
- Mi motiválja legjobban az adott szakma megtanulásában?
- Kihez fordul segítségért, ha elakad a képzés során?
- Milyen információja van arról, hogy az a szakterület, ahol tanul, mennyire piacképes?

- *Gyakorlat:*

SWOT - analízis elkészítésével ráláthatnak jelen élethelyzetük összefüggéseire:

A jelen helyzet külső – belső tényezőinek elemzésére a SWOT - analízis hasznos módszerként alkalmazható. (Strengths – erősségek, Weakpoints – gyenge pontok, Opportunities – lehetőségek, Threats –veszélyek).

- Belső tényezők/erőforrások: a szakma szempontjából fontos készségek, képességek, pozitív tulajdonságok amelyekkel az egyén rendelkezik (S). Szakmai szempontból fejlesztendő készségek, képességek, gyenge pontok (W).
- Külső tényezők: melyek azok a jelenlegi lehetőségek (O), amelyek elősegíthetik az egyén szakmai fejlődését, előrejutását, képzési folyamatának sikeres felépítését (például önkéntes tevékenységekben való részvétel, stb.); illetve veszélyforrásként, kockázati tényezőként (T) akadályozhatják azt.



2. számú feladatlap: SWOT-tábla

| | POZITÍVUM | | NEGATÍVUM | |
|--------------|---------------|-------------------------------|------------------|--------------------------------------|
| BELSŐ | (S) Erősségek | Hogyan fejleszhető tovább? | (W) Gyengeségek: | Hogyan fejleszhető/változtatható? |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| KÜLSŐ | (O) Esélyek | Hogyan növelhetők az esélyek? | (T) Veszélyek | Hogyan minimalizálhatók a veszélyek? |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Cél, hogy a kiscsoportos foglalkozás során a statikus ábrát minél inkább dinamikussá tegyék a hallgatók azáltal, hogy az egyes területek közötti összefüggéseket megfogalmazzák maguk és a többiek számára: például, hogy mit szükséges használniuk az erősségeik közül, hogy a veszélyeket elkerüljék, a lehetőségeiket kiaknázhassák, stb.

Jövővel kapcsolatos elképzelések

A karriertervezés során szükséges átgondolni, hogyan képzei el az egyén a jövőjét egész életére vonatkozóan. Meg kell fogalmaznia elsősorban szakmai életcéljait, amelyek olyan személyes vágyak, melyek kitűzése elősegíti a pozitív hozzáállást és a jövőkép kialakulását.

A jövőkép megfogalmazásával azt szükséges meghatározni, hová szeretne az egyén eljutni. Ilyenkor ajánlott konkrét mondatokban megfogalmazni, hogy 3-5 év múlva hogyan látnák magukat



legszívesebben, melyek a jövőjükkel kapcsolatos konkrét elképzeléseik tanulmányaik folytatását, munkahelyük megválasztását illetően.

- *Gyakorlat: „Melyik vagy Te?”*

Minden hallgató egy fát ábrázoló rajzot kap, ahol a fa aljától haladnak az emberfigurák a fa teteje felé (ld. 1. számú melléklet). Ki kell választaniuk és megindokolniuk, szimbolikusan melyik figura ábrázolja jelenleg őket és hova szeretnének eljutni például tanulmányaik befejezésekor. A gyakorlat célja annak átgondolása, honnan indulnak és merre haladnak, s ezt az utat hogyan konstruálják meg a többiek és önmaguk számára; ki milyen motivációk alapján választotta ezt a szakot. (Évente érdemes elvégezni e gyakorlatot, áttekinteni, ki meddig jutott a tervezett céljához képest.)

Akcióterv lépéseinek kidolgozása

Az akcióterv választ ad arra, mit szükséges a hallgatóknak tenniük azért, hogy a fentebb megfogalmazott célokat elérjék. Az akcióterv elkészítését segítő kérdések:

- Hogyan képzelik el a jelenlegi és a jövőbeni állapot közötti utat?
- Melyek a világosan meghatározható részcélok, állomások ezen az úton?
- Milyen további tudásra, ismeretekre van szükségük?
- Ki/mi segíthet a kitűzött céljaik elérésében?
- Milyen határidők láthatóak előre ezen az úton?

Az akcióterv a prioritásokat, fontosabb tevékenységeket jelöli ki, amelyekhez szükséges meghatározni, milyen módszerrel igyekezzenek megszerezni a hallgatók a szükséges ismereteket, fejleszteni a képességeiket vagy megváltoztatni hozzáállásukat.

- *Gyakorlat:*

A hallgatóknak végig kell gondolniuk, melyek a legfontosabb célok szakmai életútjukban, melynek 1. állomása egyetemi tanulmányaik lehetnek. A következő oszlopban azokat a fő tevékenységeket/lépéseket szükséges rögzíteni, amelyek a cél megvalósításához vezetnek. A harmadik oszlopban az egyes tevékenységekhez határidők rendelése elengedhetetlen, hogy pontosan tudja az egyén ütemezni a feladatait/kötelezettségeit, pontosan tudja tervezni



tanulmányi útját. Végül az egyes tevékenységekhez kapcsolódó saját maguk számára várt eredmények megfogalmazása történik.

3. számú feladatlap: Céltételezés

| Célok | Konkrét tevékenység, a cél eléréséért – logikai sorrendben | Önmaguknak szabott határidő | Várt eredmény |
|-----------------|--|-----------------------------|---------------|
| 1. Elérendő cél | Tevékenység | | |
| | Tevékenység | | |
| | Tevékenység | | |
| 2. Elérendő cél | Tevékenység | | |
| | Tevékenység | | |
| | Tevékenység | | |
| 3. Elérendő cél | Tevékenység | | |



| | | | |
|--|-------------|--|--|
| | Tevékenység | | |
| | Tevékenység | | |

A táblázat egyéni kitöltését közös megbeszélés követi. A hallgatói és oktatói mentor segítséget nyújt a mentoráltak számára az időrendi és fontossági prioritások felállításában, a cél eléréséhez vezető konkrét lépések kidolgozásában.

- *Gyakorlat:*

Az időbeosztásban és az időrendi prioritások felállításában gyakran ütköznek problémába a hallgatók. A következő gyakorlat a jobb időszervezéshez és a tudatos prioritásképzéshez ad támpontokat.

| HALLGATÓI FELADATOK | Fontos | Nem fontos |
|---------------------|--------|------------|
| Sürgős | 1. | 2. |
| Nem sürgős | 3. | 4. |

Mindenkinek szükséges végiggondolni a saját értékességi sorrendjét a számozott cellák között:

1. fontos-sürgős,
2. sürgős-nem fontos,
3. fontos-nem sürgős,
4. nem fontos-nem sürgős

A gyakorlatot közös megbeszélés követi.



Egy lehetséges ajánlat a sorrendet illetően a jobb időbeosztás érdekében:

| | Fontos | Nem fontos |
|------------|------------|--------------|
| Sürgős | KRÍZIS | DELEGÁLANDÓ |
| Nem sürgős | STRATÉGIAI | HANYAGOLANDÓ |

A stratégiai (fontos-nem sürgős) feladatok tekinthetők legértékesebbeknek. Ezek a legbefolyásosabbak a tanulmányi előmenetel során, s nem kell kapkodni a megoldásukkal. Ráadásul, ha a hallgató nem foglalkozik velük időben, akkor krízis feladatokká válnak. A stratégiai feladatokat követik a krízis feladatok (fontos-sürgős). Az ilyen típusú feladatoknál nem ajánlott túl sok szempontot behozni a döntési helyzethez, hanem gyors reagálást követelnek. A nem fontos-sürgős feladatok delegálандóak. A nem sürgős-nem fontos feladatok - ha megbizonyosodik a hallgató, hogy tényleg abba a kategóriába tartoznak - pedig hanyagolandóak.

A hallgatói mentor és a mentoráltak közötti jó kapcsolat kiépítésének hangsúlyossága:

A hallgatói mentor többféle segítő munkát végezhet:

Jelen mentori rendszerünkben a képzés tudatos felépítésének elősegítésére helyeződik a hangsúly (tutor, facilitátor, mentor). Természetesen emellett, ha sikerül egy bizalmon alapuló kapcsolat kiépítése, a lelki problémák megbeszélésében felkínált segítség (kortárs tanácsadó, kortárs krízisintervenció) sem kizárt. Mindez a programból fakadó pozitív externáliaként válna értelmezhetővé.

Oktatási intézményekben, főként Amerikában, használatos még a „buddy”, a haver, idősebb vagy felkészültebb barát fogalma is. Sőt, ma már az „online buddy” is, aki online tud például oktatási kérdésekben tanácsot adni. Ezek a kifejezések arra utalnak, hogy egy jól körülhatárolt, formális, nem hierarchián alapuló kapcsolatokról van szó, sok tekintetben közös élethelyzetű felsőoktatásban résztvevő hallgatók kapcsolatáról. Ugyan a mentor és a mentorált kapcsolat adott, viszont a folyamat nem lezárt: a mentorált is lehet mentor a későbbiekben (Rácz, 2011)³.

³ In: Kovács Anna – Szűcs Gabriella (szerk., 2011): Esélyerősítés: Talpraesettséggel és szívvel. Kézikönyv a HÖÖK mentorprogram mentorai számára.



- *Gyakorlat:*

A hallgatói mentorok és mentoráltak egyaránt, akár közösen is elvégezhetik: „Életem tortája”

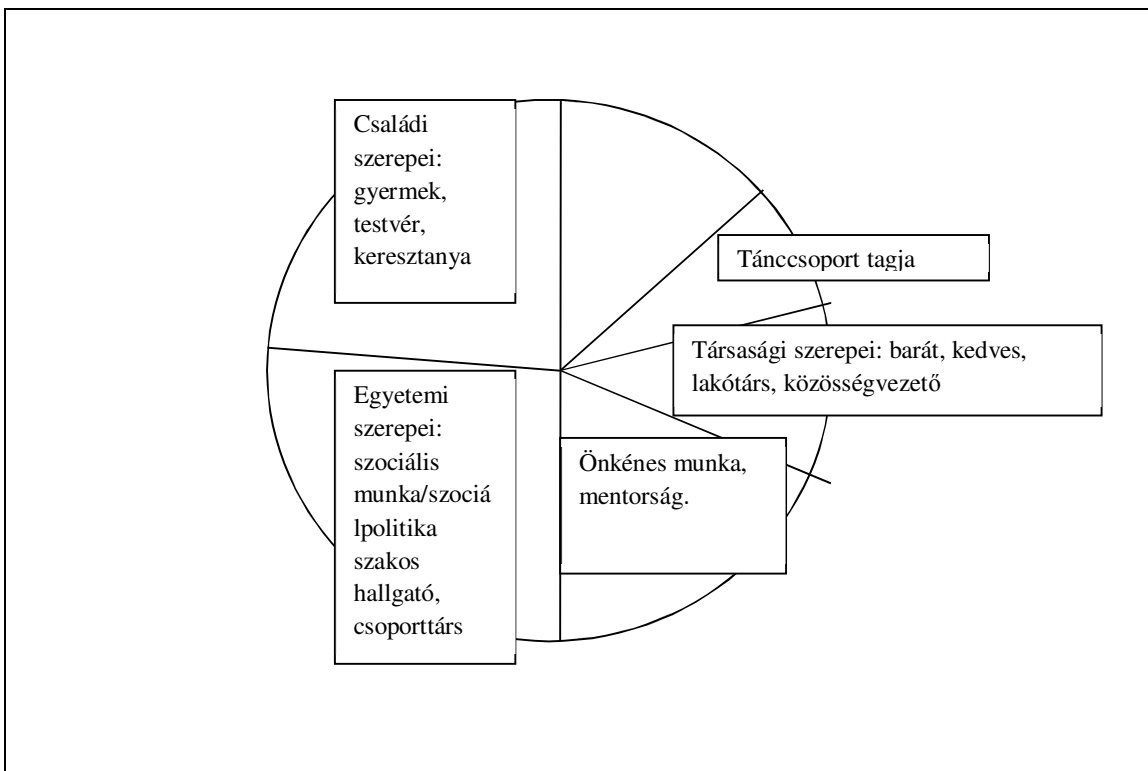
A feladat felsorolni élete összes jelenlegi szerepét, és egy kör alakú tortán megjeleníteni ezeket. A körcikkek nagyságát az alapján szükséges bejelölni, amennyire az adott szerep fontos számukra.

Jelöljék be a mentorok, hogy az önkéntes munka, a mentorság hol helyezkedik el ebben a körcikkben!

A feladat elkészültével arra a kérdésre kellene választ adni, melyik szerep vagy szerepcsoport miért fontos, mik azok az értékek, amelyeket megjelenít?

Az értékek összegyűjtése után ezeket egy csoportként kezelve, sorrendbe kellene tenni. Mi számukra az öt legfontosabb érték?

3. számú ábra: „Életem tortája”



A mentori rendszer akkor lehet igazán eredményes, ha minél inkább körülhatároltak azok a feladatok és célok, amelyekre a segítség irányul. Fontos e folyamat során a mentorok felkészítése, munkájuk



nyomon követése, szükség esetén konzultáció, esetmegbeszélés biztosítása számukra.

A felsőbb éves BA-s és a szakmában már dolgozó MA-s hallgatók azért tudnak hatékony tanácsokat adni alsóbb éves társaiknak, mert érintettség, személyes tapasztalat nyomán „szakértőivé” váltak már saját karrierútjuk megtervezésének, képzésük tudatos felépítésének, így mások hasonló jellegű élethelyzetében is hatékonyan tudnak útmutatást adni a megfelelő megoldások megtalálásához.

V. MILYEN ELŐNYÖKKEL JÁR A MENTORÁLÁS A MENTOROK SZÁMÁRA?

A mentorság rengeteg előnnyel jár a mentor számára is:

Segítséget ad:

- a pozitív önértékelés kialakításában,
- szociális kompetencia fejlődése során,
- a kulturális- és emberi értékek megismerése terén,
- a közösséghez való tartozás élményének felfedezésében,

Továbbá,

- a mentorok tapasztalatot szereznek a másoknak való segítségnyújtás mikéntjéről,
- konkrét módszert, eszközt kapnak a kezükbe a segítséssel kapcsolatban,
- kipróbálhatják magukat segítő szakemberként, gyakorolhatják és fejleszthetik az ehhez szükséges alapvető készségeket (például: értő meghallgatás, türelem, empátia, tolerancia, felelősségvállalás, csoportmunka, stb.)
- a kortárs segítő munka keretében a mentornak lehetősége van számtalan olyan tapasztalat megszerzésére, amely a későbbi egyéni- és szakmai életútján egyaránt előnyére válhat.

A mentor e tevékenységét önkéntes tevékenység keretében végzi, mely előnyhöz juttathatja álláskeresésnél. Az önkéntes tevékenység során lehetőségük nyílik munkatapasztalat szerzésére, az oktatókkal való szorosabb együttműködésre, kapcsolatépítésre, és behatóbb elmélyedésre az adott képzés struktúrájában, illetve mások pályaválasztási motivációinak megismerésében. A döntés, hogy valaki önkéntes mentorságot vállal, egy nagyon fontos új és kitüntetett szerep a hallgatók karrierútjában.

- Az önkéntesség és a kortárs segítés lélektani folyamataival kapcsolatosan a szerepmódel és a



kölcsönös tanulás folyamatát tudjuk kiemelni. A hallgatói mentorok szerepmintául szolgálnak a mentoráltak számára, a hasonló érdeklődési kör, az azonos pályaválasztás és a kis korkülönbség segít egy kölcsönösen gyümölcsöző, egymás hosszú távú fejlődését elősegítő kapcsolat kiépítésében. A kortárs segítők személyessé teszik és életközelivé hozzák a mentori információkat, mert hasonlítanak mentoráltjaikra, és hasonló tapasztalataik vannak.

VI. FENNTARTHATÓSÁG

A program - mivel főként hallgatók segítik egymás munkáját -, kisebb oktatói ráfordítással és energia befektetéssel rendszeresíthető. A hosszú távú fenntarthatóságot az idő- és költséghatékony felépítés biztosítja.

Első lépésként a program működőképességének tesztelését végezzük el a hallgatók körében, majd a hatékonyság értékelésére kerül sor a hallgatók és oktatók visszajelzései alapján. A szükséges módosítások megtétele után a program rendszeresítése a hallgatók, az oktatók és a későbbi munkáltatók közös érdeke, a fentebb említett indokok és szükségletek alapján.



FELHASZNÁLT IRODALMAK

- Blackburn, T. R., Chapman, D. W., Cameron, S. M. (1981): „Cloning” in *Acedeme: Mentorship and Academic Careers. Research in Higher Education* 15:4
- Cramer, R. J., Prentice-Dunn, S. (2007): Caring for the whole person: guidelines for advancing undergraduate mentorship. *College Student Journal* 41:4
- Kovács A., Szűcs G. (szerk., 2011): *Esélyerősítés: Talpraesettséggel és szívvel. Kézikönyv a HÖÖK mentorprogram mentorai számára.*
- Kozma J. (2002): Kompetencia a szociális munkában. In: Kozma Judit (szerk.): *Kézikönyv a szociális munkásoknak.* Budapest: Szociális Szakmai Szövetség, 38-67.
- Molnár D. (2006): Információs technológiák a szociális felsőoktatásban. *Információs Társadalom* 2: 77-85.
- Molnár D. (2011): A PTE BTK szociális képzéseiben résztvevő hallgatók tartalom- és tananyag-fejlesztési szükségleteinek felmérése. Kutatási jelentés. Pécs: PTE BTK Szociális Munka és Szociálpolitika Tanszék
- Óhidy A. (2006): Lifelong learning – az oktatáspolitikai koncepciótól a pedagógiai paradigmáig. *Új Pedagógiai Szemle*, 2006/július
- Preuss-Lausitz, U. (1997): A fiatalok világa a posztmodern társadalomban. *Új Pedagógiai Szemle*, 1997/július-augusztus.
- Szivák J. (2003): *A reflektív gondolkodás fejlesztése.* Budapest: Gondolat Kiadói Kör, ELTE Neveléstudományi Intézet

Internetes forrás:

http://tovabbtanulok.blog.hu/2011/01/04/tesztem_tesztem_mondd_meg_nekem_v.

URL: 2011. 10. 02.

Gyakorlatok alapjainak forrása:⁴

Rudas J. (2009): *Javne örökösei. Fejlesztő tréningcsoportok – elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok.*

Léleken Otthon Kiadó, Budapest

⁴ A legtöbb gyakorlatot módosítottuk a mentori rendszer célkitűzéseinek megfelelően.

