

BEVEZETŐ GONDOLATOK A MÓDSZERTANI KÉZIKÖNYV ELÉ

MIT JELENT A MENTORÁLÁS A FELSOÓKTATÁSBAN?

A szakmai és személyes fejlődésre fókuszáló olyan támogatási folyamat, amely során a mentor széles spektrumot felölelően, a jövőbeni célok elérése érdekében segíti a mentoráltat, hogy az önmagából a legtöbbet kihozva haladjon céljai felé, miközben mindkettejük szakmai identitása és eszközrendszere formálódik, gazdagodik, s ebből az intézmény is profitál (GRAY et al. 2013).

A mentorálás mint az együttműködésen alapuló (kollaboratív) tanulás egyik formája elősegíteni hivatott a felsőoktatáson belüli méltányos gyakorlatok elterjedését azáltal, hogy előtérbe helyez olyan kulcstémákat, mint a kapcsolatok és a kommunikáció; a szakmai fejlődés és a kortárs tanulás; az egyenlőség és a társadalmi igazságosság; a mentor és a mentorált identitása; a felsőoktatáson beüli elvárások; az idő, a munkaterhelés és a bizalom (WOOLHOUSE–NICHOLSON 2020).

MIÉRT FONTOS A MENTORÁLÁS?

A mentorálás jelentősége a felsőoktatásban egyre nagyobb, mert fejleszti a tanárok készségeit, magabiztosságát és motivációját, valamint emeli az oktatás és a képzés minőségét. Feltételezzük, hogy a tudást, a készségeket és az attitűdöket a mentor mentoráltjának vagy mentoráltjainak a közöttük szövődő szoros, bizalmi kapcsolaton keresztül adja át. Szervezeti szempontból ez nemcsak azt jelenti, hogy a mentorálásba bevont oktatók tanárként

hatékonyabbak lesznek, hanem azt is, hogy jobban integrálódnak az intézménybe, szakmai szocializációjuk egy tudatosabb folyamaton keresztül valósul meg. *A mentorálás segíti a szervezeteket olyan környezet kialakításában, amely elősegíti a személyes és szakmai fejlődést, támogatja és megtartja a tehetséges szakembereket, növeli mind a mentorok, mind a mentoráltak munkával való elégedettségét, nagyobb elkötelezettséget és lojalitást fejleszt ki, és stabilizáló tényezővé válik a változások idején* (GRAY et al. 2013).

Egy mentorálással foglalkozó könyvnek a célzott mentori tevékenységek főbb típusain túl – mint a tehetségmentorálás, a kollegiális mentorálás (vagy kortárs mentorálás) és a lemorzsolódást gátló mentorálás – szólnia kell a folyamatos szakmai fejlődés és fejlesztés releváns ismereteiről is. Ezáltal a szervezeti működés és személyes hatékonyság javításának eszközeként jelenhetnek meg az előbbiekben említett eszközök. Ez tulajdonképpen a *tanulószervezetté és tanulóközösséggé válás* megkerülhetetlen fejlődési állomása is. A könyv arra kíván rámutatni, hogy a más területeken sikerrel alkalmazott mentoringeszközök az oktatási szférában és speciálisan a felnőttoktatásban hogyan változtat(hat)ják meg a szervezeti gyakorlatokat (RHODES et al. 2004), s mit profitálhat az Egyetem egy, a saját közösségére adaptált mentori rendszer bevezetéséből. A könyv akkor tölti be küldetését, ha rendszerszintű válaszokat ad, és ösztönzi az együttműködések alapuló szakmai ön- és társfejlesztést, az oktatói készségek gazdagítását a mentori kompetenciák fejlesztésével. Ez lehet ugyanis az alapja a tehetségmentorálásnak és a hallgatói lemorzsolódást fékezni hivatott szakmai támogatásoknak. Nem tekinthetünk el ugyanakkor a közigazgatás specifikumaitól, létező gyakorlataitól és a hivatásrendek támasztotta aktuális és jövőbeni elvárásoktól.

KKK A SZEREPLŐK ÉS KINEK VAN/LESZ/LEHET SZÜKSÉGE
MODELLRE, VEZETŐRE, EDZŐRE VAGY BIZALMASRA¹

- I. Feltételezhetően a (relative) kezdő oktatók (demonstrátorok, doktori hallgatók és tanársegédek, illetve mesteroktatók, valamint olyan oktatók, akiknek egyáltalán nincs közsférában szerzett tapasztalatuk, szakértők, akik speciális területekről érkeznek, de a tudásátadásban még nem szereztek jártasságot, és reguláris képzésben nem oktattak)
- II. Kimagasló tehetséggel megáldott hallgatók, akik a közsférában képzelik el képességeik kiaknázását, érdeklődnek a tudományos kutatások és pálya iránt, és akik ily módon akár az NKE oktatói munkaerő-utánpótlását is jelenthetik
- III. A tanulási folyamatban objektív vagy szubjektív okokból nehezen előrehaladó hallgatók, akiket el szeretnénk kísérni a sikeres záróvizsgáig. E területen számolnunk kell a sérülékeny csoportok (a hátrányos vagy halmozottan hátrányos helyzetű, a beteg gyermeket nevelő vagy az egyedülálló szülő, a fogyatékkal élő hallgató, a fogyatékoságban nem érintett, de tanulási nehézséggel küzdő hallgató, a megváltozott egészségi állapotú személyek stb.) bármelyikébe tartozó hallgatók jelenlétével és támogatási szükségleteivel.

A koncepció a továbbiakban e három célcsoport és három mentorálási perspektíva bemutatására tér ki, majd bemutatja a hazai közigazgatásban jelen lévő mentori gyakorlatokat.

Ugyanakkor szeretnénk leszögezni, hogy itt nem egymástól hermetikusan elválasztható területekről van szó, éppen ellenkezőleg, hiszen az NKE léte és küldetése kapcsolja nagyon szorosan össze az előbb említett négy területet.

¹ A mentor 8 eltérő megközelítése az oktatásban: 1. képzetesebb vagy tapasztaltabb egyén, aki kevésbé tapasztalt egyént vezet; 2. egy idősebb személy, aki egy fiatalabb személyt vezet; 3. a hallgatót kalauzoló oktató; 4. tudományos tanácsadást nyújtó magánszemély; 5. olyan egyén, aki megosztja tapasztalatait egy másik személlyel; 6. egy egyén, aki aktívan érintkezik egy másik személlyel; 7. tapasztalt személy, aki egyének csoportját vezeti; és 8. egy tapasztalt, idősebb személy, aki egy fiatalabb, kevésbé tapasztalt személyt irányít az internetes források segítségével.

Az oktatói kiválósághoz segítő mentorálás biztosítja az alapfeladat (oktatás) magas színvonalú ellátását, amely során az oktatóknak mint tehetségmentoroknak és mint lemorzsolódást gátló segítőknak is jelen kell lenniük (más intézményi eszközök mellett), ugyanakkor az egyetem merít is a közigazgatás mentori szisztémáinak tapasztalataiból, de megalapozói sorában is ott volt mentorképzésével, a mentorrendszer bevezetését megelőző kutatásaival. Egy folyamatos interaktív kapcsolatról beszélhetünk tehát, amely a jövőben is meghatározója lesz a rendszer működésének.

MENTORÁLÁSI MODELLEK

A mentorálásnak számos modellje ismert, az oktatásban is nagyon különböző megoldásokkal találkozunk, függően az intézmény profiljától, a képzési szinttől vagy a működés finanszírozásának módjától. A felsőoktatásban formális és informális modell is létezik. Találkozunk a továbbképzések területén a kortárs mentorálás egyik üzleti modelljével, amelyben a mentor egyfajta karrierszponzor, aki felügyeli a mentorált szakmai életútját, és tanítással, tanácsadással, pszichológiai támogatással és védelemmel, olykor ösztönzéssel vagy szponzorációval is segíti előrehaladását (BRYANT-SHANKLIN-BRUMAGE 2011). Léteznek továbbá egyéni és csoportos mentorálási modellek, személyközpontú, úgynevezett gurumodellek és hálózatos modellek is. A viszony mentor és mentorált között lehet hierarchikus és egyenrangú, általános vagy specifikus, tartós és állandó vagy időszakos és rotációs elven működő. A rendszer kiépítése történhet felülről lefelé (*top-down*), de nem kizárt a támogatási szükségletek alulról történő becsatornázása a rendszerbe (*bottom-up*) és a hálózatos elven szerveződés sem. A továbbiakban egy formális *top-down* (és javaslatunk szerint hálózatos) rendszer kiépítésének kérdéseivel foglalkozunk.