

KÖZMŰVELŐDÉSI MENTORÁLÁS

A MAGYAR KÖZÖSSÉGÉPÍTŐK ÉRTÉKSZÖVETSÉGE
EGYESÜLET KÖZMŰVELŐDÉSI MENTORPROGRAMJA



Szerzők:

Baloghné Uraes Marianna

Angyal László (csoporthos mentorálás)

Pető Lilla, Veszpréminé Turtsányi Valéria

(egyéni mentorálás)

Mentorok:

Bartha Anikó, Buzás Eszter Mária, Isó Edina, Józsa Katalin, Kiss Andrea, Lassúné Urbán Erika, Lipták-Belányi Barbara, Márkus Marianna, Oszkai Réka Viola, Szerdahelyiné Lőrincz Nóra



KÖZMŰVELŐDÉSI MENTORÁLÁS

A Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület
közművelődési mentorprogramja



ISBN 978-615-02-3453-3

Köszönjük a Kulturális és Innovációs Minisztérium és a Nemzeti Kulturális Alap támogatását!

Veszprém

2025.

TARTALOM

Bevezető

1. Miért szükséges a közművelődési mentorálás?

2. A mentorálásról röviden

3. A KÖZÖSÉRTÉK Egyesület minta-mentorálási projektjei

3.1. Egyéni mentorálás – a két mintaprogram bemutatása

3.1.1. Az egyéni mentorálás jellemzői

3.1.2. Az egyéni mentorálás folyamata

3.1.3. Egyéni minta-mentorálás 1.0

3.1.4. Egyéni minta-mentorálás 2.0

3.2. Csoportos mentorálás mintaprogram

3.2.1. A csoportos mentorálás jellemzői

3.2.2. A csoportos mentorálás szakaszai

3.2.3. Mentor és mentorált kapcsolata

3.2.4. A csoportos mentorálás további jellemzői

3.2.5. Módszertani ajánlások

3.2.6. A csoportos mentorálás eredménye hozadéka

4. Fogalomtár

5. Szakmai segédanyagok

5.1. Egyéni mentoráláshoz kapcsolódó segédanyagok

5.2. Csoportos mentoráláshoz kapcsolódó anyagok

5.2.1. Módszertani leírások – mentoronként

5.2.2. Esetpéldák

5.3. Módszertár - A csoportos mentorálási minta-programban használt módszerek leírása

6. Szerzők bemutatása

Kedves Kollégák!

Különleges szakmai kiadványt tartotok a kezetekben, egy civil szervezet több éves munkájának eredményéről olvashattok. A Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület kísérletet tett arra, hogyan lehet fiatal szakembereket motiválni, hogy a közművelődést válasszák élethivatásul, hogyan lehet a juniorokat támogatni a munkakezdésben, és akkor is, amikor egyedül érzik magukat, megerősítésre van szükségük, valamint miként lehet megtartani a pályán azokat a senior szakembereket, akik elbizonytalanodtak.



Meggyőződésünk, hogy a más szakterületeken már elterjedt, komoly eredményeket felmutató mentorálás különösen fontos a közművelődésben. A szakmában dolgozók jelentős része un. „egyszemélyes házban” végzi munkáját, kistelepüléseken, elszigetelten. Felmerülő problémáikkal nem tudnak kihez fordulni, ha elbizonytalanodnak, nem tudnak kitől kérdezni, a rájuk nehezedő különböző elvárásoknak való megfelelés kényszere sokakat elcsigáz. Látjuk és érezzük ezeket a nehézségeket, a pályaelhagyók magas számát, és meggyőződésünk, hogy a közművelődési mentorálás gyakorlata és elérhetővé tétele segítene ezeken a problémákon.

Ennek érdekében indította útjára egyesületünk a közművelődési mentorálás mintaprogramját négy évvel ezelőtt. Minimális támogatással, sok elhivatott szakemberrel, kapcsolódó érdeklődő mentoráltakkal zajlott le az első majd a második mintaprogram is. Az egyéni mellett csoportos mentorálásra is sor került, az ország számos pontján, kisebb és nagyobb intézményekben, városokban és kistelepüléseket tömörítő térségekben egyaránt zajlottak a mintaprogramok. Részt vettek benne tapasztalt, gyakorlott, nagy tudású mentorok, a mentoráltak között pedig találhattunk egyetemistákat, fiatal pályakezdőket és a terepen dolgozó, már gyakorlattal rendelkező, de támogatásra vágyó szakembereket egyaránt.

A megvalósításban az volt a célunk, hogy a sokféle személyi összetétel, a különböző elvárások és élethelyzetek kísérletezésre ösztönözzék a mentorokat. Adjunk a munkának kereteket, de próbáljunk ki minél többféle módszert a gyakorlatban, hogy kialakíthassuk az egyéni és a csoportos közművelődési mentorálás módszertanát, és elindulhasson annak széles körben történő megismertetése, akár egy mentori rendszer kiépítésével.

A munka első állomásán vagyunk túl, ennek eredményeit olvashatjátok, izgalommal várjuk a folytatást, és invitáljuk körünkbe azokat a szakembereket, akik szívesen lennének részesei ennek az izgalmas fejlesztő munkának.

Baloghné Uracs Marianna
az egyesület elnöke





Kiadja: Magyar Közösségépítő Értékszövetség Egyesület
Feladás kiadó: Baloghné Uracs Marianna
Szerkesztő: Góndai József, Szerkesztőbizottság Lőrincz Nóra

MIÉRT SZÜKSÉGES A KÖZMŰVELŐDÉSI MENTORÁLÁS?

A közművelődés olyan társadalomfejlesztő szakma, amely egész életen át tartó tanulást kíván. Amióz, hogy a közművelődés szakember munkáját autonóm és kreatív szakmának magas színvonalon tudják kezelni, hosszú évek során megteremtett gyakorlati tapasztalatokra megfelelő szakmai, személyes és társas kompetenciák a legfontosabbak. A mentorálás ezt a tapasztalatátadási, tanulási, személyiségalakulási folyamatot hivatott támogatni, hiszen a mentor mentegítő szerepe az, aki a mentor fejlődését támogatja. A mentorálás szerepe azért is létfontosságú, mert a folyamatos átalakuló világ kihívásait való megfelelést a mentororientált és támogató megközelítés eredményeként a munkába újonnan érkezők, még a tapasztalt szakemberek részéről. A szakmai kihívások – például a szakemberhiány, a fiatalok alacsony aránya, illetve a pályakezdők és a junior kollégák egyre nagyobb kihívást jelentenek a kistérségekben. Azok a fiatalok, akik a közművelődés területén dolgoznak, egyre markánsabban jelenítik meg a szakkereső mentorálás iránti igényt, hiszen a szakmai támogatás és a fejlődési lehetőségek sokszor korlátozottak.

A mentorálás segítségével a tapasztalt szakma módszertani tudását, támogató személyiségét, forrásait átadják, közvetlenül, személyes, rugalmas módon képesek segíteni a felmerülő igények szerint, ezáltal a pályakezdőket és a junior kollégákat kompetenciáik fejlesztésében támogatni. A mentorálás során a mentor szakmai tudásbővítés mellett személyes és társas kompetenciáik fejlesztésére is nagy hangsúlyt helyez. Hiszen ezek a tényezők döntően befolyásolják a munkahelyi teljesítést és a munkahelyi elégedettséget. A mentorálás az egész közművelődési területet is megváltoztatja.

ISBN 978-615-02-3453-3

Köszönjük a Kulturális és Innovációs Minisztérium és a Nemzeti Kulturális Alap támogatását!

2025.



MAGYARORSZAG
KORMÁNYA



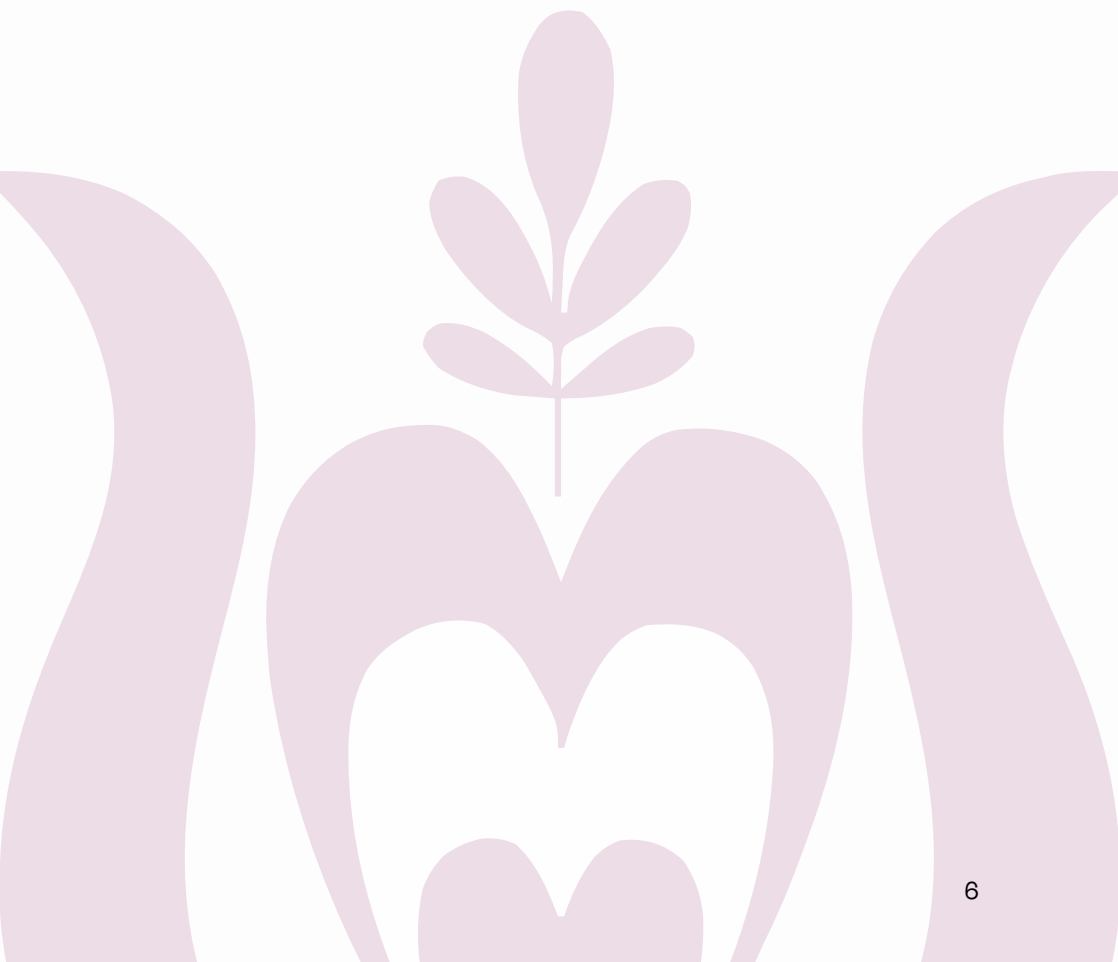
Kulturális
Alap

A mentorálási folyamat nemcsak a fiatal szakemberek fejlődését segíti, de beágyazottságukat, hálózati kapcsolataikat is erősíti, és hosszú távon támogatja pályán maradásukat.

A mentorálás célja az is, hogy a mentorált szakmai sikerélményhez jusson, önbizalmát növelje, és megtapasztalja a pálya szépségeit. A szakmai sikerek megélése és a pozitív visszajelzések hozzájárulnak ahhoz, hogy a mentorált elköteleződjön a pályája iránt, hosszú távon motiváltan és elégedetten végezze munkáját a közművelődés területén.

Összességében a mentorálás nemcsak pályakezdők és junior szakemberek számára nyújt elengedhetetlen támogatást, hanem elősegíti a hosszú távon is fenntartható és sikeres karrierút kialakítását, valamint hozzájárul a szakmai hálózat erős szövédékeként kialakításához. A mentorálás lehetőséget ad arra, hogy a tapasztalt szakemberek értékes tudásukat és kompetenciáikat továbbadják az új generációnak, ezzel hozzájárulva a szakmai közösség megújulásához, fejlődéséhez és hosszú távú sikeréhez.

Mindezen szükségletekre reagálva vállalta Egyesületünk a közművelődési mentorálás kísérleti elindítását, pályázati támogatás segítségével. Az évek során több minta-mentorálási programot indítottunk a mentorálás módszertanának kidolgozása érdekében. A közművelődésben tudomásunk szerint nem volt még példa arra, hogy ilyen tudatos, végig dokumentált mentorálási folyamat valósuljon meg. Egyesületünk kezdeményező szerepet kívánt vállalni a közművelődési mentorálás kiszélesítésében is. A KÖZÖSÉRTÉK Egyesület mentorálási mintaprojektjeivel elsősorban a mentorálás, a mentori együttműködés fontosságára kívánta a figyelmet felhívni, azokra a lehetőségekre, amelyeket egy sikeres mentorálási folyamat adhat a közművelődési szakembereknek, a közművelődési hálózatnak. Nemcsak a szakmai tapasztalatok és tudás átadását, nemcsak a fiatal szakemberek támogatását jelenti a mentori kapcsolat, hanem egy elköteleződésen, a mentor személyiségén alapuló bizalmi együttműködést, amely ezeken túl számos feladat, probléma megoldásához tud segítséget adni. A mentori hálózat létrehozása azt is lehetővé tenné, hogy a különböző régiók és intézmények között is kialakuljon egy támogatói közösség, amely elősegíti a tudásmegosztást és a folyamatos szakmai fejlődést. A közösségi művelődésben olyan élő és aktívan működő mentorálási rendszer kialakítását szorgalmazzuk, amely folyamatos támogatást nyújt a szakma minden szintjén dolgozóknak.



2. A MENTORÁLÁSRÓL RÖVIDEN



A mintaprogramok módszertanának megértéséhez szükséges egy rövid szakmai összefoglaló, a fogalmakról részletesebben a fogalomtárban olvashatnak.

A mentorálás értelmezésében segít a kifejezés eredetének leírása. A görög eredetű szó jelentését a Homérosz Odüsszeiában szereplő Télemakhosz nevelőjének, Mentórnak a nevéből származtatják. Odüsszeusz, amikor a trójai háborúba indult, Mentór gondjaira bízta fiát Télemakhoszt. Mentor Odüsszeusz távollétében segítette, oktatta Télemakhoszt. Hagyományos értelmezés szerint a mentor egy pártfogó, segítő nevelő személy, aki bölcsességével és tudásával támogatja pártfogoltját a tudás megszerzésében.

Woodd (1997) szerint „A mentor olyan személy, aki vezet, támogat, tudást közvetít és megfelelő időben a rábízottnak segítségére van”. A mentorálásnak többféle formája létezik. Lehet informális vagy formális, és lehet rövid idejű, vagy hosszán tartó folyamat. A tartalma alapján is változatos: tapasztalatok átadása, tanácsadás, kompetencia fejlesztés, felzárkóztatás stb.

A legismertebb értelmezés, amelyet Rhodes írt a pályakezdekők mentorálásáról: „a humán szolgáltatások terén alkalmazott elnevezés, mely idősebb, tapasztalt felnőtt és egy nem rokon, fiatalabb személy kapcsolatát jelenti, mely kapcsolatban az idősebb személy folyamatos tanácsadást, útmutatást, bátorítást ad a fiatalabb számára, alkalmassága, kompetenciája és személyiségfejlődése növekedése érdekében” (Rhodes, 2002:3).

A Cselekvő Közösségek projekt a formális mentoráláson belül a következőket különbözteti meg:

- tradicionális mentorálás: egy felnőtt mentorál egy fiatal,
- csoportmentorálás: egy felnőtt több fiatalat mentorál,
- csapatmentorálás: több felnőtt mentorál egy vagy több fiatal,
- kortárs mentorálás: fiatal mentorál fiatal,
- e-mentorálás: a mentor és a mentorált elsősorban interneten keresztül kommunikál. (<https://cskwiki.hu/pub/mentor-mentoralas/>)

A mentorálás lényege tehát, hogy a mentor nagyobb tapasztalatával, tudásával, kompetenciáival, iránymutatásával, tanácsadásával segíti a nála kevesebb tapasztalattal, tudással rendelkező kollégát, vagy egy pályakezdő szakembert a szakmai fejlődésben. Azonban jellemző, hogy mentorálásnak hívnak minden segítő, támogató, tanácsadói tevékenységet. Valóban a mentori munka során a mentor – egyéni és csoport mentorálás esetén is - tanácsadó, tanár, tréner, coach, supervisor stb. szerepben is dolgozik. A mentor és a mentorált közötti kapcsolat és együttműködés alapvetően kölcsönös bizalomra épül, amelynek alapja a mentorált helyes önértékelése, fejlődni akarása és a mentor elfogadása.

Ezért bátran kijelenthető, hogy minden mentorálási tevékenység alapja a helyzetelemzés, a megfelelő önértékelés. A mentorálás lényege, hogy létrejön a mentor és a mentorált és/vagy a mentoráltak közötti kapcsolat és együttműködés. A mentorálás egy olyan helyzetelemzésre épülő folyamat, amelyben meghatározó a személyes kapcsolat/kapcsolatok kialakulása, a bizalom létrejötte.

„A mentori munkának alapvetően két megközelítése figyelhető meg Boudreau (1999) szerint. Az egyik megközelítésben a mentor erősen irányítja a mentorált munkáját. Ebben az esetben konkrét tanácsokat és javaslatokat ad, a munkát elemezi, kritizálja és javítja, ha szükséges. A másik megközelítés szerint, a mentor feladatra reflektálásra készíti. Ebben az esetben, a mentor és a mentorált közötti interperszonális kapcsolatok kerülnek előtérbe: a mentor motivál, megerősít, bátorít, elemzésre készíti. Elsősorban tehát arra próbálja ösztönözni a mentoráltat, hogy saját tapasztalatainak elemzése révén képes legyen megoldani a feladatait” (Márkus-Angyal, 2018.)

A mentor tehát személyiségével is dolgozik. Segítő, támogató, reflektáló, tanácsadó, facilitáló, kritikus barát, innovátor stb., aki ezekkel a szerepekkel segíti a mentorált szakmai fejlődését, a feladatellátáshoz szükséges kompetenciák kialakulását, gazdagodását.

A mentor és mentorált együttműködése egy közös tanulási folyamat is egyben, hatása, sikere és eredményessége ebben a közös tanulási folyamatban jelenik meg. Az egyesületi mintaprojektek mentorai szakmai értékelésükben elmondták, hogy ők is sokat tanultak a mentori kapcsolat során, a tapasztalatok tanulságait beépítették munkájukba.





3. A KÖZÖSÉRTÉK EGYESÜLET MINTA- MENTORÁLÁSI PROJEKTJEI

Az Egyesület két ütemben valósított meg mentorálási mintaprogramokat:

2022. 03. 01 – 2022. 08. 31: Egyéni mintamentorálás program

Projektvezető: Veszpréminé Turtsányi Valéria

Mentor munkacsoport vezető: Pető Lilla

Mentorok: Kiss Andrea (Szombathely), Bartha Anikó (Hajdúszoboszló), Isó Edina (Tab)

2023. 10. 01 – 2024. 06. 01. Egyéni mintamentorálás program 2.0

Projektvezető: Pető Lilla

Mentorok: Szerdahelyiné Lőrincz Nóra (Veszprém), Kiss Andrea (Szombathely), Márkus Marianna (Eger), Lipták-Belányi Barbara (Békéscsaba)

2023. 10. 01 – 2024. 06. 01. Csoportos mintamentorálás

Projektvezető: Angyal László

Mentorok: Lassúné Urbán Erika (Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye) Józsa Katalin (Bács-Kiskun vármegye), Buzás Eszter (Heves vármegye), Oszkai Réka (Veszprém vármegye), Isó Edina (Somogy vármegye)

A három mintaprogram tapasztalatait, módszertanát összegezzük jelen kiadványban.

3.1. EGYÉNI MENTORÁLÁS – A KÉT MINTAPROGRAM BEMUTATÁSA 3.1.1. AZ EGYÉNI MENTORÁLÁS JELLEMZŐI

Az egyéni mentorálás fontossága egyre inkább előtérbe kerül a modern oktatás és a személyes fejlődés világában, hiszen sokan keresik a lehetőséget arra, hogy céljaikat személyre szabott, irányított módon ériék el. Az egyéni mentorálás olyan fejlesztési forma, amely a mentorált saját céljaira, erősségeire és kihívásaira fókuszál, ezáltal lehetővé téve egy gyorsabb és hatékonyabb fejlődést. Az alábbiakban részletezzük, miért is bír ilyen nagy jelentőséggel a személyes mentorálás a fejlődésben, és hogyan járul hozzá mind az egyéni, mind a szakmai sikerekhez.

Személyre szabott figyelem és támogatás

A mentorálás egyik legnagyobb előnye, hogy az egész folyamat a mentorált egyéni igényeihez igazodik. Az egyéni mentor olyan irányított figyelmet és tanácsokat nyújt, amelyet egy általános tanfolyamon vagy csoportos oktatásban nem lehetne megkapni. Egy személyre szabott megközelítés lehetővé teszi, hogy a mentorált a saját tempójában haladjon, saját erősségeire építve, miközben a mentor konkrét visszajelzésekkel és iránymutatásokkal segíti a fejlődést.

Célkitűzések világos meghatározása és elérése

Sokak számára kihívást jelent a céljaik pontos megfogalmazása és elérése. Az egyéni mentorálás során a mentor segít a mentoráltkak meghatározni és tisztázni a céljait, majd egy lépésről lépésre történő tervet kidolgozni azok megvalósításához. Ezzel nemcsak a motiváció és az elköteleződés nő, hanem a siker esélye is. Egy jól megfogalmazott cél az önismeret alapjaira építve nagyban növeli az esélyét annak, hogy a mentorált sikerrel érje el azt.

Az önbizalom és az önismeret fejlesztése

Az egyéni mentorálás segít a mentoráltkak megismerni saját erősségeit és fejlődési lehetőségeit, ami növeli az önbizalmat. A mentor folyamatos visszajelzései lehetővé teszik, hogy a mentorált jobban megértse, miben jeleskedik, és hol szükséges a további munka. Ez a fajta önismereti fejlődés a személyes élet számos más területén is hasznos lehet, hiszen az önbizalom és az önismeret a hatékony döntéshozás és a magabiztosság alapját képezi.

Gyakorlati tudás és szakmai készségek elsajátítása

Az egyéni mentorálás során a mentor gyakorlati példákon keresztül tud átadni olyan tudást és készségeket, amelyek kifejezetten a mentorált érdeklődési köréhez, szakterületéhez kapcsolódnak. Ez különösen fontos a szakmai fejlődésben, mivel a mentorált olyan ismeretekre tehet szert, amelyek gyorsan alkalmazhatóak a munkahelyen vagy egy adott projektnél. Az ilyen típusú gyakorlati képzés nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy a mentorált magabiztosabb legyen a saját szakmai kompetenciáiban.

Motiváció és felelősségérzet erősítése

Az egyéni mentorálás rendszeres találkozó, a folyamatos visszajelzések és az előrehaladás nyomon követése egy struktúrát ad, amely növeli a mentorált motivációját és elkötelezettségét a céljai iránt. Emellett a mentorral való együttműködés felelősségérzetet is erősít, hiszen egy külső személlyel osztják meg az előrehaladást és a kihívásokat. Ez a fajta támogatás és számonkérés segít fenntartani a lendületet, és elkerülni a céloktól való eltérést.

Kihívások leküzdése és problémamegoldó készségek fejlesztése

Minden fejlődési út során elkerülhetetlenek a nehézségek és kihívások. Egy jó mentor segít abban, hogy a mentorált ne adja fel a kihívások közepette, hanem inkább megoldási stratégiákat dolgozzon ki, amelyeket később is alkalmazhat. Ez a problémamegoldó készségek fejlesztéséhez vezet, ami hosszú távon mind a szakmai, mind a személyes életben nagy előnyt jelenthet.

Hálózatépítés és kapcsolati tőke növelése

Az egyéni mentorálás másik előnye, hogy a mentor segíthet a mentorálnak kapcsolatokat építeni a szakmai közegekben. A mentor gyakran megismerteti a mentoráltat más szakértőkkel vagy szervezetekkel, amelyek hasznosak lehetnek a jövőbeni karrierépítésben. Egy jól kiépített hálózat növeli a mentorált lehetőségeit, és új kapukat nyithat meg számára.

Az egyéni mentorálás tehát rendkívül értékes eszköz, amely támogatja a személyes és szakmai fejlődést. Lehetővé teszi, hogy a mentorált saját céljaira összpontosítson, önbizalmát és önismeretét növelje, gyakorlati tudást és készségeket szerezzen, miközben folyamatosan motivált és felelősségteljes marad. Egy jó mentor nemcsak útmutatást és támogatást nyújt, hanem példaképként is szolgál, segítve a mentoráltat abban, hogy a legjobb önmagává váljon. Az ilyen személyre szabott figyelem és irányítás hozzájárul a hosszú távú sikerhez, és értéket teremt mind az egyén, mind a közösség számára.

3.1.2. EGYÉNI MINTÁ- MENTORÁLÁS FOLYAMATA

1. MENTOR ÉS MENTORÁLT KÖZÖS MUNKÁJA, EGYÜTTMŰKÖDÉSÜK KIALAKÍTÁSA

- ismerkedés (ha szükséges) célok, motivációk egyeztetése
- közös munka alapjainak megteremtése, ráhangolódás a feladatra (időkeretek, együttműködés szabályai)

2. MENTORÁLT KOMPETENCIÁINAK FELMÉRÉSE

A mentorálás folyamata szerencsés esetben a mentoráltak szükségleteiből táplálkozik. Ehhez szükség van a mentorált kompetenciáinak feltárására.

Javasolt eszközök: önéletrajz, motivációs levél, irányított beszélgetés, kompetencia (személyes – társas – szakmai) felmérése és személyiség tesztek (belbin, időrablók, konfliktus kezelése...stb.)

3. EGYÉNI FEJLESZTÉSI TERV ELKÉSZÍTÉSE (lásd 6.sz melléklet)

- fejlesztendő kompetencia területek meghatározásra
- ezekhez konkrét feladatok, módszerek társítása
- az elkészített terv időbeli ütemezése
- célok, várható eredmény meghatározás



4. MENTORI/MENTORÁLT NAPLÓ (sablon alapján, lásd 7.sz melléklet)

- az egyéni fejlesztési terv alapján két napló készül hasonló tartalommal, amelyet külön-külön vezet a mentor – mentorált
- a megvalósítás tapasztalatainak folyamatos rögzítését szolgálja mindkét fél részéről (jók, rosszak egyaránt)
- a szükséges változtatások leírását is tartalmazza (pl. az egyéni fejlesztési tervben rögzített fejlesztendő kompetencia és az ehhez társított feladat, módszer változik, mert menet közben a mentorált személyisége és szakmai tudása mást igényel).

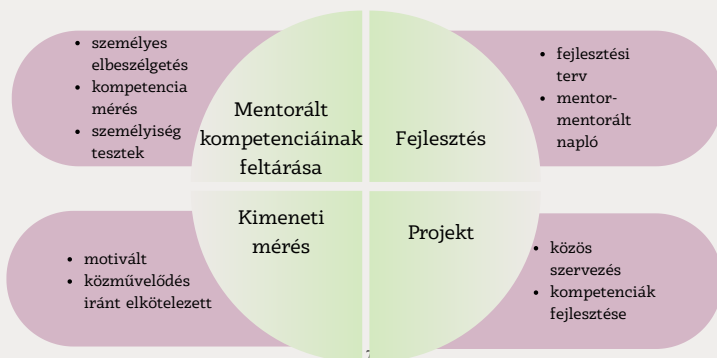
5. ÉRTÉKELÉSEK

A rendelkezésre bocsátott kérdőívek alapján a mentorok és mentoráltak értékelései és önértékelései

6. TAPASZTALATOK ÖSSZEGZÉSE

- A tapasztalatok összegzése az egyéni fejlesztési tervek és naplók alapján
- Mentorok havonta elkészített beszámolói és a végén a tapasztalatokat összegző szöveges beszámoló alapján

A MINTA- MENTORÁLÁS MEGVALÓSÍTÁSÁNAK LÉPÉSEI



3.1.3. EGYÉNI MINTA-MENTORÁLÁS 1.0



MENTOR:

Kiss Andrea-
AGORA Savaria Kulturális és
Médiaközpont Nonprofit Kft.

MENTORÁLT:

Farkas Kata-
Budapesti Gazdasági
Egyetem közösségsszervezős
hallgató



MENTOR:

Isó Edina-
Zichy Mihály Művelődési
Központ(Tab) vezetője

MENTORÁLT:

Gasparics Tünde-
Bábonymegyer közösségi
színterének munkatársa



MENTOR:

Bartha Anikó - Kovács
Máté Városi Művelődési
Központ és Könyvtár
munkatársa

MENTORÁLT:

Gyüre Kitti- Debreceni
Egyetem Kulturális
Mediáció MA szakos
hallgató



A mentorálás a mentorok felelősségteljes munkájának köszönhetően a projekt 6 hónapja alatt folyamatosan zajlott.

A mentorok a helyzetfeltárás részeként kitöltötték a települést és szervezetet bemutató kérdőíveket. A közös munkát a két fél önéletrajzai és motivációs levelei és az egymás jobb megismerését szolgáló beszélgetések alapozták meg.

A mentorok az **egyéni fejlesztési terv** (Excel táblázat) összeállításában alapoztak a mentoráltak által kitöltött tesztekben (kompetencia teszt, belbin személyiség teszt, konfliktus kezelés, időráblók stb.) kapott információkra. Mentor és mentorált együtt határozták meg a fejlesztendő kompetenciák körét. A mentorok ehhez sokszínű szakmai **gyakorlati feladatokkal** bízták meg a mentoráltakat, és változatos módszerek alkalmazásával segítették azok megvalósítását.

A mentori és mentorálti naplóban feljegyzett észrevételek és javaslatok biztosították a közös munka folyamatosságát, mindkét oldal szempontjainak és igényeinek figyelembevételét. Vezetésükre (időhiányra utalva) kisebb nagyobb időbeli eltérésekkel került sor.

Mentor és mentorál együttes munkájának eredményességéhez járultak hozzá a rendszerbe állított hetente-kéthetente, illetve szükség szerint megtartott **személyes találkozások, megbeszélések**. Ezek a konzultációk adtak lehetőséget a gyakorlati feladatok teljesítésének átbeszélésére, visszacsatolásra és a mentori módszerek hatékonyságának megvizsgálására, szükség szerinti változtatásokra.

A projekt során a mentorok havonta elkészítették mentori tevékenységük előrehaladásáról szóló rövid **szakmai összefoglalójukat** és feltették a drive felületén lévő mappájukba. Ezzel láthatóvá vált a projekt irányítói számára is mentori tevékenységük előrehaladása.

A projekt részét képezte a **projektvezető helyszíni látogatása** a mentor szervezetekben. A látogatás alkalmat adott a személyes találkozásra a mentorokkal és mentoráltakkal az intézmények, illetve a közösségi szintér megtekintésére, és bepillantást engedve egy kis időre a mentorok szakmai munkájába is. A mentorokkal folytatott tartalmas beszélgetés keretében nyílt lehetőség mentorálás folyamatának közös áttekintésér, valamint a tapasztalatok, eredmények, s a felmerülö nehézségek öszinte feltárása. A problémák megoldására közösen kidolgozott javaslatokat fogalmaztak meg.



Létrejött a személyes találkozó a fiatal mentoráltakkal is. Szívesen beszéltek munkájuk során szerzett tapasztalataikról, élményeikről, sikereikről. Mentoraikról őszinte tisztelettel szóltak, kiemelve széleskörű tudásuk és mentorálás során tapasztalt empátiájukat. Újszerű élményként említették mentoraikkal kialakított kollegiális kapcsolatukat.

Célzott beszélgetés során rajzolódott ki pályára kerülésük története és jövőre vonatkozó terveik. Talán a mentorálásnak is köszönhetően öröm volt hallani, hogy belátható időtartamban munkájukat a közművelődés területén képezik el, melyben a továbbképzés és tanulás is bele fér.

A Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület Minta-mentorálás projektjében résztvevők számára kiemelkedő esemény volt Debrecenben 2022. június 23-24-én Durkó Mátyás Konferencia – Innováció a művelődés és a felnőttképzés világában – való részvétel. A tudományos konferencia programjában kerekasztal beszélgetéssel és poszterbemutatóval voltunk jelen. Lehetőséget kaptunk Minta-mentorálás projekt bemutatására és a mentorok, mentoráltak tapasztalatainak, eredményeinek ismertetésére.

A visszajelzések alapján sokak érdeklődését sikerült megnyernünk szakmai innovációt jelentő projektünkkel; mellyel a közösségi művelődés jelenének valós igényeire kínáltunk újszerű és hathatós megoldást és módszereket a mentorálás révén.

A FOLYAMAT:



TAPASZTALATOK

Az egyéni minta-mentorálás 1.0 eredményesen valósult meg. A mentorok szakmai tudását, emberismeretét és pedagógiai érzékét dicséri, hogy a mentorálást sikerült összhangba hozni az intézményi feladatellátással, a mentorált munkakörével és a feltérképezett fejlesztendő kompetenciákkal.

A mentorok éltek a projektben biztosított módszertani anyagok alkalmazásával. Tevékenységüket folyamatosan dokumentálták a projektben meghatározott elvárásoknak megfelelően.

Az egyéni fejlesztési tervben kitűzött célok a jól megválasztott mentori módszereknek köszönhetően teljesültek.

A kapcsolattartás a projekt vezetőjével folyamatos volt: támogató telefonos beszélgetések, konzultációk és e-mail váltások révén a projekt előre haladása a tervezetteknek (több-kevesebb csúszással) megfelelően teljesült.

Az mentorok mentoráltjaikról készített értékeléseiből egyértelműen láthatóvá vált a mentorált fejlődése szinte minden területen. Elfogulatlan véleményükkel kitérnek a mentorált erősségeire, de jelzik a további fejlesztést igénylő területeket.

A mentoráltak önértékelésből kirajzolódott, hogy tudásuk, kompetenciájuk több területen fejlődött és mindez magabiztosabbá tette őket munkahelyi feladataik kivitelezésében. Önismeretük fejlődését dicséri, hogy tisztában vannak gyengeségeikkel is.

A projekt bebizonyította, hogy a junior szakemberek elméleti ismeretei és felkészültsége nem elégséges. A pályán szerzett gyakorlat megszerzése mentori útmutatással – jelentősen járult hozzá a kudarcok elkerüléséhez és a sikerélmény megéléshez. Mindez végső soron hatással lehet a pályaelhagyók számának csökkentésére.

Figyelemre méltó, hogy az egyes szervezetek (közösségi szintér, városi művelődési központ, Agóra) nagysága, feladatellátása és a junior szakemberek képzettségi szintje hatással volt az egyéni fejlesztési tervben kitűzött fejlesztendő kompetenciákra és az ahhoz társított feladatok körére. A **közösségi szintéren a szakmai kompetencia** került hangsúlyosabb helyre, melyet a mentorált középfokú végzettsége is indokolt.

A **városi művelődési központban** a képzett junior szakembernél (főiskola végzettség és jelenlegi egyetemi tanulmányai) a közművelődési pálya által elvárt személyes kompetenciák fejlesztésére volt nagyobb igény. A pálya számos olyan **személyes kompetenciák** meglétét várja el, melyek meghatározhatják az eredményes és sikeres munkavégzést. Az intézményben a mentorálás hozadékaként kell megemlíteni a kölcsönös tanulási folyamatot, melyből mindkét fél profitált: a junior szakember magasabb szintű digitális kompetenciájával segítette a mentorát, aki ezen a területen kevesebb ismerettel rendelkezett.

Az agórában, mint a közösségi művelődés legösszetettebb szolgáltatást nyújtó szervezetében (ahol a mentorált képzése még nem fejeződött be) az egyéni fejlesztési tervben mindhárom kompetencia fejlesztése látókörbe került.

A projektben résztvevő pályakezdő és junior szakemberek nyitottsággal, érdeklődéssel és motiváltan fogadták mentoraik szavait, tanácsait és az új információkat.

Mentori vélemények:

A mentorok szép szakmai kihívásként élték meg mentori munkájukat. Lelkesedésük és elkötelezettségük, a mentorálás lélektanának megérzése lendítette át őket a nehézségeken, melyeket alapvetően sok esetben az időhiány generált.

Beszámolóik alapján valós igény mutatkozott tevékenységeikre a fiatal szakemberek körében. Látják (és most már tapasztalatból is tudják) a mentorálás jelentőségét a junior szakemberek segítése és pályán tartása érdekében. Egyértelművé vált az igény a szakszerű támogató mentorálásra, mely a távlatokban a minőségi közművelődési munkára is jótékony hatást fejthet ki.

Mindennapi munkájukat ösztönözte a mentoráltak kompetenciáinak érzékelhető fejlődése és a velük kialakított harmonikus szakmai és emberi kapcsolat.

A projekt kötelező adminisztrációs feladatai (Excel táblázatok kitöltése, vezetése és a havonta kötelező írásos beszámolók készítése) az időhiány miatt terhet jelentett számukra. Elismerték azonban, mindezek hozzájárultak mentori munkájuk tudatosságának erősítéséhez, szakszerűségének fejlesztéséhez.

A jövőt illetően a mentorálás bevezetését és rendszerbe állítását fontosnak tartják.

Mentoráltak véleménye:

A mentorálás hathatósan segítette ismereteik bővítését a szervezet céljainak megismerésében, a szervezeti struktúra átláthatóságának és dokumentumainak, valamint az intézmény külső kapcsolatainak áttekintésében.

Munkájuk és feladataik végzésénél újszerű látásmódot kaptak a mentorálásban fontos szerepet játszó kompetencia alapú tudás megközelítése terén. A mentori megbeszélések és konzultációk hozzájárultak feladataik zökkenőmentes, eredményes megvalósításához, szakmai tudásuk bővítéséhez és realisabb önképük kialakításához, azaz önmaguk jobb megismeréséhez is.

Az elmúlt hónapok során végzett munkájuk és élményeik hatására nagyobb önbizalommal fognak neki az újabb feladatok kivitelezéséhez. Egyre jobban kirajzolódott számukra a közösségi művelődési pálya szép és nemcsak a nehéz oldala is.

Nehézségek

- A mentorálás során egyik meghatározó gondot a mentorok időhiánya jelentette; munkaköri leterheltségük és feszített munkatempójuk miatt.
- Egyesek úgy érezték, a mentorálásra kevesebb időt tudtak fordítani, mint amit e tevékenység igényelt volna.
- A mentorálásra felkészítő személyes tréningen megszerezhető mentorálási ismeretek és gyakorlatok hathatósabban segítették volna munkájukat az elindulásnál, erre a pandémia miatt nem volt lehetőség.
- Menet közben a személyes konzultációkra is igény mutatkozott.
- Volt, akinél a szervezet informatikai infrastruktúrája, másnál a mentor digitális kompetenciáinak hiányosságai alacsony szintje nehezítette meg a drive felületének használatát.

3.1.4. EGYÉNI MINTA-MENTORÁLÁS 2.0

Az egyéni minta-mentorálás 2.0 projekt, egy jól meghatározott struktúrával és szakszerű támogatási rendszert biztosított egyetemi hallgatók számára. A projektben részt vevő mentorok elkötelezetten vezették mentoráltjaikat a szakmai fejlődés útján, azzal a céllal, hogy a hallgatók a közművelődési pályán találják meg hosszú távú karrierjüket.



MENTOR:

Kiss Andrea-
AGORA Savaria Kulturális és
Médiaközpont Nonprofit Kft.



MENTOR:

Lipták Belányi Barbara-
Nemzeti Művelődési
Intézet módszertani
referens



MENTOR:

Szerdahelyiné Lőrincz Nóra-
Nemzeti Művelődési Intézet
módszertani referens

MENTORÁLT:
Piller Tamara- Eötvös Loránd
Tudományegyetem Savaria
Egyetemi Központ
másodéves
közösségszervező



MENTORÁLT:
Tonka-Matuska Csilla-
Nagybánhegyes
közösségi színterének
munkatársa



MENTORÁLT:
Györffy Anikó -
Pannon Egyetem,
Közösségszervezés szakos
harmadéves hallgatója





MENTOR:

Márkus Mariann - Nemzeti
Művelődési Intézet
módszertani referens



MENTORÁLT:

Papp Veronika Csilla-
Eszterházy Károly Katolikus
Egyetem harmadéves
közösségszervezés szakos
hallgatója



A projekt 2023. november és 2024. június között zajlott, amely időszakban kéthetente találkozókra kerül sor a mentorok és mentoráltak között – személyesen vagy online formában. A projekt ugyan június elején zárult, de a mentorálási folyamatot akkor tekintik befejezettnek, amikor a mentorált elhelyezkedik egy közművelődési intézménynél, ezzel elérve az egyik alapvető célkitűzést. A célcsoportot kulturális szakirányú közösségszervezés alapszakos másod- és harmadéves hallgatók alkotják, akik részére a projekt egyedi lehetőséget kínált a szakmai gyakorlati tudás megszerzésére és személyes fejlődésre.

A projekt végső célja, hogy a mentoráltak a program végére motivált, közművelődés iránt elkötelezett szakemberekké váljanak, akik jövőjüket ezen a pályán képzelik el. Ezt több mérföldkő segíti elő: a projekt elején a mentoráltak átfogó helyzetfelmérésen vesznek részt, amelyben kompetenciamérések, személyiségtesztek és személyes interjúk biztosítják a mentorok számára a szükséges információkat a mentoráltak egyéni képességeiről és igényeiről. Ezt követően minden mentorált számára egyéni fejlesztési tervet dolgoznak ki, amely konkrét feladatokkal és módszerekkel segíti a mentoráltakat a szakmai és személyes céljaik elérésében.

A projekt során folyamatos dokumentáció történik, amelyben a mentorok és mentoráltak egyaránt rögzítik a fejlesztési terv alapján szerzett tapasztalatokat, a szükséges módosításokat és a folyamat során elért sikereket. A mentorálási folyamat kiemelt pontja egy közös projekt megvalósítása május közepéig, mely biztosítja, hogy a mentoráltak közvetlen gyakorlati tapasztalatot szerezzenek. A közös projekt egyben lehetőséget nyújt az értékelésre is, ennek során mind a mentor, mind a mentorált visszatekint a projekt tanulságaira és eredményeire.

A projekt zárásaként a mentoráltak kompetenciafejlődése átfogó értékelést kap, amely figyelembe veszi a projekt alatt készített naplókat és az egyéni fejlődési célok elérését. A program utolsó szakasza a Durkó Konferencián való részvétel, amelyre a mentorok és mentoráltak közösen készülnek. A konferencia kerekasztal-beszélgetése és egy új, bővített kiadvány létrehozása lehetőséget teremt arra, hogy a mentorálási folyamat tapasztalatait és eredményeit szélesebb körben is megosszák, hozzájárulva a közművelődési mentorálás módszertanának terjesztéséhez és a közösségi művelődés szakmai megújulásához.

Ez a minta-mentorálási projekt nemcsak egyedülálló lehetőséget biztosít a fiatal szakemberek számára, hogy élesben gyakorolhassák és mélyítsék elméleti tudásukat, hanem a közművelődési szektorban hiánypótló kezdeményezést is képvisel. A tapasztalt mentorok szakmai és emberi támogatásával a fiatal szakemberek biztos alapokra tehetnek szert, amelyek nemcsak a pályán való sikeres helytállásukat, hanem a hosszú távú elköteleződésüket is segítik a közművelődés iránt.

Mérföldkövek

- Bemeneti, helyzetfelzáró mérés
- kompetencia mérés 0-6-os skálán
- személyiségtesztek
- személyes elbeszélgetés, ahol a szakmai kompetenciái felmérésre kerülnek.
- Egyéni fejlesztési terv kidolgozása
- Folyamatos dokumentálás, mentor-mentorálti napló töltése
- Projektben való együttműködés/ közös szervezés
- Kimeneti mérés
- kompetencia mérés
- pályakezdő szakmai kompetenciamérése
- mentor-mentorálti beszámoló

Értékelés

A mentorok kiválasztásánál figyelembe vett feltételek: területileg lehetőleg az ország több régióját lefedjék, valamint reprezentálják a közművelődési intézményrendszer sokféleségét. Meghatározóan fontos tényezőnek tekintettük a mentorok közművelődési pályán szerzett szakmai tapasztalatát, alapos elméleti felkészültségét. A mentoráltak bevonásánál szempontként kezeltük, hogy lehetőség szerint egyetemi tanulmányait folytató hallgató legyen vagy pályakezdő szakember.

A projekt novemberben indult. A mentorálás a mentorok elkötelezett munkájának köszönhetően folyamatosan zajlott. A kapcsolattartás a projekt vezetőjével támogató telefonos beszélgetések, online konzultációk és e-mail váltások révén zajlott, a projekt előre haladása a tervezetteknek (több-kevesebb csúszással) megfelelően teljesült. A mentorok éltek a projektben biztosított módszertani segédanyagokkal. Tevékenységüket folyamatosan dokumentálták a projektben meghatározott elvárásoknak megfelelően.

A helyzetfeltárás részeként különféle személyiség- és kompetencia tesztekkel töltötték ki. A közös munkát a két fél önéletrajzi és motivációs levelei alapozták meg.

Az előző programhoz hasonlóan itt is ennek alapján készült el a mentorált egyéni fejlesztési terve, melyben közösen határozták meg, melyek a fejlesztendő kompetenciák. A fejlesztéshez változatos szakmai gyakorlati feladatokkal bízták meg a mentoráltakat, és segítették azok megvalósítását. Újdonság az előző mintaprojekthez képest, hogy minden mentorált egy-egy mini projektet is kapott, melynek szervezését mentori segítséggel végezte, ezáltal még több lehetőség volt a gyakorlati tudásátadásra.

A mentor és mentorálti napló észrevételei és javaslatai biztosították a közös munka folyamatosságát, mindkét oldal szempontjainak és igényeinek figyelembevételét. A projekt előrehaladása során a mentorok szükség és igény szerint módosították az egyéni fejlesztési tervet. Ez tette életszerűvé mentori munkájukat.

A hetente-kéthetente, illetve szükség szerint megtartott személyes találkozásokra ebben a programban is sor került. Ezek a konzultációk adtak lehetőséget a gyakorlati feladatok teljesítésének átbeszélésére, értékelésére és a mentori módszerek hatékonyságának megvizsgálására és szükség szerinti változtatásokra.

Az eltelt hónapok során a mentorok havonta megküldték mentori tevékenységük előrehaladásáról szóló rövid szakmai összefoglalójukat.

Mentori vélemények

A mentorok szép szakmai kihívásként élték meg mentori munkájukat. Lelkesedésük és elkötelezettségük lendítette át őket a nehézségeken. Beszámolóik alapján valós igény mutatkozott tevékenységükre a fiatal mentoráltak körében. Meglátásuk szerint a projekt adminisztrációs feladatai hozzájárultak munkájuk tudatosságának erősítéséhez.

A jövőt illetően támogatón említették meg a mentorálás bevezetésének és rendszerbe állításának szükségességét a közművelődés szakterületén is.

Mentoráltak véleménye

Elmondták, hogy mentorálás hathatósan segítette ismereteik bővítését, a mentori megbeszéléseket és konzultációkat jónak tartották. Ezek az értékelő beszélgetések hozzájárultak szakmai tudásuk bővítéséhez és realisabb önképük kialakításához, önmaguk jobb megismeréséhez is. Ugyanakkor nehezen élték meg a projekt kötelező adminisztrációs feladatait.

Az elmúlt hónapok során végzett munkájuk és élményeik hatására nagyobb önbizalommal látnak neki az újabb feladatok kivitelezéséhez. Egyre jobban kirajzolódik előttük a nehézségek mellett pálya szép oldala is.

Mentori beszámolók összegzése

1. A mentorálási folyamat

- **Általános értékelés:** A mentorálás eredményes volt, mivel mind a mentoráltak szakmai, mind személyes fejlődését támogatta. A mentorok kiemelték, hogy a mentorálási folyamat sikerét nagyban befolyásolta a rugalmasság, valamint az egyénre szabott megközelítés. Egyes esetekben a mentoráltak szakmai céljaikban való bizonytalansága is felmerült, amelyet a mentorok tapasztalattal és iránymutatással kezeltek.
- **Kihívások:** Az időmenedzsment jelentette a legnagyobb problémát, különösen azokban az esetekben, amikor a mentoráltak munkahelyi vagy egyetemi elfoglaltságai, illetve más személyes kötelezettségei akadályozták a rendszeres találkozókat. Az online kapcsolattartás és az időhiány miatt a mentorok intenzívebb, célzottabb megbeszéléseket kellett, hogy folytassanak.
- **Támogatás és erőforrások:** A mentorálási program által biztosított erőforrások általában elegendőnek bizonyultak, azonban néhány mentor javasolta, hogy további strukturált segédeszközöket (pl. pszichológiai eszközök, képzések) és hosszabb időkeretet kellene biztosítani a mentoráláshoz.

2. A mentorált fejlődése

- **Fejlesztési területek:** A mentoráltak szakmai felkészültségükben, önbizalmukban, kommunikációs képességeikben és kapcsolatépítési készségeikben jelentős előrelépést tettek. Ez különösen igaz volt olyan esetekre, ahol a mentoráltak aktívan részt vettek projektekben, és közvetlen tapasztalatokat szereztek a szakmai gyakorlat terén.
- **Fejlesztendő területek:** A nyilvános beszéd és moderátori készségek továbbra is fejlesztésre szorulnak, mivel ezek a kompetenciák nagyobb gyakorlati rutint és tapasztalatot igényelnek. Egyes mentoráltaknál a szakmai orientáció tisztázása és az önállóság erősítése szintén fontos fejlesztési pontként merült fel.
- **Visszajelzések:** A mentoráltak általában pozitívan értékelték a mentorálási folyamatot, és hálásak voltak a mentorok támogatásáért. A visszajelzések alapján a mentoráltak úgy érezték, hogy a mentorok szakmai és emberi szempontból is hiteles és hasznos iránymutatást nyújtottak számukra.

3. Kapcsolat és kommunikáció

- **Hatékonyság:** A mentorok és mentoráltak közötti kommunikáció jellemzően gördülékeny és hatékony volt. A mentorok nagy hangsúlyt fektettek arra, hogy a párbeszéd folyamatos legyen, és figyeltek arra, hogy a mentorált minden fontos információt megértsen.
- **Módszerek:** A mentorok személyes találkozók mellett online, e-mailes és telefonos kapcsolattartást is alkalmaztak. Az esetmegbeszélések, mintaanyagok és jó gyakorlatok átadása, valamint a közös projektek és szakmai látóutak egyaránt a fejlődést szolgálták.
- **Tanulságok:** A mentorok szerint fontos, hogy a kommunikáció mindig a mentorált szükségleteihez és kompetenciáihoz igazodjon. Egyes mentorok a jövőben még strukturáltabb, célzottabb kommunikációs stratégiát tartanának előnyösnek.

4. A program struktúrája és támogatás

- **Struktúra értékelése:** A mentorprogram struktúráját a mentorok általában jól átláthatónak és követhetőnek találták. Azonban több mentor szerint hosszabb időkeret (pl. egyéves ciklus) jobban támogatta volna a mentoráltak mélyebb szakmai fejlődését.
- **További eszközök:** Több mentor javasolta, hogy a mentorálási folyamatba pszichológiai és önismereti eszközöket, például kérdőíveket, teszteket, illetve helyzetelemzési és hatásvizsgálati módszereket építsenek be. Ezek segíthetnének a mentoráltak igényeinek alaposabb feltérképezésében és a fejlődés objektívebb mérésében.

5. Személyes tapasztalatok

- **Sikerélmények:** A mentorok számára a legnagyobb sikerélményt az jelentette, amikor a mentoráltak önálló projekteket hajtottak végre, eredményesen államvizsgáztak, illetve sikeresen elhelyezkedtek a szakmájukban. Az ezekhez vezető folyamatokban való részvétel megerősítette a mentorok munkájának értelmét.
- **Kihívások:** Az időmenedzsment a mentorok számára is komoly kihívást jelentett, különösen akkor, amikor a mentorált elfoglaltságai vagy a program struktúrája nehezítette a rendszeres találkozókat.
- **Mentorok fejlődése:** A mentorok arról számoltak be, hogy a folyamat során empatikusabbá váltak, jobban megértették a fiatalabb generációk igényeit és gondolkodását. Emellett új szakmai és kommunikációs módszereket sajátítottak el.

6. Ajánlások a jövőre nézve

- **Programfejlesztési javaslatok:**
- Országosan egységes mentorálási program kialakítása, amely standardizált módszertanokra épül.
- Több tréning szervezése a mentorok számára, különösen pszichológiai és kommunikációs készségek fejlesztése céljából.
- Mentori közösségek létrehozása, ahol a mentorok tapasztalatot cserélhetnek és támogatást nyújthatnak egymásnak.

Fontos módszerek:

- A mentorálási folyamat során közösen megélt szakmai tapasztalatok (pl. projektek vagy szakmai események) erősíthetik a mentorált fejlődését.
- A folyamatos visszacsatolás és értékelés kulcsfontosságú a fejlődés nyomon követéséhez.
- A kommunikáció kötetlen, de szakmai orientációjú formáinak (pl. teaházi találkozók) alkalmazása segítheti a bizalmi kapcsolat kialakulását.



Esetleírás egy mentortól

A mentorálási folyamat esetünkben nem ért véget. Sikertől olyan szakmai és bizalmi kapcsolatot kiépíteni, mely túlmutat a folyamaton. Figyelemmel követem a mentoráltat, kapcsolatban vagyunk. Az első települési nagyrendezvény szervezése során ütközött problémába, mellyel felhívott. A probléma lényege az volt, hogy nem sikerült konferáló személyt találni a település falunapjára. A településvezető azt várta tőle, hogy maga végezze el ezt a feladatot, vagy keressen erre alkalmas személyt. A mentorált nem szerette volna, egyrészt mert nem érezte magát késznek rá, hogy egy nagyrendezvényt lekonferáljon, másrészt, mert a háttérmunkák is rá voltak bízva. Közösén jártuk körbe a lehetséges megoldásokat, s gondoltuk végig a bevonható személyeket a környékből. Fontos adalék ehhez, hogy a mentorálási folyamat során igyekeztem a mentoráltat megismertetni a környékben, szomszédos településeken dolgozó kollégákkal, hogy probléma esetén közvetlenül is kapcsolatba tudjon, merjen lépni velük, tudja kire miben tud számítani, kitől miben tud segítséget kérni, így könnyebben ment ez a közös gondolkodás. A kezdeti „pánikhangulat” a beszélgetés során oldódott, s ez hozzásegítette őt ahhoz, hogy higgadtan mérlegelni tudjon. Néhány nap múlva boldogan hívott fel, hogy szerencsésen megoldódott a probléma. Maga talált egy alkalmas személyt a feladatra. Azóta már túl van egy nagyobb közösségi esemény konferálásán is. A kulcs ebben a helyzetben úgy gondolom a megerősítés és a támogatás volt, sokszor nem is kell ennél több egy probléma megoldásához.

3.2. CSOPORTOS MENTORÁLÁS MINTAPROGRAM

3.2.1. A CSOPORTOS MENTORÁLÁS JELLEMZŐI

A mentorálás fogalmát a közművelődés területén egyre gyakrabban használják, szélesen értelmezve, kialakult a szakmai egyetértés a mentorálás fontosságáról, hálózatépítő szerepéről. Azonban jellemző, hogy mentorálásnak hívnak minden segítő, támogató, tanácsadói tevékenységet. Valóban a mentori munka során a mentor – egyéni és csoport mentorálás esetén is - tanácsadó, tanár, tréner, coach, supervisor stb. szerepben is dolgozik.

Nagy jelentősége van a közművelődésben a csoportos vagy csoport mentorálásnak, mert abban a mentorcsoport tagjai egymástól is tanulnak, ami segít abban, hogy a területen dolgozók feladatukat hatékonyabban, hálózatban, együttműködve tudják ellátni. A mentori csoportban az egymástól tanulás felerősödik, a mentori munka hatása multiplikálódik.

A csoportos mentorálás fogalmát és a hozzá kialakított módszertant használta a Nemzeti Művelődési Intézet Hajdú-Bihar Vármegyei Igazgatósága 2015-ben és 2016-ban, amikor megyei felmérések alapján feltárt hiányterületek, kompetencia hiányok fejlesztésére dolgozott ki megyei szintű csoportos mentorálási programokat több mint féléves időtartammal, Hozzáadott értékeink és Mindig magasabbra projektcímmel.



A KÖZÖSÉRTÉK Egyesület projektjében az alábbi csoportos minta-mentorálások valósultak meg:



Csoportos mentorálás pályakezdő kollégák számára
(Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye, mentor:
Lassúné Urbán Erika)

Közkinsz műhely (Bács-Kiskun vármegye,
mentor: Józsa Katalin)



Metszésponzt Műhely 2.0 (Heves vármegye,
mentor: Buzás Eszter Mária)

Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt
minket (Veszprém vármegye, mentor: Oszkai
Réka Viola)



Vármegyei hálózatosodás a Járási Mentorközpontok
kialakításával (Somogy vármegye, mentor: Isó Edina)

A mintamentorálásban egy tapasztalt szakember mentorált több, az esetek nagy részében nem fiatal mentoráltat. Olyan kollégákat, akik valamilyen közös cél, illetve fejlesztendő terület elérése érdekében dolgoztak együtt. A megvalósult öt mintaprogramtól közvetlen módszertani tapasztalatokat valamint átadható, adaptálható módszertani anyagokat vártunk.

A megvalósított közművelődési csoportos mentorálás a formális mentorálás kategóriájába tartozik, mert jellemzően egy jól strukturált, felépített program, amely az előzetesen meghatározott ütemterv (mérőföldkövek) szerint halad. A mintaprogram valamennyi mentorálási folyamatához előzetes mentorálási tervek készültek, amelyekben mérőföldkövek, illetve a mentori alkalmak száma, témái és céljai kerületek meghatározásra. Az informális mentorálásra a spontaneitás jellemző, alkalmi jellegű, azonban a csoportos mentorálás során is fontos a rugalmasság, mert a mentori foglalkozások hozadéka lehet olyan tematikák és célok beemelése, amelyek az eredeti mentorálási tervben nem szerepeltek. „A mentorprogram akkor jó, ha kellően rugalmas, organikusán változik igények, feltárt problémák, szükségletek szerint. A mentornak pont ezért kell empatikusnak, figyelmesnek és rugalmasnak lenni, folyamatosan nyomon követni a változásokat és nem ragaszkodni egóból a tervekhez” (Oszkai Réka).

A tapasztalatok alapján a mentorálás (tradicionális és csoportos) átfogó céljai lehetnek a támogató szakmai közösség erősítése, a szakemberek pályán tartása, a hálózatépítés, a szükséges kompetenciák fejlesztése, a szemléletváltozás elősegítése, valamint a megújulás elősegítése és az inspiráció.

A legfontosabb tapasztalatok ebben a szakmai összefoglalóban olvashatóak. A mentorok által használt módszerek gyűjteménye elkészült. Jelenleg 26 módszer leírása található a gyűjteményben, egységes szempontok szerint bemutatva, az Egyesület tervezi ennek a gyűjteménynek a folyamatos fejlesztését, gyarapítását.

A megvalósult minta-mentorálásokról felhasználóbarát szakmai útmutatók is készültek, amelyek meghatározott szempontok alapján mutatják be a programok céljait, a megvalósítás folyamatát, az alkalmazott módszereket, az eredményeket és a megvalósítás során tapasztalt nehézségeket. A mentorok esetpéldákat is gyűjtöttek, olyanokat, amelyek konkrétan mutatják be a csoportos mentorálás sikerességét a mentori műhelyeken felmerült problémák megoldásában, kezelésében.

Szintén megismerhetőek lesznek a mentorálás során született mintadokumentumok, amelyek közvetlenül tudják segíteni egy megalakuló mentorcsoport munkáját.

A mintaprogram sikerét nemcsak a keletkezett szakmai tapasztalatok, a létrejött hálózati együttműködések vagy a módszertani segédanyagok jelzik, hanem a résztvevők rendkívül pozitív visszajelzései is.

Az eredményeknek köszönhetően további minta-mentorálásokra van szükség. Tapasztalatokat kell gyűjteni a közművelődési mentor személyiségének, alkalmasságának még jobb leírásához, az alkalmazható módszerek gazdagításához vagy egy lehetséges közművelődési mentor képzés akkreditálásához szükséges háttér anyag létrehozásához.



3.2.2. A CSOPORTOS MENTORÁLÁS SZAKASZAI

A mentorálás folyamata, így a csoportos mentorálás is, általában három fő szakaszból áll:

1. előkészítés
2. mentorálási folyamat
3. utókövetés

A csoportos mentorálás esetén az **előkészítő szakasz** szerepe az, hogy a mentor és a mentoráltak jobban megismerjék a csoporttagok problémáit, szakmai tevékenységét. Meghatározzák a csoportos mentori együttműködés céljait. Ebben a szakaszban szükséges kialakítani a közös munka alapjait, az egymással szembeni elvárásokat egyeztetni és kialakítani a közös munka iránti elkötelezettséget. Az előkészítő szakasz legnagyobb kihívása a mentorált csoport helyzetének felmérése, a helyzetkép kialakítása. Ebben a szakaszban a mentor legfontosabb kérdése a „Mit szeretnél?”, „Mire van szükséged?”. Fontos a tagok kompetenciáinak, helyzetének mérése. Ez a tevékenység történhet szóban, meghatározott mentori kérdések mentén, de megtörténhet írásban pl. különböző tesztek kitöltésével. Nagyon fontos az eredmények rögzítése, hiszen a mentorálási folyamat végeztével a méréseket ismét el kell végezni, és ezek alapján értékelni a csoportos mentorálás eredményességét, hatékonyságát. Az előkészítő szakaszban történik meg a mentorálási terv összeállítása.

A csoportos mentorálás a **mentorálási terv** szerint zajlik, az abban megjelölt időpontokban kerülnek megbeszélésre a meghatározott szakmai kérdések, tematikai elemek.

A megvalósított csoportos mentorálási alkalmak egyik fontos tanulsága volt, hogy a mentorálási tervtől eltérően új témakörök, kihívások is megjelentek a folyamatban. Ezekkel az új elemekkel kiegészültek a mentorálási tervek, erősítve azok eredményességét. A csoportos mentorálásra jellemző a rugalmasság, az, hogy a mentori alkalmakon felmerült témák, fejlesztést igénylő területek bekerültek a megvalósítás folyamatába. Természetesen volt olyan mentorálási terv, amely változtatás nélkül valósult meg.

A mintaprojektekben a mentorok különböző módszereket alkalmaztak, igazodva az adott csoport sajátosságaihoz. Négy mintaprogram esetében a mentorálási terv jó segítséget és alapot adott a folyamat megvalósításához. Az ütemterv a mentor és mentoráltak számára egyaránt megfelelő volt. A kidolgozott terv és a mérőföldkövek megfelelően vezették a mentort és a csoportot az úton, annak ellenére, hogy a tervet menet közben néha módosítani kellett az egyes mérőföldkövek alkalmával felmerült egyéni preferenciák alapján. Ugyanakkor a vezérfonal nem változott, és ehhez a tervhez tudtak fordulni a mentorok minden egyes alkalomra való készüléskor.

Abban is segített az előzetes ütemterv, hogy a kitűzött cél ne vesszen szem elől, és a módosításokkal együtt ériék el azt. A Heves vármegyei terv összesen 4 mentori alkalmat tervezett, de a tapasztalatok alapján a mentor hasonló csoportos mentorálás esetén több műhely-alkalmakat tervezne. Véleménye szerint havi egy alkalommal számítva, legalább egy fél éves folyamatnak kellene lennie a projektnek.

A mentorok valamennyien kiemelték a rugalmasságot, vagyis azt, hogy a tervnek alkalmazkodni kell a felmerült igényekhez, kérdésekhez. A havi egy alkalommal történő találkozást egy másik mentor is elegendőnek tartotta. A Közkincs Műhely csoport – bár készített előzetes tervet – más utat választott. Az első mentori találkozón (csoport által) megfogalmazott legfontosabb kérdésekre

fókuszálva építették a mentorálás folyamatát. A későbbiekben az egyes találkozók témái, módszerei ezeket a fő kérdéseket járták körbe. (A közösség mint erőforrás. Saját szerep – intézményi szerep tudatosítása). Maga a tény, hogy a csoport tagjai által közös problémaként érzékelt kérdések adták a témákat, jól motiválta a csoporttagokat a közös munkára. A mentorálás során felemerült feladatok, kérdések mentén folyamatosan határozták meg a feladatokat és a mérőföldköveket.

A „szükséges-e a mentorálási terv” kérdésre, „igen” a mintaprogram válasza. A tapasztalatok alapján a terv keretet ad a mentori munkának, rögzíti a célokat, lépéseket, mérőföldköveket határoz meg. Egyfajta irányítóként szolgál a fejlesztési irány felé. Ugyanakkor megerősítést nyert, hogy rugalmas alkalmazása hatékony.

A mentorálás folyamat zárásaként történik meg az értékelés. Ebben a szakaszban a mentor és a mentoráltak értékelik a folyamatokat, az eredményeket és a hatásokat. A folyamat lezárása rendszerint nem jelenti a mentori kapcsolat végét. Sőt! Jellemző, hogy az elért eredmények, a kialakult bizalmi légkör és elköteleződés alapján további együttműködések alakulhatnak ki, amelyek együtt tartják a csoportos mentorálás tagjait. A mentorálás során megszülető vagy elmélyülő szakmai, emberi kapcsolatok segítik, hogy a mentor, illetve a csoport tagjai helyzetbe hozzák egymást.

Abban is segített az előzetes ütemterv, hogy a kitűzött cél ne vesszen szem elől, és a módosításokkal együtt ériék el azt. A Heves vármegyei terv összesen 4 mentori alkalmat tervezett, de a tapasztalatok alapján a mentor hasonló csoportos mentorálás esetén több műhely-alkalmakat tervezne. Véleménye szerint havi egy alkalommal számítva, legalább egy fél éves folyamatnak kellene lennie a projektnek. A mentorok valamennyien kiemelték a rugalmasságot, vagyis azt, hogy a tervnek alkalmazkodni kell a felmerült igényekhez, kérdésekhez. A havi egy alkalommal történő találkozást egy másik mentor is elegendőnek tartotta. A Közkincs Műhely csoport – bár készített előzetes tervet – más utat választott. Az első mentori találkozón (csoport által) megfogalmazott legfontosabb kérdésekre fókuszálva építették a mentorálás folyamatát. A későbbiekben az egyes találkozók témái, módszerei ezeket a fő kérdéseket járták körbe. (A közösség mint erőforrás. Saját szerep – intézményi szerep tudatosítása). Maga a tény, hogy a csoport tagjai által közös problémaként érzékelt kérdések adták a témákat, jól motiválta a csoporttagokat a közös munkára. A mentorálás során felemerült feladatok, kérdések mentén folyamatosan határozták meg a feladatokat és a mérőföldköveket. A mentorok valamennyien kiemelték a rugalmasságot, vagyis azt, hogy a tervnek alkalmazkodni kell a felmerült igényekhez, kérdésekhez. A havi egy alkalommal történő találkozást egy másik mentor is elegendőnek tartotta. A Közkincs Műhely csoport – bár készített előzetes tervet – más utat választott. Az első mentori találkozón (csoport által) megfogalmazott legfontosabb kérdésekre fókuszálva építették a mentorálás folyamatát. A későbbiekben az egyes találkozók témái, módszerei ezeket a fő kérdéseket járták körbe. (A közösség mint erőforrás. Saját szerep – intézményi szerep tudatosítása). Maga a tény, hogy a csoport tagjai által közös problémaként érzékelt kérdések adták a témákat, jól motiválta a csoporttagokat a közös munkára. A mentorálás során felemerült feladatok, kérdések mentén folyamatosan határozták meg a feladatokat és a mérőföldköveket.

A „szükséges-e a mentorálási terv” kérdésre, „igen” a mintaprogram válasza. A tapasztalatok alapján a terv keretet ad a mentori munkának, rögzíti a célokat, lépéseket, mérőföldköveket határoz meg. Egyfajta irányítóként szolgál a fejlesztési irány felé. Ugyanakkor megerősítést nyert, hogy rugalmas alkalmazása hatékony.

A mentorálás folyamat zárásaként történik meg az **értékelés**. Ebben a szakaszban a mentor és a mentoráltak értékelik a folyamatokat, az eredményeket és a hatásokat. A folyamat lezárása rendszerint nem jelenti a mentori kapcsolat végét. Sőt! Jellemző, hogy az elért eredmények, a kialakult bizalmi légkör és elköteleződés alapján további együttműködések alakulhatnak ki, amelyek együtt tartják a csoportos mentorálás tagjait. A mentorálás során megszülető vagy elmélyülő szakmai, emberi kapcsolatok segítik, hogy a mentor, illetve a csoport tagjai helyzetbe hozzák egymást.



3.2.3. MENTOR ÉS MENTORÁLT KAPCSOLATA A CSOPORTOS MENTORÁLÁS SORÁN

Mi a feladata a mentornak a csoportos mentorálás során? Hogyan válik valaki jó mentorrá? Melyek azok az ismérvek, tulajdonságok, amelyek biztosítják, hogy a mentor a közművelődésben szerzett tapasztalataival, hitelesen tudjon segítséget nyújtani a több szakemberről álló (tapasztatlanabb vagy tapasztalt, de szakmai megújulásra, megerősítésre vágyó) csoportnak úgy, hogy közben bizalmat és elkötelezettséget alakít ki és modellértékű szakmai fejlesztést végez? Minden tapasztalt közművelődési szakember alkalmas mentornak?

A csoportos mentorálás esetén is a mentort három fontos tulajdonsága teszi alkalmassá: a személyisége, a szakmai tudása és az ezek által létrejött hitelessége. A hitelesség különösen fontos tényező, mert abban bízunk, akit hitelesnek tartunk. A mentor és a mentorált csoport tagjai között nincs alá-fölérendeltségi viszony. Józsa Kata mentor a mentort támogató szerepben határozta meg úgy, hogy a mentor a mentoráltak mellett vagy egy lépéssel mögöttük van. Abban ad támogatást, amiben a mentoráltak kérdései vannak. Az ő igényeire, jelzéseire reflektál: kíséri, követi az úton. A mentor nem oktató.

A mentorálási folyamatot, a műhelymunkák/mentori alkalmak szabályait a mentor vezetésével közösen alkotják meg, amelyet a csoport tagjai elfogadnak és betartanak. A mentorált csoport tagjai iránymutatásokat, tanácsokat kapnak a mentortól, amelyek lehetséges megoldásokat kínálnak, de ezek nem kötelező jellegűek. A mentor fontos eszköze a kérdés, amivel a helyzetek elemzését, új perspektívák megnyitását segíti. Annak érdekében kérdez, hogy a mentorált maga tudja megfogalmazni a válaszokat.

A mintaprojektben a mentorok választották ki a mentorcsoport tagjait. De akár az egyéni, akár a csoport mentorálás esetében is járható az, ha a mentorált választja ki a mentort. A mentorált választása erősíti az elköteleződést, hiszen „én választom ki, hogy kitől akarok tanulni, kinek a tudását tartom értékesnek”. A mentori kapcsolatban nagyon fontos egymás elfogadása, azonban a tapasztalatok alapján nagyon nehéz eltérő értékrendben gondolkodókkal foglalkozni. A csoportos mentorálás esetén is mentori feladat a személyes támogatás nyújtása. Ezért nagyon fontos a mentor módszertani felkészültsége és tapasztalata, amely lehetővé teszi, hogy a különböző helyzetekben a legmegfelelőbb segítséget tudja adni. A problémák, fejlesztendő területek feltárásához fontos feltétel a mentor kommunikációs képessége és kérdezőtechnikája. Értse a mentoráltak metakommunikációját és ő maga is jól használja a nonverbális kommunikáció lehetőségeit.

Már a minta mentorálási programok tervezése során is felmerült a csoport találkozások gyakoriságának kérdése. Nagy eltérések voltak az egyes programok tervezett intenzitása között. A mentori kapcsolat fontos kérdése a kapcsolattartás, a találkozási alkalmak, illetve a tanácsadás gyakorisága. Ebben a mentornak van nagy szerepe, ugyanis fel kell ismernie, hogy a mentorált csoportnak, illetve a csoport egy-egy tagjának mennyi segítségre van szüksége a problémája, fejlődési-fejlesztési céljának eléréséhez. A csoportos mentorálás esetén is a csoport jelzései, szükségletei szerint módosulhat a csoportmunkák intenzitása. A minta mentorálások esetében jellemzően ez a találkozási alkalmak számának a növekedését eredményezte.

Ezek a tapasztalatok is igazolják, hogy a mentor a megfelelő szakmai tapasztalat és tudás birtokában átlátja a csoportos mentorálás folyamatait. Felismer helyzeteket és problémákat, amelyek megoldásához segítséget tud adni. A csoportos mentorálás keretein belül is kialakulhat „klasszikus mentorálás”, amikor a mentor a közös alkalmakon kívül is segít egy-egy csoporttagnak, konzultál, tanácsot ad. Nagyon fontos szempont, hogy a mentor és mentorált kapcsolatban nem szabad használni a mentor titulust, azt, hogy milyen pozícióban van. A sikeres mentorálás feltétele a bizalmi légkör kialakulása.

„A Somogy vármegyei mentorprogram első alkalmán a csoport az alábbi, két kérdésre adott választ:

- Mit jelent számodra a mentor szó?*
- Hol, milyen területeken látod szükségét a mentorálásnak?*

A mentor szerepéről és személyiségéről összegyűjtött válaszok igazolták a szakirodalomban található mentorképet:

- egy olyan személyt, aki tanít, vezet, utat mutat*
- pártfogó, oltalmazó, támogató*
- példakép, akiben hisznek és akit követnek az emberek*
- jóakaró*

- *biztos pont, segítő kéz*
- *tudása meggyőző és hiteles*
- *személye őszinte, nyílt, befogadó*
- *mentor lehet egy segítő szervezet is pl.: beteg gyerekek védelmezői*
- *mentor egy jó tanár, egy kedves óvónő*
- *egy közművelődési szakember, egy polgármester, egy falugondnok*

A közművelődési szakemberek a szükséges mentorálási területek meghatározását széles értelemben, a közművelődés partneri hálózatának körében értelmezték.

- *hátrányos helyzetűek oktatása*
- *sporttevékenység*
- *gyerekek, idősök mentorálása szakkörök formájában*
- *amatőr művészeti csoportok (bábcsoport, színjátszás, versmondás, kórus)*
- *önellátó gazdálkodás*
- *pályázatírás, vers,- novellaírás*
- *klubok létrehozásában (pl.: olvasóklub, társasjáték klub, rummiklub, természetjárás)*
- *polgármesterek mentorálása a „hogyan élünk településünkön” témában”*

A sikeres mentorálási folyamat feltétele, hogy a mentorált csoport tagjai is rendelkezzenek azokkal a tulajdonságokkal, képességekkel, amelyek nélkülözhetetlenek a közös munkához. A mentorált csoport számára a mentor hosszabb ideig ad tanácsot, nyújt támogatást, amelyre a mentoráltaknak szüksége van, azért, hogy közművelődési feladatai ellátásához szükséges tudását, kompetenciáit fejlessze. A mentornak figyelembe kell venni a mentoráltak személyiségét, sőt alkalmazkodni kell hozzá. Milyen a sikeres mentorált?

- *nyitott, befogadó*
- *mer kérdezni, akar fejlődni, tanulni*
- *kezdeményező*
- *önkritikus*
- *motivált, elhivatott*
- *a 'mentorálnak lenni' helyzetet elfogadja*
- *azonosul a mentorálási folyamat céljaival*
- *rugalmas, proaktív, empátikus*
- *nem sértődékeny*
- *a mentori folyamat minden feladatára a legjobb tudása szerint készüljön fel*
- *lelkes, optimista, jó problémamegoldó*
- *tanuljon a hibákból*
- *rendelkezzen alapvető ismeretekkel*
- *képezhető*
- *„közös nyelvet beszélő”*
- *gondolkodó, kreatív*
- *elhivatott, elkötelezett*
- *megérti a mentori szerepet, aki nem oldja meg helyette a feladatokat, önálló*
- *elfogadja és betartja a csoportban kialakított normákat*
- *elfogadó, ösztönző, végrehajtó, cselekvő, alkalmazkodó*
- *talpraesett, türelmes, tisztelettudó*
- *ideológiáktól mentes (“így szoktuk”), helyes szemléletekben gazdag, inspiráló*
- *képes és mer egyszer mentorrá válni*

A csoportos mentorálási folyamatban is meghatározó a mentor és mentorált csoport tagjai közötti személyes kapcsolat, amelynek alapja, hogy a mentor hosszabb idejű segítséget, támogatást nyújt a mentoráltaknak a személyes és szakmai fejlődésükhöz. A sikeres csoportos mentorálás függ a mentoráltak attitűdjétől és saját helyzetértékelésétől. A mintaprojekt egyik fontos felvetése volt az egymás elfogadása feltétel megfogalmazása. A projektek esetében a mentor választotta ki a mentoráltakat. A „mentorálnak lenni” helyzet elfogadása lényeges eleme a folyamatnak. A mentorált helyzet elfogadása azért fontos, mert akkor jobban megérti és elfogadja a mentori szerepet, ami elősegíti, hogy a minden, a mentorálás során felmerülő feladatra a legjobb tudása szerint készüljön fel.

A csoportos mentorálás alapvetően egy interperszonális viszony (személyközi kapcsolat), amelynek alapja a közvetlen személyes kapcsolat a mentor és a mentoráltak között, valamint a mentorált csoporton belül. A résztvevők a mentori alkalmak, beszélgetések, közös feladatmegoldások során ismerik meg jobban egymást és alakul ki a szorosabb kapcsolat, az együttműködés. Itt is érzékelhető a csoportos mentorálás egyik előnye, az interperszonális kapcsolat sokrétűsége a mentorcsoport tagjai között is. A mintaprogram kapcsán is igazolást nyert a személyes kapcsolatok és a bizalom kialakulásának fontossága. A csoportos mentorálás során erős érzelmi kötődések is kialakultak, ami erősítette a csoporttagok elkötelezettségét. A személyes kapcsolódások egyik legfontosabb hozadéka, hogy egy támogató szakmai közösség jön létre, amelyben az egyes személyek a csoportszintű elfogadást, figyelmet, megerősítést élhetik meg.

Javasolt és szükséges a csoportos mentorálás esetén az együttműködés, a közös munka kereteinek, szabályainak meghatározása és elfogadása: csoportszabályok, találkozások formája, a belső kommunikáció stílusa, feladatok elvégzése, részvételi kötelezettség stb. A kapcsolat kezdetén szükséges egy együttműködési megállapodás, amely a leglényegesebb kérdésekben iránymutató lesz mindkét fél számára. A megállapodás történhet írásos formában is, amelyben le lehet írni a kölcsönös elvárásokat, a kimeneti követelményeket és a megvalósítás egyéb feltételeit. A résztvevők aláírásukkal megerősítik, hogy a mentorálás feladatait vállalják, és teljesítik a megállapodásban leírtakat.

3.2.4. A CSOPORTOS MENTORÁLÁS TOVÁBBI JELLEMZŐI

A közművelődési mentorálás során, így a csoportos mentorálás esetében is a hozzáértésre, szakértelemre alapozó modell lehet a legáltalánosabb, amelynek az előnye, hogy a szakterület hatékony ellátásához szükséges kompetenciák mérése és a mentorálási folyamat eredményessége ezek birtokában jól mérhető. “Ez abból a feltevésből indul ki, hogy egy-egy terület műveléséhez szükséges kompetenciák tulajdonképpen egy előre meghatározható halmazt képeznek. Vagyis tisztában lehetünk azzal, hogy milyen készségek, képességek, tudás szükséges ehhez, mi az, amit az adott területen ismerni szükséges. Ebben az esetben a mentor feladata, hogy a kapcsolódó kompetenciafejlődést támogassa, elsősorban megfigyelésekkel, visszajelzésekkel, az előrehaladás nyomon követésével. Mivel az adott terület szakmai standardjai nyújtanak iránymutatást ebben, így a legtöbb esetben számos (külső) szabályt is figyelembe kell venni a mentorálás során.” (competency model Nicholls-nál):

A KÖZÖSÉRTÉK Egyesület csoportos minta-mentorprogramjai többségének a legfőbb célja a kor szakmai kihívásainak megfelelni tudó, elkötelezett szakemberek hálózatának kialakítása volt. Így a csoportos mentorprogram lehetőséget teremt tanulásra, a tudásátadásra, a szakmai fejlődésre és a kompetenciák fejlesztésére. A csoportos mentorálásra is igaz, akárcsak a klasszikus mentorálásra, hogy jellemzően egy tapasztaltabb, jól képzett szakember (a mentor) segíti a kezdő vagy kevésbé tapasztalt kollégák (a mentoráltak) munkáját. Azonban a csoportos mentorálás esetén, a helyzetfeltárásból adódó feladatok, célok megoldása, elérése érdekében megjelennek mentoráltak között a tapasztalt szakemberek, akik az adott célterületen szeretnék tudásukat, kompetenciáikat fejleszteni. A mintaprogram mentorai szerint a mentorált csoportok esetében kb. 12 fős csoportlétszámmal ideális a munka.

A csoportos mentorálás nem egy egységes, sablonszerű folyamat. Időtartamában, az alkalmazott módszereiben lényeges eltérések tapasztalhatók, amelynek oka, hogy a mentorálási folyamatot a mentor és a mentoráltak igényeihez, valamint a kitűzött célokhoz lehet és kell igazítani.

A mintaprogramról elmondható, hogy a mentorok által használt módszerek elérték a tervezett célokat, és a csoport tagjai is nagyon jól fogadták ezeket. Azonban arra figyelni kell, hogy a tervezett és alkalmazni kívánt mentori módszerek az adott műhelymunkába beleférjenek. Mentori észrevétel, hogy a jövőben mentorként több kreatív technikát alkalmazna, mert azok a kollégákat feldobják, inspirálják. Friss lendületet adnak a csoportnak a játékos feladatok.

A csoportos mentorálás esetén, így a közművelődési csoportos mentorálásnál is egy tapasztalt mentor több mentoráltat támogat egyidejűleg, ami egyrészt azért hasznos, mert munkája, hatása multiplikálódik, másrészt lehetővé teszi, hogy a mentoráltak egymástól is tanuljanak, különböző szempontokkal, jó gyakorlatokkal ismerkedjenek meg. Sőt, ennek a formának nagy előnye, hogy a mentor is sokat tanulhat a mentor csoport tagjaitól.

A csoportos mentorálás esetében különösen fontos a megfelelő kommunikáció kialakítása és fenntartása. A mintaprogram három mentora is beszámolt arról, hogy az együttműködés és kommunikáció fenntartása terén éreztek időnként hullámvölgyet. Ez elsősorban azokkal a külső körülményekkel lehet összefüggésben, amelyek érintik a mentoráltakat (nagyrendezvények, nyári szabadságok.) A kommunikációt mindenképpen javítani kell, mert néhány esetben pl.: az időpont egyeztetéseknél nem volt hatékony az e-mailes egyeztetés. A települési kollégák többsége rendszeresen túlterhelt, a határidők szorításában él, ez megnehezítette a közös időpontok megtalálását. Néhány résztvevő esetében érezhető volt, hogy a program jónak tűnt első hallásra, de a megvalósítás során könnyen lemondták, nem adtak prioritást az együttműködésnek. Igazolászt nyert, hogy a mentorálás iránti elköteleződést erősítheti a közös munkáról készített megállapodás, amelyet annak a mentornak a véleménye is megerősített, aki a jövőben használna egy egyszerű együttműködési megállapodást.

A csoportos mentorálás előnyei:

- A mentor egy időben több mentorálttal tud foglalkozni, érvényesül a multiplikátor hatás.
- Hálózatépítő hatás, nagyobb területi lefedettség, térségi hatás.
- A mentoráltak nem csak a mentorrallal vannak kapcsolatban, hanem a csoport tagjaikkal is, amelyből szintén tanulhatnak, fejlődhetnek.
- A csoporttagok között kialakuló kötődések, együttműködések növelik a résztvevők elkötelezettségét, motiváló tényező.

- Gondok, problémák hasonlóak, a résztvevő nincs egyedül azok megoldásában.
- Segíti az önismeretet a közösségben történő munka. Itt a csoport tagjai egymást is tudják segíteni, mentorálni

A csoportos mentorálás veszélyei:

- A klasszikus mentoráláshoz képest kevésbé közeli kapcsolat alakulhat ki a mentor és a mentoráltak között.
- Amennyiben a mentor munkája nem jó, akkor az több mentorált számára okozhat sikertelenséget, eredménytelenséget.
- Előnytelenések, hátrányok alakulhatnak ki a csoportban, aminek az lehet az oka, hogy a mentor egyes csoporttagokat szakértelme, hozzáértése vagy aktivitása miatt előnyben részesít, velük kiemelten foglalkozik.
- A mentor nem minden csoporttaggal tud megfelelően dolgozni.
- Előfordulhat, hogy az alkalmazott mentori módszerek nem minden tagnál hatékonyak, eredményesek.
- Lehetnek hiányzások, ami nehezíti a mentori folyamat tervezett megvalósítását.
- Későbbi csatlakozás esetén, az új tag befogadása és felzárkózása okozhat nehézségeket,
- Eltérő lehet a csoporttagok motiváltsága, munkavégzése a csoportban, ami hátráltathatja a tervezett folyamat megvalósítását,
- Érdektelenség, kezdeti lelkesedés utáni fásultság, időhiány,
- Fluktuáció.

A csoportos mentorálás esetén alapvetően mentorálási terv mentén valósulnak meg mentorálási alkalmak, műhelyek, amelyeken a mentor vezetésével, tanácsainak felhasználásával történik egy-egy téma, probléma feldolgozása. A csoportos mentorálás egy csoportos fejlesztés, teljesíti annak követelményeit: hosszabb időtartamú, tematikusan felépített, strukturált csoportos munkára épül, a résztvevők többé-kevésbé állandóak. (Márkus):

Javasolt a műhelyekről feljegyzés, összefoglaló készítése, amely dokumentálja az eredményeket és azokat a felvetéseket, amelyekkel foglalkozni kell a csoportban. A két mentori foglalkozás közötti „házi feladat” megbeszélése nagyon hasznos módszer, ami lezárja, illetve előkészíti a mentori alkalmakat. Amennyiben a mentori alkalmak között nagyobb szünetet tervez a mentorcsoport, akkor érdemes erre az időszakra nagyobb projekt feladatot is tervezni, ahol már tudják alkalmazni a megtanult módszereket.

3.2.5. MÓDSZERTANI AJÁNLÁSOK

A közművelődés területén megvalósuló csoportos mentoráláshoz számos módszer áll a mentorok rendelkezésére, amelyek hatásosan alkalmazhatók. **A mintamentorálások esetében használt módszerek leírása a KÖZÖSÉRTÉK Egyesület honlapján érhető el: <https://kozosertek.hu/>** Minden mentorcsoportnak megvannak az egyedi sajátosságai, feladatai, amelyeket a mentor átvesz, adaptál, továbbfejleszt vagy éppen kifejleszt egy módszert. Ennek következtében a csoportos mentorálás módszertára folyamatosan bővül, segítséget adva a mentori munkához. A módszerek egy része kapcsolódik a mentorálást befolyásoló tényezőkhöz, amelyeket az alábbi táblázatban foglalható össze: (Isó Edina)

Mentorálást befolyásoló tényezők	Mérési lehetőségek
emberi tényezők (viselkedés, habitus, vérmérséklet, attitűd)	önismereti tesztek személyiségtesztek pszichológiai tesztek kompetencia tesztek
hatékonysági tényezők (beosztás, tervezés, projektmenedzsment)	időmenedzsment időrabló teszt hatékonyságmérés kérdőívek szondázás interjú konfliktuskezelési tesztek stresszkezelési tesztek kommunikációs tesztek asszertív tesztek szituációs tesztek, játékok kiegészítő tesztek drámapedagógiai játékok
emberi tényezők (tudás, szemlélet)	tudásfelmérés teszt (jogi, szervezeti, gazdasági, digitális, szakmai kompetenciák) SWOT analízis

A mentorálás sikerességének mérése kulcskérdés. A csoportos mentorálás céljának megfelelően nagyon eltérőek lehetnek a mérési eszközök és lehetőségek. A mentorálás kezdetén szükséges a bemeneti szint, állapot mérése, rögzítése valamilyen módszerrel, amit a folyamat zárásakor meg kell/lehet ismételni. Az így mérhető, látható változások jelzik az elért hatást. A mintaprogramok esetében a mérés döntően szóban zajlott és ugyancsak szóban történt a változás mérése a program végén. Természetesen több esetben alkalmaztak a mentorok különböző teszteket és kérdőíveket, amelynek eredményeit jól használták a helyzetelemző részben és fejlesztési szükségletek feltárásában.

MŰHELYMUNKÁK JAVASOLT FELEPÍTÉSE

A mentori találkozókon nagyon fontos a strukturált, de rugalmas megközelítés, amely lehetővé teszi a résztvevőknek, hogy hatékonyan együttműködjenek. A minta mentorálás mentorai elfoglalták és használták a strukturált csoportfoglalkozás 5 elemét (Márkus):

- *Hangulatteremtés: elválasztani a hagyományos ismeretátadástól (játék, zene, fejtörő)*
- *Célkitűzés: tudatosítani a résztvevőkben, ma mit kell tenniük önmagukért (többszöri közlés)*
- *Ismeretfeldolgozás: meghatározott tartalmú strukturált gyakorlatok*
- *Személyes hozam: a résztvevők megfogalmazták, mit kaptak, mit nyertek*
- *A következő foglalkozás előkészítése: önálló munka kiadása, amit két foglalkozás között kell elkészíteni*

A Közkincs mentorprogram alkalmai az alábbiak szerint valósultak meg: „Minden mentori foglalkozás egy oldódást segítő, közös munkára hangoló játékos feladattal kezdődik. Majd a résztvevők visszajelzést adnak arról, hogy a korábbi találkozó óta milyen tapasztalatokat szereztek, hogyan tudták beépíteni a munkájukba az új ismereteket, megoldási javaslatokat. Majd következik az aktuális téma kibontása, feldolgozása interaktív eszközökkel, megoldási javaslatok megfogalmazása, visszajelző kör az aznapi munkáról, élményekről és a házi feladat.” Esetenként összefoglaló emlékeztetők készültek, mert a mentor arra biztatta a csoport tagjait „legyenek jelen,” ne a foglalkozás módszeres leírására törekedjenek.

A „Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket program is változatos hangulatteremtő módszerek használt: „személyes tárgyon keresztül mutatja be magát, elmondja miért azt választotta, hogyan indult nap, vagy olyan érdekesség megosztása magukról, amit mások még nem tudnak róluk – hobbi, kedvenc film, szakmai vicces történet...”

A mentorálási alkalmakat a csoportépítésre is fel lehet használni (közös rajz készítés, közös plakát készítése csapatmunkában)

A tapasztalatok igazolták, hogy a mentori alkalmakról hasznos emlékeztetőt készíteni, abban egyértelműen megjelölni a „házi feladatokat” A „Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket” minta-mentorálás második mentori alkalmára kiadott önálló feladatokat az első alkalom emlékeztetője segítségével kellett átgondolni az együttműködési lehetőségeket, amelyben röviden leírták a felkészülési feladatokat:

- „Rövid távon, önerőből mit lehet tenni
- Hogyan tudom segíteni a hálózatépítést
- Hosszú távon milyen együttműködési lehetőségeink vannak
- Erőforrástérképhez tervezett kérdőív kérdéseinek összeállítása”

3.2.6. A CSOPORTOS MENTORÁLÁS EREDMÉNYE/HOZADÉKA

A csoportos mentorálás legfőbb hozadéka a mentor-mentorált szerepeken nyugvó *támogató közösség létrejötte*, akiket összeköt a tanulás, a tapasztalás, a fejlődés, a közös problémamegoldás, együttműködés, cél, siker és a közös stratégiai tervezés, megvalósítás tenni akarása. Eredményessége függ attól a kontextustól, amire a csoportos mentorálást létrehozták.

Hozadéka:

- Igények, problémák feltárása, megoldása
- Hatékonyabb kommunikáció, együttműködés
- Fókuszáltabb fejlesztési irányok és tudatosabb stratégiai tervezés
- Felelősségvállalás
- Sikeres módszertan
- Szakmai fejlődés, hálózatosodás
- Erőforrásnövelés
- Csapatmunka, kohézió
- Közművelődési szakemberek, közművelődési szakma önbecsülésének és társadalmi szintű megbecsülésének növelése.
- Mentális megerősödés
- Szakmai elköteleződés erősödése

A csoportos mentorálás eredményessége annak a lokalításban elért hatásában érzékelhető. Abban, hogy a hosszú távú csoportos fejlesztés, tanácsadás eredményeképpen elért szemléletváltás, kompetencia változás, hogyan válik a helyi közművelődési feladatellátás segítőjévé. Abban, hogyan lesz egy kistérségen dolgozó szakember a megyei, vagy akár az országos közművelődési hálózat aktív tagja. A csoportos mentorálás során elért eredmények, változások mérése, illetve a mérési eredmények értékelése és feldolgozása megalapozza a folytatást.

A bő féléves időtartam alatt az egymásra épülő mentori alkalmak bizonyították eredményességüket. Igazolták a mentorok által használt módszerek, eszközök támogató, segítő hatásait. A résztvevőknek nemcsak a szakmai kompetenciái fejlődtek, hanem mentális támogatást, megerősítést kaptak a csoporttól és mentortól.

A program eredményességét a mentorcsoportok tagjainak visszajelzései, értékelései igazolnak, amelyeket az alábbi kérdésekre adtak:

- Miben segített Neked ez a program?
- Szereztél - e új tapasztalatokat, kaptál-e megerősítéseket?
- Mi tartott Téged benn a programban?
- Kinek ajánlanád, hogy vegyen részt egy ilyen csoportban?
- És mi lenne az ajánlásod lényege?

Megkérdeztük a program résztvevőitől, hogy miben támogatta őket ez a program. Az alábbi válaszok mutatják, hogy a motiváció erősödése, a szakmai kapcsolatok, a hasznos információk, a személyes fejlődés volt a meghatározó.

„Nekem segített megújítani újra és újra a motivációm. A „kiegés” ellen nagy segítséget jelentett. Sokszor kilátástalannak tűnt egy-egy helyzet, vagy úgy éreztem egyedül vagyok a feladataimmal. A rendszeres találkozó lelkesedést, erőt adott, hogy van értelme és értéke annak, amit csinálok, csinálunk.”

„Megtiszteltetés, elismerés, hasznos információk megszerzése, szakmai "mankó", segítségnyújtás-kérés, szakmai kapcsolati tőke gyarapítás, tapasztalat csere - hasznos tanulás egymástól, a közösségi lét megélése.”

„Ez a program a rendszeres találkozások öröme mellett segített mentálisan elviselni a mindennapok kihívásait. Támogatott, megtartott, erőt adott. Erős, intuitív, kreatív, inspiráló nők együtt, egymást támogatva haladtunk egymást segítve előre.”

„Igazából mindenben :) Szakmailag és emberileg is sokat kaptam a találkozókából. Megvédett az elmagányosodástól. Kistelepülésen a „kultúros” a minden. Szó szerint. És a legtöbbször az „old meg” választ kap a szakmai kérdéseire. Itt a közösségben sok emberi példát, ötletet láttam és sok megerősítést kaptam. Mindez igen pozitív légkörben, remek humorral.”

„Címszavakban írnék néhány gondolatot: Szakmai önbizalmam erősödött, ezáltal a szakmai érvek melletti határozottabb kiállásom, érdekvéonyesítéssel a fenntartó felé. Szakmai partnerség erősödése: egy cipőben járunk, nem vagyok egyedül tudata, tapasztalatcsere és szakmai jógyakorlatok ötletbörzéje - sokat segít mások munkájának megismerése, a gondolataim/ötleteim/ javasolataim értékesek - ezekben közvetetten megerősítést kaptam.”

„Számomra a mentorálás szakmai, vezetői és személyes belső önismereti fejlődést adott. Megerősített abban, hogy minden nehézség ellenére jó hivatást választottam magamnak, ugyanakkor hozzájárult ahhoz is, hogy a szakmán belül munkahelyet váltsak és újra a helyemen érzem magam. „

„A csoportos mentorálási formának kifejezetten örültem, mert így lehetőségem volt munkatársakkal, hasonló helyzetben lévő szakemberekkel személyesebb formában is kapcsolódni - ez véleményem szerint mindannyiunkat megerősített és feltöltött energiával. Köszönöm a részvételi lehetőséget!”

A mintaprogram résztvevői megerősítették, hogy nagyon sok tapasztalatot, tudást szereztek a programban. Megerősödtek az együttműködésük, kialakultak, illetve fejlődtek a szakmai kapcsolatok térségi és vármegyei szinten egyaránt.

„Az ember könnyen beszűkül a saját feladataiba, saját településére. Nekem olyankor ébresztően hatott, a másik településeken folyó munka ... kapcsán felmerülő nehézségek, problémák. Ezek hol nagyon hasonlóak voltak, mint a mi falunkban, hol pedig teljesen mások. Ez hasznos tapasztalat volt számomra. Megerősítést folyamatosan kaptam. A mentortól is és a résztvevőktől is.”

„Nagyon örültem a lehetőségnek, hiszen visszaemlékszem arra, amikor pályakezdő voltam, milyen jól jött volna nekem is egy ilyen szakmai közösség, amit itt létrehoztunk, akikhez lehet fordulni a kérdésekkel, ha elakadunk és akik szakmai támaszunk tudnak lenni. Egy olyan példaértékű kezdeményezés részei lehettünk így, ami szakmai támogatást ad járási központként Csurgó és térsége kis településeinek és szakembereinek. A program hatására elindult egy együttműködés köztünk, a környező települések szakembereivel sokkal közvetlenebb lett a kapcsolatunk, és bátrabban hívnak fel engem, ha bármi kérdésük van... Egymás segítése, együttműködés, támogatás, iránymutatás és még sorolhatnám, hogy mennyi mindenről szól ez a kapcsolatrendszer kiépítés”

„A térségben kistelepüléseken élő és gyakran elszigetelten dolgozó közművelődési szakemberek személyes ismeretséget köthetnek, megismerhetik egymás szakmai munkáját, egymás jó ötleteit átvehetik. Arra is jó lehetőség, hogy a szorosabb emberi kapcsolatok miatt közösen is szervezzenek programokat: pl: nagyon sikeres családi napot szervezett közösen Nemeshany és Káptalanfa május végén. Tündével együtt mentünk el Vasvárra a népfőiskola által szervezett "Biolevek készítése" című workshop-ra, ez is a Kulturális hídnak köszönhető. Illetve a program indulása óta gyakran keressük egymást szakmai kérdésekben is, szakmai segítséget, ötletet kérve.”

„Közéről látni, belelátni más hasonló településen folyó munkába igen hasznos megtapasztalás volt. Sok jó példát ellestem a többiektől. Gyakorlatias megközelítés kiemelkedő jelentőségű! Mert az elmélet időnként távol esik a gyakorlattól. Itt nem csak mondtuk, mutattuk!”

A program résztvevői értékelésének megismerésében fontos volt az a kérdés, amely arra fókuszált, hogy mi tartotta a mentoráltakat a csoportban. Sokszínű, a mentorálás fontosságát megerősítő válaszok kiemelték a szakmaiságot, a jó hangulatot, az őszinte légkört és a támogató közeget.

„Szerettem és vártam a találkozásokat. Minden alkalom adott útravalót a tarisznyámba. Jó volt megismerni egymás közegét, belelátni kicsit az ott folyó munkába. Ismertük egymást - ez szerintem nagyon fontos volt - mégis más oldalait és értékeit is megismertük egymásnak és egymásban. A szakmaiság és emberközpontság volt az, ami benn tartott a programban”

„A kíváncsiság és a többiek. A jó hangulat, az őszinteség. Maximálisan tudtam azonosulni a csoport értékeivel.”

„Nekem a legfontosabb a mentális támogatás volt. A támogató közeg. Azt éreztem, hogy ezek az emberek minden tekintetben mellettem állnak és képesek és hajlandóak minden tapasztalatukat és jószándékukat megosztani velem. Néha elkeseredetten, fáradtan és a kilátástalan küzdelem érzésével érkeztem egy-egy alkalomra, de megerősítést, támogatást, lelkesítést kaptam. Személy szerint azt érzem, hogy ebben a szakmában ez a legfontosabb. Az ismereteket meg tudjuk tanulni,

szakmai segítséget talán tudunk kérni, de a lelkesedést, elhivatottságot, motivációt nem lehet az internetről letölteni. A közös beszélgetések során én ezt kaptam ettől a közösségtől.”

A mentorcsoportok tagjait megkérdeztük, hogy kinek ajánlanák, hogy vegyen részt egy ilyen csoportban, illetve azt, hogy mi lenne az ajánlásuk lényege. A mintaprogram eredményességét jól igazolják a kérdésre adott válaszok. Minden közművelődési szakembernek ajánlanák, mert megítélésük szerint komplex, támogató és segítő közösséget jelentenek a csoportok.

„Minden közművelődésben dolgozónak ajánlom. Aki emberekkel, csoportokkal, közösségekkel dolgozik, hatalmas szüksége van a mentális és szakmai támogatásra. Sok esetben mások tapasztalata és látásmódja erőt és inspirációt adhat a saját probléma, vagy megoldandó helyzet kezelésében. És mi lenne az ajánlás lényege? A közösség megtartó ereje által együtt könnyebb.”

„Aki kistélepülésen dolgozik, annak mindenképp. Aki több éve van a szakmában, annak is. Aki úgy érzi, kicsit megfáradt, kiegészít a munkájában, azoknak is. Mindenképp fontos a visszacsatolás, a megerősítés, az a figyelem, amit egy ilyen csoport ad. Tehát valóban meghallgatják a többiek a bennem felmerülő kérdéseket, kételyeket. A szakma fejlődéséről, a közművelődést érintő törvényi változásokról is tájékozódhattunk.”

„A magas szintű szakmai támogatáson túl, olyan közösség, amely emberileg is táplálja a résztvevőket. Megerősít azokban az értékekben, amelyeket fontosnak tartunk, és amelyeket megőrizni és megosztani szeretnénk az emberekkel. Segít, hogy megőrizzük lelkesedésünket, motivációnkat emlékeztet rá, hogy miért csináljuk, miért szeretjük ezt a szakmát.”

A mintaprogramok az előzetes mentorálási terveknek megfelelően befejeződtek, A mentorcsoportok folytatják a közös munkát, ami a mentorokat és a mentoráltakat egyaránt dicséri. A tapasztalatok megerősítik a mentorálás fontosságát és módszertani fejlesztésének szükségességét a közművelődésben. A mentori hálózatok kialakulásához, szakmai beépüléséhez és megszilárdulásához további mintaprogramok szükségesek, amelyek elősegítik a mentorálással kapcsolatos szemléletváltást.

4. FOGALOMTÁR



Csoportos mentorálás

A mentorálás olyan támogatási forma, amely során egy tapasztaltabb személy (mentor) segít egy vagy több kevésbé tapasztalt személyt (mentoráltakat) a fejlődésükben és céljaik elérésében. A csoportos mentorálás esetében egy mentor egyszerre több főt mentorál, így a közösségi tanulás, támogatás és tapasztalatomegosztás is előtérbe kerül. Különösen hasznos közösségi művelődés területén, mivel lehetőséget ad arra, hogy különböző háttérű emberek együtt fejlődjenek és közös élményeket szerezzenek.

Értékelési és visszajelzési technikák

Az értékelés és visszajelzés folyamatos része a mentorálási folyamatnak, amelynek során mind a mentor, mind a mentoráltak elemzik és értékelik a haladást és a megtett erőfeszítéseket azért, hogy a projekt során tanultakat beépíthessék a jövőbeli tevékenységekbe.

Fejlődési terv

Egy dokumentált terv, amely a mentoráltak egyéni és csoportos fejlődési céljait tartalmazza, és amelyet a mentorról közösen állítanak össze. A fejlődési terv segít strukturálni a mentorálási folyamatot és követni a mentoráltak előrehaladását. Közművelődési környezetben a fejlődési terv lehetőséget ad arra, hogy a résztvevők folyamatosan reflektáljanak a megszerzett tudásra és gyakorlatra, valamint ennek közösségi alkalmazására.

Fenntarthatóság a közművelődésben

A fenntarthatóság itt azt jelenti, hogy a közösségi projektek, programok és kezdeményezések hosszú távon fennmaradjanak és fejlődjenek, miközben minimálisra csökkentik a környezeti és társadalmi káros hatásokat. A mentoráltak megismerhetik a fenntartható jó gyakorlatokat és beépíthetik ezeket a közösségi programok tervezésébe.

Interaktív tanulási módszerek

Olyan tanulási technikák, amelyek a csoport tagjait aktív részvételre ösztönzik, például megbeszélések, szerepjátékok, szituációs gyakorlatok. A közösségi művelődésben ezek a módszerek elősegítik a közösségi élmény kialakulását és az ismeretek gyakorlati alkalmazását, például kulturális programok szervezése vagy vezetése során.

Intergenerációs tanulás

Ez a tanulási forma az eltérő generációk közötti tudásmegosztásra és tapasztalatcserére épül. Csoportos mentorálás során ez a módszer segíthet a fiatalabb és idősebb mentoráltak közötti kölcsönös tanulásban.

Jó gyakorlat

A jó gyakorlatok olyan bevált módszerek és technikák, amelyek bizonyítottan hatékonyak és eredményesek egy adott területen. A jó gyakorlatok gyűjtése és alkalmazása segít a mentoráltaknak megismerni azokat az eljárásokat, amelyek sikeres kulturális projekteket eredményeztek más közösségekben. Csoportos mentorálásban a jó gyakorlatok megosztása, elemzése és gyakorlása hozzájárul a közösségi projektek sikeréhez és folyamatos fejlődéséhez.

Kapcsolati háló

A mentoráltak és mentorok közötti kapcsolati háló azokat az interakciókat és kapcsolatokat jelenti, amelyeket a mentorálási folyamat során alakítanak ki. A közművelődés szempontjából ezek a hálózatok hosszú távú szakmai és közösségi kapcsolatokat építhetnek, és elősegíthetik a kulturális projektekhez szükséges együttműködéseket.

Kompetencia

A kompetencia az ismeretek, készségek és attitűdök összessége, amely lehetővé teszi az egyén számára, hogy hatékonyan lássa el a feladatait egy adott területen.

A kompetencia a döntést, kivitelezést, megvalósulást szolgáló képességrendszer.

- Személyes kompetencia: felelősségtudat, kitartás, pontosság, önállóság, stressz tűrő képesség, kreativitás, kitartás, terhelhetőség, fejlődőképesség, érzelmi stabilitás stb.
- Szakmai kompetencia: szervezői kompetencia, elemző módszerek alkalmazása, tárgyalási kompetencia, jó kommunikáció (szóbeli, írásos, digitális) stb.
- Társas kompetencia: udvariasság, tolerancia, határozottság, empátia, kezdeményező készség, motiválhatóság, kapcsolatteremtő készség, segítőkészség stb.

A mentorálási folyamat során számos kompetencia fejlesztése válik céllá, például a kommunikációs, szervezési, együttműködési és kulturális kompetenciáké. Ezek az alapvető képességek segítenek a mentoráltaknak abban, hogy aktív szereplőként vegyenek részt a közösségi projektekből és kezdeményezésekből.

Közösségi élmény

A csoportos mentorálás során szerzett tapasztalat, amely erősíti a közösségi érzést és az összetartozást. A közösségi élmény központi elem, hiszen hozzájárul a helyi identitás megerősítéséhez és a közösségi szerepvállaláshoz.

Mentor

Az egyéni mentorálás fontossága egy olyan folyamatban rejlik, ahol a mentor nemcsak irányító, hanem támogató és példakép is, amely révén a mentorált teljes mértékben kiaknázhatja a benne rejlő lehetőségeket. A mentor olyan személy, aki minden szükséges pillanatban ott áll a mentorált mellett, biztosítja számára a szükséges tudást, eszközöket és útmutatást, ezzel lehetővé téve, hogy fejlődése egyenletes és sikeres legyen. Ahogy Wood (1997) is rámutat, a mentor egy vezető és támogató, aki nemcsak tanít, hanem időben és megfelelő módon nyújt segítséget, ha a mentorált elakad, vagy újabb iránymutatásra van szüksége.

A mentorálás lényege, hogy a mentor biztosítson minden szükséges támogatást és eszközt a mentorált karrierje sikeres építéséhez és fenntartásához. Ahogy Kram (1985) megfogalmazza, a mentorálás két fő támogatási irányba osztható: a karrier támogatására és a pszichoszociális fejlődés

elősegítésére. Az első irány a karrierbeli segítséget jelenti, amelybe beletartozik a mentorált személyiségének kibontakoztatása és megvédése a nehéz helyzetekben. Ezen a téren a mentor egyengeti a mentorált útját, segít abban, hogy a saját személyiségéhez és képességeihez igazítva, de sikeresen helyt tudjon állni a szakmai élet kihívásaival szemben.

A másik fontos terület a pszichoszociális támogatás, amely során a mentor nem csupán szakmai tanácsadó, hanem barát és szerepminta is egyben. Itt a mentor támogatása inkább érzelmi alapú: meghallgatja, megérti és motiválja mentoráltját, aki így nemcsak szakmailag, hanem lelkiileg és személyiségében is fejlődik. A pszichoszociális mentorálás során a mentor, mint egy "biztonságos háttér" jelenik meg, akihez a mentorált mindig visszatérhet, legyen szó akár nehéz döntésekről, akár az élet különböző kihívásairól.

Ez a kétfajta támogatás elengedhetetlen ahhoz, hogy a mentorált egyensúlyt találjon a szakmai előmenetel és a személyes élet között. Míg a karrierépítéshez szükséges technikai, gyakorlati tanácsokkal és útmutatásokkal segíti a mentoráltat, addig a pszichoszociális mentorálás biztosítja a lelki stabilitást és önbizalmat. Egy ilyen mentorált fejlődése nemcsak gyorsabb, hanem mélyrehatóbb és tartósabb is, hiszen a mentorált nemcsak a karrierje során boldogul, hanem az élet számos más területén is fejlődést tapasztal.

Összességében tehát a mentor nem csupán egy tanácsadó, hanem vezető, támogató, és megbízható szereplő a mentorált életében, aki a megfelelő időben nyújt segítséget és példát, ezzel hozzájárulva ahhoz, hogy a mentorált elérje céljait és megtalálja a saját útját.

Mentorral kapcsolatos elvárások

A mentor személye alapvető fontosságú a mentorálási folyamat sikeressége szempontjából, hiszen ő az, aki tudásával, tapasztalataival és személyes hozzáállásával alakítja és támogatja a mentorált fejlődését.

Az ideális mentor nemcsak elméleti tudással és szakmai tapasztalattal rendelkezik, hanem kiemelkedő emberismerettel és pedagógiai (vagy akár andragógiai) tudással is, amely segíti abban, hogy megértse a mentorált szükségleteit, motivációit és kihívásait. Egy mentor esetében ezért alapvető elvárás, hogy alapos elméleti ismeretekkel bírjon, hiszen csak így tud megbízható szakmai irányt mutatni és a mentorált számára stabil tudásbázist nyújtani.

Emellett a mentor képessége arra, hogy hatékony együttműködést alakítson ki, szintén kritikus tényező. A mentorálási folyamat során számos összetett probléma, kihívás és váratlan helyzet merülhet fel, amelyeket csak közösen lehet hatékonyan megoldani. Egy jó mentor képes bizalmi alapú, együttműködő kapcsolatot kialakítani, amelyben a mentorált nem fél megosztani a nehézségeit vagy bizonytalanságait. Ez a nyitott és együttműködő légkör megeremti a feltételeket ahhoz, hogy a mentorált bátran kérdezzen, tanuljon, és saját problémamegoldó képességét is fejlessze a mentor támogatásával.

A változások és a kihívások kezelésének képessége szintén kiemelkedő szerepet játszik a mentorálásban. Egy jó mentor nemcsak a stabil szakmai háttérre épít, hanem képes alkalmazkodni a folyamatosan változó környezethez és új helyzetekhez, így rugalmas, ugyanakkor megalapozott támogatást nyújt. Ahhoz, hogy a mentorált képes legyen önállóan is megbirkózni a szakmai életben előforduló változásokkal, a mentor segítségével sokrétű nézőpontokat és megközelítéseket sajátíthat el. Ezáltal a mentorált rugalmasan és magabiztosan állhat hozzá a jövőbeli kihívásokhoz.

A mentor egyik legfontosabb feladata az ismeretek hatékony átadása, amihez különféle tanítási, kommunikációs és gyakorlati módszereket ismer és alkalmaz. Az ismeretátadás hatékonysága

szoros összefüggésben áll azzal, hogy a mentor mennyire tudja lebontani az összetett információkat a mentorált szintjére, és hogyan képes azt a gyakorlatban is alkalmazhatóvá tenni. Ezáltal a mentorált nemcsak elméleti tudással, hanem gyakorlati képességekkel is gazdagodik, amelyek elengedhetetlenek a szakmai előmeneteléhez.

Végül, de nem utolsósorban a jó kommunikációs készség és empátia különleges előnyt jelent a mentorálásban. A mentorálási kapcsolat nem csupán szakmai, hanem személyes szinten is működik, ahol a mentorált gyakran a saját belső kérdéseit és bizonytalanságait is megosztja. A mentor empátiája és jó kommunikációs képessége segít abban, hogy a mentorált megértést és támogatást kapjon a nehezebb időszakokban is. Egy empatikus mentor képes figyelni a mentorált érzelmi állapotaira, szükségleteire, és ezen információk alapján megfelelően alakítja a mentorálási folyamatot.

A **sikeres mentor** legfontosabb tulajdonságairól az alábbi jegyzék állt össze:

- elérhető
- képes a bizalmi légkör kialakítására, amely megerősíti a mentorálási folyamatot
- rugalmas, segítőkész
- kapcsolatokkal rendelkezik
- tapasztalt
- tudás, kompetencia
- a mentori munkában következetes szakmai hatást gyakorol
- együttműködő
- gyakorlat orientált
- empatikus, felismeri a mentorált szükségleteit akkor is ha azt nem fejezi ki
- hiteles, megbízható
- irányít mutató, jó vezető
- konfliktuskezelő, problémamegoldó
- nyitott
- alázatos, türelmes, barátságos, tisztelettudó
- megértő, határozott, meggyőző
- céltudatos, stratégia, elemző, tervező, cselekvő, feladatorientált
- képes, olyan kérdéseket feltenni, amelyek segítik a mentoráltak önfeltárását
- motiváló
- saját személyes korlátait ismeri és ezeket figyelembe veszi javaslatai megfogalmazásánál
- „közös nyelvet beszélő”
- igényes
- csapatjátékos
- a mentorálás során rugalmasan váltja szerepeit az igényeknek megfelelően
- képes hálózatban gondolkodni
- képes az önfejlesztésre, tudásának bővítésére, önképzésre
- pedagógiai kompetenciákkal rendelkezik
- jó moderátor, jó fejlesztő
- inspiráló

Összességében tehát egy jó mentor rendelkezik mindazokkal a szakmai és személyes kompetenciákkal, amelyek biztosítják, hogy a mentorálási folyamat támogató, irányított és hatékony legyen. A mentor szerepe összetett, amelyhez elméleti és gyakorlati tudás, emberismeret, együttműködési készség, rugalmasság, és hatékony kommunikáció szükséges. Az ideális mentor képes arra, hogy a mentorált számára valódi támaszt nyújtson, segítse őt céljai elérésében, és olyan eszközökkel ruházza fel, amelyekkel képes lesz önállóan is boldogulni a jövőben.

Mentorálás

A humán szolgáltatások terén alkalmazott elnevezés, mely idősebb, tapasztalt felnőtt és egy nem rokon, fiatalabb vagy kevésbé tapasztalt személy kapcsolatát jelenti, mely kapcsolatban az idősebb, tapasztaltabb személy folyamatos tanácsadást, útmutatást, bátorítást ad a másik számára, munkahelyi szocializációja, alkalmassága, kompetenciája és személyiségfejlődése növekedése érdekében” (Rhodes, 2002:3).

Mentorálás és tanácsadás közötti különbség

A mentorálás és a tanácsadás között a fő különbség a cél és a megközelítés. A mentorálás hosszabb távú folyamat, amely során a mentor személyre szabott útmutatással segíti a mentorált személy fejlődését, személyiségfejlődését, és szakmai készségeinek kibontakozását. A tanácsadás célzottabb, specifikus problémák megoldására összpontosít, és gyakran rövidebb időtartamú.

Mentorálási célkitűzés

A mentorálási folyamat kezdete előtt megfogalmazott célok és kívánt eredmények. A csoportos mentorálás során a közös célkitűzés a mentoráltak csoportjának érdeklődésére, szükségleteire és fejlődési területeire épül. Például a közösségi művelődés területén lehet cél a kulturális projektek vezetésének megtanulása, a közösségi események szervezése vagy akár egy hálózatosodási folyamat elindítása.

Mentorálási folyamatterv

Olyan dokumentumokat tartalmaz, amelyben a mentorálás folyamatát és annak lépéseit rögzítjük az elhangzott vagy megkapott információk alapján. Vonatkozik ez a mentorált megismerésére, a fejlesztendő területek, kompetenciák, problémák azonosításra, leírására, majd a lehetséges megoldási alternatívák felvázolására, a konkrét egyéni fejlesztési terv kidolgozására, valamint a fejlesztendő területek és módszerek folyamatának fontosabb információinak rögzítésére (mentori és mentorálti naplók vezetése).

Mentorált

Mentorált az a személy, aki az útutatásban, tanácsadásban és a fejlesztési folyamatban részt vesz.

A mentorálttal kapcsolatos elvárások:

A mentorált szerepe és hozzáállása legalább olyan fontos a mentorálási folyamat sikeressége szempontjából, mint a mentor szakértelme és támogatása. A mentorált személy az, aki aktívan részt vesz saját fejlődésében, céljai elérésében, és nyitott az új ismeretek befogadására, a visszajelzésekre, valamint saját személyes és szakmai fejlődésére. A mentorált tehát nem csupán passzív befogadó, hanem tudatos és elkötelezett szereplője a mentorálási kapcsolatnak, aki energiát fektet saját előrehaladásába.

1. Nyitottság a tanulásra és fejlődésre

Egy mentorált számára kulcsfontosságú, hogy nyitott legyen az új ismeretekre és megközelítésekre. A mentorálási folyamat során sokszor szembesülhet olyan visszajelzésekkel vagy tanácsokkal, amelyek kihívást jelenthetnek számára, hiszen gyakran ezeken keresztül tud igazán fejlődni. A nyitott hozzáállás lehetővé teszi, hogy a mentorált meg tapasztalja a saját korlátait és felismerje, miben szükséges változtatnia vagy továbbfejlődnie ahhoz, hogy a céljai elérhetővé váljanak.

2. Önismeret és önreflexió képessége

A mentorált sikerességéhez fontos, hogy megfelelő önismerettel rendelkezzen, hiszen a mentorálás során saját erősségeire, gyengeségeire és fejlődési lehetőségeire kell fókuszálnia. Az önismeret segít abban, hogy tudatosan kezelje saját képességeit, illetve, hogy felismerje, mely területeken szükséges változtatni vagy fejlődni. Az önreflexió lehetőséget ad arra is, hogy a mentorált megvizsgálja, hogyan alkalmazza a tanultakat a gyakorlatban, és felismerje, hol érdemes változtatnia saját módszerein vagy hozzáállásán.

3. Elkötelezettség és kitartás

A mentorálási folyamatban a mentorált elkötelezettsége és kitartása elengedhetetlen. A hosszú távú fejlődéshez idő, türelem és rendszeres erőfeszítés szükséges, így a mentorált számára fontos, hogy végig motivált és elkötelezett maradjon. Az elkötelezettség segít abban, hogy nehézségek idején is kitartson, és ne adja fel céljait, hiszen a fejlődés gyakran lassú folyamat, amely időnként kihívásokkal teli.

4. Képes a visszajelzések elfogadására és beépítésére

Egy mentorált számára lényeges, hogy képes legyen objektíven fogadni a visszajelzéseket és azokat beépíteni saját fejlődési folyamatába. A visszajelzések nem mindig könnyűek, de elengedhetetlenek a tanulási és fejlődési folyamatban. Egy jó mentorált nem csupán meghallgatja a mentor kritikáit vagy tanácsait, hanem aktívan dolgozik azon, hogy ezek alapján javítson a saját képességein és módszerein. A visszajelzések elfogadásának képessége kulcsfontosságú a fejlődéshez, hiszen ezek nyitják meg az utat az új megoldások és stratégiák kipróbálása felé.

5. Aktív részvétel és proaktivitás

Egy sikeres mentorált aktívan részt vesz a mentorálási folyamatban, kérdez, kezdeményez, és igyekszik minél többet kihozni az együttműködésből. A proaktív hozzáállás lehetővé teszi, hogy a mentorált ne csak a mentor iránymutatásaira várjon, hanem önállóan is lépéseket tegyen a céljai felé. Egy jó mentorált felismeri, hogy a saját fejlődése nagyrészt rajta múlik, így aktívan részt vesz a folyamatban, és folyamatosan keres lehetőségeket a tanulásra és a fejlődésre.



6. Bátorság és hajlandóság a kockázatvállalásra

A mentorálás során a mentorált gyakran olyan helyzetekkel találkozik, amelyek újak és esetleg kényelmetlenek számára, de a fejlődéshez elengedhetetlen, hogy merjen kilépni a komfortzónájából. Egy jó mentorált vállalja a kockázatot, hogy új dolgokat próbál ki, és tanul a hibáiból. Ez a bátorság hozzájárul ahhoz, hogy a mentorált megtapasztalja saját képességeinek határait, és olyan készségeket sajátítson el, amelyek hosszú távon elősegítik sikerét.

7. Tisztelet és megbecsülés a mentor iránt

A mentorálási kapcsolat bizalmi alapokon nyugszik, amelyhez a mentorált részéről is elengedhetetlen a tisztelet és megbecsülés. Egy jó mentorált felismeri, hogy a mentor szakértelme és támogatása értékes hozzájárulás a fejlődéséhez, és ezért tiszteletben tartja a mentor idejét, energiáját és szakértelmét. A mentor és a mentorált közötti kölcsönös tisztelet erősíti az együttműködést és elősegíti a nyílt, őszinte kommunikációt.

A mentorált szerepe a mentorálási folyamatban meghatározó, hiszen az ő hozzáállása, nyitottsága, önreflexiója és elkötelezettsége alapvetően befolyásolja a folyamat sikerességét. Egy ideális mentorált tudatosan építi saját fejlődését, aktívan keres új lehetőségeket a tanulásra, és képes a visszajelzéseket építő módon hasznosítani. A mentorált nemcsak saját fejlődésére fókuszál, hanem tiszteletteljes és értékelő módon viszonyul mentorához, felismerve annak munkáját és támogatását. Így a mentorálási folyamat valódi partneri kapcsolatot eredményez, amelyben mindkét fél gazdagodik és fejlődik, és a mentorált sikerrel halad a céljai felé.

Mentorált közösség

Az a csoport, amelyben a mentoráltak együtt vesznek részt a folyamatban. Ebben a közegetben nem csak a mentor és mentorált viszonya alakul ki, hanem a mentoráltak egymás között is kapcsolatot építenek, segítik és motiválják egymást. Ez különösen értékes olyan környezetben, ahol a közösségi összetartás és a közös célok elérése alapvető fontosságú.

Mentori kapcsolat

Interperszonális kapcsolat, amelynek a bizalmon, a kölcsönös tiszteleten és az érzékenységen kell alapulnia. A kapcsolatnak olyan megállapodott határokon és alapszabályokon kell alapulnia, amelyek kezelik a mentor és a mentorált közötti pozíció különbségeket is.

A mentor akár formális program keretében, akár informális kapcsolaton keresztül, a mentoráltjára, annak karrierútjára fókuszál és támogatja őt személyes fejlődésében.

Önreflexió

Az a folyamat, amikor a mentorált saját fejlődését és tetteit kritikus szemmel elemzi, és visszajelzéseket keres arra, hogyan javíthatna azokon. Az önreflexió alapvető a mentorálás során, mivel elősegíti az egyéni tanulást és növekedést.



Proaktív részvétel

A mentoráltak aktív és kezdeményező részvétele a mentorálási folyamatban. A proaktív részvétel középpontba állítja a mentoráltak saját felelősségvállalását és aktív hozzájárulását.

SWOT analízis

Stratégiai tervezési módszer, amelyet általában szervezetek, projektek, vagy akár egyének erősségeinek és gyengeségeinek, valamint a lehetőségeik és fenyegetéseik azonosítására használnak. A SWOT mozaikszó az angol Strengths (Erősségek), Weaknesses (Gyengeségek), Opportunities (Lehetőségek) és Threats (Fenyegetések) szavak kezdőbetűiből áll. Az elemzést gyakran alkalmazzák üzleti területen, de nagyon hasznos lehet egyéni karriertervezés, közösségi projektek, vagy akár csoportos mentorálási folyamatok során is. A SWOT elemzés átláthatóan összegzi az aktuális helyzetet, és segíti a tudatos, megalapozott döntéshozatalt, illetve a hatékony stratégia kialakítását a kitűzött célok elérése érdekében.

Szerepjátékok és gyakorlatok

Olyan technikák, amelyeket a mentorálási folyamatban használnak a készségek és kompetenciák gyakorlására, például helyzetgyakorlatok és szimulációk formájában, mely módszerek segítik a résztvevőket a valós szituációk modellezésében, például egy közösségi esemény tervezése vagy rendezvényszervezés esetében.

Szociális tanulás

A szociális tanulás az a folyamat, amely során az emberek mások megfigyelésével, utánzásával és velük való interakciók során sajátítanak el új készségeket és tudást. Csoportos mentorálásban a szociális tanulás előtérbe kerülhet, hiszen a mentoráltak nemcsak a mentor példájából, hanem egymás tapasztalataiból is tanulhatnak.

Társadalmi bevonódás

A társadalmi bevonódás az a folyamat, amely során a mentoráltak olyan programokba és tevékenységekbe vonódnak be, amelyek elősegítik a helyi közösségi részvételt és összetartozást. A mentoráltak megtanulják, hogyan ösztönözzék a közösségi részvételt, és hogyan tegyék elérhetővé és vonzóvá a kulturális programokat mindenki számára.

Visszacsatolás

A mentorálás folyamatában rendszeresen biztosított visszajelzés a mentor és a mentoráltak között. A visszacsatolás lehetővé teszi a csoportos mentorálás során, hogy a mentoráltak megértsék fejlődésüket, javítsanak hiányosságaikon, és értékeljék erősségeiket. A visszajelzés segít finomítani a kulturális projektek és közösségi események szervezési és lebonyolítási folyamatát.



5. SZAKMAI SEGÉDANYAGOK

5.1. EGYÉNI MENTORÁLÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ SEGÉDANYAGOK

1.sz: Egyéni mentorálás drive tartalma:

- a. Projekt bemutatása - elmélet, fogalmak, célok, mentorálás folyamat leírása
 - Önéletrajzok, motivációs levelek – megvalósítók által beküldöttek a kölcsönös megismerést szolgálva
 - Tesztek mappája – mentorált személyiségének és kompetenciájának eltérképezése
 - Módszertani segédanyagok mappája
- b. Helyzetfeltárás dokumentumai és segédanyagai:
 - Önéletrajzok, motivációs levelek – megvalósítók által beküldöttek a kölcsönös megismerést szolgálva
 - Település és mentor szervezet bemutatása táblázatba szerkesztett kérdőív alapján
 - Célzott beszélgetés minta
 - Tesztek (kompetencia, teszt, belbin személyiség teszt; konfliktus kezelés; időráblók) – mentorált személyiségének és kompetenciájának feltérképezését szolgálják
 - A kompetenciák fejlesztéshez alkalmazható gyakorlati feladatok tárháza
- c. A mentorálás megvalósításának folyamatosan kezelendő dokumentumai
 - egyéni fejlesztési terv (Excel)
 - mentor napló (Excel)
 - mentorált naplója (Excel))
 - mentorok havi beszámolója
- d. Értékelések dokumentumai, kérdőívei

Mentori értékelést segítő kérdőívek

- Mentor véleménye a mentoráltról a kapcsolat felvétel, a helyzetfeltárás időszakában
- Mentor véleménye a mentoráltról a mentorálás megvalósításának folyamatában
- Mentori értékelő lap a mentorált értékeléséhez
- Mentorált összegző értékelő lapja a mentoráltról

Mentorált értékelését segítő kérdőívek;

- Mentorált elvárásai a mentorálással kapcsolatosan
- Értékelő lap a mentor tevékenységének értékeléséhez
- Önértékelő lap – a mentorált önértékelése
- Mentorált kompetencia térképe saját válaszok alapján
- Mentorált összegző értékelő lapja a mentorált reflexiójával

2.sz.: KOMPETENCIA LISTA

Személyes kompetenciák:

- felelősségtudat
- kitartás
- pontosság
- önállóság
- stressz tűrő képesség
- elkötelezettség
- terhelhetőség
- önfegyelem
- empátia
- megbízhatóság
- szervezőkészség
- kreativitás
- döntésképeség
- fejlődőképesség, önfejlesztés
- rugalmasság
- érzelmi stabilitás, kiegyensúlyozottság
-

Társas kompetenciák:

- kapcsolatteremtő készség
- kapcsolatfenntartó készség
- udvariasság
- kezdeményező-készség
- kompromisszum készség
- csoportmunkára való hajlandóság
- empátia
- segítőkészség
- motiváló készség
- határozottság
- tolerancia
- nyitottság
- jó kommunikáció:
 - jó kifejező képesség szóban, írásban
 - nyelvhelyesség
 - tömörség
 - közérthetőség
 - adekvát metakommunikáció
 - asszertivitás

Szakmai ismeretek lista:

- Ismeri a szervezet alapdokumentumait
- Szervezet iránti elkötelezettség
- Reális önismeret
- Önfelvezetési igény
- Minőségre törekvés
- Folyamatosan tanul, fejleszti magát
- Közművelődési tevékenységet érintő jogszabályok ismerete
- Helyi közművelődési rendelet ismerete
- Alapító okirat, Szervezeti és Működési Szabályzat ismerete
- Közművelődési megállapodás
- Közművelődési kerekasztal
- Munkaterv készítése
- Szolgáltatási terv készítése
- Képzési- és Beiskolázási terv készítése
- Költségvetés, gazdasági ismeretek
- Igényfelmérés, kultúrákutató
- Értéktár létrehozása, ajánlások készítése
- Pályázattírás
- Projekttervezés
- Vezetői pályázat készítése
- Közösségépítés módszerei
- Rendezvényszervezési ismeretek
- Közönségkapcsolatok kialakítása, fenntartása
- Szervezetfejlesztés
- Stratégiakészítés
- Partnerhálózat kiépítése
- Online kommunikáció
- Offline kommunikáció
- PR és Marketing
- Mecenatúra
- Protokoll
- Digitális kompetenciák

3.sz: GYAKORLATI FELADATOK, MÓDSZEREK

Az ütemezés szerinti feladatok esetében ügyeljünk arra, hogy legyen meg a teljes ciklus: előkészítés – feladatok elvégzése – visszacsatolás, értékelés

- Rendezvényszervezés teljes körének lebonyolítása: adott esemény előkészítése, lebonyolítása, utómunkálatok
- Tudástár a közösségi művelődésben

III. kötet Közösségi események menedzsmentje:



- forrásszerzés, projekttervezés, pályázatírás
- kommunikáció szóban, írásban, online
- tárgyalástechnika, asszertív kommunikáció, konfliktuskezelés
- közösségekkel való munka, együttműködések, önkéntesség
- adminisztráció, egyéb szervezeti feladatok

Felhasználásra javasolt dokumentumok és segédanyagok:

- Helyi közművelődési rendelet
- Alapító okirat
- SZMSZ
- Munkaterv
- Organogram (szervezeti felépítés táblázata)
- Szolgáltatási terv
- Kisközségek naplója
- Statisztikai adatlap
- Forgatókönyv minta
- Település értéktára
- Megvalósult projekt dokumentuma
- Stb.

Mentorált javasolt tevékenységei, részvétele találkozók, fórumokon:

- Részvétel szakmai értekezleteken
- Vezetői értekezleteken
- Önkormányzati tárgyalásokon
- Társintézmények rendezvényein (szakmai megfigyelés, jó gyakorlat, benchmarking)
- Intézményi fórumokon részvétel
- Kisközségek látogatása
- Intézményi rendezvények látogatása stb

Településfeltárás,
közösségépítés



PEST analízis



SWOT analízis



Versenytárs elemzés



Kapcsolati térkép
készítés



Kompetenciaterkép
készítés



Irodalmak még:

<https://nmi.hu/kiadvanyok/tudastar-a-kozossegi-muvelodesben>

https://cselekvo kozossegek.hu/wp-content/uploads/CSK_utmutato_kozossegefjlesztes_online_2017_0331.pdf

<https://cselekvo kozossegek.hu/tudastar/intezmenyi-onkentesseg/>

<https://cselekvo kozossegek.hu/tudastar/intezmenyek-tarsadalmiasitasa/>

<https://cselekvo kozossegek.hu/tudastar/intezmenyei-eselyegyenloseg/>

<https://www.kulturalisszemle.hu/>

<https://www.kulturalisszemle.hu/>

4.sz: SZERVEZET BEMUTATÁSA

Információk	Válaszok
Szervezet neve:	
Alapítás éve:	
Átszervezés éve:	
Fenntartója/ működtetője:	
Működési formája:	
Éves költségvetése (2021-ben)	
Infrastruktúra rövid bemutatása: intézményegységek/ telephelyek felsorolása	
Eszközellátottság színvonala: Kiváló – Közepes – Hiányos	
Közművelődési alapszolgáltatásainak felsorolása	

Munkatervvel/szolgáltatási tervvel rendelkezik?	
Az intézményben működő közösségek; tanfolyamok; jogi személyiségű civil szervezetek száma	
A szervezet postai címe: e-mail címe. telefonszáma Elérhetőségei a világhálón: (honlap, facebook stb.)	

5.sz: Település bemutatása

Információk	Válaszok
Település neve:	
Elhelyezkedése tájegység/ megye/ járás:	
Lélekszáma:	
Önkormányzat mellett kulturális területtel foglalkozó bizottság működik; ha működik neve:	
Helyi közművelődési rendelet	
Értéktár bizottság működik	
Kerekasztal bizottság működik	
Általános iskoláinak száma:	
Középfokú tanintézményeinek száma:	
Felsőfokú intézménye/i és neve	
Színház/ ha van neve	
Könyvtár/ak száma és neve	

Múzeum/ok száma és neve	
Turisztikai szervezet	
A településen működő azon civil szervezetek száma, melyek tevékenysége kulturális területet is érinti:	
Helyi TV; ha van neve:	
Helyi közeleti újság, folyóirat; ha van neve:	
A település elérhetőségei a világhálón:	

6.sz: EGYÉNI FEJLESZTÉSI TERV

Mentorált neve:				
Mentor neve:				
Fejlesztendő terület/kompetencia	Tevékenységek/feladatok megnevezése	Mentor támogató módszere/segédanyag biztosítása	Tevékenység ütemezése/megvalósítás időintervalluma	Várható eredmény

7.sz. Mentorálti napló

Mentor neve:						
Mentorált neve:						
Fejlesztendő terület/kompetencia	Tevékenység/ feladatok megnevezése	Mentor támogató módszere/segédanyag biztosítása	Tevékenység ütemezése/megvalósítás időintervalluma	Várható eredmény	Együttműködők/ közreműködők	Tapasztalatok

5.2. CSOPORTOS MENTORÁLÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ ANYAGOK

5.2.1. MÓDSZERTANI LEÍRÁSOK – MENTORONKÉNT

Közkinsz műhely – csoportos mentorálás

Módszertani leírás, szakmai útmutató

Mentor: Józsa Katalin

Hiszem, hogy egy szakmai közösség értő figyelme, a tapasztalatok, információk megosztása, segítheti az egyes ember fejlődését, a napi munkával együtt járó, - olykor nehéz – élethelyzetekben is. (sokszor elég egy találó mondat, inspiráló kérdés) Ezt a támogató közösséget és kommunikációt kívántuk megteremteni csoportos mentorálásunk során.

Program szakmai megvalósítója:

Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület
Hírös Agóra Kulturális és Ifjúsági Központ Nonprofit Kft.

Program címe: Közkinsz műhely- csoportos mentorálás

Program időtartama: 2023. október – 2024. június

Program helyszínek: Kecskemét térségi települések: Ballószög, Fülöpjakab, Jakabszállás, Kunbaracs, Orgovány

Cél:

- Támogató szakmai közösség létrehozása
- A csoport tagjait leginkább foglalkoztató szakmai kérdésekre fókuszáltnak, a helyzeteket értelmezve, elemezve megoldási javaslatok megfogalmazása

Célcsoport:

Jellemzően egyszemélyes intézményekben dolgozó, többéves gyakorlattal rendelkező szakemberek.

Esetükben a szakmai megújulás igénye, a kiégés elkerülése fokozottan hangsúlyos volt.

Résztvevők:

Csorbáné Sipos Mária közösségfejlesztő, Jakabszállás
Józsa Katalin vezető közművelődési szakember, mentor, Kecskemét
Kenderesi Ilona közművelődési munkatárs, Kunbaracs
Kovács Márta faluházvezető, Fülöpjakab
Nagy Gabriella művelődésszervező, faluházvezető, Ballószög
Tóthné Szokolczai Tünde intézményvezető, Orgovány



A program rövid összefoglalása

Előzmény

A mentorálás tervezése során fontos, az eredményességet is befolyásoló szempont, ha van előzetes kapcsolatunk a program résztvevőivel, ha részükről fogalmazódik meg a szakmai segítségnyújtás, rendszeres kapcsolattartás (mentorálás) igénye.

A Közkincs műhely mentor programjának sajátossága, hogy a Hírös Agóra Kulturális és Ifjúsági Központ Nonprofit Kft. térségi feladatokért felelős munkatársaként már több éve dolgoztunk együtt a mentorcsoport tagjaival. A tanácsadás természetes módon volt jelen munkakapcsolatainkban a térségi programok, közösségfejlesztő folyamatok közös megvalósítása során. A kétoldalú (kétszereplős) együttműködések során elérlődött meg a csoportos mentorálás terve.

Előkészítés

1. Kiválasztás

Térségi partnerek közül azoknak a szakembereknek a kiválasztása, akik néhány fontos ponton hasonló helyzetben vannak - feltételezve, hogy a hasonló élethelyzet segíti a közös témák, problémák megtalálását – ezzel a mentorálás eredményességét.

A mentor csoport tagjai:

- több éve a pályán lévő,
- jellemzően egyszemélyes házakban dolgozó,
- tapasztalatokkal rendelkező szakemberek.

2. A résztvevők meghívása a programba

A meghívólevélben a program fő jellemzőinek ismertetése: cél, témajavaslatok, résztvevők köre, találkozások rendszeressége. Felkérés arra, hogy a résztvevők legyenek az egyes programok házigazdái, hogy jobban megismerhessük munkakörnyezetüket és a települést, ahol dolgoznak.

Megjegyzés: a meghívást mindenki örömmel fogadta, a visszajelzésben többen is jelezték, hogy ez a lehetőség „megtiszteltetés” számukra.

Aktív mentorálási tevékenység

Kiemelt szándék volt, hogy a mentorálási folyamat a csoport által megfogalmazott kérdésekre, problémákra fókuszáljon, a résztvevőket foglalkoztató témákkal foglalkozzunk. Ez a megközelítés megalapozta a résztvevők motivációját, segített fenntartani a program iránti elköteleződést.

A féléves projekt havonkénti találkozásaira készült egy előzetes programterv, amely a későbbiekben sorvezetőként szolgált- de már az első alkalmat arra használtuk, hogy feltárjuk, melyek azok a mindenkit foglalkoztató kérdések, amelyek fókusként szolgálhatnak a mentorálási folyamat egésze során.

Fókuszkérdések:

- Hogyan lehet a hiányzó (anyagi, személyi) erőforrásokat pótolni?
- Mi a kultúraközvetítő szakember szerepe a településen? – „meddig tart” a feladata, hol húzhatja meg a határokat az intézmény kapacitása, saját és munkatársai, segítői terhelhetőségére való tekintettel?

A kérdések kibontására, feldolgozására két feladatot javasoltam a csoportnak:

- A közművelődési munkát támogató helyi, települési partner kapcsolatok feltérképezése
A feladattól az várható, hogy - számba véve azokat a formális és informális kapcsolatokat, amelyek összekötik az intézményt, a szakembert a település lakóival, a szervezetekkel és közösségekkel - rávilágíthatunk a partnerségben rejlő erőforrásokra.
- A saját szerep – az intézményi szerep tudatosítása
A tudatosítás, helyzetelemzés minden változás alapja. Ennek megfogalmazása fontos lépés az együttműködő - ugyanakkor önmagát képviselni tudó szakmai/emberi magatartás kialakításához.
A csoport érdeklődve – nyitottan fogadta, hogy erre a két fókuszra építjük a csoportos mentorálás folyamatát.

1. találkozás

1.1. A csoport mentorálással kapcsolatos igényeinek feltárása:

- A feldolgozásra javasolt szakmai kérdések, problémák összegyűjtése, súlyozása (értelmezés, egyeztetés, közös pontok megtalálása, melyek a legfontosabb kérések?);
- A személyes célok megfogalmazása: mit szeretnék elérni, miben szeretnék fejlődni?

1.2. Elköteleződés Mit teszek azért, hogy a céljaimat elérjem, hogy közös munkánk eredményes legyen?

1.3 Műhelymunka Az ünnep kultúrája témában egy település adventi kulturális, közösségi programjának összeállítása. (Első találkozásunk az advent előtti hetekben volt, így a közös műhelymunka témáját az advent adta).

2. találkozás

Az 1. mentorfoglalkozáson felvetett igények, kérdések alapján az 1. fókuszkérdés és a hozzákapcsolódó feladat meghatározása:

Fókuszkérdés: Hogyan lehet a hiányzó (anyagi, személyi) erőforrásokat pótolni?

Feladat: Települési partneri térkép elkészítése

Szemponatok:

- Meglévő partnerségi kapcsolatok - a partnerekkel való együttműködések számbavétele, kifejtése és értékelése;
- a partnerségi kapcsolatok fejlesztésének lehetőségei, nehézségei;
- potenciális új partnerek számbavétele;
- milyen lépéseket tehetünk a kölcsönösen előnyös partnerségi kapcsolatok érdekében, hogyan „gondozzuk” kapcsolatainkat?

3. találkozás

A saját települési partner-hálózat bemutatása (a szemléletesség érdekében térkép formát alkalmaztunk).

Személyenként, közös egyeztetéssel a települési partner hálózatból egy – egy partneri (közösségi) kapcsolat kiválasztása, amelyet a szakember fejleszteni kíván – vagy amellyel kapcsolatos tapasztalatait elemzi, a további partnerségi kapcsolatokban való adaptálás érdekében.

Egyeztetés és megállapodás arról, hogy a projekt időszakban ki –ki ezen a kapcsolaton dolgozik és esetpélda formájában foglalja össze a tapasztalatokat, amelyet a zárófoglalkozáson prezentáció formájában mutat be.

4. találkozás

A partnerségi témához kapcsolódó kérdés feldolgozása:

Hogyan vonhatók be a település közösségi, kulturális életébe az újonnan beköltöző, fiatal családok?

(Kecskemét iparfejlesztésének köszönhetően térségünkben jellemző tendencia, hogy sokan költöznek a megyeszékhelyhez közeli településekre).

Az elemzés kérdései:

- A lakosság összetételének változása hatással van-e a partnerségi kapcsolatokra?
- Teremt – e új lehetőségeket?
- Milyen nehézségeket jelenthet?

Ez a példa szemléletesen mutatta, hogy mennyire más helyzetet eredményez a külsőleg generált lakosságnövekedés, szemben a lakosság összetételének természetes léptékű változásával.

5. találkozás

A saját szerep – az intézményi szerep tudatosítása (2. fókuszkérdés)

5.1. Lista összeállítása azokról a szerepekről, amelyeket a szakmai feladatok ellátása során betöltünk. A felsorolt szerepek súlyozása:

- Melyek azok a szerepek/feladatok, amelyek leginkább jellemzőek a munkánkra, amelyekre a legtöbb időt fordítjuk? Példáink voltak: rendezvényszervező, projektmenedzser, házigazda, kezdeményező, koordináló, információ – forrás.
- Melyek azok, amelyeket hosszú távon a leginkább fontosnak, hasznosnak gondolunk? Példáink voltak: értékfeltáró, hagyományőrző - átörökítő, irányt mutató, a tudás birtokosa, közösségépítő.

5.2. Mind a partnerségi téma - mind a saját szerep tudatosítása kapcsán természetes módon kerülhetnek szóba a „nehéz, problémás” emberi kapcsolatok.

- A saját - és a partner viselkedésének vizsgálata, értékelése DISC (négy szín) teszt alapján.
- Példák a konfliktusok oldására, az asszertív magatartásra - az érdekeinket képviselő, ugyanakkor a kapcsolat fenntartását szolgáló kommunikációra.

6. találkozás

6.1. Az intézményi szerep tudatosítása (2. fókuszkérdés)

A minden intézményre/közösségi szintérre vonatkozó művelődő közösségek támogatása alapszolgáltatás elemzése:

- Hogyan értelmezzük?
- Milyen elveket, attitűdöt képviselünk – milyen megoldásokat követünk a gyakorlatban?

Mentorcsoportunkban a legfontosabb feladatinkat így láttuk: az infrastruktúra, szervezési háttér, bemutatkozási lehetőség biztosítása, a közösség létrehozására irányuló igények, kezdeményezések felismerése és támogatása.

7. találkozás, a program zárófoglalkozása

A választott esetpéldák bemutatása, rövid prezentáció formájában.

Választott témák:

- A ballószögi közművelődés partnerhálózatában a Ballószögi Polgárórség szerepe
- Jakabi Kultúrműhely – a közösségfejlesztés középpontjában az amatőr színjátszás
- Sorsok és léptek - az első helyben készült film Fülöpjakabról
- Kunbaracsi fonó – a kézműveskedő közösség
- A Kápolnai iskola új élete – egykori tanyasi iskola épültének közművelődési hasznosítása

Az esetpéldákkal kapcsolatos visszajelzések, kérdések, javaslatok.

Összegzés: a mentorálási folyamat értékelése: tapasztalatok, élmények, a programban való részvétel személyes hozadéka.

A mentorfoglalkozások felépítése

- Minden mentori foglalkozás egy oldódást segítő, közös munkára, illetve a választott témára hangoló játékos feladattal kezdődött.
- Majd a résztvevők visszajelzést adtak arról, hogy a korábbi találkozó óta milyen tapasztalatokat szereztek, milyen új impulzusokat kaptak, be tudták –e építeni, tudták-e használni az új ismereteket, javaslatokat.
- Az aktuális téma kibontása, feldolgozása interaktív eszközökkel, megoldási javaslatok megfogalmazása.
- Visszajelző kör az aznapi munkáról, élményekről.
- Házi feladat (esetenként).

A műhelyfoglalkozásokról rendszeresen vagy esetenként mentori emlékeztetők készülhetnek – ezzel is ösztönözve a csoportot, hogy a közös munkában legyenek jelen és ne a jegyzetelésre figyeljenek.

Módszerek

- esetpéldák feldolgozása,
- prezentációk,
- partnerségi térkép,

- partnerségi térkép,
- saját – és intézményi szerep tudatosítása: listázás, súlyozás,
- a találkozások keretbe foglalása – ráhangoló és lezáró játékok,
- önismereti és dramatikus játékok
- egy adott program közös kidolgozása
- tesztek

A mentorfoglalkozásokat kiegészítő szakmai programok

Cél:

- a csoportmunka előkészítése,
- közös élmények gyűjtése, a csoportkohézió erősítése,
- szakmai nyilvánosság megteremtése az egyéni teljesítményeknek.

1. „Nulladik találkozó” – a mentorprogram előkészítése

Az egyéntől a közösség felé – az egyszemélyes faluházban dolgozó közművelődési szakemberek szabadsága címmel szakmai műhely és élmény program a mentorcsoport egyik tagjának jurtájában

2. Részvétel a Közművelődés és településfejlesztés c. térségi közművelődési fórum rendezvényén.

A csoport egyik tagja, Kovács Márta előadóként mutatta be mentorálási esetpéldáját: Sorsok és léptek - az első helyben készült film Fülöpkabráról címmel

3. Látóút Taliándörögdre

A csoport közös tapasztalat- élményszerzést szolgált a kétnapos látóút.

A mentorálás hozadéka:

- támogató szakmai közösség létrejötte (inspirációk, a kiégést megelőzését segítő szakmai - mentális támogatás),
- jógyakorlatok, tapasztalatok megosztása,
- az egyes résztvevőket foglalkoztató szakmai kérdések, problémák megbeszélése, tanácsadás,
- együttműködések a csoport tagjai között: rendezvények koordinációja, közreműködés egymás programjainak megvalósításában (pl. foglalkozásvezetés, előadás megtartása),
- a térségi hálózati kapcsolatok erősödése.

Nehézségek:

A túlterheltség miatt (egyszemélyes intézmények esetében különösen) a találkozókön való rendszeres részvétel akadályozott lehet.

Utánkövetés

A mentorprogram befejezését követően (kb. 4.5 hónappal), célzott kérdésekkel kértünk értékelést a program résztvevőitől. A beérkező 5-5 válaszból kérdésenként egyet választottunk.

Miben segített Neked ez a program?

„Ez a program a rendszeres találkozások öröme mellett segített mentálisan elviselni a mindennapok kihívásait. Támogatott, megtartott, erőt adott. Erős, intuitív, kreatív, inspiráló nők együtt, egymást támogatva haladtunk egymást segítve előre.”

Szereztél - e új tapasztalatokat, kaptál- e megerősítéseket?

„Az ember könnyen beszűkül a saját feladataiba, saját településére. Nekem olyankor ébresztően hatott, a másik településeken folyó munka kapcsán felmerülő nehézségek, problémák. Ez hasznos tapasztalat volt számomra. Megerősítést folyamatosan kaptam. A mentortól is és a résztvevőktől is.”

Mi tartott Téged a programban?

„Szerettem és vártam a találkozásokat. Minden alkalom adott útravalót a tarisznyámba. Jó volt megismerni egymás közegét, bele látni kicsit az ott folyó munkába. A szakmaiság és emberközpontúság volt az, ami benn tartott a programban.”

Kinek ajánlanád, hogy vegyen részt egy ilyen csoportban?

És mi lenne az ajánlásod lényege?

Igazából minden közművelődésben dolgozó számára ajánlanám az ilyen műhelyeket. Az ajánlásom lényege?

A magas szintű szakmai támogatáson túl, olyan közösség, amely emberileg is táplálja a résztvevőket. Megerősít azokban az értékekben, amelyeket fontosnak tartunk és amelyeket megőrizni és megosztani szeretnénk az emberekkel. Segít, hogy megőrizzük lelkesedésünket, motivációnkat emlékeztet rá, hogy miért csináljuk, miért szeretjük ezt a szakmát.”





Módszertani leírás – szakmai útmutató

Metszéspont Műhely 2.0 Heves vármegyében – a csoportos mentorálás módszertana alapján

Mentor: Buzás Eszter Mária

A program szakmai megvalósítója: Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület

A program neve: Metszéspont Műhely 2.0

Program időtartama és időpontja: 2023. november 1. - 2024. július 31.

Program megvalósulásának helyszíne: Heves vármegye 4 települése

A program célja

A csoportos mentorálás folyamatában kitűzött célunk Heves vármegyében a kiválasztott közművelődési intézmények/szinterek közötti szakmai együttműködések kialakításának támogatása. Szemléletformálás, melynek eredménye a hálózatosodás folyamatának elindítása, a személyes és szakmai kapcsolati háló megerősítése, ill. a vármegyében elszórtan keletkezzenek olyan ún. „gócpontok”, melyek a későbbiekben bázisai lehetnek a további hálózatosodási folyamatnak.

Program célcsoportja

Heves vármegyében: gyakorlott és kevésbé tapasztalt közművelődési szakemberek, közművelődési szinterek munkatársai, közművelődési intézmények vezetői, valamint a NMI Heves Vármegyei igazgatója, mint gesztor mentor.

A program együttműködő partnerei

Települési közművelődési szakemberek és önkormányzatok (helyszín és catering biztosítása)
Nemzeti Művelődési Intézet Heves Vármegyei Igazgatósága

Mérőföldkövek, a programterv rövid leírása, összefoglalása

1. lépés: A programban résztvevő szakemberek, intézmények/szinterek kiválasztása
2. lépés: A mentorról a szakmai támogató feladat közös megtervezése alkalmakra lebontva
3. lépés: A találkozás a szakemberekkel 3 alkalommal, 4-6 órás időkeretben a résztvevők intézményeiben/szintereiben.
4. lépés: A mentor vezetésével a szakemberek végiggondolják intézményük/szintertük helyzetét, közösségeik állapotát, megvizsgálják a kapcsolódási lehetőségeket (metszéspontokat), majd ennek függvényében megfogalmazzák jövőképeiket és cselekvési tervet készítenek.
5. lépés: A 3 alkalom lezárását követően 1 hónap után az újbóli találkozás célja, mi történt az eltelt időben saját munkájuk és kisközösségeik vonatkozásában, és annak bemutatása, hol tartanak jövőterveik megvalósításban.
6. lépés: A csoportos mentorálás résztvevőinek igénye alapján a jövőben Metszéspont Műhely néven negyedéves találkozók szervezése a résztvevő és újonnan csatlakozó, érdeklődő közművelődési szakemberek részére. A Heves Megyei Közösségszervezők Egyesületének a szervezésében

Programban érintett szakemberek:

Heves vármegye 121 településéből 20 rendelkezik közművelődési intézménnyel, a többi 101 közösségi szintér. A települési szakemberek többsége magára van utalva, számukra a kapcsolati háló a szomszéd községgel, szervezetekkel, közéleti szereplőkkel meghatározó, többségüknek a szemlélete azonban még a szomszédsági kapcsolatok szintjére sem mindig terjed ki. A program legfontosabb résztvevői a települési szakemberek.

A résztvevők kiválasztásának irányelvei:

A csoport tagjainak kiválasztása hosszas elemzés eredménye volt, és egyértelműen meghatározta a kiválasztott cél, a hálózatosodási folyamat támogatása. Ehhez olyan szakembereket kellett találni, akikről előfeltételezhető, hogy a későbbiekben képesek és alkalmasak lesznek arra, hogy a lakóhelyük körüli településekkel felvegyék a kapcsolatot és a személyes jó viszonyon kívül erős szakmai kötődések is létrejöjjenek. Fentiek mentén, egyéni szimpátia és a szakmai munkásságuk alapján került kiválasztásra a hét kolléga a közös munkára. Többek között meghatározó volt az is, hogy a létszám ne legyen hat főnél kevesebb és 12 főnél több. Korábbi tréneri tapasztalatok alapján ilyen nagyságú csoporttal lehet hatékonyan és eredményesen dolgozni. Az életkori megoszlást tekintve jellemzően a 33-58 éves nő kollégák vettek részt a munkában. Mindenki rendelkezett közép- vagy felsőfokú közművelődési szakmai végzettséggel. A kiválasztott hét szakember örömmel csatlakozott, és a tervek szerint 4 találkozási alkalom várt a csoportra. A hét résztvevőből négyen közművelődési intézményt vezetnek, hárman közösségi szintérben dolgoznak. Már az első alkalommal sikerült kialakítani azt a kölcsönös bizalmon alapuló légkört, mely végigkísérte és megerősítette a mentorálási folyamatot.

A tapasztalt szakemberek a későbbiekben mentori feladatokat is kaphatnak a saját mikrotérségükben.

Mentori alkalmak:

- A nulladik alkalommal megtörtént a települések kiválasztása, a település közművelődési szakemberének megkeresése és felkérése, meghívólevelek készítése és kiküldése.
- Az első alkalommal, Abasáron, a bemutatkozások után véglegesítésre került a munkaterv, megtörtént az újonnan felmerült programelemek integrálása. A személyes bemutatkozások és motivációk megismerése után önismereti tesztek kitöltése és egyéni kompetenciavizsgálat történt.

Munkamódszer: Az egyéni munka után plenáris megbeszélés formájában történt a feldolgozás. Felhasznált tesztek, szakmai segédanyagok:

- DISC négy szín teszt,
- Belbin teszt,
- KIVÁLASZTÁS önismereti teszt
- kulcskompetenciák listája
- DIXIT kártyák

Új közös téma: Az ifjúság megszólítása és egyéb lehetőségek a velük való munkában

A második műhelyre Tiszanánán került sor, ahol a helyi közművelődési szakember bemutatta az Ifjúsági Értékkör csoportot és az évek óta tartó közös munkájukat. A nap második részében azon kompetenciák kerültek összegyűjtésre, melyek elengedhetetlenek egy közművelődési szakember esetében.

Munkamódszer: egyéni, majd kiscsoportos, végül plenáris megbeszélés

Felhasznált tesztek, szakmai anyagok:

- kulcskompetenciák listája

Jó gyakorlat: Ifjúsági Értékkör csoport munkája

- A harmadik alkalom időpontját többszöri halasztás és lemondás után egy nagyon kis létszámú csoporttal sikerült megvalósítani. A helyszín Szűcsi település volt. Ez alkalommal a települési együttműködési lehetőségek vizsgálata és személyes SWOT elemzés után az önismeret mélyítése volt a téma. A személyes mozgatórugók vizsgálata és aktiválása volt a fő cél. Meglepően nehéz volt a résztvevők számára az ÉN-SWOT elkészítése, mert ugyan a gyengeségeikkel és nehézségeikkel könnyedén megbirkóztak, ugyanakkor az erősségek összegyűjtése a korábbihoz „társadalmi szemérmesség” miatt nehezebben állt össze.

Munkamódszer: vita és plenáris megbeszélés

Felhasznált tesztek, szakmai anyagok:

- SWOT analízis a kitöltő személyre vonatkoztatva

Jó gyakorlat: helytörténeti gyűjtemény létrehozása kistelepülésen

- A negyedik és egyben lezáró alkalommal sor került a személyes, közösségi és intézményi vízió felállítására. Gyöngyössolymos volt a házigazda település. További feladat volt néhány saját jó gyakorlat megfogalmazása és összegyűjtése, valamint rátekintés a saját településen meglévő szakmai kapcsolati hálóra. Ideális munkahely-kép kidolgozása kollázs technikával. Ez utóbbi feladatba úgy belemélyedtek a kollégák, hogy alig vették észre az idő múlását.

Összegzés, a folyamat lezárása, visszajelzések adása és döntés a jövőbeli találkozók rendszerességéről.

Munkamódszer: plenáris beszélgetés, egyéni munka

Felhasznált tesztek, szakmai anyagok:

- DIXIT kártyák
- Mother nature kártyák
- együttműködések vizsgálatához készített mátrix (együttműködő/semleges/hátráltató - negatív/pozitív)
- kreatív alkotáshoz szükséges anyagok: színes magazinok, A4 DIPA karton, olló, ragasztó

Szerepek és módszerek:

A fenti alkalmakkor a mentori szerep nagyrészt a moderátori volt, mert egyrészt a résztvevők megegyeztek a műhelymunka szabályaiban, másrészt ekkor került kialakításra a végleges munkaprogram. A konkrét igényekre alapozva született meg a második alkalom helyszíne és témája. A csoport résztvevői jól együtt tudtak működni, tiszteletben tartják egymás véleményét, mindenki szóhoz jutott, meg tudta osztani az egyes témákhoz kapcsolódó véleményét, tapasztalatait.

Alkalmazott módszerek:

- szakmai mentorálás
- formális találkozások
- tapasztalatok megosztása
- tanácsadás
- jó gyakorlatok kidolgozása
- kreatív, alkotó feladatok

Tapasztalatok:

Általánosan megállapítható, hogy az egyes alkalmak időpontjának meghatározása nehézkes volt, mert a közművelődési szakemberek feladata rendkívül szerteágazó, az egyes településeken többségében egyedül látják el a feladatot, ezért nehéz volt közös nevezőt találni. A harmadik alkalom időpontját volt a legnehezebb összehozni, és az erőfeszítések ellenére sokan nem tudtak eljönni.

Ugyanakkor a csoportos mentorálási kezdeményezést nyitottan fogadták, minden alkalommal megerősítették a mentort abban, hogy rendkívül nagy szükség van a településeken dolgozó szakemberek támogatására nemcsak szakmai, hanem mentálhigiénés értelemben is.

Valójában minden egyes mentori alkalom egy kis „látótűt” is volt egyben, mert mindig másik településen tartottuk meg az egyes találkozásokat és így a házigazda kollégának lehetősége volt a bemutatkozásra, és bebizonyosodott, hogy számos rejtett kincs van a településeken, és a kollégák örömmel számoltak be munkájukról, elért sikereikről, esetleges nehézségeikről. A bemutató lehetősége ugyanakkor számvetésre készítette a kollégát, ami egy fontos mérőföldkő, hiszen a folytonos munkában nincs idő megállni és végig tekinteni az elért helyi eredményeken, sikeres projekteken. A mentor tapasztalata szerint erősen önbizalomnövelő hatása volt egy-egy ilyen beszámolónak.

A magán- és munkahelyi élet viszonylatában egységesen arról számoltak be a résztvevők, hogy nagyon sok teher hárul rájuk a munkahelyen, amely feladatokat többnyire a család rovására tudnak csak elvégezni, ami hosszabb távon bűntudatot ébreszt bennük.

Ugyanakkor felszabadító érzés volt számukra az a megállapítás, hogy mások is hasonló helyzetben vannak, nem elszigetelt, egyedi eset az övék. Ez a ráismerés mindjárt lehetőséget adott arra is, hogy különböző megküzdési stratégiákat osszanak meg egymással.

A szakmai kapcsolati háló vizsgálata azt a sommás véleményt eredményezte, hogy „nem is állok olyan rosszul”. Ez a gyakorlat is alátámasztja azt, hogy mindenképpen szükség van a csoportos mentori alkalmakra, ami lehetőséget ad nemcsak a szakmai kérdések megvitatására, hanem egyfajta „ventilálásnak” is teret ad. A közművelődési szakember sok esetben elszigetelten, szakmai ismereteket nélkülöző segítők, civilek, ellenzők, együttműködők különféle csoportjai

között/mellett dolgoznak és nem látnak rá saját sikereikre, elért eredményeikre. Ez csak olyan körben lehetséges, ahol „egy nyelvet beszélnek és fél szavakból is megértik egymást”.

Megfogalmazott igények:

A csoport egyöntetű véleménye szerint a jövőben is szükség van szakmai műhelyek tartására, lehetőleg negyedévente 1-1 alkalommal, mert ennél több sajnos nem fér bele az idejükbe. Az alábbi témákat fogalmazták meg, ami mentén tematizálni lehetne ezeket az alkalmakat:

- asszertív kommunikáció
- szakmai ismeretek átadása
- időmenedzsment tréning
- kreatív alkotómunka

Felmerült a fenntartói edukáció szükségessége is, hogy munkájukat átlássa a település polgármestere, jegyzője is.

Elért eredmények:

Hét, lelkes, önbizalmában megerősített, új szakmai ismereteket elsajátító, jó gyakorlatokkal felszerelkezett közművelődési szakember, aki képes arra, hogy a környező települések szakembereivel felvegye a kapcsolatot és együtt elindítsanak egy szakmai hálózati együttgondolkodást. Ugyanakkor személyes karrierjükben is megerősítést és új lendületet kaptak, ami segíti őket abban, hogy könnyebben átvészeljék a mindennapok nehézségeit.

A szakmai program tartalma:

A települések szakembereinek összefogásával, kapcsolati hálóban tartásukkal a szakmai alapok és az egyéni önismeret megerősítésre kerültek. A szakmailag és emberileg megerősödött szakemberek közreműködésével a vármegyei hálózatosodás erősödik, fenntartása pedig a programban részt vett szakemberek mentorrá válásával, továbbképzésével biztosítható.

A szakmai program hozadéka:

Egységes szakmai szemlélet megszületése. A kapcsolati háló megerősödése és a lélekben megerősödött emberek, kollégák képessége a felemelkedésre és tovább dolgozásra. Személyiségfejlődés.

A szakmai program nehézségei:

A projekt sikeressége nem csak a kiválasztott szakemberek hozzáállásán és szabadidejük feláldozásán múlik, hanem a megszólításra kerülő szakemberek és fenntartók motiváltságán is. A folyamat bármelyik pillanatában felmerülhetnek azonban kritikus tényezők, melyek hátráltatják vagy teljesen megakasztják a mentorálási folyamatot

Kritikus tényezők:

- kezdeti lelkesedés utáni fásultság
- időhiány
- nem támogató fenntartó
- szakember kiégése



Alkalmazott módszerek:

- csoportos mentorálás (közművelődési szakemberek)
- kompetencia- és személyiségtesztek kitöltése
- kapcsolatháló-elemzés
- SWOT elemzés (szervezetre/résztvevőre)
- kreatív alkotó feladatok
- life coaching

A program megvalósítása során felmerülő közvetlen költségek:

- humán erőforrás: díjmentes
- infrastruktúra: díjmentesen biztosítja a fogadó település
- étkezés: önköltséges vagy térítésmentes (a fogadó település felajánlásának függvényében)
- eszközök, alapanyagok: projektor, vetítővászon, prezentációs tábla (flipchart, whiteboard, stb.), filctollak, melyeket a fogadó intézmény/szintér biztosít (térítésmentes)
- kreatív eszközök: térítésmentes



Módszertani leírás - Szakmai útmutató
Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket –
a csoportos mentorálás módszertana alapján
Mentor: Oszkai Réka Viola

Program szakmai megvalósítója, felelőse: Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület

Program címe: Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket

Program időtartama és időpontja: 2023. november 1. – 2024. július 31.

Program megvalósulásának helyszínei: Veszprém megye, Sümeg járás települései: Sümeg, Bazsi, Bodorfa, Csabrendek, Gógánfa, Zalameggyes, Káptalanfa, Nemeshany, Veszprémgalsa

A program célja:

Kulturális hálózatépítés Sümeg járás településein - közművelődési intézmények/szinterek, közművelődési szakemberek közötti szakmai együttműködések támogatása. Szemléletformálás, együttműködési felületek, platformok kialakítása, melynek eredményeként létrejön egy működő kulturális hálózat. További célja a közművelődési intézmények közötti szakmai együttműködések elősegítése.

Program célcsoportja:

Gyakorlott közművelődési szakemberek, közművelődési szinterek munkatásai, közművelődési intézmények vezetői vagy aktív munkatársai (6-8 fő)

A program rövid leírása, összefoglalása:

ELŐKÉSZÍTÉS

1. Döntés a közművelődési szakemberek kisközösségi munkájának szakmai támogatásáról. (elhatározás, döntés)
2. lépés: Kérdőíves felmérés a térségben
3. lépés: A programban résztvevő szakemberek, illetve az intézmények szervezetek kiválasztása. Kiválasztás a kérdőív alapján – ki szeretne együttműködni?
4. lépés: Felkérőlevél kiküldése polgármesternek és közművelődési szakembernek

AKTÍV MENTORÁLÁSI TEVÉKENYSÉG

5. lépés: A kiválasztott szakemberekkel félig strukturált személyes interjú készítése. Közös munka 0. mérőföldköve. Helyzetelemzés, feltárás, bizalomépítés.
6. lépés: Adatbázis készítés a bevont szakemberek elérhetőségeivel.
7. lépés: A találkozás a szakemberekkel 4 alkalommal, 4 órás időkeretben a résztvevők intézményeiben/szintereiben – minden alkalommal másik település, intézmény a házigazda. Lehetőség nyílik megismerni másik települést. A találkozókon mentor vezetésével önfejlesztő, inspiráló feladatokat követően végig gondolják intézményük, közösségeik állapotát, eddigi tevékenységeiket, melyet a kisközösségek érdekében tettek, büszkeségeiket, eredményeiket, majd ehhez kapcsolódóan megfogalmazták jövőképüket és cselekvési tervet készítenek a program során. – Szervezés, beszámoló készítése folyamatos feladat.
8. lépés: Az első találkozó után Messenger csoport létrehozása – mint legfőbb kommunikációs csatorna abban az esetben. (ez a mentorcsapat döntésén alapul)
9. lépés: Közösségépítő workshop szervezése – konferencia kiállításának elkészítése
10. lépés: Hálózatépítési konferencia szervezése – aktív részvételével a bevont partnerekkel, jógyakorlatok bemutatása, kiállítás szervezése.
11. lépés: Szakmai mentor-találkozók szervezése - Szervezés, beszámoló készítése folyamatos feladat.
12. lépés: A járási hálózatosodás hosszútávú fenntartása. Lezární nem lehet, mivel nem egyalkalmas segítő kezét kívánunk nyújtani a településeinknek, hanem egy „életformát”, „szemléletet” egy „szokást”, egy biztos és megkerülhetetlen hátteret.
13. lépés: Szakmai napok szervezése térségi szinten. Cél a Kulturális híd/hálózat kialakítása, fenntartása. Közös akciók megfogalmazása, adatbázis készítés, közös platformok létrehozása és folyamatos együttműködés.

Módszerek:

Kérdőíves felmérés

Félig strukturált interjú készítése

Stakeholder elemzés

SWOT analízis készítés

Közösségi beszélgetés szervezése

Szakmai workshop

Közművelődési branch szervezése, ahol egy kiválasztott településen a közművelődési intézmény kisközösségi munkáiba és a kulturális híd építésének céljába, módszereibe nyernek betekintést a meghívott szakemberek. Kötetlen program, ahol beszélgetésen keresztül tárják fel a résztvevők a célokat, fogalmaznak meg közös célokat és feladatokat.

Jó gyakorlatok gyűjtése, átadása

Csapatépítő kézműves workshop – közös alkotás ereje

Közös program szervezése közművelődési munkatársakkal és polgármesterekkel, település értéksztalok/kiállítások szervezése, pár perces előadások keretében jógyakorlatok átadása.

A program együttműködő partnerei:

A delegáló és fogadó vármegyei közművelődési intézmények.

Érintett önkormányzatok.

Kulturális területen aktív civil szervezetek.

Programba bevont/résztvevő/érintett emberek:

Program résztvevői:

Gógánfa, Zalamegyes – Aranyiné Karalyos Tünde – közművelődési szakember, Nagy Márta – polgármester

Káptalanfa – Hardi Annamária – közművelődési szakember, Csordás Gáspár – polgármester

Megyer – Komendánt Irén – közművelődési szakember és polgármester

Nemeshany, Bodorfa – Kissné Wittmann Bernadett – közművelődési szakember, Vesztróczi Attila – polgármester

Sütem – Oszkai Réka – közművelődési szakember, mentor

Veszprémgalsa – Simonné Gáborné Renáta – közművelődési szakember

Csabrendek – Molnár Ildikó – közművelődési szakember, képviselő

A szakmai programterv megvalósítása:

0. Alkalom – Személyes (félíg strukturált) interjú – A szakember, az intézmény és a kisközség

- Az egyén szerepe és felelőssége az intézmény működésében.
- Kapcsolódásom, múltam-jelenem és jövőm az intézménnyel.
- Hogyan látom magamat az intézmény működésében?
- Erősségeim, belső motivációim feltérképezése, a „személyes mozgatórugók” aktiválása a kisközségi munkában
- A mi virágoskertünk. A közösségek, akikkel, és akikért dolgozom
- Milyen hatással vagyok én az intézményre/kisközségre és milyen hatással van rám az intézmény/kisközség?
- Sikereim hatása az intézményre/kisközség működésére.

1. Alkalom – Ismerjük meg egymást – kicsi múlt

- Személyes történeten, tárgyon keresztül történő szakmai bemutatkozás:
- A kisközség eddigi életútja, múltja, jelene, aktivitása, sikerei, kudarcai.
- A helyi társadalomban betöltött szerepe.
- Helyi igények és a közösség tevékenységének találkozása, aktuális-e a jelenlegi feladatellátás.
- Elvárások megfogalmazása a mentor program kapcsán – közös műhelymunka
- Innováció, lehetőségek, változások feltérképezése.
- Hagyományok, értékek megmentése, átöröklési lehetőségek.

- Partnerek, támogatók jelenléte, kapcsolati háló megrajzolása.
- A működés mozgatórugói: humánus, körülmények, tárgyi feltételek, források...

2. Alkalom – Szerepeink a közösségeinkben – egy kis jelen

- Milyen szerepeink vannak?
- Milyen kompetenciák szükségesek a munkánkhoz?
- Hogyan tudunk hálózatban dolgozni?
- Forrás nélkül vagy forrással? Lehetőségeink megfogalmazása – közös műhelymunka

3. Alkalom – A jövő

- Intézményi, a közösségi, (mellyel, és amelyért dolgozom), és a személyes vízió felállítása.
- Milyennek látom az ideális intézményt, közösséget és benne saját magamat 10 év múlva?
- Értékek meghatározása, elvárások tisztázása, szükségletek beépítése.
- SWOT analízis – a közösség jelenlegi és jövőhelyzetének pontosítása.
- Stratégia felállítása, célok megfogalmazása, projekttervezés.

A szakmai program nehézségei:

A projekt sikeressége nem csak a kiválasztott mentorok hozzáállásán és szabadidejük önkéntes feláldozásán áll vagy bukik, hanem a megszólításra kerülő szakemberek és fenntartóik motiváltságán is. Kritikus tényezők jelenhetnek meg újra és újra, melyekkel meg kell küzdeni azért, hogy a járási hálózatosodás hosszútávon kiépíthető és fenntartható legyen.

Kritikus tényezők:

- érdektelenség, kezdeti lelkesedés utáni fásultság, időhiány, fluktuáció
- mentorok személyének változása, eredménytelenség
- szakmai napok témájának kiüresedése

A szakmai program hozadéka:

Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket - Mentor Program megvalósulása során számos pozitív hozadék jelentkezett. A program eredményeként elért konkrét hozadékok a következők:

1. Szorosabb együttműködés és közös gondolkodás kialakulása:

A résztvevő közművelődési intézmények, szakemberek és döntéshozók közötti kapcsolat erősödött, ami elősegítette a közös célok és projektek azonosítását és megvalósítását.

A program során kialakult bizalom és kölcsönös támogatás hosszú távon is fenntartható együttműködési alapot teremtett.

2. Jógyakorlatok gyűjtése, bemutatása:

Program megvalósítása során számos jó gyakorlatot gyűjtöttünk össze, amelyek hozzájárultak a közművelődési intézmények és szakemberek közötti hatékony együttműködéshez. Ezek a jó gyakorlatok példaként szolgálnak más hasonló projektek számára is.

3. Új projektötletek:

A mentor program során számos új projektötlet merült fel, amelyek a kulturális és közművelődési tevékenységek bővítését célozták.

Ezek az ötletek a helyi közösségek igényeire reflektálva kerültek kidolgozásra, így releváns és hatékony programok indulhatnak el a jövőben.

4. Közös programok szervezésének folyamata:

A program során a résztvevők több közös program szervezésébe is belekezdtek, melyek célja a közösségek összekapcsolása és a kulturális élet fellendítése.

Ezek a közös programok lehetőséget adnak a tapasztalatok megosztására, a szakmai fejlődésre és a közösségi kohézió erősítésére.

5. Szemléletformálás és új platformok kialakítása:

A program egyik fontos eredménye a szemléletformálás volt, amely elősegítette a nyitottabb és együttműködőbb hozzáállást a közművelődési intézmények között.

Új platformok és együttműködési felületek jöhetnek létre, amelyek segítik a szakemberek közötti kommunikációt és közös munkát.

6. Kulturális hálózat működésének elindulása:

A program végére egy kulturális hálózat csíra alakult ki, amely lehetőséget ad a folyamatos szakmai párbeszédre és közös projektek megvalósítására.

Ez a hálózat hozzájárul a Sümeg járás kulturális életének gazdagításához és a helyi közösségek bevonásához.

Összességében a Mentor Program jelentős mértékben hozzájárult a Sümeg járás településein működő közművelődési intézmények és szakemberek közötti együttműködés erősítéséhez és a kulturális hálózatépítés elindításához.

A program megvalósítása során felmerülő közvetlen költségek:

a. **humán erőforrást érintően:** A mentor díjazása.

b. **infrastruktúrát, eszközöket, alapanyagokat érintően:**

Projektor, vetítővászon, prezentációs tábla (flipchart, whiteboard, stb.), filctollak.

c. **reprezentációs költségek**

d. **útiköltség**

Alkalmazott módszerek

- Google kérdőív – strukturált kérdőív
- Félig strukturált interjúk – központilag kapott „kopogtató” kérdőív alapján
- Fókuszcsoportos közösségi beszélgetések
- Műhelymunkák – mindig más helyszínen
- Közös tervezés
- Községi kiállítások megvalósítása
- Jógyakorlatok bemutatása, gyűjtése
- Stakeholder elemzés
- SWOT analízis
- Községi adatbázis készítése

Módszertani leírás - Szakmai útmutató
Járási mentorközpontok Somogy vármegyében
a csoportos mentorálás módszertana tükrében
Mentor: Isó Edina

Program neve: Vármegyei hálózatosodás a Járási Mentorközpontok kialakításával

Program időtartama és időpontja: 2023. november 1. - 2024. július 31.

Program megvalósulásának helyszínei: 8 járási település, mint mentorközpontok

A program célja:

A területileg nagy kiterjedésű, kulturális összetételében és értékeiben is színes vármegye településein dolgozó közművelődési szakemberek hatékony elérése, gyakorlatias segítése és élő kapcsolatban tartásuk. Ennek érdekében a vármegye 8 járásában, olyan 8 település kerül kiválasztásra, mint Járási Mentorközpont, ahol a közművelődési intézményben szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkező kolléga vállalja az adott járás településeihez tartozó szakembereinek összefogását, hálózatosodását, mentorálását, valamint szakmai napok szervezését. A települést Járási Központnak, a szakembert Járási Mentornak nevezzük.

Program célcsoportja:

A 8 Járási Mentorközpont 8 szakembere, valamint az őket összefogó gesztor mentor. A mentorok által további célcsoport a települések szakemberei.

A program rövid leírása, összefoglalása:

Mentori kérdés: Hogyan lehet a vármegye közművelődési feladatellátását megerősíteni, a szakembereket hálózatban tartani, szakmahűségüket szemléletté formálni, jógyakorlataikat módszereké alakítani és továbbadni?

A mentor legfontosabb feladata egyben a sajátossága is, mivel a járási településeket, szakembereket, közösségeket ő ismeri a legjobban, a járás adottságait, nehézségeit és értékeit tisztán látja. Közösségépítő szemlélete motorja, előmozdítója, aktív résztvevője a térségnek.

A mentor a gesztor mentorral szoros kapcsolatot tart, aki szakmai segítséget, módszertant, kapcsolati hálót biztosít számára. A mentor a járási szakemberek részére rendszeresen alkalmakat szervez és biztosít arra, hogy találkozhassanak, jógyakorlataikat bemutathassák, egymástól tanulhassanak és hálózatban maradjanak. A szakmai napok a települések igényei mentén szerveződnek és minden esetben aktív résztvevője a gesztor mentor is.

A járási szintű mentorközpont mentorai az aktív települési kapcsolattartás mellett egymással is hálózatosodnak és szakmai tudásátadással élnek egymás felé. Annak érdekében, hogy ez a tudás kifogástalan legyen a szakembereknek szakirányú KAB képzésén kell részt venniük. Ez a képzés szemléleti megerősítést és naprakész szakmai tudást biztosít.

A Járási Mentorhálózat többlepcsős mentorálást jelent, mivel a Járási Mentorok a település szakembereit mentorálják, a gesztor mentor pedig a mentorokat.

A program lépései:

1. lépés: Döntés a Járási Mentorközpontok felállításáról, városok megnevezése
2. lépés: A városokban működő közművelődési intézmények vezetőinek felkérőlevelével küldése, közművelődési szakember, mentor megnevezésének kérésével.
3. lépés: A 8 leendő mentor meghívása az első online meetingre, ahol az ismerkedésen túl a program bemutatása, a mentori kompetenciák, szakmai elvárások egyeztetése történik.
4. lépés: A kiválasztott mentorokkal a szakmai feladatok, mentorálási terv közös megtervezése.
5. lépés: Járási adatbázis készítése, települési szakemberek elérhetőségével. A szakemberek meghívása az első járási szakmai napra. Meghívó szövegének, szakmai előadások tematikájának egyeztetése. Egységes szlogen, arculat tervezése.
6. lépés: A gesztor mentor vezetésével önismereti-, személyiségi tesztek készítése, átbeszélése. A járási mentorok által a saját járásuk településeire vonatkozó swot analízis, problémafa készítése, helyzetelemzés.
7. lépés: Járási szakmai napok folyamatos szervezése, online beszámoló előadás tartása a mentorok által.
8. lépés: Értékelés az első 4 Járási Mentorközpont tapasztalatairól.
9. lépés: Folytatás a következő 4 Járási Mentorközpont bevonásával, szakmai napok, előadások tervezése, szervezése, lebonyolítása.
10. lépés: A járási hálózatosodás hosszútávú fenntartása. Lezárni nem lehet, mivel nem egykialmas segítő kezet kívánunk nyújtani a településeinknek, hanem egy „életformát”, egy „szokást”, egy biztos és megkerülhetetlen hátteret. Legyen ez egy szemlélet, mely a mentorközpontok mentoraiban egy életre szóló elhivatottsággá alakul a közművelődési szakma hálózatosodása érdekében.



A program együttműködő partnerei:

Járások településein dolgozó szakemberek

Mentorközpontok mentorai

Gesztor mentor

Programba bevont/résztvevő/érintett emberek:

Somogy vármegye 246 településéből csak 18 rendelkezik közművelődési intézménnyel, a maradék 228 közösségi szintterrel. Nehézséget jelent a földrajzi távolságon túl a települések elérése, segítségnyújtás, szakmai hálózatosodás kiépítése, szakemberi ellátottság biztosítása. Az ennyire különböző, aprófalvas vármegyék településeinek zöme magára van utalva, számukra a kapcsolati háló a szomszéd községgel, szervezetekkel, közéleti szereplőkkel létfontosságú.

A program legfontosabb résztvevői a települések szakemberei.

A szakmai programterv irányelvei:

Első alkalom: Járási Mentorközpontok és mentorok szerepe

- a 8 Járási Mentorközpont településeinek kiválasztása, a település közművelődési intézményeinek megkeresése, járási mentorok felkérése
- meghívólevelek készítése

Második alkalom: Megfelelő szakemberek meghívása, bevonása

- mentorok bemutatkozása, közművelődési tapasztalatok, járásukra jellemző helyzetkép elemzése (a mentoroknak fontos feladata van annak érdekében, hogy a járássok helyzete, az ott dolgozó szakemberek élete, munkája, hiányosságai, erősségeik feltérképezésre kerüljenek)
- mentori kompetenciák, személyiség tesztek, önismereti tesztek kitöltése (a leendő mentor kolléga megfelelő szakmai tudással, tapasztalattal és kapcsolati hálóval biztosítani tudja a járáshoz tartozó települések szakembereinek összetartását, segítségét, valamint járási szakmai napok szervezését)
- települési SWOT-, probléma analízis készítése (a problémafa feltérképezése a járási szakmai napok tematikáját határozza meg, vagyis az előadások mindig az adott térség igényeihez mérten alakulnak)
- szakmai feladatok kiosztása (mentori feladatok a szakmai napok lebonyolításában, meghívó készítése, előadás megtartása, teljes lebonyolítása, plakátkészítése, kapcsolattartás stb.)

Harmadik alkalom: Szakmai munka a hálózatosodásért

- járási adatbázis készítése (a járási mentorok alapeszköze az adott járáshoz tartozó szakemberek, fenntartók elérhetőségeinek összegyűjtése és egy aktuális adatbázis készítése annak érdekében, hogy a szakembereket/illetékeseket elérhessük, velük kapcsolati hálót alakítsunk)
- települések szakembereinek meghívása a szakmai napokra
- szakmai napok előadásainak egyeztetése (témaválasztás)
- lebonyolítása, beszámolás

A szakmai program tartalma:

A települések szakembereinek összefogásával, kapcsolati hálóban tartásukkal az alapok megerősítésre kerülnek, melynek mozgatói a járási mentorok. A járási mentorokat a gesztor mentor erősíti, készíti fel az adott járás szakmai alkalmainak, előadásainak megtartására.

A Járási Mentorközpontokkal a vármegyei hálózatosodás erősödik, hosszútávú fenntartása pedig a mentorok képzésével, szakmai feladatellátásával biztosítható.

A szakmai program nehézségei:

A projekt sikeressége nem csak a kiválasztott mentorok hozzáállásán és szabadidejük önkéntes feláldozásán áll vagy bukik, hanem a megszólításra kerülő szakemberek és fenntartóik motiváltságán is. Kritikus tényezők jelenhetnek meg újra és újra, melyekkel meg kell küzdeni azért, hogy a járási hálózatosodás hosszútávon kiépíthető és fenntartható legyen.

Kritikus tényezők:

- érdektelenség, kezdeti lelkesedés utáni fásultság, időhiány, fluktuáció
- mentorok személyének változása, eredménytelenség
- szakmai napok témájának kiüresedése

A szakmai program hozadéka:

Egység születik. A somogyi hagyományok, az erős identitástudat magával hozta az egységes arculat és szlogen alkalmazását. „Somogyban, közösségben, együtt!”, a szakmai napok pedig „Somogy Kincse Szakmai Nap” elnevezést kapott. Továbbá a közművelődési szakemberek, közművelődési szakma önbecsülésének és társadalmi szintű megbecsülésének növelése.

Alkalmazott módszerek:

A Járási Mentorközpontok kialakításával egyrésztől csapat, másrésztől többlépcsős mentorálási folyamat valósult/valósul meg. Csapat, mert azonos kvalitású szakemberek alkotják a mentorok csoportját. Többlépcsős mert a gesztor mentor mentorálja a Járási Mentorközpont szakembereit, akik pedig tovább-mentorálják a járásaik településein élő szakembereket.

- Települési erőforrástérkép kérdései google kérdőívvel
- Települési elégedettségmérés google kérdőívvel
- Tesztek (DISC teszt, önismereti teszt, időgazdálkodási teszt)
- „Szeretem ezt a helyet” módszertani útmutató a helyben maradásra (tökéletesen alkalmas arra, hogy képet kapjunk arról ahogyan a helyi szakember vagy a lakosság látja a településüket, milyen értékek tudják maradásra bírni őket)

Mentorálási területek a járásban:

- hátrányos helyzetűek oktatása
- sporttevékenység
- gyerekek, idősek mentorálása szakkörök formájában
- amatőr művészeti csoportok (bábcsoport, színjátszás, versmondás, kórus)
- önellátó gazdálkodás
- pályázatírás, vers- novellaírás
- klubok létrehozásában (pl.: olvasóklub, társasjáték klub, rummikub, természetjárás)
- polgármesterek mentorálása a „hogyan éljünk településünkön” témában

A program ütemezése, menete:

- I. tematikus egység: az első 4 járás központjainak kiépítése, szakmai napok elindítása
- II. tematikus egység: folyamatos utánkövetés
- III. tematikus egység: a maradék 4 járás bevonása, helyzetük megerősítése
- IV. tematikus egység: folyamatos utánkövetés, fenntarthatóság

A megvalósítási dátumok eltérőek lehetnek. A nyolc közművelődési szakember elérésére a Microsoft Teams online platform segítségével havonta történik. Az értekezletekről képernyőfotó és összegző e-mail készül. Személyes találkozások a szakmai napok alkalmával relevánsak.

A program megvalósítása során felmerülő közvetlen költségek:

- humán erőforrást érintően: díjmentes
- infrastruktúrát, eszközöket, alapanyagokat érintően:

Projektor, vetítővászon, prezentációs tábla (flipchart, whiteboard, stb.), filctollak, melyeket a helyi közművelődési intézmény vagy a gesztor mentor biztosít (költségmentes)

Eredmény:

Jobb együttműködés a közművelődési szakemberek, a helyi vezetők, helyi közösségek között. A vármegye teljes közművelődési lefedettsége, elérhetősége, mely lehetővé teszi a folyamatos kapcsolattartást, képzést, módszertani támogatást.



5.2.2. ESETPÉLDÁK

ESETPÉLDA - az esetpéldák készítéséről

Közkincs Műhely

Józsa Kata mentor

Előzmény:

1. Mentorálási folyamatunk egyik fókuszja az a kérdés volt, hogyan lehet a közművelődési munkában a számunkra hiányzó erőforrásokat pótolni. Csoportunkkal megállapodtunk abban, hogy a helyi partnerségi kapcsolatokra, mint meglévő – és potenciális erőforrásra tekintünk, feltárjuk az egyes települések lehetőségeit és partnerségi térképet készítünk.

Az egyes partnerekkel való kapcsolatot az alábbi kérdések mentén elemeztük, értékeltük:

- Ki a Partner?

Milyen erőforrást képvisel?

Milyen jellegű együttműködés van vele? Milyen lehetőséget látsz még ennek bővítésében?

- Ki lehetne Partner még (aki még nem az)?

Milyen erőforrást képvisel?

Miben lehetne vele együttműködni?

Hogyan GONDOZOD a partnerkapcsolatot?

Az egyéni esetpéldák kiválasztása, célkitűzés

Mentorcsoporthoz minden tagja (5 fő) kiválasztott a saját „térképéről” egy számára fontos közösséget, amellyel a partnerségi téren fejlődést szeretett volna elérni és vállalta ennek esetpéldaként való feldolgozását, a fenti szempontok szerint.

Kikötés volt, hogy a feladatnak legyen tétje: jelentsen kihívást, segítse az egyéni fejlődést, a tapasztalatok megfogalmazását, összegzését és szolgálja a tudás átadását.

Az egyéni esetpéldák témáját csoportszinten egyeztettük, hogy megtaláljuk mindenki számára a leginkább fontos és hasznos területet.

Megállapodtunk arról, hogy az esetpéldák elkészítésére kb. 3 hónapot számunk, írásos anyag készül belőle, és a projektet záró találkozón prezentáció formájában mindenki bemutatja majd a saját példáját.

A Keret

Egy közös témán belül, de mindenki egyedi, számára fontos helyzetben dolgozott – melynek eredményét a mentorcsoporthoz bemutatta.

Ezzel a módszerrel adtunk keretet a munkánkhoz:

- Közös helyzetelemzéssel tártuk fel a problémát (erőforráshiány), majd egyéni munkában elkészültek a települési partnerségi térképek;
- Ismét közösen - egyeztetve a szempontokat és módszereket - meghatároztuk az egyéni feladatokat, az esetpéldák témáit.

A közös keret megkönnyítette, hogy a későbbi mentori találkozókra a felmerült kérdésekre folyamatosan visszacsatolást adjunk – hiszen mindenki „a partneri kapcsolatokon” dolgozott.

A folyamat zárásaként elkészültek az írásos beszámolók, és a mentorálási program utolsó foglalkozásán a csoportunk tagjai bemutatták saját példáikat.

Kérdések, visszajelzések mentén értékeltük az esetpéldák által felvetett, partnerségi kapcsolatokra irányuló munkánkat.

Esetpéldáink

A választott esetpéldák minden esetben a szakemberek részéről fontosnak értékelt partnerség – erőforrás kapcsolatot mutatták be, amelyeket a települések közössége is jelentősnek, fontosnak tekint.

Tanulságos volt, ahogyan mentorcsoporthoz tagjai a közösségi kapcsolatoknak más- más pontját, aktualitását ragadták meg:

- meglévő közösséggel való kapcsolat gazdagítása, fejlesztése;
- új infrastruktúra (épület) adta lehetőség felhasználása a közösség érdekében;
- már megvalósult közösségépítési kezdeményezés tanulságai, adaptálási lehetőségek a jövőben

• A ballószögi közművelődés partnerhálózatában a Ballószögi Polgárőrség szerepe

Készítette: Nagy Gabriella művelődésszervező

Ballószög élénk, tartalmas kulturális, közösségi életének fontos biztonsági – technikai hátterét nyújtja a helyi Polgárőr Egyesület önkéntes munkája.

Az esetpélda elemzi és bemutatja a Faluház és az Egyesület kapcsolatát, és feltárja azokat a lehetőségeket, amellyel a kapcsolat elmélyíthető, és a közművelődés eszközeivel segíthető az önkéntes munkát végző, értékes civil közösség.

Az önkéntesen működő szervezet munkáját tiszteljük, becsüljük mi a Faluházban dolgozók... A polgárőrség a biztonságérzetünket erősíti, nekünk pedig vannak eszközeink rájuk irányítani a figyelmet, eloszlatni hozzájuk kapcsolódó tévhiteket, megosztani róluk információkat, részt venni számukra támogatások gyűjtésében (toborzás közösségi program).

• Jakabi Kultúrműhely – a közösségfejlesztés középpontjában az amatőr színjátszás

Készítette: Csorbáné Sipos Szabó Mária közösségfejlesztő

Jakabszálláson egy ünnepi műsorra 5 éve verbuválódó alkalmi csoportból született meg a Jakabi Kultúrműhely népes színjátszó közössége, amely óvodásoktól az idősekig fogja össze a helyieket. Számos sikeres előadásuk született, rendszeresen tájolódnak a szomszéd településeken, a helyi közösségi programok bázisát jelentik. „Településünk példaképeivé váltunk” - írja a közösségfejlesztő szakember. Az esetpélda a közösségépítés főbb állomásait, eredményeit és nehézségeit vette számba.

• A Kápolnai iskola új élete – egykori tanyasi iskola épültének közművelődési hasznosítása

Készítette: Tóthné Szakolczai Tünde intézményvezető

Orgoványon felújításra került a község határában lévő, már bezárt egykori iskolaépület. Közösségi hasznosítása a művelődési ház feladata. Az esetpélda részletes helyzetelemzéssel (SWOT analízis) tárja fel azokat a lehetőségeket, partnereket, amellyel az épület – korlátozott technikai adottsága mellett is - élő közösségi térré tehető.

Keresem ... az utakat, lehetőségeket, amelyekkel még több életet tudok csempészni e csodálatos és értékes épület falai közé. ...Bízom abban, hogy méltó hellyel bővült a község, ahol a külterületen élő közösségek találkozhatnak.

• Sorsok és léptek - az első helyben készült film Fülöpkabáról

Készítette: Kovács Márta faluházvezető

Fülöpkab kistélepülés, a lakosság jórésze külterületen lakik, ahol „mindenki ismer mindenkit és annyi különleges csodabogár él, hogy szerettem volna bemutatni őket” - írta a faluház vezetője. Saját készítésű, 5 emberi életutat bemutató filmjük célja az értékfeltárás és archiválás volt.

Az esetpélda a filmkészítés szakmai tapasztalatait, személyes élményeit foglalta össze, utalva rá, hogy a falu filmje milyen közösségi folyamatokat indított el.

A bemutatón „jöttünk rá, hogy nem is ismerjük igazából egymást. Nagy rácsodálkozások, felismerések születtek.”

• Kunbaracsi fonó – a kézműveskedő közösség

Készítette: Kenderesi Iлона közművelődési munkatárs

Az esetpélda felvázolja, hogy milyen motivációk, lehetőségek, támogatások segítették a Kunbaracsi fonó létrejöttét a kistelepülésen, amelyet a használaton kívüli sportöltözőben alakítottak ki. Bemutatja a közösséget, a részletezi a gazdag programot, összefoglalja az elért eredményeket. Feltárja azokat a szükségleteket, amelyek a fonó jövőbeni továbbélését biztosíthatják.

Kunbaracson már nem működik iskola, a Fonó egy olyan rendszeres programot biztosít, „ahol településünk gyermekei találkozhatnak és hasznosan tölthetik el a szabadidejüket. Mivel eddig ilyen lehetőség a faluban nem volt, a Fonó létezése már önmagában siker.”

Utószó

A projektzáró foglalkozás után 10 hónappal, e kézirat leadásakor egy újabb mentori találkozón visszatekintettünk rá, hol tartunk most a választott esetpéldák kapcsán.

Mindenekelőtt tanultunk belőlük, tudatosította számunkra, mit - és miért teszünk. A tapasztalat kamatozik most is és a jövőben is fog- mert minden egyes nap újabb helyzeteket ígér.



Esetpélda a Heves vármegyei csoportos mentorálás folyamatában

Buzás Eszter mentor

A csoportos mentorálás folyamatában kitűzött célunk Heves vármegyében a kiválasztott közművelődési intézmények/színterek közötti szakmai együttműködések kialakításának támogatása. Szemléletformálás, melynek eredménye a hálózatosodás folyamatának elindítása, a személyes és szakmai kapcsolati háló megerősítése, ill. a vármegyében elszórta keletkezzenek olyan ún. „gócpontok”, melyek a későbbiekben bázisai lehetnek a további hálózatosodási folyamatnak.

Heves vármegyében a program célcsoportja a gyakorlott és kevésbé tapasztalt közművelődési szakemberek, közművelődési színterek munkatársai, közművelődési intézmények vezetői.

Jelen példában az egyik kevésbé tapasztalt szakember mentorálási folyamatban való részvételét szeretném kiemelni:

A résztvevő egy fiatal közművelődési és közönségkapcsolati szakember, aki 2019 óta dolgozik a település közösségi színterében. Kezdetben 4 órában foglalkoztatták, majd 2022-ben lett 8 órás. 2020-tól a település csatlakozott a Nemzeti Művelődési Intézet (NMI) által meghirdetett Közművelődési Foglalkoztatási és Képzési Programban (KFKP). A település polgármestere kultúratámogató, ugyanakkor a szakember teljesen egyedül igyekszik legjobb tudása szerint ellátni feladatát. Szakmai segítséget a NMI Heves vármegyei Igazgatóságának módszertani munkatársaitól és a korábbi képzési csoportban megismert szakemberektől tudott kérni.

A csoportba éppen azért került bele, mert egy olyan erős szakmai potenciállal rendelkezik, amit eddig kevésbé tudott kihasználni, ugyanakkor nagyon jó a munkához való hozzáállása, a szemlélete, az együttműködési készsége és a személyisége is.

A résztvevő fiatal szakember számára meghatározó volt, hogy nála tapasztaltabb nagyszerű szakemberekkel volt egy csoportban. Ez rendkívül erős inspiráció volt a számára és minden alkalommal felkészülten érkezett a találkozókra. Mind a négy találkozón részt vett, aktívan közreműködött, az otthoni feladatokat rendszeresen elkészítette.

A község a Dél-Hevesi térség egyik települése kb. 1200 fő lakossal. Az Önkormányzat közösségi színtér formájában látja el a kötelező közművelődési feladatait. Az alábbi alapszolgáltatásokat vállalta:

- a) művelődő közösségek létrejöttének elősegítése, működésük támogatása, fejlődésük segítése, a közművelődési tevékenységek és a művelődő közösségek számára helyszín biztosítása,
- b) a közösségi és társadalmi részvétel fejlesztése

A településen civil szervezet nincs, a művelődő közösségek száma kevés.

A mentorálásban résztvevő kolléga számára nagyon fontos volt a tapasztalt közművelődési szakemberektől kapott információk hasznosítása a saját településén, számos jó gyakorlatot írt fel, amelyeket az elkövetkezőkben tervezi megvalósítani.

A mentorálási folyamat hozadékai:

Fontos megerősítést kapott abban, hogy van értelme visszanyúlni a települési hagyományokhoz és a közösen elkészített kapcsolati hálóban meg is találta azokat a szervezeteket és személyeket, akik segíteni tudják őt ebben a folyamatban.

Szintén megerősödött a hite abban, hogy be kell vonni minden korosztályt a település kulturális életébe, és ugyan nulláról indul a szervezés és együttműködés, az építkezésbe beletett energia meghozza gyümölcsét és a résztvevők egyszer csak „átbillennek” és ettől a ponttól kezdve aktív közreműködői lesznek a művelődő közösségeknek. Célja, hogy a településen a közösségi színtér mintegy „lelki vakcinaként” működjön.

A mentorálási folyamatban saját bevallása szerint a közös munka során szakmailag megerősítést és emberileg támaszt kapott a mentortól és a résztvevő kollégáktól.

A folyamat végére oly mértékben felbátorodott, hogy indult a helyi önkormányzati képviselői választáson és be is került a testületbe, ami biztosítja számára, hogy a döntési folyamatokhoz közel kerülve képes lesz nagyobb hatékonysággal működtetni a közösségi színteret és a közösségeket.



Esetpélda

Csapatépítő kézműves workshop – közös alkotás ereje

Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket csoportos mentorálás folyamatában

Oszkai Réka mentor

Bevezetés: Sümeg járásban egy átfogó csoportos mentorprogram került megszervezésre, amely a kulturális hálózatépítés célját szolgálta. A program célja, hogy támogassa a közművelődési intézmények, színterek, szakemberek közötti együttműködést, valamint erősítse a közösségi és szakmai kapcsolatokat. Különlegessége, hogy a programban nem csak kulturális szakemberek, hanem aktív polgármesterek is részt vettek, ami új együttműködési lehetőségeket teremtett a települések között.

Résztvevők: A program résztvevői közé tartoztak közművelődési szakemberek és polgármesterek az alábbi településekről:

- **Gógánfa-Zalamegyes:** Aranyiné Karalyos Tünde, Nagy Márta polgármester
- **Káptalanfa:** Hardi Annamária, Csordás Gáspár polgármester
- **Megyer:** Komendánt Irén
- **Nemeshany-Bodorfa:** Kissné Wittmann Bernadett, Vesztróczi Attila polgármester
- **Sümeg:** Oszkai Réka
- **Veszprémgalsa:** Simon Gáborné Renáta
- **Csabrendek:** Molnár Ildikó

Program célja: A mentorprogram célja a kulturális szakemberek és a polgármesterek közötti szakmai együttműködés megerősítése, a szemléletformálás és az együttműködési platformok kialakítása volt. Ennek eredményeként egy jól működő, fenntartható kulturális hálózat jöhet létre a járás települései között.

Csapatépítés és kreatív módszerek: A program részeként egy csapatépítő kézműves workshopot szerveztünk 2024. március 18-án, hétfőn, Megyeren. A résztvevők újrahasznosított anyagok felhasználásával közös alkotásokat készítettek, melyekből később egy kiállítás jött létre a Kulturális Híd Konferencia alkalmából. Ez a projekt nemcsak a kreativitást ösztönözte, hanem erősítette a csapatszellemet is. A közös alkotás ereje révén a résztvevők közelebből is megismerték egymást, erősödött a mentorcsapat kohéziója, együtt dolgoztak egy közös cél elérése érdekében.

Mentori kérdés: Hogyan lehet a kreatív tevékenységeken keresztül erősíteni a csapat kohézióját? A válasz a közös alkotásokban rejlik, amelyek során a résztvevők új módszereket fedezhettek fel a közösségi együttműködés erősítésére.

Eredmények: A kézműves workshopok és a közös festő projekt eredményeként a résztvevők közötti kapcsolatok elmélyültek, és javult a csapatdinamika. Az ilyen kreatív tevékenységek ösztönzik az innovatív gondolkodást és a közösségi szellemet, amelyek hosszú távon segíthetnek egy fenntartható kulturális hálózat kialakításában. További eredmény, hogy jogyakorlatként született egy kiállítás is, ami színesítette a témában rendezett konferenciát.

További eredmények:

- A kézműves foglalkozások lehetőséget adtak a résztvevőknek, hogy kreatív energiáikat felszabadítsák, és saját alkotásaikkal fejezzék ki magukat. Ez különösen fontos azok számára, akik a mindennapi életben ritkán jutnak ilyen lehetőségekhez, vagy mindig másnak szervezik a kreatív programokat és szervezőként nem tudják felszabadultan élvezni azt.
- A közös alkotásban való részvétel sikerélményt nyújtott a résztvevőknek. Az alkotási folyamat befejezése, a végeredmény látványa növeli az önbizalmat és megerősíti a hitet abban, hogy képesek új dolgok létrehozására.
- A közös alkotói tevékenység stresszoldó hatással bír, ami hozzájárul a mentális egészség javításához. Az emberek kifejezhetik érzelmeiket az alkotás révén, amely segíthet feldolgozni a hétköznapi stresszt és a kihívásokat. Ezen kívül a közösséghez való tartozás érzése és az együtt megélt sikerélmények erősítik a résztvevők jólétét.
- A kézműves workshopok sokszor olyan anyagokkal dolgoznak, amelyek újrahasznosíthatóak vagy helyben elérhetőek. Ezáltal a résztvevők figyelmet kapnak a

fenntarthatóságra és a környezettudatos életmód fontosságára. A program így nemcsak a kézművességre, hanem a zöld gondolkodásra is neveli a közösséget.

Konklúzió: A Sümeg járásban lezajlott mentorprogram egyik elemeként szervezett alkotói workshop egy kiváló példa arra, hogyan lehet kreatív tevékenységek révén erősíteni a csapatkohéziót és a szakmai együttműködést a kulturális szakemberek és polgármesterek között. A közösségi alkotások és a közös célok kitűzése elősegítette egy működő kulturális hálózat kialakítását, amely hozzájárulhat a települések kulturális életének hosszú távú fejlődéséhez.



Esetpélda

Járási mentorközpontok Somogy vármegyében

Mentor: Isó Edina

A Járási Mentorközpontok kialakítása, a Járási Mentorok megtalálása és velük közösen egy jól strukturált szakmai munka kiépítése, olyan stratégiai célja a csoportos mentorálásnak, mellyel Somogy vármegye közművelődési hálózatosodása, kapcsolatrendszere és egységben tartása nem csak elérhető, hanem hosszútávon eredményesen fenntarthatóvá tudna válni a szakembereink körében.

Somogy vármegye területi nagyságának, aprófalvas felosztásának köszönhetően szakembereit nem lehet másként egységben kezelni, csak úgy, ha az érintett célcsoportokat járáások halmazára osztjuk. A vármegye 8 járásra tagolódik, mindegyik járásban egy város, egy közművelődési intézmény és egy felsőfokú szakirányú végzettséggel rendelkező kolléga azonosítható a Járási Mentorközpont és a Járás Mentor fogalmával. A Járási Mentorok, mint elsődleges célcsoportok személyes és szakmai kapcsolatot tartanak a járásukhoz tartozó települések szakembereivel. Őket mentorálva segítő, támogató attitűddel vannak jelen a hétköznapijaikban. A 8 Járási Mentor a gesztor mentorral alkotják a lépcsőzetes, csoportos mentorálás módszertanát.

Esetpéldánkban a Csurgói Járás Mentorának, mint 20 éve a közművelődési szakmában jeleskedő szakember, csoportos mentorálásban való részvételét szeretném bemutatni:

Csurgó város szakembere tapasztalt, rendkívül ambiciózus, kreatív kolléga, aki nagyszerű vezetője a helyi közművelődési intézménynek, a városi közösségeknek. Szakmáját mélyen tisztelő, elhivatott ember, aki a járásának többi településével is napi kapcsolatot tart, támogató hozzáállást és segítő háttérrel biztosítva számukra.

Járási Mentorként célirányosan választottuk őt, tekintettel szakmai tudására, emberi viselkedésére. Együttműködési hajlandósága, kreatív problémamegoldása a Csurgói Járásban elismert és megbecsült szakemberré tette.

A csoportos mentorálásba elsőként került behívásra. A Járási Szakmai Napok elindítása is az ő településén, a hozzá tartozó járási szakemberek bevonásával kezdődhetett el. Azóta a harmadik járási találkozó szervezését bonyolítja, mely minden esetben helyi jogyakorlatok bemutatásával, együtt-gondolkodással, közös tervezéssel, szakmai előadásokkal zajlik.

Saját járásának szakembereivel további projekteket tervez, melyben minden település értéklétára, adatbázisa feltérképezésre kerül. Erős kapcsolati hálójában a 18 járási település, függetlenül méretétől lehetőséget, összefogást és összetartozást érez. Ehhez a bázishoz csatlakozik élő szakmai módszertannal, tudással és személyes megjelenéssel, segítséssel.

A Csurgói Járásban, Csurgó és Berzence településeket leszámítva csak közösségi szinterek működnek. Szakmai, technikai segítségnyújtás mellett a jogyakorlatokból való tanulás a legfontosabb tényező. Az alacsony költségvetéssel működő szinterekben létszükség az ötletes, kreatív, „pénz nélküli” program. Mentorként a helyzetet reálisan átlátva, hatékony segítségnyújtással áll a kollégák rendelkezésére.

Mivel Somogy Vármegye Járási Mentorprogramjának szemlélete a 8 járás lefedése, mentorközponttá alakítása, célja pedig a járásokban működő jogyakorlatok bemutatása, hálózatszerű továbbadása a többi szakember felé, ezért elengedhetetlen elvárás és magától értetődő következmény az, hogy a Járási Mentorok tudásukat egymással is megosszák, szakmai napjaikon pedig előadó mentorként szerepeljenek.

A Csurgói Mentor kolléga a Barcsi Járás szakmai találkozója kapott meghívót, hogy előadóként, majd segítőként településének és járásának jogyakorlatait a barcsi kollégákkal megosztva közös munkába, gondolkodás elindításába fogjon. A járássok települései hiába tartoznak egy vármegyébe, mégis számtalan különbséget mutatnak. A csurgói kolléga tapasztalt szakemberként került meghívásra, mivel a Barcsi Járásban nagyon sok a hátrányos helyzetű település és az olykor hitét veszített szakember, ezért a lelkesítés és az „olcsó” jogyakorlatok megosztása meghozta a várva várt eredményt. A barcsi kollégák több kreatív ötletet „vittek magukkal” és valósítottak meg saját színterük, településük közösségeivel.

A mentorálási folyamat hozadékai:

Legfontosabb eredmény a kapcsolati háló megerősödése, a járássok értékeinek felkutatása, a szakemberek megbecsültségének fokozása, tudásának bővítése. A jogyakorlatok terjesztése és a közművelődési szakma nélkülözhetetlen voltának elültetése.

A Járási Mentorközpontok mentorai elmondásuk alapján ebben a projektben megtalálták a feladatukat, helyüket, céljukat. Mindegyik kolléga „fekete öves” szakember, aki, mint jó tanító végre átadhatja tudását, tapasztalását, hitét és szeretetét a járássok települési szakembereinek.

Egyik mentor kollégát idézve: „A mi szakmánk egy varázslat. Feladatunk és felelősségünk is az, hogy megtanítsuk az embereket hinni a csodákban. Hinni a közösség összetartó, építő, vigyázó csodájában”.

5.3. MÓDSZERTÁR

A CSOPORTOS MENTORÁLÁSI MINTA-PROGRAMBAN HASZNÁLT MÓDSZEREK LEÍRÁSA

• Előkészítés szakaszában használt módszerek

1.Kérdőíves felmérés

Cél: A résztvevők igényeinek, tapasztalatainak, véleményének felmérése, aktuális helyzet feltérképezése.

Módszer: Kérdőívek összeállítása és emailben megküldése a kulturális és közművelődési területen dolgozók számára.

Mentori kérdések:

- A kulturális intézmények közösségfejlesztő feladatai hogyan kapcsolódnak a közművelődési alapszolgáltatásokhoz?

- Kulturális intézmények milyen módon járulnak hozzá a térségi hálózatépítéshez és helyi identitás erősítéséhez?
- Milyen területeket kell erősíteni, fejleszteni kulturális hálózatok kialakításához?
- Milyen eredmény várható a kulturális hálózatépítéstől?

Hozadék: A kérdőív a Stakeholder elemzés megerősítő eszköze és a Probléma-fa-célfá elemzéshez is hasznosan hozzájárul.

Eredmény: Az igények és problémák feltárása, stakeholderek beazonosítása

A kérdőíves felmérés egy strukturált adatgyűjtési módszer, a résztvevőktől írásban gyűjtenek információkat. A kérdőívek tartalmazhatnak zárt kérdéseket (igen/nem válaszok, skálázott válaszok) és nyitott kérdéseket is, amelyek lehetővé teszik a részletesebb válaszokat. Előnye a nagyobb mintavétel és a standardizált adatgyűjtés, ez összehasonlítható eredményeket biztosít.

„A kérdőíves vizsgálatokban a kérdőívek mindig szigorúan strukturáltak, míg a terepkutatásban inkább strukturálatlan interjúkra van szükség... A kvalitatív interjú rugalmas, interaktív és folytonos, nem pedig előre elkészített és kőbe véssett.”¹

(Tempe völgye² - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

2. Félig strukturált interjúk készítése

Cél: Mélyebb betekintést nyerni az egyéni tapasztalatokba, kihívásokba és motivációkba.

Módszer: A félig strukturált interjú egy olyan módszer, amely során az interjúztatónak van egy előre meghatározott kérdéssora, de az interjú során lehetőség van a témák mélyebb feltárására és a válaszok alapján újabb kérdések feltevésére. Ez a módszer rugalmas és lehetővé teszi a részletes, mélyreható információk gyűjtését, miközben biztosítja a fókuszált beszélgetést.

Hozadék: Megismerés, helyzetelemzés.

Eredmény: Érdekeltebb és motiváltabb résztvevők, akikkel hatékonyabb kapcsolat alakult ki.

A félig strukturált interjú az emocionalizmus filozófiai megközelítéséhez köthető, mely szerint az interjú a beszélgetőpartnerek szubjektív tapasztalatait és az azokhoz fűződő élményeket és érzéseket rögzíti. „Az interjú készítője egy interjúvázlattal rendelkezik, amelyben az érinteni kívánt területek szerepelnek. A kérdések nyitottak, átalakíthatóak, átfogalmazhatóak, sorrendjük rugalmas, a beszélgetés során új kérdések merülhetnek fel, ill. elhagyhatunk kérdéseket.”³

(Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

3. Stakeholder elemzés

Cél: Az érintettek (stakeholderek) azonosítása, akik befolyásolhatják vagy érintettek lehetnek a programban.

Módszer: Az érintettek szerepének és befolyásának feltérképezése.

Mentori kérdés: Kik azok az érintettek, akik fontosak lehetnek a közművelődési programok sikerében, együttműködések kialakításában?

Hozadék: Tisztább kép a hálózatról és arról, kik lehetnek kulcsszereplők a program végrehajtásában

¹ Earl Babbie (2001): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest p. 336.

² Sümeg a „Pannon táj szíve”, egy gyönyörű pannon település az idealizált Jókai-féle Tempe-völgyben. A magyar romantika egyik legolvasottabb írója szerint Sümeg a „legregényesebb fekvésű” városka, mely a Csobánc, a Tátika, Rezi és Somló várainak, völgyeinek és regéinek költőjét, Himfyt, a szerelmi lírájáról ismert poétát, Kisfaludy Sándort adta nekünk.

³ Szárárné Kézy Éva: Az interjúkészítés módszertana p.5. URL: http://www.szepejudit.hu/interjukeszites_modszertan.pdf

Eredmény: Hatékonyabb kommunikáció és együttműködés az érintettekkel, amely elősegíti a sikeres megvalósítást.

A stakeholder elemzés során azonosítják és elemzik azokat a csoportokat vagy egyéneket, akik érdekeltek a projektben vagy érintettek annak eredményeiben. Ez a módszer segít megérteni a különböző érdekcsoportok szükségleteit, elvárásait és potenciális hatásait. Az elemzés során figyelembe veszik a stakeholderok befolyását és érdekeit, amely alapján stratégiát dolgoznak ki a velük való kommunikációra és együttműködésre.

„A stakeholder analízis, azaz az érintettek elemzésének alap gondolata abból fakad, hogy minden szervezet a működése során számos társadalmi csoporttal kerül kapcsolatba, amelyek hatnak a szervezet működésére, illetve olyanokkal, amelyekre hat a szervezet működése. Ezért amikor egy feladat megoldásával kapcsolatos döntések előtt állunk, ezeket a hatásokat figyelembe kell venni.”⁴

Arapovics Mária (2019, p. 34.) is kiemeli az érintett szereplők bevonását a „Közösségi alapú működés a múzeumokban” című írásában: „Érintett szereplők, partnerek (Stakeholder) lehetnek egyének, csoportok, civil szervezetek, helyi közösségek, társintézmények, döntéshozók. Bárki, aki hozzájárulhat az általunk képviselt ügyhöz, és aki számára az általunk képviselt ügy társadalmi haszonnal bír.”⁵

(Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

4.SWOT analízis készítés

Cél: A közművelődési szakemberek erősségeinek, gyengeségeinek, lehetőségeinek és fenyegetéseinek azonosítása.

Módszer: SWOT mátrix kitöltése a résztvevőkkel.

Mentori kérdés: Milyen erősségek és gyengeségek jellemzik a jelenlegi közművelődési tevékenységeket?

Hozadék: A stratégiai tervezés megalapozása és a jövőbeni irányvonalak kijelölése.

Eredmény: Fókuszáltabb fejlesztési irányok és tudatosabb tervezés.

A SWOT analízis egy stratégiai tervezési eszköz, amely négy kulcsfontosságú tényezőt vizsgál: Erősségek (Strengths), Gyengeségek (Weaknesses), Lehetőségek (Opportunities), Veszélyek (Threats). Ez a módszer segít azonosítani egy szervezet vagy projekt belső erősségeit és gyengeségeit, valamint a külső környezetből adódó lehetőségeket és veszélyeket. A SWOT elemzés lehetőséget ad a stratégiai tervezésre és a cselekvési tervek kidolgozására.

A SWOT analízis a belső erősségeket és gyengeségeket, valamint külső lehetőségeket és veszélyeket vizsgálja, melyek nagyon jó kiindulási alapot adnak. Az erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek közül azokat érdemes felsorolnunk és értékelnünk, amelyek a közösségi működéssel kapcsolatosak.⁶

(Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

⁴Fenyvesi Éva (2012) Stakeholder analízis: URL: https://docplayer.hu/34537581-Stakeholder-analízis-dr_fenyvesi-eva-stakeholder-analízis.html p.1.

⁵Arapovics Mária és mtsai (2019): Közösségi alapú működés a múzeumokban Múzeumi iránytű 21 Szentendre, Szabadtéri Néprajzi Múzeum - Múzeumi Oktatási és Módszertani Központ p.34.

⁶Arapovics Mária és mtsai (2019): A kulturális intézmények társadalmiasított működési módja Módszertani útmutató a közösségi részvételen alapuló működtetéshez. Budapest, Szabadtéri Néprajzi Múzeum, NMI Művelődési Intézet, Országos Széchényi Könyvtár. p.96.

5.ÉN-SWOT elemzés készítése

Cél: A közművelődési szakemberek személyes erősségeinek, gyengeségeinek, lehetőségeinek és fenyegetéseinek azonosítása. Azon külső és belső tényezők feltárása, amelyek támogat(hat)ják vagy gátol(hat)ják a személyt egy adott (konkrét) cél elérésében

Módszer: SWOT mátrix kitöltése a résztvevőkkel.

Mentori kérdés: Milyen erősségek és gyengeségek jellemeznék téged a magán- és a szakmai életedben? Milyen a Téged körülvevő személyes és szakmai környezet?

Hozadék: Önismeret elmélyítése, személyes fejlesztési irányok kijelölése.

Eredmény: Tudatos személyiségfejlesztés, a személyes mozgatórugók (motiváció) aktiválása.

A SWOT elemzés egy könnyen áttekinthető stratégiai elemző és tervező eszköz, melyet a hagyományos menedzsment módszertanok leginkább a döntési folyamatok elején, akár már a döntés-előkészítés során is használnak és amely négy tényezőt vizsgál: Erősségek (Strengths), Gyengeségek (Weaknesses), Lehetőségek (Opportunities), Veszélyek (Threats). Ez a módszer ugyanakkor segíthet azonosítani egy személy belső erősségeit és gyengeségeit, elakadásait, valamint a külső környezetéből adódó lehetőségeket és veszélyeket. A SWOT elemzés lehetőséget ad cselekvési tervek kidolgozására a személyiségfejlesztés terén.

(Metszéspont Műhely 2.0 Heves vármegyében. Mentor: Buzás Eszter)

6.Települési erőforrástérkép kérdései Google kérdőívvel

Cél: A járási hálózatosodásban részt vevő települések közművelődési szakemberei számára készült google kérdőív, mely az adott település épített és közösségi erőforrásaira kérdez rá. A válaszok feldolgozása után hiteles képet kaphatunk a helyi erőforrások gyűjteményéről, valamint a közösségi életük aktivitásáról.

Módszer: Kérdőívek összeállítása és e-mailben történő kiküldése a kulturális és közművelődési területen dolgozók számára.

Kérdések:

-Település neve

-Járás neve

-Polgármester neve, telefonszám, e-mail cím

-Közművelődési szakember neve, telefonszám, e-mail cím

-Településen közművelődési intézmény, közösségi színtér, könyvtár működik (kiválasztás), neve, címe

-Településen működik amatőr színjátszó-, bábcsoport? (neve, címe, kapcsolattartó elérhetősége, fellépést vállal)

-Településen működik népdalkör, kórus, néptáncsoport? (neve, címe, kapcsolattartó elérhetősége, fellépést vállal)

-Településen működő egyéb klub, csoport? (neve, címe, kapcsolattartó elérhetősége)

-Településen működik szakkör? (neve, kapcsolattartó elérhetősége)

-Településen található templom, emlékmű, emlékhely, szobor, rom, emléktábla, kereszt, ásatás? (neve, fellelhetősége)

-Települése múltjában fellelhető népi hagyomány-, viselet-, szokás?

-Településen működik tájház, múzeum, levéltár, emlékház, emlékszoba, kiállítótér, helytörténeti gyűjtemény? (neve, címe, kapcsolattartó elérhetősége)

-Településén fellelhető legenda, népi babona, monda? (neve, fellelhető irodalma)

-Település híres szülöttjei?

-Településén működik Települési Értéktár Bizottság? (Kapcsolattartó elérhetősége)

-Településén található érdekesség (több is felsorolható) (neve, fellelhetősége)

-Milyen nehézségekkel küzd a települése? (kifejtés)

-Milyen segítségre van szüksége? (pl.: települések közötti fórumok tartása, jógyakorlatok, a helyben maradásra, pályázati lehetőségek bemutatása, eszközök kölcsönadása, ellépők kiválasztása stb.)

(Járási mentorközpontok Somogy vármegyében. Mentor: Isó Edina)

• Megvalósítás szakaszában használt módszerek

1. Ráhangoló játékok

A csoport tagjai a foglalkozásokra természetes módon eltérő fizikai, szellemi kondícióval, motiváltsággal, különböző hangulatban érkeznek. A foglalkozás kezdetekor fontos, hogy időt szánjunk arra, hogy ráhangolódjunk mind a csoportmunkára mind pedig a választott témára.

Módszer: a célnak megfelelően választott dramatikus játékok

- Mesebeli tarisznya - az elköteleződést kialakítására

Közös munkánk során ebbe a tarisznyába gyűjtjük a megszerzett tapasztalatokat

Mentori kérdés: Mivel szeretnéd megtölteni a tarisznyád? (mit szeretnél tanulni?). Mit teszel annak érdekében, hogy ez megtörténjen? Mivel tudsz hozzájárulni, hogy a többiek tarisznyája is megteljen? (közben körbejár a tarisznya, és akinél van, az beszél).

- Amivel táplálok... - az elköteleződés megerősítésére

Egy-egy mérföldkőnél érdemes alkalmazni, amikor úgy látjuk az elköteleződést érdemes megerősíteni (pl. mi az Újesztendő első mentori foglalkozásán játszottuk így)

A bevezető egy indián tanmese. „Az öreg indián így tanítja az unokáját:

- Az emberben mindig két farkas harcol, a jó és a rossz.

- És melyik győz?

- Amelyiket táplálok.

Mentori kérdés: Mi az, amire energiát akarsz fordítani ebben az esztendőben / és mi az, amire nem?

- Honnan jössz? – ráhangolódás a közös munkára (annak érdekében, hogy egy időre eltávolodjunk az bennünket foglalkoztató otthoni dolgoktól, belső kép alkotása)

Képzeld el egy kép formájában azt a hangulatot, környezetet, amely mostanában jellemző Téged (színek, formák, tárgyak...). Írd le, meséld el nekünk, mint egy képet, mi pedig megpróbáljuk elképzelni.

- Honnan jössz?

Folytatható a játék oly módon, hogy elképzeljük azt az utat, ahogyan a foglalkozás helyszínére érkeztünk – a mentor instrukcióit követve.

Hatása: megnyugtató, ellazító.

Ez a játék igényli a mentor részéről az önismereti vagy dramatikus játékok vezetésében való jártasságot!

(Közkins műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

2. ÖSSZEGZÉS – Mentorálási alkalom lezárás

A foglalkozást kezdő ráhangoláshoz hasonlóan fontos a lezárás, amelyben visszajelzést adunk és összegzünk. Mit viszel haza? Mit kaptál és mit tudtál adni a csoport számára?

Ebben az esetben is hasznos lehet egy szimbólumként használt tárgy alkalmazása (pl. mi került a tarisznyádba?)

A kezdeti ráhangolás – és a befejező összegzés egyfajta keretbe foglalja a csoportos mentorfoglalkozást. A strukturáltság segít abban, hogy egyfajta eszközként éljük meg az gyüttléteket és a résztvevők megerősítést kapjanak abban, hogy figyelünk rájuk, fontos nekünk, hogyan éreznek, vélekednek (megkérdezzük az elején és a végén is).

(Közkins műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

3. Ki vagyok én?

Cél: saját szerep tudatosítása

Munkaforma: listázás, hangsúlyok kijelölése

Mentori kérdés: Milyen szerepeket töltesz be a szakmai munkád során?

Melyeket tartod a leginkább hasznosnak, mire fordítanál több időt, ha lehetőséged volna rá?

1.1. Közösen, felsorolásszerűen egy listát állítunk össze azokról a szerepekről, amelyeket a szakmai feladatok ellátása során betöltünk. A javaslatokat nem minősítjük – legfeljebb visszakérdezzük, pontosítjuk, pl. mit értesz ezalatt? Hagyjunk időt, legalább 15-20 fogalom kerüljön fel a listára – ha hasonló fogalmak kerülnek fel, beszéljük meg, értelmezzük.

Ezek az értelmező beszélgetések igen hasznosak, mert a szerep tudatosítást szolgálják.

1.2. A listára került szerepeket súlyozzuk. Mindenki megjelölhet 3 olyan szerepet, amelyet leginkább jellemzőnek tart a munkája során, amire a legtöbb időt fordítja. Esetünkben a következő fogalmak kerültek a listára: rendezvényszervező, projektmenedzser, házigazda, kezdeményező, koordináló, információ - forrás.

1.3. A következő körben azokat a szerepeket jelöljük meg a listáról, amelyeket a leginkább fontosnak, hasznosnak gondolunk (hosszú távon), amelyekre - szívük szerint - több időt fordítanánk. Esetünkben: értékfeltáró, hagyományörző - átörökítő, irányt mutató, a tudás birtokosa, közösségépítő szerepeket jelöltük meg.

1.4. A súlyozást követően a kijelölt szerepekkel kapcsolatos személyes tapasztalatokat beszéljük meg.

Tipp

Egy lista készüljön, amit a csoport minden tagja lát. Jelöljük színekkel a hangsúlyokat, hogy legyen vizuális képünk is róla, miközben beszélgetünk a témáról.

A módszer hozadéka:

- fókuszálja azt a sokféle tevékenységet, amit a munkánk során végzünk
- tudatosítja a szerepeket – segít tisztán látni - oldja a szerepkonfliktusból fakadó feszültséget.

(Közkins műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

4. Önismereti teszt

Teszt kérdések:

- 1. Hogy vagy most?

1-10-ig hány pontot adnál jelenlegi életedre, akár különböző életterületeidre lebontva?

(1: a létező legrosszabb helyzetben vagy, 10: minden tökéletes, ennél jobbat nem is kívánhatnál)

Hány ponttal lennél igazán elégedett? Miért? (Itt nyugodtan gondold át az indokaidat, és írd le, ami csak eszedbe jut!)

• 2. Melyik életterületeden szeretnél leginkább változtatni?

A., Mit tettél eddig a változás érdekében?

B., Mi lett a változtatás eredménye? Lett-e egyáltalán, és ha igen, olyan-e, amilyenre vágytál?

C., Mit NEM tettél meg a változás érdekében (amit nem mertél, amiről lebeszéltek stb.), pedig lett volna rá lehetőség?

D., Mitől tartasz, mi a legrosszabb, ami történhet, ha mégis megteszed, megléped?

• 3. Idézd fel az életed egy olyan szakaszát, időszakát, amikor igazán boldog és energikus voltál!

A., Mi motivált akkor, mitől voltál energikus?

B., Milyenek voltak akkor a körülményeid?

C., Milyen gátló tényező, milyen akadály NEM volt akkor az életedben, ami útját állta volna benned ennek az energikusságnak, boldogságnak?

• 4. Mi volt eddigi életed során a 3 legnagyobb sikerélményed?

A., Milyen életterületeiden érted el ezeket a sikereket?

B., Mi motivált akkor a siker elérésében?

C., Mik járultak hozzá ahhoz, hogy ez a sikerélmény megszülethessen?

• 5. Mik a „nemszeretem” -dolgaid?

Mik azok, amiket nagyon nem szeretsz csinálni, esetleg csak kötelességből, elvárásból teszed, de ha lehetőség van rá, el is hagyod az életedből, nem csinálsz meg őket?

• 6. Mi volt eddigi életed során a 3 legnagyobb kudarcod?

A., Tanultál belőle?

B., Ha igen, akkor mit?

C., Hogyan változtatott a látásmódodon, gondolkodásodon?

D., Miben cselekszel azóta másként?

• 7. Emlékezz vissza legalább egy olyan helyzetre az életedből (ha több is van, akkor mindet írd fel), amikor megleptél valamit, és utólag te magad is rácsodálkoztál, hogy megtetted, hogy képes voltál rá! Mi és hogyan történt akkor pontosan?

• 8. 1-től 10-ig határozd meg, mennyire sürgős, hogy változtass a jelenlegi helyzeteden (1: egyáltalán nem sürgős, 10: azonnal változtatni kell rajta)!

• 9. Mi történik veled, milyen körülmények között találod magad 1 év múlva, ha most nem változtatasz?

• 10. Mire volna szükség jelenleg ahhoz, hogy változtatni tudj?

• 11. Mit tudnál tenni azért, hogy ezeket a változáshoz, változtatáshoz szükséges dolgokat megszerezd?

• Írj fel minden olyan dolgot, amit meg tudsz tenni annak érdekében, hogy meglegyenek a változtatáshoz szükséges (mentális, lelki, fizikai stb.) eszközeid!

• FELADAT: A felsorolt teendők közül válassz ki legalább 1-et (akár a legkönnyebben elérhető és megvalósíthatót), amiért már ma teszel, hiszen Te vagy az, aki jobba tudod tenni az életedet!

(Metszéspon t Műhely 2.0 Heves vármegyében. Mentor: Buzás Eszter Mária)

5. Települési elégedettségmérés Google kérdőívvel

Kérdések:

-Település neve

-Járás neve

-Szeret itt élni? (kiválasztós)

- Megtalál minden szolgáltatást, amire Önnek szüksége van? (kiválasztós)

Mi hiányzik?

-Milyen a közlekedés? (helyi járat, távolsági járat)

-Van munkalehetőség?

Milyen munkalehetőségre van szükség?

-Szeret közösségbe járni?

-Tagja valamilyen egyesületnek? (neve)

-Szereti a kulturális eseményeket?

-Jár szakkörre?

-Tisztának, rendezettnek tartja a települését?

-Elmaradottnak tekinti a települését?

-Mennyire költséges az élet a településén?

(Járási mentorközpontok Somogy vármegyében. Mentor: Isó Edina)

6. DISC-teszt

Szoktál azon aggódni, hogy mások mit gondolnak rólad? Nehezen húzod meg a határaidat? Nehezen vagy egyáltalán nem tudsz nemet mondani? Túlaggódsz, túlgondolsz dolgokat? Túlhajtod magad, és nehezen vagy sehogy sem kérsz segítséget? Gyakran hallottad gyerekkorodban, hogy „ez katonadolog”, „nem kell úgy a szívedre venni”, te mégsem tudtál ezekkel a „jótanácsokkal” mit kezdeni?

Figyeld meg, és fogadd el az érzése(i)det!

Állj meg egy pillanatra, és vizsgáld meg, mit érzel pontosan.

Egyszerre többféle érzés is kavaroghat benned akár pozitív, akár negatív, igyekezz meghatározni őket magadnak, térképezd fel az aktuális érzéseidet.

Igyekezz hasonlítani valamihez az érzetét, tedd kézzelfoghatóvá!

Ha lenne anyaga, milyen anyag volna?

Milyen kiterjedésű?

Milyen formájú?

Milyen színű?

Milyen rugalmasságú/ridegségű?

Milyen tapintású?

Elérés: <https://www.nn.hu/szemelyiseg-teszt>

(Járási mentorközpontok Somogy vármegyében. Mentor: Isó Edina)

7. Időgazdálkodási teszt

Eisenhower mátrix (ami fontos, az ritkán sürgős és fordítva)

A módszert Stephen R. Covey dolgozta ki, A kiemelkedően eredményes emberek 7 szokása című könyvében. A nevét pedig David D. Eisenhower korábbi amerikai elnökről kapta – aki egyébként

a módszer alapját is adta.

A módszer lényege, hogy ne csak teendőlistád legyen, hanem prioritizálj is. Így nem fogsz elveszni a napi tűzoltásban.

Az Eisenhower-mátrix a feladatokat 4 kategóriába sorolja:

Fontos és sürgős: ezek a top prioritású feladatok, mint például a krízishelyzetek, a határidős munkák.

Fontos, de nem sürgős: ez a kategória a legfontosabb, hiszen ide soroljuk a hosszú távú, nagy értéket teremtő projekteket, a tervezést, a kapcsolatépítést, a termékfejlesztést stb. – ennek kell kitennie a feladataid nagy részét.

Nem fontos, de sürgős: az emberek többségét ezek a feladatok billentik ki, egy nem várt helyzet, hívás, e-mail, üzenet, és minél több van ezekből, annál kevésbé hatékony a munka; ezeket delegálással és blokkokba rendezéssel tudod a leghatékonyabban kiiktatni.

Nem fontos, nem sürgős: ezek a dolgok általában egyáltalán nem lendítik előre a munkát, nem segítenek a céljaidat elérni, ráadásul nem ritkán kiégéshez és túlzott stresszhez vezetnek.

A fentiekre építve alkotta meg Mike Michalowicz a 4D modellt, amelynek elemei a 4 kulcsfontosságú tevékenység:

Csinálás (Do),
Döntés (Deside),
Delegálás (Delegate),
Tervezés (Design).

Az Eisenhower-mátrix



(Járási mentorközpontok Somogy vármegyében. Mentor: Isó Edina)

8. Mi a dolgunk? (a közművelődési intézmény feladata)

Az intézményi szerep tudatosítása érdekében a minden közművelődési intézményre kiterjedő művelődő közösségek támogatása alapszolgáltatást elemeztük

Cél: a szakmai feladat tudatosítása, annak értelmezése, hogy a mindennapi munka során milyen tevékenységet jelent számunkra az alapszolgáltatás ellátása?

Munkaforma: saját példák összegyűjtése, a tevékenység lényegre törő, szakszerű megfogalmazása, listázás.

Mentori kérdés: Mit értesz az alatt, hogy művelődő közösségek támogatása – milyen tevékenységet jelent ez munkád során?

Milyen elveket, megoldásokat követsz a gyakorlatban?

Leírás: Példákat mondunk arról, hogy melyek azok a tevékenységeink, amit a művelődő közösségek támogatása szolgáltatás részének tekintünk. A példáról listát készítünk.

A módszer hozadéka:

a példákkal ötleteket adunk egymásnak: mit teszünk ...és hogyan.

Esetünkben így láttuk a feladatinkat (ez került a listára): az infrastruktúra, szervezési háttér, bemutatkozási lehetőség biztosítása, a közösség létrehozására irányuló igények, kezdeményezések feltérképezése, támogatása.

(Közkincs műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

9. Települési partnerségi térkép

Cél: azoknak az emberi erőforrásoknak a számbavétele, amelyekkel szakmai - emberi kapcsolataink révén a közművelődési munkánk során számolhatunk.

A közös feladat-és felelősségvállalás több ember ügyévé teheti a programokat.

A pénzügyi források hiánya különösen felhívja a figyelmet arra, hogy közösség maga az erőforrás.

Módszer:

A valós és potenciális partnerek számbavétele (szervezetek, magánszemélyek),

A kapcsolat elemzése:

milyen területen működik a partnerség,

milyen erőforrásokat jelent (vagy jelentene),

hogyan fejleszthető,

hogyan gondozzuk?

Ha mindezt vizuális formában „térképként” készítjük el, az jól szemléltet, egyfajta hálózatban mutatja a lehetséges kapcsolódásokat, együttműködéseket.

A partnerségi kapcsolatok gondozása egy olyan téma, amelynek megbeszélése ötleteket adhat, arra, hogy a milyen sokféle formában fejezhetjük ki a partnereink iránti megbecsünket – amelyek végső soron a kapcsolatok megerősödését szolgálják: meghívások, ajándékok, gesztusok, szimbólumok, elismerések.

(Közkincs műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

10. Prezentációk

A mentorálási folyamat része lehet, hogy a résztvevők egy-egy saját témán dolgoznak. Esetünkben ilyen volt a partnerségi térkép alapján kiválasztott egy-egy fontos közösség, kapcsolat vagy lehetőség elemzése, fejlesztési lehetőségeinek megfogalmazása.

Cél: egy- egy téma elmélyítése, adott szempontok szerinti vizsgálata, gyakorlat szerzése a prezentálásban.

Módszer: A saját témát a mentor – és mentorált közösen határozza meg: a mentorált számára lényeges, fontos esetet válasszunk, amelyben benne van a fejlesztés lehetősége.

Adott szempontok alapján a téma feldolgozása (leírása), majd prezentációként (nem feltétlenül ppt-ben) való bemutatása a csoport számára.

A csoport tagjai kérdéseket, visszajelzéseket fogalmaznak meg.

Ha egy foglalkozáson több prezentáció is sor kerül, akkor fontos a bemutatásra szánt időkeret betartása.

Pl. 10 - 15 perc prezentáció + 5-10 perc kérdések válaszok.

Időt takarítunk meg, ha az összes kérdést, visszajelzést meghallgatjuk és a téma gazdája ezt követően válaszol.

(Közkins műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

11. Közös program kidolgozása

A közművelődési munkának számos olyan, évenként visszatérő kiemelt időszaka, eseménye létezik, amelyhez kapcsolódva programokat szervezünk (pl. karácsonyi ünnepkör, advent). Ezek a visszatérő alkalmak a hagyományok közvetítését és a formai megújítás, szakmai innováció együttesét kívánják a szakemberektől

Cél: a tapasztalatok megosztása, új megoldások, ötletek megismerése, az egyeztetési készségek fejlesztése a közös programtervezés során.

Módszer: A résztvevők 2-3 fős csoportban készítik el egy adott település adventi programját.

(A mentor adhat szempontokat.) A tervezés során saját gyakorlatból vett példákat egyeztetnek, új ötleteket vetnek fel, értékelik a megoldásokat. (legalább 2 csoport legyen). Majd prezentáció formájában bemutatják a programtervet a teljes csoport előtt. Kérdések – visszajelzések.

A prezentáció végén mentori kérdés: Kaptál-e a közös munka során új ötletet, megerősítést?

(Közkins műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

12. Forró szék

A legtöbb munkahelyi kapcsolatunkban jelen van valaki, aki számunkra a nehéz eset.

Az alábbi módszer segítséget nyújthat abban, hogy a vele való kommunikációban megtaláljuk az assertív, kölcsönösen eredményre vezető kommunikációs formát.

Módszer: forró szék

A probléma gazdája elmeséli a csoportnak a számára nehézséget okozó kapcsolatot, majd a választott személy szerepébe lép (szerepcsere). A csoport tagjai kérdéseket tesznek fel neki, (a magatartásával kapcsolatban, választ keresünk arra, hogy miért viselkedett így). Az érintett válaszol.

Megbeszéljük a tapasztalatokat.

Ezt követően a probléma gazdája az adott szituációra vonatkozóan közléseket fogalmaz meg, amiben benne van, hogy mi az igénye (mit szeretne kérni/elérni) olyan módon, hogy a kapcsolat megmaradjon.

A kapcsolat, a viselkedés jobb megértéséhez használhatjuk az ún. DISC (négy szín) tesztet.

(Közkins műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

13. Az ember a saját kárán tanul.... / Mit tanultam belőle?

A gyakorlat és a tapasztalat sem véd meg bennünket a hibázástól. Gyakran tapasztaltam - munkatársi környezetben is - hogy a hibás: a másik, a körülmény ... és csak ritkán ÉN (aki nem volt elég körültekintő, nem ellenőrizte stb.).

Pedig az a fajta tanulás, amikor a hibáinkból tanulunk, rendszerint „beég” a tudatunkba, nem felejtjük el.

Cél: egy tanulság- és egy hozzákapcsolódó tanulási helyzet megosztása a csoport tagjaival. Egy személyes helyzet bemutatása, amikor saját kárunkon tanultunk. Annak tudatosítása, hogy a hibázás és a fejlődés együtt jár, bátran felvállalható az is, ha mi hibázunk.

A módszer lényege, hogy a mentor egy saját esetét meséli el, amikor a mulasztásának következményei lettek (vagy lehettek volna). Mi tanultam belőle? A tanulság megfogalmazása. Majd arra biztatja a csoport tagjait, hogy meséljenek el egy saját esetet.

Mentori kérdés: Mit tanultál meg a saját károdon?

(Közkins műhely – csoportos mentorálás. Mentor: Józsa Katalin)

14. „Szeretem ezt a helyet”

Célja, hogy az adott járáshoz tartozó települések helyi értékei, adottságai, lehetőségei és nehézségei az ott élők szemszögéből feltárássra kerüljenek. Gyűjtsék össze mindazon előnyös és kritikus tényezőket, melyek befolyásolhatják a „Szeretem ezt a helyet” érzést. Alkossanak csoportot, akik szívesen sétálnak és a település bebarangolása során gyűjtik az információkat. Ugyanakkor közösségek, klubok is születhetnek, akik rendszeres időközönként összegyűlve megvitatják településük, környezetük, régiójuk helyzetét, életét, állapotát.

A kezdeményezés közösséget teremtet. Résztevőik identitástudata erősödik a helyben maradás gondolata értelmet nyer és megszilárdul bennük.

Kézzel fogható eredménye az a települési adatbázis, mely elősegítheti a Települési Értéktár Bizottságok felállítását, a felelősségteljes vezetők és öngondoskodó lakosság megszületését. Az értékek listázása későbbi települési, járási kiadványok alapjai is lehetnek, mellyel a kulturális alapú gazdaságfejlesztés is értelmet nyerhet.

Megvalósítás módszertana:

Előnyös az adott településen egy lokálpatrióta személyt megkeresni, aki összefogja a csoportot és irányítja a kutatás menetét. El kell dönteni, hogy melyik módszer lenne hatásosabb a közösségnek, a klubszerű beszélgetések vagy a gyakorlati, sétálások során összegyűjtött, lefotózott, dokumentált helyzetkép választása. Az is lehetséges, hogy alkalmanként mindkettő módszer összemossódik.

Miután a csoport megszületett, vezetőjük személye is ismert lett, kezdődhet a közös munka. Elérhetőséget cserélnek és kommunikációs platformot választanak maguknak, ahol könnyen és gyorsan kommunikálhatnak egymással.

Az adatgyűjtés egy élmény, ennek megvitatása nagyszerű klub-program is.

Az információkat osztályozni szükséges, legalább két nagy csoportba. Értékek és kritikus tényezők néven. Az alkatégoriák tovább bonthatják az adatokat épületek, szellemi, természeti kincsek, fejlesztendő területek stb. pontokra. Az ide gyűjtött információk tükröt állítanak a lakosságnak, állapot szolgálnak egy értékleltárhoz, kiadványhoz vagy fejlesztési pályázatokhoz.

Eredmény:

A résztvevők ötletelnek, mely egy közös ügyet visz előre, mégpedig azt, hogy miért is szeretik ezt a helyet?

A gyűjtőmunka eredményéről a településvezetőket is informálni kell, akár a testületi ülések alkalmával, akár a helyi hírmondó újság lapjain. A lakosság többi „inaktív” részét is tájékoztatni kell a munka haladásáról és esetleges későbbi bevonásuk lehetősége előtt is nyitva kell hagyni az ajtót.

A közös munka nagy jelentőséggel bír, legyen alapos és mindenre kiterjedő, mutasson hiteles képet a településről, a lehetőségekről és a korlátokról is. Mivel a beavatkozás csak a helyes helyzetkép feltárásával működhet.

Készüljön számos fotó, leírás. A felkutatott értékek dokumentálása archiválás is egyben. A résztvevők tekintsenek magukra kisebb kutatóként, értékörzőként.

(Járási mentorközpontok Somogy vármegyében. Mentor: Isó Edina)

15. Közművelődési brunch szervezése

Cél: A szakemberek közötti hálózatépítés és tapasztalatcsere elősegítése.

Módszer: Informális események, ahol a résztvevők kapcsolatot építhetnek egymással.

Mentori kérdés: Hogyan lehet erősíteni a szakmai hálózatokat a közművelődés területén?

Hozadék: Szakmai kapcsolatok erősödése és a tapasztalatok megosztása.

Eredmény: Hatékonyabb szakmai együttműködések és támogatás.

A közművelődési brunch egy esemény, ahol a közművelődési intézmények munkatársai egy kiválasztott településen gyűlnek össze, hogy betekintést nyerjenek a helyi közművelődési tevékenységekbe és módszerekbe. A meghívott szakemberek kötetlen beszélgetések során tárják fel a közös célokat és feladatokat, miközben megismerkednek a helyi jó gyakorlatokkal. Ez az esemény elősegíti a hálózatépítést és az együttműködést.

(Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

16. Jó gyakorlatok gyűjtése, átadása

Cél: A már bevált közművelődési módszerek összegyűjtése és terjesztése.

Módszer: Példák gyűjtése sikeres programokról és ezek bemutatása.

Mentori kérdés: Milyen bevált módszerek segíthetik a közművelődési tevékenységek fejlődését? Mire vagyunk büszkék?

Hozadék: Gyakorlati megoldások bemutatása és adaptálása más közösségek számára.

Eredmény: Innovatív és jól működő módszerek bevezetése a helyi közművelődési gyakorlatba.

A jó gyakorlatok gyűjtése és átadása során a közművelődési szakemberek összegyűjtik és megosztják azokat a bevált módszereket és tapasztalatokat, amelyek hatékonyan működtek más intézményekben vagy programokban. Ezek a jó gyakorlatok inspirációt adnak és segítik a hasonló projektek sikeres megvalósítását.

(Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

17. Csapatépítő kézműves workshop – közös alkotás ereje

Cél: A csapatmunka erősítése és a kreativitás ösztönzése.

Módszer: Kézműves foglalkozások szervezése, ahol a résztvevők közösen alkotnak.

Mentori kérdés: Hogyan lehet erősíteni a csapat kohézióját kreatív tevékenységekkel?

Hozadék: A közösségi alkotás öröme és a közösségépítés elősegítése.

Eredmény: Erősebb csapatdinamika és jobb együttműködés a résztvevők között.

A csapatépítő kézműves workshopok során a résztvevők közös alkotó tevékenységekben vesznek részt, amelyek elősegítik a kreativitást, a közös munkát és a csapatkohézió erősítését. Az ilyen workshopok során a résztvevők együtt dolgoznak egy közös cél elérése érdekében, ami javítja a kommunikációt és a csapatszellemet.

(Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

18. Közös program szervezése közművelődési munkatársakkal és polgármesterekkel, település értékasztalok/kiállítások szervezése

Cél: A helyi közösség és vezetők közötti kapcsolat erősítése, valamint a helyi értékek bemutatása.

Módszer: Közös rendezvények, kiállítások szervezése, ahol a helyi értékeket bemutatják.

Mentori kérdés: Hogyan lehet a helyi közösség és vezetők együttműködését előmozdítani?

Hozadék: A helyi értékek megbecsülésének növelése és a közösségi összetartás erősítése.

Eredmény: Jobb együttműködés a közművelődési szakemberek, a helyi vezetők és a közösség között.

Ezek a közös programok lehetőséget adnak a közművelődési munkatársaknak és a helyi vezetőknek, hogy együtt dolgozzanak a helyi értékek bemutatásán és népszerűsítésén. Az értékasztalok és kiállítások keretében rövid előadások és bemutatók segítik a jó gyakorlatok átadását és a közösségi értékek megőrzését. Ezek a módszerek és tevékenységek különböző szinteken és formákban segítenek a kulturális hálózatépítésben és a közművelődési tevékenységek fejlesztésében, erősítve a közösségi együttműködést és a közös célok elérését.

(Tempe völgye - Kulturális híd, ami összeköt minket. Mentor: Oszkai Réka Viola)

19. Művészetterápiás gyakorlat

Cél: Szakmai jövőkép vizuális kivetítése, gondolatok, érzelmek kifejezése, a kreativitás ösztönzése.

Módszer: Kreatív alkotó foglalkozás kollázs technikával

Mentori kérdés: Milyennek látod az ideális munkahelyed 10 év múlva? Mivel fogsz foglalkozni?

Hozadék: Az alkotás öröme, flow-élmény megtapasztalása, vizuálisan erős megjelenítése az egyéni és intézményi jövőképeknek.

Eredmény: A feladat segíti a kreatív önkifejezést, az egyéni/intézményi célok megfogalmazását

Az alkotó foglalkozások során a résztvevők képesek elmélyülten összpontosítani a feltett kérdésre, a folyamatban elmerülve relaxált állapotba kerülni. Újfajta kihívást jelent, újszerű gondolkodást kíván. Segíti a gondolkodási sémák felülírását

(Metszéspont Műhely 2.0 Heves vármegyében. Mentor: Buzás Eszter)

20. Művészetterápiás gyakorlat

Cél: Szakmai jövőkép vizuális kivetítése, gondolatok, érzelmek kifejezése, a kreativitás ösztönzése.

Módszer: Kreatív alkotó foglalkozás kollázs technikával

Mentori kérdés: Milyennek látod az ideális munkahelyed 10 év múlva? Mivel fogsz foglalkozni?

Hozadék: Az alkotás öröme, flow-élmény megtapasztalása, vizuálisan erős megjelenítése az egyéni és intézményi jövőképeknek.

Eredmény: A feladat segíti a kreatív önkifejezést, az egyéni/intézményi célok megfogalmazását

Az alkotó foglalkozások során a résztvevők képesek elmélyülten összpontosítani a feltett kérdésre, a folyamatban elmerülve relaxált állapotba kerülni. Újajta kihívást jelent, újszerű gondolkodást kíván. Segíti a gondolkodási sémák felülírását
(Metszőpont Műhely 2.0 Heves vármegyében. Mentor: Buzás Eszter)



6. SZERZŐK BEMUTATÁSA

Angyal László közművelődési szakértő, auditor.

Több mint három évtizede dolgozik a közművelődésben. Művészeti referensként majd módszertani munkatársként dolgozott a vármegyei közművelődési feladatellátásban. 2000 és 2007 között a Kölcsey Ferenc Megyei Közművelődési Intézetnél módszertani irodavezetőként majd igazgatóhelyettesként vett rész különböző fejlesztőfolyamatok kidolgozásában, megvalósításában. 2012-ig a Méliusz Központ munkatársa. 2013 óta dolgozik a Nemzeti Művelődési Intézetben, jelenleg a Hajdú-Bihar Vármegyei Igazgatóság igazgatója.



Baloghné Uracs Marianna okleveles kulturális mediátor, közművelődési szakértő, drámatanár.

A közművelődésben töltött közel negyven éve alatt foglalkozott közösségekkel, rendezvényszervezéssel, felnőttképzéssel, színházi-nevelési programokkal, pályázatokat írt, projekteket menedzsel, együttműködéseket generált. Több mint 25 évig dolgozott Szegeden és Pápán, közművelődési intézményekben, 2015 óta a Nemzeti Művelődési Intézetben a módszertani feladatellátással foglalkozik, különböző munkakörökben. Megalakulása óta elnöke a Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesületnek.

Bartha Anikó rendezvényszervezéssel, arts & business menedzsmenttel, mediációval, valamint kulturális turizmussal foglalkozott Hajdúszoboszlón, a Kovács Máté Városi Művelődési Központ és Könyvtárban.



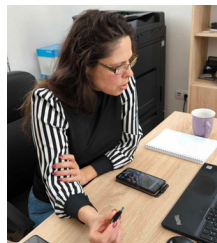


Buzás Eszter Mária a Nemzeti Művelődési Intézet Heves Vármegyei Igazgatóságának igazgatója, művelődésszervező, pedagógus, okleveles kulturális mediátor és kulturális szakértő.

Közel 20 éve dolgozik a közösségi művelődés területén, és mentorként is segíti a vármegyei közművelődési szakemberek munkáját. A civil szférában is aktívan szerepet vállal: 2019 óta a Heves Megyei Közösségszervezők Egyesületének elnöke, 2021-től az Egri Községi Alapítvány kuratóriumi tagja. Munkája során kiemelt figyelmet fordít a települési értéktárak létrehozására és működtetésére, amelyet a Heves Vármegyei Értéktár Bizottság elnökeként is támogat.

Isó Edina a Nemzeti Művelődési Intézet Somogy Vármegyei Igazgatóságának igazgatója, közművelődési szakember, szakértő, auditor, szakfelügyelő, andragógus, szociális szervező, okleveles kulturális mediátor.

2023 óta dolgozik a Nemzeti Művelődési Intézetnél. Korábban 23 évet töltött el közművelődési intézményekben. Intézményvezetője volt a siófoki Kálmán Imre Kulturális Központnak és a tabi Zichy Mihály Művelődési Központnak. Tagja a Somogy Vármegyei Értéktár Bizottságnak.



Józsa Katalin közművelődési szakértő, drámapedagógus.

Közel 40 éve dolgozik a közművelődésben. 21 évig a Kecskeméti Ifjúsági Otthon igazgatója volt. Alapító tagja a Kecskeméti Drámapedagógiai Műhelynek és a Magyar Drámapedagógiai Társaságnak. Óraadóként a több mint három évtizede tanít drámapedagógiát a felsőoktatásban és felnőttképzésben. 2015 - 2024 között a Hírös Agóra Kulturális és Ifjúsági Központ Nonprofit Kft. munkatársaként térségi módszertani programok szervezésével és vezetésével foglalkozott. Jelenleg a civil társaságként működő közösség mentora.

Kiss Andrea az AGORA Savaria Kulturális és Médiaközpont Nonprofit Kft. közösségi művelődés szakmacsoport vezetője, több mint 35 éve dolgozik Szombathely kultúrájáért.

Pályafutása során a gyermek- és ifjúsági területen végzett munkájában kiemelt figyelmet fordít a kompetenciafejlesztő, innovatív programok szervezésére. Aktív kezdeményezője és irányítója hazai és uniós közösségfejlesztő projekteknek. A kultúrafejlesztés érdekében társadalmi feladatokat vállal, 1998 óta a Változó Világért Alapítvány, 2020 óta a Savaria Történelmi Karnevál Közhasznú Közalapítvány kuratóriumának tagja. 2023 óta az ELTE PPK-FTI közösségszervezés képzés külsős oktatója.





Lassúné Urbán Erika közművelődési szakember, jelenleg a Nemzeti Művelődési Intézet Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Igazgatóságán módszertani referens.

2009-2021 között a Miskolci Kulturális Központ munkatársaként több területen is dolgozott, a miskolci Ifjúsági Házban a kultúra és a közművelődés iránt érdeklődő önkéntes fiatalokat mentorálta, 2014-2021-ig a Művészetek Házának volt a vezetője. A vármegyében működő közművelődési, civil szervezetekkel jó kapcsolatokat ápol.

Lipták-Belányi Barbara szociológus, ifjúságsegítő, közművelődési területen Közművelődési szakember I. és kulturális mediátor végzettséggel rendelkezik.

Pályáját önkéntesként kezdte a Békés Megyei Művelődési Központban, majd egy dél-békési kisvárosban szerzett szakmai tapasztalatokat a települési közművelődési feladatellátás kapcsán. 2013 óta tevékenykedik a Nemzeti Művelődési Intézet munkatársaként Békés vármegyében. Fő tevékenységi területei: közművelődési statisztika, közösségfejlesztési programok, közösségi kezdeményezések, hálózattépítő programok, minőségfejlesztés, szakfelügyelet.



Márkus Marianna okleveles kulturális mediátor 12 évig dolgozott a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Központi Könyvtárában könyvtárosként. A Hatvani Önkormányzat Pályázatíró Osztályán töltött öt évet, majd 2016-tól vezette a hatvani Integrált Könyvtár és Muzeális Gyűjteményt, irányította működését, feladatai közé tartozott továbbá könyvtári, múzeumi és közművelődési programok, valamint konferenciák szervezése is. Jelenleg a Nemzeti Művelődési Intézet Heves Vármegyei Igazgatóságának igazgatóhelyettese.

Oszkai Réka Viola a Kisfaludy Sándor Művelődési Központ, Könyvtár és Emlékház igazgatója, közművelődési szakember, andragógus, okleveles közösségi és civil fejlesztő szakember.

2005 óta dolgozik a térség közösségi, kulturális, gazdasági és turisztikai fejlesztésén. A Sümegi Értéktár Bizottság elnöke, közreműködött a Veszprém-Balaton 2023 EKF programban, és mentorként támogatja a kulturális hálózattépítést. 2024-től a Táj-Kapocs Alapítvánnyal a Közigazgatási és Területfejlesztési Minisztérium kísérleti térségfejlesztési programját is vezeti.





Pető Lilla a Debreceni Egyetemen végzett kulturális mediátorként, jelenleg a Nevelés- és Művelődéstudományi Doktori Iskola másodéves hallgatója, közművelődési szakértő, auditor.

2013 óta dolgozik közművelődési területen, különösen projektmenedzsment, ifjúságsegítés és programstruktúrák fejlesztése terén rendelkezik jelentős tapasztalattal. Kiemelten fontosnak tartja a szakmai utánpótlás nevelését és az ifjúságsegítést. Az egyesület megalakulása óta tagja és vezetője a mentorálási munkacsoportnak. Céljuk egy olyan módszertan kidolgozása, amely elősegíti a pályakezdő szakemberek könnyebb elhelyezkedését a közművelődés területén.

Szerdahelyiné Lőrincz Nóra okleveles kulturális mediátor, közgazdász, orosz gazdasági szakfordító, népi játszóház vezető.

A közművelődés számos területén dolgozott, jelenleg egy Balaton-felvidéki településen lát el közművelődési feladatokat. A Közösérték Egyesület titkára, a szervezet elnökségi tagja. Szívvügye a néphagyományok megőrzése, valamint a mentális jóllét elősegítése és a flow érzés megtapasztalása kézműves tevékenységek végzése által.



Veszpréminé Turtsányi Valéria az ELTE Bölcsészettudományi Karán szerzett népművelői, majd kulturális menedzseri végzettséget, később pedig közművelődési szakértői, projektmenedzsment szakértői, auditor és vizsgaelnöki képesítésekkel bővítette tudását.

Közel harminc éven át vezette a pápai Jókai Mór Művelődési Központot, meghatározó szerepet játszva a város kulturális életében. Intézményi és országos szinten egyaránt hasznosította széleskörű szakmai tapasztalatait. Fontos számára a fiatal szakemberek támogatása és a közösségépítés. Alapító tagként több helyi és országos civil szervezet munkájában is aktívan részt vett.

Kiadja: Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület

Felelős kiadó: Baloghné Uracs Marianna

Szerkesztő: Göntér Eszter, Szerdahelyiné Lőrincz Nóra



ISBN 978-615-02-3453-3

Köszönjük a Kulturális és Innovációs Minisztérium és a Nemzeti Kulturális Alap támogatását!

Veszprém

2025.



**MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA**



**Nemzeti
Kulturális
Alap**