

# MENTORÁLÁS KISOKOS

Magyar Közösségépítők



Értékszövetsége Egyesület

**Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület  
KÖZMŰVELŐDÉSI MINTA-MENTORÁLÁS PROJEKT**

**Projekt időtartama: 2022. 03. 01 – 2022. 08. 31.**

*„Van-e jobb szemléltető eszköze a társadalmi szolidaritásnak, mint a kar? Sokan egyesülnek valaminek a megvalósítására, amit egyes ember, ha megoly tehetséges, egymaga nem tud megvalósítani. Ahol mindenkinél a munkája egyaránt fontos, s ahol egyetlen ember hibája mindent elronthat.”*  
(Kodály Zoltán)

A közművelődési szakember munkája mindig is az együttműködésről, a közösségekről szól. Legyen bármilyen kiemelkedő szakmaiságú és munkabírási egy közösségsszervező, nem tud egyedül csodát tenni egy településen: aktív közösségeket generálni, bevonni fiatalokat, időseket egyaránt, közösségi kezdeményezéseket támogatni, programokat szervezni, és mindezeknek a háttérét megteremteni.

Ehhez csapatmunka szükséges, annak minden örömeivel és nehézségeivel. De micsoda hozadéka van, ha sikerül megtalálni a megfelelő partnereket, akik örömmel dolgoznak egy jó ügy érdekében! Milyen boldog az az önkéntes, akinek éjszaka sült pogácsáját a rendezvényen nem győzik dicsérni a résztvevők! És bizony életre szóló élményt szerez az a diák, aki közösségi szolgálatát úgy tölti, hogy gyermek bábcsoportok fellépéseit segíti egy fesztiválon. Mindenki azt érzi, jó ügyet szolgál, fontos része a közös munkának, együtt viszik sikerre a kezdeményezést, a rendezvényt – ettől erősödnek a közösségek, ettől lesz élhetőbb egy település, így vészeli át könnyebben nehéz időszakokat.



A megvalósítás kulcsai pedig mi, közművelődési szakemberek vagyunk, akik mindezt képesek vagyunk generálni és összetartani, a jó kezdeményezéseket megfelelő mederbe terelni, a résztvevőket lelkesíteni. Azt pedig, hogy mindezt hogyan lehet sikerre vinni, egész szakmai pályafutásunk során tanuljuk, gyűjtjük hozzá az ötleteket, tapasztalatokat, folyamatosan megújulunk, mindig nyitottan, új inspirációkra készen. Sok szakértelmet, bölcsességet kívánó, összetett hivatás a miénk, amellet pedig valódi kreatív szakma, amely jelentős társadalomfejlesztő erővel bír.

Ettől válhat igazán vonzóvá a fiatalok számára is a közösségi művelődés, hiszen ebben a munkában garantáltan soha nem fognak unatkozni! Mindig új és új kihívásokkal találkozunk, rengeteg színes egyéniséggel, sokféle közösséggel dolgozhatnak, izgalmas rendezvények szervezése, azok háttér munkái adnak számukra változatos feladatokat. És persze mindenki bele tudja vinni a közösségi munkába, a rendezvényszervezésbe, a projektek kialakításába a maga tehetségét, kreativitását, elképzeléseit is. Szeretnénk, ha fiatalemberek minél többen éreznék kedvet arra, hogy a közösségi művelődéssel foglalkozzanak, és folytassák, továbbfejlesztik az előző generációk munkáját.

*Nyerjétek belőlük ötleteket, motivációt, tudást,  
használatok közösségépítő munkátok során!*

**Baloghné Uracs Marianna**  
az egyesület elnöke

A közművelődési pálya olyan professzió, társadalomfejlesztő szakma, amely egész életen át tartó tanulást feltételez. Ahhoz, hogy a közművelődési szakember munkáját autonóm módon, szakmailag magas színvonalon tudja végezni, hosszú évek során megszerzett gyakorlati tapasztalatokra van szükség, a mentorálás pedig ezt a tapasztalatátadási, tanulási folyamatot hivatott segíteni. Ebben a mentor mint segítő vesz részt, aki a mentorált szakmai fejlődését támogatja.

Gyorsan változó világunkban egyre nagyobb igény mutatkozik arra, hogy a közművelődésben dolgozó junior szakemberek is megtapasztalhassák a mentorálás pozitív hatásait, segítséget kaphassanak. E társadalmi igényre reflektálva vállalta Egyesületünk a mentorálás kísérleti megvalósítását, pályázati támogatás segítségével.

A közművelődésben tudomásunk szerint nem volt még példa arra, hogy ilyen tudatos, módszertani szempontból végiggondolt és lebonyolított mentorálási folyamat valósuljon meg, amelyet végig dokumentáltunk is. Egyesületünk kezdeményező szerepet kívánt vállalni jelen projekt megvalósításával, a közművelődési minta-mentorálás projekt tartalmi kidolgozásával és gyakorlati kivitelezésével.

## MENTORÁLÁS ELMÉLETE, FOGALMAK

### 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).

### MENTOR

- Olyan személy, aki vezet, támogat, tudást közvetít, és megfelelő időben a rábízottnak segítségére van. (Wood 1997)
- A mentor az, aki biztosítja az mentorált számára azokat az eszközöket, útmutatást, támogatást és visszajelzést, amelyre szüksége van ahhoz, hogy pályája során boldoguljon.
- Kram szerint a mentor alapvetően kétfajta segítséget tud mentoráltjának adni. Az egyiket a karrierjében, a másikat a pszichoszociális fejlődésében. A karrier típusú pártfogásba a személyiség kibontakoztatásán át, egészen a megvédésig sok minden beletartozik. A pszichoszociális támogatás során a mentor, mint egy barát, egy szerepminta léphet fel és jelenik meg a mentorált segítségében. Kram (1985).

### A MENTORRAL KAPCSOLATOS ELVÁRÁSOK:

- Rendelkezzen alapos elméleti tudással, megfelelő szakmai gyakorlattal, emberismerettel, (pedagógiai esetleg andragógiai ismeretekkel).
- Képes legyen hatékony együttműködést kialakítani a mentorálás folyamatában megjelenő összetett problémák megoldása érdekében.
- Rendelkeznie kell olyan kompetenciákkal, amelyek alkalmassá teszik a változások szakmailag megalapozott és sokrétű kezelésére.
- Képes legyen ismeretei hatékony átadására.
- A jó kommunikációs készség és empátia is előnyt jelent a mentorálásban.

## MENTORÁLT

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

## MENTORI KAPCSOLAT

Interperszonális kapcsolat, amelynek a bizalmon, a kölcsönös tiszteleten és az érzékenységen kell alapulnia. A kapcsolat olyan, közös megállapodásban rögzített alapszabályokon nyugszik, 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.

## 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, a fontosabb információknak a rögzítésére (mentori és mentorálti naplók vezetése).

## KOMPETENCIA

A kompetencia készségek és képességek együttesét jelenti, melyek segítségével valaki képes egy adott területen a feladatok végrehajtására, kivitelezésére és a problémák kezelésére, megoldására. A fogalom magában foglalja az illető tudását, tapasztalatait éppúgy, mint személyes adottságait.

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 MINTA- PROJEKT INDOKOLTSÁGA ÉS CÉLJAI

## INDOKOLTSÁG

- Gyorsan változó világunkban a közművelődési szakma előtt álló kihívásoknak való megfelelés okán a pályán lévők egyre inkább érzik a szakszerű támogatás és szakmai segítségnyújtás fontosságát és egyben annak hiányát.
- Nagy a szakemberhiány, kevés a fiatal - előregedik a szakma.
- A frissen végzett diplomások, pályakezdők jelentős része nem marad a pályán.
- A kistelepülések közösségi színtereiben alkalmazottak körében egyre markánsabban jelentkezik a mentorálás igénye.
- A tapasztalt kollégák felkészültsége, emberismerete, pedagógiai és andragógiai tudása, személyisége olyan erőforrás, mellyel a pályakezdő vagy junior kollégáik kompetenciáit fejleszteni tudják; ezzel pályán maradásukat, szervezeti beágyazottságukat segíthetik.

## MENTORÁLÁS TÁVLATI CÉLJA:

- Segíteni a fiatal, junior szakemberek pályán tartását.
- A minta-mentorálási projekt tapasztalatai alapján a mentorálás módszertanának kidolgozása és gyakorlatának bevezetése a közművelődésben.
- A mentorálást élő gyakorlattá tenni a közösségi művelődésben.
- Mentori hálózat kialakítása

## MENTORÁLÁS KÖZVETLEN CÉLJA:

- A junior munkatárs segítése az elméleti tudás és a gyakorlat összhangjának megteremtésében, a közművelődési életpálya gyakorlati feladataira való felkészítésében.
- A mentorált személyes, szakmai és társas kompetenciáinak fejlesztése munkájának hatékonysága, eredményessége és a minőségi közművelődési munka érdekében.
- Útmutatást adni a jogi ismeretek értelmezésében, a szervezeti kultúra és a szervezeti szabályok megismerésében – a szervezetbe történő gördülékeny és eredményes beilleszkedés érdekében.
- A mentorált szakmai sikerélményhez juttatása, önbizalmának növelése és a pálya szépségének megláttatása.



## I. 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, kompetenciák felmérése (személyes – társas – szakmai), személyiség tesztek (belbin, időráblók, konfliktus kezelése...stb.)

## 3. EGYÉNI FEJLESZTÉSI TERV ELKÉSZÍTÉSE

*(sablon alapján, Excel táblázat lásd melléklet)*

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

## 4. MENTORI/MENTORÁLT NAPLÓ

*(sablon alapján, Excel táblázat lásd 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 beszámolóí és a végén a tapasztalatokat összegző szöveges beszámoló alapján.

## 7. MULTIPLIKÁLÁS

- Részvétel a **Durkó Mátyás konferencián**: félidős tapasztalatok megosztása.
- **Mentorálási kisokos**: A projekt megvalósításának bemutatása elektronikusan, módszertani kézikönyvként az egyesület honlapján



## MEGVALÓSÍTÓ SZERVEZETEK, MENTOROK ÉS MENTORÁLTAK KIVÁLASZTÁSA

### A MENTOR SZERVEZETEK KIVÁLASZTÁSÁNAK SZEMPONTJAI:

- területileg lehetőleg az ország több régióját lefedjék,
- reprezentálják a közművelődési intézményrendszer sokféleségét,
- magas színvonalú szakmai munkavégzés jellemezze.

### MENTOR KIVÁLASZTÁSI SZEMPONTJAI

- Nagy elméleti tudással és jelentős közművelődési gyakorlati tapasztalattal, szakértelemmel rendelkezzen.
- Képes legyen mentorként tudása átadásra, mentoráltja motiválására.
- Végig tudja vinni a junior szakembert azon az úton, ami kompetenciái- és személyiség-fejlődése révén sikerélményhez juttatja; távlatokban sikeressé teheti a pályán.
- Legyen elkötelezett és motivált a kísérleti program iránt.

### MENTORÁLT KIVÁLASZTÁSI SZEMPONTJAI:

- A mentor szervezetnél alkalmazásában legyen.
- Pályakezdő vagy junior szakemberként dolgozzon a szervezetben.
- Valamilyen szintű szakmai képzettséggel rendelkezzen vagy képesítésének megszerzése folyamatban legyen.
- Legyen motivált a kísérleti programban való részvétel iránt.

- A mentorálás szervezeti keretek között valósul meg.
- **Módja** szerint munkahelyi (személyes) mentorálás belső mentorral, illetve a közösségi színtér esetében külső mentorral.
- **Formája** szerint tradicionális, azaz egy felnőtt mentorál egy másik, kevésbé tapasztalt személyt.
- **Módszerek** (a teljesség igénye nélkül): tanácsadás, megbeszélés, kooperatív feladatmegoldás, kulturális témában önkormányzati üléseken, sajtótájékoztatókon való részvétel, mentor tevékenységének megfigyelése, szakmai törvények és rendeletek átbeszélése értelmezés, intézményi dokumentumok áttekintése, interjú tapasztalt kollégákkal, fogatókönyvek, minta szerződések biztosítása, munkaterv és szolgáltatási terv tartalmának megbeszélése stb.

A fenti példák kiegészíthetők a mentorok kreativitása, tapasztalata alapján alkalmazott további módszerekkel.

### A PROJEKT MEGVALÓSÍTÓI

#### SZOMBATHELY, AGORA SAVARIA KULTURÁLIS ÉS MÉDIAKÖZPONT NONPROFIT KFT.



MENTOR:  
Kiss Andrea – igazgatóhelyettes

MENTORÁLT:  
Farkas Kata

Munkaköre – közösségszervező

Szakképesítése: Budapesti Gazdasági Egyetem

Közösségszervezés BA levelező képzésen vesz részt



#### HAJDÚSZOBOSZLÓ, KOVÁCS MÁTÉ MŰVELŐDÉSI KÖZPONT ÉS KÖNYVTÁR



MENTOR:  
Bartha Anikó – szakmai igazgatóhelyettes

MENTORÁLT:  
Gyüre Kitti

Munkaköre – NMI képzési koordinátor

Szakképesítése: Debreceni Egyetem Közösségszervezés  
BA (kulturális szakirány) Jelenleg az egyetemen kulturális  
mediátor mesterképzésén vesz részt, másodéves.



**MENTOR:**

Isó Edina - igazgató (Tab: Zichy Mihály Művelődési Központ)

**MENTORÁLT:**

Gasparics Tünde

Munkaköre: Bábonymegyer Község Önkormányzat alkalmazásában hivatalsegéd és közművelődési munkatárs  
Szakképesítése: Közművelődési és közönségkapcsolati szakember



## A PROJEKT MÉRFÖLDKÖVEI:

### I. MÉRFÖLDKŐ: FELKÉSZÜLÉS A MENTORÁLÁSRA, TERVEZÉS

Határidő: 2022. 03.31.

1. Mentorok felkészítése, közös gondolkodás:
  - Online műhelymunka (2022. március 10.)
  - Szakmai anyagok, szakirodalom ajánlása
  - Segédanyagok biztosítása:
    - Mentorálás folyamatleírása,
    - Javaslatok az egyéni fejlesztési terv elkészítéséhez
    - Mentor és mentorált napló
2. Mentoráltak felkészítése, megismerése
  - Online műhelymunka (2022. március 10.)
  - Mentoráltak kompetenciafelmérése (személyes és szakmai), motivációjuk, egyéni céljaik megfogalmazása, fejlesztendő területek azonosítása.
  - Mentorált napló
  - Mentorált egyéni fejlesztési tervének elkészítése a feltárt információk és a megkapott segédanyagok alapján, a projekt szakmai vezetőjének segítségével, tevékenység- ütemezés

### 2. MÉRFÖLDKŐ: MENTORÁLÁSI FOLYAMAT MEGVALÓSÍTÁSA, I. SZAKASZ

Határidő: 2022. 06. 25.

- A tervezett egyéni fejlesztési terv időarányos megvalósítása
- A mentorált elvégzi a fejlesztési tervben foglalt feladatokat
- A mentor nyomon követi és támogatja, értékeli és visszacsatol
- Az elvégzettek mentori értékelése és a mentorált önértékelése

- A szükséges változtatások megbeszélése
- Mentor és mentorált egy közös online felületen vezeti a naplót a fejlesztendő kompetenciákról, a feladatokról és azok teljesüléséről, eredményekről
- Havonta a mentorok konzultációja a projektvezetővel, munkacsoportvezetővel
- A projektvezető minden helyszínrre 1 alkalommal személyesen ellátogat
- A félidős tapasztalatokról kerekasztal-beszélgetés megtartása Debrecenben, a Durkó Mátyás Emlékkonferencián (2022. június 23-24.), valamint a mintaprogram poszterének elkészítése

### 3. MÉRFÖLDKŐ: MENTORÁLÁSI FOLYAMAT MEGVALÓSÍTÁSA, II. SZAKASZ, ZÁRÁS

Határidő: 2022. 08. 31.

- A tervezett fejlesztési terv időarányos megvalósítása az előzőekben ismertetett feladatoknak megfelelően
- Mentorálás lezárultával az elvégzettek értékelése, fejlődés, eredmények (személyes, szakmai és társas kompetenciák, szervezeti beágyazottság stb.)
- Mentorálási kisokos módszertani kiadvány összeállítása
- Publikáció a Kulturális Szemlében, online módon a Közösérték Egyesület honlapján

#### A FOLYAMAT:



## ELŐKÉSZÍTÉS

1. A projekt menedzsmentje kidolgozta azokat a megvalósítást segítő módszertani anyagokat, melyek figyelembe vették a közművelődés speciális szempontjait is.

2. A közös munka megvalósítását segítő kommunikációs csatornákat hoztunk létre:

**Teams** – a havi értekezletek tartására, konzultációkra

**e-mail cím – kozosertek.mentorallas@gmail.com** - írásos kommunikációra

**Drive** felület generálása: mappákba rendezve a projektet bemutató tájékoztató írásokat, segédanyagokat, tesztek, valamint a mentorálás dokumentálására és az előrehaladás követésére alkalmas Excel táblázatokat, az értékeléseket segítő kérdőíveket töltöttünk fel.

A **mentorok és mentoráltak felkészítését** Teams konferencia beszélgetések keretében tettük meg. (A covid járvány nem tette lehetővé a tervezett személyes felkészítő tréninget).

### **Drive szerepe, funkciója:**

A Drive felületére feltöltött mappák és azok dokumentumai felölelték a mentorálás folyamatának minden részletét, választási lehetőségeket kínáltak a mentoroknak a különböző segédanyagok tekintetében.

A mentor és mentorált megfelelő digitális kompetenciák megléte esetén a projekt folyamatait ezen a felületen tudják kezelni, tölteni a naplókat.

## DRIVE TARTALMA, MAPPÁI

**1. Projekt bemutatása - elmélet, fogalmak, célok, mentorálás folyamat leírása, módszertani segédanyagok.**

### **2. Helyzetfeltárás dokumentumai és segédanyagai:**

Önéletrajzok, motivációs levelek – a megvalósítók által beküldött anyagok a kölcsönös megismerést szolgálják

Település- és mentorszervezet bemutatása sablon kérdőív alapján

Célzott beszélgetés minta

Tesztek (kompetencia, teszt, Belbin-személyiség teszt; konfliktus kezelés; időrablók) – mentorált személyiségének és kompetenciájának feltérképezését szolgálják

A kompetenciák fejlesztéshez alkalmazható gyakorlati feladatok tárháza

### **3. A mentorálás megvalósításának folyamatosan kezelendő dokumentumai**

egyéni fejlesztési terv (Excel)

mentor napló (Excel)

mentorált naplója (Excel)

mentorok havi beszámoló

#### 4. Értékelések dokumentumai, kérdőívei

**Mentori értékelést** segítő kérdőívek:

- Mentor véleménye a mentoráltról a kapcsolatfelvétel, a helyzetfeltárás időszakában
- Mentor véleménye a mentoráltról a mentorálás megvalósításának folyamatában
- Mentori értékelő lap a mentorált értékeléséhez
- Mentorált összegző értékelő lapja a mentoráltról
- Mentor reflektív önértékelése

**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

A Drive felületen a mentorok kérésére egymás mappájába betekintést nem biztosítottunk – ezzel is segítve, hogy minél több kreatív mentormódszer és megoldás kerüljön felszínre, ne befolyásolja kreativitásukat a másik mintája. Létrehoztuk tehát a mentor és mentorált pár önálló mappáit a fentebb jelzett segédanyagokkal. A dokumentumok kezelését, vezetését, kitöltését önállóan végezték a Drive felületen. A projektvezető számára lehetőség nyílt azok megtekintésére, így megteremtve a szükség szerinti segítő beavatkozás lehetőségét.

A Drive kezelésében a projekt asszisztens segítségére mindig lehetett számítani.

## MINTA-MENTORÁLÁS GYAKORLATI MEGVALÓSÍTÁSA

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

A mentorok a helyzetfeltárás részeként kitöltötték a települést és szervezetet bemutató kérdőíveket. A közös munkát a két fél önéletrajzai, 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 tesztekől (kompetencia teszt, Belbin-személyiségteszt, konfliktus kezelés, időrablók 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 **mentor és mentorálti napló** excel táblázatainak rubrikáiba 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 mentorált együttes munkájának eredményességéhez járultak hozzá a rendszerbe állított hetente–kéthetente, illetve szükség szerint megtartott **személyes találkozások, megbeszélések**. Ezek a konzultációk lehetőséget adtak 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 engedett a mentorok szakmai munkájába is. A mentorokkal folytatott tartalmas beszélgetés keretében nyílt lehetőség a mentorálás folyamatának közös áttekintésére, valamint a tapasztalatok, eredmények, a felmerülő nehézségek őszinte 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 tudásukat és a 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 képzelik el, melybe a továbbképzés és tanulás is belefér.

A Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület Minta-mentorlás projektjében résztvevők számára kiemelkedő esemény volt Debrecenben június 23-24-én a **Durkó Mátyás Emlékkonferencián** való részvétel. A tudományos konferencia programjában kerekasztal-beszélgetéssel és poszterbemutatóval voltunk jelen. Lehetőséget kaptunk a 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 mentorok által kitöltött kérdőívek és szöveges értékelések alapján megállapítható a mentori munka eredményessége mindkét fél részéről.** A junior szakemberek kompetenciái (szakmai, társas, személyes) a sokszínű gyakorlati feladatoknak köszönhetően, a kitűzött céloknak megfelelően – eltérő mértékben ugyan – pozitív irányban változtak. A mentoráltak kérdőíves önértékelése összhangban volt a mentoruk által megfogalmazott értékeléssel. Mindez annak a bizonyítéka, hogy megfelelő módszerek alkalmazása révén, nemcsak szakmai- és társas kompetenciáik fejlődtek, de önismeretük is javult.

A junior szakemberek mentoraikról is véleményt formálhattak a drive felületén lévő kérdőívek kitöltésével. Egyöntetűen elismerően említették meg mentoraik önzetlen, segítőkész hozzáállását és széleskörű szakmai gyakorlati tudásukat. A projekt során kialakult kollegiális, partneri kapcsolat megnövelte önbizalmukat is. Talán mentoraik nagyfokú leterheltsége, az időhiány okozott számukra egyedül problémát.

Kiss Andrea mentor **reflektív önértékelésében** szép gondolatokat fogalmazott meg, melyben mentori munkájával kapcsolatos dilemmáinak és nehézségeiknek is hangot adott:

*„A kettős szerep – intézményi középvezető és mentor – nem könnyítette meg a munkámat, az alá-fölé rendelt és a mellérendelt szerep között nehezen tudtam választani adott helyzetekben. A mentorált elégedettsége a kommunikációs kapcsolatunk változásában volt mérhető, közvetlenebbé vált, mint egy szimpla vezető és beosztott viszonyban. (...)*

*A mentorálási folyamatban számomra a több éve szunnyadó pedagógiai érzékem felébresztése volt a személyes tapasztalás, amelyben a tanítás- ismeretátadás módszerét tudtam alkalmazni. (...)*

*Ez egy tanulási folyamat volt számomra is. A folyamatot kihívásként éltem meg. Tudtam használni a pedagógiai végzettségemből adódó ismereteimet is, de leginkább a gyakorlatban megszerzett tudásomra, szokásaimra támaszkodtam. (...)*

*A tevékenységben a legfőbb korlátom az időhiány volt, amelyben úgy éreztem, nem tudom kellő mélységben a feladatot átadni, több időt tölteni az előzmények bemutatására, a miértek megértetésére. Ezt a hiányosságomat a mentorált egy tevékenységében észleltem is, pl. tábori program összeállításánál a nem tisztázott kérdés esetén az előző évek szokásjoga alapján cselekedett- jogosan, amely az idei évre már nem volt érvényes. (...)*

*A mentorált igényeinek való jobb megfelelés lehetett volna, ha minden egyes megtanulandó kompetenciát első próbálkozásképp közösen végzünk, együtt valósítunk meg, amely a mi esetünkben nem mindig történt meg.”*

## TAPASZTALATOK

A mentorálás a mentorok felelősségteljes munkájának köszönhetően 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 megfelelően teljesült.

A 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 színtér, 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 színtérben a szakmai kompetencia** került hangsúlyosabb helyre, melyet a mentorált középfokú végzettsége is indokolt.

**A városi művelődési központban a képzett junior szakembernél (BA végzettség és jelenlegi MA tanulmányai) a közművelődési pálya által elvárt személyes kompetenciák** fejlesztésére volt nagyobb igény. A pálya számos olyan személyes készség, képesség meglétét várja el, melyek meghatározhatják az eredményes és sikeres munkavégzést. (Az intézményben meg kell említeni 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 **agorában,** mint a közösségi művelődés legösszetettebb szolgáltatást nyújtó szervezetében (ahol a mentorált BA 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 lendítette át őket a nehézségeken, melyeket alapvetően az időhiány generált.

Beszámolóik alapján valós igény mutatkozott tevékenységükre 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 velük kialakított harmonikus szakmai és emberi kapcsolat.

A projekt kötelező adminisztrációja (excel táblázatok kitöltése, vezetése és a havonta kötelező írásos beszámolók készítése) az időhiány miatt nem volt könnyű számukra. Elismerték azonban, hogy 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 látnak hozzá az újabb feladatok kivitelezéséhez. Egyre jobban kirajzolódott számukra a közösségi művelődési pálya szép – és nem csak 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 a tevékenység igényelt volna.
- A mentorálásra felkészítő tréningen megszerezhető mentorálási ismeretek és gyakorlatok hathatósabban segítették volna munkájukat az elindulásnál.
- A folyamat során a személyes konzultációkra is igény mutatkozott.
- Volt, akinél a szervezet informatikai infrastruktúrája, másnál a digitális kompetencia alacsony szintje nehezítette meg a drive felület használatát.

## JAVASLAT:

A jövő mentorai kapjanak munkaidő-kedvezményt mentori munkájukhoz.

A projekt mentorainak (közművelődési szakembereinek) hivatástudata, szakmai elkötelezettsége jelentős mértékben járult hozzá a minta-mentorálás projekt sikeres megvalósításához. Innovatív mentori munkájuk különös értékét adta, hogy mindezt korábban ismeretlen, járatlan úton valósították meg. Kreatívan alkalmazták a rendelkezésre bocsátott segédanyagokat.

A jövőben talán tágabb körben is elindulhat egy közös gondolkodás a közművelődési mentorálásról és annak bevezetéséről. Projektünkkel a közművelődés szakterület mentorálási módszertanának; távlatokban képzési tananyagának kidolgozásához teremtettük meg az alapokat.

Reményeink szerint a projekt pozitív hozadékaként a jövőben – a kistéleplések közösségi színtereitől egészen az agoraként működő szervezetekig – a mentorálás élő gyakorlatként fogja segíteni a pályakezdő, a junior és a már pályán lévő kollégáink szakmai munkáját és pályán tartását.

## Mellékletek, minta dokumentumok

### KOMPETENCIA LISTA

#### Személyes kompetenciák:

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

### Társas kompetenciák:

- kapcsolatteremtő készség
- kapcsolatfenntartó készség
- udvariasság
- kezdeményezőkéesség
- 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
- Önfejlesztési 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, kultúrakutatás
- Értéktár létrehozása, ajánlások készítése
- Pályázatírás
- 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

## GYAKORLATI FELADATOK, MÓDSZEREK

*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

<https://nmi.hu/wp-content/uploads/2019/02/Tud%C3%A1st%C3%A1r-III.-K%C3%B6z%C3%B6ss%C3%A9gi-esem%C3%A9nyek-menedzsmentje.pdf>

- 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
- Kisközösségek 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
- Kisközösségek látogatása
- Intézményi rendezvények látogatása stb.

Településfeltárás, közösségépítés

<https://nmi.hu/wp-content/uploads/2019/02/Tud%C3%A1st%C3%A1r-II.-A-k%C3%B6z%C3%B6ss%C3%A9fejleszt%C3%A9s-alapjai-a-k%C3%B6zm%C5%B1vel%C5%91d%C3%A9sben.pdf>

PEST analízis

<https://nmi.hu/wp-content/uploads/2019/02/Tud%C3%A1st%C3%A1r-VI.-Szervez%C3%A9si-vezet%C3%A9si-ismeretek-vezet%C5%91i-feladatok-a-k%C3%B6z%C3%B6ss%C3%A9gi-m%C5%B1vel%C5%91d%C3%A9sben.pdf>

SWOT analízis

<https://nmi.hu/wp-content/uploads/2019/02/Tud%C3%A1st%C3%A1r-VI.-Szervez%C3%A9si-vezet%C3%A9si-ismeretek-vezet%C5%91i-feladatok-a-k%C3%B6z%C3%B6ss%C3%A9gi-m%C5%B1vel%C5%91d%C3%A9sben.pdf>

Versenytárs elemzés

<https://nmi.hu/wp-content/uploads/2019/02/Tud%C3%A1st%C3%A1r-VI.-Szervez%C3%A9si-vezet%C3%A9si-ismeretek-vezet%C5%91i-feladatok-a-k%C3%B6z%C3%B6ss%C3%A9gi-m%C5%B1vel%C5%91d%C3%A9sben.pdf>

Kapcsolati térkép készítés

<https://nmi.hu/wp-content/uploads/2019/02/Tud%C3%A1st%C3%A1r-VI.-Szervez%C3%A9si-vezet%C3%A9si-ismeretek-vezet%C5%91i-feladatok-a-k%C3%B6z%C3%B6ss%C3%A9gi-m%C5%B1vel%C5%91d%C3%A9sben.pdf>

Kompetenciaterkép készítés

<https://nmi.hu/wp-content/uploads/2019/02/Tud%C3%A1st%C3%A1r-II.-A-k%C3%B6z%C3%B6ss%C3%A9fejleszt%C3%A9s-alapjai-a-k%C3%B6zm%C5%B1vel%C5%91d%C3%A9sben.pdf>

**További szakirodalmak**

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

[https://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/CSK\\_utmutato\\_kozossegfejlesztés\\_online\\_2017\\_0331.pdf](https://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/CSK_utmutato_kozossegfejlesztés_online_2017_0331.pdf)

<https://cselekvokozossegek.hu/tudastar/intezmenyi-onkentesseg/>

<https://cselekvokozossegek.hu/tudastar/intezmenyek-tarsadalmiasitasa/>

<https://cselekvokozossegek.hu/tudastar/intezmenyei-eselyegyenloseg/>

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

## SZERVEZET BEMUTATÁSA

| INFORMÁCIÓK                                                                                                                                                               | VÁLASZOK |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| SZERVEZET NEVE:                                                                                                                                                           |          |
| ALAPÍTÁS ÉVE:                                                                                                                                                             |          |
| ÁTSZERVEZÉS ÉVE:                                                                                                                                                          |          |
| FENNTARTÓJA/ MŰKÖDTETŐJE                                                                                                                                                  |          |
| MŰKÖDÉSI FORMÁJA:                                                                                                                                                         |          |
| DOLGOZÓI ÖSSZLÉTSZÁM (EBBŐL RÉSZ-: ESETLEG<br>KÖZFOGLALKOZÁSÚ <ul style="list-style-type: none"> <li>• SZAKALKALMAZOTT</li> <li>• MŰSZAKI</li> <li>• GAZDASÁGI</li> </ul> |          |
| ÉVES KÖLTSÉGVETÉSE (2021-BEN)                                                                                                                                             |          |
| INFRASTRUKTÚRA RÖVID BEMUTATÁSA: INTÉZMÉNYEGYSÉGEK/<br>TELEPHELYEK FELSOROLÁSA                                                                                            |          |
| ESZKÖZELLÁTOTTSÁG SZÍNVONALA:<br>KIVÁLÓ<br>KÖZEPES<br>HIÁNYOS                                                                                                             |          |
| KÖZMŰVELŐDÉSI ALAPSZOLGÁLTATÁSAINAK FELSOROLÁSA                                                                                                                           |          |
| MUNKATERVVEL/SZOLGÁLTATÁSITERVVEL RENDELKEZIK?                                                                                                                            |          |
| AZ INTÉZMÉNYBEN MŰKÖDŐ KÖZÖSSÉGEK; TANFOLYAMOK; JOGI<br>SZEMÉLYISÉGŰ CIVIL SZERVEZETEK SZÁMA                                                                              |          |
| A SZERVEZET<br>POSTAI CÍME:<br>E-MAIL CÍME:<br>TELEFONSZÁMA:<br>ELÉRHETŐSÉGEI A VILÁGHÁLÓN: (HONLAP, FACEBOOK STB.)                                                       |          |

## TELEPÜLÉS BEMUTATÁSA

| INFORMÁCIÓK                                                                                               | VÁLASZOK |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| TELEPÜLÉS NEVE:                                                                                           |          |
| ELHELYEZKEDÉSE TÁJEGYSÉG/ MEGYE/ JÁRÁS:                                                                   |          |
| LÉLEKSZÁMA:                                                                                               |          |
| ÖNKORMÁNYZAT MELLETT<br>KULTURÁLIS TERÜLETTEL FOGLALKOZÓ<br>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,<br>MELYEK TEVÉKENYSÉGE KULTURÁLIS TERÜLETET IS ÉRINTI: |          |
| HELYI TV; HA VAN NEVE:                                                                                    |          |
| HELYI KÖZÉLETI ÚJSÁG, FOLYÓIRAT; HA VAN NEVE:                                                             |          |
| A TELEPÜLÉS ELÉRHETŐSÉGEI A VILÁGHÁLÓN:                                                                   |          |

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

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

## A MINTA-MENTORÁLÁS PROJEKT MENEDZSMENTJE

Projektgazda: Baloghné Uracs Marianna - Közösérték Egyesület elnöke

Projektvezető: Veszpréminé Turtsányi Valéria

Mentor munkacsoport vezető: Pető Lilla

Projekt asszisztens: Szerdahelyiné Lőrincz Nóra

Fotók, szerkesztés: Göntér Eszter, Szerdahelyiné Lőrincz Nóra

A szakmai anyagok elkészítéséhez hozzájárultak a projektben részt vevő mentorok és mentoráltak.



Kiadja a Magyar Közösségépítők Értékszövetsége Egyesület

Veszprém  
2022.