

PORTFÓLIÓ

Szentes Evelin

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Kaposvári Campus
Neveléstudományi Intézet
Pedagógus-szakvizsga szakirányú továbbképzési szak

A mentorálás gyakorlata és lehetőségei
a Kaposvári GESZ Bölcsődei Központ Bölcsődéiben

Belső konzulens: **Bencéné dr. Fekete Anikó**
Andrea
egyetemi docens

Belső konzulens
intézete/tanszéke: **Neveléstudományi Intézet /**
Gyermeknevelési Tanszék

Készítette: **Szentes Evelin**
Neptun-kód: FIPYZC

Kaposvár
2024

Tartalomjegyzék

1.	A portfólió összeállításának szakmai háttere.....	4
1.1.	A szakmai életút rövid bemutatása	5
1.2.	A szakmai és személyes indítékok, elvárások a képzéssel kapcsolatban.....	7
1.3.	Önértékelés: erősségek, fejlesztendő területek	8
1.4.	Személyes célok, feladatok a képzés során.....	10
2.	A szakmai fejlődést elősegítő tanulási eredmények.....	11
2.1.	A kompetenciák fejlődését támogató dokumentumok reflektív bemutatása.....	11
2.2.	A szakmai fejlődés tényeinek összegzése.....	21
2.3.	Összegző reflexió a szakmai fejlődésről.....	22
3.	További tanulási és fejlődési célok megfogalmazása.....	24
3.1.	A képzésen tanultak beépítésének lehetőségei a saját munkába.....	24
3.2.	Az elméleti ismeretek és a gyakorlati tapasztalatok összevetése, reflektálás.....	26
3.3.	További szakmai tervek.....	26
4.	Összegzés.....	28
5.	Felhasznált irodalom.....	30
5.1.	Ábra – és táblázat jegyzék.....	33
6.	Mellékletek.....	34
7.	Nyilatkozatok.....	66
8.	Tartalmi kivonat.....	68

1. A portfólió összeállításának szakmai háttere

Portfólióm témájának a mentorálás gyakorlatának bemutatását – és lehetőségeinek feltérképezését választottam a saját intézményünkre vonatkozóan.

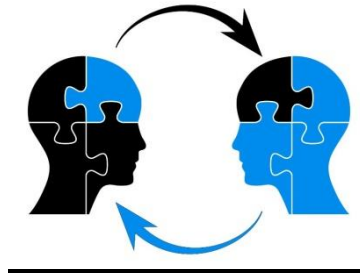
Azért tartom ezt különösen relevánsnak és az aktualitását tekintve folyamatosan időszerűnek, mert az intézmény működése és a munkavállalók mentális egészsége szempontjából is komoly szerepe van a gyakornoki szabályzat mellett a helyben működő mentorálási gyakorlatnak, lehetőségeknek és az általános munkakörnyezetnek, intézményi klímának.

Amennyiben optimálisan tudjuk biztosítani ezeket a feltételeket, az egyén munkamoráljára, a tevékenység színvonalára és munkavállalók esetén a hivatástudat fenntartására-erősítésére, hallgatók esetén a választott területtel való megismerkedés során a szakma iránti elköteleződésre, motivációjukra is pozitív hatást gyakorolhat.

Sok munkavállalónk van és egyre több hallgató is érkezik hozzánk különböző típusú képzésekből, nekünk pedig célunk és feladatunk a részükre történő segítségnyújtás, amely során a tervezett és tudatos mentorálás egy hatékony támogatási forma. Jelenleg is működik az intézményünkben, megvannak a különböző esetekben kijelölt személyek és általánosan is mindenki érintett benne, mert véleményem szerint ez minden esetben kétirányú folyamat és szükséges a felek kooperációja és nyitottsága a sikeres mentorálás megvalósításához. Ehhez a mentor részéről szükséges alkalmazkodni a folyamatosan változó igényekhez, szükségletekhez és elvárásokhoz, hogy minden helyzetben differenciáltan, a megfelelő módon tudjunk segítséget nyújtani az együttműködés során.

Jelen portfólió elkészítése során a saját gyakorlatunkat szeretném reflektíven vizsgálni és feltárni a lehetőségeket annak esetleges jobbítására és optimalizálására vonatkozóan, az érintett személyek, és a kollektív munkatársi kooperáció kedvezőbb támogatása, valamint a magasabb színvonalú szakmai munka biztosítása érdekében.

1.ábra: Mentorálási folyamat – **Forrás:** <https://moderniskola.hu/wp-content/uploads/2016/04/mentorfejek.jpg> - letöltés ideje: 2023.11.29.



1.1. A szakmai életút rövid bemutatása

Eddigi életem során több területen is lehetőségem nyílt kipróbálnom magam különböző sportokban, a művészeti ágazatban, de tanulói jogviszony mellett 2 évig dolgoztam a Nemzeti Adó – és Vámhivatal bevallási és végrehajtási osztályán is, az érettségi után pedig egy sportközpontban számlázási ügyintézőként és gyermekfelügyelőként. A legtöbb időt óvodáskoromtól kezdve a művészeti ágazatban töltöttem, általános – és függőszer-tornával, táncsal, énekkel és színpadi játékkal 20 éves koromig - első gyermekünk születéséig, mely évek alatt nagyon sok meghatározó tapasztalatot szereztem mind a kooperáció, konfliktushelyzetek és különböző konfliktuskezelési -, valamint általános megküzdési stratégiák, segítségnyújtási módok és lehetőségek, valamint a saját magunkra – és egymásra való utaltság és ezek kezeléséről, megoldásáról is. Több esetben dolgoztam együtt kezdetben kortársakkal és idősebbekkel – akik az illetékes felnőttek / edzők, rendezők, koreográfusok, énektanárok, korrepetitorok / mellett segítettek minket, fiatalabbakat, majd idősebbként nekem is lehetőségem nyílt a hasonló segítségnyújtásra. Úgy gondolom, hogy fontos dolgokat tanítottak ezek az évek, amelyek a mai napig áthatják a gondolkodásomat, szemléletmódomat.

A várandósság idején már foglalkoztatott a gondolat, hogy a későbbiek folyamán szívesen foglalkoznék hivatásszerűen gyermekekkel, majd kisfiunk megszületését követően felvételiztem a Kaposvári Egyetem Csecsemő – és kisgyermeknevelő FOSZK képzésére, amely elvégzése közben megszületett kislányunk is, majd a végzettség megszerzését követően, még azon a nyáron sikerült kisgyermeknevelőként elhelyezkednem 2017-ben, mint plusz fő kisgyermeknevelő, melyet kiegészítve a vezetők kérésére a tárgy Bölcsőde és a Központ egyéb munkáiba is bekapcsolódtam és segítettem. Köztes kisgyermeknevelőként a Bölcsőde minden csoportjában volt lehetőségem tevékenykedni és ismerkedni- tapasztalatot

szerezni. Mellette helyettesítettem egy másik bölcsődénkben is közel 2 hónapig, egy kisgyermeknevelő tartós távolléte miatt, ahol a helyi sajátosságokból adódóan eltérő szokások és egy új, ismeretlen gyermekcsoport és közösség várt. Ez jó alkalom volt, hogy megismerkedjek egy másik intézményünk munkavállalóival és szakmai tevékenységével, amik mind segítettek a saját szakmai munkám ellátását - fejlődését a többféle megközelítés és gyakorlattal való megismerkedés által.

A következő évben jelentkeztem a Csecsemő – és kisgyermeknevelő BA képzésre, szintén a Kaposvári Egyetemre, amit 2 év alatt – ugrós/gyorsított képzési formában végeztem el, a korábban megszerzett végzettségre való tekintettel.

A főiskolai képzés alatt felkértek a szaktanácsadói munkakör betöltésére 2019-ben, amely beosztásban jelenleg is dolgozom, azzal párhuzamban pedig megkaptam teljes intézményi szinten a mentori feladatok ellátását, koordinálását is. A legtöbb munkatársam szívesen fogadott el a „vezetőjeként”, amiben véleményem szerint sokat segített, hogy láttak előtte saját maguk között tevékenykedni és betekintést nyertek a szakmai munkámba, amire azóta is igyekszem minél több lehetőséget biztosítani és bemenni a csoportokba – a saját – és adott esetben a munkatársaim igényei szerint is, általánosan, illetve szükség szerint segíteni 1-1 helyzet-eset megoldásában, kezelésében.

A diploma megszerzése után, 2020. szeptemberétől Neveléstudomány mesterszakon folytattam tanulmányaimat, ami közben 2021. februárjától szakmaközi együttműködés keretében bekapcsolódtunk a PTE Szigeti-Gyula János Egészségügyi Technikum és Szakképző Iskola által indított Kisgyermekgondozó, - nevelő duális képzésbe is duális képzőhelyként. Az ehhez szükséges előkészületeket, dokumentumokat és feladatokat az én felelősségem volt biztosítani, ellátni: képzési program elkészítése; tananyagok összeállítása; tanítás az iskolában és a saját intézményünkben is; kompetens munkatársak beszerzése óraadó oktatóként a képzésbe; órarendszervezés; a képzés koordinálása, általános munkaszervezés; kapcsolattartás az Iskolával – Tanulókkal, akik tanulói munkaszerződéssel a saját munkavállalóinkká is váltak egyben, stb. .

Az új „projekt” folyamatos és erős együttműködést kívánt meg az érintett felekkel, és a duális képzőhelyé nyilvánított Bölcsőde szakdolgozóira is komoly felelősség hárult, ehhez igyekeztem minél több segítséget nyújtani a számukra. A képzésben való részvétel és a felelősség optimálisan hatott a teljes közösségre. Miközben igyekeztek mellettem saját maguk is reflektíven szemlélni a tevékenységüket, motiváltabbá váltak, hogy változtassanak

– jobbítsanak, ahol esetleg szükséges, de legalábbis érdemes volt.

Sok feladat és teendő adódott rövid idő alatt, ami egyrészt kihívás volt, másrészt a saját tanulásra és fejlődésre való igényemen túl, még jobban ösztönzött, hogy minél eredményesebben és magasabb szinten lássam el a hatáskörömbé tartozó feladatokat. 2022-ben megszereztem az MA diplomát és levizsgázott az első duális osztályunk is – nagyon jó eredményekkel, ami számomra-számunkra is pozitív megerősítés volt, igazolta a munkánkat.

Már korábban, az általános dolgozói és hallgatói mentori tevékenység ellátása során terveztem, hogy ebbe az irányba is továbbtanuljak és fejlődjek, így a mesterképzést követően 2022. szeptemberétől jelenleg is a Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem Pedagógus-szakvizsga továbbképzési szak, mentor-vezetőtanár szakirányon tanulok, hogy bővebb ismeretekkel, szervezettebben és tudatosabban segíthessem a munkavállalóinkat és az intézményünket választó hallgatókat a szakmai fejlődésük-előrehaladásuk során, megteremtve és biztosítva azokat a feltételeket és szükségleteket, amelyek mindezt lehetővé teszik.

2.ábra: Előrehaladás, együttműködés – **Forrás:** <https://sidecarglobal.com/wp-content/uploads/2021/11/Everything-You-Need-to-Know-About-Being-a-Mentor-1280x720.png> -
letöltés ideje: 2023.12.09.



1.2. A szakmai és személyes indítékok, elvárások a képzéssel kapcsolatban

A személyes indíték a képzés elvégzéséhez az általános és szakmai fejlődés iránti igény volt, míg a szakmai indíttatás, hogy minél több információt szerezzek a mentori szerepkörrel és tevékenységről, a feladat ellátásáról, ami a saját munkahatékonyágomat is növelni tudja a tanult ismeretek, jó-gyakorlatok saját szakmai munkámba történő adaptálása és alkalmazása által.

A képzés során a szaktárgyi ismereteimet szerettem volna elmélyíteni és bővíteni, jó-

gyakorlatokat - és módszereket megismerni és azokat elsajátítani, valamint a tanultak lehetőség szerinti alkalmazásával optimalizálni és hatékonyabbá tenni a kommunikációt a munkatársak és tagintézményeink között, mind a dolgozói kollektíva, mind a hallgatók részére történő eredményes segítségnyújtás és támogatásuk érdekében.

3.ábra: „Támogatás” – **Forrás:**

https://1.bp.blogspot.com/rZ5VpEMBN_0V1SHhuVeRI/AAAAAAAAAICs/zbjQapifmEocq2Qi6mjWbSp3uPTBcXY3QCLcB/s1600/imagesJ.jpg - letöltés ideje: 2023.11.27.



1.3. Önértékelés: erősségek, fejlesztendő területek

Az önértékelés bemutatásához és vizsgálatához a SWOT analízis alkalmazását választottam.

A SWOT elemzés az egyik legismertebb, online-marketing elemzéstechnika, amely segít egy vállalat, egy projekt, vagy akár adaptálva egy személy „működésének”-eredményességének vizsgálatában és hatékonyságának növelésében - az angol mozaikszó: **„SWOT”**: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats → magyarul: **„GYELV”**: Gyengeségek, Erősségek, Lehetőségek, és – Veszélyek; - a pozitív – és negatív, külső – és belső faktorok feltárásával az adott helyzetre vonatkozóan (Balaton és Hortoványi, 2018).

A táblázatban a jelenleg észlelt személyes tapasztalataimat jegyzem le a fentebb írt területek mentén.

1.táblázat: Személyes SWOT-analízis **Forrás:** <https://kiszervezettmarketing.hu/online-marketing/swot-elemzes/> - letöltés ideje: 2023.12.06.

Személyes - SWOT elemzés		
Belső tényezők	Erősségek	Gyengeségek
	<ul style="list-style-type: none"> + empatikus, segítő személyiség + önfejlesztés – folyamatos tanulás – biztos/abb szaktudás + motiváltság + határozottság + megbízhatóság + terhelhetőség + rugalmasság + jó kooperációs készség 	<ul style="list-style-type: none"> – túlzott feladat – és felelősségvállalás – időhiány – segítségnyújtás mértékének és módjának differenciálása esetenként korlátozott – szervezés – több idő biztosításához
Külső tényezők	Lehetőségek	Veszélyek
	<ul style="list-style-type: none"> + <u>szakmai együttműködés erősítése:</u> általános szakdolgozói és külön vezetői kooperáció erősítése + szakterülethez kapcsolódó képzések támogatása, lehetőség biztosítása a részvételhez a munkavállalóink számára + több szakdolgozó bevonása a gyakorlati képzésbe + intézményi mentorálási program kidolgozása 	<ul style="list-style-type: none"> – kollegiális kapcsolatok gyengülése – motiváció csökkenése – túlterheltség, kimerülés

Ahogy a táblázatból látszik, ami nehézséget okoz jelenleg, az a gyengeségek faktor alatt is megtalálható: túlzott feladat – és felelősségvállalás, a részben ezekből is eredő időhiány, hogy a segítségnyújtás mértékének és módjának differenciálása bizonyos esetekben korlátozottan valósítható meg, valamint a szervezés az egyéni igényeknek megfelelő, esetenként több idő biztosításához. A veszélyek rublikába jegyzett tételek a gyengeségekkel szoros kapcsolatban és összefüggésben állnak, mert míg rövidtávon nagyobb leterheltséget, addig hosszú távon fokozott igénybevételt is eredményeznek, ami negatívan hathat a mentális - és fizikai

egészségre, a munkakapcsolatok alakulására és a személyes motivációra is, nemcsak saját magam, hanem a kollektívát érintően is.

Ezek okán fejlesztendő területként a szervezést emelném ki, a feladat – és hatáskörök, így a kompetenciahatárok vizsgálatával és bizonyos feladatok megosztásával, az azok ellátására szintén illetékes munkatárssal / pl. bölcsődevezető /. Ennek eredményeképp több idő maradhatna az egyéni igények detektálására és kielégítésére a segítségnyújtáshoz pl. pedagógus portfólió elkészítéséhez több konzultációs lehetőség és tevékenységterv megfigyelés biztosítása, stb. Ezzel a jelzett nehézségek meg is oldódhatnának, de legalábbis jelentősen csökkennének.

Az erősségek és lehetőségek részben látható kondíciókkal, valamint felettesi hozzájárulással és támogatással mindez megvalósítható lehet, a velük és a munkatársakkal való optimális, partneri együttműködés előrevetíti az aktuális helyzet pozitív kimenetelét.

1.4. Személyes célok, feladatok a képzés során

Személyes céloknak elsősorban a szakmai fejlődést tűztem ki, ami magában foglalja a tervezett feladataimat is, mint a mentorálás lehetőségeinek, különböző módszereinek és gyakorlatának megismerése, azok elsajátítása, majd adaptálása a saját szakmai tevékenységem során.

Ezen kívül fontos tartom, hogy optimálisabb munkaszervezés mellett, minél jobban tudjam segíteni, mentorálni az összes szakdolgozónkat és a hozzánk érkező hallgatókat is, hogy mindenki a számára szükséges segítségben-támogatásban részesüljön, kedvezőbb legyen a munkakörnyezet és az általános dolgozói kooperáció és minél magasabb színvonalon tudjuk ellátni teljes dolgozói kollektíva szintjén a szakmai tevékenységünket.

4.ábra: Mentorálás-csapatmunka – Forrás:

<https://www.bu.edu/sph/files/2022/05/mentorship-illustration-webbanner.png> - letöltés:
2023.12.09.



2. A szakmai fejlődést elősegítő tanulási eredmények

A képzés teljes felépítése és tartalma, a különböző kurzusokon történő -, illetve az azokon – és azokra való egyéni -, csapat – és csoportfeladatok elkészítése-megoldása, mind hozzájárultak ahhoz, hogy bővítsék, kiegészítsék a már meglévő ismereteimet. Olyan új / más gyakorlatokat, helyzetkezelési stratégiákat ismertem meg és sajátíthattam el, vagy épp vizsgáltam felül a saját gyakorlatomat, módszereimet bizonyos esetekben a hatásukra, amelyekre nem feltétlenül gondoltam volna korábban lehetőségként. Mindezek véleményem szerint szélesítették a látókörömet, miközben a reflektív gondolkodás fejlődését is eredményezték, amelyek által, ezeket még tudatosabban beépítve a szakmai munkámba, hatékonyabb, optimálisabb működést, eredményt tudok elérni a saját intézményünkben.

2.1. A kompetenciák fejlődését támogató dokumentumok reflektív bemutatása

A mentorsághoz, mentorrá váláshoz és mentoráláshoz a pedagóguskompetenciák mellett szükséges további, sajátos kompetenciákkal, képességekkel, ismeretekkel és attitűdökkel is rendelkezni. Ezek között megkülönböztetünk alapvető tanári, és speciális, kifejezetten a mentori tevékenységhez kapcsolódó kompetenciákat (Antalné Szabó – Major, 2010).

Az alapvető kompetenciák közé tartozik a magas szintű szaktárgyi tudás, általános pedagógiai-pszichológiai – és szakpedagógiai kompetencia, a folyamatos szakmai fejlődés iránti elkötelezettség és a hatékony pedagógiai kommunikáció.

Ezen kompetenciákkal minden pedagógusnak szükséges rendelkeznie, de a mentorfeladatok ellátásához kiemelten fontos a szinten tartásuk és folyamatos fejlesztésük, hogy hatékonyan és kongruens módon tudjam támogatni az érintett dolgozóinkat, hallgatóinkat.

Azonban ezeken kívül további speciális kompetenciák birtokában is kell lennie a mentoroknak (Major és munkatársai, 2016):

1. Önismeret:

Pedagógiai munkásságom és szülői szerepem, feladataim ellátása során is fontosnak tartom, hogy tisztában legyek saját értékpreferenciáimmal, képes legyek az érzéseim feltárására, azonosítására, az érzéseim és viselkedésem, valamint ezek kapcsolatának,

összefüggéseinek megértésére és a szakmai tevékenységekre gyakorolt hatásának ismeretével.

Akár gyermekcsoportban dolgoztam, akár már szaktanácsadóként a szakmai munka alakulását, minél magasabb szintű megvalósítását - , akár szülőként, a saját gyermekeim fejlődését igyekeztem/ igyekszem segíteni, kulcsfontosságúnak tartom a támogató, segítő hozzáállást és a kreativitás, az önállósági törekvések motiválását, megerősítését, a rendszeres, folyamatos fejlesztő értékelést a pozitívumokra támaszkodva, segítő javaslatokkal, ötletekkel kiegészítve, úgy a gyermekeknél, mint a saját munkavállalóinknál és a hozzánk érkező hallgatók esetében. Épp ezért a mindennapi tevékenységem és feladatellátásom során is a segítő pedagógiai módszerek alkalmazására törekszem, differenciáltan, biztonságot nyújtó, bizalmi légkör kialakításával és tapasztalatszerzési lehetőségek megteremtésével és biztosításával (Bartha Éva és munkatársai, 2010).

A pedagógus szerepe és munkatevékenysége kurzuson sok új információt szereztem a mentori szerep és feladatok sokrétűségéről, a lehetséges szerepkonfliktusokról és az elkészítendő beadandó dolgozat is elmélyítette az ismereteimet ezen a téren, mert a saját intézményünkben előforduló esete/ke/t kellett bemutatni és elemezni, hogy mi alapján és milyen típusú konfliktus fordul elő, ezeket hogyan lehet / tudtuk kezelni? (1. sz. melléklet)

A konzultáción hallott ismeretek és a dolgozat elkészítése által alaposabb ismeretekre tettem szert a különböző felmerülő konfliktustípusokról és azok lehetséges megoldási stratégiájáról is, miközben reflektív szemléletben vizsgáltam mindezt. Ennek hatására úgy gondolom, hogy fejlődött a konfliktuskezelési – és helyzetmegoldási képességem, ami nagy segítséget jelent a mindennapok során.

2. *Önfejlesztés:*

Meglátásom szerint az életünk minden területén szükség van a folyamatos fejlődésre, ha erre belső igényünk is van, azzal azonban lényegesen megkönnyítjük saját dolgunkat. A pedagógus pályán pedig különösen fontosnak tartom, hogy legalább szinten tartsuk a tudásunkat, de inkább fejlődjünk már csak azért is, mert meglehetősen gyakran változik legalább bizonyos aspektaiban az aktuálisan érvényben lévő módszertan és nekünk tudnunk kell alkalmazkodni ezekhez a változásokhoz.

Annak érdekében, hogy minél optimálisabban tudjam támogatni a mentoráltjaimat, igyekszem folyamatosan fejlődni, tanulni, hogy minél biztosabb és naprakészebb szaktudással

rendelkezzek, megismerjek új adaptív tanulási-tanítási és mentorálási módszereket, valamint jó-gyakorlatokat, hogy szélesebb körű ismeretekkel még hatékonyabb, pozitívabb és eredményesebb lehessen az együttműködés és a mentorálás. Ez volt az egyik fő motivációm, hogy jelentkeztem a jelen – mentor, vezetőtanár – képzésre is.

A pályánkon a folyamatos fejlődés és a minőség biztosítása érdekében kötelező továbbképzési és a minősítő eljárásban való részvételi kötelezettségünk is van. Ezeket optimálisnak tartom, mert egyrészt tervezhető, másrészt kollektív, minden pedagógus számára fakultatívan, de kötelező jelleggel is biztosítja a szakmai fejlődés és előrehaladás lehetőségét – preferenciától függetlenül.

3. *A mentorálás kereteinek kialakítása:*

A mentorálás folyamatának megkezdéséhez az optimális együttműködés érdekében mielőbb meg kell egyeznünk a feltételekben. Törekednünk kell a megfelelő bizalmi kapcsolat kialakítására, meg kell határoznunk a mentor és a mentorálti szerepkört, a közös munkánk menetét és célját, a tervezett konzultációk rendszerességét és idejét, a kommunikációs formákat valamint az egymástól való elvárásainkat. Lényeges, hogy a mentori kapcsolatnak mind a kettő fél által elfogadott szabályokon kell alapulnia. A felek közötti ideális kapcsolat és együttműködés az érintettek jellemétől is nagymértékben függ. Negatív érzelmek a másik fél iránt általában bizonytalanságok miatt alakulnak ki. Mind a ketten profitálhatnak azonban a tapasztalatból, ha képesek egy erős partneri kapcsolat kialakítására és fenntartására (Mogyorósi és munkatársai, 2022).

A Tervezés, a folyamat segítése és értékelése kurzusom betekintést nyerhettem a taktikai és stratégiai tervezés mikéntjébe és szerepébe, ami a jövőben nagy segítségemre lehet, hogy két szinten, a pedagógiai tartalom és célok tudatosabb és alaposabb tervezésével, a mentor és mentorált feladatainak és szerepeinek tervszerű szétválasztásával készítsem majd el a mentorálási terveimet.

A mentori szerepkör tantárgy keretében elmélyedtünk a mentori szerepek feltérképezésében és a munkatevékenység sokszínűségében is. Oktatónk rávilágított, hogy milyen sokrétű feladat is ez, és elgondolkodtatott, hogy mekkora felelősségünk van a gyakorlók és hallgatók támogatásában. Hozzáállásunkon, mentorálási gyakorlatunkon a teljes későbbi pályautjuk is múlhat, és az sem elhanyagolható, hogy kisgyermekek nevelésével-gondozásával kell foglalkozniuk, ezért különösen fontos, hogy hogyan alakul a

pályaszocializációjuk, szakmai fejlődésük, hogy érzik magukat és milyen impulzusokat közvetítenek a gyermekek irányába.

A tárgy teljesítéséhez egy mentorálási tervet kellett elkészítenünk, amelyben én a korábbi duális képzésben részt vevő kisgyermekgondozó-nevelő nappali tagozatos osztályunk első féléves gyakorlatának és mentorálásának folyamatát mutattam be. (2.sz. melléklet) Ennek elkészítése során és hatására átgondoltam, hogyan is alakult a mentorálás folyamata, és mit tudnék még tenni a hallgatók és gyakornokok fejlődésének támogatása érdekében.

Jobban figyelek, hogy már a kezdetekben próbáljam minél pontosabban felmérni a pályakezdők kompetenciáit és megtervezzem a lehetséges azokon alapuló fejlődési folyamatot. A szakmai szocializáció támogatása mellett igyekszem a mentoráltakat a személyiségükhöz illeszkedő szakmai fejlődési utak megtalálásában segíteni, felismerni a lehetséges pedagógiai problémákat és megelőzni vagy mielőbb megoldani az esetlegesen felmerülő konfliktushelyzeteket, több lehetőséget biztosítani hospitálásra, tapasztalatszerzésre és az intézményben működő jó-gyakorlatok bemutatására. Eközben folyamatos elemző - és fejlesztő értékeléssel erősítem meg önálló kezdeményezéseiket, tevékenységeiket és önbizalmukat.

4. *Kapcsolatépítés:*

Az optimális mentor-mentorált partneri kapcsolathoz nagyon fontos, hogy jól tudjak kommunikálni az általános kollegiális – és interperszonális kapcsolatokban egyaránt. Érdemi szerepe van ennek a kapcsolat kiépítésében és az egyes esetek kezelése során is.

A *Mentori feladatok az intézményben* tárgy konzultációján még részletesebben foglalkoztunk az intézményes mentori szerepekkel. Mindannyian meghallgattuk egymás tapasztalatait is, ezt nagyon hasznos és hatékony tanulási módszernek tartottam.

A kurzus teljesítéséhez egy általános gyakornoki mentorálás menetének bemutatását választottam, amely során a három fő szakaszban megvalósuló tevékenységeket és produktumokat írtam le az egyes szakaszokhoz vonatkozóan. (3. sz. melléklet)

Figyelnem kell, hogy a kommunikációm, hozzáállásom és javaslataim mindig támogatóak legyenek és ezáltal pozitív hatást tudjak gyakorolni a mentorált tevékenységére, motivációjára is. Ezen kívül már a kezdetektől kiemelt figyelmet fordítok a gyakornokok szakmai szocializációjának segítésére és a szakmai-módszertani kultúránkkal való megismertetésükre, a folyamatos - szükség és igény szerinti – mintanyújtásra és a különböző tevékenységek, pedagógiai szituációk tervezésére, lebonyolítására, valamint ezek elemző átgondolásához és értékeléséhez.

Úgy gondolom, hogy nagyon jó alapot nyújtanak mindehhez a csecsemő – és kisgyermeknevelés területén „A bölcsődei nevelés-gondozás országos alapprogramjában” megfogalmazott alapelvek, amelyek alapján, azokat adaptálva a gyakorlati tevékenységbe, történik a gyermekek nevelése-gondozása és fejlődésük támogatása is. Tapasztalataim szerint az alapelvek mindezen területeken fontos iránymutatóként segítik a csoportbeli tevékenységét a kisgyermeknevelőknek. Közülük kiemelten a gyermeki kompetenciakészítés támogatása, a koragyermekkorai intervenciós szemlélet befogadása, a koragyermekkorai képességek kibontakoztatása, az egyéni bánásmód érvényesítése, a biztonság és a stabilitás megteremtése, a fokozatosság megvalósítása és a kisgyermeki személyiség tisztelete (Magyar Bölcsődék Egyesülete, 2023), amelyek ugyan alacsonyabb életkorú személyeknél, de tartalmukban és a gyakorlati megvalósításban erősen korrelálnak a mentori tevékenységgel.

Mentorként a gyakornokok, kezdő pedagógusok és hallgatók mentorálása során mindezen szempontok figyelembevétele, véleményem szerint, ugyancsak nélkülözhetetlen.

5. A reflexió és a tanulás ösztönzése:

Ahhoz, hogy képesek legyünk másokat a tanulásra ösztönözni és fejleszteni a kompetenciáikat, egyrészt alaposan ismernünk kell utóbbiakat, másrészt saját magunknak is széleskörű pedagógiai-pszichológiai és szakpedagógiai kompetenciákkal szükséges rendelkezünk. Tevékenységünk minőségének vizsgálatához és értékeléséhez szükséges reflexiót végeznünk. Mind az általános helyzetekre és tevékenységekre vonatkozó, mind az önreflexió elvégzése konstruktívan hat a szakmai munkánk fejlődésre az egyes mozzanatok, események analizálása és a lehetséges jobbító javaslatok átgondolása által. Nehezebb, körülményesebb helyzetek megoldásához mindenképp szükség van rá, mert önmagában a tudás csak arra elegendő a tanítás során, hogy az egyszerű, de legfeljebb kevésbé komplikált feladatokat képesek legyünk megoldani (Schön, 1983).

A reflektivitás fejlesztése tantárgy konzultációján részletesen foglalkoztunk a reflektív gondolkodás értelmezésével és alkalmazásával, a reflexió típusaival, a folyamat közbeni és az azt követő reflektálással, az önreflexió szerepével és hatékonyságával a pedagógiai munkánkra vonatkozóan. Feladatul kaptuk egy reflektív kérdőív kitöltését, amelyben saját szakmai tevékenységünket, alkalmazott módszereinket, technikáinkat kellett elemeznünk és értékelnünk. (4. sz. melléklet)

Nagyon hasznosnak tartottam, mert a kérdések és általuk a tantárgy tartalmának

átgondolásával a saját reflektív gondolkodásomról és annak alkalmazásáról kaptam képet, és rájöttem, hogy a reflektív gondolkodás tudatosabb, módszerszerű alkalmazásával segíteni tudnám az én-hatékonyságom és a tanári eredményességem növelését, általánosan önfejlesztő és szemléletmód alakító hatással bírna és következetesebb tervező munkát eredményezhetne.

6. Útmutatás a tanárjelölt számára:

A pedagógussá válás folyamata jellemzően már a felsőoktatási intézménybe való belépés előtt megkezdődik. A pedagógushallgatókra komoly hatást gyakorolnak a korábbi tapasztalataik, meglátásaik, pedagógiai nézeteik, ezeket magukkal viszik a pedagógusképzésbe is, épp ezért nagyon fontos az előzetes pedagógiai élményeik és nézeteik, valamint korábbi tanáraikról, tanítóikról alkotott véleményük feltárása és az azokra való reflektálás, valamint, hogy ezen nézetek szükség szerinti megváltoztatása fókuszba kerüljön a képzés során, annak eredményessége érdekében. Amennyiben ez nem történik meg, akkor a képzés során megszereshető mozgósítható tapasztalat és tudás eredménytelen maradhat. A korábbi nézetek, meggyőződések és a reflektív gondolkodás és gyakorlat szorosan összefügg egymással (Bárdossy-Dudás, 2011).

A pedagógusképzésben egy elsőéves hallgató a pedagógus feladatairól több mint 10.000 tanítási óra tapasztalatával és az azok hatására kialakult nézetrendszerrel rendelkezik, amit még tanulóként élt át (Falus, 2004).

A pedagógiai gyakorlatban meghatározó szerepe van annak is, hogy melyek az uralkodó nézetek, álláspontok, a jó pedagógus viselkedése, személyiségjegyei és szakmai felkészültsége vonatkozásában, ugyanígy a reflektív tanítás és gondolkodás értelmezése, az önreflexió lehetőségeinek vizsgálata is lényeges irányzatot képvisel a pedagógusok gondolkodásának és képzésük fejlesztésének kutatásában is (Bárdossy-Dudás, 2011).

Mindezzel mentorként tisztában kell lennem, egyrészt mert egy mentortól is legalább ugyanaz várható el, mellette pedig tapasztaltabb, jártasabb szakemberként úgy segíthetem sikeresen a gyakornok vagy hallgató pedagógiai gyakorlatát és saját szakmai-módszertani kultúrája ki/alakulását, fejlődését, ha a saját pedagógus – és mentorszerepemben tudatosan tevékenykedem.

Töreksem, hogy olyan biztos szaktudással és pedagógiai-pszichológiai kompetenciákkal rendelkezem, amelyek lehetővé teszik, hogy a kezdő / gyakorló pedagógusoknak is képes legyek detektálni és alakítani a gondolkodásmódját, differenciáltan az aktuális igényüknek és szükségleteiknek, valamint a szakma elvárásainak megfelelően.

Egy mentornak véleményem szerint mindenképp szükséges az általános pedagógus képzési – és továbbképzési rendszer és követelményeik ismerete, hiszen ez feltétele annak, hogy a pedagógus életpályán megfelelően tudjuk segíteni a hallgatókat, valamint a pályakezdő pedagógusokat és adott esetben további tanulási célként ki tudjuk aknázni a különböző képzésekben rejlő lehetőségeket a saját szakterületünkön való hasznosíthatósága és a kompetenciák fejlődésének támogatása tükrében.

Mentorként tisztában kell lennem a pedagógus-életpályával, a képzési - és előmeneteli lehetőségekkel, a hallgatók és pályakezdő pedagógusok nehézségeivel, hogy adekvát módon tudjam segíteni, koordinálni a hallgatók és pedagógusok pályautóját.

Aktuális és elgondolkodtató volt *A pedagógusok és a pályakezdő pedagógusok problémái kurzus*, amelyen a pedagógus életpályán felmerülő kezdeti és általános nehézségekkel, illetve azok lehetséges megoldásával, korrigálásával foglalkoztunk. Erre irányult a beadandó dolgozat is, amelyet párosával készítettünk el, az azonos területen- akár intézményben - is dolgozó csoporttársunkkal. Esetemben a csoporttársam egyik bölcsődénc vezetője volt, így különösen optimális volt a közös Pilot-vizsgálat. (5.sz. melléklet) Intézményrendszerünkől 15 fő pályakezdő pedagógussal készítettünk interjút, amellyel arról szeretnénk volna képet kapni, hogy milyen nehézségeket tapasztaltak, hogy érzik, milyen segítséget kaptak és mit gondolnak, mi jelentene számukra segítséget, ami megkönnyíthetné a tevékenységüket. A válaszok alapján összeszedtük a jelentkező nehézségeket, problémahelyzeteket, próbáltuk felderíteni azok okait és megoldásokat kerestünk, hogyan tudnánk - milyen lehetőségeink vannak segíteni ezeken. A feladat által sok fontos tapasztalattal gazdagodtunk, megtudtuk, hogy melyek azok a dolgok, amelyekre több figyelmet kell fordítanunk és a jobbító ötletek megvalósításával azóta próbáljuk is megoldani, de legalábbis minél alacsonyabb mértékűre csökkenteni az azonosított problémákat, nehézségeket.

7. Mentorálási technikák alkalmazása

A mentorálás folyamata során lényeges, hogy mentoráltunk ismeretében kell megválasztani az optimális technikákat, amelyekkel segíteni kívánjuk a szakmai munkája fejlődését és ismereteinek elsajátítását. A leghatékonyabb ilyen elemnek a tapasztalatok alapján jellemzően a tapasztalati tanulás bizonyul, kiegészítve különböző adaptív pedagógiai módszerekkel, pl. célzott beszélgetés, szemléltetés - mintanyújtás, projektmunka, játékok - pl. Tabu – saját készítésű kártyákkal, stb.

A mentorálás pedagógiai, pszichológiai és szociológiai elméleti alapjai kurzuson alapos ismeretet szerezhettem a mentorválasztás szempontjairól, a mentor – és mentorált kapcsolatáról, a mentori munka módozatairól és a mentorálási modellekről, a mentorálás szakaszairól, folyamatáról és a mentorokat jellemző fontos tulajdonságokról, a mentori ellenőrzés és értékelés menetéről (Mayer-Vígh, 2008).

Ezek részben új, részben kiegészítő ismeretek, információk voltak, amelyek által tisztább képet kaptam arról, hogy milyen szempontokat kell figyelembe venni a mentori tevékenység és feladatok ellátásának feladatai, illetve azok tervezése során, hogy minél eredményesebb hatást érhessek el a mentori tevékenységemben.

A tantárgyhoz a saját intézményünk mentorálási gyakorlatát kellett bemutatni, hogy hogyan készülünk rá, kiket fogadunk, milyen pozitívumok és nehézségek merülnek fel a feladatellátás során. (6. sz. melléklet)

A feladat elkészítése nagyon hasznos volt, átgondoltam azon hallgatók körét, akik érkeznek hozzánk, a velük és az iskolával való kapcsolattartás módját, menetét és az előkészítő feladataimat a mentorálás megkezdése előtt, reflektíven értékeltem a gyakorlat megvalósítását és ötleteket fogalmaztam meg, hogyan lehetne hatékonyabbá tenni a folyamatot.

8. *Értékelés. – elemző és fejlesztő értékelés, reflektivitás*

A mentorálás során meghatározó szerepe van a rendszeres, segítő szándékú visszajelzéseknek, ezért figyelek rá, hogy ezt folyamatosan meg is tegyem.

A tanulási folyamatot és annak eredményességét, a mentorált motivációjának és kompetenciái fejlődését úgy tudom hatékonyan segíteni, ha minden esetben a pozitívumokra támaszkodó visszacsatolásokkal segítem a munkáját (Major és munkatársai, 2016).

A tevékenységek értékelése a gyakornokkal előre egyeztetett szempontrendszer alapján történik, mindig az adott tevékenységeket követően, először a mentorálti önreflexióval, és azt követően mondom el saját meglátásaimat, javaslataimat a fejlesztő mentori értékelés keretében. Ez segít annak rögzülésében is, hogy a kezdő pedagógus is rájöjjön az önreflexió jelentőségére és szokásává váljon a saját pedagógiai gyakorlatában is.

A mentorok kompetenciái a következő speciális ismeretekből, képességekből és attitűdökből tevődnek össze (Kotschy és munkatársai, 2016. 11:13) :

Ismeretek

- ✓ Ismeri a kompetenciafejlesztés elméletét és módszertanát.
- ✓ Ismeri a pedagógusképzés és pedagógus-továbbképzés rendszerét, követelményeit.
- ✓ Tisztában van a pedagógusi gyakorlatot meghatározó nézetek szerepével, ismeri alakításuk lehetőségeit.
- ✓ Ismeri a pedagóguspálya választásának, elhagyásának és a pályán maradásnak soktényezős hátterét.
- ✓ Ismeri a pedagógusjelöltekkel, pályakezdőkkel való foglalkozás és a felnőttképzés specifikumait, a tanácsadás szakmai követelményeit és etikai elvárásait.
- ✓ Ismeri a reflektív gondolkodás, a szakmai elemzés fejlesztésének módszereit, technikáit.
- ✓ Ismeri az intézmények szervezeti működésének sajátosságait, a szervezeti jellemzők hatását a pedagógusok munkájára.
- ✓ Ismeri a pedagógusok munkájához kapcsolódó legújabb kutatási és fejlesztési eredményeket.
- ✓ Széles körű szakmai tájékozottsággal rendelkezik, ismeri a szakterületéhez kapcsolódó szakirodalmi forrásokat, a szakirodalmi folyóiratokat, alternatív pedagógiákat stb.

Képességek

- ✓ Képes a pedagógusi kompetenciák és kompetenciafejlesztő módszertani kultúra magas szintű és tudatos alkalmazására,
- ✓ Képes a gyakornok tanórai és tanórán kívüli tapasztalatszerzésének irányítására,
- ✓ Képes a gyakornok munkájának nyomon követésére, fejlesztő értékelésére,
- ✓ Képes a gyakornok szakmai szocializációjának támogatására, segítésére,
- ✓ Képes az önbizalom, az önhatékony alakítására,
- ✓ Képes az adott szakterületen a korszerű, jó gyakorlat bemutatására,
- ✓ Képes a pedagógiai problémák, konfliktushelyzetek kezelésére,
- ✓ Képes minta és segítség nyújtására a pedagógiai szituációk és folyamatok tervezésében, megvalósításában, elemző értékelésében,

- ✓ Képes a gyakornok önálló elképzeléseinek támogatására, szakszerű elemzésére és a megvalósítás reális értékelésére,
- ✓ Képes segíteni a gyakornokot abban, hogy megtalálja a személyiségéhez illeszkedő saját szakmai fejlődési útját,
- ✓ Képes a mentorálás szempontjából hatékony, kreatív válaszokat keresni/találni a különböző kontextusban felmerülő pedagógiai problémákra,
- ✓ Képes a szabályozók, tények, helyzetek elemzésére és értékelésére támaszkodva a gyakornok teljesítményét (eredményeit) meghatározni, illetve ezek eléréséhez tevékenységet, tartalmat, eszközt, módszert választani vagy fejleszteni, adaptálni,
- ✓ Képes a mentorálási folyamatokat a mentorálttal együttműködve megtervezni, megszervezni és értékelni,
- ✓ Képes a pedagógiai nézetrendszer és gyakorlat változását, tökéletesítését támogató, bátorító mentorálási környezet kialakítására,
- ✓ A mentorálást tanulási helyzetnek tekinti, kihasználja az egymástól való tanulás lehetőségeit,
- ✓ Képes fejleszteni a pályakezdők reflektív gondolkodását,
- ✓ Képes a pályakezdő kompetenciáit felmérni, ezen alapuló fejlődését megtervezni és megfelelő módszertani kultúrával támogatni,
- ✓ Képes a gyakornok szakmai kompetenciáit és fejlődését szakmailag megalapozottan, a fejlődést támogatóan értékelni,
- ✓ Képes hatékony szakmai együttműködésre, egyenrangú kommunikációra, konstruktív problémamegoldásra pályakezdőkkel és kollégákkal is.

Attitűdök

- ✓ Attitűdje elfogadó, támogató, türelmes.
- ✓ Hitelessége saját pedagógusi gyakorlatában gyökerezik.
- ✓ Felelősséget érez gyakornoka folyamatos szakmai fejlődéséért.
- ✓ Igényli és elfogadja gyakornoka visszajelzéseit, és felhasználja azokat folyamatos önfejlesztése érdekében.
- ✓ Fontosnak tartja a folyamatos önreflexiót a saját mentori fejlődése érdekében.

- ✓ Figyelemmel kíséri a támogató szereppel és a támogatás módszertanával kapcsolatos szakirodalmat, gyakorlati fejlesztéseket, és ezen a területen is folyamatosan képzí magát.

Mindezen kompetenciák birtoklása elengedhetetlen feltétele a mentortevékenységek ellátásának, hiszen mentorként, mint az adott területen tapasztaltabb munkatársként (Rhodes, 2002), felelősséggel tartozom a saját munkavállalóink optimális szakmai fejlődéséért, azon keresztül pedig a minket választó családok: szülők és elsősorban gyermekeik jól-létének biztosításáért, hogy a gyermekek napközbeni ellátása, így a gyermekek nevelése-gondozása és fejlődésük támogatása, valamint a szülői kompetencia erősítése minél magasabb színvonalon történjen.

E mellett az intézményünkbe érkező hallgatók szakmai támogatása, segítése is kiemelten fontos, mert a gyakorlataik során az intézményünk életébe, szakmai-módszertani kultúrájába való betekintésük, az így szerzett élményeik, tapasztalataik meghatározóak a pedagógiai és az általános szemléletformálásuk szempontjából is. Később belőlük válnak majd a legkisebb generáció nevelői, ezért az, hogy milyen pedagógiai hitvallást, értékrendet, gyermek valamint - szülőképet közvetítünk és adunk át a részükre a jövő felnövekvő generációja számára is döntő jelentőséggel bír.

2.2. A szakmai fejlődés tényeinek összegzése

A mentor-vezetőtanári képzésen tanultak véleményem szerint minden területen hozzájárultak a szakmai fejlődésemhez. Ez alatt a két év alatt nagyon sok ismeretet és jó-gyakorlatot sajátítottam el. A kurzusok tartalmukban megfeleleltek a vártnak, folyamatában, így jelenleg is hasznosítom a megszerzett tudást.

Segítséget nyújtott a kompetenciafejlesztő módszertani kultúra elsajátításához és tudatosabb alkalmazásához, konkrét ötletekkel és módszerekkel, pl. horizontális tanítási mód és – projekt módszer; a pedagógiai probléma – és konfliktushelyzetek feltárásához; a gyakorlonk tevékenységének szakszerű elemzéséhez és az önreflexió, valamint a reflektív gondolkodás, mint pedagógiai érték – és szemléletmód – mentoráltaknak történő átadásához pl. SWOT-elemzés, reflektív kérdőív alkalmazása által.

Úgy érzem fejlődtem a munkavállalók szakmai szocializációjának segítségével, szakmai tevékenységük támogatásában és reflektív gondolkodásuk, szemléletmódjuk

alakításában is. Igyekszem ösztönző, nyugodt mentorálási környezetet kialakítani és minél több tapasztalatszerzési és hospitálási lehetőséget biztosítani – saját magamnál is - , mintáknívűjtásával, jó-gyakorlatok bemutatásával: pl. Mese-párna módszer alkalmazása a gyermekcsoportokban, hogy a saját élmény alapú tanulással segítséget nyújtsak a mentoráltak, a személyiségéhez illeszkedő szakmai fejlődési útja megtalálásában.

Gördülékenyebben megy a mentorálási folyamat megtervezése, a gyakorlatok szervezése és a tevékenységek értékelése, valamint a pedagógusok önálló tevékenységének, önbizalmának és önhatékonyágának a támogatása is.

A pedagógiai folyamatok tudatosabb tervezése és a folyamatjellegű, rendszeres mentori visszacsatolásoknak, fejlesztő értékeléseknek köszönhetően, bár korábban is optimális munkakapcsolatban álltunk, még szorosabb partneri együttműködés alakult ki közöttünk az érintett munkavállalókkal és ez motiválóan hat mindannyiunkra, ösztönző a jövőbeni fejlődésre való igény és törekvés szempontjából is.

2.3. Összegző reflexió a szakmai fejlődésről

Úgy gondolom, a képzés elvégzésével nagyon sok fontos tapasztalatot, ismeretet és jó-gyakorlatot ismertem meg és sajátíthattam el. Sokkal komplexebben látom át a mentori feladatokat és tevékenységet, az ideális mentori személyiségvonalásokat, továbbá a mentor-mentoráltak kapcsolat jelentőségét az egyén – és intézményi kollektívára és motivációra vonatkozóan. Megismertem az esetmegbeszélés lebonyolításának módszerét, adaptív pedagógiai módszerek alkalmazásának lehetőségét és a horizontális tanulás – tanítás terén is fontos, véleményem szerint nagyon jól hasznosítható és adaptálható tapasztalatokkal gazdagodtam.

Tudatosabban figyelek a képzés során még alaposabban feltárt - munkavállalóink és pályakezdőink, tanulóink tevékenysége során jellemzően felmerülő - nehézségekre és igyekszem azokat csökkenteni lehetőség szerint, illetve minél optimálisabb segítséget nyújtani a megoldásukhoz. Ezen kívül a reflektív szemléletmód és gondolkodás kialakításában is igyekszem több segítséget nyújtani minden munkavállalónk és hallgatónk számára. A folyamatok tervezése és értékelése, majd szükség szerinti jobbítása érdekében erre mindenképp szükség is van, de az általános - és főleg az önreflexió egy olyan terület, amihez nagyon fontos a támogatás és megerősítés, hogy megértsék és ráébredjenek, hogy ez nem az esetleges hibák és gyengeségek feltárása, mint „szükséges rossz”, hanem a jobbító lehetőségek felderítése érdekében történik.

A fejlesztő értékelésre és a még rendszeresebb általános visszacsatolásra, megerősítésre, segítségnyújtásra is nagyobb figyelmet fordítok, és úgy érzem, hogy sokat fejlődtem abban, hogyan tudok jól segíteni és optimálisabban differenciálni az egyes esetekben (hallgató, gyakornok, pedagógus gyakornok, duális tanuló-kisgyermeknevelő, általánosságban a munkavállalóink).

Saját mentori szerepemben is határozottabbnak érzem magam, élesedett a figyelmem arra vonatkozóan, hogy felismerjem, ha valakiknek esetleg szerepkonfliktusból eredő nehézsége van és képes vagyok a segítségnyújtásra a hatékony, segítő rogers-i és/vagy gordonai kommunikáció alkalmazásával, megoldási stratégiák felkínálásával, majd a folyamaton szükség – és igény szerint végig is kísérem az érintett személy/eke/t.

Összességében úgy érzem, hogy saját reflektív gondolkodásom, mentori szerep – és feladatértelmezésem is szélesedett, gazdagodott. Megismerkedtem többek között az alapvető és speciális mentor kompetenciákkal, a jó mentor ismérveivel, mindezek által pedig tudatosabban készülök fel egy-egy mentorálásra, kiemelt figyelmet fordítva a mentorált igényeire, alap felkészültségére, ezek tekintetében adaptív pedagógiai módszerek alkalmazására, megkönnyítve számára a tanulási folyamatot. Ezen kívül igyekszem több tapasztalatszerzési – és hospitálási lehetőséget biztosítani. Törekszem ösztönözni a kreativitást és önálló tevékenységeket, a kompetenciák fejlődésének segítségét, valamint a még támogatóbb, nyitottabb partneri együttműködésre a mentoráltjaim és munkavállalóink irányába egyaránt.

5.ábra: Mentor-Team – Forrás: https://www.linkedin.com/posts/jenniestarr_a-belated-post-for-international-womens-activity-7173105407748468736-bRZF - letöltés ideje: 2024.04.09.



3. További tanulási és fejlődési célok megfogalmazása

Jelenleg a pedagógus életpálya I. fokozatában vagyok, de kettő-három éven belül szeretnék minősülni a Pedagógus II. fokozatába is. Ezen kívül érdekelnek a Montessori pedagógiával kapcsolatos akkreditált képzések és a felnőttképzésben is folytatnám tanulmányaimat, a közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga, valamint a drámapedagógia területen pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzések elvégzésével, egyrészt kompetenciáim további fejlődése érdekében, másrészt, hogy még felkészültebbé válhassak a szakterületemen és ismereteim bővítésével optimálisabb segítséget tudjak nyújtani a szakmai munka és a gyakornokok fejlődésének támogatásában.

3.1. A képzésen tanultak beépítésének lehetőségei a saját munkába

Számos elméleti és gyakorlati ismerettel gazdagodtam a képzés elvégzése alatt. Korábban is próbáltam mindenben, minél hatékonyabban, segíteni, amiben csak szüksége volt rá a munkavállalóinknak és/vagy hallgatóinknak, azonban most olyan konkrét ötleteket, lehetőségeket sajátíthattam el, amelyeket adaptálva az intézményünkre, pl. adaptív pedagógiai módszerek alkalmazása, horizontális tanulás, a mentori szerepek értelmezése és gyakorlatba történő átültetése, és a reflektív elemzés gyakorlata, stb., rendkívül pozitív hatással bírtak az általános szakmai munka és az együttműködés terén.

A mentori tevékenységem értékelése a pedagógusok minősítési eljárásra történő felkészítése tükrében

Az elmúlt kettő és fél évben hét fő pedagógus kisgyermeknevelőnk minősült a pedagógus életpálya előmeneteli rendszerében. Közülük öt fő Gyakornok fokozatból Pedagógus I., egy fő a Pedagógus II. és egy fő Mesterpedagógus minősítési szintet célzó eljárásban vett részt, mindegyiküknek én voltam a mentora.

A felkészülés során próbáltam támogató mentorálási környezetet teremteni, amelyben differenciáltan segítettem őket, mentori tevékenységemet az ő igényeikhez igazítva.

A legtöbb segítséget mindannyian a megfelelő pedagógiai tervezés – így tevékenység és/programterv tartalmi elemeinek dokumentálásához és a tervezetek

lehetséges kivitelezésének lebonyolításához kérték. A különböző pedagógus portfóliók elkészítésében elegendő volt a szakmai-módszertani kultúránkhoz kapcsolódó, illetve a gyermekek vonatkozásában az életkor specifikus elemekről való konzultáció.

A minősülés napjára tervezett tevékenység-kezdemenyvezésekhez szükség volt, mind elméleti, mind gyakorlati-szakmai segítségnyújtásra, utóbbiban úgy is tudtam segíteni, hogy a megfigyelések alkalmával én vettem át és bonyolítottam le a tevékenységet. Ezáltal a kisgyermeknevelő betekintést nyert egy másfajta gyakorlatba és ötletet tudott meríteni belőle, pl. a gyermekek bevonódásának és figyelmük, érdeklődésük fenntartásának lehetőségeiről, ezen kívül az egyik tevékenységből a másikba való átmenet kivitelezéséről is.

A minősítő eljáráson mindegyik pedagógusunk nagyon szépen teljesített, rendkívül magas százalékarányokat értek el, ami nagyon pozitívan hatott rájuk, erősítette szakmai elhivatottságukat is.

Az eljárás végén a minősítő vizsgát tett pedagógusnak lehetősége van értékelni a vizsgabizottság tagjainak munkáját ötfokozatú skálával egy kérdőíven, és ezt mindannyian meg is tették.

Az értékelési szempont kérdései alapvetően a minősítő eljáráson a minősülő pedagógus által megélt tapasztalatokra, a bizottság tagjainak szakmaiságára, viselkedésük és értékelésük milyenségére irányulnak, azonban az intézményi mentor esetén, úgy gondolom, hogy akarva-akaratlanul is visszavonakoztatnak a minősítést megelőző időben érzett segítségnyújtás, a mentorálás folyamatának-gyakorlatának minőségére is. (7. sz. melléklet)

Az összes szempontot figyelembe véve, a maximum pontszámot kaptam meg a pedagógusoktól minden téren a teljes időszakot figyelembe véve. (8. sz. melléklet)

Ez egyrészt nagyon jól esett, mert visszacsatolás a saját tevékenységemre vonatkozóan, hogy valóban meg voltak elégedve a segítségemmel, hozzáállásommal, másrészt motivált, hogy még jobban, tudatosabban, magasabb színvonalon próbáljam végezni a munkámat, azon belül is, kiemelten a mentorálási feladataimat és tevékenységemet.

3.2. Az elméleti ismeretek és a gyakorlati tapasztalatok összevetése, reflektálás

A mentorálás szakmai háttéréhez kapcsolódó, a különböző kurzusokon tanult és elsajátított ismeretek, tapasztalatok nagymértékben hozzájárulnak mentori szerepem fejlődéséhez és tevékenységem ellátásához. Még komolyabban veszem, mert véleményem szerint az egyik legmeghatározóbb szerepe a mentoroknak van a pedagóguspályán.

Mentorként, a mentor szerepek és feladatok sokrétűségével, azok ellátásával rendkívül komoly szemléletformáló hatással bírhatunk és ez nagyon nagy felelősség már önmagában is, de mert közben gyermekekkel foglalkozunk, ez csak hatványozódik, és még inkább felértékelődik.

Úgy érzem, hogy tudatosabbá és következetesebbé váltam a mentorálás folyamatának koordinálásában, a reflektív gondolkodás és szemléletmód alkalmazásával. Saját munkavállalóinkkal és a pályakezdőkkel is igyekszem megismertetni a reflektív gondolkodást, mert nagyon hasznos és segíti a pedagógia munka tervezését-megvalósítását és értékelését is.

Fontos információkat szereztem és mélyíthettem el a már meglévő ismeretimet a mentorálás témakörében, közben pedig hasznos ötletekkel és módszerekkel ismerkedtem meg, amelyekkel ki tudom egészíteni és színesíteni a saját pedagógiai eszköztáramat, például és többek között a pályakezdő pedagógusok és a hallgatók támogatása, mentorálása terén.

3.3. További szakmai tervek

Azért jelentkeztem a képzésre, mert szaktanácsadóként és távollétében a szakmai vezető feladatinak ellátásával is megbízott munkavállalóként nagyon fontosnak tartom, hogy minden szakdolgozónk és hozzánk érkező hallgató szakmai tevékenységét, gyakorlatát minél optimálisabban tudjam segíteni. Én magam is végigjártam ezt az utat, esetenként tapasztaltam is, milyen nehézségek, buktatók lehetnek a pályán és milyen lehetőségeink voltak-vannak ezek elkerülésére, kezelésére és megoldására. Nagyon meghatározónak tartom, hogy milyen a mentor személyisége és felkészültsége, aki foglalkozik a mentorálással és bár eddig pozitívak voltak a visszajelzések a saját mentori feladataim ellátásáról, szerettem volna átfogóbb, mélyebb ismereteket szerezni, hogy minél jobban tudjak segíteni az érintett dolgozóknak, hallgatóknak.

Ehhez elengedhetetlen a pozitív, segítőkész szándékú attitűd, amivel úgy gondolom – rendelkeztem-rendelkezem is, azonban hosszú távon csak akkor sikerülhet, ha én magam is folyamatosan képezem és fejlesztem magam, szélesítve ezzel pedagógiai eszköztáramat, hogy a lehető legbiztosabb szaktudással rendelkezem, és ismereteim naprakészek maradjanak.

Hasznos ismeretekkel gazdagodtam és komoly szemléletformáló-alakító hatással is bírt a képzés. Fontosnak tartom a fejlődést, tanulást és önképzést, igyekszem minél jobban ellátni az aktuális tevékenységeimet, feladataimat.

Azt gondolom, hogy ez a két év is nagymértékben hozzájárult a szakmai fejlődésemhez, azonban mindig van hová - és lehet tovább fejlődni, ezért terveim között szerepel, hogy jelentkezem a Campuson a közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzésre, amely segítséget nyújthatna a szaktanácsadói és vezetői / vezető helyettesi feladataim magasabb szintű ellátásában és a szervezet hatékonyságának fejlesztésében is, azt követően pedig a drámapedagógia területen pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzésre, hogy még több olyan lehetőséget, módszert ismerjek meg, amiket adaptálni tudok a saját szakmai munkámba és pedagógiai gyakorlatomba. Azokat alkalmazva, színesebbé tudnám tenni a gyermekek és szakdolgozók számára a csoportokban zajló pedagógiai munkát, a mentorálási folyamatot és az oktatói tevékenységem során is hasznosítanám.

4. Összegzés

A képzés során számos új ismeretet szereztem, többek között a mentori szerepekről és munkatevékenységről, a jó mentor ismerveiről, a mentorálás gyakorlatáról és lehetőségeiről, pedagógiai, pszichológiai és szociológiai aspektusairól, az adaptivitás pedagógiai kérdéseiről és módszereiről, a pedagógusok és pályakezdő pedagógusok problémáiról, nehézségeiről és a lehetséges segítő / megoldási stratégiákról, valamint a reflexió és a reflektív szemléletmód jelentőségéről és komplexitásáról.

Hat intézményünkben, több mint 70 fő szakdolgozóval elsősorban csecsemő – és kisgyermek életkorú gyermekek nevelésével-gondozásával foglalkozunk, amely különösen fontossá teszi munkavállalóink támogatását-segítését, hogy biztos – és naprakész szaktudással, valamint minél szélesebb körű pedagógiai eszköztárral rendelkezzenek, ezáltal minél optimálisabban tudják végezni feladatukat: ellátni a rájuk bízott gyermekeket. Emellett partnerintézményként részt veszünk többek között a csecsemő – és kisgyermeknevelő szakemberek képzésében is, minden évben számos hallgató választja Bölcsődéinket gyakorlati helyeül, ezek a szakmai tapasztalatok pedig meghatározóak mind intézményeink és a képzés megítélése, mind a későbbi pályaut és hivatásgyakorlás szempontjából.

Alapfeladatainkon túl, gyakorlati – és duális képző partnerintézményként kiemelten fontos, hogy a nálunk pályakezdő munkatársak és a hozzánk érkező hallgatók milyen tapasztalatokat, élményeket szereznek, saját szakmai-módszertani kultúránk megismerése és hozzáállásunk hatására milyen képet kapnak a szakmáról, tudjuk-e motiválni őket arra, hogy a választott terület, a kisgyermeknevelés a hivatásukká is váljon és jó, folyamatos fejlődésre törekvő szakemberek váljanak belőlük.

Szakterületünkön lényeges szerepünk van a jövő szakembereinek képzésében és szemléletformálásában. A mentorfeladataim ellátása a különböző esetekben, így a hallgatók, gyakornokok és pedagógus gyakornokok, pedagógus 2 és mesterpedagógus fokozatra felkészítő mentorálások során igyekeztem optimálisan, differenciáltan segíteni a mentoráltjaimat, és bár a tapasztalatok és visszajelzések eddig pozitívak voltak, az a kérdés mindig foglalkoztatott, hogy hogyan lehet valóban „jól segíteni” vagy „jobban segíteni” és milyen lehetőségek, módszerek vannak, amelyekkel hatékonyabbá tudnám tenni a mentorálási gyakorlatomat.

A teljes képzés meghatározó volt, úgy gondolom, hogy fejlődtek általa alapvető pedagógusi és speciális mentor kompetenciáim is, miközben segítséget nyújtott a meglévő és az új információk-jó gyakorlatok szintetizálásában és a saját szakmai tevékenységembe

történő adaptálásukban, valamint a további fejlődési és tanulási célok meghatározásában is, amelyek a munkakörömet és feladataimat figyelembe véve a mentorfeladataim ellátására és az intézményünk működésének hatékonyságára is konstruktív, pozitív módon fejthetik ki hatásukat.

A portfólió megírásával a saját szerepem és tevékenységem, mentor kompetenciáim, az általános szakmai fejlődésem vizsgálata, valamint a már meglévő és a képzésen tanult ismeretek-módszerek összevetése által lehetőségem nyílt egy nagyon fontos reflektív elemzés elvégzésére, mind szakemberként, mind magánemberként a szülői szerepemben is, ami nagymértékben segítette és segíti jelenleg is a munkámat, tudatosan törekszem a tanult ismeretek alkalmazására a mindennapok során.

5. Felhasznált irodalom

1. Antalné Szabó Ágnes – Major Éva (2010): *Elmélet és gyakorlat. A bölcsész mentorok képzésének tartalma és keretei*. In: M. Nádasi Mária (2010) *A mentorfelkészítés rendszere, próbája, a mentorképzés szakterületi előkészítése II*. Budapest, ELTE. 141–184. letöltés dátuma: 2024.03.16. forrás: https://pedagoguskepzes.elte.hu/images/anyagok/iv13/7_M_Nadasi_Maria_II_kotet_mentorkepzes.pdf
2. Balaton Károly, Hortoványi Lilla (2018): *Stratégiai és üzleti tervezés*, Budapest, Akadémiai Kiadó Zrt.
3. Bárdossy Ildikó, Dudás Margit (2011): *Pedagógiai nézetek*. Pécs, Pécsi Tudományegyetem
4. Bartha Éva, Győrik Edit, Hegedűs Judit (2010): *A segítő pedagógia módszertana*, Budapest, Belvárosi Tanoda Alapítvány
5. Di Blasio Barbara – Paku Áron – Marton Melinda (2011): *A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában.*, Új Pedagógiai Szemle 61. évfolyam 11–12. szám 183–193. letöltés dátuma: 2024.02.19. forrás: https://epa.oszk.hu/00000/00035/00150/pdf/EPA00035_upsz_2011_11-12_183-193.pdf
6. Dr. Vargáné Csatóry Tünde, Nagy Mariann (2015): *Kézikönyv mentortanárok számára*, Debrecen, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar
7. Eötvös József Református Oktatási Központ (2019): *Mentori kézikönyv*, Heves
8. Falus Iván (2004): *A pedagógussá válás folyamata*. *Educatio*. 2004/3. szám. Pedagógusképzés. 359-374 letöltés dátuma: 2024.04.03. forrás: <https://epa.oszk.hu/01500/01551/00029/pdf/961.pdf>
9. Goleman, Daniel (2002): *Érzelmi intelligencia a munkahelyen*. Budapest, Edge 2000 Kft.
10. Kálmán Orsolya: *A pedagógusjelöltek és a pedagógusok nézetei – hazai kutatások nemzetközi kontextusban*. In Kotschy Beáta (szerk) (2013): *Új utak a pedagóguskutatásban*. Eger, Líceum Kiadó
11. Kotschy Beáta, Sallai Éva, Szőke-Milinte Enikő (2016): *Mentorok tevékenységének támogatása*, Oktatási Hivatal

12. Magyar Bölcsődék Egyesülete (2023): *A bölcsődei nevelés-gondozás országos alapprogramja*
13. Major Éva-Szabó Éva-Antalné Szabó Ágnes (2016): *Mentori kompetenciák és óraelemzés*, Anyanyelv pedagógia, IX. évfolyam, 2016/1. 50-55. letöltés dátuma: 2024.03.27. forrás: https://www.anyanyelv-pedagogia.hu/pdf/Anyp_IX_2016_1_4.pdf
14. Mayer József-Vígh Sára, Bogyó Ágota, Egyedné Szabó Mária Erika, Erdész Rita, Fejősné Szajkó Margit, Katona Józsefné, Mauer Miklósné, Mohácsiné Krix Gertrúd, Petővári Ágnes, dr. Száraz Péter, Szűcs Lajosné, Tötösné Gados Zsuzsa, Zárai Ágnes, Verebes Judit, Verőné Wágner Éva, Virágh Szabolcs, Zelena Katalin, Bencsik Mária, Tóth-Mózer Szilvia (2010): *Mentorok könyve*, Budapest, Raoul Wallenberg Humán Szakképző Iskola és Gimnázium megbízásából MFFPPTI Sárík Zoltán igazgató
15. Mogyorósi Zsolt, Ivona Cindlerová, Agáta Csehiová, Smiljana Đukičin Vučković, Gabriela Entlová, Zdenka Gadušová, Gál Gyöngyi, Tereza Guziurová, Alena Hašková, Lenka Holečková, Horváth Kinga, Ljubica Ivanović Bibić, Tamara Jovanović, Slavomíra Klimszová, Ljiljana Knežević, Kovács László, Katarína Krpálková Krelová, Igor Lomnický, Eva Malá, Stanislava Olić Ninković, Libor Pavera, Lúbia Predanocyová, Branka Radulović, Maja Stojanović, Eva Stranovská, Katarína Szarka, Ivana Šimonová, Tóth-Bakos Anita, Török Tamás, Michaela Trnová, Tereza Vacínová, Virág Irén, Nagyová Alexandra (2022): *Mentorképzés. Képzési anyagok és feladatok*, Eger, Líceum Kiadó
16. Oktatási Hivatal (2019): *Útmutató a mesterpedagógus fokozatot megcélzó minősítési eljáráshoz, Negyedik, javított változat*
17. Rhodes, Jean E. (2002): *Stand by Me: The Risk and Rewards of Mentoring Today's Youth*. Cambridge, Harvard University Press.
18. Schön, A. D. (1983): *The reflective Practitioner. How Professional Think in Action*. New York, Basic Books.
19. Seligman, Martin E. P. (1998): *Learned optimism*. New York, Pocket Books. letöltés dátuma: 2024.04.05. forrás: https://archive.org/stream/MartinSeligmanLearnedOptimism/Martin%20Seligman_Learned%20Optimism_djvu.txt
20. Szekszárdi Júlia (1994): *Konfliktus és pedagógia*, Új pedagógiai szemle, 44. évfolyam, 11. szám 17-27. letöltés dátuma: 2024.01.17. forrás: https://www.epa.hu/00000/00035/00204/pdf/EPA00035_upsz_1994_11_017-027.pdf
21. Szivák Judit (2014): *Reflektív elméletek, reflektív gyakorlatok*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó

Internetes források:

1. Dávid Ádám: *SWOT elemzés letölthető sablon, példával (2024)* - <https://kiszervezettmarketing.hu/online-marketing/swot-elemzes/> - letöltés dátuma: 2024.01.02.
2. *Drámapedagógia területen pedagógus szakvizsgára felkészítő szakirányú továbbképzés* - <https://uni-mate.hu/k%C3%A9pz%C3%A9s/-/content-viewer/dr%C3%A1mapedag%C3%B3gia-ter%C3%BCleten-pedag%C3%B3gus-szakvizsg%C3%A1ra-felk%C3%A9sz%C3%ADt%C5%91-szakir%C3%A1ny%C3%BA-tov%C3%A1bbk%C3%A9pz%C3%A9s/20123> - - letöltés dátuma: 2024.03.21.
3. *Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzés* - <https://uni-mate.hu/k%C3%A9pz%C3%A9s/-/content-viewer/k%C3%B6zoktat%C3%A1si-vezet%C5%91-%C3%A9s-pedag%C3%B3gus-szakvizsga-szakir%C3%A1ny%C3%BA-tov%C3%A1bbk%C3%A9pz%C3%A9s/20123> - letöltés dátuma: 2024.03.21.
4. Matits Viktor: *Énkép és önismeret: A személyiség SWOT elemzése* - <https://elki-egyensuly.hu/szemelyiseg-swot-elemzese/> - letöltés dátuma: 2023.11.28.
5. *9/2000. (VIII. 4.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról.* - <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0000009.scm> - letöltés dátuma: 2024.03.19.

5.1.Ábra – és táblázat jegyzék

Ábrák:

- 1. ábra:** Mentorálási folyamat – 5.o.
- 2. ábra:** Előrehaladás, együttműködés – 7.o.
- 3. ábra:** „Támogatás” – 8.o.
- 4. ábra:** Mentorálás-csapatmunka – 10.o.
- 5. ábra:** Mentor-Team – 21.o.

Táblázatok:

- 1. táblázat:** Személyes SWOT-analízis – 8.o.

6. Mellékletek:

1. számú melléklet (12.o.): Szentés Evelin (2022): *A pedagógus szerepei és munkatevékenysége*, Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem, Mentor-vezetőtanár, pedagógus szakvizsga 1. évfolyam, 1-5. o.

Esetleírás

- 1) A kisgyermeket nevelő intézményekben több esetben előfordul, hogy a szülő a szerint választ intézményt és/vagy lehetőség szerint gyermekcsoportot is, hogy hol van ismerőse vagy barátja, ami véleménye szerint segítené-megkönnyíthetné a gyermeke adott közösségbe történő adaptálódását és szocializációját.

Ebben az esetben fokozottabban kell figyelnie, elsősorban a kisgyermeknevelőnek, a szülővel történő kapcsolattartás formáira és metodikájára, hogy el tudja határolni a csoportbeli szakember és a magánember státuszát, mind a gyermekkel – hiszen a csoportba, illetve a saját alcsoportjába járó többi gyermekkel is egyformán, szükség – és igény szerint kell differenciálni, nevelni-gondozni őket, mint „az ismerős gyermeket” ; mind a szülővel – a bölcsődei élettel és tevékenységekkel kapcsolatban ugyanazok a lehetőségek biztosítottak minden család számára, hogy információt kapjanak, betekintést nyerjenek és bevonódjanak gyermekük bölcsődei mindennapjaiba.

Nélkülözhetetlen azonban a megfelelő együttműködéshez, hogy mindezeket az érintett szülővel is tisztázni tudjuk, hogy ő is tudja – mire számíthat, milyen szokás-szabály rendszer működik az intézményben – amit mindenkinek be kell tartania a gyermekek és az igazságosság érdekében-szellemében.

Névlegesen ezt mindenki el szokta fogadni, a megvalósulás azonban a gyakorlatban másként történik, ami kihívás elé állítja a pedagógus szakembereket.

Jellemző nehézségek, amelyek konfliktust eredményeznek:

A szülő/k/ az ismeretség miatt folyamatosan írogatnak messengeren vagy viberen a kisgyermeknevelőnek, információt, fényképet, videót kérve a gyermekükről. A kérésüknek a pedagógus nem tud eleget tenni, még, ha jogosnak is találja esetleg ezt az igényt, főleg az adaptációs időszakot követően, hogy megnyugodjanak a hozzátartozók, valóban jól érzi magát a gyermekük. -> *A kisgyermeknevelők ezen kéréseknek nem tehetnek eleget sem a bölcsőde szabálya miatt, mely szerint a gyermekcsoportban lenémítva a szekrényben vagy magas polcon elhelyezve kell tárolniuk a telefonjukat; sem a GDPR / ha esetleg más gyermek is szerepelne-belelőgná felismerhetően a fotóba pl. már megsértenék vele a törvényt / miatt. -> ezért a szülők megharagudnak, az okokat sem akarják elfogadni, mert „Miért nem lehet ennyit megtenni?” Ennek hatására megkérdőjelezhetik mind szakmabeli elhivatottságát, hozzáértését, mind intézményen kívüli kapcsolatuk valóságát / minőségét. Ez további problémát generálhat, mind a szülő-kisgyermeknevelő, mind a szülő-magánember kapcsolatban.*

Szerepkonfliktus típusa: *Szerep-én konfliktus*¹, hiszen ameddig nem sikerül feloldani ezt a konfliktushelyzetet a szülővel, addig sem az intézményen kívüli, sem a szakmabeli szerepünknek nem tudunk megfelelően eleget tenni anélkül, hogy valamelyik oldalról ne sérüljön a kapcsolatunk, a meggyőződésünktől függetlenül.

Konfliktuskezelő stratégia:

Az előforduló ismeretségektől függetlenül minden esetben törekszünk arra, hogy eleget tudjunk tenni a szülők kéréseinek, amennyiben azok nem sértik az egyes gyermekek és az intézmény érdekét. Mindenekelőtt való a gyermekek biztonságos, szeretetteljes és nyugodt környezetben történő nevelése-gondozása, valamint optimális fejlődésük elősegítése, ami nem tud megvalósulni, ha 1-1- gyermeket kell fényképezni, videózni a szülő kérésére. Rendszeresen készülnek fotók, alkalmanként videók is, amelyek a bölcsődéink oldalán mindenki számára elérhetőek, letölthetőek vagy

¹ N. Kollár Katalin - Szabó Éva: Pszichológia pedagógusoknak, Osiris Kiadó, Budapest 2004. 378.o.

megtekinthetők. Igény szerint, kompromisszumos megoldásként a családi füzetbe van lehetőség hetente bejegyzés készítésére a gyermek bölcsődei életét-napjait megírni a szülők számára, akár 1-1 fotóval is kiegészítve, ennél többet azonban a bölcsőde nem tud tenni. Ezt 6-12 szemközti / szükség szerint bölcsődevezető és/vagy szaktanácsadó bevonásával a kisgyermeknevelők mellett / egyéni beszélgetés - Róla óra keretében konzultálunk a szülőkkel, ezt a megoldást eddig mindenki el is fogadta, mind a kettő nevelői szintér megelégedésére szolgált és a konfliktushelyzet fel tudott oldódni.

➔ ***Kompromisszumkereső stratégia, konstruktív-kooperatív modell² instrumentális cselekvéssel³***, mely során a konfliktusos szerepeket különítjük el. Pedagógusként megfelelünk az intézményi előírásoknak, mellette azonban igyekszünk eleget tenni más módon a szülő igényeinek. Ez többletfeladattal is jár a kisgyermeknevelőknek, mert hetente plusz dokumentációt kell készíteni a gyermekről, a jobb együttműködés, így a család-bölcsőde kapcsolat erősítése érdekében.

- 2) További, fokozottabb átgondolást igénylő eset, amikor 1-1 gyermek fejlődésében megtorpanást vagy elmaradást tapasztalunk, és ezt kell közölni a szülővel. Ennek az intézményen belül megvan a maga rendszere, hogy megfelelően, hitelesen lehessen alátámasztani / saját – és társ kisgyermeknevelő tapasztalatainak összevetése, bölcsődevezető majd szaktanácsadó általi megfigyelések végzése, dokumentálása, a gyermek fejlődésének önmagához és a standard-hez történő mérése, fejlődést segítő tartalmak intenzív, differenciált beépítése a bölcsődei mindennapokba – ennek hatásvizsgálata és dokumentálása, mindez, szükség szerint bölcsődeorvos általi állapotfelméréssel is kiegészítve, körül-belül 2-5 hónapos időtartamban – majd Róla óra keretén belül a szülő tájékoztatása a

² Szekszárdi Júlia: Konfliktus és pedagógia, Új pedagógiai szemle, 1994. 44. évfolyam, 11. szám 8. o.

³ http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/18447/1/pszichoped_tanari_szerep.pdf - letöltve: 2022.10.19. A tanári szerep, a tekintély és a vezetés problémái, 6.o.

tapasztaltokról és a javaslatainkról, valamint a család lehetőségeiről a gyermek optimális fejlődésének elősegítése érdekében.

Ezt az esetet legtöbbször nehezíti, amikor a szülő szintén pedagógus, főként, aki más területen (pl. óvoda-iskola) dolgozik. Úgy gondolja az ő tudása és kompetenciái meghaladják a bölcsődei szakemberekét, mert „nagyobb gyermekekkel” foglalkozik, ne akarjuk megmondani neki, hogy hogyan fejlődik a saját gyermeke.

A szülő nem hajlandó észrevenni, elfogadni, hogy az ő gyermekének bármi elmaradása lenne, kategorikusan hárít és haragszik a nevelőre-nevelőkre, amiért egyáltalán ezt merik feltételezni, hiszen az otthoni környezetben mindenben részt vesz, kezdeményez, beszél, kizárt dolog, hogy igazak legyenek az elmondottak. Ha a bölcsőde ezt tapasztalja, akkor a kisgyermeknevelők nem végzik jól a munkájukat, mert nem tudnak megfelelő kapcsolatot kialakítani a gyermekükkel, hogy megnyíljon, és úgy viselkedjen a csoportban is, mint otthon.

Ezt semmi esetre sem tudjuk elfogadni, mert pedagógiai hitvallásunk és egyik elsődleges szempontunk, alapelvünk a koragyermekkorai intervenciók szemlélet befogadása⁴, a gyermekek optimális fejlődésének elősegítése a minél fiatalabb életkortól, a gyermekek számára a lehető legjobb fejlettségi állapot elérése érdekében. / Ezen kívül gyermekvédelmi jelzőrendszeri tagként is kötelességünk lenne jelzéssel élni abban az esetben is, ha azt tapasztaljuk, hogy a gyermek egészséges fejlődése nem tud megvalósulni, mert a szülők nem támogatják azt megfelelően, nem teszik meg a szükséges lépéseket, hogy a gyermek a számára szükséges fejlesztésben-terápiában részesülhessen. /

Szerepkonfliktus típusa: Státuszinkongruencián alapuló és Szerep-én konfliktus⁵, mert egyrészt nem megfelelő indokkal kérdőjeleződik meg a szakmai hozzáértés, másrészt olyan szerepbe kényszerülünk, ami jelentős nyomással és mentális teherrel jár, hiszen egy negatívabb helyzetről kell beszámolnunk és kezelnünk azt. A gyermek érdekében pedig semmilyen módon nem hátrálhatunk ki

⁴ Magyar Bölcsődék Egyesülete: A bölcsődei nevelés-gondozás országos alapprogramja, 2020. 2.o.

⁵ N. Kollár Katalin - Szabó Éva: Pszichológia pedagógusoknak, Osiris Kiadó, Budapest 2004. 396.o.

belőle, mindent meg kell tenni a kompetenciahatárainkon belül, hogy segíteni tudjunk neki és a családnak is.

Konfliktuskezelő stratégia:

Ezt a helyzetet is a szülővel vagy szülőkkel történő személyes beszélgetés, több esetben beszélgetések, konzultációk segítségével próbáljuk rendezni, akár külső szakember – védőnő, gyermekorvos, fejlesztő pedagógus bevonásával.

Összességében elmondható, hogy több esetben sikerül megbeszélni ezt a helyzetet és a gyermek és a család számára is a legjobb megoldást megtalálni, de előfordult olyan eset, amikor – bár a gyermek a megkapta végül a számára szükséges terápiát / legtöbbször az is elég volt, hogy a szülő partnernek bizonyult és a javaslatainkat megfogadva a különböző tevékenységek otthoni gyakorlásában: nagymozgások, finommotoros tevékenységek, anyanyelvi nevelés, stb. /, és látván saját gyermeke fejlődését, a státuszinkongruencián alapuló konfliktushelyzet fel tudott oldódni, a szerep-én konfliktushelyzet azonban csak részben rendeződött, mert egyfajta távolságtartás megmaradt a szülő és kisgyermeknevelő kapcsolatában a cselekmény megtörténte és menetének hatására.

→ ***Tanárvezetési modell⁶, morális igazodás stratégiája⁷ - győztes-vesztes stratégia***, ehhez szükséges, hogy a pedagógus és az esetben résztvevő személyek végig határozottan álljanak ki a meggyőződésük mellett, a szülő érveinek meghallgatásával és átgondolásával – közösen megoldást keresve - ragaszkodni kell a kívánt eredmény eléréséhez / szükséges lépés megtételéhez a gyermek fejlődése érdekében. Ez önmagában feltételezi, hogy a szülő lesz a vesztes fél, de, ha gyermeke egészségét vesszük figyelembe – ami pedig a legfontosabb - végül mindenki „győzni fog”.

⁶ Szekszárdi Júlia: Konfliktus és pedagógia, Új pedagógiai szemle, 1994. 44. évfolyam, 11. szám 7.o.

⁷ N. Kollár Katalin - Szabó Éva: Pszichológia pedagógusoknak, Osiris Kiadó, Budapest 2004. 397.o.

2. számú melléklet (14.o.): Szentés Evelin (2023): A mentori szerepkör, Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem, Mentor-vezetőtanár, pedagógus szakvizsga 2. évfolyam, 1-5. o.

Mentorálási terv

- *duális kisgyermeknevelő képzésben résztvevő nappali tagozatos tanuló-
munkavállalók vonatkozásában*
- *első 6 hónap*

Bevezető szakasz: (-1)-0-1,5 hónap

1. Személyes megismerés, a bizalmi kapcsolat kialakítása:

A képzésbe történő bevonódásunk előtt személyes találkozások szervezése a leendő osztállyal az Iskolában, osztályfőnöki órák keretében / min. 2-3 alkalom, 2-2 tanórás időintervallumban.
/

Ekkor megtörténik:

- A bemutatkozás mindegyikünk oldaláról, az egyéni motivációk, tervek feltérképezése, ismeret-információ átadása a kisgyermeknevelő pályáról-hivatásról, a duális képzés menetéről, a leendő munkaszerződésükről és a munkakör tartalmáról, valamint lehetőség van az előzetesen felmerülő kérdések megválaszolására is.
- Időpont egyeztetés az intézmény látogatására:
 - Intézmény megtekintése, bemutatása: Még a gyakorlati oktatás megkezdése előtt a gyermekek délelőtti aktív időszakában és/vagy az altatási időben a megbeszéltek alkalommal eljönnek és közösen megtekintjük az intézményt, elmondom röviden annak működését, a bölcsőde építészeti és szakmai sajátosságait, valamint minden felmerülő kérdésre válaszolok.
 - Megismerkedés az intézmény munkavállalóival: kisgyermeknevelőkkel, bölcsődei dajkákkal, bölcsődevezetővel és a képzésben szerepet vállaló oktató munkatársakkal is. Megkapják az elérhetőségeinket és egyeztetjük a kommunikációs formákat és módokat / bölcsőde munkatársaival tegeződést, velünk oktatókkal és majd a szülőkkel magázó társalgási formulát alkalmazunk /, a leendő munkaidejüket, a csoport életébe történő bevonódásuk menetét, stb.

- A csoportbeosztások megbeszélése: Ehhez „szabad kezet” kapnak a tanulók. Ők ismerik jobban egymást, tudják, hogy kivel-hogyan működnek együtt, kikkel szeretnének együtt dolgozni – csak a csoportlétszámot határozom meg, pl. 16 fő hallgató esetén egy 5 csoportos Bölcsődébe 4 db 3 fős és 1 db 4 fős csoportot kell kialakítaniuk, annak kitételével, hogy a személyi állandóság biztosítása érdekében lehetőség szerint tartani is szeretnénk azt a képzés ideje alatt. Ez a szabad döntés, ami egyben felelősség is nekik, motiválhatja őket, hogy optimálisan működjenek együtt és tevékenykedjenek az egyes csoportokban, hogy a választott társaikkal tudják tölteni a gyakorlati idejüket.
 - Kapcsolattartás a Szakképző Iskolával:
 - A kontaktszemélyek és a kapcsolattartás módjának és rendszerének, valamint a kooperációs lehetőségek egyeztetése,
 - A két oktatási szintéren történő képzés tartalmának és menetének tisztázása
- ⇒ Ezeknek a kezdeményezéseknek az a célja, hogy a tanulók rendelkezzenek a szükséges alap információkkal, választ kapjanak a kérdéseikre és, hogy megteremtjük egy közelebbi, együttműködésen alapuló partner-munkakapcsolat alapját.

2. Tanulók előzetes ismereteinek feltérképezése: (0-2/4 hét)

Tanulók előzetes ismereteinek feltérképezése a szakmaterületen, amire a továbbiakban építeni tudunk.

3. Munkahelyi szocializáció segítése: (0-6 hét)

- Az első 6 hétben a szerdai napokon egész nap tantermi oktatást tartunk, ezen alkalmak során jobban össze tudnak velünk ismerkedni – és szokni a tanulók, miközben a legszükségesebb információkat és tudnivalókat elsajátítják, hogy megfelelő alapismeretekkel tudjanak majd tevékenykedni a csoportokban.

- A csütörtök-pénteki napokon tevékenység a gyermekcsoportokban, hogy könnyebben-gördülékenyebben be tudjanak illeszkedni az intézmény életébe: ismerkedjenek a gyermekekkel, a kisgyermeknevelőkkel és dajkákkal, a csoportok napirendjével, valamint szokás-szabályrendszerével. Ezzel egyúttal a gyermekeknek is időt adunk hozzászokni az „új személyekhez”.

4. Kongruens magatartás, hiteles személyes példamutatás a gyakorlati-képzési idő alatt: (0-6 hónap)

- A gyermekek altatási idejében a pénteki napokon az oktatás mellett a csoportokban tapasztaltak, látottak megbeszélése, elemzése, illetve a felmerülő kérdések megválaszolása történik. / csoportszinten /
 - Minden 5-6. héten egy-egy teljes délelőttöt magam is bent töltök egymás után a Bölcsőde mindegyik gyermekcsoportjában, a hallgatók jelenléti napjain, hogy betekintést nyerjenek a saját csoportbeli szakmai tevékenységembe is: (gyermekkel történő kapcsolatfelvétel, spontán és tervezett tevékenység kezdeményezések és azokba történő bekapcsolódás, általános nevelési-gondozási feladatok ellátása, stb.)
 - Tapasztalatok megosztása és elemzése-megvitatása-reflektálása: tárgynapokon az altatási időben → Tanuló kezdi a saját szemszögéből.
 - Esetek kiemelése/gyűjtése, amiket érdekességképp/ valamiért érdemes külön is megvitatni.
- ⇒ Mindez lehetőséget ad, bizonyos ok-okozati események és általános összefüggések megértésére, ezáltal az elméleti ismeretek alaposabb elsajátítására, valamint hogy példát, ötletet merítsenek a tanulók a látottakból és arra is, hogy közben én is megfigyeljem, hogyan sikerült adaptálódniuk a csoportokba, mennyire tudnak összehangoltan tevékenykedni, és miben van szükségük esetleg segítségre, amivel aztán foglalkozhatunk.

Előkészítő szakasz: (1,5-4. hónap)

1. Tantermi oktatás és csoportbeli tevékenység optimális megosztása, oly módon, hogy az elméleti és gyakorlati tananyagrészek összekapcsolódjanak, figyelembe véve, hogy a gyermekek ébrenléti idejében minél több időt biztosítsunk számukra, hogy a csoportokban lehessenek, és gyakorlatot szerezzenek.

2. A gyakorlati tevékenységhez segédletként – szempontsor - tanulói rendelkezésre bocsátása a kisgyermeknevelői tevékenységről és annak legfontosabb aspektusairól, kiemelten az alapprogramban megfogalmazott alapelvek tartalmáról és mindennapok

során történő adaptálásának lehetőségeiről-gyakorlatáról a tantermi oktatás során – kapcsolódóan elhangzó ismeretek összefoglalásaként és általános segítségnyújtásként.

3. Önálló és csoportos megfigyelések végzése és azok elemzése: - a tevékenységek és helyzetek tudatossá válásának elősegítéséért, és minden 2. hét egyik választott délutánján önállóan elmondják és próbálják értelmezni a tapasztaltakat és látottakat, majd közösen is megvitatjuk azokat és válaszolok a felmerülő kérdésekre.

4. Szakaszos, de folyamatos bevonódás a különböző (nevelési-)gondozási tevékenységekbe /pl.; étkezésnél először általános segítségnyújtás szükség és igény szerint a gyermekeknek -> tízórai folyadék kínálása / mert az kísékezés / -> reggeliztetés -> reggeli-tízórai-ebéd kínálása -> reggeli-tízórai-ebéd-uzsonna kínálása; stb. -> egészen a gyermek-alcsoportok kisgyermeknevelőktől történő átvételéig. /

⇒ Mindezeket a kisgyermeknevelők támogatásával és csoport+egyén szintjén is a személyes jelenlétben - észrevételekkel és javaslatokkal kísérve-kiegészítve az adott megfigyeléseket követő altatási időben.

5. Nevelési tevékenység tervezése az egyes tanulók által választott tevékenységi területeken (anyanyelvi - / zenei - / környezeti nevelés / nagymozgásos - / alkotó tevékenység) (4-5,5. hónap)

→ Lépései:

- a tevékenységi terv általános megbeszélése
- mintatervezet bemutatása
- főbb kérdések egyeztetése
- ötletadás, segítségnyújtás az egyes tevékenységtípusokhoz és a tervek összeállításához
- végleges tevékenységi terv összeállítása

Tevékenység-látogatás: (5,5-7,5. hónap => *nyári időszak, hétfő-péntek teljes munkaidőben dolgoznak a tanuló-kisgyermeknevelők*)

- A tanulók tervezett tevékenységterv-megvalósításának megtekintése a gyermekcsoportokban / egyesével, tanulónként /
- Megfigyelés, észrevételezés, támogató javaslatok gyűjtése

Tevékenység-látogatás megbeszélése: (5,5-7,5. hónap => nyári időszak, hétfő-péntek teljes munkaidőben dolgoznak a tanuló-kisgyermeknevelők)

- Tevékenység elemzésének, értékelésének menete: / egyesével, tanulónként /

1. Tanulói önreflexió -> saját élmények, tapasztalatok, gondolatok elmondása
2. Mentori reflexió -> mentori észrevételek megismertetése
3. Megbeszélés -> a tevékenység közös megbeszélése
4. Értékelés -> A pozitívumokra támaszkodás elve szerint, a kitűzött célt támogató, fejlesztő javaslatokkal segítve a tanuló-kisgyermeknevelők további tevékenységét-munkáját.

3. számú melléklet (14.o.): Szentés Evelin (2024): Mentori feladatok az intézményben, Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem, Mentor-vezetőtanár, pedagógus szakvizsga 2. évfolyam, 2-4. o.

Mentorálási terv

- *már az intézményben dolgozó gyakornok kisgyermeknevelő mentorálására vonatkozóan.*

Időszakasz	Tevékenység	Termékek
1-8. hónap „Kezdő- szakasz”	<ul style="list-style-type: none"> - Gyermekcsoport: ismerkedés – munkatársakkal, gyermekekkel, szülőkkel - Szokás-szabályrendszer elsajátítása (csoport + intézmény, szakma) - Elméleti ismeretek gyakorlatba történő adaptálása (nevelés-gondozás, tevékenység tervezés-kezdésményezés és/vagy bevonódás, gyermekfejlődési dokumentáció vezetése) - <u>Megbeszélések:</u> tapasztalatok, kérdések (közvetlen munkatársakkal / társ kisgyermeknevelővel, az egység másik csoportjának kisgyermeknevelőivel, bölcsődei dajkával) - <u>Hospitálás:</u> lehetőség szerint. <ul style="list-style-type: none"> • társ-kisgyermeknevelő megfigyelése • többi gyermekcsoportban folyó szakmai munka megfigyelése / helyzetek, kezdeményezések, jó-gyakorlatok, konfliktus – és egyéb esetkezelési stratégiák • mentor megfigyelése a mentor/gyakornok (– attól függ, ki a mentor) saját gyermekcsoportjában 	<ul style="list-style-type: none"> - Egyéni fejlődés dokumentálása / reflexióval / napirend, előrehaladás tervezése => Nevelési-gondozási feladatok ellátásának + tevékenység kezdeményezések tervezése és megvalósulásuk dokumentálása - Konfliktuskezelési stratégiák, megoldások gyűjtése - Szülői/ bármilyen jellegű panaszra – lehetséges okok felderítése, megoldási lehetőségek keresése-tervezése (a szakmai szabályozók, jogszabályok és intézményi kultúra + alapidokumentumok figyelembe vételével) - Szabad játéktevékenység biztosítása + segítése

	<ul style="list-style-type: none"> - Rendszeres és folyamatos konzultációk a szakmai segítőkkel, bölcsődevezetővel, szaktanácsadóval - <u>Team munkában való részvétel:</u> <ul style="list-style-type: none"> • csoportmegbeszélések, • házi továbbképzéseken való részvétel • műhelymunkák/ munkadélután (ha van, pl. intézményi szintű babzsák / báb / mesepárna készítés, stb.) - <u>Esetmegbeszélő csoport munkájában részvétel:</u> tapasztalatok megosztása, információ gyűjtése (helyzet – és esetkezelési módszerek, lehetőségek) - Szülői értekezleten, szülőcsoportos beszélgetésen és családlátogatáson való részvétel - Fejlesztő értékelés a szakasz végén. 	<ul style="list-style-type: none"> - Terezett tevékenységekbe történő bevonódás a gyermekek igényeinek, szükségleteinek megfelelően
<p>9 hó-16 hónap</p> <p>„Haladó szakasz”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gyermekcsoport ellátása - <u>Megbeszélések:</u> tapasztalatok, kérdések, ötletek (közvetlen munkatársakkal / társ kisgyermeknevelővel, az egység másik csoportjának kisgyermeknevelőivel, bölcsődei dajkával) - Rendszeres és folyamatos konzultáció a szakmai segítőkkel - SWOT-analízis elkészítése - <u>Hospitalás:</u> <ul style="list-style-type: none"> • társ-kisgyermeknevelő megfigyelése • mentor megfigyelése a 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Csoporthelyzet kezelése:</u> gyermekek, gyermekcsoportok között kialakult konfliktus megoldása (– szükség szerint) - Általános konfliktuskezelési stratégiák, megoldások alkalmazása - Önálló szabad játék biztosítása - Tevékenység kezdeményezések, tervezett tevékenységek

	<p>mentor/gyakornok (– attól függ, ki a mentor) saját gyermekcsoportjában</p> <ul style="list-style-type: none"> - Team munkában való aktív részvétel (– pl. belső továbbképzésen előadó is) - <u>Esetmegbeszélő csoport munkájában aktív részvétel</u>: tapasztalatok megosztása, hozott esetekre közös megoldás keresése a résztvevőkkel - Családlátogatás lebonyolítása - Fejlesztő értékelés a szakasz végén. 	<p>lebonyolítása</p> <ul style="list-style-type: none"> - Általános fejlődést támogató lehetőségek tudatos tervezése
<p>17 hó-24 hónap</p> <p>„Befejező szakasz”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gyermekcsoport ellátása - <u>Megbeszélés</u>: tapasztalatok, ötletek - Konzultáció a szakmai segítővel-segítőkkel - <u>Hospitálás</u>: <ul style="list-style-type: none"> • társ-kisgyermeknevelő megfigyelése • mentor megfigyelése a mentor/gyakornok (– attól függ, ki a mentor) saját gyermekcsoportjában - Team munkában aktív részvétel - Esetmegbeszélő csoport munkájában aktív részvétel - Fejlesztő értékelés és gyakornoki / minősítő vizsga a szakasz végén. 	<ul style="list-style-type: none"> - Önálló csoportvezetés - Helyzetértékelés, feladat – és célkitűzés elkészítése - Általános és differenciált fejlődést támogató lehetőségek tudatos tervezése és beépítése a mindennapokba / lebonyolítása (a tevékenységtől függően) - Gyakornoki / minősítő vizsga.

4. számú melléklet (15.o.): Szentes Evelin (2024): *A reflektivitás fejlesztése*, Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem, Mentor-vezetőtanár, pedagógus szakvizsga 2. évfolyam, 1-9. o.

Reflektív kérdőív

1. Mit jelent az Ön számára a tanári munkában az elemzőképesség? Kérem, határozza meg a fogalmat!

A saját tevékenységem – én-hatékonyságom vizsgálata, az osztályom érdeklődésének, figyelmének csoport – és egyéni szintű felkeltésének - és a tanórák aktivitásának, a tananyagok elsajátítása szintjének-mértékének értékelése, a lehetséges jobbító lehetőségek felderítése és az általános és specifikus munkahatékonyság növelése.

2. Fontos lenne korábbi tevékenységem elemzése a

7 tervezés során

7 közvetlenül az óra után

6 egy-egy tematikus egység lezárása után

6 az ellenőrzés tervezésekor

7 egy-egy ellenőrző óra eredményei kapcsán

6 amikor új osztályt kapok

7 amikor valamilyen oktatási probléma merül fel az osztályban

7 amikor egy tanulóval kapcsolatosan merül fel tanítási probléma

6 amikor nevelési probléma, konfliktus merül fel

A fontosságot 1–7-ig terjedő skálán jelezzék: soha mindig

3. A mindennapi gyakorlat során korábbi tevékenységem elemzésére, átgondolására sor kerül:

7 tervezés során

6 közvetlenül az óra után

6 egy-egy tematikus egység lezárása után

5 az ellenőrzés tervezésekor

7 egy-egy ellenőrző óra eredményei kapcsán

6 amikor új osztályt kapok

7 amikor valamilyen oktatási probléma merül fel az osztályban

7 amikor egy tanulóval kapcsolatban merül fel tanítási probléma

5 amikor nevelési probléma, konfliktus merül fel

Az előfordulás gyakoriságát 1–7-ig terjedő skálán jelezzék: soha mindig

4.A rendszeres önelemzést nem teszi lehetővé az:

4 időhiány

3 túlterheltség

2 a magas osztálylétszám

2 a segítségkérés lehetőségének hiánya

2 az elemzési szempontok, módszerek hiánya

1 más jellegű problémák:

Az állításokkal való egyetértés jelzése 1–7-ig terjedő skálán:

nem értek vele egyet teljes mértékben egyetértek.

5.Kérem, sorolja fel, hogy Ön szerint milyen funkciói vannak általában a pedagógus önelemző tevékenységének. Minden felsorolt funkció mellett 1–7-ig terjedő értékponttal jelölje, hogy az Ön gyakorlatában ezek a funkciók milyen mértékben érvényesülnek!

hatékonyság, eredményesség	
1. vizsgálata	2 3 4 5 6 7
jó gyakorlatok és hibák	
2. felismerése	2 3 4 5 6 7
lehetőségek feltérképezése – saját	
3. perspektíva szélesítése	2 3 4 5 6 7
szakmai elvárásoknak való	
4. megfelelés	2 3 4 5 6 7
5. önfejlesztés	2 3 4 5 6 7

6.A tanítással kapcsolatos sikereimről beszélgetni szoktam:

7 szakos kollégáimmal

4 barátaimmal, vagy családommal

6 az iskola elismert, tapasztalt tanárával

6 az iskola vezetőivel

3 mással: Fő munkahelyemen a tanítással kapcsolatban érintett munkatársakkal

1 2 3 4 5 6 7 (soha mindig)

7. A tanítással kapcsolatos kudarcaimról beszélgetni szoktam:

7 szakos kollégáimmal

4 barátaimmal, vagy családommal

6 az iskola elismert, tapasztalt tanárával

6 az iskola vezetőivel

3 mással: Fő munkahelyemen a tanítással kapcsolatban érintett munkatársakkal

1 2 3 4 5 6 7 (soha mindig)

8. Tanácskéréssel szoktam fordulni:

5 szakos kollegáimhoz

2 barátaimhoz, vagy családomhoz

4 az iskola elismert, tapasztalt tanárához

4 az iskola vezetőihez

1 az iskolai munkaközösség vezetőjéhez

1 a kerületi szaktanácsadóhoz, vagy a kerületi munkaközösség-vezetőhöz

1 más szakemberhez

1 2 3 4 5 6 7 (soha mindig)

9. Mikor érzi sikeresnek az óráját?

Amikor az adott téma iránt optimálisan fel tudom kelteni az osztály érdeklődését, aktívan bevonódnak vagy olyan személy is aktív lesz, aki kevésbé szokott / általában próbál kevésbé bevonódni. Jó a

hangulat, a tanulók releváns és adekvát kérdéseket fogalmaznak meg és tapasztalhatóan megértik az órán elhangzottakat.

10. Mikor érzi eredményesnek az óráját?

Egyezik a 9. kérdésre adott válasszal.

11. Ha óraelemzési szempontsört kellene kidolgoznia, milyen szempontokat tartana fontosnak? Kérem, a fontosság mértékét 1–7-ig terjedő pontszámokkal jelölje!

- 7 A tanulás támogatása – adaptív pedagógiai módszerek alkalmazása
- 6 Téma ismeretanyagának átadása
- 7 Tanulók érdeklődésének felkeltése és fenntartása
- 7 Tanulói aktivitás mértéke
- 7 Óra hangulata
- 6 Munkafegyelem
- 7 Differenciálás megvalósítása

12. A saját tevékenységem elemzése során megfogalmazott következtetéseket a későbbi munkámban érvényesítem. Karikázza be a megfelelő értékpontot!

1 2 3 4 5 **6** 7 (soha mindig)

13. Saját tevékenységem elemzése során megfogalmazott következtetéseket sok esetben nincs lehetőségem érvényesíteni. Karikázza be a megfelelő értékpontot!

1 2 3 4 5 6 7

14. Tevékenységem elemzésekor a tanulók reakcióit veszem figyelembe.

1 2 3 4 5 6 7

15. Tevékenységem elemzésekor a tanulók teljesítményét veszem figyelembe.

1 2 3 4 5 **6** 7

16. Tevékenységem elemzésekor saját sikeremet veszem figyelembe.

1 2 3 4 5 **6** 7

17. Tevékenységem elemzésekor kollégák véleményét veszem figyelembe.

1 2 3 4 **5** 6 7

18. Tevékenységem elemzésekor átgondolom a megoldásra váró probléma okait.

1 2 3 4 5 **6** 7

19. Tevékenységem elemzésekor átgondolom a korábbi, hasonló problémahelyzetek megoldásait.

1 2 3 4 5 **6** 7

20. Tevékenységem elemzésekor átgondolom az új helyzet egyedi jellegzetességeit.

1 2 3 4 5 **6** 7

21. Tevékenységem elemzésekor, problémahelyzetben általában több-féle megoldási módot gondolok át.

1 2 3 4 5 **6** 7

22. Problémahelyzet megoldásakor átgondolom a szándékolt következményeket.

1 2 3 4 5 6 7

23. Problémahelyzet megoldása előtt átgondolom a nem szándékolt, de lehetséges következményeket.

1 2 3 4 5 6 7

24. Sikernek, megerősítésnek érzem, ha:

7 a gyerekek jól érzik magukat az órán

7 én jól érzem magam az órán

6 jól sikerül a számonkérés eredménye

6 az igazgató megdicséri az órát

6 szakos kollégám megdicséri az órát

7 szeretnek a tanítványaim

7 szeretik a tantárgyamat a gyerekek

5 nincs bukás az osztályomban

5 a tanulmányi versenyen az én tanítványom ér el jó helyezést

6 ha úgy érzem, mindent megtettem a sikeresség érdekében

1 2 3 4 5 6 7 (legkevésbé leginkább)

25. Elfogadom a kritikai észrevételeket a tanításommal kapcsolatban, ha:

7 a gyerekek fogalmazzák meg

2 a szülők fogalmazzák meg

6 szakos kolléga fogalmazza meg

6 munkaközösség fogalmazza meg

7 igazgató fogalmazza meg

7 szakfelügyelő fogalmazza meg

1 2 3 4 5 6 7 (legkevésbé leginkább)

26. Milyen szempontokat gondol át, amikor az óráját tervezi?

A téma tartalmi felépítését, a tananyag tanításának lehetséges módjait, a tanulók érdeklődési körét és képességeit, ahhoz igazítva adaptív pedagógiai módszerek alkalmazásának lehetőségét.

27. Milyen szempontokat gondol át, amikor ellenőrző dolgot állít össze?

Az adott téma feldolgozása során az órákon tapasztalt figyelmet, a tanulók reakcióit, kérdéseit; a tananyag legfontosabb és a későbbiek folyamán hasznosítható részeit, a szakmai elvárásokat.

28. Az órád után átgondolod, hogy:

5 feszült voltam

5 magabiztos voltam

7 tanításom változatos volt

7 a gyerekek érdeklődését sikerült-e felkeltenem

6 türelmes voltam

6 hangszínem, hangerőm megfelelő volt

7 az óra előkészítése megfelelő volt

7 az óra szervezettsége megfelelő volt

- 7 magyarázatom érthető volt
- 7 a kérdéseim minőségét, hatását...
- 7 a tanulók hozzászóltak-e
- 7 a tanulók milyen kérdéseket fogalmaztak meg
- 6 a tanulók fegyelmezettek voltak
- 7 a tanulók értették az órán elhangzottakat
- 7 a tanulók értékelése egyénre szabott volt
- 7 a gyenge képességű tanulók megfelelően haladtak
- 7 a kiemelkedő képességű tanulók megfelelően haladtak
- 7a tanulók önálló tevékenységére volt lehetőség
- 7 az óra légköre, hangulata jó volt
- 6 az órán a fegyelem megfelelő volt
- 6 az óra időbeosztása, tempója megfelelő volt
- 1 egyéb:
- 1 2 3 4 5 6 7 (mindig soha)

29. Általában mennyire elégedett saját önelemző tevékenységével?

1 2 3 4 5 6 7 (nagyértékben a legkevésbé sem)

30. Általában mennyire elégedett azzal, ahogyan későbbi tevékenységét elemző gondolkodása kapcsán változtatja?

1 2 3 4 5 6 7

31. Általában mennyire érzi sikeresnek saját tanítási tevékenységét?

1 2 3 4 5 6 7

32. Kérem, fogalmazza meg, hogy mennyiben, milyen módon segíthetné az Ön további munkáját a reflektív-önelemző gondolkodás mód-szeres alkalmazása.

Segítené az én-hatékonyság és a tanári eredményesség növelését, a tudatosabb, következetesebb tervező munkát, általánosan önfejlesztő és szemléletmód alakító hatással bírna a tevékenység menetét-folyamatát optimalizálva.

(Forrás: SZIVÁK 2011.)

5. számú melléklet (17.o.): Szentés Evelin, Belovics Anita (2024): A pedagógusok és a pályakezdő pedagógusok problémái, Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem, Mentorvezetőtanár, pedagógus szakvizsga 2. évfolyam, 1-3. o.

A pedagógusok és a pályakezdő pedagógusok nehézségei

Intézményrendszerünk 6 db tagbölcsődével működik jelenleg, 75 fő szakdolgozóval látva el napi feladatainkat a gyermekek nevelése-gondozása terén.

Munkavállalóink különböző képzőintézményekből érkeztek hozzánk részben már gyakorlatra is még a képzésük során, részben már a végzettség megszerzését követően, és bár országosan egységes módszertani alapelvek szerint végezzük a munkánkat, a helyi és intézményi sajátosságok miatt esetenkénti eltérések előfordulnak, valamint a különböző helyzet – és esetkezelési stratégiák is eltérhetnek egymástól. Ezek okán igyekszünk rendszerszinten minél több segítséget biztosítani a hozzánk érkező munkavállalóknak és hallgatóknak is, hogy olyan ismereteket és tapasztalatot szerezzenek, amellyel könnyebbé válik majd számukra a feladatuk ellátása, a kollektívába történő beilleszkedés és további motivációt szerezhetnek a választott pálya műveléséhez.

Pilot-vizsgálatunkban 15 fő kisgyermeknevelővel készítettünk interjút, amely arra irányult, hogy feltárjuk mennyire vélték hasznosnak, beépíthetőnek a képzésük során szerzett elméleti és gyakorlati ismereteket, milyen nehézségeket tapasztaltak meg a pályakezdésüket – munkába állásukat követően, milyen segítséget kaptak az intézményben és a mentorálás milyen mértékben segítette a munkaközösségbe való beilleszkedésüket. Valamint van-e valami és, ha igen – mi lenne az, amiben azt érzik, hogy több támogatásra, segítségre lenne szükségük a szakmai munkájuk megkönnyítése, a fejlődésük segítése érdekében?

Az interjú-kérdésekre kapott válaszok összegzése alapján a megkérdezett pedagógusok mindegyike hasznosnak tartotta a képzésük során szerzett elméleti- és gyakorlati ismereteket, azonban a BA képzésben kevesellték a terepintézményi gyakorlati időt, optimálisabbnak vélték volna, ha a gyermekcsoportokban hosszabb időt tölthetnek, több gyakorlatot – és tapasztalatot szerevezve ezzel. Nehézségeket a szakmai bizonytalanság, az eltérő szakmai-módszertani kultúra, az intézményi szocializáció, a gyermekcsoportokon belüli különböző esetek kezelése /gyermeki – és szülői viselkedés, kapcsolatok alakítása, kommunikáció/, a tanult módszerek gyakorlatba történő adaptálása, és azok differenciálása, a nagy felelősség és a dokumentációs feladatok megfelelő elkészítése okozott.

Megterhelő a nagy felelősség, bizonytalanságot éreznek a szakmai munka ellátása és annak minősége kapcsán.

Az intézményben kapott segítség

Bölcsődei intézményeinkben folyamatosan törekszünk arra, hogy segítsük a dolgozók beilleszkedését a munkaközösségbe, segítsük alkalmazkodásukat a munkakörnyezethez. Ennek érdekében folyamatosak a csapatépítő rendezvények, események, például: közös karácsonyi vacsora, kirándulás, stb.

A szakmai munka során folyamatosan biztosított a mentor, szakmai felettes, illetve a társ kisgyermeknevelő támogatása, elérhetősége. Rendszeres a visszacsatolás és a tanácsok, javaslatok megfogalmazása, hiszen ez pozitívan segíti a fejlődést és motiválóan hat.

Lehetőséget biztosítunk az önképzésre, továbbtanulásra, továbbképzéseken való részvételre.

Folyamatos a szakmai segítségnyújtás a kezdetektől az intézményi sajátosságoknak és a módszertani elvárásoknak megfelelő gyakorlatok-szokások megismertetése és azon integrálásának módja, lehetősége a mentor saját tapasztalataink megosztásával.

A bölcsődékben alkalmazott nevelési-gondozási helyzet folyamatos elemzése, pozitívumok kiemelése, fejlődési területek megfogalmazására is nagy hangsúlyt fektetünk.

Ötletek, javaslatok a megfogalmazott nehézségek megoldására, kiküszöbölésére

1. Továbbképzéseken való részvétel a szakmai tudás/tapasztalatok bővítése érdekében a pedagógus igényeinek, érdeklődési körének megfelelően is. /Szakmához kötöten./
2. Önképzés támogatása – összefüggésben a bölcsődei nevelés-gondozás feladataival.
3. Egy-egy képzés során megszerzett tapasztalat átadása a többi kisgyermeknevelő számára. /Belső továbbképzés, tudásmegosztás – saját tapasztalatok és bevált megoldási stratégiák, jó gyakorlatok megosztása a mi szakmai munkánk során felmerülő nehézségekkel kapcsolatban./

4. A szakmai munka folyamatos figyelemmel kísérése. Mentori kapcsolat fontossága. /Reflektálás, irányító és támogató tevékenység, közvetlen segítségnyújtás, érzelmi támogatás, a mentor elérhetősége./
5. Kisgyermeknevelők egymásnak nyújtott segítsége – megfigyelési helyzetek teremtése csoporton belül, azok elemzése. /Egymás munkájának megfigyelése./
6. Standardok, szakmai iránymutatók páros, csoportos feldolgozása, előadása. /Belső továbbképzés./
7. Szakmai anyagok, útmutatók, szakkönyvek elérhetőségeink szélesebb körű biztosítása.
8. Esetmegbeszélések. /Kommunikáció, stb. kapcsolatban./
9. Munkahelyi légkör és munkakörülmények javítása.
10. Elismerés fontossága.

Összegzésként megállapítható, hogy a munkavállalók az egyéni mentorálásuk és intézményszintű segítségnyújtás mellett is tapasztalnak nehézségeket és bizonytalanságot. A feltárt helyzetekkel foglalkoznunk kell, a kapott válaszok alapján mi is segítséget kaptunk, hogy mire szükséges több figyelmet fordítanunk, melyek azok a dolgok, amelyeket fókuszba kell helyoznünk a munkatársaink támogatása és a feladatellátás optimalizálása érdekében.

6. számú melléklet (18.o.): Szentés Evelin (2023): *A mentorálás pedagógiai, pszichológiai és szociológiai elméleti alapjai*, Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem, Mentor-vezetőtanár, pedagógus szakvizsga 2. évfolyam, 1-3. o.

A mentorálás gyakorlata

Intézményünkben egyaránt folyamatos a külső gyakorlati képzőhelyekről érkező hallgatók fogadása, mentorálása, és a saját munkavállalóink szakmai támogatása.

2 nagyobb Egyetemmel, a szakma felügyeleti szervével és más képzőhelyekkel is partneri együttműködésben dolgozunk, mely során kisgyermeknevelő, bölcsődei dajka, óvodapedagógus, neveléstudomány mesterszakos és közösségi szolgálatot teljesítő tanulókat is fogadunk intézményeinkben. Ők együttműködési megállapodás és/vagy befogadó nyilatkozat birtokában érkehetnek a hospitálásra.

Kapcsolatfelvétel + a partneri kapcsolat alakulása:

A kapcsolatot először a képzőhelyek veszik fel velünk a gyakorlati helyszínként történő felkérés okán, majd a kapcsolattartók és a kapcsolattartás módjának tisztázását követően egyeztetjük a fontosabb részleteket a különböző hospitálások kapcsán.

A hallgatók esetén közel azonos ez az eljárásrend, a kapcsolatfelvételben van eltérés, mert míg a csoportos gyakorlatok esetén jellemzően a képzőhely kezdeményez és mi azt követően vesszük fel a tanulókkal a kapcsolatot, addig az egyéni gyakorlatok esetében gyakoribb, hogy a hallgatók keresik fel intézményeinket, és választják ki – melyik tagintézményünkben szeretnének hospitálni. Ezt szintén az aktuális egyeztetés követi, majd a gyakorlati idő letöltése során igyekszünk minél jobban támogatni a hallgatók szakmai fejlődését, erősíteni motivációjukat.

Munkavállalóink mentorálása, szakmai támogatása folyamatos minden Bölcsődénkben, míg hallgatók időszakosan, legtöbbször a képzési félévek szorgalmi időszakában érkeznek hozzánk. Ez alól a duális képzésben résztvevő kisgyermekgondozó-nevelők jelentenek kivételt, akik tanulói munkaszerződés keretében hivatalos munkajogviszonyban állnak velünk a képzésük 2. félévétől egészen a szakmai gyakorlati vizsgájuk letételéig. Ezen időszakban a nappali tagozatos osztály például heti 3 munkanap

tanul – és dolgozik nálunk, esetükben ez az időszak áll rendelkezésünkre, hogy minél optimálisabban segítsük őket a szakma elsajátításában.

Mentorálás gyakorlatának tapasztalatai:

Pozitívumként emelendő ki, hogy a hallgatók rendszeres és folyamatos fogadása, valamint a gyakornok munkavállalók támogatása, mentorálása segíti a saját szakmai tudásunk elmélyítését; egyre fokozódik az igény a szakmai fejlődésre; erősödik a munkavállalók közötti kooperáció; az egymás és a hallgatók irányába történő segítségnyújtás, ismeretátadás, a pozitív visszajelzések, tapasztalatok, megerősítések - kölcsönösen motiváló hatással bírnak a résztvevő felekre. Az intézményi együttműködés által pedig erős, optimális partnerintézményi kapcsolatokat tudunk kialakítani.

Nehézségnek tekinthető, hogy a saját intézményeinken belül még részben korlátozott a hospitálási lehetőség – a saját munkavállalóinkra vonatkozóan: „Házon belül” megoldott, hogy alkalmanként másik csoportokban is megfigyeljék a szakmai munkát és arra is lehetőséget biztosítunk, hogy adott esetekben minket is megfigyeljenek a gyermekcsoportokban. A gyakorlat teljesítését és a gyakorlati hely elhagyását követően a gyakorlati naplók elkészítéséhez történő segítségnyújtás, szakmai kérdések megválaszolása sok esetben lassabban, akadozottabban történik, mert több e-mail váltás is történik, mire a hallgató minden kérdést feltesz és visszaküldjük a válaszokat. Egy személyes találkozás jelentősen fel tudná gyorsítani, egyszerűsíteni és személyesebbé-kongruensebbé is tehetné a folyamatot. Ezen kívül a hallgatók fogadásába történő intézményi bevonódást optimális lenne közelíteni a telephelyeink között, mert ebben esetenként még előfordulnak említésre méltó eltérések.

Javaslatok a mentorálás optimálisabb megvalósításáért:

Intézményrendszeren belüli hospitálási lehetőség kiterjesztése -> hospitálási rendszer megszervezése: Az intézményeink közötti átjáráson azonban még dolgozunk, hogy egy olyan rendszert alakítsunk ki, amelyben a megadott keretek / időszak – létszám / között hospitálási céllal meg tudják látogatni egymást a rendszerben dolgozó munkatársak és tapasztalatot szerezhetnek a másik telephelyeinken működő szakmai munkából is.

- A hallgatók biztatása, motiválása, figyelem felhívása a személyes kapcsolat- és segítségnyújtás előnyeire -> a gyorsabb, gördülékenyebb információ megosztás - és átadás biztosításának érdekében.

7. számú melléklet (25.o): Elégedettségi kérdőív értékelési szempontjai intézményi delegált szerepkörhöz:

1. Minősítés során megbizonyosodhattam arról, hogy a szakértői feladatához kapcsolódón megalapozott szakmai ismeretekkel rendelkezik.
2. Feladatát körültekintően, kellő alapossággal végezte.
3. Sikeresen megteremtette a vizsga / eljárás zavartalan és nyugodt feltételeit, légkörét.
4. A minősítés valamennyi szakaszában képes volt a pontos időbeosztás megtartására.
5. Észrevételeit fejlesztő szándékkal fogalmazta meg.
6. Megállapításaira a tényszerűség volt jellemző.
7. Kapcsolatteremtése során törekedett a másik fél véleményének minél teljesebb megismerésére, megértésére.
8. Képes volt a konfliktushelyzetek elkerülésére, szükség esetén megoldására.
9. A minősítés során viselkedését a felelősségtudat, etikus magatartás jellemezte.
10. A minősítő eljárás során egyenrangú partnernek tekintett.

8. számú melléklet (25.o.): Kitöltött elégedettségi kérdőívek intézményi delegált szerepkörhöz

2021.10.01-2022.09.30. Forrás:

<https://www.oktatas.hu/pem/kerdoiv/statisztikak/!/#/qualification> – letöltés ideje:

2024.04.12.

Elégedettségi kérdőív intézményi delegált szerepkörhöz

2022. 3. negyedéves összesítés a megelőző évről (2021.10.01. 00:00 - 2022.09.30. 23:59)

#	Kérdés	Számosság	Átlag	Szórás	
1.	Minősítés során megbizonyosodhattam arról, hogy a szakértői feladatához kapcsolódóan megalapozott szakmai ismeretekkel rendelkezik.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
2.	Feladatát körültekintően, kellő alapossggal végezte.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
3.	Sikeresen megteremtette a vizsga/eljárás zavartalan és nyugodt feltételeit, légkörét.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
4.	A minősítés valamennyi szakaszában képes volt a pontos időbeosztás megtartására.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
5.	Észrevételeit fejlesztő szándékkal fogalmazta meg.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
6.	Megállapításaira a tényszerűség volt a jellemző.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
7.	Kapcsolatteremtése során törekedett a másik fél véleményének minél teljesebb megismerésére, megértésére.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
8.	Képes volt a konfliktushelyzetek elkerülésére, szükség esetén megoldására.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
9.	A minősítés során viselkedését a felelősségtudat, etikus magatartás jellemezte.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		
10.	A minősítési eljárás során egyenrangú partnernek tekintett.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 2		

2022.01.01-2022.12.31. Forrás:

https://www.oktatas.hu/pem_kerdoiv_statistikak/!/#/qualification - letöltés ideje 2024.04.12.

– letöltés ideje: 2024.04.12.

Elégedettségi kérdőív intézményi delegált szerepkörhöz

2022. 4. negyedéves összesítés a megelőző évről (2022.01.01. 00:00 - 2022.12.31. 23:59)

#	Kérdés	Számosság	Átlag	Szórás	
1.	Minősítés során megbizonyosodhattam arról, hogy a szakértői feladatokhoz kapcsolódóan megalapozott szakmai ismeretekkel rendelkezik.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
2.	Feladatát körültekintően, kellő alaposággal végezte.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
3.	Sikeresen megteremtette a vizsga/eljárás zavartalan és nyugodt feltételeit, légkörét.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
4.	A minősítés valamennyi szakaszában képes volt a pontos időbeosztás megtartására.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
5.	Észrevételeit fejlesztő szándékkal fogalmazta meg.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
6.	Megállapításaira a tényyszerűség volt jellemző.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
7.	Kapcsolatteremtése során törekedett a másik fél véleményének minél teljesebb megismerésére, megértésére.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
8.	Képes volt a konfliktushelyzetek elkerülésére, szükség esetén megoldására.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
9.	A minősítés során viselkedését a felelősségtudat, etikus magatartás jellemezte.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		
10.	A minősítési eljárás során egyenrangú partnernek tekintett.	Válasz	0 1 2 3 4 5	5.00	0.00
		Összesen	0 0 0 0 0 3		

2023.01.01-2023.12.31. Forrás:

https://www.oktatas.hu/pem_kerdoiv_statistikak/!/#/qualification - letöltés ideje 2024.04.12.

– letöltés ideje: 2024.04.12.

Elégedettségi kérdőív intézményi delegált szerepkörhöz

2023. 4. negyedéves összesítés a megelőző évről (2023.01.01. 00:00 - 2023.12.31. 23:59)

#	Kérdés	Számosság					Átlag	Szórás		
1.	Minősítés során megbizonyosodhattam arról, hogy a szakértői feladatokhoz kapcsolódóan megalapozott szakmai ismeretekkel rendelkezik.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
2.	Feladatát körültekintően, kellő alaposítással végezte.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
3.	Sikeresen megteremtette a vizsga/eljárás zavartalan és nyugodt feltételeit, légkörét.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
4.	A minősítés valamennyi szakaszában képes volt a pontos időbeosztás megtartására.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
5.	Észrevételeit fejlesztő szándékkal fogalmazta meg.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
6.	Megállapításaira a tényszerűség volt jellemző.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
7.	Kapcsolatteremtése során törekedett a másik fél véleményének minél teljesebb megismerésére, megértésére.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
8.	Képes volt a konfliktushelyzetek elkerülésére, szükség esetén megoldására.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
9.	A minősítés során viselkedését a felelősségtudat, etikus magatartás jellemezte.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		
10.	A minősítési eljárás során egyenrangú partnernek tekintett.	Válasz	0	1	2	3	4	5	5.00	0.00
		Összesen	0	0	0	0	0	2		

7. Nyilatkozatok

NYILATKOZAT

a portfólió nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Szentés Evelin
A Hallgató Neptun kódja: FIPYZC
A dolgozat címe: A mentorálás gyakorlata és lehetőségei a Kaposvári
GESZ Bölcsődei Központ Bölcsődéiben
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Neveléstudományi Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Gyermeknevelési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott portfólió egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozással valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: Kaposvár év 04. hó 16. nap


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Szentes Evelin (név) (hallgató Neptun azonosítója: FIPYZC) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a portfóliót áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: Kaposvár, 2024. év 04. hó 17. nap


belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.

8. Tartalmi kivonat

A mentorálás gyakorlata és lehetőségei a Kaposvári GESZ Bölcsődei Központ

Bölcsődéiben

Szentes Evelin

Pedagógus-szakvizsga szakirányú továbbképzési szak, levelező munkarend

Neveléstudományi Intézet

Belső témavezető: Bencéné dr. Fekete Anikó Andrea, egyetemi docens, Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem

A képzés során számos új ismeretet szereztem, többek között a mentori szerepekről és munkatevékenységről, a jó mentor ismerveiről, a mentorálás gyakorlatáról és lehetőségeiről, pedagógiai, pszichológiai és szociológiai aspektusairól, az adaptivitás pedagógiai kérdéseiről és módszereiről, a pedagógusok és pályakezdő pedagógusok problémáiról, nehézségeiről és a lehetséges segítő / megoldási stratégiákról, valamint a reflexió és a reflektív szemléletmód jelentőségéről és mindezek komplexitásáról.

A portfólió a saját intézményrendszerünkben történő mentorálás gyakorlatát és a további, annak fejlődését segítő lehetőségeket hivatott vizsgálni és bemutatni.

Hat intézményünkben több mint 70 fő szakdolgozó munkavállaló és a hozzánk érkező különböző képzésekben: szakképzés keretében duális képzés, technikumi képzés, valamint főiskolai és egyetemi tanulmányokat folytató hallgatók szakmai fejlődéséről és tevékenységük támogatásáról kell gondoskodnunk a mindennapok során a gyermekek napközbeni ellátásának biztosítása mellett. A mentorfeladataim ellátása a különböző esetekben, így a hallgatók, gyakornokok és pedagógus gyakornokok, pedagógus 2 és mesterpedagógus fokozatra felkészítő mentorálások során igyekeztem optimálisan, differenciáltan segíteni a mentoráltjaimat, és bár a tapasztalatok és visszajelzések eddig pozitívak voltak, az a kérdés mindig foglalkoztatott, hogy hogyan lehet valóban „jól segíteni” és milyen lehetőségek, módszerek vannak, amelyekkel hatékonyabbá tudnám tenni a mentorálási gyakorlatomat.

Szakterületünkön lényeges szerepünk van a jövő szakembereinek képzésében és szemléletformálásában. Alapfeladatainkon túl, gyakorlati – és duális képző partnerintézményként kiemelten fontos, hogy a nálunk pályakezdő munkatársak és a hozzánk

érkező hallgatók milyen tapasztalatokat, élményeket szereznek, saját szakmai-módszertani kultúránk megismerése és hozzáállásunk hatására milyen képet kapnak a szakmáról, tudjuk-e motiválni őket arra, hogy a választott terület, a kisgyermeknevelés a hivatásukká is váljon és jó, folyamatos fejlődésre törekvő szakemberek váljanak belőlük.

A portfólió megírásával a saját szerepem és tevékenységem, mentor kompetenciáim, az általános szakmai fejlődésem vizsgálata, valamint a már meglévő és a képzésen tanult ismeretek-módszerek összevetése által lehetőségem nyílt egy nagyon fontos reflektív elemzés elvégzésére, mind szakemberként, mind magánemberként a szülői szerepemben is, ami nagymértékben segítette és segíti jelenleg is a munkámat, tudatosan törekszem a tanult ismeretek alkalmazására a mindennapok során.

A teljes képzés meghatározó volt, úgy gondolom, hogy fejlődtek általa alapvető pedagógusi és speciális mentor kompetenciáim is, miközben segítséget nyújtott a meglévő és az új információk-jó gyakorlatok szintetizálásában és a saját szakmai tevékenységembe történő adaptálásukban, valamint a további fejlődési és tanulási célok meghatározásában is, amelyek a munkakörömet és feladataimat figyelembe véve a mentorfeladataim ellátására és az intézményünk működésének hatékonyságára is konstruktív, pozitív módon fejthetik ki hatásukat.