

Tartalom

1. Vezérelv és alapigazság	2
2. A Mentorok Közössége	3
2.1. A mentortanár alapvető hozzáállása.....	3
2.2. A mentortanár vállalásai a Mentori Rendszer felé	3
2.3. A mentortanár vállalásai mentoráltja felé	4
2.4. A mentori munka formái	4
3. Vezető mentor	5
4. A Mentori Rendszerbe való bekerülés folyamata	6
5. A Mentorok Közösségének kapcsolattartása a tantestülettel	6
6. A titoktartás	6
7. A mentortanárok rendszeres találkozási alkalmai	7
8. A Mentori Rendszert segítő személyek és intézmények	7

Mentori Rendszer

1. Vezérelv és alapigazság

A Mentori Rendszer (továbbiakban: MR) az iskola keretei között, annak struktúráit azonban lehetőleg nem sértve működik.

Azon diákjainkat szándékozunk támogatni, ahol azt tapasztaljuk, hogy a maguk erejéből nem sikerül felülkerekedniük, megoldaniuk problémás, nehéz helyzetüket, körülményeiket. Segítséget próbálunk nyújtani azon diákoknak, akik

- életvezetési problémákkal küzdenek, és/vagy elakadni látszanak az életvezetésükben
- kortársi, családi, önmagukkal való konfliktusaikat nehezen kezelik,
- közösségi beilleszkedés problémájával küzdenek,
- tanulási zavarukat értelmi, képességbeli problémák nem indokolják,
- belső labilitással, meggyengült belső tartással bírnak.

A MR a tanulási zavarokkal küzdő tanulók – fejlesztő, korrepetálás jellegű – támogatását nem szolgálja. A MR a tanulók fejlődésének támogatására, és nem fegyelmezésére szolgál.

A MR arra törekszik, hogy a látókörébe került valamennyi fiatal a problémájának megfelelő súlyú és formájú segítséget kapjon.

A mentori munkában fontosnak tartjuk, hogy az iskola fejlesztő munkájának egy speciális megvalósulása, amely természete szerint közösségi vállalás és erőfeszítés. Ebből következően kiemelten kezeljük az iskola egyéb fejlesztő rendszerével (gyógypedagógussal, fejlesztőpedagógussal), valamint az osztályfőnökökkel, szaktanárral való élő kapcsolat kialakítását.

A mentori munka fő eszköze a mentori kapcsolat, amely a mentorált diák és a mentortanár között jön létre. A kapcsolat természete szerint kölcsönös, az emberi méltóság szerint egyenrangú, ám nem tévesztjük szem elől, hogy egyik oldalról tudatos fejlesztő munka szándéka hívja életre, amelybe a másik fél a bizalom alapján kapcsolódik be. Nélkülözhetetlen, hogy ebben a kapcsolatban mindkét fél tiszteletet tapasztaljon meg, amely bizalmat szül. A tisztelet és a bizalom, amelyet minden ember megérdemel, megteremti azt a teret, amelyben az egyénnek módja van reflektálni saját viselkedésére. Amennyiben biztonságot tapasztal meg, lehetősége nyílik arra, hogy ebben az önreflexióban újfajta módon találkozzon saját magával, amely már gyógyulásának fontos eleme.

Hiszünk abban, hogy minden őszinte kapcsolatban az egyén a maga egészében (nehézségeivel és fogyatékosságaival is) jelenhet meg, és ez tükrözi annak ahogyan a három Isteni személy kapcsolódik egymáshoz. Így minden ember, ha kapcsolatot teremt, vagy ha egy újabb kapcsolatnak ad teret az életében az érték.

Hiszünk abban, hogy bár a munkánk racionális keretek, világos határok és célkitűzések között történik, valódi célja mégsem pusztán megfogható – és gyakran nagyon bizonytalan – eredmények megvalósítása. Hiszünk, hogy a segítségnyújtás, a másik ember felé történő pozitív, tiszteletteljes odafordulás önmagában értéket hordoz.

2. A Mentorok Közössége

A mentorok együtt végzik segítő munkájukat. Ez részben kifejeződik abban, hogy döntéseiket konszenzussal hozzák meg. Részben pedig abban is, hogy az egyes segítő kapcsolataikat egymás elé tárják, egymást segítik és támogatják abban. A mentori kapcsolatokért ilyen módon a mentorcsoport vállal felelősséget, a mentorcsoport kíséri azokat.

Közös döntés tárgya:

- mely fiatal kerül a MR látókörébe,
- mely diákkal kezdeményeznek konkrét mentori kapcsolatot,
- mely mentor kit vállal föl,
- új mentor meghívása a MR-be,
- szakember bevonásáról,
- jelzés megtételéről (gyerekjóléti szolgálat).

A mentor a csoport elé tárja:

- a mentori munka folyamatát: célját, menetét,
- minden lényeges döntést a mentori munka során,
- a mentori kapcsolat esetleges megszakítását.

A mentorok tehát konszenzusus döntéssel hívnak meg új tagot, akit ezután a vezető mentor keres meg. A meghívottnak szabadságában áll a felkérést visszautasítani.

A mindenkori igazgató részt vehet a találkozón, amikor szükséges.

A mentorok létrehoznak egy önálló felületet az iskola honlapjának nyilvános oldalán. Mindez segíti a diákokat és az érdeklődőket abban, hogy megismerjék a MR létét és működését.

Amennyiben az iskola vezetősége hozzájárul évente szakmai támogató képzési napot szervez 1-3 alkalommal.

2.1. A mentortanár alapvető hozzáállása

A mentortanár tisztelettel fordul a mentoráltja felé. Ez a belső hozzáállás magában hordozza a nyitottságot a mentorált személyes belső világa felé. Megpróbálja azt megérteni, és abban segíteni őt, hogy abban fejlődni, abból továbblépni tudjon. A mentortanár lehetőség szerint nem tesz nagyobb terhet mentoráltjára, mint amit ő az adott fejlődési szakaszában hordozni tud.

Arra törekszik, hogy a mentorált megtalálja a saját erőforrásait problémájának megoldására.

A mentor nyitott és elkötelezett, hogy mentoráltja iránti belső hozzáállása valóságos és hiteles legyen. Önévelésében hasonlóan törekszik minden ember iránt tiszteletet és támogatást tanúsítani.

A mentortanár tisztában van azzal, hogy minden munkája ellenére az esetleges fejlődés nem tőle származik. Munkája tehát nem pusztán kimerítő aktivitás, imájában sem feledkezik meg mentoráltjáról.

Indokolt esetben a gyerek osztályfőnöke is lehet mentora, ám erről is konszenzussal kell dönteni.

2.2. A mentortanár vállalásai a Mentori Rendszer felé

- Részt vesz a havi – konferencia sávban lévő – mentortalálkozón.
- Részt vesz az év elején tartott évkezdő mentortalálkozón.
- A mentortanár nyitott mentorált vállalására, ugyanakkor minden konkrét vállalás külön megállapodás tárgya, amelyben szabadsággal bír.
- Rendszeres –kezdeményező- kapcsolatot tart fenn a mentoráltjai osztályfőnökeivel, jelzi nekik a mentorálás tényét.

- Amennyiben valamelyik mentor tartósan nem teljesíti vállalt feladatát, a mentori közösség döntése alapján kikerülhet az MR-ből.
- A mentor őszintén feltárja az együttműködéssel – direkt vagy indirekt módon – kapcsolatos belső történéseit. Mindezzel együtt a többi mentor, ill. illetékesen maga a MR, nyitott a megosztott személyes nehézségek meghallására.
- Amennyiben valakinek nincs módja részt venni valamelyik közös alkalmon, arról előre értesíti a vezető mentort. Amennyiben ez nem történik meg – legkésőbb a következő mentori óra elején – ossza meg társaival, mi tette indokolttá, hogy távol maradjon a korábbi megállapodás ellenére.

2.3. A mentortanár vállalásai mentoráltja felé

- A mentor személyes kapcsolatban segíti mentoráltját a megfogalmazott célok elérésében. A mentor-mentorált kapcsolat alapvetően belső fórumon történik, kivéve bizonyos kiemelt, konszenzussal eldöntött eseteket.
- A mentor a megbeszélte rendszerességgel tart fenn kapcsolatot mentoráltjával.
 - Lehetőség szerint a rendszeres mentori találkozás a tanuló számára adott, stabil időpontban történjen.
 - A mentori munka lehetőleg ne zavarja a tanórai munkát.
 - Amennyiben a mentor mégis óráról kéri el a tanulót, arról a szaktanárral előzetesen egyeztetnie kell.
 - Összességében a mentor józan belátására van bízva, hogy a mentori munka ne veszélyeztesse a tanuló tanulmányi kötelezettségeinek teljesítését.
- A mentor figyelemmel kíséri mentoráltja iskolai teljesítményét és viselkedését, kapcsolatot tart a tanárokkal és az osztályfőnökkel.
- A mentortanár figyel titoktartási kötelezettségére, de ha a mentorált érdeke úgy kívánja, akkor kapcsolatba lép a szülőkkel, gondviselővel, osztályfőnökkel, tanárokkal, külső gyógyító rendszerekkel, ezt egyezteti a mentoráltjával.
- A mentor a bizalom megőrzése érdekében alapvetően nem dönt mentoráltjának fegyelmi ügyeiben, ezekben támogatóan vesz részt.

2.4. A mentori munka formái

A MR minden formát megragad, ami célkitűzései megvalósításában segíti őt.

- A munka lényegi formája a személyes segítő kapcsolat, ami elsősorban a rendszeres segítő beszélgetésben valósul meg.
- A mentori munka lényegi formájának tekintendő továbbá minden olyan tevékenység és erőfeszítés, ami a munkát támogatja (pl. mentortalálkozó, mentori szupervízió, egyéni és csoportos képzések, segítőhálós alkalmak, a mentoráltak részére csoportfoglalkozások szervezése stb....)

2.5. A mentori munka szintjei, főbb jellemzői

- „Klasszikus” mentori kapcsolat: heti, kétheti találkozás, aminek az időtartama közel egy tanóra.
- Mentori kapcsolat: nagyobb figyelem egy diák felé, általában havi (szükség esetén azonnali) hosszabb beszélgetés.

- „1-3 beszélgetéses kapcsolat”: a csoport által megbízott mentor 1-3 beszélgetés alapján dönt a továbbiakról (pl. helyzet felmérése, egy konkrét probléma, helyzet megoldása)

A mentori munka egyes szintjei átjárható rendszert képeznek.

2.6 A mentori kapcsolatok száma

A MR-ben javasolt, hogy egy mentornak legfeljebb három-négy „klasszikus” mentoráltja legyen. Ezen felüli vállalás lehetőségekor a csoport (információkkal, tisztázó kérdésekkel) segíti a mentort döntése meghozatalában. A végső döntés azonban a mentoré. Ilyen esetben a csoport további feladata a folyamatos visszajelzés.

A mentori kapcsolatok száma lehet több, azonban figyelni kell a mentortanár terhelhetőségére, a mentoráltak rendszeres támogatásának szükségességére ill. igényére.

Az „1-3 beszélgetős kapcsolat”-ok száma a mentortanár rászánt idejétől függ.

3. Vezető mentor

A vezető mentor az a mentortanár, akit az iskola igazgatója a MR moderálására kér föl. Munkájával elsősorban az MR jó működését szolgálja, annak kereteit fenntartja, a mentortanárokat támogatja. A vezető mentor maga is mentorálhat diákat, ebben az esetben a mentorral szembeni elvárások ugyanúgy vonatkoznak rá, mint a többi mentortanára.

A vezető mentor feladatai

- Szabad döntésben vállalja az igazgató delegálását a feladatra, és adja vissza, ha azt a döntést hozza meg.
- Következtesen biztosítja a mentorcsoport működését. Előmozdítja, hogy a mentorcsoport megszervezze saját munkáját,
 - a szükséges kereteket kijelölje,
 - munkamódszerét megtalálja,
 - a döntéshozatali folyamatot moderálja,
 - biztosítja az egyenlő megszólalás lehetőségét,
 - a meghozott konszenzusokat számon tartja, azokkal kapcsolatban visszajelzést kér és ad, betartásukra ügyel,
 - ügyel az időpontok betartására,
 - gondoskodik a találkozások helyszínéről.
- A havi mentortalálkozót megszervezi és levezeti.
- Kapcsolatot tart az igazgatóval és a mentortanárokkal, hogy a mentori munka koordináltan folyhasson az iskolai élet keretei között. Meghatározott időszakonként konzultál a mentorálási folyamatokról.
- Rendszeres kapcsolatot tart az osztályfőnökökkel, iskolavédőnővel, hogy tájékozódjon a potenciálisan segítségre szorulókról.
- Részt vesz az osztályozó konferenciákon, ahol az iskola összes diákja előkerül, összegyűjti azokat a diákokat, akik mentori segítségre szorulhatnak.
- Részt vehet az iskola fegyelmi tárgyalásain. Ilyenkor a fegyelmi testületnek nem tagja, így a közvetlen döntéstől távol marad. Amennyiben az adott diák már szerződött tagja a MR-nek, a vezető mentor gondoskodik arról, hogy a fegyelmi tárgyaláson a mentorált mentortanára is részt vegyen.
- Esetlegesen segíti a mentortanárokat az iskolán kívüli „gyógyító rendszerek”-kel való kapcsolattartásban.
- Ha valamelyik mentor tartósan nem teljesíti a feladatait, szabályt szeg, erről konzultál az érintettel, majd a csoportban nyílttá teszi a kérdést.

- Egész tevékenységével a konfliktusok őszinte, nyílt tisztázását kezdeményezi.

4. A Mentori Rendszerbe való bekerülés folyamata

I. Amennyiben egy tanuló valamely tanár javaslata útján kerül a rendszerbe, akkor

1. a vezető mentoron keresztül tesz javaslatot. Elsősorban az osztályfőnök feladata a nehézségekkel küzdő gyerekek jelzése a MR felé. Mindemellett természetesen bármely szaktanár, szakoktató javasolhat diákot a MR-be.
2. Ennek fényében a vezető mentor moderálja a mentor tanárok döntését a gyerek bekerüléséről a MR-be. Ennek feltétele, hogy legalább egy mentor nyitott legyen a gyerek felvállalására.
3. A gyerekeknek is szabadsága van a mentor kiválasztásában. Felkínálják neki a lehetőségeket, akik közül választhat.
4. Ezt követően a jövőbeli mentor beszélgetést kezdeményez a jövőbeli mentorálttal, hogy tisztázzák az esetleges mentori kapcsolat mibenlétét.
5. A következő mentortalálkozón erről referál, majd a közösen megfogalmazottakat a mentorok megvitatják, kiegészíthetik, pontosíthatják, majd konszenzussal elfogadják.

II. Fegyelmi ügyek kapcsán – a gyermekvédelmi felelős és a vezető mentor közös javaslata alapján egy beszélgetésre felkérhető a diák egy mentortanárral való alapvetően tájékoztató beszélgetésre. Ilyen esetben a javaslat nem képezheti a fegyelmi határozat részét!

III. Bármely gyerek kérheti mentor segítségét. Miután megszólítja valamelyik mentort, a bekerülés folyamata hasonló a fentiekhez.

IV. A gyermek szülője is kérheti gyermeke mentorálását a gyermekvédelmi felelősnél, ill. a gyerek osztályfőnökénél.

5. A Mentorok Közösségének kapcsolattartása a tantestülettel

A MR az iskola egyik segítő rendszere, így annak munkája valójában nem értelmezhető az iskola munkájától függetlenül. Továbbá a mentori munka hatékonysága is nagy részben azon múlik, mennyire tud együttműködni az intézmény egészével, ezért törekszünk rá, hogy ez minél teljesebb mértékben megvalósuljon.

A kapcsolattartást segíti, hogy az igazgató részt vehet a mentorok találkozási alkalmain. Mindazonáltal minden mentor feladata, hogy a munkaterületének megfelelő kapcsolatokat – kezdeményezően- felvegye (osztályfőnökök, szaktanárok, külső segítő rendszerek...), valamint a MR által preferált értékeket képviselje, azoknak pedagógiai helyzetekben hangot adjon.

Ezen felül a MR a vezető mentor, vagy az általa felkért mentor által szót kaphat a tantestületi értekezleteken.

6. A titoktartás

A mentor autonóm módon dönt arról, hogy mikor tartja titokban a mentoráltja által rábízottakat. Mindig szem előtt tartja mentoráltja emberi méltóságát!

A mentori találkozások alkalmával a mentorált külön jelezheti, ha valamit csak kiemelt titoktartás mellett mond el. A mentorált természetesen mindvégig megőrzi emberi méltóságát és személyiségi jogait, azaz a folyamat során is szabad abban, hogy mit és hogyan oszt meg mentorával. Ebben a szabadságban őt kifejezetten segíteni kell, hiszen – bizonyos értelemben – a gyerek személyiségének integritása a cél. Amennyiben a mentorált magára, vagy másra nézve veszélyes információt ad át mentorának, akkor a mentor a diák felé világosan kommunikálja, hogy a kapott információt tovább kell adnia.

A mentortanárok havi találkozájának szupervíziós szituációja nem sérti a titoktartás intézményét, amely ezáltal is közös vállalássá válik. Ugyanakkor éppen emiatt a mentor-

tanároknak nagy tisztelettel kell kezelnie a mentoráltak sorsát és személyes történetét, amelyről még egymás között se beszéljenek a kellő tisztelet nélkül. A vezetők pedig eme teher figyelembe vételével válasszák ki azokat a tanárokat, akiket a jelen munkára meghívnak.

A MR információ szempontjából zárt, ami azt jelenti, hogy amennyiben valamely tanulóval jelentősebb információt kell kiadni, akkor azt a vezető mentorról, pszichológussal egyeztetve közös döntés alapján kell megtenni. Célszerű az osztályfőnököt is tájékoztatni, ill. bevonni. A mentortalálkozóra egyszerű érdeklődőt nem hívnak meg. Amennyiben valamelyik mentorált érdekében hívnak meg valakit, akkor pusztán annak a tanulónak a megbeszélésén legyen jelen, és az ott elhangzottakkal kapcsolatban emlékeztessék titoktartási kötelezettségére.

A szülőket, ha erre igényük van, alapvetően a mentori folyamatról tájékoztatják, annak tartalmáról nem. Amennyiben a mentor – konszenzusos döntés alapján – ezen túllépne, korrekt módon kell, hogy jelezze mindezt mentoráltja felé. Mindez érvényes abban az esetben is, ha a mentor külső gyógyító rendszerhez fordul.

7. A mentortanárok rendszeres találkozási alkalmai

A mentori munka, ami természete szerint közösségi együttműködés, szükségessé teszi, hogy a mentortanárok rendszeresen találkozzanak. Ezen találkozások szolgálnak színterül az egyéni mentori munka segítségének és a közösségi reflexiónak.

A mentortalálkozó: a mentortanárok havi rendszerességgel találkoznak a konferencia sávban előre meghatározott időpontban, 2x45 perc terjedelemben.

Ez az időkeret csak nagyon koncentrált munkára ad alkalmat.

- Az egész MR-t érintő szervezési kérdésekről röviden van lehetőség beszélni.
- Az aktuális történések miatt MR látókörébe kerülő diákokra csak röviden tudunk kitérni. Törekedni kell a lényeges információk rövid átadására. el kell dönteni, hogy ki, milyen módon fogja mentorálni, vagy elég, ha jobban figyelemmel kísérjük.
- Minden mentor „érdemben” referál a mentoráltjairól: miben változott a kapcsolat, és mi történt a mentorálttal, amiről jó, ha a mentortársak is tudnak. Ilyenkor a mentor megosztja, hogy az eltelt hónapban milyen formában találkozott vele, továbbá hogy a mentoráltja hogyan élte meg az adott időt. Szól az esetleges fejlődés vagy problémák jeleiről, és kitér kettőjük kapcsolatára is.
- Minden mentorált diákról szó kell, hogy essék.
- Amennyiben valamelyik mentor megosztana a csoporttal bármilyen ismeretet (olvasmányélményt...), ami a mentori munkát segítheti, akkor azt előzetesen, a mentori levelezőlistán tudja jelezni a vezető mentor felé.
- Az alkalmat vezető mentor dolga, hogy visszajelezzék, ha valaki eltér a tárgytól (nem a mentoráltjáról, vagy a megadott témáról beszél).

A mentortalálkozó állandó tagjai a mentorok.

8. A Mentori Rendszert segítő személyek és intézmények

A mentori munkát segítik a mentortanárok, akik a rendszeres találkozási alkalmakkor nyitottan fordulnak egymás felé, és közösséget vállalnak egymás törekvéseiért és munkájáért. Tapasztalataikkal és tudásukkal segítik egymás munkáját.

A mentori munkát segítik a közösen kijelölt keretek, amelyeket a mentortanárok mindenkor betartanak. A mentori munkát segítik a vezetők a munka kereteinek lehetővé tételével, ill. az ellenőrzés által.

A Mentori Rendszer (az iskola) kapcsolatot tart olyan „gyógyító rendszerekkel”, akik segíthetik munkánkat, vagy akik az esetleg látóterünkben kieső diákoknak segítségére lehetnek.

(pszichológusok, pszichiáterek, nevelési tanácsadók, pszichiátriai gondozó intézetek, terápiás közösségek, szociális gondozók, családgondozók, gyámhivatal, családsegítő szolgálat...)

Mentori munkánkban, mint minden segítő tevékenységben, elengedhetetlen a visszajelzés. Ezért fontosnak tartjuk, hogy folyamatosan a mentorok személyre szabott, segítő jellegű visszajelzést kapjanak a csoporttól, a mentoráltjaiktól és azok osztályfőnökeitől.

Vác, 2025.