

# Az egyházi fenntartású óvodák mentorainak összefogása Hódmezővásárhelyen – Egy műhely születése

Ládáné Petrecz Andrea

[andrea2869@gmail.com](mailto:andrea2869@gmail.com)

Mária Valéria Keresztény Óvoda, Hódmezővásárhely

A pedagógussá válás folyamatának kiemelt szakasza a gyakornoki évek. Mentorként e nehézségekkel átszöött időszakban segítjük, támogatjuk pályakezdő kollégáinkat pedagógusi nézeteik megfogalmazásában, kompetenciáik fejlesztésében. Mentorként igényünk a szakmai összetartozás, tapasztalatcsere, módszertani megújulás, folyamatos önfejlődés. Szűkebb szakmai környezetem fejlődése érdekében szülővárosom egyházi fenntartású intézményeivel együttműködve megalapítottam az Együtt MEGY - A hódmezővásárhelyi egyházi fenntartású óvodák mentorait és gyakornokait támogató munkacsoportot. A tanulmány első része rövid áttekintést nyújt a mentori területen jelenleg tapasztalható nehézségekről, problémákról, hiányosságokról. Véleményem szerint a mentorok és gyakornokok hatékony együttműködésének alapja – a gyakornokokkal folytatott egyéni konzultációkon kívül – a mentori, illetve mentor-gyakornoki találkozók szervezése, amely lehetőséget biztosíthat a tapasztalatok, jó gyakorlatok megosztására, a szakmai fejlődésre. Tanulmányomban bemutatom a munkacsoportom alapításának hátterét, az első évben végzett műhelymunkát, annak tapasztalatait és az elkövetkezendő időszak feladatait.

**Kulcsszavak:** *mentorálás, pályakezdés, kompetencia, kommunikáció, kölcsönös bizalom*



**H**azánkban 2016-ban bevezetésre került a pedagógusok előmeneteli rendszere (életpályamodell), mely magában foglalja az alapképzés, a bevezető támogatás és a folyamatos szakmai továbbfejlődés rendszerét. A 2011. évi CXCV. törvény<sup>1</sup> és a 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet<sup>2</sup> jogszabályi hátteret, az Oktatási Hivatal által 2016-ban kiadott Útmutató (Kotschy, Sallai és Szőke-Milinte, 2016) pedig szakmai támogatást nyújt a bevezető (gyakornoki) pályaszakasz támogatását végző mentoroknak.

1 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100190.tv> (2023.03.16.)

2 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300326.kor> (2023.03.16.)

Kutatások és gyakorlati tapasztalatok bizonyítják, hogy a pedagógussá válás folyamatában a pályakezdés időszakának meghatározó szerepe van. A pályakezdő kollégának be kell illeszkednie a kollektívába. A mindennapi munkája során kell beépítenie és a gyakorlatban alkalmaznia a felsőoktatásban szerzett elméleti ismereteit, gyakorlati tapasztalatait. Az önálló pedagógusi munka felelősségvállalást jelent szakmai munkája, szakmai döntései és a rá bízott gyermekek iránt. Ezen időszak nehézségeit, az új kihívások sikeres megvalósítását segíti a mentor szakmai támogató tevékenysége.

Mentornak lenni egy egész embert igénylő feladat, hiszen a mentor segíti, támogatja, bátorítja a hallgatót, a gyakornokot szakmai hivatása megszilárdításában, erősíti biztonságérzetét és társas kapcsolatait a szülőkkel és a kollektívában. Át kell éreznie a hallgató és a pályakezdő nehézségeit, segítenie kell továbbhaladását, fejlődését, aminek alappillére a kölcsönös bizalom.

A mentori feladatok elvégzéséhez szakmai, szakpedagógiai és pedagógiai-pszichológiai kompetenciákkal, hatékony kommunikációval és folytonos megújulási készséggel kell rendelkezni.

## Helyzetkép

A megújuló pedagógusképzés és a gyakornoki rendszer működtetése lehetővé teszi a pedagógusjelöltek és a kezdő pedagógusok számára, hogy megfogalmazzák pedagógiai nézeteiket. A gyakornoki rendszer segíti a pályakezdő kollégákat abban, hogy a meglévő elméleti ismereteik, gyakorlati tapasztalataik birtokában felismerjék saját nézeteik, gyakorlatuk hiányosságait.

Soós Katalin és Hódi Ágnes a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar első- és másodéves óvodapedagógus szakos hallgatóinak körében kutatást végeztek, melynek egyik területe a hallgatók jövőképeinek megismerése volt. A hallgatók 62,96%-a elköteleződött az óvodapedagógusi szakma iránt. Hosszú távú céljaik között szerepel az élethosszig tartó tanulás szellemisége (Soós és Hódi, 2021).

Szakirodalom által ismert tény, egyben gyakorlati tapasztalatom, hogy a gyakornoki évek döntő jelentőségűek a pályán maradás szempontjából. A gyakornoki időszakra jellemző, hogy az alapvető szakmai kompetenciák még nem szilárdultak meg, a kezdő pedagógusok esetenként nincsenek teljesen tisztában a saját erősségeikkel és gyengeségeikkel, bizonytalanok szakmai identitásukban, saját szakmai fejlődési céljaikban, pályaképükben (Falus, 2004).

Hazánkban Nagy Mária és munkatársai 2003-ban feltáró kutatást végeztek a pályakezdés első éveinek tapasztalatairól a pályakezdő pedagógusok, illetve a befogadó környezetük szakmai véleményének összegyűjtésével. A kutatás egyik konklúziója, hogy a kezdő pedagógusokat (sajnos) sok esetben egyenértékű kollégának tekintik az évtizedek óta pályán lévő kollégáikkal (Nagy, 2004).

Ez véleményem szerint egy helytelen felfogás, hiszen a pályakezdő kollégának egy számára új környezetben, önálló döntési és felelősségi jogokkal, minimális szakmai gyakorlattal, kritikus szakmai és társadalmi elvárásokkal szemben kell napról napra teljesítenie. E feszültségektől terhes környezetnek a hatására alakul ki a kezdő pedagógusok legtöbbszörében az úgynevezett valóságokk (reality shock), mely sok pedagógust elriaszt a pályától, vagy traumával terhelt folytatják munkájukat (Szivák, 1999).

A nemzetközi és hazai pedagóguskutatások eredményei alapján Szivák (1999) konklúziója, hogy a kezdő pedagógusok előzetes pályaképe többnyire nem reális ön- és pályaismereten alapul. A társadalmi változások hatására mindennapi munkájuk során szembesülnek a pedagóguspálya tekintélyének, a pedagógusok közérzetének, életminőségének fokozott romlásával. Nehezen tudnak azonosulni az új társadalmi elvárásokkal (a minőség, a hatékonyság, az elszámoltathatóság kihívásaival). A szervezett mentori támogatás – a szakmai támogatáson túl – elősegítheti a kezdő pedagógusok hosszabb távú pályán maradását.

Mentorként mindennapjainkban nehézségekkel szembesülünk. A mentor magányos, mert olyan felelőssége van, amelyet nem oszthat meg senkivel. Mindennapi tevékenységeinknek csak egy része tervezhető, a másik része spontán kommunikáció, mely speciális mentori kompetenciákat követel (problémamegoldás, határozathozatal, beszélgetés, szakmai beszélgetés, információátadás, kríziskezelés stb.).

Oktató-nevelő munkánk specialitása miatt nehezen teremthető meg a megbeszélésekhez szükséges nyugodt környezet. Probléma számunkra a folyamatosság hiánya (bármilyen közbejöhessen). A kapkodó munkavégzés elkerülése érdekében – gyakorlati tapasztalatom szerint – célszerű a mentornak folyamatos egyeztetéseket folytatnia gyakoronkával. Ez az időszak nagyon sok munkát, tanulást tartalmaz a mentor és a gyakoronk számára egyaránt.

Szakmai ismereteim bővítése céljából 2020 és 2022 között szakvizsgát szereztem a *Gyakorlatvezető mentorpedagógus az iskoláskor előtti nevelés és gondozás intézményeiben* szakterületen a Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Karán. Személyes tapasztalatom volt, hogy a mentorok szakmai támogatottsága helyi szinten nem megoldott. Saját szorgalmunkon, hozzáállásunkon múlik, hogy pályakezdő kollégáinkat milyen mélységben készítjük fel a pedagógus hivatásra. Tanulmányaim végeztével megfogalmazódott bennem, hogy az egyházi fenntartású óvodáink mentori munkát végző pedagógusait összefogva szakmai szempontból fejlesztő jellegű lenne egy munkacsoport megalapítása, melynek célja az egymás közötti kommunikáció, a szakmai mentorálási tevékenységekkel kapcsolatos attitűd megerősítése.

## Az előkészítés

Hiányt éreztem a mentorok egymás közti kommunikációjának, ezért 2022 augusztusában felvettem a kapcsolatot városunk egyházi fenntartású óvodáinak vezetőivel, akik támogatták elképzelésemet: a keresztyén intézményeinkben dolgozó mentorok és gyakornokok között induljon el egy szakmai párbeszéd, együttgondolkodás.

2022. szeptember elsején megalakult az Együtt MEGY, a hódmezővásárhelyi egyházi fenntartású óvodák mentorait és gyakornokait támogató munkacsoport. Mottónk: *„Aszerint, hogy ki-ki milyen lelki ajándékot kapott, legyenek egymásnak szolgálatára, hogy az Isten sokféle kegyelmének jó letéteményesei legyenek.”*<sup>3</sup>

Munkacsoportunk tagjai városunk egyházi fenntartású óvodáinak óvodapedagógusai, akik érdekeltek a megfelelően működő mentor-gyakornoki kapcsolatban (1. táblázat).

Intézmény neve	Mária Valéria Keresztyén Óvoda	Kertvárosi Katolikus Óvoda	Hódmezővásárhelyi Égből-pottyant Evangélikus Óvoda	Szeremlei Sámuel Református Óvoda	Összesen
Intézményvezető	1 fő	1 fő	1 fő	1 fő	4 fő
Mentor óvodapedagógus	1 fő	3 fő	–	–	4 fő
Szakmai segítő óvodapedagógus	1 fő	2 fő	–	1 fő	4 fő
Kezdő pedagógus (PED I.)	2 fő	3 fő	1 fő	2 fő	8 fő
Gyakornok	–	–	–	2 fő	2 fő
Összesen	5 fő	9 fő	2 fő	6 fő	22 fő

táblázat: A munkacsoport összetétele a 2022/2023-as nevelési évben<sup>4</sup>

Mivel a nevelőtestületek folyamatosan változnak, ezért az intézményvezetők minden nevelési évre aktualizálják a munkaközösségbe delegálni kívánt kollégákat.<sup>5</sup> Minden nevelési év végén (augusztus 31-ig) egyeztetünk az intézményvezetőkkel a munkacsoport személyi változásáról, valamint a következő nevelési évre tervezett munkaközösségi találkozók időpontjáról, helyszínéről. A helyet biztosító óvodák ezen alkalmakkor

3 1 Péter 4,10 In: *Biblia* (1973). Szent István Társulat, Budapest.

4 Forrás: *Együtt MEGY – A hódmezővásárhelyi egyházi fenntartású óvodák mentorait és gyakornokait támogató munkacsoport 2022–2023-as éves munkaterve.*

5 Mentor, szakmai segítő, gyakornok, PED I-es fokozatba újonnan bekerült kolléga

bemutakozhatnak, szélesíthetjük kollegiális kapcsolatainkat, nyithatunk az egymástól való tanulás irányába.

## A műhelymunka

### Szakmai munkánk célja:

1. A mentorálással kapcsolatos szakmai kérdésekről való közös gondolkodás (mentor-gyakornok), a mentori tevékenységekről folytatott beszélgetés, egymástól való tanulás tapasztalatok átadása által.

Szeretnénk, ha az Együtt MEGY munkacsoport tagjai rendszerben látnák tevékenységüket, és éreznék a fejlesztő hatását a mentor-gyakornoki munkakapcsolatnak.

Megszerzett ismereteink és gyakorlati tapasztalataink által fejleszteni kívánjuk a kezdő pedagógusok és a mentori munkát végző kollégák módszertani kultúráját, továbbá erősíteni szeretnénk adaptív pedagógiai szemléletüket.

Mi, mentorok a közös szakmai munka során segíteni szeretnénk kollégáinkat a mentorálás módszereinek és eszközeinek megismertetésében, azok gyakorlatban való alkalmazásában. Támogatjuk a gyakornokokkal dolgozó kollégák tanácsadói attitűdjének, mentori kompetenciáinak kialakítását.

Fejleszteni szeretnénk a szakmai tevékenységek elemzéséhez szükséges kompetenciák kialakulását. Az eredményesség növelése érdekében igyekszünk mintát nyújtani kollégáink számára a reflektív gondolkodással és a kritikus önelemzéssel kapcsolatban.

2. A munkacsoportban való részvétel lehetőségével ösztönözni és támogatni kívánjuk a kollégákat abban, hogy szívesen fogadják a pedagógusjelölteket és a pályakezdő kollégákat.

Szeretnénk arra ösztönözni a pályakezdő kollégákat, hogy munkájukat hivatásuknak tekintve éljenek a pedagógus életpálya-modell koncepciójával.

A gyakornoki időszak jelentősen befolyásolja a kezdő kolléga pályán maradását. Ezért kiemelten fontos a mentor segítő-támogató szerepe.

Az Együtt MEGY munkacsoportban elsősorban a mentorok szakmai munkáját szeretnénk szakmailag erősíteni, mivel ők a közvetlen támogatói, segítői gyakornokaiknak. Ők segítik szakmai fejlődésüket, intézményi közösségbe való beilleszkedésüket, pályaszocializációjukat, a pedagóguspálya iránti elköteleződésüket.

Mentorként elsődleges feladatunk a kezdő pedagógusok szakmai fejlődésének (a pedagógiai kompetenciák színvonal-emelkedésének) egyéni szükségleteket figyelembe vevő segítése, reflektálás a gyakornokok tevékenységeire. Szeretnénk, ha a pályakezdő kollégák gyakornoki időszakukat pozitív élményként élnék meg. Tervező munkájuk, egyéni fejlődési tervük és gyakorlati tapasztalatuk által megfogalmazzák saját szakmai céljait, fejlesztendő kompetenciaterületeiket, indikátoraikat.

A reflektív gondolkodás segítheti a pályakezdő kolléga saját szakmai céljairól, fejlődési területeiről, azok ütemezéséről, illetve a rövid és hosszabb távú céljainak megfogalmazásáról, a pedagógusi munkájáról való céltudatos gondolkodását.

3. Célunk a gyakornokok speciális felkészítése, támogatása az egyházi fenntartású intézményeinkbe való beilleszkedéshez.

Az Együtt MEGY munkacsoport mentorai; több éves pedagógiai tapasztalattal rendelkező kollégák, akik elkötelezettek, elhivatottak óvodájuk – mint egyházi intézmény – céljait és szellemiségét illetően. Mentorként speciális feladatunk, hogy gyakornokunkat – hitbéli nyitottsága esetén – felkészítsük az óvoda lelkiségének, kereszténységének szellemiségére, annak átadására.

A szakmai munka szervezési feladatait támogatja az Együtt MEGY munkacsoport privát Facebook-csoportja, mely közzéteszi a műhelyfoglalkozások helyszínét, időpontját és az azokon készült fotókat, a kollégák jelzéseit, valamint alkalmas szakirodalmi ajánlások, dokumentumminták és ötletek megosztására, és egymás közötti szakmai kommunikációs felületként is funkcionál.

A 2022–2023-as nevelési évről 4 szakmai találkozót terveztünk, melyek témái az alábbiak voltak:

1. Mentor, szakmai segítő, kezdő és gyakornok kollégák igényeinek megismerése a mentorálás folyamatában.
2. A pályakezdő kollégák motiválása.
3. Mentori munka szakmai támogatása.
4. A pályakezdő kollégák egyházi fenntartású intézményeinkbe való beilleszkedésének támogatása, felkészítése az óvoda lelkiségének, kereszténységének szellemiségére, annak átadására.

A témák feldolgozása a mentor óvodapedagógusok irányításával történt. A kollégák (mentor, szakmai segítő, kezdő és gyakornok) megfogalmazták a mentorálással kapcsolatos igényeiket, nehézségeiket. Véleményük szerint fontos az egymás közötti szakmai kommunikáció, a tapasztalatok megosztása. A mentori munkát nehezíti egy átlátható, a mentor és a gyakornok gyakorlati feladatait rendszerbe foglaló segédanyag (napló) hiánya, mely tételesen tartalmazza az óvodapedagógusi mentor-gyakornok feladatait, megfigyelési és értékelési szempontrendszerét. A kezdő kollégák számára nehézségként fogalmazódott meg a vezetési-oktatói stratégiák, az értékelési és visszacsatolási mechanizmusok, valamint a reflektív gondolkodás hiánya is.

Örömmel tapasztaltam, hogy már az első találkozónkon elindult a szakmai párbeszéd, megfogalmazódtak szakmai munkánk céljai, azonosítottuk a fejlesztésre váró területeket (például gyakornoki és mentori munkát támogató napló bevezetése). A kollégák elképzeléseinek, tapasztalatainak, gyakorlatának, kétségeinek megismerése jó alapul szolgál a következő év munkatervének összeállításához.

Az eltelt időszakban fejleszteni és erősíteni tudtuk a mentor és a gyakornok sajátos munkatársi kapcsolatát, mely kapcsolatban nemcsak az életpálya kezdő szakaszában lévő pedagógusok intézményi beilleszkedése és szakmai fejlődése történik, hanem a tapasztalt pedagógusok (mentorok) számára is jelentős szakmai fejlődést kínáltunk. Szeretnénk elérni, hogy szakmai támogató munkánk eredményeként a pályakezdő kollégák hosszabb távon a pályán maradjanak, valamint akarjanak élni a továbblépés lehetőségével, a pedagógus életpálya-modell koncepciójával.

Keresztény intézményben dolgozó pedagógusként fontos, hogy a mentor és a gyakornok hasonló értékeket, elveket képviseljen. Ezen keresztény értékek határozzák meg cselekedeteinket, döntéseinket. Közös célunk, hogy keresztény hivatástudattal megáldott, megfelelő gyakorlati tapasztalattal rendelkező óvodapedagógusok oktassák-neveljék a gyermekeket intézményeinkben. A mentornak nemcsak szakmailag, módszertanilag, hanem lelkileg is támogatnia kell a mentoráltját. Továbbá nagyon fontos, hogy pályakezdő kollégáink hogyan tudják továbbadni ezeket az értékeket a gyerekeknek, a tanult módszertant, gyakorlatot miként tudják alkalmazni a gyerekek között. A téma feldolgozása során a munkaközösség tagjai elmondták gondolataikat, érzéseiket, megosztották gyakorlati tapasztalataikat.

A Magyar Katolikus Egyház közoktatási intézményeiben dolgozó pedagógusok számára közreadott *Etikai kódex* a katolikus nevelő munkatársaihoz való viszonyát így fogalmazza meg: „Az oktatási intézmény jó légkörét elsősorban a nevelők egymás iránti nyílt és őszinte viszonya biztosítja. Ez megmutatkozik a nevelők kölcsönös bizalmában és megbecsülésében, az idősebb kollégák iránti tiszteletben, a szakmai tapasztalatok megosztásában, az egymástól való tanulás örömeiben, a jó tanácsok elfogadásában, a baráti kapcsolatokban, egymás tudásának elismerésében, a problémák megoldásának közös keresésében és abban, hogy egymás szaktárgyait fontosnak tartják.”<sup>6</sup>

## Tapasztalatok és a folytatás

Bízom benne, hogy az Együtt MEGY munkacsoportban végzett szakmai munkával hasznos információkat, konkrét segítséget nyújtunk kollégáink számára, mellyel hozzájárulunk szakmai munkájuk fejlődéséhez.

A kollégák visszajelzései alapján elmondhatom, hogy a mentorálással kapcsolatos szakmai kérdésekről való közös gondolkodás, a mentori tevékenységekről folytatott beszélgetés és a tapasztalatok átadása által sokat tanulunk egymástól, visszajelzést kaphatunk mentori munkánk hatékonyságáról.

Az elkövetkezendő időszak feladata a különböző ismeretátadási, mentorálási segédanyagok, módszerek és eszközök széles körű megismerése, gyakorlatban való

6 *Etikai kódex a Magyar Katolikus Egyház közoktatási intézményeiben dolgozó pedagógusok számára* (1998). Katolikus Pedagógiai Szervezési és Továbbképzési Intézet, Budapest. 10. o.

alkalmazása. Emellett módszertani értekezletek, csoportmunka, bemutató foglalkozások és előadások szervezésével szeretnénk segíteni, támogatni az Együtt MEGY munkacsoportban lévő kollégák szakmai munkáját. Továbbra is bátorítjuk kollégáinkat arra, hogy nyitott szívvel fogadják pályakezdő társaikat. Igaz, hogy a mentori feladatok sok időt, energiát igényelnek tőlünk, de a segítség öröme, a szárnyát bontogató pedagógus kollégák sikerének közös átélése, a kollegiális kapcsolatok elmélyítése teszi pedagógusi hivatásunkat teljessé.

## Irodalom

Falus Iván (2004): A pedagógussá válás folyamata. *Educatio*, **13.** 3. sz. 359–374.

Kotschy Beáta, Sallai Éva és Szőke-Milinte Enikő (2016): *Mentorok tevékenységének támogatása – Segédanyag a köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusgyakornokok mentorainak.* Oktatási Hivatal, Budapest.

[https://www.oktatas.hu/pub\\_bin/dload/pem/mentori\\_segedlet.pdf](https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/pem/mentori_segedlet.pdf) (2023.02.10.)

Nagy Mária (2004): Pályakezdés mint a pedagógusképzés középső fázisa. *Educatio*, **13.** 3. sz. 375–390.

Soós Katalin és Hódi Ágnes (2021): Bevezetés a mentorálásba: a Szegedi Tudományegyetem óvodapedagógus szakos hallgatóinak előzetes ismeretei és vélekedései a mentorálásról a pandémia idején. *Módszertani Közlemények*, **61.** 2. sz. 30–48.

Szivák Judit (1999): A kezdő pedagógus. *Iskolakultúra*, **9.** 4. sz. 3–13.