



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

**PEDAGÓGUS-SZEREPEK**  
**III. MODUL**  
**KAPCSOLAT A KOLLÉGÁKKAL**  
**TÁMOP 3.1.1. IV. RÉSZ**  
**BUDAPEST, 2010. OKTÓBER 29.**



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

I. A FOGLALKOZÁS ADATAI

<b>Ajánlott létszám:</b>	20-24 fő (5-6 db. 4 fős csoport)
<b>Ajánlott időkeret:</b>	90 perc
<b>A foglalkozás közvetlen célja:</b>	<p>A foglalkozás célja, hogy a hallgatók felismerjék,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> hogy a tanári munka sok vonatkozásában csapatmunka, melynek minősége visszahat a pedagógus egyéni munkájára,</li> <li><input type="checkbox"/> hogy a kölcsönös kollegiális támogatás tudatosan alakítható és a szakmai és egyéni fejlődés szolgálatába állítható.</li> </ul>
<b>A foglalkozás tartalma:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> A pedagógusok közti együttműködés jelentőségének felismerése</li> <li><input type="checkbox"/> Ismerkedés az együttműködési formákkal</li> <li><input type="checkbox"/> A tantestületen belüli munka, együttműködés és a saját szerep, érzések, kommunikáció kapcsolatának átélése</li> <li><input type="checkbox"/> A támogató mentorálás, hospitálás lehetséges formáinak megismerése</li> </ul>
<b>A kompetenciafejlesztés fókuszai:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Érzelmek tudatossága: érzelmeink pontos azonosítása</li> <li><input type="checkbox"/> Érzelmek kezelése: siker-kezelés, kudarc-tűrés, kitartás</li> <li><input type="checkbox"/> Törődés, tekintet másokra</li> <li><input type="checkbox"/> Pozitív önértékelés: optimista érzések önmagunkkal kapcsolatban</li> <li><input type="checkbox"/> Konstruktív self-érzékelés: egészséges önbizalom, belső kontroll (hit abban, hogy tehetek arról, ami velem történik)</li> <li><input type="checkbox"/> Kritikai gondolkodás</li> <li><input type="checkbox"/> Együttműködés</li> <li><input type="checkbox"/> Konfliktuskezelés</li> <li><input type="checkbox"/> Segítségkérés</li> <li><input type="checkbox"/> Visszautasítás</li> </ul>
<b>Kapcsolódási pontok:</b>	<p>Modulokhoz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Változó tanárszerepek</li> </ul>



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

A tanár mint segítő

**II. MÓDSZERTANI JAVASLATOK:**

**IDŐFELHASZNÁLÁSSAL KAPCSOLATOS JAVASLATOK:**

A foglalkozást célszerű szünet nélkül megtartani.

**AZ EGYES TEVÉKENYSÉGEK SZERVEZÉSÉVEL KAPCSOLATOS JAVASLATOK (CSOPORTOK, MUNKAFORMÁK, MÓDSZEREK):**

A kooperatív csoportmunkához véletlenszerűen heterogén csoportokat hozunk létre, az egyéni felelősség hangsúlyozásának érdekében választhatunk a csoportokon belül különböző felelősöket is (pl. időfelelős, témafelelős, szóvivő, eszközfelelős).

**ÉRTÉKELÉSSSEL, ELLENŐRZÉSSSEL KAPCSOLATOS JAVASLATOK:**

A foglalkozás célja a pedagógus-identitás formálódásának támogatása. Ez érzékeny és hosszú folyamat, amelyben a visszajelzéseknek, értékelő mozzanatoknak különös jelentősége van. Éppen ezért a foglalkozást tartó tanár törekedjen minél személyesebb, megerősítőbb jellegű értékelésre.

**TÉR, TEREMELRENDEZÉS, TEREMIGÉNY:**



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

A foglalkozáshoz egy átlagos méretű osztályterem szükséges, melyet úgy rendezzünk be, hogy alkalmassá váljon 5-6 db. 4 fős csoport munkájához, valamint arra is, hogy a hallgatók körbe üljenek.

**A FOGLALKOZÁS MEGTARTÁSÁHOZ SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK, ANYAGOK:**

- kópéláda
- csomagolópapírok
- vastag, színes filctollak
- gyurmaragasztó, amivel a plakátokat fel lehet tenni a falra

**A FOGLALKOZÁS MEGTARTÁSÁHOZ SZÜKSÉGES OKTATÁSI SEGÉDANYAGOK, SZÜKSÉGES ÉS AJÁNLOTT SZAKIRODALOM**

- Például (Pedagógusok gyakorlati példái a személyközpontú szemlélet iskolai megvalósítására), szerk.: Fehér Márta, SuliNova, 2005.
- Van más megoldás is (Alternatív módszerek a középiskolában), szerk.: Papp Ágnes, SuliNova, 2006.
- Szabályok az iskolában (Magatartáskezelés, fegyelem, biztonságos tanulási környezet), szerk.: Fehér Márta, SZIA-könyvek, 2010.
- Kósáné Ormai Vera – Horányi Annabella: Mi, pedagógusok, Flaccus, 2006.



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

### III. FOGLALKOZÁSVÁZLAT

	<b>Tevékenységek–időmegjelöléssel</b>	<b>Tevékenység célja, fejlesztendő készségek, képeségek</b>	<b>Munkaformák és módszerek</b>	<b>Eszközök, anyagok (mellékletek)</b>
<b>I. Ráhangolás, a feldolgozás előkészítése</b>				



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

	<b>Tevékenységek–időmegjelöléssel</b>	<b>Tevékenység célja, fejlesztendő készségek, képességek</b>	<b>Munkaformák és módszerek</b>	<b>Eszközök, anyagok (mellékletek)</b>
5 perc	<p>A hallgatók körben ülnek. A foglalkozásvezető jól láthatóan felírja a táblára vagy csomagolópapírra:</p> <p>A pedagógus munkája inkább csapatmunka. A pedagógus munkája inkább egyéni tevékenység.</p> <p>A hallgatók közül aki akar, tetszőleges sorrendben, de az érveket és ellenérveket váltogatva, érvel egyik vagy másik kijelentés mellett.</p>	Ráhangolás a témára érvek gyűjtésével	<p>A disputa módszer egy elemének felhasználása (érvek-ellenérvek gyűjtése) Frontális megbeszélés</p>	
<b>II. Új tartalom feldolgozása</b>				



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

	<b>Tevékenységek–időmegjelöléssel</b>	<b>Tevékenység célja, fejlesztendő készségek, képességek</b>	<b>Munkaformák és módszerek</b>	<b>Eszközök, anyagok (mellékletek)</b>
10 perc	<p><b>A pedagógusok közti együttműködés változásai – mit jelent a másképpen, miért kell másképpen?</b></p> <p>Véletlenszerű csoportalakítás képekkel – 4 fő csoportok alakulnak</p>	<p>A pedagógusok közti együttműködés jelentőségének felismerése</p>	<p>Frontális előadás - tanári magyarázat</p> <p>Kooperatív tanulás – csoportalakítás</p>	<p>T1 – A magyarázat gondolatmenete</p> <p>Kópéláda</p>
10 perc	<p><b>Milyen megbeszélés típusok, együttműködési formák képzelhetők el a tantestületen belül, a pedagógusok között?</b></p> <p>A hallgatók egyéni munkában összegyűjtik válaszaikat, majd a csoporton belül egyeztetnek, ezt követően pedig egy listát kap minden csoport a foglalkozásvezetőtől, amelynek segítségével minden résztvevő önellenőrzést végez.</p>	<p>Ismerkedés az együttműködési formákkal</p>	<p>Egyéni munka - gyűjtés</p> <p>Kooperatív tanulás - megbeszélés csoportban</p> <p>Egyéni munka - önellenőrzés</p>	<p>Papír, írószer</p> <p>T2, D1 –Lista a tantestületen belüli megbeszélések típusairól a pedagógusok közti együttműködés formáiról</p>



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

	<b>Tevékenységek–időmegjelöléssel</b>	<b>Tevékenység célja, fejlesztendő készségek, képességek</b>	<b>Munkaformák és módszerek</b>	<b>Eszközök, anyagok (mellékletek)</b>
10 perc	<p><b>Kérdések önmagamhoz</b> <b>Milyen szakmai és emberi kapcsolatokat szeretnék kialakítani a tantestületemben? Mi múlik rajtam?</b></p> <p>A beszélgetés csoporton belül, a „beszélő korongok” segítségével zajlik. Minden csoporttag előzetesen kap 5-5 – egymástól eltérő színű – korongot. Aki bekapcsolódik a megbeszélésbe, az hozzászólásként egy színes korongját középre helyezi. Így támogatható, hogy a hozzászólások aránya kiegyenlített legyen.</p>	<p>A tantestületen belüli munka, együttműködés és a saját szerep, érzések, kommunikáció kapcsolatának átélése</p>	<p>Kooperatív tanulás – megbeszélés a csoportban „beszélő korongok” módszerével</p>	<p>T3, D2 – Gondolatébresztő kérdések a beszélgetéshez</p>
15 perc	<p>A munka csoportokban folytatódik. A csoporttagok háromlépcsős interjú segítségével osztják meg egymással gondolataikat az alábbi témában:</p> <p><b>Milyen kérdésekben, hogyan tudják segíteni egymást egy tantestületen belül a tanárok? A kölcsönös segítség hogyan hat az egyéni munkára?</b> <b>Mit gondolnak arról, hogy pályakezdőként milyen területeken szorulnak leginkább segítségre?</b></p>	<p>Az együttműködés, segítségkérés és -adás jelentőségének átgondolása</p>	<p>Kooperatív tanulás – háromlépcsős interjú</p>	

PROJEKT MEGNEVEZÉSE: 21. SZÁZADI KÖZOKTATÁS - FEJLESZTÉS, KOORDINÁCIÓ (TÁMOP - 3.1.1.-08/1-2008-0002)

FŐKEDVEZTMÉNYEZETT: EDUCATIO TÁRSADALMI SZOLGÁLTATÓ NONPROFIT KFT.

A PROJEKT AZ EURÓPAI UNIÓ TÁMOGATÁSÁVAL, AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS ALAP, AZ EURÓPAI REGIONÁLIS FEJLESZTÉSI ALAP ÉS A MAGYAR ÁLLAM TÁRSFINANSZÍROZÁSÁVAL VALÓSUL MEG.





K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

	<b>Tevékenységek–időmegjelöléssel</b>	<b>Tevékenység célja, fejlesztendő készségek, képességek</b>	<b>Munkaformák és módszerek</b>	<b>Eszközök, anyagok (mellékletek)</b>
30 perc	<b>Egymást támogató tanárok</b> A hallgatók egyénileg szövegeket olvasnak, szakértői csoportokban feldolgozzák az olvasottakat, majd csoportmunkában összegzik az új ismereteket.	A támogató mentorálás, hospitálás lehetséges formáinak megismerése	Egyéni munka – olvasás Kooperatív tanulás – szakértői mozaik	T4, D3 – A, B, C, D szöveg – Egymást támogató tanárok Csomagolópapírok, vastag, színes filctollak gyurmaragasztó
<b>III. Az új tartalom összefoglalása, ellenőrzés és értékelés</b>				
10 perc	„Ha becsukom a tanterem ajtaját, akkor az történik, amit én akarok, senkinek nincs köze hozzá, nincs beleszólása.”	A foglalkozáson tanultak elmélyítése, élményszerű átgondolása A foglalkozás lezárása	Egyéni munka – érvek gyűjtése Frontális megbeszélés	



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

## MELLÉKLETEK

T1 – A PEDAGÓGUSOK KÖZTI EGYÜTTMŰKÖDÉS VÁLTOZÁSAI – MIT JELENT A MÁSKÉPPEN, MIÉRT KELL MÁSKÉPPEN? (A MAGYARÁZAT GONDOLATMENETE)

### **A tanári munka sok tekintetben csapatmunka**

Régebben az iskola világában az együttműködés formái és tartalma, a kapcsolatok értelmezése egészen másképp festett, mint ma, legjellemzőbb vonása a hierarchikus, tekintélyelvű felépítés volt. Ennek értelmében a tantestületen belüli hivatalos, munkával kapcsolatos viszonyokat is elsősorban az alá- fölérendeltség határozta meg. Ebből következően az információáramlás és tantestületi kommunikáció formális megnyilvánulásai túlnyomórészt információkat adtak át, utasításokat közöltek. A szokásosnál demokratikusabban működő igazgatók, összetartóbb, egymást elfogadó, szívesen együttműködő tantestületek mindig is megvitatták a felmerülő pedagógiai-szakmai kérdéseket, de ez nem jelent meg külső-belső elvárásként és nem voltak meg a szervezett, szervezeti keretei sem (legfeljebb az adott iskola hagyományai teremtettek bizonyos együttműködési formákat).

Az utóbbi évek közoktatási reformjai elsősorban korszerű tanulásszervezési eljárások, új pedagógiai módszerek iskolai bevezetését célozzák. Ezek a változások alapvetően érintik a pedagógus-diák kapcsolatot (személyközpontú pedagógia, partneri viszony, a tanárszerep átalakulása), a



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

szülőkkel kialakított együttműködést (a szülők bevonása az iskolai életbe, a szülői kompetenciák fokozott figyelembevétele), de nagyon kevésbé szólnak arról, hogy a tantestületek működése is alapvető változtatásra szorul.

**Másképpen kell szervezni és más tartalommal kell megtölteni a tantestületek működését és a pedagógusok különböző együttműködési formáit.**

**Mit jelent a másképpen?**

- az évente kétszer-négyszer tartott nevelőtestületi értekezlet mellett rendszeres, strukturált megbeszélések különböző összetételű pedagóguscsoportok között, szakmai-pedagógiai témákban
- a tanítási-tanulási folyamatban egyre terjedő korszerű módszerek és eljárások mindennapos használata a pedagógusok közti munkában, megbeszéléseken

**Miért kell másképpen?**

- Az iskolákban a pedagógiai szemlélet, a tanítás-tanulás felfogással kapcsolatos nézetek fejlődése alapvetően változtatta meg az információáramlással és belső kommunikációval kapcsolatos igényeket. Az információátadás szinte háttérbe szorul az eszmecsere, többféle nézőpont megvizsgálása, alternatív megoldások feltárása mellett.
- A személyközpontú iskolában a pedagógus személyisége, és így véleménye is fontos tényező, minden tanár számára lehetővé kell tenni nézeteinek kifejtését.



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

- ❑ Ha egy pedagógusnak alkalma nyílik arra, hogy a tantestületen belül sok kollégájával, sokféle csoportban dolgozzon együtt, akkor megnő a közvetlenebb személyes kapcsolatok, szimpátiák kialakulásának lehetősége. Ez növeli a személyes biztonságot, gyakoribb, őszinte visszajelzéseket ad a pedagógus munkájáról és nagy az inspiráló ereje is.
- ❑ Ahogy a frontális tanulásnál hatékonyabbak a kooperatív technikák, úgy a megbeszélések, értekezletes is hatékonyabbá válnak a korszerű tréning és tanítási módszerek alkalmazásával, adaptálásával.
- ❑ A pedagógiai közvéleményben konszenzus alakult ki arról, hogy tanórákon minél inkább terjedjen a saját élményeken, tapasztalatokon alapuló tanulás. Ez eredményesebb lesz, ha a pedagógusok a tanórán kívüli iskolai munkájukban is átélnek a saját élményű ismeretszerzés pozitív hatásait.
- ❑ Amennyiben kulcsfontosságúnak tartjuk, hogy a tanítás-tanulás során a gyerekek szociális és életviteli kompetenciái fejlődjenek, feltétlenül szükséges, hogy továbbképzések, tudatos önfejlesztés révén minden pedagógus folyamatosan fejlessze saját szociális kompetenciáit is, és mindennapi működésében, tantestületi tagként is gyakorolja azt. A diákok tanulási folyamatában ugyanis kiemelt jelentőségű a felnőtt mintaadása a gyerekek számára.

A fenti szemléletváltásra, a munkamódszerek átalakítására fokozottan érvényes, hogy hatékonyságuk, hasznosságuk, a megszerzett ismeretek, tapasztalatok, attitűdök beépülésének esélyei megtöbbszöröződnek, ha nem csak egy-egy tanár vagy tanárcsoport dolgozik másképpen, hanem az egész tantestület. Hiszen ez esetben a tantestület, mint közösség szemlélete is alakul, formálódik. A kollégák hosszabb távon is segíthetik egymást az elsajátított ismeretek felidézésében, gyakorlatban történő alkalmazásában.



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

Természetesen a pedagógusok közötti együttműködés mértéke, formái sok tekintetben eltérnek a különböző iskolákban. Függenek ezek az adott intézmény vezetőségének attitűdjétől, szervezeti és munkakultúrájától, vezetőségének attitűdjétől, a tanárok pedagógiai szemléletétől, a tantestület igényeitől, szocializációjától.

**T2, D1 – LISTA A TANTESTÜLETEN BELÜLI MEGBESZÉLÉSEK TÍPUSAIRÓL A PEDAGÓGUSOK KÖZTI EGYÜTTMŰKÖDÉS FORMÁIRÓL**

- Az iskola vezetőségének megbeszélései szűkebb és tágabb körben
- Tantestületi értekezletek operatív és nevelési témákban
- Osztályozó konferenciák
- Tantárgyi munkacsoport (munkaközösség) együttműködése, megbeszélései
- Osztályfőnökök együttműködése, megbeszélései
- Azonos tanulócsoportokat (osztályokat) tanító tanárok megbeszélései
- Egy feladatra szerveződő tanárok együttműködése
- Esetmegbeszélő Pedagógiai Műhely
- Módszertani nap (belső továbbképzés a pedagógusok számára)
- Tantestületi továbbképzések



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

T3, D2 – KÉRDÉSEK ÖNMAGAMHOZ

**Milyen szakmai és emberi kapcsolatokat szeretnék kialakítani a tantestületemben? Mi múlik rajtam?**

Gondolatébresztő kérdések a beszélgetéshez

- Mikor érezném magam a „helyemen” a tantestületben?
- Milyen szakmai és emberi kapcsolatokra vágyom?
- Mikor érezném magam biztonságban a tantestületemben?
- Milyen gondjaim, nehézségeim lehetnek a kapcsolatok felvételében, megtartásában, elmélyítésében?

T4, D3 – A, B, C, D SZÖVEG – EGYMÁST TÁMOGATÓ TANÁROK

**A) A mentorálás mint választható lehetőség**



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

A választható mentorálás mint támogatásforma lehetővé teszi a tanár számára, hogy egy elismert, támogató kollégával dolgozzon egy ideig és eközben szakmai szemszögből folyamatosan reflektáljon önmagára és fejlessze készségeit.

A mentorálásnak választható lehetőségnek kell lennie, ha azt akarjuk, hogy a kolléga szakmailag sajátjának érezze a mentorálás által felkínált segítséget. Természetesen fontos, hogy a mentorálás lehetősége meg legyen az iskolában, és aki kívánja, igénybe vehesse.

Az ilyen típusú mentorálást támogató jellegű szakmai lehetőségnek, nem pedig a „tanári küszködés” jelének kell felfognunk. A mentorálás ebben az esetben nem jelent alá-felé rendeltségi viszonyt, és nem jelenti azt, hogy egy adott kolléga tanítási és magatartás-kezelési tevékenysége kudarcot vallott.

Minden mentorálás némi természetes kockázatot is rejt magában, még akkor is, ha egy nagyon megbízható kolléga a mentor. Ha megkérünk egy kollégát, hogy hosszabb ideig dolgozzon velünk egy nehéz osztályban, akkor ezáltal személyes és szakmai belsőnkét is feltárjuk neki. A kollegiális jó szándék és a szakmai bizalom minimalizálhatja az alkalmatlanság-érzetet, ha mind a mentor, mind a mentorált a közös célokat és szükségleteket állítják a mentorálási folyamat középpontjába.

Előfordul, hogy a mentorált nincs tudatában az összes tényezőnek azzal kapcsolatban, hogy magatartás-kezelése és tanítási tevékenysége hogyan befolyásolja az osztálydinamikát. A mentor fő feladata, hogy segítsen a tanárnak abban, hogy pontosan lássa, mi történik az óráján. A mentor ezért többek között amikor szükséges, támogató visszajelzéseket ad a kolléga tanári magatartásáról. Ezek a támogató visszajelzések erősítik a szakmai önismeretet, és ez változást fog eredményezni. A visszajelzéseket a mentor úgy adja, hogy tudatosan figyel a kolléga önbecsülésére.



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

Mielőtt azonban a mentor visszajelezne, át kell gondolnia, hogy mi is a visszajelzés célja, hogyan adhatja őket (úgy, hogy támogassa kollégáját és ne ítélkezzen felette) és hogy a visszajelzéseket hogyan lehet beépíteni az aktuális teendők megtervezésébe, főként a kolléga tanítási és magatartás-kezelési gyakorlatába.

A mentor és mentorált közös szakmai útjának több „állomása” van. A mentorálásnak mindig úgy kell indulnia, hogy a mentorált látja szükségesnek a folyamatot és elszánta magát arra, hogy egy kollégájával (mentorral) szakmailag támogató módon együtt dolgozzon.

A „mentor” szó Homérosz Odüsszeiájából ered. Ebben az eposzban Mentor (Odüsszeusz régi és hű barátja) kapja azt a feladatot, hogy Odüsszeusz és Pénélopé fiának, Telemekhosznak a nevelője legyen. Olyan jól teljesítette feladatát, hogy mai nyelvünkben a „mentor” szó azt jelenti, hogy „bölcstanácsadó és kísérő – olyan, aki támogat, bátorít és visszajelez”. Odüsszeusz, Ithaka királya a trójai háború egyik hőse volt.

### **B) Panaszkodás, a tanár frusztrációjának és gondjainak meghallgatása**

A „panaszkodás” sokféle lehet: lehet alkalmankénti elcsüggedés és sóhajtozás, de lehet folyamatos állapot is! A panaszkodás össze is hozhat embereket („egy cipőben járunk... lyukas és ócska cipőben, de egyfelé megyünk”).

A panaszkodás alapformája rövid párbeszéd vagy csevegés a folyosón vagy a tanárban, esetleg amikor beszállunk a kocsinkba, hogy elinduljunk haza.

A panaszkodás segít abban, hogy átfogalmazzuk a bennünk rekedt feszültséget, ha lehet, egy kis humorral, „bátorításként” vagy „felvidításként”. Ugyanakkor a közös panasz igazolja küszködésünket: „nem te vagy az egyetlen”.

A panaszkodás azonban lehet folyamatos, kidolgozott és a problémamegfogalmazás és megoldás felé vezető folyamat is. Amikor olyan kollégával beszélget, aki rendszeresen és kitartóan sóhajtozik és panaszodik, fontos, hogy:





K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

- hallgassa és értse meg, mielőtt lehetséges megoldásokat javasol – a nem kért tanácsot nem mindig fogadják jól. Ha meghallgatja őt, elismeri érzéseit és szükségleteit, nem lényeges, hogy minden érvényes-e abból, amit egy adott incidensről vagy gondról mond.
- Jó, ha tudja, hogy van, hogy a panaszkodás önmagában is elég, tulajdonképpen egyfajta „levezetésként” működik (akkor is, ha ez esetben ön a levezetés célpontja).
- Ha a panaszkodás vissza-visszatérő jelenség vagy mindig ugyanaz a tárgya, javasolja olyan strukturáltabb támogatási forma alkalmazását, amelynek az elemzés, problémamegoldás, (amennyiben szükséges) konfliktus-kezelés vagy az adott gondot orvosló terv kidolgozása is része.
- Ha a panaszkodás destruktív magatartássá, tehetetlenséggé, hibáztatássá vagy elutasítássá fajul, amely meggátolja, hogy a változtatási vagy megoldási lehetőségek működhessenek, tisztázza kollégájával, hogy mi is az, amit sopánkodása által csinál. Tudassa vele, hogy a hatékony támogatás mindig segít, ha valóban feltárják és kezelik a problémát, kérdést vagy gondot. Vannak olyan kollégák azonban, akik továbbra is inkább panaszkodnak X, Y vagy Z dologról ahelyett, hogy tennének valamit ezekkel kapcsolatban. Az ilyen típusú folyamatos sopánkodás lerombolja a kollégák jóindulatát.

### **C) A mentorálás folyamata**

Készségfejlesztés mentorálás segítségével:

- Ez a készség/gyakorlat/módszer hogyan illeszkedik a már ismertekhez?
- Szükségem van erre a készségre?



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

- Megéri megtanulni?
- Mi az adott készség, gyakorlat, folyamatos tanulás célja és milyen igényekre ad választ?
- A készség definiálása
- A készség kontextushoz igazítása
- Biztonságos környezetben való gyakorlás
- Reflektálás önmagunkra
- Kollegiális visszajelzés

### **A probléma elemzése**

Ebben a szakaszban a mentor úgy segít, hogy többször is bemegy a kérdéses órára. Ezeket a látogatásokat meg kell tervezni, különös figyelemmel arra, hogy hogyan mutatják be (röviden) a mentort az osztálynak, mi a mentor szerepe, amikor mindketten bent vannak, hogyan reagáljon a mentor az esetleges magatartás-kezelési kérdésekre az óra alatt, hogyan jelezzenek egymásnak, ha például a mentor magatartás-kezelési lépéseire van szükség. Magam is sokszor csendesítettem le egy-egy már zavaróan zajos osztályt és irányítottam figyelmüket a tanulásra, amikor kollégámnak nehézségei voltak az osztály magatartásának kezelésével. A beavatkozást jelző (verbális vagy non-verbális) jelet még azelőtt kell használni, mielőtt a mentor magatartáskezelési fellépésére sor kerülne. A támogató kolléga soha ne sugallja azt az osztálynak, hogy



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

tanáruk tehetetlen vagy alkalmatlan. Magam általában egy rövid verbális jelzést használok, amikor szükségét érzem a beavatkozásnak: „Elnézést, Mr Smith, megengedi, hogy (váltsak egy-két szót...-val)...?”

### **Célkitűzés**

A mentor és a mentorált megbeszélnek és kitűzik azokat a célokat, amiket a mentorálnak el kell érnie. Ezek a célok vonatkozhatnak a magatartás-kezelésre (például elérni, hogy az osztály jobban figyeljen), valamilyen fegyelmezési készségre vagy a tanítás módszereire.

Soha ne felejtjük, hogy ami nyilvánvalónak és egyértelműnek tűnik a mentornak, az nehéz vagy zavaros lehet a mentorálnak. Fontos, hogy egyértelművé tegyék és megbeszéljék az adott készséget, sőt, gyakorolják „biztonságos”, nem tanórai környezetben. Azt is értessék meg a kollégával, hogy a készségfejlesztés időigényes folyamat, sok energiát is igényel és néha vannak kudarcok, de a kudarc is természetes dolog. Bármilyen célt is tűznek is ki, együtt tegyék. A célok legyenek reálisak és fokozatosak, koncentráljanak a magatartási kérdésekre és folyamatos visszajelzéssel támogassák az elérésüket.

### **Visszajelzés**

Ahhoz, hogy a visszajelzés támogató és hatékony legyen, a célzott területekre, bizonyos célokra és bizonyos készségekre kell koncentrálnia. Amikor visszajelzésre kerül sor, a mentor és a mentorált koncentráljon az aktuális magatartásra vagy az aktuális kérdésekre, amelyeket az órán megfigyeltek. Bár segít, ha általánosságban megjegyezzük, hogy egy bizonyos osztály nagyon zajos és nehezen kezelhető, sokkal fontosabb, hogy a mentor konkrétan elmondja, hogy szerinte mitől és miért olyan magas a zajszint, még akkor is, ha ennek egyik tényezője a mentorált (az osztályt tanító tanár) viselkedése. Minden visszajelzésre szolgáló alkalom előtt beszélje meg a mentor és a mentorált, hogy mi a kollegiális visszajelzés célja és milyen természetű legyen, akár a mentortól a mentorált felé, akár fordítva.



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

A mentor adjon leíró visszajelzéseket és összességében koncentráljon a tanár viselkedésére (például a fegyelmezés nyelvezetére). Például a fegyelmezési nehézségek egyik kiváltó oka lehet, ha a tanár túl sokszor használ kérdéseket a magatartás kezelésére: „Közbekiabálsz...?”, „Nem kellene közbekiabálnod, ugye?”, „Miért beszélgetsz?”, „A helyeden ülsz?”, „Előrenéznél?”, „Még el sem kezdted?”.

A tanár lehet, hogy nincs tudatában annak, hogy tipikusan milyen nyelvezetet használ fegyelmezéskor, vagy milyen a non-verbális viselkedése, hogyan „jön át” a diákok számára, esetleg nincs tudatában non-verbális viselkedésének interaktív hatásával, vagy hogy hogyan foglalkozik a zavaró magatartás bizonyos megnyilvánulásaival. Ha a mentor leíró visszajelzést ad, vagyis elmondja, mit lát, hall és észlel, ez alapján közösen tudnak reflektálni a problémára és közös tervet kidolgozni a kezelésére. Mielőtt új készségeket tanulna, a tanárnak tisztába kell jönnie azzal, hogy milyen a jelenlegi fegyelmezési/magatartás-kezelési viselkedése. Ha a leíró visszajelzéseket támogató és érzékeny formában kapja a tanár, az nagyban segíti a szakmai önértékelését.

Visszajelzéskor használható tipikus önértékelés-fejlesztő kérdések például: „Tudatában vagy annak, hogy...?”, „Hallottad magad, amikor azt mondtad...?”, „Tudtad, hogy...?”, „Mit éreztél, amikor...?”.

- Lehetőleg ne adjunk túl terjedelmes vagy túl sok mindent felölelő visszajelzést, mert az könnyen elbizonytalanítja vagy elbátortalanítja a kollégát. Ha a visszajelzés a kolléga magatartás-kezelésének túl sok tényezőjére vonatkozik, félő, hogy a változtatást túl nagy feladatnak látja majd. Az ember, ha támogatják, fokozatosan tud változtatni.
- A visszajelzés soha ne legyen elítélő és ne kritizálja a másik személyiségébe tartozó tényezőket.
- A visszajelzésben bátorítsa, fejlessze és erősítse meg kollégája készség-fejlődését. Bármilyen szakmai visszajelzés akkor a leghasznosabb, legértékesebb és leghatékonyabb, ha a közös igényekhez és célokhoz kapcsolódik.



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

## **Elválás**

Eljön az idő, amikor a mentor abbahagyja a mentorálttal folytatott folyamatos és támogató folyamatot. Ez nem azt jelenti, hogy a mentorált ezután nem kap segítséget: azt jelenti, hogy a mentorált ezután arra koncentrál, hogy készségeit beemelje a mindennapi használatba és közben tanítási gyakorlatának megfelelően csiszoljon rajtuk. Minden iskolában meg kell lennie a folyamatos képzés, szakmai fejlődés és értékelés lehetőségeinek. Ideális esetben ezek a lehetőségek biztosítják és bátorítják a tanításra és magatartás-kezelésre való egyéni és közös reflektálást, s mindezt a szakmai jóakarattal jegyében.

## **D) A kollegiális támogatás működtetése**

Még a támogató légkörű iskolákban sem akarja vagy érzi szükségét minden tanár a kollegiális segítségnek. Sokan azért támogatnak másokat, mert az iskola kultúrája megkönnyíti az ilyen segítségadást, mások azért, mert a „kölcsonös egymással való törődésből” és a közös perspektívából eredő személyes vagy szakmai kötelességének tartják a kollégák támogatását. Egy iskolában a személyiségek, struktúrák és a szerepek által diktált elvárások között kapcsolatok igen összetettek.

Azok a tanárok, akik általában idejüket és energiájukat nem sajnálva támogatják kollégáikat, arról is beszámolnak, hogy miközben a támogatás sok segítséget jelent a tanároknak, stresszt is okoz. Fontos, hogy az iskola vezetése felismerje ezt a természetes és kreatív feszültséget.

A kollegiális támogatást nem lehet valakire „kiosztani”. Mint az iskolai kultúra és gyakorlat bármilyen elemének esetében, itt is igaz, hogy az igazán fontos dolgokat nem lehet másokra kiosztani vagy rákényszeríteni. Ebből a tényből anomália származik. A tanárok általában úgy látják, hogy akarják, szükségét érzik és javukra válik a kollegiális támogatás, de ugyanakkor az iskolai vezetés nem szabhatja meg a kollégák feladatául azt, hogy segítséget adjanak és fogadjanak el, vagy hogy az egész működjön. Ez az állítás nem a belső vezetés, a szakmai irányítás vagy a



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

támogatási formák hivatalos és tervezett működését tagadja, hanem csak annyit jelent, hogy ha a kollégák azt mondják, hogy fontosnak és szükségesnek látnak valamit, azt nem lehet utasítással létrehozni. Átgondolt eljárások, tervek és irányelvek lehetnek az emberi segítség és cselekvés eszközei, (bár természetesen ezek sem mindig tökéletesek). Ezek ugyanis azt sugallják, hogy létezik a közös cél, a megbízható szervezeti struktúra, a háttér és a kölcsönös interdependencia. Természetesen fontos, hogy ezekben a „struktúrákban” és „formákban” mindenki megbízhatson. A megerősítést és bizalmat az idő és az alkalmazás igazolja vagy cáfolja meg.

Amikor az iskolavezetés a kollegiális támogatás kérdésével foglalkozik, arra kell koncentrálnia, hogy az iskola mint kollegiális közösség hogyan elégítheti ki a kollégák igényeit. Ebből következően a „forma” másodlagos a funkcióhoz képest. Mindig fel kell tennünk azt a kérdést, hogy az a kollegiális támogatás, amit felajánlunk vagy tervezünk, vajon kielégíti-e a kollégák igényeit?

A kollegiális támogatás struktúráit, „formáit”, folyamatait, lehetőségeit, „csoportosulásait”, stb. rendszeres közös felülvizsgálat segítségével tökéletesíthetjük. A felülvizsgálatnak abból az alapelvből kell táplálkoznia, hogy az iskola nagyra tartja a kölcsönös törődést és a támogató kapcsolatokat.

Szükséglet-elemzés és kollegiális támogatás

- Iskolánkban mennyire ismertek a kollégák egyéni és kollektív szükségletei? Milyen módon ismerik el ezeket? Jelenleg milyen „formák”, struktúrák, folyamatok vagy irányelvek foglalkoznak ezekkel a szükségletekkel?
- Hol tart az iskola most az általános „tudatos kollegiális támogatás” kérdésében?
- Milyen változtatásokra van szükség (vagy milyenekre van lehetőség) hogy a meghatározott szükségletekkel foglalkozzunk és azokat kielégítsük?



K-2008-TÁMOP-3.1.1-08/1  
TÁMOP-3.1.1-08/1-2008-0002

**Kapcsolat a kollégákkal**  
Expanzió Humán Tanácsadó  
Teljesítési dokumentáció

---

- Milyen „formai”, strukturális, tervezési, szabályzási és eljárási változásokra van szükség ahhoz, hogy a meghatározott szükségletek kielégítése lehetségessé váljon?

A „támogatás ökológiája” iránti elkötelezettség mértéke attól függ, hogy egy szakmai közösség milyen módon akar működni és együttműködni. Akkor a legvalószínűbb, hogy a közösség úgy dönt, hogy a kollegiális támogatást lehetővé tévő módon akar működni, ha az iskola kultúrája tudatosan erősíti és támogatja a kollegiális támogatást. A kollegiális támogatás ezen formája csak a kölcsönös törődésen, a kollegiális odafigyelésen és közös humánumon alapulhat.