

Horváth Ráhel Anna

Mentorálás az alternatív középiskolákban

A közoktatási intézményekben a mentorálás elsősorban a tanárképzés részeként jelenik meg, tapasztaltabb pedagógusok támogatják a hallgatókat tanári gyakorlatukban. Azonban számos jó ifjúsági mentorálási gyakorlatot figyelhetünk meg köznevelési intézményekben is, melyek egy része rejtve marad, hiszen nincs teljeskörűen dokumentálva, nem jelenik meg a mentori tevékenység a pedagógiai programban. Máshol – a legtöbb esetben alapítványi, alternatív középiskolákban – viszont a kidolgozott mentorprogram az intézmény tevékenységeinek egyik alapköve, ezek közül szeretnék néhányat bemutatni.

A Belvárosi Tanoda Alapítványi Gimnázium

A Belvárosi Tanoda Alapítványi Gimnázium 1990 óta ad új esélyt az iskolarendszertől kimaradt, kallódó, marginalizálódott fiataloknak. Küldetésük a 16–25 év közötti diákok személyközpontú gondozása, oktatása, az érettségiig való támogatásuk. (Szebényi, 2006)

A tanoda módszerének egyik legfontosabb eleme a fiatalokat támogató párrendszeren keresztül megvalósított segítő munka, melyet a tanoda stábszerű működtetése tart fenn. Emellett kiemelt a személyre szabott tanulási program, az egész napos strukturált elfoglaltság, melyhez nélkülözhetetlen az elfogadó, támogató iskolai légkör kialakítása, melyben minden diák biztonságban érezheti magát. (Ökördi, 2012)

Ebben a támogató légkörben az itt eltöltött idő alatt – amely sokszor többéves személyiségépítő folyamat – a fiatalok a tanulásban elért sikerek mellett megerősödött önbizalomra, továbbá tartalmas emberi kapcsolatokra tesznek szert. Ezek együttesen azt eredményezik, hogy a hozott problémák csökkennek, esetleg megszűnnek.

A személyenként változó program rögzítésére, követhetőségére, az egyénre figyelés és az esetkezelés megvalósítására szolgál a szerződéses rendszer. A tanoda minden diákjával szerződést köt éves munkájára és a kölcsönös elvárásokra vonatkozóan. A szerződéseknek három formája van: az alapszerződés, a tanulmányi szerződés és az eseti szerződés. Ezeket a szerződéseket a diák a tanodával köti, konkrét tartalmát segítőjével közösen alakítja ki és fogalmazza meg. A szerződések bármely fél kezdeményezésére módosíthatók. Ezáltal a fiatalok saját döntéseinek súlya lesz, valamint

kialakul egy olyan szemlélet, hogy a szabályok, a szerződések őket is védik, számukra is viszonyítási alapot jelentenek, nem kell megszegni őket, hanem teljesíthetővé lehet őket formálni.

A diákok csoportokat képeznek, amelyek hasonló képességű fiatalokból állnak, a csoportok átjárhatóak, és sohasem véglegesek. A tanodában a fiatalokkal egyéni és csoportos fejlesztési keretek között fejlesztőpedagógusok foglalkoznak. Szociális munkás is segíti a nehéz helyzetben levő diákokat, viszont pszichológus vagy pszichiáter segítségét mindig csak alapos feltáró és előkészítő munka után kérik.

A személyközpontúság megköveteli a módszertani sokszínűséget. A diákok és gondjaik mögött álló problémáik is igen különbözők, nincsenek minden diák esetében működő megoldások, ezért nem a rutin, hanem a kreativitás és a rugalmasság jellemzi a munkát.

Segítő párrendszer a Belvárosi Tanoda Alapítványi Gimnáziumban

A Belvárosi Tanoda mentorrendszerének gyakorlati megvalósítására vonatkozó alfejezetek információi Szabó Csillától származnak, aki 1996 óta tanít az intézményben. Nagy mentori és pedagógusi tapasztalatára, valamint elméleti jártasságára való tekintettel készítettem vele egy interjút, mert a releváns szakirodalom még a sokat méltatott Belvárosi Tanoda esetében sem elég kifejtett. Viszont így lehetőségem nyílt az intézmény mentoráló gyakorlatába is betekintést nyerni és annak érvényes képét bemutatni.

A tanoda indulásától fogva folyik a tanárpárok mentoráló tevékenysége, a felelősségvállalás minden egyes tanulóért. Elsősorban a rogersi pedagógia és pszichológia segítő szemlélete adja az elméleti hátterét a tanoda tevékenységének és magának a mentorálási gyakorlatuknak is.

A tanár párok kiválasztása

Az iskolaév indulásával a diákoknak három héten keresztül lehetősége van megismerkedni a tanodával, annak sajátos szabályaival, társaikkal, az órákon a tanáraikkal. Ezt követi egy néhány napos kirándulás, melynek egyik kulcsfontosságú célja, hogy a lehetséges mentorokkal iskolán kívüli közegben is szerzhessenek közös élményeket. Így közelebb kerülhetnek a választáshoz, hogy melyik pedagógust tudják leginkább elképzelni maguk mellé tanárpárként.

A negyedik iskolai héten kell meghozniuk saját döntésüket. Mindez úgy zajlik, hogy a diák felírja egy lapra a saját nevét, majd első helyre azt a személyt, akit a legjobban szeretne saját mentorának választani, második helyen pedig megjelöli azt a személyt, akit kevésbé szeretne, azonban el tudná fogadni.

Azokkal a tanárokkal, akik azokat a tantárgyakat tanítják, amelyekből kötelező középszinten érettségit tenni, értelemszerűen többször találkoznak a diákok a tanév első heteiben, majd az érettségi felé haladva az évek során is. A tapasztalat azt igazolja, hogy a matematikát, magyart, történelmet tanítókat választják legszívesebben mentoruknak. Azonban egy negyedév alatt már szinte mindenkivel kapcsolatba kerülnek, részt vesznek az óráikon, foglalkozásaikon, projekt munkáikon.

Az új diák számára a szokatlan környezet, az ismeretlen társak, tanárok rengeteg ingert jelentenek, ezért a mentor választása gyakran egyszerű szimpátián alapul. Arra ösztönzik őket tanáraik, hogy tájékozódjanak a tanárpárokról tapasztaltabb társaik körében, ezzel alakítsanak ki kapcsolatokat egymás között, a választásnál pedig hagyatkozzanak az érzéseikre, mert általában nagyon ösztönösen tudják, hogy kiben tudnának megbízni. Emellett arról számolnak be, hogy valójában a feléjük nyújtott apró emberi gesztusok határozzák meg a döntésüket: ki volt az, aki mindig mosolygott az első hetekben, ki szólította meg, amikor először kereste a helyét a tanodában. Nagy szerepe van egy-egy irányukba érkező kedves megnyilvánulásnak, amit annyira szomjaznak, és olyan szokatlan számukra a kezdeti tanodás időszakban.

A tanodába évi két alkalommal van felvételi időszak, mindkét félévben vesznek fel új diákokat. A tanárpár kiválasztását mindkét fél számára megnehezíti, ha valaki februárban kerül az iskolába, ugyanis a tanároknak már kialakult a mentoráltlistájuk, a velük való rendszeres találkozás ideje. Emellett az új diákoknak nincs külön megteremtett lehetőségük az ismerkedésre. Ugyanez vonatkozik azokra is, akik ugyan felvételt nyertek augusztusban, de a munka vagy személyes problémák miatt a félévet meglehetősen késéssel kezdik. Ennek ellenére a mentorok későbbi kiválasztására vagy cseréjére természetesen van lehetőség, hiszen mindenkinek kötelező, hogy legyen olyan párja az iskolában, aki személyes segítséget nyújt neki, és felelősséget vállal érte.

Általában egy tanárpár kíséri végig egy diák útját a tanoda befejezéséig és/vagy az érettségig. Ritka, de nem példa nélküli, hogy egy-egy tanuló mással szeretné folytatni a mentori munkát. Azonban ez egyáltalán nem tabu, erre külön biztatják őket tanáraik. A támogatásra azért van szükség, mert hiába érzi a fiatal, hogy más mentorral jobban fejlődhetne, nem fog lépni, ha túlzottan fél a konfliktustól és attól, hogy a cserét személyes bántásként fogja megélni az addigi segítőtje. Az az általános felfogás, hogy ha úgy érzik, váltsanak mentort, mert az csak a személyiségfejlődésüket jelzi.

A váltásnak számos okát figyelték meg. Kézenfekvő, hogy aki már nem tanítja az órák keretein belül a diákot, kevesebb alkalommal találkozódik egy héten a mentoráltjával. Így előfordulhat, hogy a fiatal jobban megismeri egy másik tanárát, közelebb kerül hozzá, egyre jobban megbízik benne, egy idő után pedig sokkal intenzívebb lehet a kapcsolata új tanárával, mint mentorával.

Vannak olyan diákok, akiknek hosszú időre van szükségük a bizalmi kapcsolat kiépítéséhez. Mivel erre három hét alatt nem nyílik lehetőség számukra, ugyan nekik

is választaniuk kell egy párt, azonban amint kialakult, hogy kihez tudnak kapcsolódni, szabadon mentort válthatnak.

Arra is akad példa, hogy azért választ a fiatal kifejezetten nő vagy férfi mentort, mert van egy meghatározó apakép vagy anyakép előtte, amivel valamilyen megoldandó feladat vár rá. Amint elér egy olyan fázisba, ahol az ezzel való munkára már nincs szükség, megesik, hogy következő mentorának az előzőtől eltérő nemű személyt választ.

A személyiségük folyamatosan alakul, időnként az határozza meg a diák váltását, hogy később valaki mással jobban megérteti magát. Mindez a természetes fejlődés része, így a mentorok támogatják a csere lehetőségét, hiszen dinamikát ad a folyamatnak.

A mentorálás feltételei

Nincs külön képzéshez, speciális felkészüléshez, tanítással vagy segítő munkával töltött időhöz, tapasztalathoz kötve a mentori munka végzése. Azonban tanárpár olyan személy lehet, akivel a diákok nemcsak a tanórán találkoznak, hanem több fronton is részt vesz az intézmény életében. Két kritériumnak mindenképpen meg kell felelnie: tanítania kell valamilyen formában, és jelen kell lennie a szerdai esetkezelő stábon. Az első kitétel szerint több módon is részt vehet valaki a tanításban, hiszen a szociális munkás tarthat társadalomismeret-órát, a szabadidőszervező pedig vezethet projekt munkát, például pályaaorientációs vagy éppen művészeti foglalkozásokra építve. A második kritérium: az esetkezelő stáb – ami például az óraadóknak nem kötelező – azért kulcsfontosságú minden segítő munkát végző pedagógusnak, mert ez az önreflexió és a szupervízió terepe is.

Az esetkezelő stáb egyrészt arra épül, hogy a tanulókról minden pedagógusnak teljes képe legyen. Egy olyan diák esetében, aki nehezen küzd meg aktuális élethelyzetével – ami esetleg a tanodai pályafutását is akadályozza, vagy éppen ő akadályoz másokat –, a mentornak és minden tanárnak van egy elképzelése arról, hogyan lehetne segíteni neki. Ezeket csak úgy lehet közös nevezőre hozni, ha rendelkezésükre áll a diákról minden tudható információ. Ehhez gyakran egyéb szakembereket (pl.: terapeutát) is bevonnak, akik más területen foglalkoznak ugyanazzal a fiatallal.

Másrészt a mentorok önreflexív módon osztják meg egymással, hogyan élik meg a mentori munka hétköznapijait, egy-egy hét legpozitívabb, legnegatívabb pontjait. Erre folyamatosan szükség van, viszont az önreflexió önmagában nem elég. Csak a megfelelő visszacsatolás mellett tud hatásosan, mégis keretek közt működni a segítő munka, amihez elengedhetetlen a stáb sokféle mentorának és tanárának különböző szemszögű véleménye. Egy peer csoporthoz hasonlóan tevékenykedik a stáb, a szupervíziós törekvéseket pedig az empátia és kölcsönösség határozza meg.

Mentorrá válás

A mentorálásra önként vállalkozókat a gyakorló tanárpárok készítik fel a feladatra. Eleinte segítő beszélgetések sorozatával, melyeken a jelölt meg tudja fogalmazni, milyennek ítéli meg a tanodában való jelenlétét, milyen tapasztalatokat szerzett az órákon, ezáltal feltárják állapotát és érzéseit.

Erősen javallott már a felkészülés időszakában is részt venni az esetkezelő stábokon, hogy a munka különböző területeit, buktatóit minél több aspektusból lássák. Akár egy évig is eltarthat ez a folyamat. Ennél lehet rövidebb intervallum, azonban csak kivételes esetekben fordulhat elő, hogy valaki szinte azonnal kap párt.

A mentorrá válásban a tanárpárt egy tapasztaltabb pedagógus, egy úgynevezett mentortárs személyes segítségével, rendszeres megbeszélésekkel támogatja. Emellett a stáb is kiemelt figyelmet szentel a kezdő mentoroknak.

Kb. 6-8 fő lenne az ideális mentorált létszám egy tanár számára, amikor mindenkire minden héten biztosan megfelelő idő jut. Viszont erre nincs mód a tanoda összlétszámát tekintve. Egy átlagos mentoráló tanárnak kb. 13 párja van, míg a kezdő mentorok 6 tanulót kapnak maguk mellé. Ráadásul annak érdekében, hogy a diákok által jelzett preferált mentorok közül valamelyik lehetőség teljesüljön, gyakran inkább a tanárok vállalnak több főt.

Nem jellemző, hogy valaki szünetet tartson a mentorálásban, és meghatározott ideig ne dolgozzon tanárpár szerepben. De egy-egy élethelyzetre való tekintettel van, aki kevesebb mentoráltat vállal az új diákok közül, míg más kevés órát tart, vagyis több mentoráltat tud fogadni. Valamilyen szinten irányítható az egyensúly kialakulása azzal, hogy év elején több erőfeszítést tesz, több programban vesz részt az a tanár, akinek kevesebb órája van, így felületet ad a megismerkedésre. Viszont mindig fenntartanak helyeket azoknak a diákoknak, akik lemaradnak a párválasztásról, mert jellemzően nehezen szokják meg a rendszeres bejárást a tanodába.

Kapcsolattartás

A tanár-diák pár dinamikáját a diák határozza meg, ő irányítja saját igényei szerint a kapcsolatot, és tőle függ az is, hogy mennyire mélyül el a kapcsolat. Ebből kifolyólag a mentori tevékenység gyakoriságát meghatározza, hogy az órarendje vagy élethelyzete miatt milyen sűrűn jár be a tanodába az adott tanuló, és milyen elvárásai vannak a mentori kapcsolattal szemben. Van, aki napi szinten kezdeményez a tanárpárjával rövid beszélgetést, míg más csak akkor keresi fel, ha valami aktuális problémát kell megoldania a tanulmányaival vagy éppen magánéletével kapcsolatban.

A szakirodalom szerint a jó mentori kapcsolat kiépítésének és fenntartásának alapja a heti rendszerességű közös időtöltés. Többnyire a tanodában is tartják a heti egyszeri félórás- órás beszélgetés formáját vagy legalábbis a heti szintű kommunikációt. Azonban tekintettel kell lenni arra, hogy a diákok élethelyzete folyamatosan változik, és egy-egy nehéz időszakban, amíg a tanulónak nagy szüksége van a támogatásra, lehet nagyon sűrű a találkozások száma, a könnyebb periódusokban viszont sokkal ritkábbak. Mindez nem befolyásolja a mentori kapcsolatot teljesen negatív irányba, mert tanárként rendszeresen találkozhatnak a párok, figyelemmel tudják kísérni egymást, a segítség lehetősége mindig fennáll, így nem szakad meg a kapcsolat.

Sajnos tény, hogy ilyen létszám mellett nem jutna minden egyes mentoráltra heti egy teljes óra. Ám ez a gyakorlatban nem jelent akkora gondot, mert a tanárpárok külön feladata, hogy rugalmasan viszonyuljanak a fiatal igényeihez. Például, ha a diák hárítja az intenzív kapcsolatot, nem kell ugyan erőltetni, viszont a stáb segítségével fel kell fejteni, hogy a számos lehetséges ok közül miért viselkedhet így a mentorált. A mentornak ezt finoman vissza kell jeleznie, hogy a diák rálásson az egész helyzetre, majd tudja kezelni az okokat.

A mentorálás határai

Az intézményen kívüli programokat kerülik a mentorok. Nem szeretnék megszokottá tenni ezeket az alkalmakat a diákok számára, csak végső esetben lehet ez a megoldás. Ide tartozik az a helyzet, amikor semmiképpen sem tud megnyílni a mentorált a tanoda falai közt, és amikor egyáltalán nem jár be az óráira, ezért ideiglenesen megszakad vele a kapcsolat. Ekkor a tanárpár feladata odafigyelni a mentoráltjára, és a távolodását észlelve segítő beszélgetésekkel és akár más programlehetőségek eszközével csökkenteni a lemorzsolódás veszélyét.

Minden egyéb esetben a diákok és az ő temperamentumuk irányítja a mentori viszonyt. Ha ebből fakadóan túl mély mentori kapcsolat épülne ki köztük, tudatosan határt kell szabni neki. A mentorált irányítása pedig megakadályozza a mentor egészségtelen, túlzott bevonódását egy adott esetben. A tudatosság elvét alkalmazzák egységesen abban is, hogy virtuálisan csak lényegre törő, informatív, tömör kommunikációra hajlandók a tanárpárok, mert a hangsúlynak a tanodában való jelenlétén kell maradnia, ami nélkül a mentori munka nem éri el célját.

A pármunka rengeteget segít a diákok gyógyulási folyamatában, hiszen tanárpárjuk egy „személyes interface” lehet számukra: vagyis egy olyan érintkezési felület, amely által biztonságos közegben nézhetnek szembe problémáikkal, közelebb kerülhetnek nehézségeik megoldásához, egyfajta hidat jelenthetnek nekik. De nem szabad túlmisztifikálni a mentori szerepet. Az esetkezelő stáb segít szem előtt tartani, hogy az iskolai jelenlét

a legfontosabb, mert a diákat nem a mentor, hanem a másokhoz való kapcsolódás, a közösség, a tanulás, az önértékelésének fejlődése fogja meggyógyítani.

Irodalom

- Ökördi R. (2012). Problémafeltárás és hátránykompenzáció a Belvárosi Tanodában. In: Kereszty Zsuzsa szerk., *Gyerekközpontú módszerek: módszertani válogatás alternatív iskolák jó gyakorlataiból*. Budapest, Educatio Társadalmi Szolgáltató Kht.
- Szebényi Cs. (2006). Belvárosi Tanoda. In: Papp Ágnes szerk. *Van más megoldás is: alternatív módszerek a középiskolában*. Budapest, SuliNova Közoktatás-fejlesztési és Pedagógus-továbbképzési Kht.