



A mentor nem a „megmondóember”, hanem a támogató



A mentort három nagyon fontos tulajdonsága avatja igazán mentorrá: a személyisége, a szakmai tudása és az ezáltal szerzett hitelessége.

A Cselekvő közösségek – aktív közösségi szerepvállalás (EFOP 1.3.1-15-2016-00001) projektnek 6 régió 18 megyéjére kiterjedő több mint 70 fős mentorhálózata van, amelynek az a feladata, hogy szakmailag támogassa azon települések közművelődési szakembereinek a munkáját, amelyek sikerrel pályáz-

tak a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (a továbbiakban: TOP) 5.3.1 és 6.9.2. „Helyi identitás és kohézió erősítése” programjaira.

Bármilyen országos hálózat működtetése jelentős kihívásokkal jár. De igaz ez különösen akkor, ha a megvalósító egy hármas konzorcium, az egy kézben összpontosuló munkáltatói kérdések elkülönülnek a területi felosztású szakmai koordinációtól és az egységesen kiadott célok és feladatok találkoznak a megyei realitásokkal, illetve más, a projektet meghatározó országos folyamatokkal.

A mentor

Vajon ki, mire asszociál a mentor szó hallatán? Milyennek képzeljük? Van olyan, hogy „általános mentor”? Vagy a mentorokat pont az egyéniségük, a személyes tudásuk, hitelességük teszi azzá, olyan személyekké, akik segíteni tudnak másoknak? Akik a kellő szakmai tapasztalat és tudás birtokában átlátnak folyamatokat, felismernek helyzeteket, akik megtalálják a hangot másokkal.



Mert, ha azt írom, hogy „mentor”, akkor bizony nem azt képzeljük el, hogy valaki egyedül, magányosan dolgozik. Ha van mentor, akkor kell lennie olyan valakinek is, akit segít, támogat. Az pedig, hogy ki, milyen mentor valójában, pontosan azon múlik, hogy miként is tudja ellátni ezt a támogató feladatot.

Milyen elvárásokat támasztanak egy mentorral szemben? Erre persze könnyen azt lehet mondani, hogy az adott projekt-céljaink megvalósításában való aktív részvétel. Ugyanakkor persze kérdés, ezt miben tudjuk mérni. Teljesülő indikátor számokban, darabra elvégzett feladatokban? Vagy inkább azt kérdezzük, hogy a mentor képes-e az alapcélok szellemiségében végezni a munkáját, hiteles-e abban a szerepben, amiben van? Tud-e példát mutatni a partnereinknek?

Gondoljunk csak bele, hogy ha segítségre van szükségünk, kihez fordulunk szívesen? Kitől fogadjuk el a segítséget? Például, akiről azt gondoljuk, hogy többet tud nálunk, vagy jobban tud valamit. De ez önmagában nem elég. A mentori szerep azért is nagyon nehéz, mert jellemzően önként csak azt követjük, akit hitelesnek is tartunk, ahhoz viszont sokszor kevés a szaktudás. A mentor és a mentorált ugyanis nincs alá-fölérendeltségi helyzetben. Nem arról van szó, hogy a mentor tanácsait, kéréseit utasításként kell kezelni, mint mondjuk egy főnök-beosztott viszonyban. Arról van szó, hogy iránymutatásokat kapnak. Olyan tanácsokat, amelyek lehetséges megoldásokat kínálnak, de nem kötelező megfogadni őket. Más kérdés persze, hogy ha elfogadom, hogy valaki egy terület szakértője, akkor miért is ne fogadnám meg a tanácsait? Itt pedig vissza-

utalok a hitelességre, mint fontos tényezőre. A hitelességben a szaktudáson, tapasztalaton kívül ott vannak a személyiség jellemzői is. Igen, a mentor személyisége nagymértékben befolyásolja, hogy mennyire hatékonyan tudja elvégezni a munkáját.

Jó kapcsolatok

Egy mentornak jól kell tudnia kapcsolatokat építeni és fenntartani is azokat. Ügyesen kell kommunikálnia az interperszonális kapcsolatokban. Tudnia kell kezelni azokat a helyzeteket, amikor a partner alulmotivált vagy felkészületlen. A mentor nem „megmondóember”, hanem támogató: akkor végzi jól a munkáját, ha a mentorált fejlődik általa. A fejlődés pedig jellemzően empirikus úton következik be. Tehát a mentor nem végezheti el más feladatát, hiszen



akkor pontosan az a tanulási, fejlődési folyamat nem jön létre, amit a mentornak segítenie kellene. Ezek a folyamatok sokszor nem is gyorsak. Ugyanakkor visszajelzésekkel, támogató reflexiókkal és persze türelemmel segíthetőek.

Megfigyelőképesség és kreativitás

Ahhoz, hogy a valós kihívásokra adjunk válaszokat nélkülözhetetlen a jó megfigyelőképesség, lényeglátás. Meg kell tudni különböztetni a valódi igényeket a látszat tevékenységektől. Tudni kell nyíltan, de minősítéstől mentesen véle-

ményt nyilvánítani egy-egy konkrét kérdésben. A visszajelzések minősége ugyanis meghatározza az együtt gondolkodás további lehetőségeit. Tehát a támogató szerepben lévő számára elengedhetetlen, hogy elsajátítsa az értő figyelem és különböző kérdezőtechnikák művészetét, ugyanakkor mederben tudjon tartani egy konzultációt, figyelve a téma megtartására.

A mentor lendülete, más szempontú feladatmegközelítései, kreativitása jó példák lehetnek a mentorálnak arra, miként lehet úrrá a kihívásokon. Szükség van viszont megerősítő beszélgetésekre is, amikor mód van a folyamatok átbeszélésére, illetve kölcsönösen meg-

tudják osztani egymással tapasztalataikat, megfigyeléseiket.

Egy mentori kapcsolat fontos kérdése az intenzitás, a tanácsadás gyakorisága. A folyamatos, túlzó támogatás, mondhatni „sorvezetés”, pont ugyanannyira nem hatékony, mint amikor túl laza a kapcsolódás. A mentor-nak fel kell tudnia ismerni, hogy a mentorálnak mennyi segítségre van szüksége ahhoz, hogy önmaga megtanulja megoldani a problémáját. Be kell vonni minden olyan tevékenységbe, amiből rutint szerezhet.

Tudásmegosztás és gyakorlat

A mentori munkavégzés sajátossága, hogy munkájuk során sok olyan jó gyakorlattal találkozhatnak, melyet érdemes mások számára is használhatóan lejegyezni, megőrizni, továbbvinni. A mentornak fel kell tudnia ismerni, hogy melyek ezek. Különbséget kell tudni tenni a már szélesebb körben alkalmazott és az egyedi, innovatív megoldások között. Ezért viszont nyomon kell követni a szakmai trendeket, szükséges a folyamatos önképzés, megújulás.

Hálózati munka

Miért fontos egy együtt dolgozó, egymástól tanuló és tudásmegosztó mentorhálózat működtetése? A Cselekvő közösségek projekt legyen is bármennyire hosszan fenntartható, mégiscsak egy támogató keretrendszer marad szakmai háttéranyagokkal. Ahhoz, hogy a felhalmozott tudás, tapasztalat ne vesszen el, hogy a szakmafejlé-
tési célkitűzések megvalósuljanak,



szükség van azokra a terepen dolgozó szakemberekre, akik *ismerik és alkalmazzák* is ezt a szakmai tudást.

Tudjuk, hogy melyek a célkitűzések, ismerjük az ezekhez kötődő feladatainkat, és tudjuk, hogy csak akkor lehetünk sikeresek, ha az országos mentorhálózatban dolgozó kollégák helyi szinten is választ tudnak adni a kihívásokra. Ha szakmailag hitelesek, beágyazottak a működési területükön.

A nagyobb rendszerek gyakori sajátossága a lassabb reagálás, ugyanakkor jól meghatározott működési területtel és hatáskörrel a mentor kollégák egyedül is meg tudnak oldani helyben felmerülő problémákat. Ehhez viszont nemcsak tudni, de merni is kell megol-

dani egy helyzetet. Egészséges emberi és szakmai önbizalomra van szükség.

Szakmai felkészültség

Ahhoz, hogy a mentorhálózat felkészült, magabiztos szakemberekből álljon a Cselekvő közösségek projekt többféle háttértámogatást is nyújt.

A szakmai képzések megadják azt a konkrét tudást, amire a mentoroknak a terepi munkájuk során szükségük lehet. Mind az első, komplex felkészítő képzés, mind a későbbi specifikus képzések lehetővé teszik a mentorok számára, hogy a szakterületeket átlássák, illetve egyes, a projekt szempontjából kiemelten fontos területeket – mint például a közösségfejlesztés –, mélyebben is megismerjenek.

Rendszeres szakmai napokon lehetőség nyílik egy-egy aktuális feladat célzott megismerésére, átbeszélésére, illetve csoportos mentori tapasztalatcserékre. A mentorok szakmai személyiség fejlődését és az aktuális kihívásokra történő reagálást csoportos szupervízió segíti, míg a terepi közösségfejlesztési folyamatok során felmerülő kérdésekben gyakorlott közösségfejlesztők adnak számukra szakmai tanácsokat.

Úgy gondolom, hogy a cikkben leírtak szerint a projektben dolgozó kulturális közösségfejlesztő mentorok birtokában vannak azoknak a készségeknek és tudásnak, amelyek lehetővé teszik, hogy kellő szakmaisággal segítsék partnereinket, legyen szó akár közösségekről, intézményekről, vagy éppen településekről – és ezzel valóban kulcsfontosságú tényezők a Cselekvő közösségek projekt céljainak teljesülésében.

FODOR TAMÁS – A Cselekvő közösségek projektcsapatában mentorkoordinációs csoportvezető a közösségi művelődés területén, az NMI Művelődési Intézet munkatársa. Művelődési és felnőttképzési menedzser diplomát szerzett a Pécsi Tudományegyetemen. Emellett igazságügyi mediátor és coach; szakterülete a személyközi és szervezeti konfliktuskezelés, valamint az önfejlesztés segítése. Munkatapasztalatait főként az állami és a civil szektorban szerezte, igazgatási, kulturális és közösségfejlesztési területen. 1999 óta dolgozik a közművelődés területén, illetve foglalkozik civil szervezetekkel, önszerveződő közösségekkel. Szívégye az amatőr művészeti közösségek támogatása.