

# PIQ & Lead Personal™

A Kodolányi János Főiskola  
komplex mentorálási és tanácsadási programja

KJF SZENÁTUS, 2015

Modellfejlesztés: Hervainé Dr. Szabó Gyöngyér PIQ & Lead Personal, MP 2.4., 2.5., 2.6.

Dr. Kovács László, Dr. Mócz Dóra MP1., Dr. Hoffman Orsolya, Horváti Éva MP3., Dr. Baráth Gabriella MP10.

A mentori modell kialakításában, kipróbálásában részt vevők:

Alapszak: Dr. Kovács László (mentori programfejlesztés, mentorképzés), Dr. Mócz Dóra Origó hét, DKI;  
Lőrinczné Dr. Bencze Edit, Tarbay Gabriella, Dr. Zachar Péter (demonstrátor program)

Posztgraduális képzés: Hervainé Dr. Szabó Gyöngyér, Kállai Mária, Dr. Kovács László (mesterszak),  
Dr. Hoffmann Orsolya, Horváti Éva

Szupervízió: Dr. h. c. Szabó Péter PhD

# Tartalom

---

1. A mentorálás és tanácsadás nemzetközi kontextusa.....	3
2. A mentori program a KJF stratégiájában.....	7
A mentorálás szükségessége a PIQ & Lead modellben.....	9
1. A PIQ & Lead Personal Modell.....	13
2. A KJF mentori szolgáltatási programja szintjei és elemei.....	15
3. A mentorok felkészültségi standardjai a Kodolányi János Főiskola mentori programjában.....	16
4. A mentori tevékenység irányítása és szupervíziója.....	18
MP1. program. A KJF mentori programja a FOKSZ és alapszagos hallgatók esetében.....	21
MP2. program. A KJF mentori programja a posztgraduális képzésekben részt vevő hallgatók esetében.....	29
MP3. Hátrányos helyzetű hallgatók mentorálása.....	35
MP4. program. Élsportolóbarát egyetem program (ÉBEP).....	38
MP5. program. A KJF mentori programja a nemzetközi hallgatók részére.....	41
MP6. program. A KJF átfogó diák- és karrier-tanácsadási programja (KJF DKI).....	46
MP7. program. Az egészséges életmódhoz és jól-léthez kapcsolódó mentorálás.....	50
MP8. program. A KJF intézeti mentori programja a fiatal és senior, szakmai és akadémiai szocializáltságú kollégái részére.....	53
MP9. program. A KJF mentori programja a munkatársak részére.....	54
MP10. program. Tehetség gondozás és akadémiai fejlesztés program.....	55
MELLÉKLETEK.....	58
Hallgatói személyes portfólió a KJF-en.....	59
Megállapodás.....	63

# A mentori program háttere

## 1. A mentorálás és tanácsadás nemzetközi kontextusa

---

A mentorálás és tanácsadási igény mint szolgáltatási szükséglet a felsőoktatásban

A felsőoktatásban tanuló hallgatók és diákok összetétele, képességeinek szintje, társadalmi háttere, motivációja megváltozott. A különböző tanulói csoportok egyedi, perszonalizált bánásmódot igényelnek. Ezért a felsőoktatási intézményekben rendszeres a mentori és tanácsadási szolgáltatások kialakítása. A felsőoktatási mentori és tanácsadási szolgáltatások célkitűzéseikben eltérőek lehetnek, az alkalmazott modellek és tanácsadási stílusok ehhez alkalmazkodnak.

A felsőoktatási intézmények rendkívül eltérő helyzetűek az oktatói állomány, a hallgatói állomány nézőpontjából. Az, hogy egy-egy intézmény milyen társadalmi környezetben, milyen hallgatói-társadalmi összetétellel bír, nagyon sok tényezőtől függ, és meghatározza azt, hogy a hallgatók különböző csoportjai mennyire készültek fel a felsőoktatási követelményeknek való megfelelésre.

Az „implicit” tanterv a felsőoktatásban

A felsőoktatási intézmény feladata, hogy kezelje az ún. „implicit” tanterv kérdéseit is. Az „implicit” tanterv az intézmény küldetésével és programjával összhangban kialakított, és beletartozik a felvételi eljárásrend, a hallgatói tanácsadás, a hallgatói megtartás, a hallgatók elbocsátása, a hallgatók részvétele az intézményi kormányzásban, az adminisztratív szolgáltatások és a tanszéki források.

Az „implicit” tanterv a hallgatók fejlesztését a személyközi kapcsolatokban, interakciókban végzi. A felsőoktatási intézmények ezért a tanulási környezet alakításával, a hallgatók eltérő szükségleteinek és igényeinek figyelembevételével, meghatározott értékek közvetítésével próbálják a képzés teljességét, a konkrét tantervet kiegészíteni. A mentorálás célja, hogy a hallgató viselkedését alakítsuk, az oktatás formális struktúráin túl, és az ún. explicit tanterv, azaz a formális oktatás keretei mellett a hallgatók szocializációja is megfelelően alakuljon. A mentorálás célja, hogy a hallgatók képesek legyenek tudatos „én-használatra”. Ez azt jelenti, hogy a hallgatók szakmai szocializációja hatékonyabb lehet azzal, hogy nem csupán a szakma elméletét, értékeit és végzésének képességeit szerzik meg, hanem a pozitív emberi kapcsolatok kialakítását is megtanulják.

A dinamikus minőség nézőpontja a felsőoktatásban

A felsőoktatás minőségi modelljeiben kialakultak a minőség extenzív, statikus rendszerét mérő szolgáltatások, amelyek az akkreditációhoz kapcsolódnak. Ezen szolgáltatások szerves részét képezi a hallgatók oktatókkal és tantárgyakkal való elégedettségének mérése és egyfajta statikus minőségértelmezés.

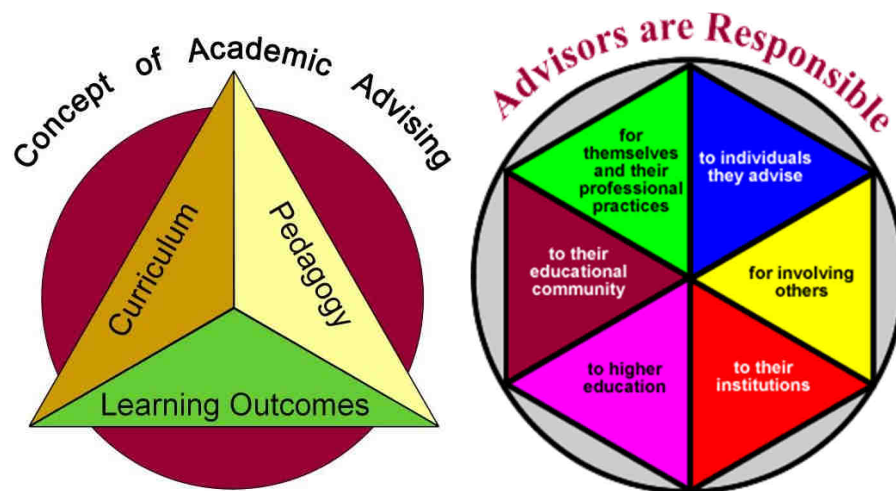
A Kodolányi János Főiskola a minőség nézőpontjában Pirsig nézőpontjából indul ki, amely a dinamikus minőség megfogalmazásával az oktatás személyiség- és szemléletformáló szerepét hangsúlyozza. A mentorálás nézőpontjában e felfogás alapján a humán fejlesztés a hallgató személyiségének az átalakítása egy új minőségű világlátás és társadalomfelfogás kialakítása áll.

A felsőoktatási mentorálási és tanácsadási tevékenységek jellemzői

A felsőoktatás-mentorálás a 21. századi pszichológiai és szociológiai gondolkodásban, mint a „college környezetben történő hallgatói fejlesztés” gyakorlatából indul ki, a serdülő és felnőttkori átmenet időszakában történő identitás fejlesztésként jelent meg a 20. sz. elején. E célkitűzések eléréséhez négy stratégia (akadémiai tanácsadás (advising), személyes fejlesztési tanácsadás (counselling), professzionális és vezetői tanácsadás coaching, mentorálás: szocializációs/viselkedési) jelenik meg:

1. Akadémiai tanácsadás: tantervi tanácsadás, az intézményi misszió, küldetés, szervezeti kultúra, az értelmezés, az értékek – azaz a közvetlen tanterv és a rejtett tanterv, gondolkodásmód, döntéshozatal, tantárgyak, feladatok megválasztása, élet- és karriercélok kialakítása, az intézményi források és szabályzatok megismertetése, képesség és tudástranzfer.

NACADA modell (amerikai) a hallgatói tanulmányi tanácsadásban



A hallgatói akadémiai tanácsadás kiterjed:

- A hallgatói karrier tanácsadásra
- A hallgatók tanulmányi tanácsadására
- Hallgatói transzfer tanácsadására
- Munkahelyi tanácsadására

A hallgatói tanulmányi tanácsadás lehet decentralizált (tanszéki), centralizált (professzionális személyzettel végzett), kombinált (mindkettő együtt), felsőbb éves hallgatókkal végzett, vagy alumni, végzett hallgatókkal végzett.

2. A személyes tanácsadás kiterjed az egyén jól-léte, személyes növekedése, karrierfejlesztése területére: mentális egészség, házasság-családalapítás, spirituális. A hallgatói mentális tanácsadás kiterjed a mentális egészségi rendellenességek feltárására, aggodás és depresszió kezelésére, drogfogyasztás, a testiség és énkép, támogató csoportok, pszicho-oktatási programok, prevenció programok folytatására.
3. Professzionális szakmai és vezetői tanácsadás - coaching: akcióorientált fejlesztési modell, cél megfogalmazás, időmenedzsment, tanulási képesség fejlesztés. Az akadémiai coaching célja a hallgatók megtartása, a tanulmányi sikeresség elősegítése, a tanuló előzetes értékelése, gyakorlati készségek fejlesztése, individualizált akció tervek fejlesztése: szakmai célkitűzés

megfogalmazása, munkakeresési stratégiák, interjúra való felkészítés, hálózati kapcsolat-fejlesztés.

4. Mentorálás: akadémiai, személyes és akcióközpontú célok és beavatkozások együttese. Jellemzője az informális tanácsadó viszony a tanszéki oktatók és a posztgraduális hallgatók között, célja a szakmára való szocializáció, a szakmára jellemző viselkedési normák elsajátítása, szakmai identitás fejlesztése, szakmai elkötelezettség kialakítása. E folyamatban a mentorok lényeges belső információkat, a hatalmi viszonyok bemutatását, a konfliktusok jellemzőit és menedzselését, az elfogadható viselkedési modelleket, a stressz tényezőket, azok kezelésére készítene fel. A formális mentorálás e tevékenységet tudatos fejlesztési modellbe rendezi.

#### A formális tanácsadási és mentorálási modellek

1. Kollaboratív, decentralizált fejlesztési modell: a felsőoktatásra való akadémiai és értelmiségi szocializáció, a lehetséges én feltárása, a lehetséges ösvények megtalálása, megfelelő környezet kialakítása, a személyes és professzionális tevékenység számára. A hatékony mentori hálózattal a hallgató képes hálózatépítésre, élethosszig tartó tanulási készségek kialakítására, olyan készségek kialakítására, amelyekre bizonytalan helyzetben támaszkodhat, azaz az akadémiai, személyes, szakmai és vezetői célok összekapcsolása.
2. Hallgató Sikeresség Tanácsadás modell: a modell célja, hogy menedzselje az átmenetet, szerezzen támogatást, fedezze fel a karrierlehetőséget a hallgatók számára. Eszközei: 3 D eszközök: Dream, Design, Do. Támogató környezet kialakítása, egyéni tanulási stílushoz kapcsolódó tanácsadás, felelősség és ambíciók kialakítása, informált választások és döntések, dialógus a hallgatóval saját tanulmányairól, támogató kapcsolatok kialakítása segítése, információs szolgáltatások, saját tanulási stílus kialakítása, függetlensége megteremtése, egyéni és csoportfoglalkozások révén.
3. Triád modell: 3 fős csoportok kialakítása, tanácsadó, a hallgató és a megfigyelő jelenléte. A modell a felsőbb éves hallgatói tanácsadás esetén alkalmazott, a megfigyelő szerepe a megfelelő haladás ellenőrzése.

### Tanácsadás az egészséges életvitel és jól-lét-fejlesztés nézőpontjából

Az „Egészséges egyetem” programok keretében új szolgáltatásként jelent meg a hallgatók és munkatársak egészség- és jól-lét-fejlesztése, az ehhez kapcsolódó tanácsadás.

- A tanácsadás az egészség- és jól-lét-felfogás holisztikus nézőpontjára támaszkodik, amelyben az anyagi, a környezeti, a közlekedési, a képzési és a személyközi kapcsolatok komplex egészet képviselnek.

A fentiek alapján a hallgatók (és a munkatársak) jól-létéhez hozzátartozik a tanácsadás a tandíjak és hallgatói és diákkölcsönök vonatkozásában, az intézményi környezet, a belső környezet megfelelősége és belső designja, a képzési helyszín elérhetősége és a közlekedési lehetőségek optimalizálása, az órarend-kialakítás és a tanrend kapcsolata, valamint a személyközi kapcsolatok alakítása.

- Az egészség és jól-léthez kapcsolódó tanácsadás szorosan összekapcsolódik a nagyobb közösség, azaz a felsőoktatási intézmény városi környezeti minőségéhez, a helyi egészségügyi szolgáltatásokhoz és a helyi közösségi, sport- és kulturális, rekreációs szolgáltatásokhoz. Természetesen e környezetben a felsőoktatási intézmény tanácsadási tevékenysége kiterjedhet a helyi környezetről, a helyi szolgáltatásokról szóló információkkal, beleértve az

albéletli és kollégiumi szolgáltatást, valamint a helyi éttermek, kulturális és sportlétesítmények szolgáltatásait. A tanácsadás ebben a vonatkozásban megjelenhet oly módon is, hogy a helyi lehetőségekről rendszeres tájékoztatást ad az intézmény, másrészt információs központot működtet a campus területén.

- Az egészség- és jól-léti tanácsadás további eleme a fizikai egészség, az étkezés és diéta, a káros szenvedélyekkel kapcsolatos, a szexuális egészségre vonatkozó és a mentális egészséghöz kötődő, kapcsolódó szolgáltatások megszervezése, ill. ezek összekapcsolása szponzorálási lehetőségekkel.

Összességében az egészséges viselkedés, a káros szokásokkal kapcsolatos tanácsadás, a sportprogramok, helyi médiaprogramok, egészséges étel-ital szolgáltatás és dietetikusszolgáltatások új területét jelentik a tanácsadásnak. Az egészséges életmód és tanácsadás kiterjed az intézményi egészségpolitikára (dohányzás, italfogyasztás szabályozása), a támogató környezet kialakítására (klubok, fitness-termek, stb. biztosítása), intézményi programokra (kulturális, sport- és egészségprogramok), az ezzel kapcsolatos személyes képességek kialakítására, illetve információszolgáltatásra az egészségügyi és mentális jól-léti szolgáltatások elérése témakörében.

## 2. A mentori program a KJF stratégiájában

### Stratégia 1. Hallgatói kiválóság: életpályára felkészítés, tehetséggondozás, esélyegyenlőség

A Kodolányi János Főiskola intézményi célkitűzéseinek megvalósításában a minőség elérésében kulcsszerepe van a hallgatói tanulási tevékenység eredményességének, a hallgató aktív részvételének és a hallgató társadalmi és kulturális öntevékenysége erősítésének. Az eltérő képességű és tehetségű hallgatók esetében ez más és más feladatot jelent.

#### 1.1. Felkészülés a munka világra

##### Helyzetkép

A KJF egyes képzéseiben eltérően vannak jelen a munka világra való felkészítés különböző elemei. A hallgatók számára nem világos, hogy a különböző munkahelyeken milyen kompetenciáknak és alkalmassági követelményeknek kell, hogy megfeleljenek.

##### Stratégiai cél

A képzési szinteknek megfelelő autonóm személyiség, szakmai kommunikáció, életpálya-alakítási képesség elérése. Ezért a főiskola célja, hogy képzései lehetővé tegyék a hazai és a külföldi hallgatók magyarországi és nemzetközi életpályája megteremtését. A hallgatói gyakorlati rendszer szervezése a karrier-tanácsadási tevékenység része. A karriertervezés kiterjed a hallgatók ösztöndíjas foglalkoztatása vagy gyakorlati tevékenysége szervezésére is. A tanszékeken alkalmazott kutatási bevételi forrásokból kialakítandók az ún. munkahelyi tehetséggondozó programok, hallgatói kutatási gyakorlati vagy ösztöndíjas támogatások.

##### Megvalósítás

1. Az életpályára való sikeres felkészítés alapvető elemeinek kialakítása a képzésekben, a szabadon választható tárgykínálatban és a tehetséggondozásban:
  - a) A hallgató emocionális jól-léte kialakítása: önismeret, önbecsülés, motiváció, professzionális tanulási készségek, stressz-menedzsment
  - b) Szakmai kommunikáció, infokommunikációs ismeretszerzés, a hallgató kulturális forrásainak fejlesztése
  - c) Szocializáció a felelős polgári viselkedés kialakítása (egyetemi polgár, állampolgár, közösségi részvétel), a hallgató társadalmi forrásainak fejlesztése
  - d) Képesség az egyéni életpálya kialakítására: a hallgató technikai, módszertani forrásainak fejlesztése:
    - i. szakmai professzió ismeretek és készségek megértése a képzés kezdetén, egyéni értékelés és portfólióterv;
    - ii. karrier tanácsadás és felkészítés a munka világra: munkaerő-piaci tréningek,
    - iii. vezetői képességek és egyéni jól-léti stratégiák: (köz) szolgáltatói, ill. üzleti vállalkozói, szociális gazdaság – non-profit életpálya modellekre való felkészítés – kiegészítő tanúsítvány rendszer;
    - iv. nemzetközi karrierhez kapcsolt életpálya: interkulturális kompetenciák megszerzése.

##### Monitoring

Az életpálya felkészítési programok száma; A felkészítésben részt vevő hallgatók száma; A hallgatói motiváció növekedése, a passzív félretekintés száma csökkenése;  
Kiválósági szempontok: Innovációs elem - a 4 képesség-tényező holisztikus összekapcsolása.

## 1.2. Alulreprzentált csoportok sikeres életpálya lehetőségeinek megteremtése

### Helyzetkép

A KJF képzési programjai várják azokat a hallgatókat, akik a felsőoktatásban kevésbé jelennek meg társadalmi, egészségi, egyéb problémák miatt. Azoknak a hallgatóknak, akik alulreprzentált csoportokból érkeznek, fogyatékkal élnek, hátrányos térségekből vagy társadalmi csoportokból érkeznek, kiegészítő támogató segítséget nyújtunk speciális, differenciált programokkal, kiegészítő támogatással.

### Stratégiai cél

Átfogó intézményi szolgáltatási rendszer kialakítása, az inkluzív felsőoktatás kereteinek megteremtése.

### Megvalósítás

A speciális igényű hallgatók vagy hallgatói csoportok meghatározása. A speciális szolgáltatási igényű hallgatók intellektuális, társadalmi, emocionális szükségleteinek feltárása. Differenciált szolgáltatások a speciális csoportok részére: kimenet, tanterv, módszertan, tanácsadás, technikai szolgáltatások. A differenciált képzési igényű hallgatók egyéb szolgáltatásai kialakítása: felkészítés a munka világára, tehetséggondozás, egyetemi életstílus, életvitel. Partnerség érdekvédelmi és szakpolitikai szervezetekkel.

### Monitoring

A szolgáltatásokat igénybe vevők száma.

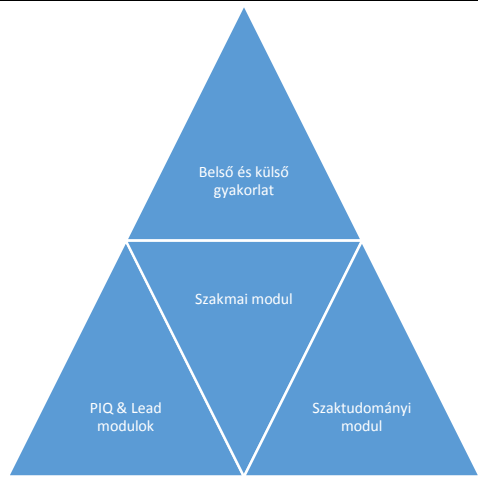
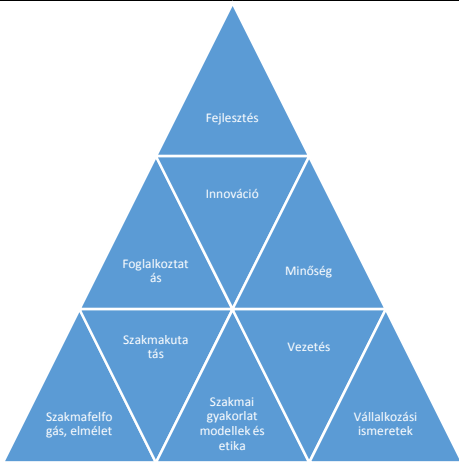
### Kiválósági szempontok

Innovációs elem: fejlesztési program: egyéni mentorálás, hálózatos mentorálás, csoportkutatás, felsőoktatási tanulási kulturális tőke építése, rejtett tantervek áttekintése, egyensúly a képzési és társadalmi tevékenységben, társadalmi tőkeépítés, mentorképzés, mentor kézikönyv, mentorértékelés. Az emberi jogok érvényesülése e speciális csoport esetében. Önkéntes szolgálat szervezése.



# A mentorálás szükségessége a PIQ & Lead modellben

1. ábra A PIQ & Lead modell szerkezete

Tudásalap és tudástartalom/ tantárgyi modul	Képességek és kompetenciák/gyakorlat modul
	
<p><b>Oktatásmódszertan:</b> ko-operatív, együttes ismeret feltárás, tantárgypedagógia és tantárgyi módszertan, Minőség, innováció technikák, mint kognitív megismerési modellek</p>	<p><b>Felsőoktatás-pedagógia:</b> felnőttoktatás és az együttes alkotás pedagógiája, jól-léti pedagógia, a foglalkoztathoz szocializációs pedagógiája, a dinamikus minőség (életpályára állítás) pedagógiái, mint mentális modellek</p>
<p><b>Tudás mérés és értékelés:</b> tartalomhoz igazított</p>	<p><b>Képesség és kompetencia mérés:</b> autentikus feladat és értékelés</p>
<p><b>Tanulmányi környezet:</b> problémaközpontú tanulás, tehetség gondozás, tanulói közösségek,</p>	<p><b>Gyakorlati környezet:</b> szakmai munkaközösség, projektközösség, multidiszciplináris és szakmai teamek.</p>

**A PIQ & Lead modell képzési mérési és értékelési alapelvei:** Intézményi szintű, regionális missziójú eredmények értékelése, kimenetközpontú kompetenciamérések a szakmában, alapvizsgák, kompetencivizsgák, a tantárgyak oktatásában a tanulói teljesítmény folyamatos és reflektív értékelése. Az autentikus feladat célja, hogy a hallgató a szakmai standardok és elvárások mentén tanuljon, végezze feladatát, kapja az értékelést. Részteljesítés: a tanulók bevonása a saját tanulási szükségleteik elemzésébe, a tanulók bevonása a tantárgyi tanulás munkatervének elkészítésébe, a tanulók egyéb szerepkörre meghatározása, a tanulók érdekeltté tétele az átfogó tudásszint emelésében és jobb elismertetésében.

### 3. Professzió modul

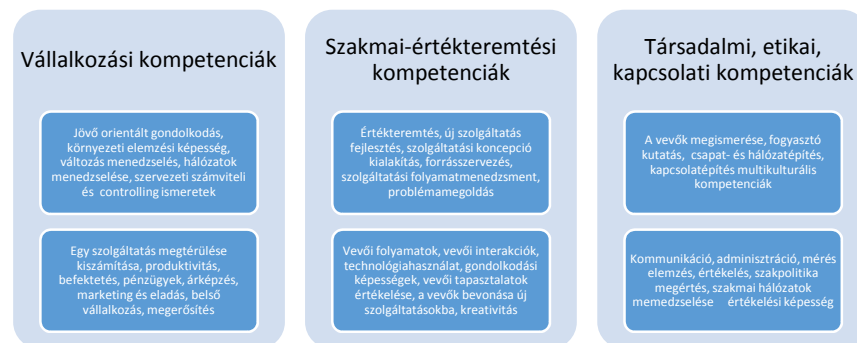
A professzió-központú gondolkodás fontos összetevője a szakma elméleteinek, kutatásának és szakmai gyakorlati modelljeinek ismerete, a szakmai etikai kérdések betartása, a szakmai standardok szerinti tevékenység. Az oktató a tudományos nézőpontok mellett be kell, hogy kapcsolja a szakma gyakorlatának eltérő modelljeit és nézőpontjait is a képzési tartalmakba és képességfejlesztésbe. A fentiek alapján képes a legkorszerűbb diszciplináris, szakmai tartalmakat, képességeket és készségeket, a szakmai szintnek megfelelő alkalmasságot közvetíteni a képzési tevékenység folyamatában.

## 2. ábra A foglalkoztatásra felkészítés modellje



**A tanulás modellezése:** az eredmények, a kimenet a tanulók részéről azt jelenti, hogy a képzés folyamatában minél több gyakorlati módszert és eszközt, technikát ismerjenek meg és alkalmazzanak, és a portfólió, mint részletes egyéni tanulási terv jelenik meg.

## 3. ábra A foglalkoztatási a tudás, ismeretek, képességek, kompetenciák alkalmassággá integrálása



Az intézet és/vagy tanszék feladata a hallgató szakmai kompetenciáinak fejlesztéséhez a megfelelő tanulmányi környezet kialakítása: a szakmai modulok munkaközössége megszervezése, a szaki koncepciók kialakítása, a szak jellegének megfelelő módszertani kultúra: tantárgyi didaktika, a könyvtári-információs, team-közösségek, gyakorlati kapcsolatok, a szakmai feladatok jó megszervezése, a feladatok megvalósíthatósága biztosítása, a szakmai teljesítménymérés változatos eszköztárának kialakítása, tantárgyankénti összehangolása, a szakmai kompetenciamérések megszervezése.

A fentiek alapján a PIQ and Lead képzési modell behatárolja a hallgató szakmai szocializációjának területeit, ezért a KJF mentorálási modelljének integrálnia kell az akadémiai tanácsadás, a személyes tanácsadás, a professzióra és vezetésre felkészítés, valamint a szakmai szocializáció folyamatait.

## Szakirodalom

- Argyris, C. 1991. *Teaching Smart People How to Learn*. Harvard Business Review, 99-109.
- Bland, C et al. 2006. *Mentoring Systems: Benefits and Challenges of Diverse Mentoring Partnerships*. AAMC.
- Chandler DE, Hall DT, Kram KE. *How to Be a Smart Protege*. Eight tips for setting up a network of mentors. WSJ. August 7, 2009
- Chandler, D. & Kram, K. (2005), *Applying an adult development perspective to developmental networks*, Career Development International, 10 (67), p. 548-566.
- Colvin, J.W. (2007), *Peer tutoring and social dynamics in higher education*, Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning, 15(2), 165-181.
- DeLong, TJ et al. 2008. *Why Mentoring Matters in a Hypercompetitive World*. Harvard Business Review; 86(1), 115-21, 138. PMID: 18271323
- Detsky, A et al. 2007. *Academic Mentoring—How to Give It and How to Get It*. JAMA; 297(19), 2134-6. PMID: 17507350
- Eby, L., McManus, S., Simon, S. and Russell, J. (2000), *The Protege's Perspective Regarding Negative Mentoring Experiences: The Development of a Taxonomy*, Journal of Vocational Behavior, 57, p. 1–21.
- Evans, J. 2008. *Mentoring Magic: How to be an effective mentor: tips from two highly successful principal investigators*. The Scientist; 22(12), 70.
- Hansman, C. A. (2009), *Ethical Issues in Mentoring Adults in Higher Education* [Part of a special issue: Negotiating Ethical Practice in Adult Education]. New Directions for Adult and Continuing Education, no. 123 (Fall) p. 53-63  
[http://www.jgypk.u-szeged.hu/tamopb/download/tananyag/A\\_mentori\\_tevékenyseg\\_idoszeru\\_pszichologiai\\_kerdesei.pdf](http://www.jgypk.u-szeged.hu/tamopb/download/tananyag/A_mentori_tevékenyseg_idoszeru_pszichologiai_kerdesei.pdf)  
[http://www.sqw.co.uk/files/2113/8520/9849/Inno\\_12\\_B.pdf](http://www.sqw.co.uk/files/2113/8520/9849/Inno_12_B.pdf)
- Johnson-Bailey, J., & Cervero, R. (2002), *Cross-Cultural mentoring as a context for learning*, New Directions for Adult and Continuing Education, no. 96 (Winter), p. 15-26.
- Kamprath, N et al. 1998. *Beyond the Myth of the Perfect Mentor: Building a Network of Developmental Relationships*. Harvard Business School; 1-17.
- Kram, K and Higgins, M. 2008. *A New Approach to Mentoring*. MIT Sloan Review. September 22.
- Kram, K. 2007. *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*. Sage Publications.
- Lee, A et al. 2007. *Nature's guide for mentors*. Nature; 447, 791-979. PMID: 17568738
- Meister, Jeanne C. and Karrie Willyerd. *Mentoring Millennials*. Harvard Business Review; May 2010 PMID: 20429252
- Miller, C., & Packham, G. (1999). *Peer-assisted Student Support at the University of Glamorgan: innovating the learning process?*, Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 7(1), 81-95
- Penner, Ron: *Mentoring in Higher Education*. <http://www.directionjournal.org/30/1/mentoring-in-higher-education.html>
- Pinsky, L et al. 2004. *Diving for PERLS Diving for PERLS Working and Performance Portfolios for Evaluation and Reflection on Learning*. JGIM; 19(5), 582-587. PMID: 15109329
- Ramani, S et al. 2006. *Twelve tips for developing effective mentors*. Medical Teacher; 28(5), 404-408. PMID: 16973451
- Tandari, Kovács Mariann: *A mentori tevékenység időszerű pszichológiai kérdései*.
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). *A Taxonomy of the Characteristics of Student Peer Mentors in Higher Education: Findings from a Literature Review*. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 15, 149-164.
- Triple Creek Enterprise Mentoring Systems. *Formalizing Informal Learning*. Group Mentoring Research
- Trunk, P. 2008. *How I Got My Current Favorite Mentor*. Accessed 2/7/10.
- Wasserstein, A et al. 2007. *Mentoring at the University of Pennsylvania: Results of a Faculty Survey*. SGIM; 22, 210-214. PMID: 17356988
- Wong, E et al. 2001. *Promoting the Advancement of Minority Women Faculty in Academic Medicine: The National Centers of Excellence in Women's Health*. J Womens Health and Gender-based Medicine; 10(6), 541-50. PMID: 11559451

## További szakirodalom

# PIQ & Lead Personal

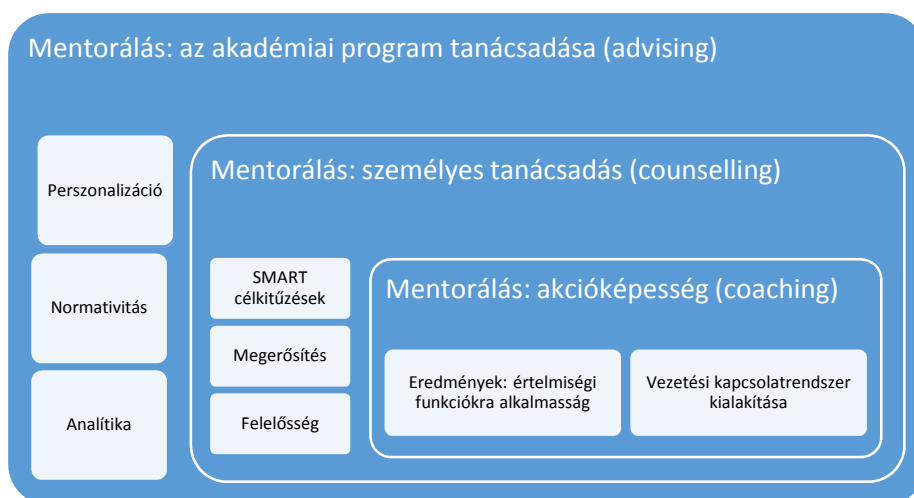
A Kodolányi János Főiskola mentori programja

## 1. A PIQ & Lead Personal Modell

A Kodolányi János Főiskola PIQ & Lead modellje tartalmazza a hivatalos tanterv és az oktatási-képzési kimenet követelményeit, mérési rendszerét. A PIQ & Lead Personal célja az explicit (hivatalos) és implicit (rejtett) tanterv, valamint az egyén képzési kimenetei eredményeinek összehangolása. A mentorálási program feladata, hogy lehetővé tegye a képzési program rugalmasságát, lehetőséget nyújtson innovatív nézőpontok bevitelére, felkészítse a hallgatót napjaink jelenlegi és jövőbeli szakmai tevékenységeire a Kodolányi János Főiskola küldetése alapján.

A PIQ & Lead Personal modell megkívánja az intézetek/tanszékek részéről a képzési program stratégiai fókuszú fejlesztését, a tanórai tanterven túl az implicit tanterv elemeinek megtervezését is. A képzési program személyre szóló tantervét a képzés szintjének megfelelően alakítja ki a tanszék. A képzés szintjének megfelelően a hallgatók képzési tagozatához igazítottan minden év augusztusában meghatározzák a tanév mentorálási programját és feladatait, különös tekintettel a FOKSZ és alapszakos, a posztgraduális, a nemzetközi, a senior hallgatók, az alumni hallgatók, a más intézményből, más szakról átvett hallgatók, a fiatal és senior oktatók, illetve óraadók és a foglalkoztatás világát nem ismerő oktatók számára.

A mentorálás a KJF PIQ & Lead Personal modelljében összetett tevékenységet jelent: beletartozik az akadémiai tanácsadás, a személyes tanácsadás és az akcióképesség megteremtése.



- Personalisation /Perszonalizáció: az oktatási program perszonalizálása a tanterv, a portfólió, a gyakorlat, a szakdolgozat révén.
- Empowerment/Egyéniség megerősítése, autonómia, életpálya modellben gondolkodás
- Responsibility/felelősség a hallgató tanulásáért, a hallgató felelőssége saját tanulásáért

1. SMART célkitűzések: SMART (specifikus, mérhető, elérhető, releváns, időkerethez köthető) célok megfogalmazása
  - Outcomes/eredmények: új kreatív, innovatív, értelmiségi funkciókra alkalmasság, közös alkotás
  - Normativity/ normativitás: a képzési tartalom és annak értelmezése, bizalom, korrektség, a szakmai normák betartása a szakmai szocializációban
  - Analytics/tanulási analitika: a hallgató eligazítása a digitális, online tanulási környezetben, mint a hallgatói tanulás formálása és mérése
  - Leadership relationship development/vezetési kapcsolatrendszer kialakítása

## 2. A KJF mentori szolgáltatási programja szintjei és elemei

---

### 1. A mentori program irányítása

- 1.1. Mentori program forrásfejlesztése
- 1.2. Mentori munkaközösségek kialakítása, koordinálása (alapfokú, posztgraduális)
- 1.3. Mentori dokumentáció, és nyilvántartás
- 1.4. A mentori program kommunikációja
- 1.5. Teljesítmény és értékelés a mentori szolgáltatásokban

### 2. Decentralizált mentorálási szolgáltatások

- 2.1. FOKSZ és alapszakos hallgatók akadémiai tanácsadása
- 2.2. Posztgraduális hallgatók mentorálása
- 2.3. Nemzetközi hallgatók mentorálása
- 2.4. Szenior hallgatók mentorálása
- 2.5. Alumni hallgatók mentorálása
- 2.6. Fiatal oktatók, PhD hallgatók mentorálása
- 2.7. Hallgatói transzfer tanácsadás: átvétel más intézményből, más szakról, átmenet FOKSZ-ról BA programra, szakirányú és mesterszakos képzés kombinálása esetében
- 2.8. Szenior kollégák mentorálása

### 3. Centralizált mentorálási szolgáltatások

- 3.1. Leendő hallgatók- Szülők mentorálása
- 3.2. Fogyatékkal élő hallgatók és szülők/gonдозók mentorálása
- 3.3. Hallgatói és civil szakmai szervezetek vezetésére felkészítés
- 3.4. Kisebbségi hallgatók/etnikai közösségi csoportok mentorálása
- 3.5. Hallgatói karrier tanácsadás minden hallgatói csoportra
- 3.6. Mentális jóléti hiányban szenvedő hallgatók mentális tanácsadása
- 3.7. Egészségi és jól-léti tanácsadási szolgáltatások
- 3.8. Új munkatársak mentorálása
- 3.9. Mentorálás, mint munkatársak vezetőképzése

### 4. A mentori programért felelős egységek

- 4.1. FPMIK – rendszerműködtetés, 3.5., 3.7., 3.8.
- 4.2. Intézetek: 3.1., 3.2.,
- 4.3. Tanulmányi Hivatal: 3.6. 4.1. , 3.7.
- 4.4. Nemzetközi szolgáltató központ: 3.3.
- 4.5. Felnőttképzési központ: 3.4. , 3.2.
- 4.6. Képzési Kiválóság Központ: 3.2., 3.3., 3.4., 3.5., 3.6., 3.7.
- 4.7. Humánpolitikai Iroda: 3.8., 3.9

## 3. A mentorok felkészültségi standardjai a Kodolányi János Főiskola mentori programjában

---

### 3.1. A mentori és coaching tevékenység európai standardjai

A KJF az EMMC kompetencia keretrendszerét, az európai mentorálási és tanácsadási minőségi rendszert tekinti mértékadónak. Ebben a modellben a mentorok és tanácsadók felkészültségét 4 kategóriába különítik el: kezdő szintű, gyakorló, tapasztalt, mesterszintű tanácsadó.

### 3.2. A mentor/coach nyolc kompetencia területe

1. az egyéniség, az én megértése, 2. elkötelezettség az önfejlesztésre, 3. képes mentori szerződés létesítésére, elvárások, hatások megfogalmazására, szponzorok feltárására. 4. Képes hatékony kapcsolatrendszer kiépítésére a mentorálttal és a szponzorral. 5. Képes a klienssel és a szponzorral elmélyült munkára és tanulásra. 6. Eredmény és akcióorientáltság a tervezett változás elérésében. 7. Képes mentori modellek és technikák alkalmazására, megfelelő stílus kialakítására, 8. képes a tevékenység értékelésére, értékelési kultúra kialakítására.

### 3.3. A mentori és coaching tevékenység szintjei

1. Kezdő mentor és coach: azon személy, aki
  - szeretne megismerkedni a mentori tevékenységgel, akinek megvannak az alapképességei és képes megérteni a mentorálás és coaching tevékenységet.
  - Aki másokkal képes mentori szintű támogató megbeszélésekre, mások segítésére valamely készségek elsajátításában
  - Aki képes mentori és coaching nézőpont alkalmazására saját szakterületén, és képes azt szakmai tevékenységével összekapcsolni.
2. Gyakorlott mentor: azon személy, aki
  - képes belső mentorként, coachként tevékenykedni, aki képes szaktevékenységén belül a mentori, coach tevékenység rendszerszerű alkalmazására.
  - Aki képes kisszámú klienssel, megfelelő kontextusban a saját szakterületén a munkatársak/mentoráltak teljesítménye növelésére, önbizalom megerősítésére és a képességek és alkalmasság szélesítésére.
  - Aki képes egyes mentori modellek, nézőpontok, technikák, eszközök szakszerű alkalmazására.
3. Tapasztalt mentor: azon személy, aki
  - képes professzionális mentori munkára, a mentori modellek és keretrendszerek széleskörű alkalmazására,
  - aki képes, és akar sokféle klienssel, összetett helyzetekben, fejlett szervezetekben tevékenykedni.
  - aki képes a mentori munka fókuszpontját a kapacitás építés eredményessége révén az előrehaladás elérésére, komplex, kihívással teli kapcsolatrendszerekben, bizonytalan és változó környezetben tevékenykedni.
4. Mester mentor: azon személy, aki



- képes komplex kihívásokkal teli kapcsolatrendszerben, bizonytalan és változó környezetben a mentori és tanácsadó tevékenység menedzselésére
- aki professzionális mentorként tevékenykedve kialakítja koherens nézőpontját különböző modellek és keretrendszerek alkalmazásával
- aki képes vezető személyek, problémás környezetben és komplex szervezetekben történő tanácsadására.

## 4. A mentori tevékenység irányítása és szupervíziója

---

- A mentorok kijelölése után a Felsőoktatás-pedagógiai Innovációs és Akkreditációs Központ minden tanév elején képzést és továbbképzést tart a mentorok számára. Ez az előző évi tapasztalatokra épül és az új feladatokra való felkészülést szolgálja.
- A félévi megbeszéléseken kerül sor a mentori tevékenység rendszeres értékelésére is. A Képzési Kiválóság Központ által kidolgozott egyéni értékelőlapnak része a mentor egyéni értékelése is, melyet a tanév végén a Felsőoktatás-pedagógiai Innovációs és Akkreditációs Központ vezetője készít el.
- Az értékelési szempontokat a mentorok, a Képzési Kiválóság Központ és a Felsőoktatás-pedagógiai Innovációs és Akkreditációs Központ közösen alakítja ki a rendszeres értekezleteken.
- Az értékeléseket az intézetigazgatók megkapják és figyelembe veszik a következő tantárgyfelosztásban.
- A mentori tevékenységek értékelésére, a standardok megvalósulásának minőségére három értékelés készül minden mentorról.
- Az első értékelés az önértékelés, a második értékelést az FPIAK vezetője végzi, a harmadik értékelést pedig a hallgatói elégedettségmérés jelenti.
- A három értékelés célja a mentori tevékenység javítása, a munka hatékonyságának monitorozása és növelése.
- Az önértékelés és a vezetői értékelés ugyanazon szempontrendszer alapján, párhuzamosan történik. Jelentősebb eltérések esetén a következő értekezleten szóban kerül tisztázásra az eltérések oka.
- A mentorok a három értékelés alapján személyes önképzési tervet készítenek a következő félévre a PDCA ciklus elveinek figyelembe vételével.
- A mentori tevékenység standardjait és minőségbiztosítási mechanizmusait a részvételiség jegyében a mentorok a rendszeres mentori értekezleteken közösen alakítják át és formálják tovább szükség esetén.

## A mentori önértékelés és a vezetői értékelés szempontjai

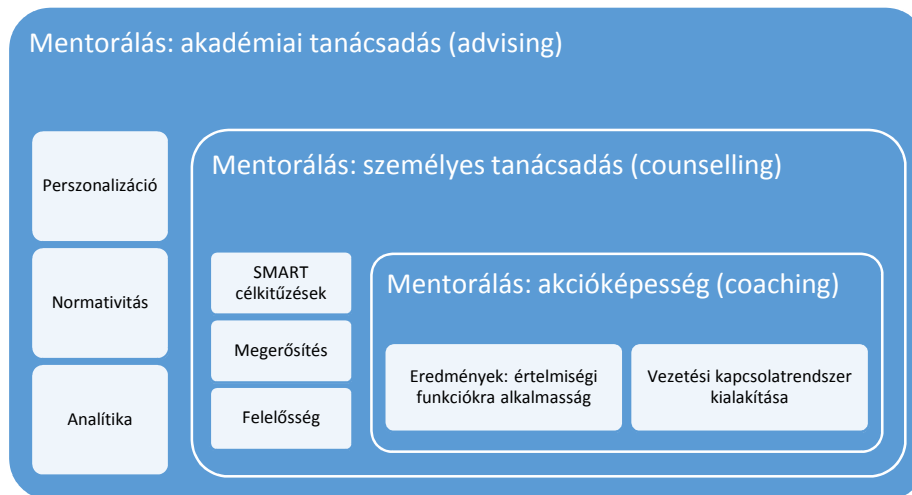
A mentori tevékenység	Kiváló	Jó	Megfelelő	Nem megfelelő
<b>Támogatja hallgatói tanulmányi előmenetelét, segíti őket felsőoktatási életforma kialakításában, a karriertervezésben.</b>	Több, kapcsolódó mentori rendezvény/félév a mentori órán kívül eső időben és helyszínen. Pozitív visszajelzések a hallgatóktól.	Legalább egy kapcsolódó mentori rendezvény/félév a mentori órán kívül eső időben és helyszínen. Pozitív visszajelzések a hallgatóktól.	Kizárólag a mentori órán történik, Pozitív-semleges visszajelzések a hallgatóktól.	Az előző szint valamelyik elvárása nem teljesül.
<b>Figyelemmel kíséri a hallgatói portfólió alakulását, A portfólió segítségével a közösségi és önkéntes aktivitást, Segítik a hallgató felnőtté válását önértékelésének javításával.</b>	A portfólió PIQ and Lead-ben rögzített szempontjait ÉS a szakmai szempontokat egyaránt tudatosítja a hallgatókban, kreativitásra ösztönzi őket.	A portfólió PIQ and Lead-ben rögzített szempontjait ÉS a szakmai szempontokat tudatosítja a hallgatókban.	A portfólió PIQ and Lead-ben rögzített szempontjait VAGY a szakmai szempontokat tudatosítja a hallgatókban.	Az előző szint valamelyik elvárása nem teljesül.
<b>Törekszik a hallgató Kodolányis identitásának kialakítására.</b>	Több, kapcsolódó mentori rendezvény/félév a mentori órán kívül eső időben és helyszínen. Pozitív visszajelzések a hallgatóktól.	Legalább egy kapcsolódó mentori rendezvény/félév a mentori órán kívül eső időben és helyszínen. Pozitív visszajelzések a hallgatóktól.	Kizárólag a mentori órán történik, Pozitív-semleges visszajelzések a hallgatóktól.	Az előző szint valamelyik elvárása nem teljesül.
<b>Közösségi programok, szakestek szervezésében támogatást nyújtanak.</b>	Négy vagy több alkalom	Két-három alkalom	Egy alkalom	Nem történt meg
<b>Félévente egy alkalommal konzultál a hallgatókkal a nyelvtudásuk alakulásáról a nyelvvizsga-követelmények figyelembevételével</b>	A tájékoztatás hatásos, a hallgatók megteszik a szükséges lépéseket.	A tájékoztatás megtörténik, a csoport többsége megteszi a szükséges lépéseket.	A tájékoztatás megtörténik, de a csoport többsége nem teszi meg a szükséges lépéseket.	A tájékoztatás nem történik meg.
<b>Beavatkozik támogató jelleggel akkor is, ha kiemelkedő tehetség gondozásáról van szó és akkor is, ha valamilyen probléma merül fel a hallgató kapcsán.</b>	Empatikus, pedagógiai szempontból jól indokolt, pozitív, a hallgatókat motiváló értékelés formájában történik,	Empatikus, pedagógiai szempontból jól indokolt, pozitív, értékelés formájában történik.	Valamelyik előző elvárás az előző szinten nem teljesül.	Nincs beavatkozás.
<b>Az értekezleteken jellemzi hallgatói tevékenységét, szükség esetén javaslatokat tesz beavatkozásra.</b>	A jellemzések lényegre törőek, a többi mentor számára is hasznos megfigyeléseket, javaslatokat tartalmaznak.	A mentorált csoport szempontjából pontos megfigyelések és hasznos javaslatok.	A jellemzés figyelmen kívül hagy fontos szempontokat.	A jellemzés nem használható továbblépésre sem a csoport sem az többi mentor számára.
<b>Mentorálási módszertani tudását fejleszti, tapasztalatait rendszeresen megosztja</b>	Többféle módszert ismer/használ, ezek tapasztalatait a többi mentor számára használható formában adja át.	Viszonylag kevés (egy-két) módszert használ, tapasztalatait megosztja.	Valamelyik az elvárások közül nem teljesül.	<b>Nem történik meg.</b>
<b>Dokumentálja a hallgatók részvételét a közös</b>	Pontos, hibátlan, transzparens	Pontos adminisztráció, kisebb hiányosságok.	Nagyobb hiányosságok (pl.	Az adminisztráció hiánya a munka

<b>programokon és az órákon, a Neptunban rögzíti a mentori tevékenységhez kapcsolt kurzus teljesítését/nem teljesítését.</b>	adminisztráció.		Hiányzó jelenléti ív vagy havi jelentés)	eredményességét zavaró mértékben.
<b>Részt vesz az Origo Hét lebonyolításában.</b>	Képes a csoportot közösségé kovácsolni, a mentori szerepet kialakítani. A hallgatókkal a kötelezően megjelölt programokon túl is együtt van.	Képes a csoportot közösségé kovácsolni, a mentori szerepet kialakítani, részt vesz a kötelező programokon.	Képes a mentori szerepet kialakítani, a kötelező programokon részt vesz.	A kötelező programokon nem vesz részt.

## MP1. program. A KJF mentori programja a FOKSZ és alapszakos hallgatók esetében

A PIQ & Lead Personal modell értelmezése a célcsoport vonatkozásban, a mentori tevékenység tartalma

A mentori rendszer felmenő rendszerben, elsőként az első és a második évfolyamok nappali képzéseiben kerül bevezetésre. Harmadik évfolyamtól a hallgató karrier tanácsadást kap.



- Personalisation/Perszonalizáció: az oktatási program perszonalizálása a tanterv, a portfólió, a gyakorlat, a szakdolgozat révén. A képesítési követelmények értelmezése, a tantárgyi tematika értelmezése, a félév egyéni portfólió elemeinek áttekintése, a félévi gyakorlatok megtervezése.
- Empowerment/Egyéniség megerősítése, autonómia, életpálya modellben gondolkodás: személyes fejlesztési szükségletek megállapítása.
- Responsibility/felelősség a hallgató tanulásáért, a hallgató felelőssége saját tanulásáért. Tanulási napirend kialakítása, a feladatok beosztása, időmenedzsment.
- SMART célkitűzések: SMART (specifikus, mérhető, elérhető, releváns, időkerethez köthető) célok megfogalmazása
- Outcomes/eredmények: új kreatív, innovatív, értelmiségi funkciókra alkalmasság, közös alkotás, önkéntes szolgálat betervezése, projektfeladatok, szakmai programokon való részvétel
- Normativity/ normativitás: a képzési tartalom és annak értelmezése, bizalom, korrektség, a szakmai normák betartása a szakmai szocializációban. A hallgató egy-egy munkájának, vizsgalapjának értékelése, annak tudatosítása, mit jelent a kezdő, a gyakorlott, a tapasztalt és a mesterszintű munkavégzés.
- Analytics/tanulási analitika: a hallgató eligazítása a digitális, online tanulási környezetben, mint a hallgatói tanulás formálása és mérése, a könyvtári források, a Moodle, a Neptun, stb. használatának begyakorlása

- Leadership relationship development/vezetési kapcsolatrendszer kialakítása: beosztott és vezető szerepekben való tevékenység váltakozása.

## A mentor - mentorált viszonyrendszer a FOKSZ és alapszakos hallgatók esetében

- A mentorok kiválasztása az intézetigazgatók feladata a Felsőoktatás-pedagógiai Innovációs és Akkreditációs Központ véleményének figyelembe vételével. Minden mentorhoz egy kb. 15 fős csoport tartozik, ezt az intézetek a tantárgyfelosztásban rögzítik. Mentori tevékenységet végezhet oktató, gyakorlatvezető tanár, felsőbb éves hallgató. Ez utóbbi esetben oktató megfigyelő szerepére szükség van. Alapszakon mentori munkát végezhet mesterszakos hallgató (1-2. évfolyam), alumni hallgató (3. évfolyam).

## A mentor feladata

### Akadémiai tanácsadás

- Tevékenységükkel támogatják hallgatóik tanulmányi előmenetelét, segítségükre vannak a felsőoktatási életforma kialakításában, a karriertervezésben, egyfajta személyes tanácsadóként figyelemmel kísérik tevékenységüket.
- Figyelemmel kísérik a hallgatói portfólió alakulását.
- A gyakorlati lehetőségek orientálása, gyakorlólhely-választás, szakdolgozati téma kialakítás, szakdolgozati konzulens kiválasztása támogatása.
- Segítik a hallgatók erasmusos tanulmányait az Erasmus-központtal való kapcsolat támogatásával, pontos információadással.
- Félévente egy alkalommal konzultálnak a hallgatókkal a nyelvtudásuk alakulásáról a nyelvvizsga-követelmények figyelembevételével.
- Figyelemmel kísérik a portfólió segítségével a közösségi és önkéntes aktivitást.
- Bekapcsolódik a más intézményből vagy szakról átvett hallgatók orientálásába.

### Személyiségfejlesztés

- Törekednek a hallgató kodolányis identitásának kialakítására.
- Közösségi programok, szakestek szervezésében támogatást nyújtanak.
- Segítik a hallgató felnőtté válását önértékelésének javításával.
- Beavatkoznak támogató jelleggel akkor is, ha kiemelkedő tehetség gondozásáról van szó és akkor is, ha valamilyen probléma merül fel a hallgató kapcsán.
- Hallgatói és civil szakmai szervezetek vezetésére való felkészítés. Amennyiben a hallgatók igénylik, akkor ifjúsági segítői felkészítő tréninget szervezhet részükre az FPMIK.
- Kisebbségi hallgatók/etnikai közösségi csoportok mentorálása. A program kitérhet a határon túli magyar hallgatók, a roma hallgatók, a bevándorolt fiatalok mentorálására, a megfelelő közösségi kapcsolatok és források feltárására.

### Adminisztratív feladatok

- Dokumentálják a hallgatók részvételét a közös programokon és az órákon.
- Részt vesznek csoportjaikkal az Origó hét lebonyolításában.
- Félévente egy alkalommal értekezlet tartanak a felsőoktatás-pedagógiai innovációs és akkreditációs központ szervezésében. Ezen az értekezleten jellemzik a hallgatóik tevékenységét, szükség esetén javaslatokat tesznek beavatkozásra.

- Dokumentálja a hallgató teljesítményét olyan programokon, amelyek nem a mentor szervezésében, hanem más egységek által megszervezettek (pl. karrierirodai és egyéb tanácsadás igénybevétele).

## A hallgató feladatai

A hallgató a mentori óra keretében minden félévben aktívan részt vesz a mentori programokon. Saját ötleteivel hozzájárul azok sikerességéhez. A mentori óra portfólió részében rendszeresen dokumentálja és reflektálja tevékenységét, beleértve a közösségi és önkéntes aktivitást is.

- A portfólió programjának kialakítása a mentor tanácsadásával, egy tanévre előre tervezetten.
- A szemeszter keretébe integrált gyakorlati foglalkozások programjában a feladatok megtervezése.
- A karrier és az életpálya szempontjából kiindulva az egyéni gyakorlat és a gyakorlólhely(ek) keresése és kiválasztása.
- A karrier és életpálya szempontjából kiindulva a gyakorlat lehetőségeinek kihasználásával a szakdolgozat témájának megválasztása.
- A karrier és életpálya szempontjából kiindulva a specializáció, illetve interdiszciplináris specializáció kiválasztása, annak áttekintése, hogy a specializáció milyen elmélyülést igényel a szakterület szakmai programja megismerésében. Ennek alapján a hallgató feladata az elméleti és a gyakorlati modellekre vonatkozó szakirodalom gyűjtése, olvasása, az ezzel kapcsolatos lehetőségek feltárása és beépítése a portfólióelemek közé.

### 1. év súlypontjai: szakmai és felsőoktatási orientáció

- részvétel az Origó héten,
- a felsőoktatási életforma kialakítása,
- a KJF rendszereinek (Neptun, Moodle, ügyfélszolgálat) és szabályzatainak megismerése,
- tanulmányi előmenetelében jelentkező problémák esetén segítséget kér a mentortól,
- saját tanulási tervet készít, külön kitér a nyelvtanulásra,
- elvégzi a portfólióhoz kapcsolódó feladatait.

### 2. év súlypontjai: szakmai elmélyülés

- a szakmai elmélyülés,
- a specializálódás reflektálása,
- a tanulási terv reflektálása, szükség esetén módosítása, különös tekintettel a nyelvtanulásra,
- mobilitás (Erasmus) előkészítése,
- kiemelkedő teljesítmény esetén a TDK előkészítése,
- a harmadéves gyakorlati tevékenység megismerése, döntések mérlegelése.

### 3. év súlypontjai: munkaerő-piaci ismeretek

- a szakdolgozat problémaalapú megközelítése,
- a gyakorlati tevékenységhez kapcsolódó problémák reflektálása,
- munkaerő-piaci ismeretek, a szakhoz kapcsolódó tipikus munkakörök megismerése,
- felkészülés a speciális munkahelyi elvárásokra,



- felkészülés a záróvizsgákra,
- a portfólió exportálása munkavállalásra alkalmas formába.

## A hallgató számára elérhető előnyök

- Önmotiváció, és a saját célok megértése.
- Erős munka etika, és saját karrierjükért való felelősség megértése.
- Nyitottság, tanulni akarás, konstruktív visszajelzések elfogadási képessége fejlődik.
- Bizalmi kapcsolat és viselkedés, hitelesség megteremtése.
- Képességek megszerzése. Új értékek: rugalmas munkarend alakítás, baráti kapcsolatok, mások segítése, függetlenség, fejlődési lehetőség, hatalom és befolyás szerzése, rendszeres munkavégzés képessége, egyedül, teamben való dolgozás, részletekkel foglalkozás, stb.

## A mentorok számára elérhető előnyök

A mentorok bizalomra építő kapcsolatrendszer alakítanak ki, számukra egyértelművé válik, mi okoz a hallgatók számára gondot, megtanulják az együttműködést a hallgatókkal, kialakítja a közös alkotás „co-creation” viszonyrendszer, a felülről lefelé történő mentalitás helyett kialakul egy szolgáltatási minőség nézőpontja, amelyben a siker mindkét fél együttműködésére, operatív (objektív) és operációs (szubjektív) forrásaik mozgósításával. A hallgatók mentorálásával képes átalakítani saját szakmai kapcsolatait is.

## A mentori tevékenység elemei, a mentori stílus

1. **Hálózati tanácsadási stílus**, a hallgatók egy csoportjával dolgozik (15 fő), a felsőbb éves hallgatók bevonása, a csoport tagjai megosztják tudásukat, a kapcsolatrendszer hierarchikus, megjelennek a peer hallgatók, külső és belső személyek is bevonhatók, az időpontok variálhatók, az egyéni eredmények: elősegített teljesítmény, közös tanulás, önérzékenység, szociális képességek és vezetői kapacitás javítása. Szervezeti eredmények: javuló tanulmányi eredmények, növekvő hallgató megtartás, szervezeti tanulás és innováció, vezetői kapacitás fejlődés. A mentori foglalkozások az origó héten és a tanterv részeként tárgyfelvétel formájában szerveződnek. Forrásanyag és kommunikáció a Moodle rendszeren keresztül.
2. **Grow modell alkalmazása:**
  - Goal/cél: annak meghatározása, mit akarunk elérni; (emóciók bevitel, kiváltása)
  - Reality/Valóság: a helyzet feltárása, a hallgató eddigi élettörténete, a szak adta lehetőségek, és a várható életpálya. (Milyen viselkedést mutat jelenleg, ebből milyen eredmény várható?)
  - Options/ Választások: azon gondolatok, ötletek, lehetőségek összegyűjtése, amivel az elérhető. (Eddigi tapasztalatok, mi működött, mi nem?)
  - What/Who/When: Mikor, mit, hogyan: konkrét fejlesztési terv kialakítása. (Milyen feltételei vannak, kiket kell még bevonni, mikor várhatók eredmények)
3. **Peer modell alkalmazása:** felsőbb éves hallgatók bevonása. Csoportos tevékenység: hallgatói adminisztráció, időbeosztás, szabadidős programok, stb. esetében. Egyéni akadémiai mentorálás: valamely tárgy gyakorlatainak, feladatainak megoldásában, tanulási stílus kialakításában. Jól-léti mentorálás: egészséges életstílus és életvitel kialakítása, hallgatói rehabilitáció. Csoportos/egyéni mentorálás kisebbségi, fogyatékkal élő hallgató esetében. A peer mentor esetében a tanszéki mentor megfigyelő szerepköre kiemelt.

4. **Tanulóközösségek létrehozása:** A tanuló közösségek létrehozásának célja olyan csoportok kialakítása, amelyek a témához kapcsolódó feladatokban és tevékenységekben autentikus feladatokkal olyan tanulási kultúrát alakítanak ki, amelyben a megértés és értelmezés kollektív jellegű. A csoport tagjai eltérő szakmai ismeretekkel bírnak (más-más szakra járnak), a célokat és feladatokat a közösség minden egyes tagja ismeri, megtanulják, hogyan miként tanulhatnak, hogyan képezhetnek új tudást, kialakulnak azok a módszerek és technikák, amelyekkel a tudást megosztják. A tanulóközösség jellemzői: szilárd tagsági viszony, befolyás és hatás, egyéni szükségletek megvalósítása, közös eseményeken részvétel és emocionális kapcsolatok kialakítása. Az elsős hallgatók egy tanulócsoporthoz képeznek, mentorral. A hallgatók a szakmai kurzusok mellett közös interdiszciplináris kurzust vesznek fel (infotechnológia, kommunikáció) A hallgatók egy közös interdiszciplináris téma mentén klasztert formálnak.
5. **Szakmai szakértői érdekközösségek kialakítása a 3. évtől (Communities of practice -Coop) szakirány/specializáció választásával):** amely olyan csoportok tevékenysége, amelyeknek tagjai azonos tematikus ismeretekkel, gyakorlattal, szakmai értelmezéssel bírnak, és van közös céljuk. A szakértői közösségek fontos jellemzője, hogy a tantermi tevékenyegen túl közös kutatást végeznek, amely csoportokba az újonnan belépők probléma nélkül beilleszkednek, sőt proaktív szerepet játszanak, amelynek során a közös identitás kialakul. Vannak segítő, best practice, tudásmenedzsment és innovációs Coop-ok. Jellemző tudásakkumulációs formák a blogok és wikik. A Coop feladata tudásfejlesztés és tudásfelhalmozás: formális és informális módon, a tudás élő jellege támogatása, eltérő nézőpontokat ütköztetése, megfogható és nem megfogható eredményei vannak, identitásképzés.
6. **Virtuális tanulmányi környezet fejlesztése:** weboldalak, digitális forrástárak, mobil tanulási környezet, e-book-ok, stb.
7. **Szülők mentorálása:** a KJF Diáktanácsadó és Karrieriroda szolgáltatása, vagy posztgraduális képzésben külön program.
8. **Demonstrátori tevékenység:** vezetői és szervezői képességek kialakítása (külön szabályzat szerint)

## A mentorálás fázisai

1. **Ismerkedési fázis** – origó hét/nap. Tájékoztató.
2. Tárgyalásos fázis: elvárások meghatározása, mérföldkövek, munkatervek, kimeneti/kilépési lehetőségek.
3. **Facilitátor tevékenység:** tanácsadás, példák ismertetése, gyengeségek, erősségek megállapítása, konstruktív kritizmus, kemény megbeszélések lefolytatása, időszakos értékelés, a sikerek megünneplése.
4. **Harmadik/ negyedik év:** a hallgató átirányítása a karrierirodai tanácsadásra, szenitív befejezés, a tapasztalatok értékelése, szummatív és az autentikus formában, a munka megköszönése, ünnepélyes elköszönés.
5. **Az oktatásból-munkába való átmenet alakítása:** szakirány/specializáció tutorok révén, végzett hallgatók melletti munkavégzés (shadowing: pl. egy/két hetes kísérés), karrier-tanácsadási tevékenységben részvétel.

## Mentori modell és a célcsoport eredményessége:

A mentorok csoportjaikat az első két évben segítik. A Neptunban rögzítik a mentori tevékenységhez kapcsolt kurzus teljesítését/nem teljesítését. Teljesítettnek minősítik a kurzust, ha a hallgató elvégezte és feltöltötte a tanterv szerint számára előírt portfóliós feladatokat, a tantervben a mentori kurzushoz kapcsolt egyéb feladatokat (önkéntes munka, fizikai egészségfejlesztés és kulturális jól-lét), az adott félév során legalább havonta egy alkalommal részt vett a mentori foglalkozásokon.

## A mentori tevékenység adminisztrációja és kommunikációja

Ebből heti két óra bekerül az órarendbe is pontosan úgy, mintha tanóra lenne, tehát a mintatantervben és a Moodle felületen egy konkrét tantárgyként jelenik meg kritériumkövetelményként vagy kreditértékkel ellátva. Így a hallgatóknak minden héten lehetőségük van a mentorukkal találkozni. A heti három órát azonban flexibilisen, kreatívan kell és lehet a csoportra fordítani, és minden esetben le kell dokumentálni a következők szerint: a haladási naplóban (óra megtartva, esetleges megjegyzéssel, tanszékvezető igazolja) a Moodle-ban (tartalmi leírás heti rendszerességgel).

## A mentori tevékenység etikai kérdései

1. Elősegíti a hallgató jól-létét és biztonságát, ami az értékekben, kultúrában, világlátásban is megjelenik. Nem okoz kárt extrém viselkedéssel, nem él vissza hatalmával, társadalmi tőkéjével segíti a hallgatók boldogulását. Professzionális és nem személyes kapcsolatot alakít ki, nem terjednek ki a kapcsolatok a pénzügyi kapcsolatokra. (Nem adhat és kaphat kölcsönt, nem fizeti ki a hallgató költségei, nem fiztetheti ki a sajátját a hallgatóval valamely rendezvény alkalmával). Nem vállalhat pénzért korrepetálási szerepet.
2. Hitelesség és felelősség: megbízható a mentori programok megtartásában, nem engedheti meg a kapcsolatok akadozását, megfelelő számú mentori fogadóórát tart.
3. Tevékenységét integritás jellemzi: nem gerjeszt megalapozatlan elvárásokat, felelősségére figyelmezteti a hallgatót, megfelelő stílusban kommunikál, honorálja az elvégzett munkát, tiszteletben tartja a mentorált személyek szokásait, nem avatkozik be a hallgatók ügyeibe.
4. Elősegíti a társadalmi igazságosságot: fellép az előítéletes viselkedéssel, a diszkriminációval, a nem fair bánásmóddal, a „Big Brother”-féle erőszakos jelenségekkel szemben.
5. Tiszteletben tartja a hallgató jogait és méltóságát: Segíti a hallgatót önmeghatározása, a szülői beavatkozás elleni képesség kialakításában (nem beavatkozik), tiszteletben tartja magánügyeit, és segíti tanácsaival a hallgatót konfliktus ügyei rendezésében.

## A mentori tevékenység forrásai

A heti két óra órarend szerinti órát lehetőleg az oktató és a hallgatók utolsó órája után, kell lerakni. A fix időpontban ugyanis a mentori segítséget igénylő hallgató garantáltan megtalálja mentorát az adott órarendi órán az adott teremben. Ezen az órán kell a mentori tevékenység oktatáshoz szorosan kapcsolódó feladatait végrehajtani. (Portfólió megbeszélések, csoportmunkák prezentációja, feladatkiadás, tanulási tanácsadás, stb.) Ha a mentor és a csoport tanórán kívüli tevékenységet folytat, akkor ezt az órát „kihelyezett óra”-ként kell kezelni és ezzel a megjegyzéssel ellátva kell rögzíteni a haladási naplóban.

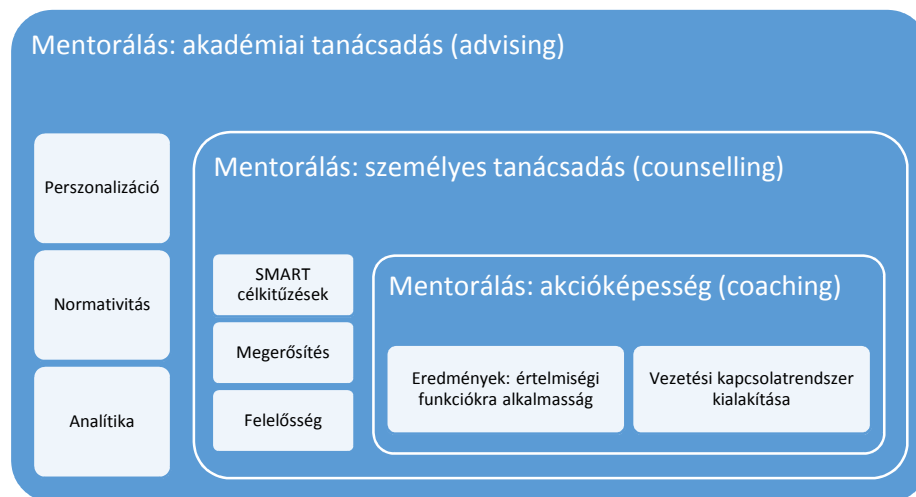
A mentori tevékenység forrásait képezhetik a szponzori lehetőségek. Külső szponzorok támogatását a KJF vezetésének jóváhagyásával szervezhetik meg.

## A mentori tevékenységhez kapcsolódó juttatások

A mentorok a tevékenységüket kötelező óraszámuk keretében tartják, az óratartás általános követelményei kiegészülnek a fentiekkel. A mentor megbízása az órafelosztással történik meg. A mentori képzésen minden mentor megismeri a feladatait és ezt a felkészítő képzésen aláírásával igazolja is. Az oktató mentori feladatainak ellátásáért három órát számol el kötelező órakeretéből.

## MP2. program. A KJF mentori programja a posztgraduális képzésekben részt vevő hallgatók esetében

A PIQ & Lead Personal modell értelmezése a célcsoport vonatkozásban, a mentori tevékenység tartalma



- Personalisation/Perszonalizáció: A hallgatói életpálya céljainak megfelelően kutatási vagy szakmai professzionalizációs készségek fejlesztése. A kutatási orientáció esetén: kutatási szakmódszertani készségek, kutatási program és projektmenedzsment, professzionális szakmai írásfejlesztés. Professzió orientáció esetén stratégia-, standard- és teljesítményközpontú munkavégzési képesség, operatív projektmenedzsment, professzionális ügyviteli írásfejlesztés. Tematikus erősségek, elméleti és empirikus szakirodalom elemzés.
- Empowerment/Egyéniség megerősítése, autonómia, életpálya modellben gondolkodás: vállalkozói, non-profit vagy közszolgálati munkakörnyezetre orientáció, az üzleti, a társadalmi, a közpolitikai célok mentén való tevékenységre szocializálás. Kulcsszakmák, szimbolikus munkahelyek, foglalkoztatók bemutatása.
- Responsibility/felelősség a hallgató tanulásaéért, a hallgató felelőssége saját tanulásaéért. A képzési program egésze megtervezése, képes legyen annak megértésére mi a különbség a képesítési keretrendszer szintjei között, miként jelennek meg a graduális szinthez képest az új követelmények.
- SMART (specifikus, mérhető, elérhető, releváns, időkerethez köthető) célok megfogalmazása a kutatási vagy szakmai orientációtól függően.
- Outcomes/eredmények: új kreatív, innovatív, értelmiségi funkciókra alkalmasság, közös alkotás, önkéntes szolgálat betervezése, projektfeladatok, szakmai programokon való részvétel. Valós, reális feladatok mentén, szakmai szervezeti tagságok, munkaközösségek kialakítása.
- Normativity/ normativitás: a képzési tartalom és annak értelmezése, bizalom, korrektség, a szakmai normák betartása a szakmai szocializációban. A hallgató legyen képes a szakmai szervezet, a szakmai szolgáltatás és a vevőkkel való kapcsolatokban a normatív viselkedési modellek alakítására.

- Analytics/tanulási analitika: a hallgató eligazítása a digitális, online tanulási környezetben, mint a hallgatói tanulás formálása és mérése, a könyvtári források, a Moodle, a Neptun, stb. használatának begyakorlása. A hallgató legyen képes tudásmenedzsment módszerek és technikák alkalmazására.
- Leadership relationship development/vezetési kapcsolatrendszer kialakítása: Legyen képes az operatív feladatok, a csoport, a team, a projektszerepek szervezési és vezetési kérdéseinek elkülönítésére.

A mentori tevékenység célja a posztgraduális képzés esetében, egy-vagy több személy esetében annak elérése, hogy szakmai kiválóságra tegyenek szert a hallgatók a legjobb útvonal és tapasztalatszerzés megvalósításával.

## A mentor - mentorált viszonyrendszer

**Mesterszakos hallgató mentorálását** vezető oktató/mestertanár végezheti. Nappali tagozaton kötelező, levelező vagy egyéni tanrend esetében kérhető a mentorálás. Egy hallgató több oktatóval is mentori kapcsolatba léphet. a mentorált hallgatók száma maximum 1-3 fő. A hallgató maga választhat mentort a tanszék oktatói közül.

A posztgraduális mentorálás, olyan szoros individuális kapcsolat a hallgató és a tanszéki oktató között, ami kiterjed az akadémiai tanácsadásra és a személyiség gondozására. A perszonális kapcsolatrendszer reciprok jellegű, a mentor jelentős szakmai eredményeire és tapasztalataira épít, közvetlen karrier-tanácsadással párosul, társadalmi és emocionális támogatást ad, eredményeket ér el az egyéniség, a szakmai egyéniség alakításában, a mentor szerepmódként szolgál, biztonságot nyújt a szakmai önfelfedezéshez.

**Szakirányú továbbképzésben történő mentorálás:** a képzési formának megfelelően szakmai munkaközösség kialakítása ajánlott.

**Mentorálás az élethosszig tartó tanulás folyamatában:** a résztvevők az oktatókkal közösen együttműködnek gyakorló szakemberekkel. A képzés folyamatában élő csoportok alakulnak ki, az előadások, a szakmai helyzetek szimulációja, a kiscsoportos viták, egyes személyeket vezető peer funkciókba emelhetnek. A vezetés gondosan megtervezett oly módon, hogy a csoport maga vezesse a folyamatokat a tantermi környezetben és azon túl. A cél, olyan kapcsolatok kialakítása, amelyek a program elvégzése után is folytathatók. A mentorálás célja, hogy a hallgatók a napi rutinból kilépjenek, reflektáljunk arra, hogy hol állnak karrierjükben, kialakuljon egyfajta külső látás szervezetükre és önmagukra vonatkozóan.

## A mentor feladata

A mentor hozzájárul a hallgatói személyes karrier és jól-lét fejlesztéshez. professzionális kapcsolatot alakít ki a hallgatókkal (bevonja programokba, kutatásokba, közös tanulmányok elkészítésébe, stb.). a hallgató akadémiai tanulmányi, kutatási és szakmai feladatait a hallgatói törekvéseinek megfelelően alakítja. A mentori stílust és tartalmat az egyén kulturális, személyes szükségleteinek megfelelően alakítja. A mentor feladata saját, ill. tanszéki programjainak a posztgraduális képzés ciklusainak megfelelően a hallgatói tevékenységgel közös tervezése, a hallgató kapcsolatának fejlesztése, egyes feladatokra más mentorok bekapcsolásával, a belső és külső gyakorlatok szervezése, a posztgraduális mentori program szponzorálása megtervezése (Erasmus/ Ceepus, céges, stb. ösztöndíjak), a hallgató orientálása szakkönyvtárak szolgáltatásaiban.

## A hallgató feladata

- a mentori óra keretében aktívan részt vesz a mentori programokon, saját ötleteivel, tudásával, **kapcsolati hálójával** hozzájárul azok sikerességéhez,
- a mentori óra portfólió részében rendszeresen dokumentálja és reflektálja tevékenységét,
- részt vesz a KJF által szervezett **tudományos rendezvényeken**,
- segíti csoporttársai tanulmányait egyéni adottságainak, érdeklődési területének, kompetenciáinak megfelelően,
- saját tanulási tervet készít, külön kitér a nyelvtanulásra, elvégzi a portfólióhoz kapcsolódó feladatait,
- reflektálja **elméleti elmélyülését**, a specializálódást, a tanulási tervet, amelyet szükség esetén módosít,
- tanulmányai végén a portfóliót exportálja **doktori tanulmányokra** vagy munkavállalásra alkalmas formába.

## A hallgató számára elérhető előnyök

A mentor segíti a hallgatót a kutatási, szakirodalom feldolgozási és értelmezési tevékenységben, konferencia előadások előkészítésében, publikációk kiadásra való rendezésében, mentorálási képességeinek kialakításában, pályázatírásban. Felkészíti a stresszes helyzetekre, a munkahelyi nehézségekre. Kapcsolataival javulhat a hallgatók elhelyezkedési biztonsága. a mentori támogatás, tanácsadás csökkenti a tanulmányi stressz szintjét, növeli az önbizalmat. A konstruktív interakciók, a kollektív tevékenységbe való bevonás növeli a hallgató szociális kapcsolati hálóját.

## A mentorok számára elérhető előnyök

A mentori tevékenység növeli és erősíti az oktató új ismereteinek megszerzési készségét, kutatási készségét. A kapcsolatok intenzitása mester tanár elismerést adhat, növeli szakmai elismertségét a kollégák között. Bővíti kapcsolatrendszerét az intézmény falain túl. A jó mentorhoz vonzódnak a hallgatók.

## A mentori tevékenység elemei, a mentori stílus

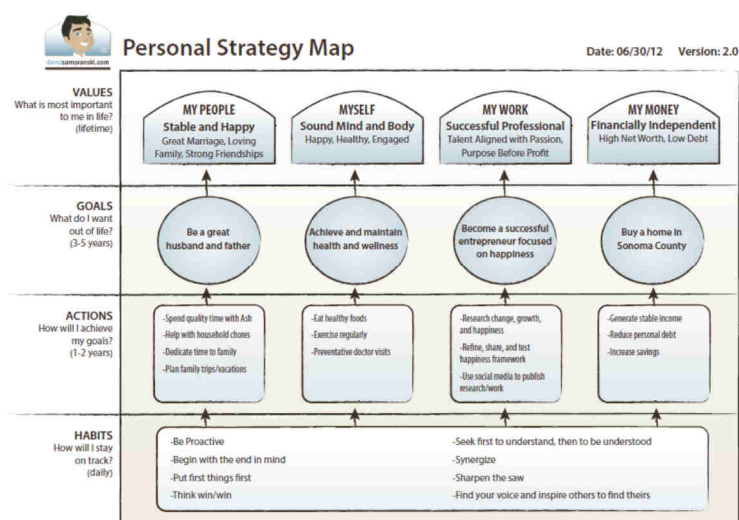
A posztgraduális képzési szinten mind a nappali, mind a részképzésben, egyéni tanrendben a mentor rendszeresen konzultál a hallgatóval. A képzési program áttekintésével, értelmezésével csökkenti a programtól való félelem szintjét, illetve helyreállítja az alacsony bekapcsolódás és a felületes munkavégzés téves beállítódásait. Konstruktív visszajelzést ad a hallgatói teljesítményre, segíti a hallgató kapcsolatépítését. Támogatja a tevékenységének elmélyítését az érdeklődési körébe tartozó területen, érzelmi és szakmai támaszt nyújt.

**Az értő kérdés technikája:** A mentori tevékenység modelljében a KJF az értő kérdés kognitív megismerési modelljeit alkalmazza.



1. A hallgató törekvéseinek, rejtett céljainak, életpálya elképzeléseinek feltárása, az ún. értő kérdés, a konstruktivista modellek révén.
2. SMART (specifikus, mérhető, elérhető, releváns, időkerethez köthető) célok megfogalmazása
3. Munkaterv, beszámoltatás, a feladatok sorrendje kialakítása
4. Tanácsadás: oktatás, tudásfejlesztés, gyakorlati készségfejlesztés, korrigálás
5. Visszacsatolás: megfigyelés, értékelés, javítási javaslat
5. Az elért eredmények elismerése

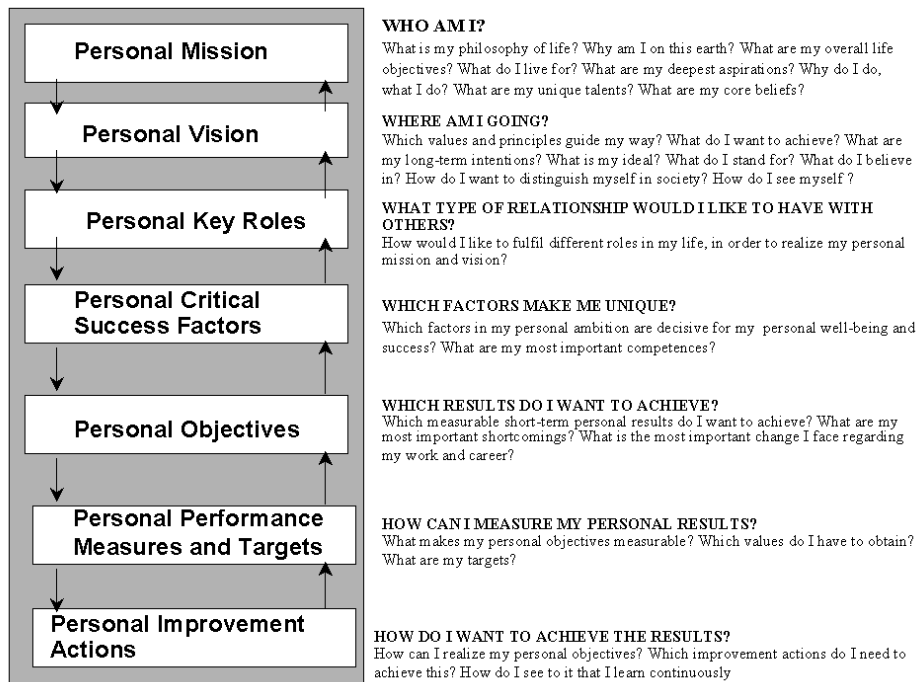
### Önálló személyes fejlesztési terv készítése





## Mentori modell a mentori tartalom, a hallgató eredményessége

**PBSC modell:** A Personal Balanced Score Card modell az egyik leggyakoribb munkahelyi tanácsadási modell.



A hallgató PBSC alapján meghatározza a célokat, amelyekhez a fentebbi fejlesztési tervet készíti el, és a mentori tevékenység eredményeképp áttekintik a mutatókat, az eredményeket, és további fejlesztési tervet készítenek el a mentorral.

### A mentorálás fázisai

1. Mentori támogatási felkérés, megállapodás a nappali hallgatókkal a tanszékvezető/szakvezető javaslata alapján. Igényfelmérés a levelező és egyéb hallgatók körében, a kevert vagy virtuális mentorálás kereteinek kialakítása.
2. kapcsolatépítés, egymás megismerése, leendő kapcsolatok, műhelyek megtervezése.
3. Folyamatos tanácsadás: aktív és produktív szakasz a PIQ & Lead Personal szintnek megfelelő tartalmaival.
4. Leválás: a végzést követő időszak, útrabocsátás, további fejlesztési terv, ajánlás készítés.
5. A kapcsolatok újraépítése: szakmai kapcsolatrendszer, hálózat kialakítása.

### A mentori tevékenység adminisztrációja és kommunikációja

A mentori tevékenység a hallgató és a mentor közötti kapcsolat hivatalossá tételével, a SMART célok mentén történő szerződéskötéssel indul. A szerződés tartalmazza a találkozások, interakciók gyakoriságát. A személyes találkozások esetén történő tanácsadásról rövid feljegyzés készül, amit kiegészít az elektronikus kapcsolattartás. A hallgató megismerését követően a mentor személyes értékelést ad legkésőbb az első szemeszter végén, elkészítik a személyes fejlesztési tervet, és a mentori portfólió lehetséges elemeinek tervezetét (ami nem merev munkaterv). A folyamat értékeléssel zárul, amennyiben a mentor megfelelőnek értékeli a hallgató teljesítményét adhat ajánlást az elhelyezkedéshez vagy egyéb pályázatokhoz. Amennyiben valamelyik fél nem elégedett a

mentori kapcsolatrendszerrel, az felbontható. A mentori kapcsolatok nyilvántartása a tanszéken történik. Annak megszakítását be kell jelenteni.

### A mentori tevékenység etikai kérdései a posztgraduális képzésben

- A mentor felelős a mentori tevékenység kereteinek meghatározásáért. A mentori skála kiterjedhet mindhárom tevékenységre, vagy annak egy-egy elemére.
- Bátorítja a hallgatót többféle mentori kapcsolat alakításában.
- A hallgatói személyes szükségleteit is figyelembe véve alakítja a kapcsolatot.
- Felelős a hallgató tanulmányi tevékenységében a megfelelő terhelés kialakításáért, megállapítja az alulteljesítést, a potenciális lehetőségek ki nem használását, vagy túlterhelést.
- Az alulteljesítő hallgató esetében segít az akadályok elhárításában, a normák megértésében, vagy dönthet a mentori támogatás felbontásáról.
- Team feladat esetén figyel arra, hogy a hallgatói akadémiai vagy szakmai karrier felé haladva megfelelő projekteket kapjon.
- Erősíti a hallgatók közötti mentori kapcsolatokat.
- A hallgató értékelését munkáltatói szempontból végzi, tudatosítva bennük a munkavégzés felelősségét.

### A mentori tevékenység forrásai

A hallgató szakmai és személyes fejlesztése programokhoz kapcsolódik, szolgáltatásokhoz kötött. A mentor segíti a hallgatót a pályázati források megszerzésében tanácsadással, esetleges szponzorok bevonásával. Ösztönzi a hallgatót tevékenysége szponzori háttere megszervezésére.

### A mentori tevékenységhez kapcsolódó juttatások

A posztgraduális hallgató mentorálása félévente 8 óra, maximum 32 tanóra.

## MP3. Hátrányos helyzetű hallgatók mentorálása

---

### A hátrányos helyzetű hallgatók mentorálásának háttere

A Kodolányi János Főiskolán a hallgatói mentorálás minden nappali tagozatos, alapképzésben részt vevő hallgatóra vonatkozó tantervi és azon túli tevékenység. Ezen túlmenően a Kodolányi János Főiskolára felvételt vagy átvételt nyert hátrányos helyzetű hallgató – képzési formától és szinttől függetlenül - tanulmányai során a felkészüléséhez a mentorprogram keretében segítséget vehet igénybe különös tekintettel az akadémiai képzési programok rugalmas megállapítására, érdekeik képviseletére a felsőoktatási környezetben belül, a szakok közötti és a kredittranszfer rendszer megfelelő alakítására, tanácsadásra és útmutatásra a képzési program szervezésében.

A hátrányos helyzetű hallgatók mentorprogramjának keretében a felsőoktatási intézmény oktatója, kutatója, tanára, hallgatója lehet mentor. A mentorprogram keretében végzett tevékenységet intézményen belül a Felsőoktatás-pedagógiai Innovációs és Akkreditációs Központ felügyeli és a miniszter által kijelölt szervezet koordinálja.

A miniszter és a mentorprogram koordinálását végző szervezet (a továbbiakban: mentorszervezet) között létrejött szerződés tartalmazza:

- a) a mentorszervezet feladatait, tevékenységének finanszírozási szabályait,
- b) a mentorok által végzett tevékenység általános leírását, és
- c) a mentorokkal szemben támasztott egyéni szakmai felkészültségi követelményeket.

A mentorszervezetnek a mentorral kötött szerződés tartalmazza

- a) a vállalt feladatokból adódó kapcsolattartási kötelezettségeket,
- b) a mentori feladat tartalmát, időtartamát, díjazását, valamint
- c) a mentorszervezet jogait és kötelezettségeit.

A mentorprogram megvalósításának pénzügyi forrását a minisztérium az Nftv. 84. § (4) bekezdés i) pontjában meghatározott forrás terhére biztosítja.

A mentorszervezetnek a mentorprogramban részt vevő hallgatóval kötött szerződés tartalmazza:

- a) a mentorprogram keretében nyújtott segítő tevékenység leírását, azok rendszerességét, igénybevételeinek szabályait,
- b) a hallgató egyedi kérelme alapján nyújtott külön szolgáltatások díjait,
- c) a szerződés felmondásának eseteit és jogkövetkezményeit,
- d) A következők szerinti hozzájárulást:

A mentorprogramban részt vevő **hátrányos helyzetű** hallgató hozzájárul ahhoz, hogy a mentorszervezet a nevét és születési nevét, születési helyét és idejét, anyja születési nevét, lakcímét, intézményének megnevezését, képzésének adatait (szak megnevezése, képzési szint, képzési forma, munkarend), félévenkénti tanulmányi átlageredményét, a megszerzett kreditek számát, hallgatói jogviszonyának megszűnése okát és időpontját, a mentorprogrammal kapcsolatban kezelje és a minisztériumnak a mentorprogram végrehajtásának megfigyelése, valamint a mentorprogram megvalósításának szakmai és pénzügyi ellenőrzése érdekében átadja. A mentorprogramban részt vevő **hátrányos helyzetű** hallgató a szerződésben szereplő személyi adataiban bekövetkezett minden változást a mentorszervezetnek a változást követő tizenöt napon belül bejelenti.

## A hátrányos helyzetű hallgatók mentorálásának célja

A program célja, hogy a KJF hátrányos helyzetű hallgatóinak akadémiai kiválóságát támogassa.

### A program szolgáltatásai

- Felvételi: hátrányos helyzetű hallgatók tájékoztatása és sajátos igényeik felmérése az Origó héten történik.
- A mentorok kijelölése: a KJF kijelöli a hátrányos helyzetű hallgatókat mentoráló személyt, akinek feladata:
- A hátrányos helyzetű hallgatók részére tanácsadás és támogatás az akadémiai programot illetően.
- Az akadémiai program rugalmasságának a megszervezése.
- Közreműködik az esetleges külföldi félév vagy tanév Erasmus programjának speciális kialakításában, és az Erasmus programban történő kreditek tanszéki elismertetésében.

### Az hátrányos helyzetű hallgató feladata

- A képzési program sajátosságainak meghatározása a mentor segítségével.
- Az hallgató feladata a félév rendjének kialakítása és letárgyalása az egyéni tanrend alapján a tanszék vezetőjével.
- Feladata a tanszékvezetővel egyeztetett időpontokon, a kurzusokon való részvétel.
- Feladata annak meghatározása, hogy mely tárgyakat kívánja táv-, ill. nappali képzésben elvégezni.

### A tanszék feladata: rugalmas tanulmányi tanrend

- A képzésre történő felvételt követően az intézmény meghatározza a hallgató számára történő képzés személyes tantervét oly módon, hogy a képzési követelményekben áttekinti az egyéb tanulmányi formában megszerezhető kreditek nagyságrendjét.
- Meghatározzák a mentorral közösen, hogy melyek azok a tárgyakat, amelyeket távoktatási formában kap meg.
- Meghatározzák a mentorral közösen, hogy mely félévet tölti a hallgató Erasmus programon vagy külföldi gyakorlat formájában.
- Félévente meghatározzák a mentorral a hallgató jelenlétét és részvételét nappali képzési programokban.
- A mentorral közösen megállapítják a vizsgaidőpontokat, az értékeléshez beadandó feladatokat, megszervezik az elektronikus alapú személyes vizsgáztatás feltételeit.

### Az hátrányos helyzetű hallgató számára elérhető előnyök

- Időt takarít meg a felsőoktatási környezetben való eligazodásban, képes tanulmányait sikeresen elvégezni, a különböző tantárgyak felvételéhez megfelelő támogatást kap, képes a hazai és külföldi felsőoktatási intézmények közötti kapcsolatok kialakítására, ügyeinek kezeléséhez megfelelő szakértelemmel bíró segítséget kap.

### A mentorok számára elérhető előnyök

- A hátrányos helyzetű hallgatók mentorai a mentorálási tevékenység folyamatában alkalmassá válnak komplex környezet, komplex helyzetek kezelésére, és magas szintű problémamegoldásra.

## A mentor tevékenység elemei, a mentori stílus

- Egyéni tanácsadás, hálózati stílus, csoportmunka.

## A mentorálás fázisai

- A képzést megelőző fázis: a képzési program, a képzés feltételeinek és az egyéni tanrend követelményeinek megtárgyalása a hallgatóval.

## A képzés alatti fázis

- Megegyezik az alap- vagy posztgraduális képzés tartalmával.
- Külföldi tartózkodás időszaka: a közvetlen (Skype, e-mail), illetve a közvetett tanácsadás (külföldi intézmény, edző által folytatott) kereteinek kialakítása.
- Erasmus-tartózkodás: a külföldi tanulmányok alatti mentorálás egyeztetése a fogadó intézmény kontaktszemélyével.
- Képzés közbeni gyakorlat: a gyakorlat kereteinek kialakítása itthon vagy külföldön. A gyakorlatvezető személye egyeztetése.
- Szakdolgozati tanácsadás: könyvtári és szakdolgozati konzulens szervezése a hallgató mellé, intenzív szakdolgozat-készítési hetek szervezése.
- Záróvizsgára felkészítés: konzultáció és intenzív hét szervezése.

## A mentori modell és a célcsoport eredményessége

- A hallgatók sikeresen adaptálódnak az új környezethez.
- Képesek megfelelő tanterv kialakítására.
- Tartalmas szakmai programokon vesznek részt.
- Eredményes szakmai kapcsolatokat alakítanak ki.
- Eredményes a szocializáció és a bevonás, új barátságok keletkeznek.
- Otthonosság érzet alakul ki bennük.
- Más programra is itt tarthatók.

## A mentori tevékenység adminisztrációja és kommunikációja

A mentor félévente tájékoztatja a Felsőoktatás-pedagógiai Innovációs és Akkreditációs Központot és az intézeteket.

## A mentori tevékenység etikai kérdései

Azonosak az alapszakos vagy a mesterszakos képzéssel.

## A mentori tevékenység forrásai

A mentorprogram megvalósításának pénzügyi forrását a minisztérium az Nftv. 84. § (4) bekezdés i) pontjában meghatározott forrás terhére biztosítja.

## A mentori tevékenységhez kapcsolódó juttatások

Allokációs rendszer szerint.

## MP4. program. Élsportholóbarát egyetem program (ÉBEP)

---

### Az élsportholóbarát egyetem program háttere

Az élsportholók a magas edzéstartalom, illetve a rendszeres nemzetközi sportversenyeken való részvétel miatt speciális, rugalmas munkarendben képesek tanulmányaikat folytatni. A magas fizikai-pszichikai és mentális terhelés következtében szükségük van az akadémiai képzési programok rugalmas megállapítására, érdekeik képviselőjére a felsőoktatási környezetben belül, a szakok közötti és a kredittranszfer rendszer megfelelő alakítására, tanácsadásra és útmutatásra a képzési program szervezésében.

### Az élsportholóbarát egyetem program célja

Az ÉBEP program célja, hogy Magyarországon, illetve a Magyarországon élő élsportholók akadémiai kiválóságát támogassa sportolói karrierjük időszakában. A sport és a felsőoktatási karrier összekapcsolásának értékét adja, hogy a sportolók jelentős eredményeket, sikereket érjenek el mind az egyetemi, mind a sportszektorban egyaránt.

### Az élsportholóbarát egyetem program szolgáltatásai

1. Felvételi: az élsportholók tájékoztatása speciális programok és szervezetek révén történik. A KJF feladata, hogy szerződést kössön azon intézményekkel (MOB), egyesületi szakbizottságokkal, egyesületekkel, amelyek hallgatóik képzését a Kodolányi János Főiskola programjai révén szervezik meg.
2. A hallgató élsportholói kategóriájának megadása: a KJF és az érintett sportszövetségek képviselőiből egy szakmai hálózat kialakítása történik, és e hálózat igazolja le a hallgató élsportholói besorolását. Az élsportholói kategóriába sorolt hallgatók nyilvántartása évente történik meg (ill. félévente, amennyiben kereszféléves indulásról van szó).
3. Élsportholó mentorok kijelölése: a KJF kijelöli az élsportholókat mentoráló személyt, akinek feladata:
  - az élsportholó tanácsadása és támogatása az akadémiai programot illetően,
  - az akadémiai program rugalmasságának a megszervezése,
  - az élsportholó népszerűsítése az intézményben,
  - amennyiben az élsportholó évet vagy éveket tölt külföldön és külföldi egyetem képzési programjait veszi igénybe, megszervezi a hallgató kredittranszferjének elrendezését.
  - Közreműködik az esetleges külföldi félév vagy tanév Erasmus programjának kialakításában, és az Erasmus programban történő kreditek tanszéki elismertetésében.
  - Közreműködik az élsportholó egyéb szükséges tanácsadása megszervezésében (ami a nem sportolói karriertervezését és egyéb tanácsadását illeti).

### Az élsportholó feladata

- Az élsportholó feladata az egyesülettel közösen képzési program meghatározása az élsportholói életpálya mentén.
- Az élsportholó feladata a félév rendjének kialakítása és letárgyalása az egyéni tanrend alapján a tanszék vezetőjével.
- Feladata a tanszékvezetővel egyeztetett időpontokon, a kurzusokon való részvétel.
- Feladata az egyetemközi tanulmányok egyeztetése és annak meghatározása, hogy mely félévet, mely intézményben tölti (amennyiben külföldi egyetemen is beiratkozott). A két

intézményben történő hallgatói tagság esetén egyedi alapon kettős diplomát is kaphat a hallgató.

- Feladata annak meghatározása, hogy mely tárgyakat kívánja táv-, ill. nappali képzésben elvégezni.

### A tanszék feladata: rugalmas tanulmányi tanrend

- A képzésre történő felvételt követően az intézmény meghatározza a hallgató számára történő képzés személyes tantervét oly módon, hogy a képzési követelményekben áttekinti a sportoló által korábban megszerzett krediteket, és az esetleges egyéb tanulmányi formában megszerezhető kreditek nagyságrendjét.
- Meghatározzák a mentorral közösen, hogy melyek azok a tárgyakat, amelyeket távoktatási formában kap meg.
- Meghatározzák a mentorral közösen, hogy mely félévet tölti a hallgató Erasmus programon vagy külföldi gyakorlat formájában.
- Félévente meghatározzák a mentorral a hallgató jelenlétét és részvételét nappali képzési programokban.
- A hallgató 50 kredit erejéig választhat a nem szakba illő specializációt is, amennyiben a sportolói karrierjéhez szükséges (pl. nemzetközi marketing).
- Az intézmény Erasmus és hazai képzési program keretében kialakít 2x30 kredit értékű nemzetközi sportolói specializációt, amelyet az élsportoló a sportkarrierjükhöz kapcsolódóan tudnak hasznosítani.
- Amennyiben az élsportoló a tanév keretein kívül kíván oktatásban részesülni, úgy azt megteheti távoktatás keretein belül, amely szolgáltatás költségeinek terhéhez az egyesület hozzájárul.
- Az élsportoló bekapcsolódik az intézményi egészségi és jól-léti programokba rendezvények, speciális projektek révén. Erősíti jelenlétét a hallgatók között.
- A mentorral közösen megállapítják a vizsgaidőpontokat, az értékeléshez beadandó feladatokat, megszervezik a Skype alapú személyes vizsgáztatás feltételeit.

### Az élsportoló számára elérhető előnyök

- Az élsportoló időt takarít meg a felsőoktatási környezetben való eligazodásban, képes tanulmányait és sporttevékenységét stratégiai alapon összekapcsolni, a különböző tantárgyak felvételéhez megfelelő támogatást kapni; képes a hazai és külföldi felsőoktatási intézmények közötti kapcsolatok kialakítására, ügyeinek kezeléséhez megfelelő szakértelemmel bíró segítséget kapni.

### A mentorok számára elérhető előnyök

- Az élsportolók mentorai a mentorálási tevékenység folyamatában alkalmassá válnak komplex környezet, komplex helyzetek kezelésére, és magas szintű problémamegoldásra.

### A mentor tevékenység elemei, a mentori stílus

- Egyéni tanácsadás, hálózati stílus, csoportmunka.

### A mentorálás fázisai

- A képzést megelőző fázis: a képzési program, a képzés feltételeinek és az egyéni tanrend követelményeinek megtárgyalása az élsportolóval és az egyesülettel.

## A képzés alatti fázis

- Megegyezik az alap- vagy posztgraduális képzés tartalmával.
- Külföldi tartózkodás időszaka: a közvetlen (Skype, e-mail), illetve a közvetett tanácsadás (külföldi intézmény, edző által folytatott) kereteinek kialakítása.
- Erasmus-tartózkodás: a külföldi tanulmányok alatti mentorálás egyeztetése a fogadó intézmény kontaktszemélyével.
- Képzés közbeni gyakorlat: a gyakorlat kereteinek kialakítása itthon vagy külföldön. A gyakorlatvezető személye egyeztetése.
- Szakdolgozati tanácsadás: könyvtári és szakdolgozati konzulens szervezése a hallgató mellé, intenzív szakdolgozat-készítési hetek szervezése.
- Záróvizsgára felkészítés: konzultáció és intenzív hét szervezése.

## A mentori modell és a célcsoport eredményessége

- A hallgatók sikeresen adaptálódnak az új környezethez.
- Képesek megfelelő tanterv kialakítására.
- Tartalmas szakmai programokon vesznek részt.
- Eredményes szakmai kapcsolatokat alakítanak ki.
- Eredményes a szocializáció és a bevonás, új barátságok keletkeznek.
- Otthonosság érzet alakul ki bennük.
- Más programra is itt tarthatók.

## A mentori tevékenység adminisztrációja és kommunikációja

A sportiroda keretében, félévente tájékoztatás adás a sikeres mentorokról a szakmai intézeteknek.

## A mentori tevékenység etikai kérdései

Azonosak az alapszakos vagy a mesterszakos képzéssel.

## A mentori tevékenység forrásai

Az élsportolói támogatási allokációs rendszerbe illesztettek.

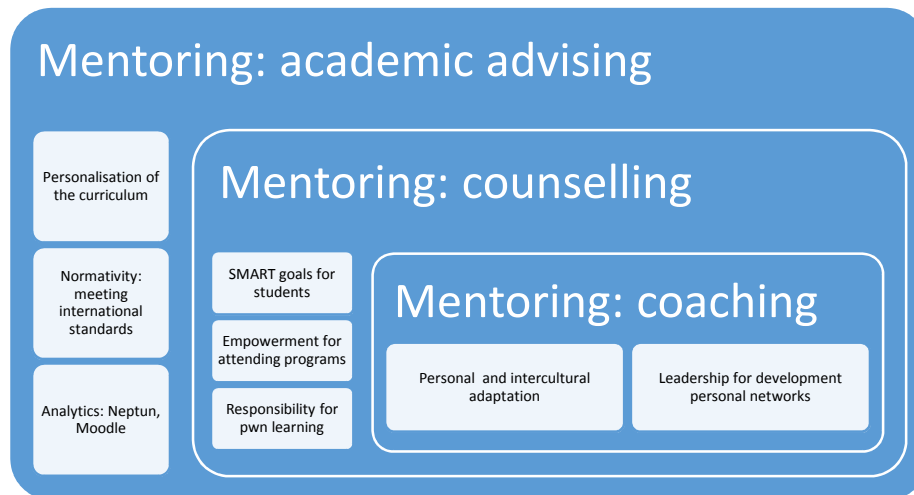
## A mentori tevékenységhez kapcsolódó juttatások

A nemzetközi kapcsolatok allokációs rendszere szerint.



## MP5. program. A KJF mentori programja a nemzetközi hallgatók részére

A PIQ & Lead Personal modell értelmezése a célcsoport vonatkozásban, a mentori tevékenység tartalma



### A mentor - mentorált viszonyrendszer

A mentori tevékenység hallgatói mentorálást jelent. Kritériumok a mentori tevékenységhez: megfelelő tanulmányi eredmények, maga szintű idegen nyelv tudás, aktív félévi tevékenység, legalább egy évfolyam teljesítése, legalább 2 szemeszteres feladatvállalás, korábbi külföldi tapasztalatok. A mentori feladatra történő jelentkezés, majd sikeres beválasztást követően egy mentornak a Főiskolára érkező külföldi hallgatók számától függően egy-három mentorált hallgatója lehet.

A mentor - mentorált viszonya sokkal inkább segítő, támogató jellegű, mint hierarchikus.

### A mentor feladata

A mentori stílust és tartalmat az egyén kulturális, személyes szükségleteinek megfelelően alakítja. A mentor feladata saját, ill. tanszéki programjainak a posztgraduális képzés ciklusainak megfelelően a hallgatói tevékenységgel közös tervezése, a hallgató kapcsolatainak fejlesztése, egyes feladatokra más mentorok bekapcsolásával, a belső és külső gyakorlatok szervezése, a posztgraduális mentori program szponzorálása megtervezése (Erasmus/Ceepus, céges, stb. ösztöndíjak), a hallgató orientálása szakkönyvtárak szolgáltatásaiban.

Peer mentor (alapszagos hallgató)

A beérkező külföldi hallgató támogatása, a hallgató megismertetése a KJF szolgáltatásaival kulturális híd szerep a magyar és az idegen kultúra között.

**Érkezés előtti támogatás:** Az érkezést megelőző hónapban kapcsolatfelvétel, levelezőbarát viszony kialakítása, a hallgató tájékoztatása a hallgatói életről, az intézmény oktatási struktúrájáról, szakjairól, nyelvtanulási lehetőségekről, mind magyar, mind nemzetközi diákok számára évenkénti,

félévenkénti gyakorisággal megszervezésre kerülő programokról az „új” lakóhelyről, annak szolgáltatásairól, a lakás- és szálláskörülményekről.

**Támogatás a megérkezéskor:** A mentor a megérkezés helyéről és a szálláshelyre való eljutás módjáról részletesen tájékoztatja a nemzetközi hallgatókat (repülőtér, vasúti pályaudvar, buszpályaudvar). Segít az eligazodásban, a szállás elfoglalásában, telefonon és vagy interneten folyamatosan elérhető esetleges probléma esetén hathatós és gyors segítséget, támogatást nyújt. Jelen van az Origó hét eseményein, segíti ügyei elrendezésében (szállás, bankkártya-készítés). Mivel a megérkezés körüli néhány nap a legbonyolultabb, kulturálisan leginkább megterhelő a beutazó hallgatóknak, emiatt a mentorok munkája és rendelkezésre állása kiemelten fontos.

**Támogatás a tanév alatt: akadémiai coaching:** A mentor tanácsot ad a tárgyak felvételében és teljesítésében. Segítséget, támogatást nyújt a Neptun és Moodle rendszerek alkalmazásában. Szakfeladat ellátása érdekében más mentor(ok)kal is felvetetik a kapcsolatot.

A hallgató bevonása: segíti a hallgatót szociális hálózatok kialakításában, programokba való bevonásában.

Nemzetközi peer akadémiai coach (mesterszakos hallgató)

Feladata a külföldi hallgatókkal, vagy hallgatói csoporttal való foglalkozás, amennyiben a hallgatót kockázatosnak értékelte a nemzetközi szolgáltató központ. Kapcsolatot épít a tanszékekkel, akadémiai és szakmai támogatást szervez. Támogatja a hallgató tanulási készségeinek kialakítását. Pontosan, naplószerűen vezeti a hallgató érdekében tett beavatkozásokat, és azok eredményességét. Segíti a hallgató bevonását a kutatási és projekttevékenységbe.

Nemzetközi képzési program felelős

A programfelelős összefogja a különböző külföldi hallgatókat, tájékoztatja őket a teljes nemzetközi szolgáltatási rendszerről. Társadalmi és kulturális programokat szerveznek az Origó hétre, kirándulást szerveznek a város, és a képzési hely megismerésére, segítik a hallgatók otthonosság érzete kialakítását. Felelősek a hallgatói tananyagok előkészítéséért, a szerződéskötésért, az adminisztratív dokumentációért, a megfelelő tanulmányi információkért. A hallgatóval intenzív kapcsolatot ápol a beutazás előtt, az ittlét alatt és visszautazás során addig, ameddig hallgatói szerződése érvényes.

## A beutazó hallgató feladata

- A hallgatónak szemeszterenként kötelezően 30 ECTS kreditnek megfelelő kurzust kell elvégeznie (előadás, szeminárium vagy projektszeminárium keretében)
- A hallgatók az előadások és szemináriumok közül maximum három, a projektszemináriumok keretében maximum egy alkalommal hiányozhatnak.
- Nem Európai Unió tagállamból érkező hallgató köteles a szemeszter elején a Bevándorlási Hivatalban jelentkezni.
- A hallgató az ösztöndíj elnyerésének bejelentése után saját felsőoktatási intézményében az Európai Unió által központilag elkészített standard angol tesztet köteles kitölteni még a Magyarországra indulás előtt, valamint – nyelvi fejlődésének felmérése okán – a szemeszter végi hazautazást követően is.
- A Kodolányi János Főiskolára érkező Anglisztika szakos hallgatóknak a fentebb említett központi angol teszten kívül a KJF által szervezett nyelvi szintfelmérő tesztet is ki kell tölteni.

- A hallgatóknak a szemeszter végén – önkéntességi alapon – elégedettségi kérdőívet kell kitölteni, amelyben egyrészt értékelhetik a Főiskolai szakmai-oktatói tevékenységet, a programok diverzitását és minőségét, a hallgatói életet, emellett javító jellegű javaslatokat, észrevételeket tehetnek annak érdekében, hogy a Főiskolán tanuló külföldi hallgatók megelégedettsége, a mentori tevékenység javuljon.

### A hallgató számára elérhető előnyök

Képes eligazodni idegen környezetben, képes stratégiai alapú tevékenységre. Képes idegen környezetben szocializálódni, képes ügyeit megfelelő szakértelemmel kezelni, képes felelősségteljes döntést hozni. Nemzetközi programok keretében (pl. Nemzetközi Hét) lehetőség nyílik saját országa kultúrájának, kutatási gyakorlatainak, oktatási rendszerének, stb. bemutatására. A hallgató idegen nyelvű környezetben, megszokottól eltérő kutatási-ismeretsajátítási körülmények között kap lehetőséget szakmai fejlődésére/önfejlesztésére, tantárgyak keretében összehasonlító vizsgálatokat végezhet. Az ESN, a Főiskola és a mentorok által szervezett kirándulások keretében egy idegen ország természeti és épített örökségével, több százéves hagyományaival, különböző viselkedési stílusokkal ismerkedhet meg. Nemzetközi programok szervezésében részt vehet, amely az együttműködési, kommunikációs, problémamegoldó készséget nagymértékben növeli.

### A mentorok számára elérhető előnyök

Nyelvgyakorlás, kapcsolatépítés, mentorálási vezetési képesség kialakítása, alkalmas a tanszékekkel megfelelő ügyintézésre.

Nyelvtudás fejlesztése, külföldi kapcsolati háló kiépítése, kapcsolati rendszerekbe való bekapcsolódás. Programszervezés gyakorlása, mentorálási vezetési képesség kialakítása, alkalmasság a tanszékekkel való megfelelő ügyintézésre, problémamegoldó-képesség fejlesztése. Köztársasági ösztöndíjra és egyéb közéleti célra történő ajánlás.

### A mentori tevékenység elemei, a mentori stílus

- Virtuális tanulmányi környezet fejlesztése: weboldalak, digitális forrástárak, mobil tanulási környezet, e book-ok, stb.
- Demonstrátori tevékenység: vezetői és szervezői képességek kialakítása
- Tanulóközösségek létrehozása: A tanulóközösségek létrehozásának célja olyan csoportok kialakítása, amelyek a témához kapcsolódó feladatokban és tevékenységekben autentikus feladatokkal olyan nemzetközi és multidiszciplináris tanulási kultúrát alakítanak ki, amelyben a megértés és értelmezés kollektív jellegű.
- Peer modell alkalmazása: Felsőbb éves hallgatók bevonása.
- Hálózati tanácsadási stílus, a hallgatók egy csoportjával dolgozik (15 fő), a felsőbb éves hallgatók bevonása, a csoport tagjai megosztják tudásukat, a kapcsolatrendszer hierarchikus, megjelennek a peer hallgatók, külső és belső személyek is bevonhatók, az időpontok variálhatók, az egyéni eredmények: elősegített teljesítmény, közös tanulás, önértékelés, szociális képességek és vezetői kapacitás javítása. Szervezeti eredmények: javuló tanulmányi eredmények, növekvő hallgató megtartás, szervezeti tanulás és innováció, vezetői kapacitásfejlődés. A mentori foglalkozások az Origó héten és a tanterv részeként tárgyfelvétel formájában szerveződnek. Forrásanyag és kommunikáció a Moodle rendszeren keresztül.

## A mentorálás fázisai

- Jelentkezés motivációs levéllel.
- Megfelelő angol nyelvi tudással rendelkező, ambiciózus hallgatók kiválasztása mentori szerepre. (Ügyelve, hogy a beutazó hallgató egyrészt képzési szintje (BA. Vagy MA.) és szakterülete/szakiránya összhangban legyen.
- Mentorok Főiskola-szintű felkészítése, eligazítása a mentori feladat sikeres elvégzése érdekében. A mentorálás kereteinek kialakítása.
- Kapcsolatfelvétel, majd folyamatosan kapcsolatépítés a mentorálttal.
- Folyamatos segítség, tanácsadás, kapcsolatrendszerek kiépítése: aktív és produktív szakasz a PIQ & Lead Personal szintnek megfelelő tartalmaival.
- Havi jelentéskészítés.
- Leválás; a mentorált hallgató visszautazását követő időszak. A mentor összegző jelentés készít, javaslatot tesz a jövőbeni hatékonyabb mentori feladatellátás érdekében.
- A kapcsolatok újraépítése: szakmai kapcsolatrendszer, hálózat kialakítása.

## Mentori modell és a célcsoport eredményessége

- A hallgatók sikeresen adaptálódnak az új környezethez.
- Képesek megfelelő tanterv kialakítására.
- Tartalmas szakmai programokon vesznek részt.
- Eredményes szakmai kapcsolatokat alakítanak ki.
- Eredményes a szocializáció és a bevonás, új barátságok keletkeznek.
- Otthonosság érzet alakul ki bennük.
- Más programra is itt tarthatók.

## A mentori tevékenység adminisztrációja és kommunikációja

A nemzetközi iroda keretében, félévente tájékoztatás adása a sikeres mentorokról a szakmai intézeteknek.

A mentorok kötelesek az intézmény Erasmus Student Network (ESN) elnökének havi rendszerességgel rövid jelentést készíteni a legfontosabb elvégzett feladatokról, felmerült problémákról, a mentor és mentorált közötti kapcsolat minőségéről, a mentorált tanulmányi előmeneteléről, esetlegesen felmerült adminisztratív gondokról és azok megoldási lehetőségeiről.

A szemeszter végén összegző beszámolót kell készíteni a mentoroknak az intézeti ESN elnöknek, ezek tartalmát sommázza a felsőoktatási intézményi ESN elnök az országos ESN elnöknek készít intézményi szintű részletes, objektív és szubjektív elemeket is tartalmazó jelentést.

## A mentori tevékenység etikai kérdései

- Elősegíti a hallgató jól-létét, biztonságát és otthonosság-érzetét, ami az értékekben, kultúrában, világlátásban is megjelenik. Mérsékli a hallgatót ért kultúrsokkot. Nem okoz kárt extrém viselkedéssel, nem él vissza hatalmával, társadalmi tőkájével önzetlenül segíti a mentoráltak boldogulását. Professzionális és nem személyes kapcsolatot alakít ki, nem terjednek ki a kapcsolatok a pénzügyi kapcsolatokra. (Nem adhat és kaphat kölcsönt, nem fizetheti ki a hallgató költségeit, nem fizettetheti ki a sajátját a hallgatóval valamely rendezvény alkalmával). Semmilyen javadalmazást nem fogadhat el feladatelvégzéséért.

- Megbízható a mentori feladatok ellátásába, nem engedheti meg a kapcsolatok akadozását, elkészíti a kötelezően előírt jelentéseket, probléma esetén magasabb szintet (intézeti ESN vagy országos ESN) értesít.
- Tiszteletben tartja a mentorált személyek kulturális, életvezetési szokásait, nem avatkozik be a hallgatók ügyeibe.
- Mentori feladatának akadályoztatás esetén köteles más mentort találni, akire a mentori tevékenység etikai előírásai szintén kivétel nélkül vonatkoznak.
- Elősegíti a társadalmi igazságosságot: fellép az előítéletes viselkedéssel, a diszkriminációval, a nem fair bánásmóddal szemben.
- Tiszteletben tartja a hallgató jogait és méltóságát, magánügyeit, és segíti tanácsaival a hallgatót konfliktus ügyei rendezésében.

### A mentori tevékenység forrásai

Az Erasmus keretében tanulmányi, szakmai gyakorlati, oktatási és intézményi dolgozói, valamint intézményi szervezési támogatási keret áll rendelkezésre. Ezek közül az intézményi szervezési támogatási keret nyújt segítséget a mentorálás során végzendő bizonyos feladatok – pl. programszervezés, kisebb utazásszervezés – ellátásához.

### A mentori tevékenységhez kapcsolódó juttatások

A mentori munka önkéntes, így anyagi juttatás nem jár érte.

## MP6. program. A KJF átfogó diák- és karrier-tanácsadási programja (KJF DKI)

---

### A KJF Diáktanácsadó és Karrier Irodája küldetése

A karrier-tanácsadási iroda legfőbb küldetése, hogy segítse a hallgatókat, más munkavállalókat, a cégeket, a munkaerő közvetítő szereplőket karrier, képzési és foglalkoztatási döntések kialakításában és meghozatalában.

### A DKI Víziója

A KJF DKI olyan szolgáltató központtá kíván válni, amely képes a diplomás munkaerő piac szereplőit oly módon összehozni, hogy az alumni hallgatókkal, foglalkoztatókkal, szakmai szervezetekkel közösen professzionális érdekek és értékek, kompetenciák mentén, integrálja az akadémiai tanulmányokat a munka világával, és feltárja a jövő karrierlehetőségeit. Az iroda a hallgatói tevékenységekre, foglalkoztatásra, gyakorlatra támaszkodva csökkenti a hallgatók kompetenciái és a munkaerő-piaci követelmények közötti rést, a képzési programok kísérleti lehetőségének megteremtésével, és a hallgatók céltudatos felkészítésével. Szolgáltatásaiban differenciál a graduális, posztgraduális, alumni hallgatók, valamint a tanulás melletti munkavégzés, gyakornoki lehetőségek, és duális programok lehetőségei fejlesztésében.

### A DKI szolgáltatásai

- A hallgatók önismerete fejlesztése a kívánt karriercélok kiválasztása, teljesítménykövetelmények, értékelés, kompetenciák, értékek, és személyes jellemzők feltárásával.
- Képzési és foglalkoztatási információk nyújtása, a munka világa jellemzőinek megismertetése.
- Személyre szabott képzési programok ajánlása, kísérleti lehetőségek teremtése a választási lehetőségek bővítése érdekében
- Segíti a hallgatót a karrierdöntések felelősségére való felkészítésben, életpálya terv kialakításában, munkakeresési kompetenciák megszerzésében.
- Segíti a hallgatókat megfelelő foglalkoztatáshoz való munkakeresési képességekkel, hatékony prezentációs készségek kialakításával, a kívánt munkahelyi pozíció és a kompetenciái közötti rést bemutatásával.
- Lehetőséget teremt a közösségi szolgálat, a gyakornoki munka, diákmunka, kutatási projekt-feladatok, kooperatív oktatás, korrepetálás, és egyéb területen való szakmai tapasztalatszerzésre.
- Kapcsolatot épít a végzettségű hallgatókkal, foglalkoztatókkal, munkaerő-piaci közvetítő szervezetekkel, a potenciális álláshelyek feltárására.
- A karrierszolgáltatást megfelelő naprakész infotechnológiával végzi.
- A FOKSZ, az alapfokú, a mesterszintű és a végzett hallgatók részre szakmai programokat fejleszt.
- Menedzseli a hallgatók karrierjét a végzést követően is.
- Fogyatékkal élők koordinációja

### A DKI programjainak komponensei

- A karrierprogramok a hallgatók karrierfejlesztési programjaira (mentorok által közvetített), a hallgatók érdeklődésére szerveződnek.

- A DKI összefogja a karriertervezéssel, fejlesztéssel kapcsolatos kutatásokat (tanszéki professziókutatásokat).
- A DKI folyamatosan fejleszti karrierszolgáltatási programjait.
- Figyeli a külső szereplőket, gazdasági trendeket, problémákat.
- Az intézményi prioritások érdekében cselekszik.
- Figyeli a munkaerő-piaci és foglalkoztatási kérdésekkel kapcsolatos technológiai trendeket.

## A DKI mentorálási (akadémiai generikus, tanácsadási, személyiség fejlesztési és akcióképesség fejlesztési) tevékenysége

- Kapcsolatot vesz fel a mentorokkal, a képzési időszak kezdetén, és bekapcsolódik a tervezésbe.
- Kialakítja a tanácsadási munkarendet a nappali, a levelező, a távoktatásos hallgatók részére csoportprogrammal, karriertervezési kurzussal, szakmai látogatásokkal, speciális rendezvényekkel, stb.
- megfelelő igények esetén, külső szervezetek kérésére speciális felkészítő programokat szervezhet.
- Hallgatói nyilvántartást vezet az élethosszig tartó tanácsadási munka érdekében.
- Segíti a hallgatókat részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek feltárásával.
- Értékeli a hallgatók munkaerő piaci képességeit.
- Felkészíti a hallgatókat a nem legális foglalkoztatás veszélyeire.
- Felhívja a hallgatók figyelmét a közösségi média és az internet jelenlét fontosságára és veszélyeire.

A karrierszolgáltatások a hallgató pszicho-szociális, személyes, fejlődési és kulturális igényeinek figyelembe vételével működnek. Segítik a hallgatókat a foglalkoztatási, képzési és alkalmazási információk megszerzésében és értékelésében. Rövid és hosszú távú karrier célokat integrálnak. Komplex kínálatát adja a közösségi szolgálati, gyakornoki, vezető shadowing, nyári és részmunka, egyéni oktatási (korrepetálás), nemzetközi önkéntes munka, és egyéb lehetőségeknek. A szolgáltatások kiterjednek a részképzéses és az alumni hallgatókra is.

Alapképzésben részt vevők szolgáltatásai

**Átfogó karrierinformációk nyújtása:** önértékelés és karriertervezés, szakmai foglalkozási és munkaerő piaci információ, foglalkozás keresés, karrierterv áttekintése, alternatív foglalkoztatás feltárása, cégekre és iparágra vonatkozó információk nyújtása.

**Álláshelyekkel kapcsolatos szolgáltatások:** a település – a képzettség és a munkalehetőség összekapcsolása; munkahely keresési kompetenciák kialakítása, közösségi média használata, a vállalkozások típusainak bemutatása, megismertetés a részmunka, a főállás, a szerződéses időre szóló munkaviszony, az alvállalkozói foglalkoztatás, a bizottsági döntésekre épülő foglalkoztatás, a távmunka, a virtuális foglalkoztatás, a családi munkavállaló, a munkaerő közvetítőn keresztüli foglalkoztatás kérdéseivel.

**Posztgraduális képzés, második képzés tervezése:** a hallgató részére a legmegfelelőbb posztgraduális, vagy második alapprogram ajánlása, felkészítésük a felvételire, posztgraduális és második felvételi információs napok szervezése.

**Kísérleti tanulás/duális képzési formák megszerzése:** a DKI a nappali képzés mellett valamilyen formában munkát vállaló hallgatók részére szupervíziót szervezhet az intézeti kollégák bevonásával. Közvetítő szerepet vállal duális képzési formák kialakításában.

### A DKI vezetése:

A karrieriroda 3 éves operatív tervet készít a változó munkaerő piaci tervek és szükségletek, az intézményi igényeknek való megfelelés érdekében. A DKI irányítása a Képzési Kiválóság Központ alá tartozik. Szorosan együttműködik az intézetekkel, a PIMK-el, a NSZK-al.

### A DKI tanácsadási stílusa és funkciói

**Komplett mentorálás:** szükségletelemzés, akcióterv fejlesztés, intervenció, megvalósítás, tesztelés, és elemzés, interpretálás, egyéni és csoportos tanácsadás, információszolgáltatás

**Alumni mentorálás:** frissen végzett hallgatók tanácsadása, professzionális tanácsadás (Linkedin), vállalkozói tanácsadás, vezetői tanácsadás, mentorképzés, innovációs tanácsadás és szolgáltatás, CSR programok, stb.

**Bróker tevékenység:** komplett információ, logisztika, emberek, folyamatok összerendezése, konzultáció szervezés, tanácsadó testület felállítása, álláshelyek feltárása és közvetítése, közösségi és civil tevékenység,

**Információ- és tudásmenedzsment:** információ szervezés, tárolás, csoportosítás, karriertervezési szoftverek beállítása, karriermenedzsment szoftver beszerzése, adatbevitel és feldolgozás, elemzés, web és közösségi média menedzsment.

**Marketing, promóciós és külső megjelenési tevékenységek:** középiskolákban, felsőoktatásban, településeken, rendezvényeken, stb.

**Program és rendezvényszervezés:** rendezvénytípusok és standardok kialakítása, marketingje, kivitelezése, értékelése. Karriernapok középiskolákban, az intézményben, cégeknél, ügynökségeknél.

**Kutatás, értékelés, programértékelés:** DPR kutatások, szakma és foglalkozás kutatások, a DKI-val való elégedettség kutatása

**Képzés, tréningek, oktatás:** egyéni és csoportos, on-line

**Menedzsment adminisztráció:** félévi, éves, és operatív 3 éves teljesítménymérés és értékelés

### DKI tanácsadói munkakörök

**Vezető tanácsadó:** pszichológus végzettség, legalább 10 év tapasztalat

**Tanácsadó/tréner:** HR/vagy szociális munka, vagy andragógus végzettség

**Hallgatói alkalmazott, önkéntes:** részfeladatra felkészített a fenti foglalkozásokból

**Gyakornok, asszisztens:** adminisztratív, nemzetközi kapcsolattartás, rendezvény, stb. feladatokra

**Alumni mentor:** a végzett hallgatók tanácsadása, DPR kutató (távmunka)

**Támogató személyzet:** informatikai, kutatási, adminisztratív, marketing, könyvelési

### Etikai kérdések

- A kutatási adatok hiteles kezelése
- a szponzori tevékenységek céloknak megfelelő kezelése



- a munkatársak elszámoltathatósága,
- a magánszféra tiszteletben tartása, hitelesség,
- a hallgatói adatok külsőknek való kiadása jóváhagyással történik,
- érdekkonfliktusok megfelelő kezelése

### A DKI forrásai

A DKI az ORH tevékenységi körébe tartozik, az infrastruktúra, az informatikai szolgáltatások megfelelősége, az adatok hitelessége hatósági jellegű adatszolgáltatást jelent.

### A DKI munkatársainak juttatása

A DKI munkatársai esetében minden tanév elején pontosítani kell a hallgató foglalkoztatottak illetve gyakornokok létszámát, az ORH allokációs keretrendszerén belül.

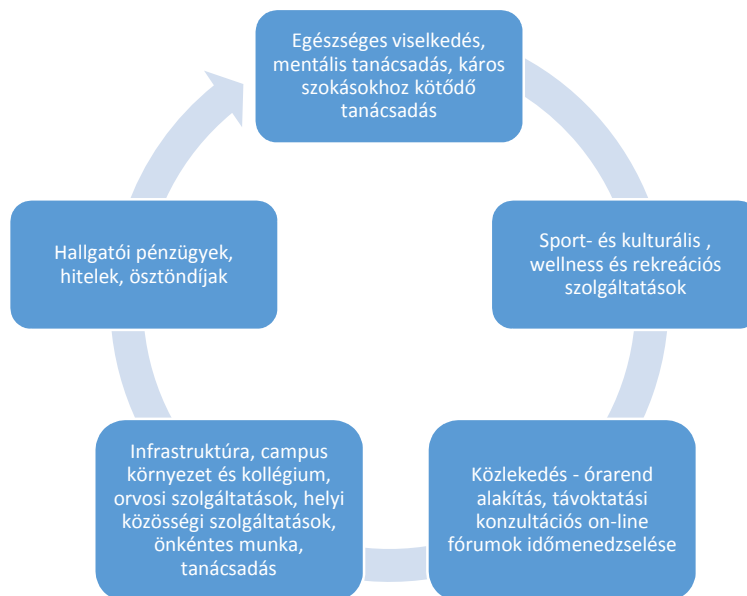
## MP7. program. Az egészséges életmódhoz és jól-léthez kapcsolódó mentorálás

### A KJF egészséges életmódhoz és jól-léthez kapcsolódó szolgáltató egységei

A Kodolányi János Főiskola szolgáltatásai keretében a kulturális jól-léthez kapcsolódó szolgáltatásokat a rendezvényszervezési iroda, sportiroda, diákszállások, a Pénzügyi és Számviteli Hivatal szolgáltatásai keretében történik.

### Az egészség és jól-léthez kapcsolódó szolgáltatások modellje

A KJF az egészség és jól-léthez kapcsolódó szolgáltatások modelljében a holisztikus nézőpontot kívánja megvalósítani.



### Az egészséghez és jól-léthez kapcsolódó szolgáltatások

- A KJF összeállítja az egészséghez és jól-léthez kapcsolódó tájékoztatás és információszolgáltatás térképét. A szolgáltatás virtuális formában a honlapon jelenik meg. E szolgáltatásért a marketingcsoport felelős.
- Az origó hét keretében tájékoztatjuk a hallgatókat az egészség- és jól-léthez kapcsolódó szolgáltatásokról. A tájékoztatásért a KJF Képzési és Kiválóság Központ felelős.
- A programokról és tanácsadási lehetőségekről éves naptárt és féléves eseménynaptárt állít össze a szolgáltatócsoportból kialakított egészség- és jól-léti bizottság.

### Az egészséghez és jól-léthez kapcsolódó komponensek

- A hallgatói szerződéshez, részletfizetéshez, illetve diákhitelhez és az egyéb díjazásokhoz kapcsolódó tanácsadás.
- A hallgató megismertetése a képzés helyszíneivel, a tanszéki és ügyfélszolgálati rendszerekkel, a kollégiumi és albérleti lehetőségekkel.
- A KJF budapesti és székesfehérvári központjainak elérése, közösségi közlekedési információ szolgáltatás.

- Sport és wellness-programok, közösségi wellness-termek nyitvatartása.
- Részvételi lehetőségek önkéntes kulturális csoportok tevékenységében (néptánc, stb.).
- Intézményi, ill. tanszéki keretekben történő kirándulások, szakmai tanulmányutak.
- Tájékoztatófüzetek beszerzése a székesfehérvári és budapesti közösségi programokról.
- Tájékoztatók tartása a székesfehérvári és a XIII. kerületi civil szervezetekről.

### Az egészség és jól-léthez kapcsolódó tanácsadási stílusok

- Hálózati tanácsadás: az origó hét keretében a szolgáltatásokat érintő egységek komplex tanácsadást tartanak előre egyeztetett módon és modell alapján.
- Virtuális tanácsadás: a különböző szolgáltatások esetében célszerű az önkiszolgáló elektronikus felületek kialakítása.
- Tanulóközösségek létrehozása (kulturális, sport, egészséges életvitel, étkezés, dietetikai, stb.).
- Szponzori szolgáltatások bevonása (kulturális, sport, egészséges életvitel, étkezés, dietetikai, stb.).
- Rendszeresen frissített információk a fentiekről és közösségi honlapok tájékoztató szolgáltatásai.

### Az egészség és jól-léti szolgáltatások irányítása

- Mindegyik szolgáltató csoport kialakítja saját szolgáltatási modelljét, és elkészíti az ehhez kapcsolódó standard dokumentációt.
- Félévente egyszer egyeztetnek a következő félévi programokról és rendezvényekről, tanácsadási szolgáltatásokról.
- A KJF Képzési és Kiválóság Központ méri az ezzel kapcsolatos elégedettséget.

### Az egészség és jól-léti szolgáltatásokhoz kapcsolódó munkakörök

A KJF intézményi vezetése a tanév indulásakor meghatározza a hallgatói létszám alapján a szükséges szolgáltatásokat. A tanév kezdetére véglegesítik a szolgáltatási és tanácsadási programot. Az egészség és jól-léti szolgáltatások felügyelete a rektor hatásköre, e hatáskörében dönt a szükséges munkakörök meghatározásáról az adott tanévre vonatkozóan. A munkakörök a következők lehetnek (főállású, részfoglalkozású, kiszereződött vagy önkéntes foglalkoztatás keretében, ill. hallgatói foglalkoztatás formájában).

Vezető tanácsadó

Tanácsadó/tréner

Hallgatói alkalmazott, önkéntes

Gyakornok, asszisztens

Alumni mentor:

Támogató személyzet:

## Etikai kérdések

- A hallgatói egészségi és jól-léti szolgáltatások esetében a Kodolányi János Főiskola az együttes kialakítás és létrehozás alapelveit vallja, ami azt jelenti, hogy a hallgatók öntevékenysége támogatandó a szolgáltatások kialakításában.
- A hallgatói egészségi és jól-léti szolgáltatások vonatkozásában az intézmény vezetése éves megállapodást köt a hallgatói önkormányzattal, amelyben részletesen meghatározzák az adott évi szolgáltatásokat, és azokat a felelőségeket, amelyeket a HÖK, illetve a hallgatók vállalnak.
- A hallgatók a fenti területen végzett tevékenysége önkéntes szolgálatnak minősül, amelynek adminisztrációja a KJF KKK által adminisztrált.
- Az önkéntes szolgálatban lévő hallgatók részére a KJF KKK felkészítést tart.
- A KJF egészségi és jól-léti szolgáltató tevékenységéhez kapcsolódó források és szponzorálási bevételek felhasználásáról éves jelentés készül a Rektori Tanács számára.

## Az egészség- és jól-léti szolgáltatások forrásai

A KJF az adott tanévre vonatkozó források és bevételek alapján meghatározza az egészségi és jól-léti szolgáltatások éves költségkereteit, azok megosztását a különböző szolgáltató irodák között, meghatározza az éves szponzori szükségleteket, és a szponzori támogatás szervezéséhez kapcsolódó feladatokat.

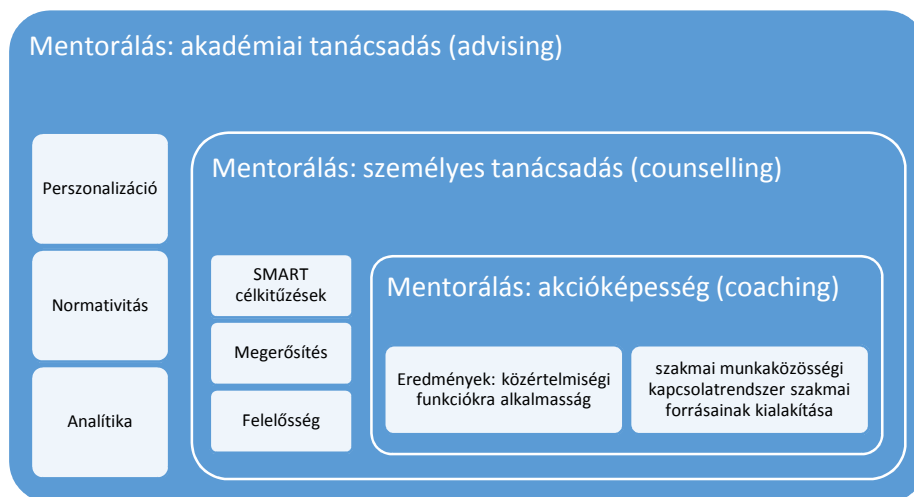
## Az egészség- és jól-léti szolgáltatások munkatársainak juttatása

Az egészség és jól-léti szolgáltatások vonatkozásában a munkatársak juttatása a foglalkoztatás keretén belül a munkajogi szerződésben rögzített.

A különböző rendezvényekhez és tanácsadáshoz kapcsolódó pályázati és egyéb bevételekből való munkatársai, ill. hallgatói részesedés és juttatás külön költségterv alapján jóváhagyott.

## MP8. program. A KJF intézeti mentori programja a fiatal és senior, szakmai és akadémiai szocializáltságú kollégái részére

A PIQ & Lead Personal modell értelmezése a célcsoport vonatkozásban, a mentori tevékenység tartalma



A fiatal oktatók mentorálása a posztgraduális program alapján történik. A program indítása és adminisztrációja a FPMIK hatáskörébe tartozik. A mentorálásba a FPMIK szenior kollégákat vonhat be. szenior kollégák mentorálhatnak hallgatókat is.

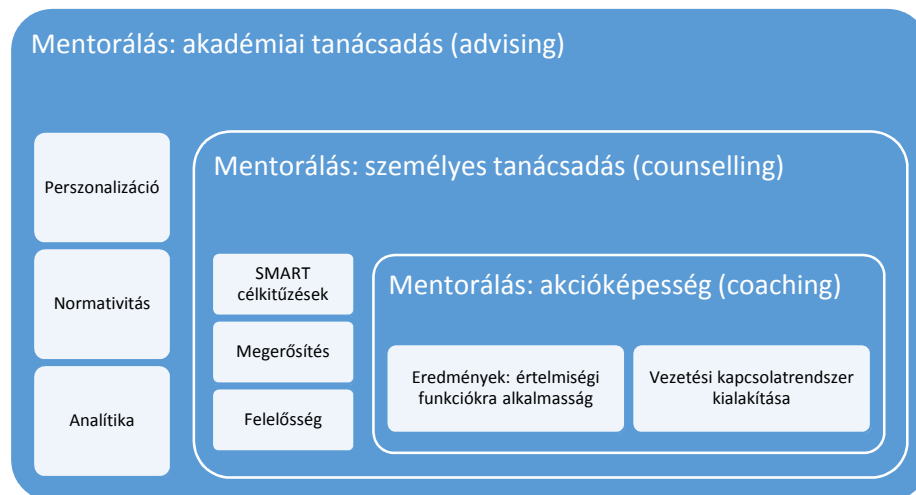
A tanácsadás stílusa: kettős mentorálás - a nyugdíjas, emeritus kollégákat fiatal kollégák és mesterszakos hallgatók mellé állítjuk, amivel az idős kolléga forrásait támogatjuk, a fiatal kolléga pedig lehetőséget kap tapasztalt kollégáktól való tanulásra, az idős kolléga lehetőséget szerez a jövő generáció új perspektíváinak megismerésére.

A mentori programban egyszerre alakítjuk ki a szenior és junior kolléga akadémiai programját, a DUO helyét és szerepét az intézeti tevékenységben, a tevékenységükhöz kapcsolódó informatikai kereteket. A szerződéskötést az intézetvezető végzi, kapcsolódóan az intézeti stratégiai célokhoz. A DUO megkeresi a lehetőséget tevékenysége pénzügyi forrásainak háttere megteremtéséhez.

Óraadó kollégák bevezető mentorálása, az új kollégák képzési rendszerében történik. Javasolt a hálózatos mentori stílus. A nem tanár végzettségű óraadó oktatók bevonása a mentori felkészítésbe ajánlott. Alkalmazható a DUÓ modell is, oly módon, hogy a felsőoktatás mellett másutt tapasztalatot nem szerzett kollégát, a gyakorlati szakemberrel kapcsoljuk össze, közös fejlesztési célok mentén.

Minden egyéb a posztgraduális modell alapján értelmezhető.

## MP9. program. A KJF mentori programja a munkatársak részére



- 1.1. Új munkatársak mentorálása. Az új munkatársak mentorálása a humánpolitika szervezésében történik. A szakügyintézés esetében a mentor kijelölésében a rektor, vagy az érintett rektorhelyettes tesz javaslatot.
- 1.2. Mentorálás, mint munkatársak vezetőképzése. A rektorhelyettesek minden tanév elején javaslatot tesznek mentorképzésre, illetve a kollégák továbbképzésére.

### Mentorálási stílusok

**Hálózati modell:** egy időben több, újonnan felvett kolléga bevezetése a szervezeti ismeretekbe és a szervezeti dokumentációba. Közös bizalom és megbízhatóság kialakítása.

**Csoportos tanácsadási modell:** az alkalmazottak azon csoportja részére, amelyek közös feladatokon dolgoznak. E mentorálási modell célja a karrier-tanácsadás és előrelépés előkészítése.

**Egyperces mentorálás:** valamely feladat gyors megoldása, időtakarékos módon, különböző csoportok egyidejű időben történő tanácsadása (pl. nyugdíjazás, csoportos leépítés, új munkaegységek kialakítása)

**Mentori körben történő tanácsadás:** barátok, kollégák tanácsadása reciprok jelleggel, több kör is kialakítható, amelyben a szakmai és személyes fejlődés támogatása történik: pl. habilitációs csoport, igazgatók tanácsadása, hallgatói front office-sek klubja, stb.

**Láthatatlan mentorálás:** azon személyek, akiket távolról figyelünk meg, és akiktől tanulhatunk, a képzelt mentor élete kutatása, beszédeinek, anyagainak megismerése, cselekvéseinek, programjainak feltárása.

**Kettős mentorálás:** DUO kialakítása, idősebb és fiatalabb kolléga, más generációból való személyek összeillesztésével.

## MP10. program. Tehetséggondozás és akadémiai fejlesztés program

---

### A tehetséggondozás és akadémiai fejlesztés program háttere

A Kodolányi János Főiskola nagy hangsúlyt fektet a tehetséggondozásra. A tehetséggondozás szervezeti keretei között kiemelhető a Szabadegyetem, a szakkollégiumi munka, a szakmai tanulmányutak, továbbá a tudományos diákköri tevékenység. A tehetséggondozás eredményességét a hallgatói állomány és a hallgatók ambíciói mellett az oktatói és szakember állomány összetétele is meghatározza. A tehetséggondozás fejlesztése a Kodolányi János Főiskolán a hallgatókkal történő munka mellett szükségszerűen ki kell, hogy terjedjen az oktatói és kutatói személyzet fejlesztésére, a témavezetői és a mentori kompetenciák javítására, továbbá a tehetséggondozási módszerek szélesítésére is.

### A tehetséggondozás és akadémiai fejlesztés program célja

A program célja, hogy intézetenként 20–30 hallgató részt vegyen a tehetséggondozás valamely formájában (szabadegyetem, szakkollégium, tudományos diákköri tevékenység, kutatás-módszertani szeminárium, prezentációs szeminárium, szakmai tanulmányút). A hallgatók kiemelkedően tehetséges csoportjait a program nemzetközi tehetséggondozási program keretében kívánja a nemzetközi karrier, a hazai és nemzetközi mesterképzések, a doktori iskola, az üzleti vezetői karrier és közszolgálati karrier felé indítani. Nagyon fontosnak tartjuk a tehetséggondozás innovatív módszereinek és modelljeinek bevezetését, továbbá a hallgatói életpálya nyomon követését.

### A tehetséggondozás és akadémiai fejlesztés program szolgáltatásai

4. Felvételi: a hallgatók tájékoztatása a tehetséggondozás formáiról, lehetőségeiről.
5. Témavezetők kijelölése: a KJF kijelöli a tehetséggondozásban résztvevő hallgatót támogató személyt (mentor és/vagy témavezető)<sup>1</sup>, akinek feladata:
  - a tehetséggondozásban résztvevő hallgató számára tanácsadás és támogatás az akadémiai programot illetően,
  - a tehetséggondozási program rugalmasságának a megszervezése,
  - a kijelölt témakör és a tehetséggondozásban résztvevő hallgató megismertetése, népszerűsítése az intézményben és a hazai tudományos közéletben,
  - amennyiben a tehetséggondozásban résztvevő hallgató évet vagy éveket tölt külföldön és külföldi egyetem képzési programjait veszi igénybe, megszervezi a hallgató kredittranszferjének elrendezését.
  - közreműködik az esetleges külföldi félév vagy tanév Erasmus programjának kialakításában, és az Erasmus programban történő kreditek tanszéki elismertetésében.
  - közreműködik a hallgató egyéb szükséges tanácsadása megszervezésében,
6. A tehetséggondozásban résztvevő hallgató hazai és külföldi szakmai munkájának támogatása.
7. Kiemelt könyvtári szolgáltatások (kiadványok, folyóiratok, adatbázisok) igénybevétele.
8. Kutatószoba biztosítása.

---

<sup>1</sup> Alapszakos hallgató esetében a témavezető és a mentor személye különbözik, míg a mesterszakos mentor a témavezető funkciót is ellátja).

## A hallgató feladata

- A tehetséggondozási program sajátosságainak meghatározása a témavezető és/vagy a mentor segítségével.
- A képzési programon kívüli tudományos tevékenység végzése.
- Szakmai szervezeti tagságokban való részvétel.
- A témavezetővel és/vagy a mentorral történő folyamatos egyeztetés és a tehetséggondozási programban meghatározottak betartása.
- A tudományos eredmények hallgatói portfólióban történő rögzítése.

## A tanszék feladata: rugalmas tanulmányi tanrend

- A képzésre történő felvételt követően az intézmény meghatározza a hallgató számára történő képzés személyes tantervét oly módon, hogy a képzési követelményekben áttekinti az egyéb tanulmányi formában megszerzhető kreditek nagyságrendjét.
- A mentorral és a témavezetővel közösen meghatározzák, hogy melyek azok a tárgyak, amelyeket távoktatási formában kap meg.
- A mentorral és a témavezetővel közösen meghatározzák, hogy mely félévet tölti a hallgató Erasmus programon vagy külföldi gyakorlat formájában.
- A mentorral és a témavezetővel közösen félévente áttekintik a hallgató jelenlétét és részvételét a nappali képzési programokban.
- A mentorral és a témavezetővel közösen meghatározzák az elismerhető tudományos tevékenységek kreditértékét (nemzetközi konferenciák, publikáció, szakmai programokon való részvétel) és a tudományos tevékenység (TDK, OTDK dolgozat) szakdolgozatként történő elfogadásának lehetőségét.
- A tehetséggondozásban résztvevő hallgató bekapcsolódik a témájához kapcsolódó intézményi szakmai és tehetséggondozási programokba. Erősíti jelenlétét a hallgatók között.
- A mentorral és a témavezetővel közösen megállapítják a vizsgaidőpontokat, az értékeléshez beadandó feladatokat.

## A hallgatók számára elérhető előnyök

- A hallgatók időt takarítanak meg a felsőoktatási környezetben való eligazodásban, képesek tanulmányaikat és tudományos és/vagy szakmai tevékenységüket összekapcsolni, a különböző tantárgyak felvételéhez megfelelő támogatást kapni; képesek a hazai és külföldi felsőoktatási intézmények közötti kapcsolatok kialakítására, ügyeik kezeléséhez megfelelő szakértelemmel bíró segítséget kapnak.

## A mentorok számára elérhető előnyök

- A tehetséggondozásban résztvevő hallgatók mentorai és/vagy témavezetői a hallgatói tehetséggondozás folyamatában alkalmassá válnak komplex környezet, komplex helyzetek kezelésére, és magas szintű problémamegoldásra és az iskolateremtésre.

## A mentor tevékenység elemei, a mentori stílus

- Egyéni tanácsadás, hálózati stílus, csoportmunka.

## A mentorálás fázisai

- Kiválasztási fázis (Szabadegyetem)
- Témaválasztási fázis



- Konzultációs fázis
- Versenyre való felkészülés fázisa
- Értékelés és eredményesség fázisa

### A képzés alatti fázis

- Megegyezik az alap- vagy posztgraduális képzés tartalmával.
- Külföldi tartózkodás időszaka: a közvetlen (Skype, e-mail), illetve a közvetett tanácsadás (külföldi intézmény) kereteinek kialakítása.
- Erasmus-tartózkodás: a külföldi tanulmányok alatti mentorálás és témavezetés egyeztetése a fogadó intézmény kontaktszemélyével.
- Képzés közbeni gyakorlat: a gyakorlat kereteinek kialakítása itthon vagy külföldön. A gyakorlatvezető személy egyeztetése.
- Szakdolgozati tanácsadás: a témavezető a szakdolgozati konzulensi feladatokat is ellátja.
- Záróvizsgára felkészítés: konzultáció és intenzív hét szervezése.

### A mentori modell és a célcsoport eredményessége

- A hallgatók sikeresen adaptálódnak az új környezethez.
- Képesek megfelelő tanterv kialakítására.
- Tartalmas szakmai programokon vesznek részt.
- Eredményes szakmai kapcsolatokat alakítanak ki.
- Eredményes a szocializáció és a bevonás, új barátságok keletkeznek.
- Otthonosság érzet alakul ki bennük.
- Más programra is itt tarthatók.
- Eredményes részvétel az országos tudományos diákköri versenyeken.

### A mentori tevékenység adminisztrációja és kommunikációja

Félévente tájékoztatás adás a sikeres mentorokról és témavezetőkről a szakmai intézeteknek.

### A mentori tevékenység etikai kérdései

Azonosak az alapszakos vagy a mesterszakos képzéssel.

### A mentori tevékenység forrásai

Minden év szeptemberében egyeztetett.

### A mentori tevékenységhez kapcsolódó juttatások

- TDK elnök esetében heti 2 óra
- TDK titkár esetében heti 2 óra
- Mentor oktatók esetében félévente 20 óra

## MELLÉKLETEK

---

## Hallgatói személyes portfólió a KJF-en

---

Majorosi Anna 2014. 6. 8-i javaslatát továbbgondolva készítette Kovács László

A portfólió bevezetésének indoka a KJF-en 2014-ben bevezetett mentori rendszer és a képzés tartalmának újragondolása. A portfólió illeszkedik a világ felsőoktatásában jelen lévő tendenciákhoz erősítve a KJF versenyképességét.

### **A portfólió céljai:**

A hallgató tanulmányainak átláthatóbbá tétele, a képzés részeinek és egészének reflektálása, a hallgatói tudatosság fejlesztése, a hallgatók értékelésének átláthatóvá tétele és a hallgatók felkészítése a munkavállalásra, munka világára és az élethosszig tartó tanulásra.

A portfólió részben a Moodle rendszerben működtethető, ugyanakkor lényeges, hogy egyes elemei már a tanulmányok ideje alatt átvihetők legyenek a szakmai jellegű, a szükséges mértékben megosztható és mára a munkavállalás során általánosan elfogadottá vált LinkedIn felületére. A mentori óra egyik feladata a hallgató LinkedIn profiljának kialakítása a mentor és a mentori csoport együttműködésében.

A hallgatói személyes portfólió helye a „Mentori óra” e-portfóliója a Moodle-ban. Az egyes tantárgyakhoz tartozó e-portfólió ettől függetlenül megmarad, hiszen az segíti az oktatók munkáját, ugyanakkor nem keverendő össze a minden hallgató által vezetendő hallgatói személyes portfólióval.

Az oktatóknak egy megadott szempontrendszer szerint mind az írásbeli, mind a szóbeli teljesítményeket minden teljesített egységnél írásban értékelnie kell. Ehhez szükséges a képzés rész céljainak, részkompetenciáinak és részletes követelményeinek és az elvárásoknak kidolgozása.

### **A hallgatói személyes portfólió jellemzői:**

Minden hallgatónak van egy személyes, strukturált felületre, amelyet a mentor támogatásával és félévenkénti ellenőrzésével vezet. Hét részből áll, vannak olyan elemei, amelyek évente, vannak, amelyek félévente ismétlődnek és vannak olyanok is, amelyeket elég egyszer elkészíteni, de folyamatosan aktualizálni szükséges. A file-nevek felépítése egységes kell, hogy legyen, hogy a mentor átlássa, hogy mely típusú dokumentum érhető már el a portfólióban és mi hiányzik még. Az egyes részek a következők:

1. **Europass önéletrajz:** kötelezően magyar, angol és lehetőség szerint még egy tanult nyelven.

*EUROPASS\_HALLGATONEVE\_HU*  
*EUROPASS\_HALLGATONEVE\_EN*  
*EUROPASS\_HALLGATONEVE\_NN*

2. **„Tudok”- leírások:** A képzés szakmai célrendszerét/ a hallgatók fejlesztendő kompetenciáit és a tanulási eredményeket az egész képzésre vonatkozóan a szakgazda tanszékeknek el kell készítenie és fel kell töltenie a szak honlapjára. A hallgatók ehhez kapcsolódva minden év végén írásban „tudok-leírások” formájában reflektálják a fejlődésüket, amit a mentor véleményez. (Pl. 1. félév: *„Meg tudok írni egy beadandó házi dolgozatot a tudományterületem formai és tartalmi szabályai szerint. Tudom, mit jelent a megbízható forrás, ismerem az idézés szabályait.”* )

CAN\_DO\_HALLGATONEVE\_1  
CAN\_DO\_HALLGATONEVE\_2  
CAN\_DO\_HALLGATONEVE\_3

3. **Válogatás** a hallgató írásbeli munkáiból, hozzárendelve az oktatói szöveges értékeléseket. Minden félévhez egy dokumentum tartozik, 2-3 munka kerül be minden félévben. A válogatás szöveges reflektálása: miért különösen fontos az adott munka a fejlődés szempontjából, milyen kompetencia fejlődött a munka révén?

VALOGATAS\_REFLEXIO\_1  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_2  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_3  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_4  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_5  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_6

4. **A szakmai gyakorlatok** leírása, a gyakorlatok reflexiói, a gyakorlatvezetők véleményezése.

GYAK\_ES\_REF\_1  
GYAK\_ES\_REF\_2  
GYAK\_ES\_REF\_NN

5. **A szakdolgozat** menetének és eredményeinek bemutatása.

SZAKD\_REF

6. **A képzés egészének önértékelése, és értékelése:**

ÖNÉRTÉKELÉS  
MENTORI\_ÉRTÉKELÉS

7. **A hallgató LinkedIn** oldalára mutató link és a LinkedIn oldal szerkesztésének reflexiója.

LinkedIn\_HALLGATONEVE

A LinkedIn oldalt alapszakon a 3. félévben, mesterszakon a 2. félévben kell létrehozni a mentori óra keretében. A reflexiók részben meg kell indokolni, mit miért tart a hallgató a LinkedIn profil szempontjából lényegesnek. A mentor és a csoporttársak is láthatják a hallgató LinkedIn profilját, visszajelzést adnak, véleményt mondanak arról, így segítve a jövőbeli munkavállalás sikerességét. A LinkedIn szakmai szociális oldalon, „élesben” történik tehát a hallgató általános, személyes, szociális kompetenciáinak leírása, a fejlődés dokumentálása a szakmainak megfelelően, kiegészítve a kortársak és külső vonatkoztatási

személyek véleményével. Itt történik a hallgató egyéb valamilyen szempontból releváns tevékenységeinek dokumentálása (tudományos, művészeti, szabadidős, sport, közösségi, önkéntes) is.

## **A portfólió Moodle-ban létrehozandó szerkezete és file-struktúrája vázlatosan:**

### **1. Europass önéletrajz**

EUROPASS\_HALLGATONEVE\_HU  
EUROPASS\_HALLGATONEVE\_EN  
EUROPASS\_HALLGATONEVE\_NN

### **2. „Tudok”- leírások:**

CAN\_DO\_HALLGATONEVE\_1  
CAN\_DO\_HALLGATONEVE\_2  
CAN\_DO\_HALLGATONEVE\_3

### **3. Válogatás**

VALOGATAS\_REFLEXIO\_1  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_2  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_3  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_4  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_5  
VALOGATAS\_REFLEXIO\_6

### **4. A szakmai gyakorlatok**

GYAK\_ES\_REF\_1  
GYAK\_ES\_REF\_2  
GYAK\_ES\_REF\_NN

### **5. A szakdolgozat menetének és eredményeinek bemutatása.**

SZAKD\_REF


### **6. A képzés egészének önértékelése, és értékelése:**

ÖNÉRTÉKELÉS  
MENTORI\_ÉRTÉKELÉS

### **7. LinkedIn**

LinkedIn\_HALLGATONEVE

**Screenshotok a LinkedIn oldalról:**



**László Kovács** 1st

Director at Kodolányi János University of Applied Sciences

Székesfehérvár, Fajér, Hungary | Higher Education

Previous Education Nagy Sándor József Gimnázium  
Eötvös Loránd University

[Send a message](#)

17 connections

<https://www.linkedin.com/pub/laszlo-kovacs/51358590> [Contact info](#)

**Background**

**Experience**

**Director**  
Kodolányi János University of Applied Sciences  
August 1993 – Present (21 years, 10 months) | Székesfehérvár



I am in the position of the head of the Centre for Higher Education Methodology and Innovation. Being originally a German language and literature teacher, I have completed many years in teacher education and gained a lot of international experiences. Currently I'm in some development projects and I have different other tasks at the KJUC as well, e.g. accreditation, quality management, organizing further training courses for the colleagues and much more...

**A globális jól-lét közpolitikai áramlat fogadtatása és hatása az OECD tagországokban**


KJF  
April 1, 2015

3 authors

 Gyöngyvér Hervainé Szabó

 Júlia Schuchmann


 **László Kovács**  
Director at Kodolányi János University ...




Connect with Dr. Varga János, Economist / közgazdász

(in common: Tamara Ratz)

[Connect](#)



Connect with Borbála Dobó, team leader, graphic designer, web editor at Kodolányi János University of Applied Sciences




Connect with Eva Horvati, director of Centre for International Services at Kodolányi János University of Applied Sciences

[Connect](#)



[See more people to contact](#)

Sort by **Recent Conversation** Filter by **All Contacts** Search

- [Select All](#)
- 



**Attila Pausits** 1st

Head of the centre for educational management and higher education development at Danube-University Krems  
Austria area


- 



**Peter Nagy** 1st

Partner, CEO at KONETT Team  
Hungary area


- 


**Tamara Ratz** 1st

Professor, Head of Tourism Department at KJUC  
Hungary area


- 


**Derényi András** 1st

head at Institute for Educational Research and Development/National Credit Office  
Hungary area



**Ads You May Be Interested In**


**Earning by learning?**



Get international business partners by language & knowledge. Click the link!

---


**Red Nose Clowndoctors**



Bring joy and hope to hospitals with the clowndoctors!

---

**FX Eating into profits?**



Call Henry Vaughan.



## Megállapodás

Mentor: \_\_\_\_\_

Hallgatók:

---

---

---

---

---

---

---

**A szemeszter 45 mentori óráján a következő tevékenységeket tervezzük (a rendelkezésre álló információk alapján megfogalmazni, pl. céglátogatás október 2. felében, részvétel a KONA programján májusban):**

\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- ...

- A fentiekén túl rendszeres heti kapcsolattartás az órarendi órán.

**A mentorral történő kapcsolattartás módja:**

*Pl: E-Mail: Facebook: LinkedIn: Skype: Telefon: Fogadóóra:*

**A mentori óra kiemelt céljai az adott szemeszterben** (a mentori rendszer leírása alapján, kiegészítva az aktualitásokkal):

*Pl. tipikus 3. év:*

- a szakdolgozat problémaalapú megközelítése,
- a gyakorlati tevékenységhez kapcsolódó problémák reflektálása,
- munkaerő-piaci ismeretek, a szakhoz kapcsolódó tipikus munkakörök megismerése,
- felkészülés a speciális munkahelyi elvárásokra,
- felkészülés a záróvizsgákra,
- a portfólió exportálása munkavállalásra alkalmas formába.

**Egyéni feladatok**

Hallgató neve	Feladat 1	Feladat 2	Feladat 3	Feladat 4




Kijelentem, hogy a PIQ & Lead Personal™ „A Kodolányi János Főiskola

komplex mentorálási és tanácsadási programja” című dokumentumban foglaltakat ismerem és a mentori óra keretében a munkámat annak megfelelően végzem:

---

**Dátum**

**Aláírások:**