

HASIT

HALLGATÓI SIKERESSÉG TÁMOGATÁSA

DUNAÚJVÁROSI EGYETEM

MONITORING RENDSZER

1.

2.

SZAKMENTORI RENDSZER

KÉPZŐK KÉPZÉSE

3.

4.

HALLGATÓI MOTIVÁCIÓ

MÉRÉSEK, KUTATÁSOK

5.

6.

FESŐOKTATÁSI
TANÁCSADÁS



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

2. ALPROGRAM

SZAKMENTORI RENDSZER

ANDRÁS ISTVÁN
RAJCSÁNYI-MOLNÁR MÓNICA
BACSA-BÁN ANETTA
LÁSZLÓNÉ KENYERES KRISZTINA
NÉMETH ISTVÁN PÉTER



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

DUE Press
Dunaújváros, 2016



A kiadványsorozat megjelenését az Emberi erőforrások Minisztériuma támogatta a lemorzsolódás csökkentése pilot projekt keretében. A "Hallgatói Sikereség Támogatása (HASIT) projekt intézményrendszerre való kiterjesztésének, továbbfejlesztésének és lehetőségeinek vizsgálata, a fejlesztés lehetséges irányainak kidolgozása a HÖÖK és a FETA bevonásával" elnevezésű projekt-keretrendszer összefüggésében.

© András István, Rajcsányi-Molnár Mónika, Bacsa-Bán Anetta, Lászlóné Kenyeres Krisztina, Németh István Péter, authors, 2016.

©András István, Rajcsányi-Molnár Mónika, Bacsa-Bán Anetta, Németh István Péter, editors, 2016.



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

DUNAÚJVÁROSI EGYETEM

www.uniduna.hu

DUE Press

Kiadóvezető Németh István

Felelős kiadó Dr. habil András István
Felelős szerkesztő Nemeskéry Artúr
Lektor Lengvárszky Attila
Layout tördelés Duma Attila

Készült a HTSART nyomdában
Felelős vezető Halász Iván

ISBN 978-963-9915-75-6

HASIT

HALLGATÓI SIKERESSÉG TÁMOGATÁSA

DUNAÚJVÁROSI EGYETEM

MONITORING RENDSZER

1.

2.

SZAKMENTORI RENDSZER

KÉPZŐK KÉPZÉSE

3.

4.

HALLGATÓI MOTIVÁCIÓ

MÉRÉSEK, KUTATÁSOK

5.

6.

FESŐOKTATÁSI
TANÁCSADÁS



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

Tartalom

Összefoglaló	7
SZAKMENTORI RENDSZER MODELLJÉNEK FEJLESZTÉSE	15
– Bevezető	16
– Előzmények – hallgatói lemorzsolódás	19
– Lemorzsolódás okai országos szinten	22
– A hallgatói lemorzsolódás kezelése a Dunaújvárosi Főiskolán/Egyetemen	34
– Dunaújvárosi Egyetem hallgatóinak véleménye a Szakmentor rendszerről	40
– A Szakmentori rendszer eredményei	52
– A Szakmentori rendszer előkészítése, szervezése más felsőfokú intézményben	55
– A szakmentorok képzése	57
– Összegzés	
MELLÉKLETEK	59
– 1.sz. Melléklet: Dunaújvárosi Főiskola Szupervíziós képzésének rövid tematikája	59
– 2. sz. Melléklet: Dunaújvárosi Főiskola Szakmentori Ügyrendje	62
– 3. sz. Melléklet: Szakismereti óra 2015. szeptemberében	68
– 4.sz. Melléklet: A kérdőív kérdései	76
– 5. sz. Melléklet: Szakmentori óra, óravázlatai	79
– 6. sz. Melléklet: Szakmentori ajánlók	81
– 7. sz. Melléklet: Szakmentori beszámolók	83
– 8. sz. Melléklet: Sajtó megjelenések	89
Ajánlás	107

Összefoglaló

A Dunaújvárosi Egyetemen, korábban Főiskolán kialakításra került Szakmentori rendszer sikeresen bevezetésre került. A rendszer felépítése megfelelő előkészítés után véleményem szerint bevezethető, alkalmazható más felsőoktatási intézményben.

A rendszer kialakítását megelőző tevékenységeket, előzményeket sikerült összefoglalnom dolgozatomban. A rendszer leírása mellett a rendszer eredményeit, sikereit is sikerült megfogalmaznom. Reményeim szerint választ tudtam adni arra a kérdésre, hogy miért volt érdemes és fontos a rendszert kialakítani és az évek során működtetni. Az eredményeket számokkal, statisztikákkal alátámasztottam.

A rendszer bemutatása mellett egy ajánlást is sikerült megfogalmazni. Intézménytől függően érdemes kialakítani a rendszert. Az előnyei mellett a rendszernek nincsenek hátrányai, a tapasztalatok azt mutatják, hogy a lemorzsolódás csökkentésében csak sikereket lehet elérni. A szakmentori rendszernek köszönhetően sikerebb és elégedettebb hallgatók fognak tanulni az adott felsőfokú intézményben.

Előzmények – hallgatói lemorzsolódás

A lemorzsolódás a felsőoktatásban többé-kevésbé mindenütt jelen van, mértéke azonban országonként eltérő. Hazánkban a lemorzsolódás kockázata a felsőoktatás egészére jellemző olyan aktuális probléma, amely több szempontból is megközelíthető (pedagógia, szociológia, oktatáspolitikai).

Kutatások azt jelzik, hogy ha egy hallgató sikeresen veszi az első évben felmerülő kezdeti akadályokat, akkor már kisebb az esélye a lemorzsolódásnak.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a felsőoktatási beiskolázás növekedésével párhuzamosan kiemelt figyelmet érdemel a már a rendszerbe bekerült hallgatók előrehaladásának és diplomához jutásának elősegítése.

A hallgatói lemorzsolódás kezelése a Dunaújvárosi Főiskolán/Egyetemen

A Dunaújvárosi Főiskolán a Szakmentori rendszert a hallgatói lemorzsolódás leküzdésében szeretnénk elsősorban felhasználni.

A 2012/2013-as tanévben a hallgatói lemorzsolódás csökkentése érdekében az intézményi oldalra fókuszálva, és a tantárgyteljesítések szempontjából megközelítve, szupervíziós képzéseket hirdettünk meg azon oktató

kollégák számára, akik hangsúlyosan érintettek voltak a problémában. Három vegyes csoportban, intézetenként 6-8 fő oktató részvételével került sor a szupervíziós tréningekre, melyet egyéni szupervíziós tanácsadás is kiegészített.

Az érintett oktatók erőfeszítéseinek, illetve a vezetés és az intézmény elkötelezettségének köszönhetően a 2012/2013-as tanév során össz-intézményi szinten ~15%-kal sikerült javítani a hallgatók tantárgyteljesítéseinek mértékét.

A hallgatói lemorzsolódás csökkentésére irányuló kezdeményezések alapvetően a mennyiségi adatok és a kockázati faktorok összevetésére alapultak és leginkább az oktatói oldalra fókuszáltak.

A lemorzsolódás okainak vizsgálatakor azonban láthatjuk, hogy sokkal összetettebb problémával találjuk szemben magunkat, hiszen egyértelműen kirajzolódik, hogy a lemorzsolódás több tényezőre vezethető vissza, úgymint:

- háttérváltozók: szülői támogatás, jövedelem, középiskolai eredmény, előkészítő, baráti és interkulturális kapcsolatok;
- szervezeti változók: pénzügyi támogatás, tájékoztatás, szabályok, rendeletek, a személyzet hozzáállása;
- akadémiai tényezők: tanár-diák kapcsolat, tanácsadás, tanulási készségek, egyetemi-főiskolai erőforrások, pl. sport, könyvtár;
- szociális tényezők: barátok, szakmai kultúra, társadalmi integráció;
- környezeti változók: folyamatos szülői támogatás, pénzügyi forrás;
- attitűdök, szándékok, pszichológiai folyamatok: diák hatékonysága, önfejlesztés, önbizalom, motiváció, stressz, elidegenedés, kitartás. (Molnár Beáta: A felsőoktatásban tapasztalható lemorzsolódás lehetséges okai. Interdiszciplináris pedagógia és a felsőoktatás alakváltozásai. A VII. Kiss Árpád emlékkonferencia Előadásai, Debrecen, 2011. szeptember)

Ezen szempontok nyomán merülhet fel, hogy egy saját belső, az integrációt és az egyes változók kockázatát csökkentő hálózat, szervezet kialakítására van szükség: a szakmentori rendszer kiépítésére.

A Dunaújvárosi Főiskolától nem idegen maga a mentorálás fogalma, mert míg az 1990-es évek végéig a tan-
körök mellé rendelt felelős oktató, addig a 2000-es évek elejétől a ROP projekt által létrehozott diáktanácsadói (elsősorban mentálhigiénés problémára koncentráló) feladatkör is hasonló tartalommal rendelkezett.

A szakmentor rendszer szervezete

Egyetemünk szakmentora és szakmentori rendszere azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse hallgatóink zök-
kenőmentes beilleszkedését az egyetem életbe.

Legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

A DUE szakmentori szervezete, valamint szakmentora egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

Természetesen kapcsolatot tart a Diáktanácsadóval, aki az életvezetési tanácsadás feladatát végzi az intézményben, s így a DUE Kompetencia Központjához tartozik. A szakmentor egy saját szakmai mentori szervezetet irányít, amely a tanulmányi ügyek, tanulmányi és tanulási tanácsadás tematikájában mozog elsősorban.

A DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA/EGYETEM SZAKMENTORI SZERVEZETE

- A szakmentori szervezet élén a szervezet irányítója áll, akinek közvetlen felettese az oktatási és általános rektorhelyettes. A szakmentori szervezet vezetőjének feladata a szakmai irányítás, a módszerek kialakítása, felmerült problémák megvitatása, megoldásukra javaslat kidolgozása.
- A szakmentori szervezet vezetője a Tanulmányi Hivatal vezetőjével, a Kompetencia Központ (Diáktanácsadó) vezetőjével és az EHÖK elnökkel kapcsolatot tart, véleményét szükség esetén kikéri.
- A szervezet a szakokat gondozó intézetekben lévő oktatókból áll, arányait tekintve minden intézet 2–4 fő szakmentort állít fel, a szakok számától, az azon tanuló hallgatók létszámától függően.
- Azon szakokhoz is kell kapcsolódnia szakmentornak, ahol a képzés kizárólag levelező tagozatos formában működik; hiszen a rendszer a teljes főiskolai hallgatóságra épül, mind a nappali, mind a levelező tagozatos hallgatóink számára nyújt szolgáltatást.
- Az egy-egy szakot képviselő szakmentorok: mentori óra formájában végzik tevékenységüket felmenő rendszerben érintve a hallgatókat, azaz először a 2013/14-es tanév 1. félévében elsős, később valamennyi évfolyam, szak és tagozat számára. A mentori órák az arra kijelölt tantermekben történnek, a terem a Neptun rendszerben rögzített konzultációs órára lefoglalt.
- A tanácsadásról/mentorálásról minden esetben feljegyzés készül, amely igazolja a tevékenységet és az esetleges problémákat, kérdéseket is tartalmazza, így nyomon követhetővé válik az egyes kérdések megoldása; de tekintettel van a hallgatót megillető anonimitás jogára.
- A mentori óra a hallgató órarendjében szereplő óra.
- A mentori óra az oktató órarendjében szerepel, az oktató kötelező óraszámába beleszámít, vagy számára órakedvezményt jelent.

A szakmentori szervezetnek saját ügyrenddel kell rendelkeznie. Ezt az ügyrendet a jogi és elvi elvárásoknak, belső szabályzatoknak megfelelően elkészítettük.

A SZAKMENTOROK FELADATAI

A szakmentorok személyére az intézetigazgatók tesznek javaslatot, melyet a HÖK-kel való egyeztetést követően az Oktatási-rektorhelyettes nevez ki.

A szakmentoroknak órarendbe illesztett szakmentori órákat kell tartaniuk a hozzájuk rendelt hallgatók számára. A kötelező alkalmakon kívül személyes kapcsolattartásra ad lehetőséget, ahol a hallgatók megkereshetik személyes problémáikkal. A mentor ösztönözze a hallgatókat arra, hogy merjenek kérdezni. Ezt a mentor kezdeményezheti problémák felvetésével. (Kérdezzen ő először a hallgatóktól.)

A szakmentorokat a szakmentori szervezet vezetője koordinálja. A kötelező szakmentori órák előtt tájékoztatja a mentorokat az aktuális hírekről, a felmerülő problémákról.

A szakmentorok a szakmentori órákon felmerült problémákról feljegyzéseket készítenek (természetesen név nélkül, kivéve, ha a hallgató hozzájárul a neve szerepeltetéséhez). A mentor a problémás eseteket jelzi a vezető felé, aki segít ezek megoldásában. A gyakran felmerülő eseteket továbbítja a felső vezetők felé.

A szakmentorok működéséhez elengedhetetlen, hogy a hallgatók tanulmányi előmeneteleihez a Neptunban hozzáférjenek. (Zh-k, vizsgák eredményei, nem teljesített bejegyzések.)

A szakmentor ezek alapján tud tájékozódni a hallgatókról és amennyiben szükség, akkor fel tudja venni a személyes kapcsolatot.

A szaktanárok is nagyban hozzájárulhatnak a szakmentorok munkájához, ha jelzik, hogy kik azok a hallgatók, akik túl sokat hiányoznak, de még a kurzus elhagyásból adódó „nem teljesített” bejegyzéstől még megmenthetőek.

A SZAKMENTORI RENDSZER MŰKÖDÉSE (TANMENETE)

Az első éves hallgatók számára kötelező a Szakmentori óra látogatása az első két félévben. Félévenként 5 alkalom kötelező, amelyből 3 alkalom a szorgalmi időszak 1., 6. vagy 7. és a 14. vagy 15. hetében kerülnek megszervezésre. A többi héten önkéntes alapon, de legalább 2 alkalommal vehetnek részt az órákon, ahol személyre szabottabb, személyes mentorállásra van lehetőség.

Levelezős hallgatók a szakmentori rendszerben

A levelezős hallgatók részére egy online kurzus keretében adunk lehetőséget a mentorállásra. Ezen az online kurzuson a hallgatók megkapják azokat a tájékoztatásokat, amelyeket a nappalis hallgatók megkapnak. Ezen a felületen keresztül tarthatják a kapcsolatot a mentorral és szükség esetén személyes találkozót is meg tudnak beszélni.

A levelezős hallgatók számára az online felületen kötelező a tájékozódás, amelyet a szakmentor az online kurzus statisztikáiból tud kiszűrni, hogy ki hányszor lépett be a kurzusba és a különböző hírfórumokhoz hozzászólt-e vagy kezdeményezett-e új fórum témát.

Külföldi hallgatók a szakmentori rendszerben

A külföldi hallgatókhoz intézetenként rendeltünk egy-egy szakmentort. A szakmentorok a Nemzetközi Kapcsolatok Irodával is tartják a kapcsolatot. A külföldi hallgatók számára szintén lehetővé kell tenni a szakmentori órákon való részvételt.

A szakmentori órák tekintetében a külföldi hallgatóknak is kötelező félévente a három alkalom az 1., 6. és 15. héten ugyan úgy, mint a nappalis hallgatóknak. A többi héten a mentor órák a nappalis mentor órákkal együtt történhetnek, így plusz időt ezeken a heteken nem igényel a mentoroktól.

A Szakmentori rendszer eredményei

A Dunaújvárosi Főiskola szakmentori rendszerét **2014. februárban Mentor Oscar különdíjjal** ismerték el.

A Mentor Oscar pályázathoz kapcsolódóan ki kellett kérnünk a hallgatók véleményét a rendszerről. A fenti ábra egy-két részletet tartalmaz.

A szakmentori rendszer sikerei közt azt is szeretném megemlíteni, hogy a rendszer kialakítása nem, csak házon belül vált ismertté, hanem számos sajtó megjelenésnek köszönhetően országos ismertségre tett szert.

A SZAKMENTORI RENDSZER SIKEREI NAPJAINKBAN

Szeretném a Szakmentori rendszer bevezetése óta elért sikereket megmutatni a számok oldaláról.

A számok megerősítenek bennünket abban, hogy a Szakmentor rendszer bevezetése sikeres volt, a Dunaújvárosi Egyetemen jelentősen csökkent a lemorzsolódó hallgatók létszáma. A sikert a problémásabb tudományterületeken is sikerült elérni, és most mér csak az a feladatunk, hogy ezeket az eredményeket megtartsuk és finomhangolással a lehetséges mértékig növelni.

A Szakmentori rendszer előkészítése, szervezése más felsőfokú intézményben

A Szakmentor rendszer kialakítása más felsőfokú intézményben nem úgy valósul meg egy az egyben, mint a Dunaújvárosi Egyetemen. Nem lehet egy jól bevált rendszert változtatások nélkül adaptálni egy nagyobb létszámú hallgatóval, illetve több karral rendelkező egyetem esetében. A helyi adottságokat figyelembe véve lehet egy jól működő rendszert megvalósítani.

A Dunaújvárosi Egyetem egy karú intézmény, egységes területen, könnyen átlátható rendszerben működik. Mindig is büszkék voltunk arra, hogy egy családi egyetemen élünk, egy nagycsaládot alkotnak az egyetem dolgozói és hallgatói. A szakmentor rendszer működésének, sikerének ez az egyik fő kulcsa, hogy mindenki ismer mindenkit.

Nagyobb egyetemek esetében azt javasolnám, hogy kari szinten, karonként vezessék be a rendszert, hiszen karonként lehet átlátni a kapcsolatokat, helyi problémákat. Természetesen kisebb egységekben is lehet gondolkodni az egyetem méretétől függően.

Az előkészítés szakaszában információkat gyűjtünk a mentorokról és a mentoráltakról, felkészítjük őket a feladatra, és kijelöljük a mentor és mentoráltak csoportját.

Amikor megszületett a döntés, hogy szeretne az intézmény egy Szakmentori rendszert kialakítani, akkor az első lépés a rendszer a megtervezése.

Ehhez olyan kérdéseket kell megválaszolni, mint hogy:

- ki fogja koordinálni a programot,
- mi mindent öleljen fel a mentorálás,

- hogyan találjunk mentorokat,
- milyen anyagi fedezetre lesz szükség
- fognak-e kapni a mentorok anyagi ellenszolgáltatást, vagy önkéntes alapon fognak segíteni,
- melyik hallgatói csapatnak ki lesz a mentora,
- hol lesz a mentorálás,
- mit tartalmazzon a szülők/mentorok/diákok információs anyaga,
- hogyan és mikor ér véget a mentoráló tevékenység,
- milyen gyakori és milyen formában lesz a mentor/mentorált/szülők között a kommunikáció,
- hogyan fogjuk a mentoráló kapcsolatot értékelni?

Amennyiben egy intézmény szervez mentoráló programot, jó, ha kialakítanak egy munkacsoportot, hogy:

1. a saját specifikus helyzetüknek megfelelően dolgozzák ki a mentoráló programot és
2. a mentoráló programhoz az iskola és a közösség, a település, a környéken található cégek, üzemek, intézmények támogatását megnyerjék. Ajánlatos a támogatók széles körére építeni a tervet.

A munkacsoportnak legyen egy koordinátora, akinek rálátása van a program egészére, és megszervezi a munkát. A Dunaújvárosi Egyetemen ezt a feladatkört a Szakmentori rendszer vezetője látja el. Ha egy oktatási intézmény szervezi a programot, legyenek a munkacsoportban tanárok, egy szupervíziót is ellátó iskolapszichológus vagy tanácsadó, diákok, esetleg szülők, néhányan az iskola közvetlen környezetéből, a nagyobb közösségből, és valaki, aki segít az adminisztrációs feladatok elvégzésében.

Gondolni kell arra, hogy egy mentorálás megszervezéséhez időre van szükség: meg kell találni a legjobb mentort, sokat kell adminisztrálni is, értékelni, a szóbeli kommunikációról feljegyzéseket készíteni.

Minden résztvevőnek meg kell határozni a feladatkörét. A tanárok javaslatot tesznek a mentorálásra, megszerezik a kollégák támogatását, véleményt kérnek az iskolapszichológustól, aki például a potenciális mentorok kiválasztásához szempontlistát állíthat össze. A tanulmány előző részében szó volt már a kiválasztás szempontjairól, azt is a kiválasztás alapjául lehet venni. A tanárokkal együtt a felsőbb éves diákok részt vállalhatnak esetleges mentorok beazonosításában, kapcsolatok felkutatásában. Keresni kell lehetséges anyagi erőforrásokat, hiszen sokan közülük közvetlenül vagy közvetve ismerik a gazdasági élet fontos szereplőit, illetve a szakmai gyakorlati helyek mellett a duális vállalati partnerek is támogatóként bekapcsolódhatnak a rendszerbe. A vállalatokkal személyesen kapcsolatban állók nagyobb valószínűséggel tudják őket meggyőzni arról, hogy a mentoráláshoz szükséges anyagi fedezethez hozzájáruljanak. A diákok részvétele is fontos, hiszen ők más perspektívából világíthatják meg a diákok szükségleteit.

Összegzés

A Dunaújvárosi Egyetemen, korábban Főiskolán kialakításra került Szakmentori rendszer sikeresen bevezetésre került. A rendszer felépítése megfelelő előkészítés után véleményem szerint bevezethető, alkalmazható más felsőoktatási intézményben.

A rendszer kialakítását megelőző tevékenységeket, előzményeket sikerült összefoglalnom dolgozatomban. A rendszer leírása mellett a rendszer eredményeit, sikereit is sikerült megfogalmaznom. Reményeim szerint

választ tudtam adni arra a kérdésre, hogy miért volt érdemes és fontos a rendszert kialakítani és az évek során működtetni. Az eredményeket számokkal, statisztikákkal alátámasztottam.

A rendszer bemutatása mellett egy ajánlást is sikerült megfogalmazni. Intézménytől függően érdemes kialakítani a rendszert. Az előnyei mellett a rendszernek nincsenek hátrányai, a tapasztalatok azt mutatják, hogy a lemorzsolódás csökkentésében csak sikereket lehet elérni. A szakmentori rendszernek köszönhetően sikerebb és elégedettebb hallgatók fognak tanulni az adott felsőfokú intézményben.

Szakmentori rendszer modelljének fejlesztése

Absztrakt: Tanulmányomban szeretném bemutatni a Dunaújvárosi Egyetemen kialakításra került Szakmentor rendszert. A rendszer kialakítását megelőző tevékenységeket, az előzmények leírása mellett a rendszer szabályozottságát, eredményeit, sikereit foglalmazom meg. Választ szeretnék adni arra a kérdésre, hogy miért érdemes és miért fontos a rendszert kialakítani és az évek során működtetni. A rendszer bemutatása mellett szeretnék egy ajánlást megfogalmazni, hogy intézménytől függően hogyan érdemes kialakítani a rendszert, milyen előnyei és hátrányai lehetnek.

A szakmentori rendszer azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse a hallgatók zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe, illetve támogassa őket a felmerülő tanulással és tanulmányok folytatásával kapcsolatos problémák megoldásában.

Kulcsszavak: Szakmentori rendszer, mentor, mentorált, lemorzsolódás.

Abstract: In my study I would like to introduce the Academic Mentor System that was established at the University of Dunaújváros and the tasks preceding the formation of the system. Besides the description of the antecedents I describe the regulation, the results and the successes of the system. I would like to give an answer to the question why it is worth to establish the system and maintain it over the years. Besides describing the system I would like to write a recommendation, how it is worth to form the system depending on the institutional background; what advantages and disadvantages it can have. The Academic System was created with the intention to support the smooth integration of the students without difficulties in the university life, and to help them in problem solution concerning studies and learning.

Keywords : Academic Mentor System, mentor, the mentored person/ student, drop-out.

Bevezető

Tanulmányomban szeretném bemutatni a Dunaújvárosi Egyetemen kialakításra került Szakmentor rendszert. A rendszer kialakítását megelőző tevékenységeket, előzményeket leírása mellett a rendszer szabályozottságát, eredményeit, sikereit foglalmazom meg.

Reményeim szerint választ tudok adni arra a kérdésre, hogy miért érdemes és miért fontos a rendszert kialakítani és az évek során működtetni. A rendszer bemutatása mellett

szeretnék egy ajánlást megfogalmazni, hogy intézménytől függően hogyan érdemes kialakítani a rendszert, milyen előnyei és hátrányai lehetnek.

A Dunaújvárosi Főiskola 2000-ben lett önálló felsőoktatási intézmény, azóta nagy hangsúlyt fektet a hallgatók tudományos tevékenységének támogatására. A tehetséggondozás egyik legfontosabb módja a felsőoktatásban, így a Dunaújvárosi Főiskolán is, a tudományos diákköri konferenciák (TDK) megrendezése, a hallgatók felkészítése ezekre a megmérettetésekre, és az intézményi TDK konferenciákon legjobb eredményt elérő hallgatók nevezése és felkészítése az országos tudományos diákköri (OTDK) konferenciára.

A tudományos diákköri tevékenységet segítik a Dunaújvárosi Főiskolán elindított Hallgatói Sikereséget Támogató (HASIT) projekt. A projekten belül fontos szerepet kap a Szakmentori rendszer, amely kialakítása során nem csak a lemorzsolódó hallgatók támogatását, hanem, a tehetséges hallgatók felkutatását, a TDK munkákba való bevonását is célul tűzte ki.

A szakmentori rendszer azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse a hallgatók zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe, illetve támogassa őket a felmerülő tanulással és tanulmányok folytatásával kapcsolatos problémák megoldásában. A DF szakmentori szervezete egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

Legfontosabb feladat a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért az intézményben minden szakhoz egy szakmentort rendeltek, aki személyesen veszi fel a kapcsolatot a hallgatókkal. A szakmentorok folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében. A diákoknak lehetőségük van mentor órákon és egyénileg is megkeresni a hozzájuk tartozó oktatót. Jelenleg 22 szakmentor dolgozik a rendszerben.

A szakmentori rendszerben a nappali, a levelezős és a külföldi hallgatók is egyaránt részt vesznek. A 2013/2014-es tanévben az összes első hallgató részt vett a programban, ami 549 nappalis és levelezős, továbbá 70 külföldi hallgatót jelentett. A hallgatók leggyakrabban az alábbi problémákkal keresték fel a mentorokat: tantárgy teljesítési problémák; igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatos ügyintézés; vizsgahalasztás; tantárgyütközések elkerülése; kollégiumi problémák.

Előzmények – hallgatói lemorzsolódás

A XXI. század Európájában a felsőoktatás társadalmi-gazdasági szerepének újragondolása zajlik. A Bolognai nyilatkozat szerint: „A Tudás Európája ma már széleskörűen elismert, nélkülözhetetlen eleme a társadalmi és emberi fejlődésnek”. Az európai felsőoktatási térség kialakításával az európai felsőoktatási intézmények azzal a kihívással szembesültek, hogy részben hagyományaikra építve, részben nyitottan a bátor, új kezdeményezésekre fokozzák nemzetközi versenyképességüket.

A felsőoktatás expanziója következtében megnövekedett hallgatói létszám akkor biztosíthatná, hogy az Európai Unió „Európa 2020” stratégiájának a diplomások részarányára vonatkozó célkitűzése megvalósuljon (Európa 2020) és tíz éven belül 40 százalékra emelkedjen a 30-34 éves diplomások aránya, ha a felvettek jelentős része diplomát szerezne, és nem morzsolódna le a tanulmányai folyamán.

A lemorzsolódás a felsőoktatásban többé-kevésbé mindenütt jelen van, mértéke azonban országonként eltérő. Hazánkban a lemorzsolódás kockázata a felsőoktatás egészére jellemző olyan aktuális probléma, amely

több szempontból is megközelíthető (pedagógia, szociológia, oktatáspolitikai). E téma súlya és jelentősége ellenére nem kapott kellő figyelmet az elmúlt évek felsőoktatás-politikájában. [1]

Az EMMI Felsőoktatásért Felelős Államtitkára és kabinetje által 2013. szeptember 16-án kiadott vitaanyag (Felsőoktatás átalakítás: stratégiai irányok, soron következő lépések_V2.5. [v12]) már külön fejezetben foglalkozik a felsőoktatási rendszeren belüli hatékonyság vizsgálata során a lemorzsolódás kérdésével. Idézet a vitaanyagból: „Tekintve a diplomás munkanélküliség rendkívül alacsony szintjét (5% körül 2011-ben), a felsőoktatási rendszer egyik legnagyobb hatékonysági és eredményességi veszteségét a képzésből kieső, lemorzsolódó hallgatók jelentik. Az állami ösztöndíjrendszer bizonyos elvárásokat fogalmaz meg és ösztönzőket vezet be a lemorzsolódás hallgató oldalán jelentkező problémáinak a kezelésére. Ugyanakkor súlyos tévedés lenne, és a probléma túlzott leegyszerűsítését jelentené, ha bárki azt hinné, hogy kizárólag a hallgatók oldalán jelentkezik az összes olyan probléma, ami a nagy lemorzsolódási arányokhoz vezet.”

Általánosságban az oktatást befejezett végzettség nélkül elhagyókat tekinti a szakirodalom lemorzsolódóknak [2].

A lemorzsolódást a kezdetekben (1970-es évek) szociológiai szempontból vizsgálták és magyarázták. Azokat a közös vonásokat keresték, amelyek megkülönböztetik azokat a diákcsoportokat, melyek abbahagyják a tanulmányaikat, azoktól, akik folytatják. A pszichológiai és szociálpszichológiai megközelítés 1980 után kezdett kialakulni. Az 1990-es években indult el a gazdasági tényezők vizsgálata a diákok megtartásában, és ebben az időszakban kezdték el a kulturális tényezők hatásának elemzését is. Ez különösen a kisebbséghez tartozó hallgatók lemorzsolódásának vizsgálatát jellemezte. Sok kutató próbálta megmagyarázni a felsőfokú lemorzsolódást, mennyiségi adatok és kockázati faktorok segítségével, például meghatároztak különböző faktorokat, amelyek korreláltak a lemorzsolódás mértékével. Ezek között szerepel pl. a tanulás melletti munkavégzés, a hátrányos, illetve halmozottan hátrányos helyzet, a családi kötelezettségek, és a pénzügyi helyzet.

Mások olyan kockázati tényezőket azonosítottak, mint az alacsony gazdasági és társadalmi státusz, a feltételezett rossz elhelyezkedési esély a végzést követően, a barátok hiánya, az érdektelenség, vagy elégedetlenség az oktatással. Horn L. megállapította, hogy a kockázati faktor halmozottan jelentkezett azoknál a diákoknál, akik nem illeszkedtek be az egyetem tudományos programjába, nem vettek részt a kortársakkal és a tanárokkal közös munkákban. Ugyanez a kockázati faktor az első generációs főiskolai hallgatóknál is jelen volt, és további problémát okozott, hogy nem tudták megfelelően azonosítani az egyetemi tanulmányok nehézségét, és ebben a környezetük sem tudott számukra segítséget nyújtani [1].

A lemorzsolódás vizsgálatánál a demográfiai adatok és a családi háttér ugyan nagyon fontos tényezők, de a hibák kiküszöböléséhez azonban arra van szükség,

[1] Molnár Beáta (2011): A felsőoktatásban tapasztalható lemorzsolódás lehetséges okai. *Interdiszciplináris pedagógia és a felsőoktatás alakváltozásai*. A VII. Kiss Árpád emlékkonferencia Előadásai, Debrecen, 2011. szeptember.

[2] Fehérvári Anikó–Mártonfi György–Török Balázs (2008): Nemzetközi összehasonlítás. Fehérvári Anikó (Szerk.): *Szakképzés és lemorzsolódás*. Budapest: Oktatókutatási és Fejlesztő intézet.

[1] Molnár Beáta (2011): A felsőoktatásban tapasztalható lemorzsolódás lehetséges okai. *Interdiszciplináris pedagógia és a felsőoktatás alakváltozásai*. A VII. Kiss Árpád emlékkonferencia Előadásai, Debrecen, 2011. szeptember.

[3] Kiss István (2009): *Életvezetési kompetencia*. Doktori (PhD) disszertáció. Budapest: ELTE PPK.

[4] Varga Júlia (2010): Mennyit ér a diploma a kétezres években Magyarországon? *Educatio*. 2010/3

[5] Polónyi István, Timár János: *Tudásgyár vagy papírgyár*. Budapest: Új Mandátum. P. 165.

hogy minél több kontextuális faktor érvényesüljön. Az összetevők között vizsgálni kellene, hogy milyen mértékben alakulnak ki a hallgatóknál a felsőoktatásban nélkülözhetetlen készségek, amelyek magukban foglalják a tananyag elsajátításának, az önmenedzselésnek, a kommunikációnak a képességét, készségét. Ezen készségek a hiánya vagy nem megfelelő mértéke is tanulási kudarcot eredményezhet. [3] Kutatások azt jelzik, hogy ha egy hallgató sikeresen veszi az első évben felmerülő kezdeti akadályokat, akkor már kisebb az esélye a lemorzsolódásnak. Ezt támasztja alá egy négy éves vizsgálat, (Horn, 1998) melynek során megállapítást nyert, hogy az első évet követően nem folytatta tanulmányait a hallgatók 39%-a, a második évre beiratkozott 61%-os hallgató létszám azonban már folytatta a tanulmányait a negyedik évig, és oklevelet is szerzett. [1]

Összességében azt mondhatjuk, hogy a felsőoktatási beiskolázás növekedésével párhuzamosan kiemelt figyelmet érdemel a már a rendszerbe bekerült hallgatók előrehaladásának és diplomához jutásának elősegítése.

Molnár Beáta tanulmányából idézve: „A felsőoktatási lemorzsolódással foglalkozó hazai szakirodalom nagyon szerény, célzottan ezzel a témával foglalkozó irodalom gyakorlatilag nincs, fellelhetők említések felsőoktatási lemorzsolódás témájáról, a bolognai folyamat, a diplomaértéke, a túlképzés, a mérnökképzés helyzete kapcsán, de csak érintőlegesen, az általánosságok szintjén maradvá.

Varga Júlia a várható időn belül végzettséget nem szerzettek 45%-os magyar mértékét a végzettség megszerzése nélkül a felsőoktatásból kilépők EU és OECD 30% körüli mértékével veti össze. Megjegyzi azonban, hogy a lemorzsolódóként számításba vettek egy része hosszabb idő után diplomát szerez, esetleg iskolát vált. Erről azonban nincsenek adatok, mint ahogyan a jelenlegi adatgyűjtésekből arra sem lehet választ kapni, hogy a lemorzsolódók tanulmányaik mely szakaszában esnek ki a rendszerből. [4] Varga Júlia 2007-es adataival érdekes összevetni Polónyi István számításait a lemorzsolódás alakulásáról a 90-es években, mert ebben is a „szabályos végzési idő”-re, (pl. főiskolán 3, egyetemen 5 év) diplomát nem szerzettek szerepelnek lemorzsolódóként. Az egyetemi lemorzsolódás mértéke, illetve az időben be nem fejezett tanulmányok ezen számítások szerint 1997 és 2000 között az egyetemekenél 26%-ról 19,2%-ra csökkent, míg a főiskolai képzésben nem változott számottevően. [5]

A felsőoktatási intézményeknek nem igazán sikerül a jelentősen megnövekedett létszámú és nagyon heterogén összetételű hallgatói kört eljuttatni a diplomáig, igaz, hogy ez nem minden esetben az intézményen múlik. A felsőoktatási költségek is közrejátszanak abban, ha egy hallgató úgy dönt, hogy az optimálisnál tovább marad a rendszerben, megszakítja, vagy abbahagyja tanulmányait. [4]

Csökken a felsőoktatásba belépők képességi színvonala, de annak biztosítására, hogy a végzéskori színvonal ne csökkenjen, az intézményeknek két lehetőségük van. Az egyik a felzárkóztatás, a másik a „kiszелеktálás”. [5] Bármilyen intézményi lépés megtételének előfeltétele az lenne, ha az intézmények rendelkeznének a lemorzsolódás, a tanulmányi túlfutás, a tanulmány-megszakítás korrekt és pontos számszaki adataival, és az okok ismeretével. A felsőoktatási intézmények azonban nincsenek ezeknek az adatoknak a birtokában. Az első ilyen irányú vizsgálatot, amely jelentős sajtóvisszhangot is kapott,

az ELTE készítette 2006-ban a bolognai képzés első évfolyamára belépett diákok előmeneteléről. A vizsgálat megállapította, hogy a hallgatók többségének 2009-ben végeznie kellett volna. A vizsgálatról készített jelentés szerint (Helyzetjelentés 2010) a pszichológia, a kommunikáció és az andragógia alapszakosok mintegy 2/3-a teljesítette sikeresen a követelményeket, ellentétben a programtervező informatikusokkal, ahol ez mindössze a hallgatók mindössze 3,83%-ának sikerült.

Azokban az országokban, ahol az expanzió korábban jelentkezett, már a bolognai folyamatot megelőzően is születtek kezdeményezések a középfokú és felsőfokú tanulmányok közti átmenet könnyítésére. Ezek között vannak felzárkóztató foglalkozások, tanulás módszertani kurzusok, de olyan szolgáltatások, kurzusok is, melyek a hallgatók pályaképét formálják, illetve segítséget nyújtanak a választott szakterület munkagyakorlatának megismerésében. Az intézményi lépések megtétele azonban nemcsak elhatározás vagy hozzáállás kérdése, hanem minden intézkedésnek komoly pénzügyi kihatásai is vannak.

Ha számba vesszük, hogy mi tartozik a tanulástámogatás körébe – a tanuló motiválása, a tananyaggal való ellátás, a szükséges média biztosítása, infrastruktúra a tanuláshoz és kapcsolattartáshoz, a hallgató előrehaladásának regisztrálása és a visszajelzés, a rendszeres ellenőrzés és vizsgáztatás (Simmonds, 1995) – láthatjuk, hogy ezek nagy része, köszönhetően a technikai fejlődésnek is, már biztosított a felsőoktatási intézményeknél.

A tanuló motiválása talán az a terület, ahol még vannak fehér foltok. Az intézményi lépéseken túl rendszer-szintű megoldásokra is szükség van. Az Európa 2020 elnevezésű stratégiai terv tartalmazza az Európai Unióra meghatározott célértékeket: a felsőoktatásra vonatkozóan uniós szinten a 30-34 éves korosztályban 2020-ig a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányának legalább 40%-ra növelése és a korai iskolaelhagyás arányának 10% alá csökkentése. [1]

Lemorzsolódás okai országos szinten

A Magyar Rektori Konferencia által létrehozott lemorzsolódást elemző munkacsoport tagjai lemorzsolódási okként azonosítottak sok tényezőt, amelyek intézményenkénti jelenléte és súlya eltérő. A megfogalmazott problémák pont azok, amelyekkel a szakmentorok tudnak foglalkozni, segíteni tudják a hallgatókat. A sok olyan esetben is tudnak segíteni, amely nem kifejezetten mentor feladat. Például tudnak segíteni, irányt mutatni, illetve a megfelelő fórumhoz tudják irányítani a diákokat, mint például a pénzügyi problémák esetében.

A Dunaújvárosi Egyetemen is ezekre a problémákra kerestük a megoldásokat.

Az MRK által megfogalmazott 15 pontból azokat a pontokat szeretném kiemelni, amelyekre a szakmentorok hatással lehetnek, segíthetnek ezeken a lemorzsolódási pontokban:

Felsőoktatási teljesítések:

tanulmányok közben fellépő hiányok

- Kurzusok nem teljesítése.
- Hiányzások az órákról (elsősorban a gyakorlati foglalkozásokról), különös probléma külföldi hallgatók esetén.
- A vizsgára bocsátás feltételeinek nem teljesítése
- Tanulási kudarc: egymás után több számonkérést nem tudnak eredményesen teljesíteni a hallgatók.

- Növekvő ismételt tantárgyfelvételek.
- Az egyéni tanulmányi időbeosztást kérő hallgatók számának emelkedése nappali munkarenden;
- Tanulási nehézségekkel küzdő, valamint disz-es hallgatók számának növekedése;

hallgató motivációjának hiányból adódó problémák

- Abszolválta, de záróvizsgát nem tevő hallgatók emelkedő száma.
- A szakdolgozat meg nem írása.
- A KKK-ban meghatározott képzési időn túli hallgatók (tágra értelmezve a lemorzsolódást).
- Addig jár ide, amíg lehet, kényelmi okok miatt

Tananyag, követelmények:

A tananyag szintje és mennyisége

- Tudásanyag túlzott mennyisége.
- Szigorlatok nehézsége.
- Kritikus (nehezen teljesíthető) tantárgyak
- Tananyag, jegyzetek elérhetősége, elektronikus tanulástámogatás hiánya.

Számonkérési anomáliák

- Vizsgára bocsájtás feltétele.
- Félévközi teljesítések elmaradása.
- Számonkérési standardok hiánya, egyenlőtlen teljesítés-mérés. Számonkérés rendszeressége (csak egy számonkérés), számonkérés módja (szóbeli- írásbeli). · Minimum tudásanyag rögzítésének hiánya.

Oktatásszervezési okok:

- Hallgatók időbeli leterheltsége (magas óraszám miatt).
- Óraütközések miatt tárgyak nem teljesítése (megoldhatatlan az ütközésmentes órarend pl. osztatlan tanári szakpár esetén).
- Levelezős képzésben óraütközések vagy munkahely miatti hiányzás (8-10 óra konzultáció egy napon azonos tárgyból).
- Osztatlan és BA hallgató, BA és FOSZK ugyanazon a szaktárgyi órán vesz részt oktatásszervezési okok miatt, az osztatlanosok és foszkosok számára túl magas a követelmény.

Hallgatói motiváltság hiánya

- A hallgatói motiváltság hiánya jellemző problémává vált az utóbbi tanévekben. Már a továbbtanulás tervezésénél megfigyelhető a „tanácstalanság”. A döntés meghozatalában a szülők ösztönzése a meghatározó, nincs elkötelezettség a választott szakterület iránt.
- „Z”, illetve „Y” generáció jellemzői, más motívumok szükségesek számukra a felsőoktatásban; azaz a hallgatói motívumok megváltoztak, a problémát az jelentheti, hogy az x és korábbi generációk oktatónak a jelenlegi

hallgatói generációk tanulási szokásaihoz kell alkalmazkodni

- A nem megfelelő oktatási módszerek a hallgatók motiváltságát csökkenthetik.
- A hallgató sokszor nem igazán motivált a szak elvégzésében, mert nincs pályaképe, célja. Ezért lassanként sok elmaradása keletkezik, közben munkát vállal, és egyre kevésbé érzi fontosnak az adott diploma megszerzését.

Tanulási szokások

- A hallgatók tanulási szokásaik nem megfelelőek a felsőoktatásban való teljesítéshez, illetve már a középiskolában sem kaptak tanácsokat, támogatást a tanulás támogatására.
- Ugrásszerű változás a közoktatás – felsőoktatás átmenetnél: a tananyag és a követelmények többszöröződése, az önállósághoz alig szoktatott diák „felnőttként kezelése”, kikerülés az eddig megszokott családi környezetből, kiválás az eddig megszokott középiskolás csoportból. A középiskolában eddig sikeres diákok első kudarcélményei, demotiváció, tanácstalanság, elidegenedés.
- A középiskolai és az egyetemi tanulási módszerek közötti jelentős különbséggel a hallgatók egy része segítség nélkül nem tud megbirkózni.
- A megfelelő tanulási technikák hiánya.
- A képzési tartalmak közvetítésének meg kell változnia, azaz a hagyományos tartalomalapú módszerek helyett a tanulási eredményekre épülő felsőoktatási módszerek alkalmazása szükséges.

Nyelvvizsga/nyelvtudás

- Nyelvtudás hiánya.
- Nyelvvizsga hiánya: nyelvvizsga hiánya miatt kiadható diplomák miatti lemorzsolódás.
- Nem megfelelő nyelvi képzés a felsőoktatásban.

Szakmai elképzelések

- A hallgatók szakmai elképzeléseinek megváltozása az egyetemre való bekerülés után.
- A hallgatók egy (kisebb) része határozott cél, elképzelés, jövőkép és motiváció nélkül érkezik a BA szakokra
- az új rendszerű osztatlan tanárképzésre, illetőleg az MA képzésekre ez kevésbé vonatkozik.
- Tanulmányaik közben változik meg, alakul ki a pályaorientációjuk.
- Nem az elvárt ismereteket kapják a diákok (egyes hallgatók csak a rögtön hasznosítható gyakorlatiasabb ismereteket szeretnék megkapni, nem gondolva a távolabbi jövőre).

Személyes problémák

- A hallgatók tanulmányain kívüli személyes problémák.
- Csoportélmény hiánya: A tanulótársak, különösen a részidejű képzésekre járók esetében, nagy segítséget jelenthetnek. Az azonos érdeklődés, a közösen megoldandó 15 feladatok segítik a kapcsolatok kialakulását. Ezek a „kötelékek” ugyanakkor jelentős szerepet játszanak az egyéni problémák megoldásában.

- Közösségi hovatartozás hiánya.
- Családi, egészségügyi okok miatt nem tudják folytatni tanulmányaikat.
- Főleg levelező tagozaton, de időnként nappalin is előfordul, hogy a hallgató családi körülményeiben állnak be olyan változások, amelyek először passzíváltatásra, majd sokszor a képzés abbahagyására kényszerítik, mint családalapítás, árvaságra jutás, tartós betegség, munkavállalás/munkahelyváltás vagy éppen munkanélkülivé válás. Ezek anyagilag vagy időbeosztás szempontjából teszik megoldhatatlanná a képzés folytatását.

Oktatók

- Az oktatói-kutatói szerepértelmezés ellentmondásai
- Felsőoktatás-módszertani hiányosságai, pedagógiai, módszertani ismeretek hiánya.
- A képző identitás hiányosságai.
- Egyéni, a KKK-tól eltérő követelmények
- Attitűdbeli problémák, tekintélyelv, asszimetrius oktató-hallgató viszony hangsúlyozása, fenntartása
- Autokratikus vagy laissez-faire vezetési stílus
- Az oktatói teljesítmény értékelésének hiánya vagy félreértelmezése – pl. az a kolléga oktatt magas szinten, akinél sokan megbuknak.

Leszűkítettem a meghatározott 15 pontot 9-re. Ezek azok a pontok, problémák, amelyekkel a szakmentorok tudnak foglalkozni, segíteni tudják a hallgatókat. A kimaradt 6 pontban is tudnak segíteni, irányt mutatni, illetve a megfelelő fórumhoz tudják irányítani a diákokat, mint például a pénzügyi problémák esetében.

A hallgatói lemorzsolódás kezelése a Dunaújvárosi Főiskolán/Egyetemen

A Dunaújvárosi Főiskolán a Szakmentori rendszert a hallgatói lemorzsolódás leküzdésében szeretnénk elsősorban felhasználni.

A 2012/2013-as tanévben a hallgatói lemorzsolódás csökkentése érdekében az intézményi oldalra fókuszálva, és a tantárgyteljesítések szempontjából megközelítve, szupervíziós képzéseket hirdettünk meg azon oktató kollégák számára, akik hangsúlyosan érintettek voltak a problémában. Három vegyes csoportban, intézetenként 6-8 fő oktató részvételével került sor a szupervíziós tréningekre, melyet egyéni szupervíziós tanácsadás is kiegészített.

Az érintett oktatók erőfeszítéseinek, illetve a vezetés és az intézmény elkötelezettségének köszönhetően a 2012/2013-as tanév során össz-intézményi szinten ~15%-kal sikerült javítani a hallgatók tantárgyteljesítéseinek mértékét.

A hallgatói lemorzsolódás csökkentésére irányuló kezdeményezések a tavalyi tanévben alapvetően a menyniségi adatok és a kockázati faktorok összevetésére alapultak és leginkább az oktatói oldalra fókuszáltak.

A lemorzsolódás okainak vizsgálatakor azonban láthatjuk, hogy sokkal összetettebb problémával találjuk szemben magunkat, hiszen egyértelműen kirajzolódik, hogy a lemorzsolódás több tényezőre vezethető vissza, úgymint:

- háttérváltozók: szülői támogatás, jövedelem, középiskolai eredmény, előkészítő, baráti és interkulturális kapcsolatok;
- szervezeti változók: pénzügyi támogatás, tájékoztatás, szabályok, rendeletek, a személyzet hozzáállása;
- akadémiai tényezők: tanár-diák kapcsolat, tanácsadás, tanulási készségek, egyetemi-főiskolai erőforrások, pl. sport, könyvtár;
- szociális tényezők: barátok, szakmai kultúra, társadalmi integráció;
- környezeti változók: folyamatos szülői támogatás, pénzügyi forrás;
- attitűdök, szándékok, pszichológiai folyamatok: diák hatékonysága, önfejlesztés, önbi-zalom, motiváció, stressz, elidegenedés, kitartás. [1]

Ezen szempontok nyomán merülhet fel, hogy egy saját belső, az integrációt és az egyes változók kockázatát csökkentő hálózat, szervezet kialakítására van szükség: a szak-mentori rendszer kiépítésére.

A Dunaújvárosi Főiskolától nem idegen maga a mentorálás fogalma, mert míg az 1990-es évek végéig a tankörök mellé rendelt felelős oktató, addig a 2000-es évek elejétől a ROP projekt által létrehozott diáktanácsadói (elsősorban mentálhigiénés problémára koncentráló) feladatkör is hasonló tartalommal rendelkezett.

FELVÉTELI, HALLGATÓI LÉTSZÁM ADATOK 2013 ELŐTT

A hallgatói létszám adatok országosan elkezdtek csökkenni. Ez a trend a Dunaújvárosi Főiskolán is megjelent. Fontossá vált, hogy a főiskolára bekerülő hallgatók minél többen sikeresen végezzenek és ne ürüljenek ki a szakok.

Az országosan is megjelenő, statisztikai adatokkal alátámasztott folyamatra felfigyelt egyetemünk vezetése. A negatív tendenciák jelzés értékűek voltak a felső vezetésnek ahhoz, hogy valamit tenni kell annak érdekében, hogy a főiskola sikeres felsőoktatási intézmény legyen. A fennmaradás érdekében a hallgatói létszámban megjelenő csökkenést megállítani, és idővel növekedésbe átfordítani.

LEMORZSOLÓDÁSI ADATOK 2013 ELŐTT

A lemorzsolódási adatokat nem csak intézményi szinten kezdtük el vizsgálni, hanem tudományterületenként. Teljesen más értékeket mutattak az egyes intézetek lemorzsolódási értékei. A Műszaki és Informatikai Intézetben sokkal magasabb a lemorzsolódó hallgatók aránya, mint például a Társadalomtudományi Intézetben. A Tanárképző Központban pedig nagyon alacsony értéket figyeltünk meg, mivel a képzési portfóliója olyan szakokat tartalmaz, ahova csak diplomával rendelkező kerülhet be és ezeken a pedagógiai szakokon sokkal sikeresebb hallgatók végeznek. A felvételtől már olyan hallgatók kerülnek be az iskolapadba, akik már részt vettek más felsőfokú oktatáson, tehát nem idegen számukra az egyetemi élet.

[1] Molnár Beáta (2011): A felsőoktatásban tapasztalható lemorzsolódás lehetséges okai. *Interdiszciplináris pedagógia és a felsőoktatás alakváltozásai*. A VII. Kiss Árpád emlékkonferencia Előadásai, Debrecen, 2011. szeptember.

A SZAKMENTOR RENDSZER SZERVEZETE

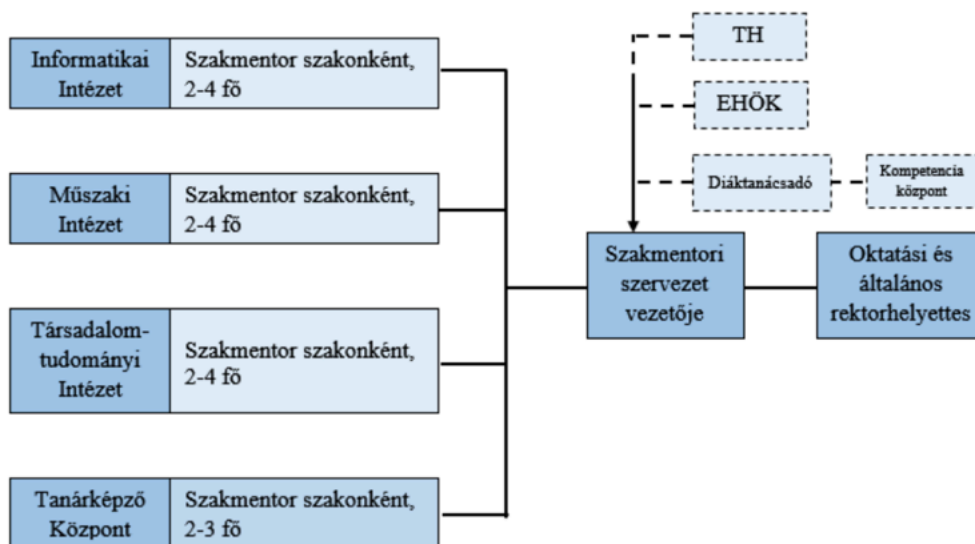
Egyetemünk szakmentora és szakmentori rendszere azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse hallgatóink zökkenőmentes beilleszkedését az egyetem életbe.

Legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

A DUE szakmentori szervezete, valamint szakmentora egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

Természetesen kapcsolatot tart a Diáktanácsadóval, aki az életvezetési tanácsadás feladatát végzi az intézményben, s így a DUE Kompetencia Központjához tartozik. A szakmentor egy saját szakmai mentori szervezetet irányít, amely a tanulmányi ügyek, tanulmányi és tanulási tanácsadás tematikájában mozog elsősorban.

1. ábra. Szakmentori szervezet.



A DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA/EGYETEM SZAKMENTORI SZERVEZETE

- A szakmentori szervezet élén a szervezet irányítója áll, akinek közvetlen felettese az oktatási és általános rektorhelyettes. A szakmentori szervezet vezetőjének feladata a szakmai irányítás, a módszerek kialakítása, felmerült problémák megvitatása, megoldásukra javaslat kidolgozása.
- A szakmentori szervezet vezetője a Tanulmányi Hivatal vezetőjével, a Kompetencia Központ (Diáktanácsadó) vezetőjével és az EHÖK elnökkel kapcsolatot tart, véleményét szükség esetén kikéri.
- A szervezet a szakokat gondozó intézetekben lévő oktatókból áll, arányait tekintve minden intézet 2–4 fő

szakmentort állít fel, a szakok számától, az azon tanuló hallgatók létszámától függően.
– Azon szakokhoz is kell kapcsolódnia szakmentornak, ahol a képzés kizárólag levelező tagozatos formában

működik; hiszen a rendszer a teljes főiskolai hallgatóságra épül, mind a nappali, mind a levelező tagozatos hallgatóink számára nyújt szolgáltatást.

– Az egy-egy szakot képviselő szakmentorok: mentori óra formájában végzik tevékenységüket felmenő rend-

szerben érintve a hallgatókat, azaz először a 2013/14-es tanév 1. félévében elsős, később valamennyi évfolyam, szak és tagozat számára. A mentori órák az arra kijelölt tantermekben történnek, a terem a Neptun rendszerben rögzített konzultációs órára lefoglalt.

– A tanácsadásról/mentorálásról minden esetben feljegyzés készül, amely igazolja a tevékenységet és az eset-

leges problémákat, kérdéseket is tartalmazza, így nyomon követhetővé válik az egyes kérdések megoldása; de tekintettel van a hallgatót megillető anonimitás jogára.

– A mentori óra a hallgató órarendjében szereplő óra.

– A mentori óra az oktató órarendjében szerepel, az oktató kötelező óraszámába beleszámít, vagy számára

órakedvezményt jelent.

A szakmentori szervezetnek saját ügyrenddel kell rendelkeznie. Ezt az ügyrendet a jogi és elvi elvárásoknak, belső szabályzatoknak megfelelően elkészítettük. A 2015. szeptemberében elfogadásra került ügyrendje a 2. sz. *Mellékletben* megtalálható.

A SZAKMENTOR

– egyéni tanácsadással segíti; és

– információkkal látja el a hallgatókat tanulmányi ügyekben, úgymint

– egyéni tantervek kialakítása,

– vizsgarend megtervezése,

– eligazodás a kreditrendszer, valamint

– a tanulmányi – és vizsgaszabályzat labirintusában;

– támogatást nyújt a legkülönbözőbb tanulmányi ügyekkel kapcsolatos ügyintézésnek optimalizálásához;

– segítséget nyújt a hallgatók tanulmányi előmenetelének, előrehaladásának támogatásához;

– segíti a hallgatókat képzéseikkel, szakjaikkal összefüggő kérdéseik, kéréseik megválaszolásában, megoldásában.

A szakirodalomban is hasonló elvárásokkal, megfogalmazásokkal találkozunk:

A mentorszerep és a mentorálás fogalmi kontinuum[6]

[6] DuBois, D. L.– Karcher, M. J. (Eds) (2005): *Handbook of Youth Mentoring*. London: Sage Publication.

[7] [Freedman, M. (1992): *The Kindness of Strangers: Reflections on the Mentoring Movement*. Public/Private Ventures. Philadelphia: Public/Private Ventures.

a) A mentorálás

- A mentorálás strukturált és bizalmas kapcsolat, mely fiatalokat köt össze olyan gondozó személyekkel, akik útmutatást, támogatást és bátorítást adnak, amelynek révén a mentorált kompetenciája és személyisége fejlődik.
- Egy erőteljes érzelmi kapcsolat egy idősebb és egy fiatalabb személy között, olyan kapcsolat, melyben az idősebb résztvevő megbízható és szerethető, valamint tapasztalt a fiatalabb személy vezetésében. A mentor segíti alakítani a pártfogolt fejlődését és növekedését.
- Hosszan tartó kapcsolat egy fiatal személy és egy felnőtt között, melyben a felnőtt támogatással, támasszal és segítségnyújtással látja el a fiatalt.
- Törődő felnőttek segítségével a fiatalok nagyobb eséllyel lesznek sikeres és kiegyensúlyozott felnőttek.
- Kapcsolat alapú szakmai aktivitás.

b) A mentor

- Bölcs és megbízható tanácsadó és tanító.
- A mentor egy idősebb, tapasztaltabb személy, aki elősegíti a fiatalabb személy karakterének és kompetenciájának továbbfejlődését olyan fokozatosan nehezedő képességek és feladatok elsajátításában, amelyben maga is jártas. A tanácsadás demonstrációkon, instrukciókon, kihívásokon és bátorításon keresztül történik, többé-kevésbé rendszeres találkozások során, egy hosszabb időtartam keretén belül.
- A folyamat során a mentor és a fiatal személy kölcsönös elköteleződés speciális kötelékét alakítják ki egymás között.
- Továbbá, a fiatal személy kapcsolata a mentorral a tisztelet, a hűség és az azonosulás érzelmi karakterét veszi fel és mutatja.

Amennyiben elemezzük a fenti meghatározásokat, látható, hogy több közös elemmel rendelkeznek az alábbiaknak megfelelően:

- A mentorálás segítő kapcsolat, melynek célja, hogy a segített elérjen hosszú távú célokat.
- A mentorálás gyakran fókuszál egyszerre a szakmai fejlődésre és a pszichológiai támogatásra is.
- A mentorálás kölcsönös, mivel mindkét fél előnyöket szerez belőle.
- A mentorálás kapcsolata inkább személyes, semmint formális.
- A mentorálás diádikus viszonyában a mentor nagyobb szakmai tapasztalattal, befolyással és teljesítménnyel bír.
- A jó mentorálás kapcsolata kölcsönös, bizalomteli, empátiaközpontú és érthető.

Ezekből 3 központi elem emelkedik ki, mint közös pont [7]

1. A mentor olyan személy, aki nagyobb tapasztalattal vagy életbölcsséggel rendelkezik, mint a mentorált.

2. A mentor irányítást és útmutatást ad, melynek célja a mentorált támogatása és fejlesztése.
3. A mentor és mentorált között olyan érzelmi kötelék alakul ki, melynek alapja a bizalom.

[8] Cserné Adermann Gizella–Honfi Vid Sebestyén Szakmentorok a Dunaújvárosi Főiskolán a HASIT program keretében. *Dunakavics*. 2015. III. évfolyam 11.

A SZAKMENTOROK FELADATAI

A szakmentorok személyére az intézetigazgatók tesznek javaslatot, melyet a HÖK-kel való egyeztetést követően az Oktatási-rektorhelyettes nevez ki.

A szakmentoroknak órarendbe illesztett szakmentori órákat kell tartaniuk a hozzájuk rendelt hallgatók számára. A kötelező alkalmakon kívül személyes kapcsolattartásra ad lehetőséget, ahol a hallgatók megkereshetik személyes problémáikkal. A mentor ösztönözzé a hallgatókat arra, hogy merjenek kérdezni. Ezt a mentor kezdeményezheti problémák felvetésével. (Kérdezzék először a hallgatóktól.)

A szakmentorokat a szakmentori szervezet vezetője koordinálja. A kötelező szakmentori órák előtt tájékoztatja a mentorokat az aktuális hírekről, a felmerülő problémákról.

A szakmentorok a szakmentori órákon felmerült problémákról feljegyzéseket készítenek (természetesen név nélkül, kivéve, ha a hallgató hozzájárul a neve szerepeltetéséhez). A mentor a problémás eseteket jelzi a vezető felé, aki segít ezek megoldásában. A gyakran felmerülő eseteket továbbítja a felső vezetők felé.

A szakmentorok működéséhez elengedhetetlen, hogy a hallgatók tanulmányi előmeneteleihez a Neptunban hozzáférjenek. (Zh-k, vizsgák eredményei, nem teljesített bejegyzések.)

A szakmentor ezek alapján tud tájékozódni a hallgatókról és amennyiben szükség, akkor fel tudja venni a személyes kapcsolatot.

A szaktanárok is nagyban hozzájárulhatnak a szakmentorok munkájához, ha jelzik, hogy kik azok a hallgatók, akik túl sokat hiányoznak, de még a kurzus elhagyásból adódó „nem teljesített” bejegyzéstől még megmenthetőek.

KI A JÓ SZAKMENTOR? [8]

A Dunaújvárosi Főiskola 2013-ban a hallgatói sikerességet állította középpontba. A lemorzsolódás csökkentése a program legfontosabb törekvése. A statisztikák szerint a hallgatók egy része beiratkozik a főiskolára ugyan, de egy-két sikertelen vizsga után feladja a küzdelmet. A Dunaújvárosi Főiskola belső innovációs folyamatként 2014-ben elindította a Hallgatói Sikerességet Támogató, azaz a HASIT-projektet. A program következtében a kurzust elhagyók száma műszaki, informatika, természettudományi szakoknál 15%-al csökkent. Ezt az eredményt, illetve ennek a további javulását várjuk a pedagóguskép-

[9] MENTOR/National Mentoring Partnership (2005): *How to build a successful mentoring program*. Budapest: Alexandria.

zés területén is. A szakmentori rendszer azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse a hallgatók zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe, illetve támogassa őket a tanulással és a tanulmányok folytatásával kapcsolatban felmerülő problémák megoldásában. A DF szakmentori szervezete egy funkcióra, a tanulmányi tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

Legfontosabb feladat a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködése, ezért az intézményben minden szakhoz egy szakmentort rendeltek, aki személyesen veszi fel a kapcsolatot a hallgatókkal. A szakmentorok folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében – olvasható a duf.hu honlapon. A szakmentorság a felsőoktatásban jelen pillanatban nem egy szokásos tevékenység. Ugyanakkor nem példa nélkül való, mert például az 1960-as, '70-es években a felsőoktatásban az egyes szakcsoportok mellé ún. Patronáló tanárokat rendeltek. A patronáló tanár elsősorban nem szakmai segítő volt, hanem a hallgatók közösségbe kovácsolódását ösztönözte, szabadidős programokon, kirándulásokon is a csoporttal tartott. A hallgatókkal való egyéni vagy csoportos, segítő célú foglalkozás speciális kompetenciákat igényel, nem elegendő hozzá az a tudás, amivel az oktató a katedrára állhat, vagy oktatási segédanyagokat készíthet. Kétségtelen, hogy ezekhez a tevékenységekhez magas szintű tudományos felkészültségre van szükség, ami a hallgatónak is javára válik, de nem mindegyik fiatal, esetleg a tanulmányait később kezdő vagy folytató idősebb tanulni vágyó képes arra, hogy megküzdjön azokkal a nehézségekkel, amelyekkel a felsőoktatás folyamatában szembe találja magát.

Mivel a mentor fogalma az utóbbi évtizedekben kiterjedt és diverzifikálódott, kísérletet teszünk arra, hogy a „*Ki a jó szakmentor?*” kérdésre az alábbi megközelítésben próbáljunk választ adni: – Mindenekelőtt megkíséreljük a mentor fogalmának komplex értelmezését a különböző területekről származó, a mentorral és a mentorálással foglalkozó publikációk alapján. A publikációk kiválasztásában nagy szerepet játszott az, hogy minél több területről próbáltunk definíciót gyűjteni, illetve, mivel ezek többsége logikai értelemben nem definíció, inkább leírás, körülírás, ezek segítségével keresni olyan közös jellemzőket, amelyekből összerakhatjuk a számunkra megfelelőnek ítélt mentor-fogalom meghatározását. Megjegyezzük, hogy a publikációk nagy száma miatt a hivatkozott írások kiválasztásában szerepe volt a véletlennek is. Minden bizonnyal vitatható a szakirodalmi háttér, de feltáró munkánk során azt tapasztaltuk, hogy jelentős különbségek és nagyon eltérő értelmezések nem jelennek meg a hivatkozottnál jóval nagyobb számban tanulmányozott írásokban. – A második nagyobb gondolatkörben a mentor feladatait vesszük számba különböző területeken, értelmezzük a mentorálás fogalmát, ezt ismét azzal a céllal tesszük, hogy találjunk közös elemeket, amelyek minden bizonnyal meg kell, hogy jelenjenek az általunk vizsgálni kívánt szakmentor tevékenységi rendszerében.

Sokan úgy gondolják, hogy a „jó” mentor speciális és különleges képességeket és készségeket igényel, de valójában a mentorok is átlagos, mindennapi emberek, akik jó szerepmoddellként szolgálnak a mentoráltak számára. Az alábbiakban olyan szempontokat olvashatunk, melyek egyrészt a mentor személyiségjellemzőin keresztül, másrészt a mentor képességein és készségein keresztül adnak választ a fenti kérdésre. [9]

1. A mentorálttal való személyes elköteleződés és bevonódás, legalább egy- éves időtartamra (tehetséges gyermekeknél ez lehetőleg években mérhető).
2. Tiszteletben tartani a mentorált egyéni döntéseit, jogát ahhoz, hogy maga válassza meg sorsát. Nem főnöknek, hanem tanácsadónak lenni támogatása jellegét tekintve.
3. Hallgatni tudás képessége; a mentornak el kell tudnia fogadni a másik nézőpontját és véleményét. Nem értékelni, hanem megérteni, a mentorálás során.
4. Nem sajnálkozni, hanem megélni és empátiával fordulni a mentorált felé.
5. Képesnek lenni látni a lehetőségeket és megoldásokat, úgymint a lehetséges akadályokat is.
6. Rugalmasnak lenni és nyitottnak, érteni, hogy a jó kapcsolathoz idő és folyamatosság szükséges, valamint hogy a kapcsolatok időnként nehézségekkel küzdenek.

A jó mentor jellemzői [9]

- törődő
- diszkrét
- jó hallgató
- türelmes
- állandó partner
- szereti a gyermekeket és fiatalokat
- képes útmutatást nyújtani
- jó humora van
- lehet rá számítani
- toleráns
- elkötelezett
- nem ítél és értékkel
- nem próbálja helyettesíteni vagy pótolni a szülőt

A KIVÁLASZTÁS SZEMPONTJAI, A SIKER FELTÉTELEI

A mentori szerephez kapcsolódó alapkompétenciák, készségek, amelyek a szakirodalom tanulmányozása után figyelembe vettünk a saját kiválasztásunk kialakításakor:

- empátia, önismeret, hitelesség, szociális érzékenység, sztereotípiák és előítéletek felismerése, kezelése, önkontroll,
- jó kommunikációs készség,
- elkötelezettség,
- szakmai tudás.

Milyen a jó mentor?

Olyan személy, aki

- jó elemző képességgel rendelkezik;
- elkötelezett;
- határozottan és gyorsan dönt;
- döntéseiért vállalja a felelősséget;
- képes mások lelkesítésére, irányítására, támogatására;
- képes spontánul és rugalmasan reagálni szokatlan helyzetekre;
- alkotó képzelőerővel rendelkezik, ami segíti a munkában;
- szakmai tudása révén alkalmas erre a feladatra;
- kritikus és önkritikus;
- pontos és következetes.

Ki a jó mentor?

- aki magával ragadó,
- akinek elhiszem azt, amit mond,
- aki követendő példa számomra (jó tanár, jó ember),
- aki megvéd, ha szükséges,
- aki megtartja az ígéretét,
- akit fel lehet hívni bármikor,
- akiben megbízom,
- aki hisz bennem,
- aki meghallgat,
- aki bátorít,
- aki segít, hogy azzá váljak, amivé lehetek.

Javaslatok:

A szakmentor munkájára szükség van a hallgatói lemorzsolódás csökkentése érdekében. A szakmentori rendszert javasolt kiterjeszteni a szakirányú továbbképzésre járók csoportjára is. A mentorok kiválasztásánál a preferált személyiségjegyek mellett fontos a mentor partneri attitűdje a mentorált iránt, de az se közömbös, hogy a mentorált lehetőleg ne legyen függelmi viszonyban a mentorral. A szakmentorok számára képzéseket, tréningeket kell szervezni a szakmentori tudás és kompetenciák elsajátítása érdekében. A szakmentorok hatását és sikerességét nyomon kell követni, a hallgatói visszacsatolások és sikeresség alapján érdemes dönteni arról, hogy kit lehet újabb szakmentori feladatokkal megbízni.

A SZUPERVÍZIÓS KÉPZÉS

A lemorzsolódás mértékének emelkedése már 2012-ben intézkedéseket vont maga után. A problémás tantárgyak kiválasztását követően szupervíziós képzésben részesültek az oktatók.

2012 áprilisától csoportos és egyéni szupervízió zajlott a Dunaújvárosi Főiskolán a TÁMOP 4.2.2/B-10/1-

2010-0007 sz. pályázati program keretében („Hallgatói tudományos és szakmai műhelyek fejlesztése a Dunaújvárosi Főiskolán”).

A szupervíziók akkreditált képzés keretében valósultak meg.

A képzés első felében csoportos szupervíziók zajlottak; három csoportban, összesen 16 fő részvételével.

2013. május – augusztus hónapban lezajlott öt egyéni szupervíziós folyamat tapasztalatainak összegzése, melynek a képzési tervét az *1.sz. Mellékletben* a Szupervíziós képzés képzési terve- címmel csatoltam:

Célok és motivációk:

A május – augusztus hónapban zajló szupervíziós folyamatok résztvevői különböző tapasztalattal és különböző motivációkkal kezdték el a szupervíziót.

Egy résztvevő rendelkezett már szupervíziós tapasztalattal, így az egymásra hangolódás és az együttműködés kialakítása kevesebb időt vett igénybe. A szupervíziós munkamód „ismerőssége” is segítette a témáhozást és feldolgozást.

Mások „óvatos tapogatózással” érkeztek: „Vajon miért én kerültem kiválasztásra?”; „Mi a szupervíziós tanulás?” A keretek tisztázását követően elmélyült munkával zajlott a szupervízió.

A folyamat hozadéka a kezdeti bizalmatlanság ellenére is egyértelműen pozitív: „ennek a személyes tanulásnak a lehetősége számomra a legjobbkor érkezett”.

Volt, akinek a szupervíziós munkamód, az önmagára figyelés és reflektálás volt újszerű és okozott kezdeti nehézséget. Majd a folyamat előrehaladtával reflexiós készsége mélyült, rálátott működésmódjára több munkahelyzetben.

A szupervíziók indulásakor megfogalmazott egyéni célok különbözőek voltak. Mégis a célokban közös nevezőként fedezhetők fel az új helyzethez való igazodás, viszonyulás kérdései:

- vezetői és oktatói szerep összhangja
- az elvárásoknak való megfelelés
- oktatói hatékonyság növelése
- helytállás az új szervezeti helyzetben
- erőforrások megfogalmazása a programcél mentén

Tartalom, téma:

A hét alkalmas folyamat első napján az egyéni tanulási stílus feltérképezése történt David A. Kolb tanulási stílus kérdőív kitöltésével és feldolgozásával. Az egyéni tanulási stílussal való megismerkedés lehetőséget teremtett a jellemző tanulási stílus megismeréséhez, valamint a még kiaknázatlan lehetőségek felfedezéséhez. A tanulási stílusok megismerése az oktatói munka során is jól használható ismereteket adott.

Az első alkalom után 5 alkalmas egyéni szupervízió következett, majd egy-egy alkalmas áttekintés, összegzés zárta a folyamatot. A szupervízióba hozott témák szerteágazóak voltak. Közös volt mindegyik folyamatban a szervezeti átalakulással kapcsolatos kérdések megfogalmazása (szervezeti cél, saját cél, személyes dilemmák).

Teret kapott a vezetői szerep (feladatok, elvárások, követelmények) végiggondolása, a belső erőforrások mobilizálása, kapcsolati háló feltérképezése, kommunikáció, oktatói szerep (értelmezése, tudatosítása, siker-sikertelenség-lemorzsolódás), visszatérés a munka világába, munkatársi konfliktusok, elvárások, félelmek.

A záró alkalommal ismét kitöltött Kolb kérdőív keretbe helyezte a szupervíziót. A résztvevők visszajelzést kaptak arról, hogy személyes tanulási stílusuk milyen mértékben változott a szupervízió során.

Összegzés:

A szupervíziós folyamatot mind a résztvevők, mind a szupervízorok hatékonyak értékelték a pályázati célkitűzés és a személyes célok megvalósulása tekintetében egyaránt.

A szupervízió nagyon jó lehetőséget teremt a legkülönbözőbb szakmai kérdések, megakadások megfogalmazásához és feldolgozásához, függetlenül attól, hogy volt-e már szupervíziós tapasztalata a résztvevőnek.

A szupervíziós munkamód sajátja, hogy nem konkrét tanácsot ad, hanem kérdésekkel, visszajelzésekkel segíti az egyént a saját, számára legmegfelelőbb megoldás megtalálásában. Fejleszti az önreflektív látásmódot, lehetővé téve ezzel a problémák, megakadások gyorsabb felismerését, és a felismeréssel a megoldáshoz vezető út gyorsabb megtalálását. A szupervízió hatására fejlődik a résztvevők önreflektivitása, mélyül szakmai önismeretük. Fejlődik kommunikációs- és konfliktusmegoldó képességük, a munkavégzés hatékonysága nő.

A Szupervíziós tréningekkel párhuzamosan megszületett annak gondolata, hogy ne elég csak szaktantárgyi szinten kezelni a lemorzsolódást. Ennél többre van szükség. A tapasztalatok azt mutatták, hogy a főiskolára bekerülő hallgatóknak nem csak tanulási problémái vannak. Gondot okoz a diákoknak a kötött középiskolai légkörből való kikerülés. Túl nagy és túl sok szabadságot kapnak a felsőoktatásban. Sok hallgató messze elkerül a szülői háztól, megszűnik a szülői felügyelet. Sok fiatal elveszettnek érzi magát és nem tud mit kezdeni a szabadságával, nem tudja megszervezni az életét. Az első éves hallgatók számára megnyílik a felnőtt élet nyújtotta lehetőségek, a bulik világa. A lehetőségek mellett hajlamosak megfedkezni a kötelezettségekről és a tanulás kerül a legutolsó helyre. Az fentebb felsorolt tapasztalatok és egyéb okok miatt kezdtünk el azon gondolkodni, hogy hogyan tudjuk segíteni a hozzánk bekerülő és már bent lévő hallgatókat.

A SZAKMENTORI RENDSZER MŰKÖDÉSE (TANMENET)

Az első éves hallgatók számára kötelező a Szakmentori óra látogatása az első két félévben. Félévenként 5 alkalom kötelező, amelyből 3 alkalom a szorgalmi időszak 1.; 6. vagy 7. és a 14. vagy 15. hetében kerülnek megszervezésre. A többi héten önkéntes alapon, de legalább 2 alkalommal vehetnek részt az órákon, ahol személyre szabottabb, személyes mentorállásra van lehetőség.

Az 1. héten a félévkezdésével kapcsolatos problémák és gondok közös megbeszélése. Ez az alkalom egybe esik a Szakismereti órával. A Szakismereti óra lehetőséget nyújt arra, hogy egységes információkat adjunk a frissen bekerülő hallgatók számára. A Szakismereti órát a nappalis és levelezős hallgatók számára is az első tanítási napon, évfolyam szinten tartjuk. Ezen az órán az általános tájékoztatást kapják meg szóban, de a sok információ miatt papír alapon és elektronikus úton is megkapják az óra anyagát. A 3. sz. Mellékletben „Szakismereti óra 2015. szeptemberében” címmel csatoltam egy olyan anyagot, amelyet a hallgatók kezébe adunk.

A Szakismereti órákat minden évben azzal zárjuk, hogy a hallgatókat intézetenként csoportosítva a szakokat gondozó intézetben megismerkedhetnek az oktatókkal és az adott szakhoz tartozó szakmentorokkal. A szakmentorok bemutatása nagyon fontos, hiszen így már arcot tudnak rendelni a mentorhoz, és tudják, hogy kit kereshetnek a problémáikkal.

A tantárgyi tematikák megismerésének fontossága, a félévi követelmények tudatosítása az egyik legfontosabb feladata a szakmentornak. Ezt már a legelső alkalommal e kell mondania a mentornak, meg kell mutatnia, hogy hol találhatják meg a szükséges információkat. A felmerülő problémákra megoldások keresése a hallgatókkal közösen, akár korábbi félévek tapasztalatai alapján probléma felvetésekkel lehet indítani. A regisztrációs

hét lehetőségeire felhívni a figyelmet. A tantárgy felvételi időszak fontos szerepére, problémái. A megfelelő tantárgyak felvétele, illetve párosítása. Mit érdemes, mit nem érdemes előbb felvenni. A túlvállalások, sok kredit felvétele okozta túlterhelések.

A 6., 7. héten a Zh időszakkal kapcsolatos problémák, tanulási módszerek megbeszélése. Óra látogatások rendszeressége, hiányzások „számon” kérése. A 6. sz. Melléklet tartalmazza a Szakmentori óra vázlatát, amely felsorolás szinten tartalmaz ajánlásokat a szakmentor számára. Mivel szakonként más és más fontos ismertet kell átadniuk a mentoroknak, ezért a vázlat csak általánosságokat tartalmaz.

A 15. héten a vizsga időszak veszélyei, vizsgák időpontjainak kiválasztása, tanulási tanácsadás a vizsgaidőszakra, ütemezési lehetőségek. Ehhez is a 6. sz. Mellékletben található az óra vázlata. Hasonlóan intézményi szinten, általánosságokat fogalmaz meg.

[9] MENTOR/National Mentoring Partnership (2005): *How to build a successful mentoring program*. Budapest: Alexandria.

Levelezős hallgatók a szakmentori rendszerben

A levelezős hallgatók részére egy online kurzus keretében adunk lehetőséget a mentorállásra. Ezen az online kurzuson a hallgatók megkapják azokat a tájékoztatásokat, amelyeket a nappalis hallgatók megkapnak. Ezen a felületen keresztül tarthatják a kapcsolatot a mentorról és szükség esetén személyes találkozót is meg tudnak beszélni.

A levelezős hallgatók számára az online felületen kötelező a tájékozódás, amelyet a szakmentor az online kurzus statisztikáiból tud kiszűrni, hogy ki hányszor lépett be a kurzusba és a különböző hírfórumokhoz hozzászólt-e vagy kezdeményezett-e új fórum témát.

Külföldi hallgatók a szakmentori rendszerben

A külföldi hallgatókhoz intézetenként rendeltünk egy-egy szakmentort. A szakmentorok a Nemzetközi Kapcsolatok Irodával is tartják a kapcsolatot. A külföldi hallgatók számára szintén lehetővé kell tenni a szakmentori órákon való részvételt. A szakmentori órák tekintetében a külföldi hallgatóknak is kötelező félévente a három alkalom az 1., 6. és 15. héten ugyan úgy, mint a nappalis hallgatóknak. A többi héten a mentor órák a nappalis mentor órákkal együtt történhetnek, így plusz időt ezeken a heteken nem igényel a mentoroktól.

ÉS MILYEN A „JÓ MENTORÁLT”?

A szakirodalom konzekvensen ugyanazon képességeket és készségeket említi felsorolásában, tekintsük át ezeket [9]:

1. A mentorált legyen nyitott, kommunikatív, és álljon készen a kölcsönös visszajelzésekre.
2. A mentorálnak legyenek céljai, elvárásai és tervei a mentorálást tekintve.
3. Igyekezzen bizalmi kapcsolatot kialakítani a mentorról.

4. Törődjön a mentoráló kapcsolattal.
5. A mentorált fogadja el (amennyire csak tudja), hogy ő is és a mentor is követhet el hibákat.
6. A mentorált igyekezzen rugalmasnak lenni.
7. A mentorált inkább a kapcsolatra fókuszáljon, és ne arra, „mit kaphat, vagy mi jár neki”.
8. A mentorált tartsa be a mentor személyének határait.
9. A mentorált tudjon és legyen képes titkot tartani, a kapcsolatból adódó bizalmas információkat legyen képes a „helyén kezelni”.

Természetesen mind a mentor, mind a mentorált esetében folytatni lehetne a felsorolást, de talán a legfontosabb, hogy a két résztvevő esetében szinte ugyanazok az alapértékek várhatók el, melyek pedig megfelelnek a Rhodes által megfogalmazott, a mentor–mentorált kapcsolatát strukturáló tényezőknek: hosszabb idői kereten belül történő, érzelmi alapú, bizalmi, kölcsönös kommunikáció a felek között.

A SZAKMENTOROK ÉS A DIÁK SZOLGÁLTATÓ KÖZPONT KÖZTI KÜLÖNBSÉG

A diáktanácsadó feladatai pontosan meg vannak határozva a Szervezeti és működési szabályzat 41.§. 2. bekezdésében van meghatározva:

„... felvételi tanácsadással és ügyintézással, karrier-tanácsadással, diáktanácsadással, a hallgatók gyakorlati képzését biztosító szervezetek felkutatásával, illetve a hallgatók tanulmányait követő elhelyezkedésének elősegítése, ...”

Ezzel szemben a szakmentori rendszer a hallgatók oktatással, tanulással kapcsolatos problémáira fókuszál, és próbálja a hallgatókat segíteni abban, hogy a tanulmányaikat sikeresen folytassák. A lemorzsolódás megakadályozása, a hallgatók tanulmányinak nyomon követése és egy közvetlenebb kapcsolat kialakítása a cél. (Mérjenek kérdezni a hallgatók, ne hallgassák el, illetve ne illetéktelenektől kapjanak rossz vagy félreértelmezhető információkat.)

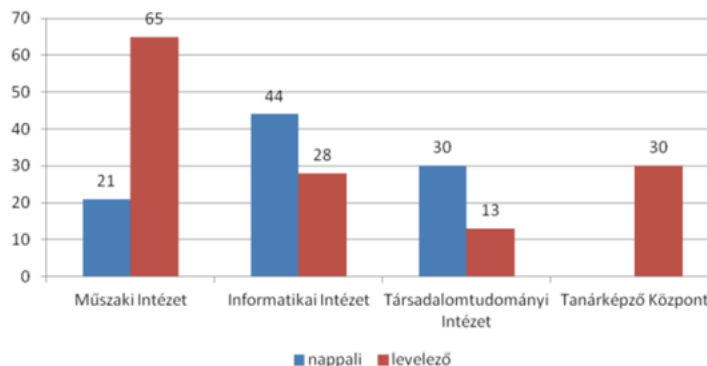
Dunaújvárosi Egyetem hallgatóinak véleménye a Szakmentor rendszerről

A Dunaújvárosi Főiskola hallgatóinak véleményét a szakmentori rendszerről a 2013/14-es tanév 2. félévében egy kérdőívben fogalmazhatták meg a hallgatók.

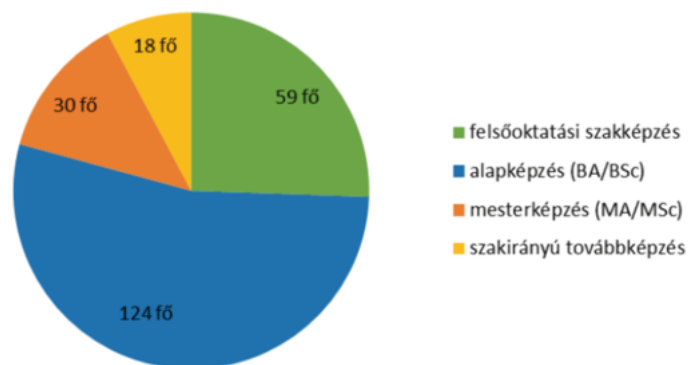
A 4. sz. Melléklet: Kérdőív kérdései tartalmazzák azt a kérdőívet, amelyet ki tudtunk tölteni a hallgatókkal. Ezekre a kérdésekre kapott válaszokat tudtuk kiértékelni.

A kérdőívet az első évfolyamra beiratkozott 231 hallgató online töltötte ki, akik közül 95 fő nappali tagozatos, 136 fő pedig levelező tagozatos hallgató. A 95 fő nappali tagozatos hallgató közül 44 fő az Informatikai Intézet, 30 fő a Társadalomtudományi Intézet míg 21 fő a Műszaki Intézet által gondozott szakok hallgatója. A levelezős hallgatók esetében 65 fő a Műszaki Intézet, 30 fő a Tanárképző központ, 28 fő Informatikai Intézet és 13 fő a Társadalomtudományi Intézet által gondozott szakok hallgatója.

2. ábra. A kitöltők megoszlása tagozat szerint.

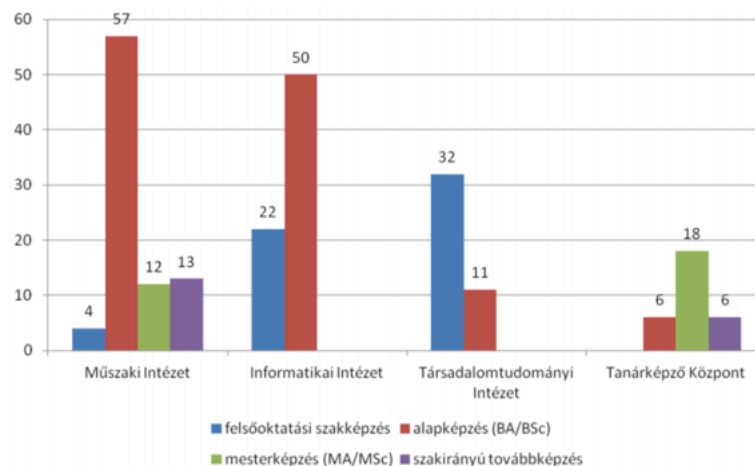


3. ábra. A kérdőívet kitöltők megoszlása a képzés szintje szerint.



Az alapképzésben tanuló hallgatók közül a Műszaki Intézet által gondozott szakok esetében 57 fő (30 fő gépészmérnök, 21 fő műszaki menedzser, 3 fő anyagmérnöki és 2 fő minőségirányítási szakember és 1 fő gumiipari technológiai szakos). Az Informatikai Intézet által gondozott alapképzési szakokon tanulók közül 32 fő mérnökinformatikus és 18 fő gazdaságinformatikus töltötte ki a kérdőívet. A többi 19 kérdőívet kitöltő hallgató közül 11 fő a Társadalomtudományi Intézet (10 fő gazdálkodási és menedzsment szakos, 1 fő kommunikáció és médiatudomány szakos) 6 fő a Tanárképző Központ andragógia szakos hallgatója. A kérdőívet kitöltők megoszlása az egyes intézetek által gondozott szakok különböző képzési szintjei szerint jól látható az alábbi ábrán:

4. ábra. Az egyes intézetek által gondozott szakok különböző képzési szintjei szerinti megoszlása.



A „milyen kérdéssel/kéréssel fordult a szakmentorhoz?” nyílt kérdésre 36 fő (15%) adott értékelhető választ. A többieknek jellemzően a felmérés időpontjáig semmilyen kérdése nem volt a szakmentorához, illetve nem akadt olyan problémája, melynek megoldásában a szakmentor segítségét igényelte volna.

A legjellemzőbb kérdések, amelyekkel a felmérésben résztvevők a szakmentorhoz fordultak, a következők voltak (a kérdéscsoportok mellett az azt kezdeményező hallgatók száma és az összes válaszadóhoz viszonyított aránya olvasható):

1. Vizsgáztatás módjával, vizsgarend összeállításával kapcsolatos problémák	7 fő	(3%)
2. Szaktárgyakhoz kapcsolódó tanulmányi jellegű segítségkérés	6 fő	(2,6%)
3. Általános tanulmányi tájékoztatás	5 fő	(2,2%)
4. Szakdolgozat készítésével kapcsolatos kérdések megbeszélése	5 fő	(2,2%)
5. Adminisztrációs problémák megoldásában segítség kérése	3 fő	(1,3%)
6. A választott szakhoz tartozó általános tudnivalókról érdeklődött	3 fő	(1,3%)
7. Szakirány választásban kért segítséget	1 fő	(0,45%)
8. Szakmai gyakorlattal kapcsolatos segítségkérés	1 fő	(0,45%)
9. TDK tevékenységben való részvétellel kapcsolatos tájékoztatás	1 fő	(0,45%)

2–2 fő (0,9%-0,9%) hallgató jelezte, hogy azért kereste meg a szakmentort, hogy megtudja mire jó a szakmentor, illetve csak beszélgetni szeretett volna valakivel.

Az előző kérdéshez hasonló, de azt másik oldalról közelítő nyílt kérdés volt, hogy „milyen kérdésben várna segítséget a szakmentortól?”. Erre a kérdésre már sokkal több értékelhető válasz érkezett és a válaszok is jóval több, jól elkülöníthető kategóriába sorolhatóak. Az összes válaszadás erre a kérdésre 58, azaz a hallgatók 25,1%-a fogalmazta meg, hogy miben is várna segítséget.

1. Szakdolgozat-készítéssel kapcsolatos kérdések megbeszélése	13 fő	(5,6%)
2. Tanulmányi ügyek, követelményrendszer tisztázása	9 fő	(3,9%)
3. Szakmai kérdések megbeszélése	8 fő	(3,5%)
4. Tantárgyteljesítéssel kapcsolatos problémák megoldása	7 fő	(3%)
5. Záróvizsgára felkészülés támogatása	5 fő	(2,2%)
6. Órarend-egyeztetés támogatása	3 fő	(1,3%)
7. Szakirányválasztásban segítségnyújtás	3 fő	(1,3%)
8. Szakmai gyakorlat szervezésének támogatása	3 fő	(1,3%)
9. Általános ügyintézésben való segítségnyújtás	3 fő	(1,3%)

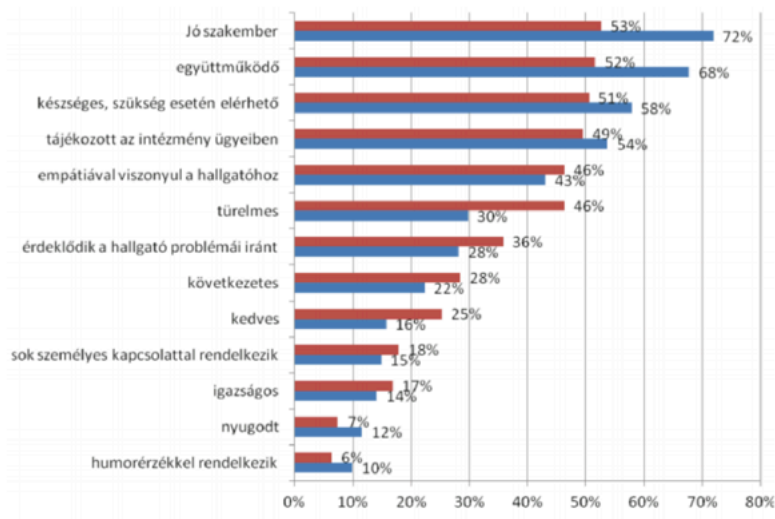
Ezeket túlmenően megemlítték a hallgató (1–1 fő, 0,45%) a következő témákat:

- a Főiskolán belüli egyéb tanulási, képzési lehetőségekről való tájékoztatás,
- a jegyzet beszerzésben nyújtott támogatás,
- tanulásmódszertani tanácsadás és
- TDK munkával kapcsolatos tájékoztatás iránti igényt.

A kérdések vizsgálatából kitűnik, hogy a rövidebb periódusú 2–3 féléves szakirányú továbbképzéseknél már a képzés elején megfogalmazódnak a hallgatókban olyan kérdések, melyekkel a többi képzés során csak később kezdenek el foglalkozni és ők azok, akik konkrét kérdéseket tesznek fel és várnak rájuk választ a szakmentoraiktól.

Arra kérdésre, hogy milyen a jó szakmentor 121 fő levelezős hallgató adott választ. Az előre megadott válasszokból választva a szakmentor legfontosabb tulajdonságának azt tartják, hogy jó szakember (5. ábra).

5. ábra. A szakmentor legfontosabb tulajdonságai a levelező és nappalis tagozatos hallgatók válaszai alapján.



Ha megvizsgáljuk a nappali tagozatos hallgatók ugyanezen kérdésre adott válaszait, akkor azt láthatjuk, hogy az értékek fontossági sorrendje nem változott, ugyanakkor a hat legfontosabbnak tartott tulajdonság esetében alig találunk különbséget a fontosság megítélésének során (5. ábra). A legszembetűnőbb különbség a türelem megítélésében van a nappali és a levelező tagozatos hallgatók között. A nappali tagozatos hallgatók több, mint másfélszer fontosabbnak tartják ennek a tulajdonságnak a meglétét egy szakmentor esetében. Hasonló eltérés mutatkozik a

- hallgató problémái iránt való érdeklődés
 - következetesség
 - kedvesség
- megítélésében.

A hallgató problémái iránt való érdeklődést a nappali tagozatos hallgatók 28%-kal tartják fontosabbnak, mint a levelezős hallgatók, a következetességet 27%-kal, a kedvességet 56%-al értékelik magasabbra. Érdekes dolog látni, azt a tényt, a hallgatók kevéssé tartják fontos tulajdonságnak, hogy a szakmentor sok személyes kapcsolattal rendelkezzen, igazságos, nyugodt ember legyen, akinek van humorérzéke. Ezek szerint a jó szakmentor az lenne, akinek nincsenek személyesen kapcsolatai, igazságtalan, nyugtalanságot sugároz és mogorva?

A „mennyire volt elérhető az Ön számára a szakmentora” kérdésre adott válaszok elemzéséhez, elkészítettük az alábbi táblázatot, melyben szakok, képzési szint és tagozat szerint vizsgálhatjuk a válaszokat.

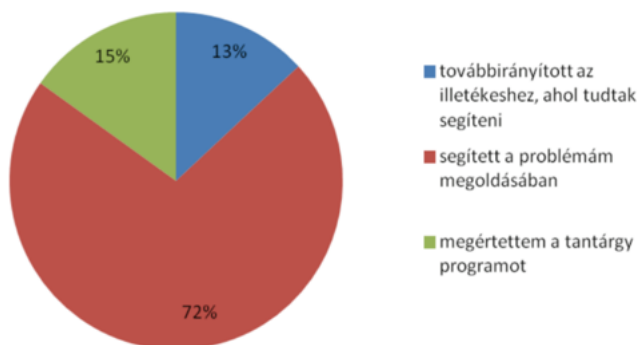
1. táblázat. A „mennyire volt elérhető az Ön számára a szakmentora” kérdés elemzése

szak	képzési szint	tagozat	átlag érték	válaszadók száma
gumiipari technológiai	felsőoktatási szakképzés	levelező	5,00	1
gépipari mérnökasszisztens	felsőoktatási szakképzés	levelező	1,00	1
ipari környezeti szakmérnök	felsőoktatási szakképzés	levelező	1,67	3
mérnökinformaticus	felsőoktatási szakképzés	nappali	4,78	19
mérnökinformaticus	felsőoktatási szakképzés	levelező	3,61	13
gazdálkodási és menedzsment	felsőoktatási szakképzés	nappali	3,80	30
gazdálkodási és menedzsment	felsőoktatási szakképzés	levelező	3,61	13
kommunikáció és média - kommunikátor	felsőoktatási szakképzés	nappali	4,00	3
televíziós műsorkészítő	felsőoktatási szakképzés	nappali	4,40	5
műszaki menedzser	alapképzés	nappali	4,62	8
műszaki menedzser	alapképzés	levelező	3,63	11
gépészmérnök	alapképzés	nappali	4,40	10
gépészmérnök	alapképzés	levelező	3,50	18
anyagmérnöki	alapképzés	levelező	4,67	3
mérnökinformaticus	alapképzés	nappali	4,87	16

mérnökinformatikus	alapképzés	levelező	2,5	12
gazdaságinformatikus	alapképzés	nappali	4,20	11
gazdaságinformatikus	alapképzés	levelező	4,00	5
gazdálkodási és menedzsment	alapképzés	nappali	3,33	3
gazdálkodási és menedzsment	alapképzés	levelező	2,80	5
andragógia	alapképzés	levelező	4,2	5
kommunikáció és médiatudomány	alapképzés	levelező	1,00	1
gépészmérnök	mesterképzés	levelező	4,90	11
tanár-mérnökstanár	mesterképzés	levelező	3,50	12
tanári - pedagógiai értékelés és mérés tanára	mesterképzés	levelező	2,33	3
minőségirányítási szakember	szakirányú továbbképzés	levelező	1,00	2
mérési-értékelési feladatokra és pedagógus szakvizsgára felkészítő	szakirányú továbbképzés	levelező	2,00	3
	intézményre összesítve		3,70	227

A kérdőívet kitöltő 231 hallgató közül 201 válaszolt arra a kérdésre, hogy „mi volt az eredménye a szakmentorral történt konzultációnak”. Közülük 102 fő nem kereste fel a szakmentorát, 71 fő állítása szerint a szakmentor segített a probléma megoldásában, 15 fő megértette a tantárgyi programot, míg további 13 főt a szakmentora továbbírányított az illetékeshez, ahol sikerült megoldania a problémáját (6. ábra). Azaz azt mondhatjuk, hogy a kérdőívet kitöltő 231 fő közül 99 hallgatónak, azaz az érintett válaszadók közel 43%-ának segített valamilyen problémája megoldásában a szakmentori rendszer. Ez azt bizonyítja, hogy érdemes fenntartani és tovább finomítani a szakmentori rendszer működését.

6. ábra. A szakmentorral történt konzultációk eredménye.



A Szakmentori rendszer eredményei

A Dunaújvárosi Főiskola szakmentori rendszerét **2014. februárban Mentor Oscar különdíjjal** ismerték el.



A Mentor Oscart hagyományteremtő céllal hozták létre olyan szervezetek, amelyek fontosnak tartják a munkatársközpontú, támogató és ugyanakkor eredményorientált vezetői szemlélet meghonosítását és elismerését. A Magyarországi Coaching Konferencia keretében megrendezett díjazás során a szakmai zsűri azokat ismerte el, akik a legjelentősebb eredményeket érték el a mentoring és/vagy coaching szemléletű vezetés bevezetésében, alkalmazásában vagy terjesztésében. Újdonság volt idén a felsőoktatási kategória, amelyben a kategória különdíját a Dunaújvárosi Főiskola érdemelte ki. A különdíj részeként a szakmentorok számára Skonda Mária június 4-én tartott felkészítő workshopot a főiskolán. A résztvevők hasznos tanácsokat kaptak arról, hogyan támogassák a hallgatókat az önismeret, a problémafelismerés, az alternatívák kialakítása, a jövőkép, a döntés és a hatékony kommunikáció folyamatán.

DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA
COLLEGE OF DUNAÚJVÁROS

„Itt a Dunaújvárosi Főiskolán, viszont örömmel találkozom
azzal a lehetőséggel, hogy minden szak kap egy ügynevezett
szakmentort - az idén van először erre lehetőség -, akihez
bátran fordulhatunk minden kérdéssel, problémával.”
Gyarmati Sándor 2013/2014. I. évf. hallgató



„Ami nem egyértelmű megbeszélhetem személyesen a
szakmentorral, vizsgára való jelentkezés, neptun használat,
tárgyfelvétel, vizsgaidőszakkal kapcsolatos kérdéseim s a többi
problémámat.”
Bán József 2013/2014. I. évf. hallgató

A Mentor Oscar pályázathoz kapcsolódóan ki kellett kérnünk a hallgatók véleményét a rendszerről. Ezeket a véleményeket az 7. számú Mellékletben lehet elolvasni. A fenti ábra egy-két részletet tartalmaz.

A rendszer működtetéséhez, javításához elengedhetetlenek a visszajelzések. Ennek érdekében nem csak a mentoráltaktól kértünk be észrevételeket, hanem a szakmentoroktól is kértünk beszámolókat. A 8. sz. Mellékletben található egy-két szakmentor beszámolója, illetve az első két félév tapasztalatát magába foglaló rövid beszámoló a rendszertől, amelyet a Szakmentori rendszer vezetője állított össze.

A szakmentori rendszer sikerei közt azt is szeretném megemlíteni, hogy a rendszer kialakítása ne, csak házon belül vált ismertté, hanem számos sajtó megjelenésnek köszönhetően országos ismertségre tett szert. A sajtó megjelenések közül pár megtalálható a 9. sz. *Mellékletben*.

KEZDETI SIKEREK

Tantárgyi szinten elért sikereket szeretném bemutatni az alábbi oldalakon. A Szakmentori rendszer kialakításakor már beazonosítottuk a kritikus tantárgyakat. A rendszer bevezetését követő két félévben elkezdjük figyelni, hogy statisztikailag hogyan alakulnak és változnak ezeknek a tantárgyaknak a sikeressége.

Intézetenkénti bontásban elkezdjük megvizsgálni a kritikus tantárgyakat. Az alábbi táblázatban a kritikus tantárgyakat soroltam fel. Külön színnel azok a tantárgyak vannak kiemelve, amelyek sikeressége 50% alatt van. Ezek a tantárgyak okozzák a legtöbb lemorzsolódást. Az adatok megvizsgálása segít számunkra abban, hogy beazonosítsuk a problémás pontokat, illetve ezeknek a tantárgyaknak a felépítését érdemes megvizsgálni.

2. táblázat. Kritikus tantárgyak a 2013/2014/2. félévében.

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hall- gatói létszám (fő)	Nem telje- sítette bej- egyzést kapott hallgatói létszám (fő)	teljesítette %
Informatika Intézet					
Matematika I.	DFAL-INF-001	69	8	54	11,59%
Matematika I.	DFAO-INF-001	57	9	46	15,79%
Adatbáziskezelés	DFAL-INF-600	84	17	48	20,24%
Matematika III.	DFAL-INF-003	71	18	0	25,35%
Számítógép- és távközlési hálózatok	DFAL-INF-280	76	22	45	28,95%
Jelek és rendszerek	DFAL-INF-220	24	7	0	29,17%
Adatbázisok, adatvédelem	DFFN-INF-608	10	3	6	30,00%
Matematika II.	DFAL-INF-002	199	63	47	31,66%
Funkcionális Programozás F#-ban	DFAN-INF-100	37	12	25	32,43%
Jelek és rendszerek	DFAN-INF-220	46	16	1	34,78%

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hall- gatói létszám (fő)	Nem telje- sítette bej- egyzést kapott hallgatói létszám (fő)	teljesítette %
Műszaki Intézet					
Mérnöki fizika	DFAO-MUT-215	31	6	22	19,35%
Mérnöki fizika	DFAL-MUT-215	82	22	56	26,83%
Mérnöki fizika	DFAN-MUT-215	19	6	11	31,58%
Gyártástechnológia	DFAL-MUG-041	122	46	70	37,70%
Hő- és áramlástan	DFAL-MUT-411	111	42	59	37,84%
Szakdolgozat - Gépipari mérnökasszisztens	DFFN-MUG-910	19	8	11	42,11%
Szakmai gyakorlat - Gépészmérnöki	DFAL-MUG-901	18	8	0	44,44%
Hő- és áramlástan	DFAN-MUT-411	46	21	10	45,65%
Szilikátkémia	DFAN-MUA-004	10	5	4	50,00%
Szakdolgozat - Gépész	DFAL-MUG-902	21	11	0	52,38%

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hallgatói létszám (fő)	Nem teljesítette bejegyzést kapott hall- gatói létszám (fő)	teljesítette %
Tanárképző Központ					
Bevezetés a pedagógiába	DFAL-TTA-170	34	24	0	70,59%
Életmód menedzsment	DFAN-TTA-901	31	24	6	77,42%
Társadalomtudományi ismeretek	DFAL-TTA-142	85	66	16	77,65%
Munka-, vezetés- és szervezetsz- ichológia	DFAN-TTA-120	10	8	1	80,00%
Validáció	DFML-TTA-031	15	12	3	80,00%
Bevezetés a pszichológiába	DFAL-TTA-169	49	41	8	83,67%
Munkaerőpiaci képzések	DFAL-TTA-179	13	11	2	84,62%
Társadalomtudományi ismeretek	DFAN-TTA-142	89	76	13	85,39%
Gazdaság és szakképzés	DFML-TTA-145	22	19	3	86,36%
Összefüggő pedagógiai gyakorlat, szakdolgozat	DFML-TTA-197	16	14	2	87,50%

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hall- gatói létszám (fő)	Nem telje- sítette bej- egyzést kapott hallgatói létszám (fő)	teljesítette %
Társadalomtudományi Intézet					
Szakmai idegen nyelvi ismeretek 2.b	DFAO-TTA-106	61	29	0	47,54%
Vállalatgazdaságtan II.	DFAL-TVV-337	17	9	6	52,94%
Regionális gazdaságtan	DFAL-TKT-012	22	12	10	54,55%
Általános és gazdasági statisztika	DFAL-TKT-006	117	67	0	57,26%
Prezentációs és tárgyalástechnikák angol nyelven	DFAO-TTA-104	351	216	39	61,54%
Szakedolgozat - Logisztika	DFAN-TVV-622	12	8	4	66,67%
Marketing és PR ismeretek	DFFL-TVV-116	18	12	5	66,67%
Számvitel alapjai	DFAL-TKT-005	112	75	0	66,96%
Marketing és PR ismeretek	DFFN-TVV-116	25	17	5	68,00%
Kommunikációs készségfejlesztés I.	DFAL-TKM-001	20	14	5	70,00%
Szakedolgozat - Pénzügy-adózás szakirány	DFAN-TKT-019	10	7	0	70,00%
Szakmai idegen nyelvi ismeretek 1.b	DFAO-TTA-105	30	21	0	70,00%

Jól láthatóak a táblázatokból, hogy a műszaki és informatikai terület az, ahol komoly problémák merültek fel a tantárgyak teljesítését tekintve. A másik két intézet esetében nincs, illetve egy olyan tantárgy van, ahol 50% alatt lenne a sikeresség.

A 2014/2015. tanév első félévében is elkészítettük azokat a statisztikákat, amelyek segítségével meg tudtuk határozni a kritikus tantárgyakat. Intézetenkénti bontásban szerepelnek ismét az alábbi táblázatban a kritikus tantárgyak.

3. táblázat. Kritikus tantárgyak a 2014/2015/1. félévben.

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hallgatói létszám (fő)	Nem teljesítette bejegyzést kapott hallgatói létszám (fő)	teljesítette %
Informatika Intézet					
PC-k és perifériák	DFAO-INF-266	11	0	11	0,00%
Matematika I.	DFAO-INF-001	136	25	105	18,38%
Szkript nyelvek	DFFL-INF-536	14	3	9	21,43%
Adatbáziskezelés	DFAN-INF-600	164	44	88	26,83%
Számítógép- és távközlési hálózatok	DFAL-INF-280	121	33	77	27,27%
Adatbáziskezelés	DFAL-INF-600	99	28	54	28,28%
Számítógép- és távközlési hálózatok	DFAN-INF-280	147	44	82	29,93%
Matematika I.	DFAL-INF-001	174	59	105	33,91%
Információrendszerek fejlesztése I.	DFAL-INF-610	34	12	21	35,29%
Matematika II.	DFAL-INF-002	87	33	21	37,93%

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hallgatói létszám (fő)	Nem teljesítette bejegyzést kapott hallgatói létszám (fő)	teljesítette %
Műszaki Intézet					
Mérnöki fizika	DFAO-MUT-215	47	8	34	17,02%
Mérnöki fizika	DFAL-MUT-215	169	63	87	37,28%
Hő- és áramlástan	DFAL-MUT-411	13	5	5	38,46%
Hő- és áramlástan	DFAN-MUT-411	23	11	5	47,83%
Mechanika I.	DFAL-MUG-011	121	62	49	51,24%
Gyártástechnológia	DFAL-MUG-041	67	35	22	52,24%
Mérnöki fizika	DFAN-MUT-215	93	51	38	54,84%
Termék és folyamat minőségirányítása	DFAL-MUA-414	17	10	7	58,82%
Szakdolgozat - Gépész	DFAL-MUG-902	45	29	16	64,44%
Mechanika III.	DFAL-MUG-013	60	41	19	68,33%

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hallgatói létszám (fő)	Nem teljesítette bejegyzést kapott hallgatói létszám (fő)	teljesítette %
Tanárképző Tanszék					
Pszichológia I.	DFML-TTA-191	15	11	4	73,33%
Pedagógia II.	DFML-TTA-194	13	11	2	84,62%
Életmód menedzsment	DFAN-TTA-901	39	34	5	87,18%
Bevezetés a pszichológiába	DFAL-TTA-169	57	50	7	87,72%
Bevezetés a pedagógiába	DFAL-TTA-170	42	37	5	88,10%
Szakmódszertan I.	DFML-TTA-165	18	16	0	88,89%
Elektronikus tanulás	DFAL-TTA-133	10	9	1	90,00%
A nevelés-oktatási intézmény, mint szervezet működése	DFSL-TKK-013	11	10	1	90,91%
A pedagógus a nevelés-oktatási in- tézmenyekben	DFSL-TKK-014	11	10	1	90,91%
A vezetés és a szervezetfejlesztés alapjai	DFSL-TKK-015	11	10	1	90,91%

Tárgynév	Tárgykód	tárgy össz hallgatói létszáma (fő)	teljesített hallgatói létszám (fő)	Nem teljesítette bejegyzést kapott hallgatói létszám (fő)	teljesítette %
Társadalomtudományi Intézet					
Közgazdaságtan I.	DFAO-TKT-003	25	0	25	0,00%
Prezentációs és tárgyalástechnikák angol nyelven	DFAO-TTA-104	190	65	58	34,21%
Szociális párbeszéd és társadalmi felelősségvállalás	DFAL-TKM-029	10	5	3	50,00%
Szakmai idegen nyelvi alapszintű ismeretek	DFFL-TTA-441	65	33	31	50,77%
Konfliktuskezelés és gazdasági mediáció	DFAL-TKM-027	17	9	6	52,94%
Munkaerőpiaci, kommunikációs és pénzügyi ismeretek	DFFL-TKT-154	62	34	23	54,84%
Üzleti tervezés	DFAL-TKT-037	25	14	9	56,00%
Retorika	DFAL-TKM-013	19	11	8	57,89%
Multimédia I.	DFAO-TKM-021	28	17	9	60,71%
Pénzügyi számvitel	DFAL-TKT-008	11	7	0	63,64%

Megfigyelhető, hogy ismételten két intézetben, a Műszaki és Informatikai Intézetekben nagyobbak a lemorzsolódási értékek. Az adatok viszont javuló tendenciát mutatnak, mert mind a két intézet esetén megfigyelhető, hogy csökkent a problémásabb, 50% alatti sikerességet produkáló tantárgyak száma.

5db Informatika Intézet, 2 db Társadalomtudományi Intézet és 1 db Műszaki Intézet által kezelt tantárgynál találhatóak még beavatkozási pontok. A kimutatások segítséget adnak ahhoz, hogy tudjunk fogalmazni javaslatokat annak érdekében, hogy a hallgatók minél sikeresebben befejezhessék tanulmányaikat.

Összességében megfigyelhető, hogy az adatok alapján a tantárgyi teljesítések aránya javulást mutatnak. A táblázatban látható eredmények bizonyítják az általunk bevezetett Szakmentori rendszer eredményeit, sikereit. Ahhoz, hogy az elért eredményeket meg tudjuk tartani, illetve további javulást lehessen elérni az adatok alapján további javaslatokat lehet megfogalmazni.

Javaslatok:

- Az online kurzusok nagyon rosszul szerepelnek a rangsorokban. Ennek egyik oka, hogy a hallgatók nem tudnak egyedül tanulni, nem tudják időzíteni a tanulási idejüket. Mindenképpen javasolom, hogy az online kurzusok elején legyen órarendbe illesztve egy kontakt óra (2*45 perc), ahol az oktató el tudja mondani, hogy mik a tantárgy teljesítésének a feltételei. Meg tudja mutatni az online felületet: hol, mit és hogyan talál meg. Szükségesnek látom, hogy tudják azt a hallgatók, hogy a kurzuson nincsenek magukra hagyva és van egy oktató, aki az online felület „mögül” segíti őket.
- A reál tantárgyak (matematika, mérnöki fizika) oktatása során nappalis hallgatók és levelezős hallgatók részére is elérhetővé tenném az online-os anyagokat.
- A levelezős kurzusok esetében javasolnám az órák bontását. 5*3 órában, vagy 3-2-3-3-2 óra bontást.
- A kereszt félévben indított kurzusok nem hozzák azt az eredményt, amit várnánk. A hallgatók nem veszik komolyan, nem teljesítik még a vizsgára bocsájtás feltételét is. Sokkal nagyobb a nem teljesítette aránya, mint a nem kereszt féléves indítások esetében.
- Adatbáziskezelésre különösen oda kell figyelni, mivel záróvizsga tantárgy. A HASIT 3-as alprojektjében javasolom a tantárgy felülvizsgálatát.
- A kritikus tantárgyak több mint 75%-a vizsgás tantárgy. A vizsgás tantárgyak esetében nagyon sok a nem teljesítette bejegyzés aránya. Nehezen lehet elérni, hogy a hallgatók menjenek el vizsgázni. Természetesen ennek egyik oka, hogy az adott tantárgyból megszerzett 6. elégtelen automatikusan elbocsájtással jár.

A nem teljesítette bejegyzések torzítják az oktatók munkáját. Erre nagyon jó példa a Matematika I. tantárgy:

MATEMATIKA I	Elégtelen				Nem teljesítette		Össz hallgató	Teljesítette (nem teljesítettel együtt)	Teljesítette (nem teljesítette nélkül)
	Össz	nappali	levelező	online	(fő)	%			
Oktató 1	17	1	10	6	202	67%	303	28%	83%
Oktató 2	2	2	0	0	19	45%	42	50%	91%
Oktató 3	5	5	0	0	19	54%	35	31%	69%
Oktató 4	1	1	0	0	34	60%	57	39%	96%
Össz	25	9	10	6	274	63%	437	32%	85%

Amint csak azokat a hallgatókat vesszük figyelembe, akik elmentek vizsgázni, akkor a kurzus teljesítettsége nagyon szépen alakul. 85%-os sikerességet ér el.

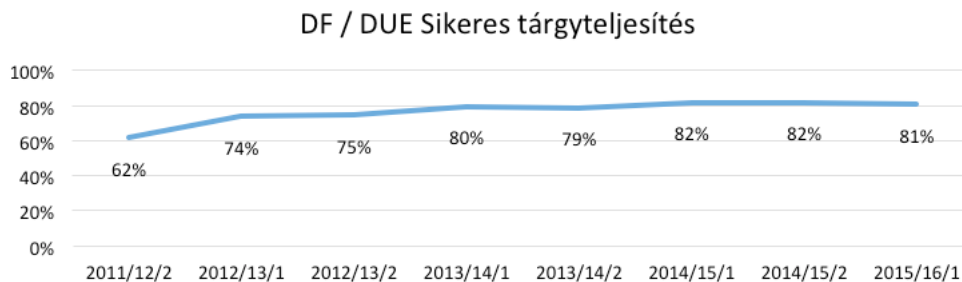
Ezért arra kell kitalálni valamit, hogyan tudjuk rávenni a hallgatókat, hogy felkészülten menjenek el vizsgázni. Egyik megoldás lehetne az úgynevezett tervezett, irányított vizsgaidőszak. A másik megoldás, hogy kötelezővé tenni felzárkóztató kurzusok elvégzését, és az ott elért eredmény beszámítani a tantárgy végső érdemjegyébe. Természetesen csak pozitív irányban hathatna a vizsga jegyre.

– A nem teljesítette bejegyzések számának drasztikus csökkentése a cél. A hallgatókat meg kell győzni, hogy érdemes készülni a vizsgákra és nem teljesíthetetlenek azok. A „mumus” tantárgyak esetében el kell oszlatni a vizsgától való félelmeiket. Esetleg próba vizsga, vagy bemutató vizsga lehetőségét is meg kellene gondolni. Erre egy jó megoldás, ha készülne egy-egy polimédiás felvétel egy minta vizsgáról.

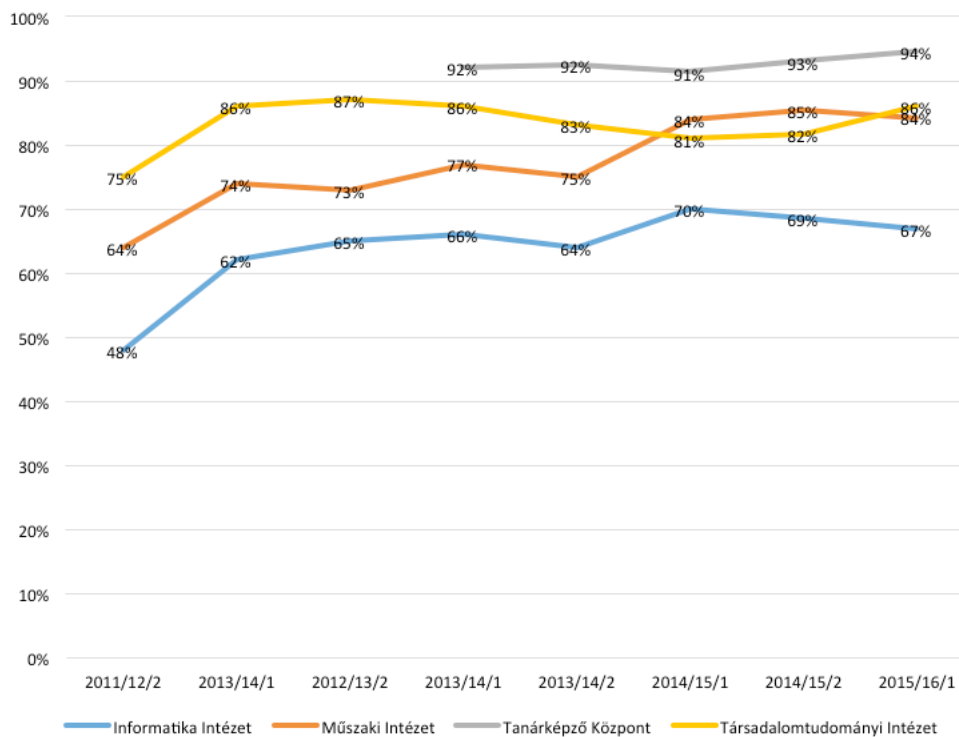
A SZAKMENTORI RENDSZER SIKEREI NAPJAINKBAN

A következő oldalakon szeretném a Szakmentori rendszer bevezetése óta elért sikereket megmutatni a számok oldaláról.

7. ábra. Tárgyteljesítések torzító hatások nélkül.

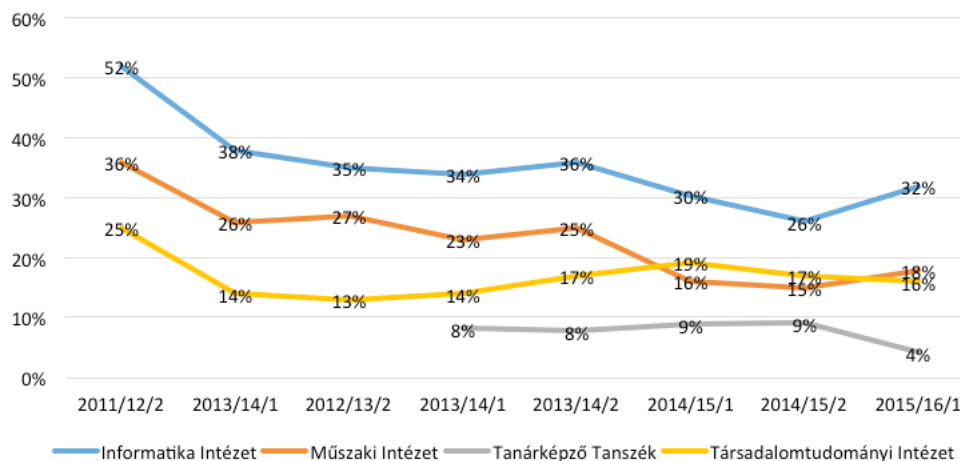


8. ábra. Tantárgyteljesítések intézetenként.



Az adatokat figyelembe véve intézményi szinten az adatok alátámasztják a lemorzsolódás elleni lépések sikereit, amelyhez nagyban hozzájárult a Szakmentori rendszer kialakítása is.

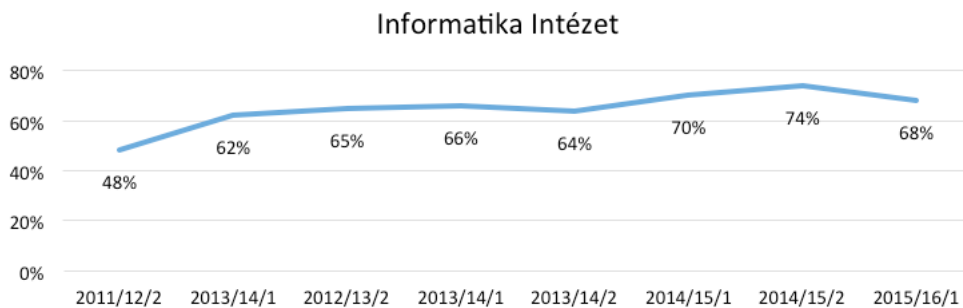
8. ábra. Intézetenkénti sikertelen teljesítés (elégtelen és nem teljesítette) (%).



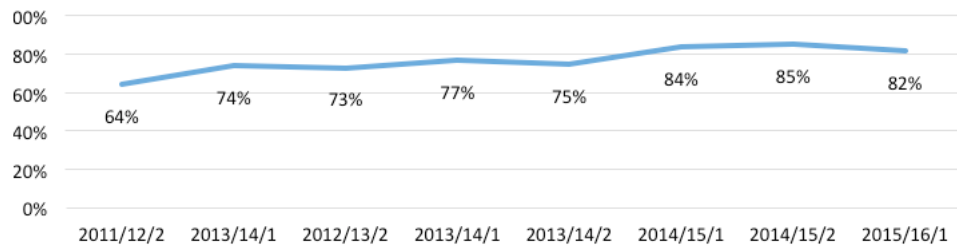
Intézetenként torzító hatások nélkül

Természetesen intézetenként is részletesen megvizsgáltuk a sikeres teljesítések arányát. Torzító hatás alatt a kis létszámú kurzusokat, illetve az egyéni tanrendes kurzusokat nem vettük figyelembe.

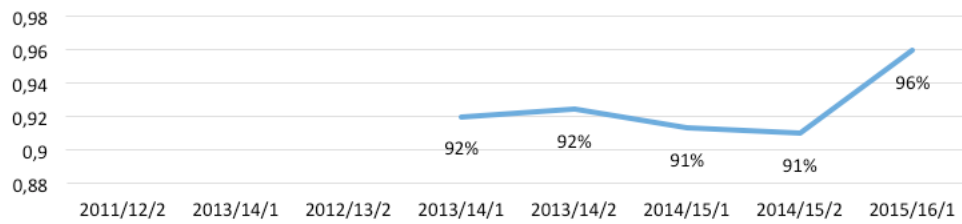
9. ábra.



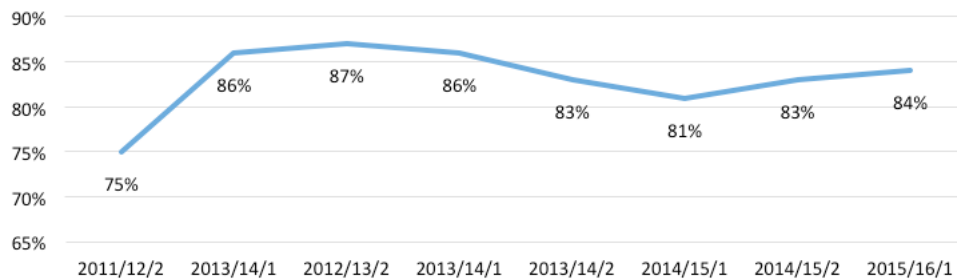
Műszaki Intézet



Tanárképző Központ

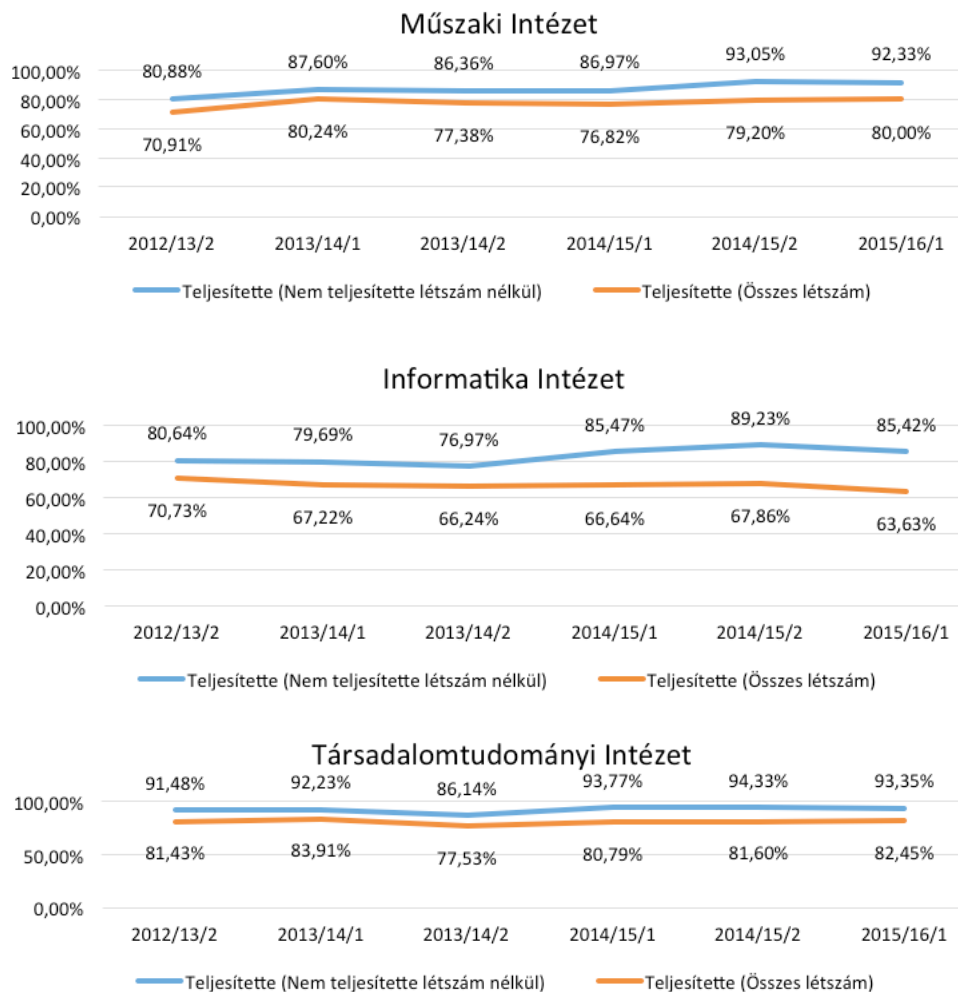


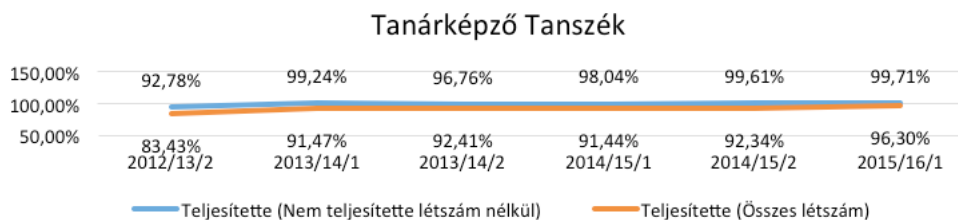
Társadalomtudományi Intézet



Intézetenként mindent figyelembe véve

A teljesség kedvéért azokat az értékeket is elkészítettük, amelyekben mindent figyelembe vettünk és nem szed-
tük ki azokat a kurzusokat, amelyek torzító hatással lehetnek az eredményekre.

10. ábra.



A számok megerősítenek bennünket abban, hogy a Szakmentor rendszer bevezetése sikeres volt, a Dunaújvárosi Egyetemen jelentősen csökkent a lemorzsolódó hallgatók létszáma. A sikert a problémásabb tudományterületeken is sikerült elérni, és most mér csak az a feladatunk, hogy ezeket az eredményeket megtartsuk és finomhangolással a lehetséges mértékig növelni.

A Szakmentori rendszer előkészítése, szervezése más felsőfokú intézményben

A Szakmentor rendszer kialakítása más felsőfokú intézményben nem úgy valósul meg egy az egyben, mint a Dunaújvárosi Egyetemen. Nem lehet egy jól bevált rendszert változtatások nélkül adaptálni egy nagyobb létszámú hallgatóval, illetve több karral rendelkező egyetem esetében. A helyi adottságokat figyelembe véve lehet egy jól működő rendszert megvalósítani.

A Dunaújvárosi Egyetem egy karú intézmény, egységes területen, könnyen átlátható rendszerben működik. Mindig is büszkéek voltunk arra, hogy egy családi egyetemen élünk, egy nagycsaládot alkotnak az egyetem dolgozói és hallgatói. A szakmentor rendszer működésének, sikerének ez az egyik fő kulcsa, hogy mindenki ismer mindenkit.

Nagyobb egyetemek esetében azt javasolnám, hogy kari szinten, karonként vezessék be a rendszert, hiszen karonként lehet átlátni a kapcsolatokat, helyi problémákat. Természetesen kisebb egységekben is lehet gondolkodni az egyetem méretétől függően.

Az előkészítés szakaszában információkat gyűjtünk a mentorokról és a mentoráltakról, felkészítjük őket a feladatra, és kijelöljük a mentor és mentoráltak csoportját.

Amikor megszületett a döntés, hogy szeretne az intézmény egy Szakmentori rendszert kialakítani, akkor az első lépés a rendszer a megtervezése.

Ehhez olyan kérdéseket kell megválaszolni, mint hogy

- ki fogja koordinálni a programot,
- mi mindent öleljen fel a mentorálás,
- hogyan találjunk mentorokat,
- milyen anyagi fedezetre lesz szükség
- fognak-e kapni a mentorok anyagi ellenszolgáltatást, vagy önkéntes alapon fognak segíteni,
- melyik hallgatói csapatnak ki lesz a mentora,
- hol lesz a mentorálás,
- mit tartalmazzon a szülők/mentorok/diákok információs anyaga,

- hogyan és mikor ér véget a mentoráló tevékenység,
- milyen gyakori és milyen formában lesz a mentor/mentorált/szülők között a kommunikáció,
- hogyan fogjuk a mentoráló kapcsolatot értékelni?

Amennyiben egy intézmény szervez mentoráló programot, jó, ha kialakítanak egy munkacsoportot, hogy

- a saját specifikus helyzetüknek megfelelően dolgozzák ki a mentoráló programot és
- a mentoráló programhoz az iskola és a közösség, a település, a környéken található cégek, üzemek, intézmények támogatását megnyerjék. Ajánlatos a támogatók széles körére építeni a tervet.

A munkacsoportnak legyen egy koordinátora, akinek rálátása van a program egészére, és megszervezi a munkát. A Dunaújvárosi Egyetemen ezt a feladatkört a Szakmentori rendszer vezetője látja el. Ha egy oktatási intézmény szervezi a programot, legyenek a munkacsoportban tanárok, egy szupervíziót is ellátó iskolapszichológus vagy tanácsadó, diákok, esetleg szülők, néhányan az iskola közvetlen környezetéből, a nagyobb közösségből, és valaki, aki segít az adminisztrációs feladatok elvégzésében.

Gondolni kell arra, hogy egy mentorálás megszervezéséhez időre van szükség: meg kell találni a legjobb mentort, sokat kell adminisztrálni is, értékelni, a szóbeli kommunikációról feljegyzéseket készíteni.

Minden résztvevőnek meg kell határozni a feladatkörét. A tanárok javaslatot tesznek a mentorálásra, megszerzik a kollégák támogatását, véleményt kérnek az iskolapszichológustól, aki például a potenciális mentorok kiválasztásához szempontlistát állíthat össze. A tanulmány előző részében szó volt már a kiválasztás szempontjairól, azt is a kiválasztás alapjául lehet venni. A tanárokkal együtt a felsőbb éves diákok részt vállalhatnak esetleges mentorok beazonosításában, kapcsolatok felkutatásában. Keresni kell lehetséges anyagi erőforrásokat, hiszen sokan közülük közvetlenül vagy közvetve ismerik a gazdasági élet fontos szereplőit, illetve a szakmai gyakorlati helyek mellett a duális vállalati partnerek is támogatóként bekapcsolódhatnak a rendszerbe. A vállalatokkal személyesen kapcsolatban állók nagyobb valószínűséggel tudják őket meggyőzni arról, hogy a mentoráláshoz szükséges anyagi fedezethez hozzájáruljanak. A diákok részvétele is fontos, hiszen ők más perspektívából világíthatják meg a diákok szükségleteit.

A MENTOROK KIVÁLASZTÁSA

Döntő szempont, amit nagyon alaposan érdemes átgondolni, az a mentor és mentorált összeférhetősége, mivel ezen múlik a mentorálás hatékonysága. Ennek eldöntéséhez használhatunk kérdőívet, interjút, melyek felöllelhetik a szakmai háttérrel, személyes érdeklődési köröket, nyelvtudást, és azt is, mikor és mennyi szabadidővel rendelkezik a mentor. Jó, ha tudunk valamit a mentor szakmai elfogadottságáról, kapcsolatrendszerének minőségéről és mennyiségéről. Tudjuk meg, milyen attitűdjei vannak, mennyire nyitott. Ezenkívül a mentor legyen sikerorientált, hogy a menet közben felmerülő problémákat le tudja küzdeni.

A mentorálás sikere nagyban függ majd attól, milyen információkat kapunk ezekről a területekről.

Néhány kérdés, amit a potenciális mentornak feltehetünk:

- Szeret és tud-e tehetséges gyermekekkel és serdülőkkel dolgozni?
- Optimista, jövőre orientált

- Hajlandó-e igazi szerepmodell lenni, aki a tanulás és a munka iránti örömét és lelkesedését megosztja a mentorálttal?
- A mentor munkastílusa, tanítási stílusa megegyezik a diák tanulási stílusával?

A kezdetektől fontos, hogy a mentor és a hallgatók el tudják egymást fogadni, amit egy jól előkészített kiválasztás sikeressége biztosíthat. Az elfogadást, elfogadottságot meg kell teremteni ahhoz, hogy partnerség alakulhasson ki közöttük. Lehet, hogy ez hamar kialakul, de az is lehet, hogy többször is próbálkoznuk kell. Egyértelmű, hogy ezért a mentor a felelős. Ha mégsem sikerül a megfelelő mentort kiválasztani, akkor érdemes újat keresni, hogy a rendszer hatékonyan és sikeresen tudjon működni.

A MENTOR FELKÉSZÍTÉSE

Akár van hivatalos mentorképzés, akár csak a mentorálás megkezdése előtt egy beszélgetés a potenciális mentorral, a mentornak titoktartási kötelezettséget kell tennie a mentorálás során megtudott tényekre, személyes adatokra vonatkozóan. Célszerű egy ügyrendet elkészíteni, melynek tartalmaznia kell, hogy mire vállalkozik, a szupervízió formáját, a heti mentorálási időt, az elkötelezettség időtartamát, a mentorálás helyét, és azt, hogy kap-e a felmerülő költségeihez anyagi támogatást.

Sok esetben a mentort nem készítik fel a feladatára, bár köztudott, hogy komoly elvárásoknak néz elébe. Feltételezik, hogy az addigi élettapasztalata, szakmai tudása elegendő ahhoz, hogy sikeres mentor legyen. Még annak a mentornak is lehet szüksége a helyzet pontos definiálására, munkája előkészítésére, aki nem először tölti be ezt a funkciót.

A felkészülés szakaszában a mentort az önreflexió és az önértékelés képessége nagyban segíti, hogy tisztában legyen céljaival, saját döntéseivel és lehetőségeivel. Képesnek kell lennie arra, hogy saját személyes kívánságait a mentoráltétól megkülönböztesse.

A következő megkezdett mondatok befejezése segítheti az önreflexió folyamatát:

- Mentor szeretnék lenni, mert
- Tapasztalataim és szakértelmem a mentorálásban a következő módon fognak segíteni
- Segíteni akarok a tehetséges fiatalnak, mert
- Elvárásaim, mint mentor,

A mentorok felkészítése történhet egy bevezető tréning keretében, melynek célja a mentorok személyiségének és kommunikációs készségeinek a fejlesztése a sikeres mentoráló kapcsolat érdekében. Bár az is igaz, hogy egy tréningtől senki sem lesz automatikusan jó mentor, de ez módot ad egy potenciális mentornak a vele szembeni elvárások megismerésére, és arra, hogy eldöntse, valóban neki való feladat-e a mentorálás.

Ilyen tréning általában három területet ölel fel:

- tájékoztatás a feltételekről, formákról, gyakorlati kérdésekről, a mentorálás értékeléséről,
- a mentorálandó megértése – fiatalokról lévén szó, a hatékony kommunikáció érdekében fontos a korosztály fejlődési jellegzetességeinek megismerése,

- a mentor–mentorált kapcsolat kezelése – milyen legyen az első találkozás, milyen szoros legyen a kapcsolat a mentorálttal, miként modellálja a mentor a szakmai viselkedést, mit tegyen, ha nem jön el a fiatal a megbeszélrt időpontban. DuBois és munkatársai (2002) elemzése szerint azok a programok voltak hatékonyabbak, amelyekben a mentorok nemcsak egy előzetes tréningen vettek részt, hanem folyamatos képzésben részesültek.

A tréning egyik célja a jól működő interperszonális kapcsolathoz elengedhetetlen készségek, kompetenciák elsajátítása. Okvetlenül ölelje fel az alábbi témákat:

- Miként tudja a mentor segíteni a fiatalat abban, hogy céljait megfogalmazza anélkül, hogy a mentor tűzné ki ezeket?
- Hogyan vezesse rá a fiatalat a céljaihoz vezető hatékony utak megtalálására, megfogalmazására, határidők kijelölésére, önreflexióra?
- Hatékony tanulási szokások, tanulásmódszertan.
- Értő figyelem, üzenetek használata, bizalomépítés, bátorítás, ösztönzés, kockázatmenedzselés, előítéletmentes hozzáállás.
- Korrekt és előítélet-mentes visszajelzés adása, melybe még az is beletartozik, miként tudjuk kedvesen és nem elítélően kifejezni azt, hogy „tévedtél”. A jó gyakorlatok elemzésekor Cranwell-Ward és munkatársai (2004) megállapították, hogy a visszajelzés a pozitív mentoráló kapcsolat kialakításában nagyon fontos szerepet játszik.

Az alábbi kérdéseket érdemes a mentornak feltenni a mentoráltaknak:

- „Gondold végig még egyszer a választ.”
- „Nagyon érdekes a válaszod, de a kérdés nem teljesen erre irányult. Kezdj hozzá még egyszer.”
- „Jó úton haladsz.”
- „Van más ötleted?”
- „Nekem ez sohase jutott volna eszembe.”
- „Jó, amire gondolsz, de folytasd, kérlek.”

A szakmentorok képzése

A szakmentorok személyét a mindenkori oktatói állományból kéri fel. Az oktatók többségének nincs pszichológiai végzettsége. A pedagógiai végzettség is hiányzik, vagy már fejlesztésre szorul sok kolléga esetén. Ezek a tények is indokolják, hogy a mentor kollégákat megfelelően felkészítsük és képezzük a mentorállás feladatára.

A képzésnek több területre is ki kell térnie. A pszichológiai és pedagógiai képzés mellett szükség van arra is, hogy az egyetem szabályzatait megismertessük a mentorokkal, valamint mit és hol lehet elintézni, hogy megfelelően tudják segíteni a hallgatókat. A belső kommunikáció megerősítésével sikerülhet a gyorsabb információ áradást és a problémák megoldása.

A szabályzatok, mintatantervek és a Képzési és Kimeneteli Kritériumok ismerete elengedhetetlenek a mentorok számára. Ezek nélkül nem tud megfelelő mentorálást végrehajtani és nem tudja megfelelően támogatni a hallgatókat a megfelelő haladásban.

A képzésnek ki kell térnie esettanulmányok megbeszélésére. Ezek az esettanulmányok segíthetik a mentorokat abban, hogy a későbbiekben felmerülő problémákat könnyebben megoldhassa.

A KÉPZÉS FELÉPÍTÉSE, KÉPZÉSI TERVE

1. Általános képzés a mentorállásról (pl. Skonda Mária által tartott általános tréning)
2. A szakmentori ismeretek, szabályzatok ismerete.
3. Pedagógiai ismeretek, amelyek kapcsolódnak a mentorálláshoz.
4. Pszichológiai ismeretek, amelyek kapcsolódnak a mentorálás során felmerülő esetekhez. Praktikus dolgok, hogyan kezeljük a különböző nehézséggel küzdő hallgatókat. Kihez küldheti a mentor, ha azt látja, hogy szakemberre van szükség
5. Eset megbeszélések. Megtörtént és kitalált esetek megoldási lehetőségeinek feldolgozása.

A képzés során a következőkre kell kitérni:

- Szabályzatok megismertetése, a Tanulmányi és Vizsga Szabályzat, a Térítési és Juttatási Szabályzat ismerete;
- Az adott szak mintatantervének ismerete, a szakok KKK-inak ismerete
- Önismereti, szakmai önismereti tréningfoglalkozások;
- A mentori szerep elméleti alapjai: pszichológiai, pedagógiai ismeretek;
- A mentori munka intézményi területei, lehetőségei, tervezésének gyakorlata;
- Tevékenységek központú, kompetenciaközpontú pedagógiák;
- Az együttműködés szinterei a mentori munkában;
- Konfliktusok lehetséges forrásai a mentori munka során;
- Konfliktuskezelési stratégiák;
- Teljes és szelektív jegyzőkönyvek készítése mentori foglalkozásokról;
- Felmerülő problémák elemzési szempontjai; a hallgatók irányítása;
- Attitűd - a másik igényeire való figyelés
 - Milyen a sikeres mentor?
 - Mentori kompetenciák definiálása
 - Önértékelés a kulcskompetenciák mentén
 - Példamutatás
- A mentorálás gyakorlata
 - Hogyan zajlik a mentori beszélgetés? Praktikus kérdések
 - Ha segítségre van szükségem...
 - Felkészülés a mentorállásra – egyéni tervezés
 - Főpróba / premier

A szakmentorok felkészítése nagyban hozzájárul munkájuk sikerességéhez. A képzés során nem csak az újonnan kinevezett szakmentorok képzésére kell hangsúlyt fektetni, hanem bizonyos képzéseknél, mint például az eset megbeszélésnél, már a meglévő szakmentorokat is érdemes tovább képezni. Ezzel megelőzhetjük a mentorok kiégését.

Összegzés

A Dunaújvárosi Egyetemen, korábban Főiskolán kialakításra került Szakmentori rendszer sikeresen bevezetésre került. A rendszer felépítése megfelelő előkészítés után véleményem szerint bevezethető, alkalmazható más felsőoktatási intézményben.

A rendszer kialakítását megelőző tevékenységeket, előzményeket sikerült összefoglalnom dolgozatomban. A rendszer leírása mellett a rendszer szabályozottságát, eredményeit, sikereit is sikerült megfogalmaznom. Reményeim szerint választ tudtam adni arra a kérdésre, hogy miért volt érdemes és fontos a rendszert kialakítani és az évek során működtetni. Az eredményeket számokkal, statisztikákkal alátámasztottam.

A rendszer bemutatása mellett egy ajánlást is sikerült megfogalmazni. Intézménytől függően érdemes kialakítani a rendszert. Az előnyei mellett a rendszernek nincsenek hátrányai, a tapasztalatok azt mutatják, hogy a lemorzsolódás csökkentésében csak sikereket lehet elérni. A szakmentori rendszernek köszönhetően sikerebb és elégedettebb hallgatók fognak tanulni az adott felsőfokú intézményben.

Mellékletek

1.sz. Melléklet: Dunaújvárosi Főiskola Szupervíziós képzésének rövid tematikája

KÉPZÉSI TEMATIKA

A szakmai fejlődés és személyes hatékonyság összhangban tartásának tanulása (PL-6259)

Egyéni és csoportos szupervízió

*„Hallgatói tudományos és szakmai műhelyek fejlesztése a Dunaújvárosi Főiskolán”
(TÁMOP 4.2.2/B-10/1-2010-0007)*

A képzés célja, tartalma:

A képzés célja olyan átfogó ismeret-, készség, kompetencia- és tudásfejlesztés, amely a munkahelyi szituációk feldolgozása során a már meglévő elméleti és gyakorlati tapasztalatok közötti összhang megteremtését eredményezi egy intenzív, személyes tanulási (önmegismerési) folyamatban, a hatékony és eredményes munkavégzés érdekében.

A képzés sikeres elvégzésével fejlődik a résztvevők szakmai személyisége, önismerete, ezáltal hatékonyabbá és eredményesebbé válnak munkájukban. A képzés fókuszában a résztvevők szakmai személyiségének fejlesztése áll.

A képzés közvetlen célja a Dunaújvárosi Főiskolán a hallgatókat kutatásban illetve szakmai képzésben való előrehaladásban segítő **oktatók munkájukkal kapcsolatos belső elakadásaik oldása, személyiségükben rejlő erőforrásaik aktivizálása, kiegészük megelőzése a szupervízió eszközeivel.**

A képzésbe való bekapcsolódás és részvétel feltételei

Valamely szakmai területen gyakorló szakemberek,

azaz jelen képzési programban a Dunaújvárosi Főiskolán a hallgatókat kutatásban illetve szakmai képzésben való előrehaladásban segítő **tanárok, mentorok.**

A programban való részvétel önkéntes, együttműködési készséget és nyitottságot kíván.

A képzés formái

A képzés egyéni ill. csoportos képzési formában valósul meg.

Jelen képzésben 3 x 8 fős **csoportos** képzés végzünk.

A képzési program felépítése: moduláris képzés

Választható modulok:

1. **A tapasztalati tanulás folyamata - bevezetés (1. modul, 1x4 óra)** Megismerteti a résztvevőket a tapasztalati tanulás elméletével, alkalmazhatóságával. Megteremti a további együttműködés, együttdolgozás alapjait, kereteit, valamint lehetőséget biztosít a folyamat melletti elköteleződés kialakítására.
2. **Csoport szupervízió I. (2. modul, 5x4 óra)** *A modul megkezdésének előfeltétele az I. modul sikeres teljesítése.* Munkahelyi problémáik, nehézségeik, személyes konfliktusaik hátterének megértése, a megszerzett tapasztalatok és meglévő elméleti tudások integrációja, az így létrejött tudás gyakorlatban történő alkalmazása a szupervízió eszközeivel.
A tapasztalat-feldolgozás munkamódjának elsajátítása
Saját élményű tapasztalat szerzése a szupervíziós tanulási módról; a résztvevők a modul elvégzésével elsajátítják, hogy hogyan tudnak ezen az úton megközelíteni szakmai dilemmákat.
3. **Egyéni szupervízió I. (3. modul, 5x2 óra)** *A modul megkezdésének előfeltétele az I. modul sikeres teljesítése.* Munkahelyi problémáik, nehézségeik, személyes konfliktusaik hátterének megértése, a megszerzett tapasztalatok és meglévő elméleti tudások integrációja, az így létrejött tudás gyakorlatban történő alkalmazása a szupervízió eszközeivel
A tapasztalat-feldolgozás munkamódjának elsajátítása
Saját élményű tapasztalat szerzése a szupervíziós tanulási módról; a résztvevők a modul elvégzésével elsajátítják, hogy hogyan tudnak ezen az úton megközelíteni szakmai dilemmákat.
4. **Egyéni tanulási stílus és személyes hatékonyság értékelése (4. modul, 1x3 óra)** *A modul elvégzésének előfeltétele a 2. és 3. modul teljesítése.*
Egyéni konzultáció során a résztvevőnek lehetősége nyílik arra, hogy megismert tanulási stílusát összekapcsolja azzal a tapasztalati anyaggal, mellyel a megelőző szupervíziós modulban/modulokban találkozott.
5. **Csoportos szupervízió II. (5. modul, 3x4 óra)**
6. **Egyéni szupervízió II. (6. modul, 3x2 óra)**
A modulok előfeltétele az I-es szintű szupervíziós modulok (egyéni- és/vagy csoportos szupervízió I.) teljesítése.
Az 5. és 6. modul a korábban megkezdett egyéni és/vagy csoportos szupervíziós folyamat tovább folytatását teszi lehetővé, akár egyéni, akár csoportos – vagy egymást követően mindkettő – formában.
7. **Önismereti konzultáció (1x3 óra)**
Egy egyszeri alkalommal történő 3 órás egyéni konzultáció, amely egy további eszköz, lehetőség a résztvevők számára az önmagukról való tanulás támogatásában, önismeretük fejlesztésében.

Maximális csoportlétszám csoportos szupervízió esetén: 8 fő

A képzésben résztvevők teljesítményét értékelő rendszer leírása

Reflexió megfogalmazása a szupervízió folyamatára, a szupervíziós munkában való részvételre, a személyes tanulásra vonatkozóan.

A képzési program módszerei, munkaformái

- interaktív előadás / egyéni konzultáció
- konzultatív beszélgetéssel vezetett egyéni célkijelölés
- szupervíziós esetfeldolgozás

A képzési program zárása A képzési program elvégzésének feltétele a modulok eredményes teljesítése.
A képzési program elvégzését **tanúsítvány** igazolja.

A képzési program eredményes teljesítése csak aktív, nyitott, együttműködő jelenléttel biztosítható.

Ajánlott irodalom:

- **Gadamer, Hans-Georg:** A szép aktualitása (T-Twins Kiadó, Budapest, 1994)
- **Gadamer, Hans-Georg:** Igazság és módszer : egy filozófiai hermeneutika vázlata (Osiris Kiadó, Budapest, 2003)
- **Weatley, Margaret J.:** Vezetés és a modern természettudomány: rendszer a káoszban (SHL Hungary Kft., Budapest, 2001)
- **Bagdy Emőke:** Szupervízió: eredet, fejlődés, perspektívák (In: *Szupervízió*. 2003/1. 7–15. old., A Dél-Alföldi Régió Kallódó Fiaitjaiért Alapítvány, Szeged, 2003)
- **Vaski Ferenc:** A szupervízió funkciói (In: *Szupervízió & Coaching*, 2008/2. 58-65. old., Dél-Alföldi Regionális Szupervíziós Alapítvány, Szeged, 2008)
- **Sárvári György:** Metalépés. *Hermeneutika – mélylélektan – rendszerszemlélet: integratív paradigma a tapasztalati tanulás értelmezési-megértési folyamatához* (Animula Kiadó, Budapest, 1999)

A program költségterítése:

A képzési program a résztvevők számára **térítésmentes**. A képzés az Európai Unió által társfinanszírozott projekt, a TÁMOP 4.2.2/B-10/1-2010-0007 sz. „*Hallgatói tudományos és szakmai műhelyek fejlesztése a Dunaújvárosi Főiskolán*” című pályázati program keretében valósul meg.

A képzés helyszíne: Dunaújvárosi Főiskola

A képzés megvalósítója :

Tranzit F&S Fókuszolási és Szupervíziós Felnőttképzési Központ Szakmai vezető – ügyvezető: Székelyné Kováts Eszter

A képzési programot megvalósító szakemberek diplomás szupervízorok.

2. sz. Melléklet: Dunaújvárosi Főiskola Szakmentori Ügyrendje



DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA

Szakmentori Ügyrendje

Dunaújváros
2015

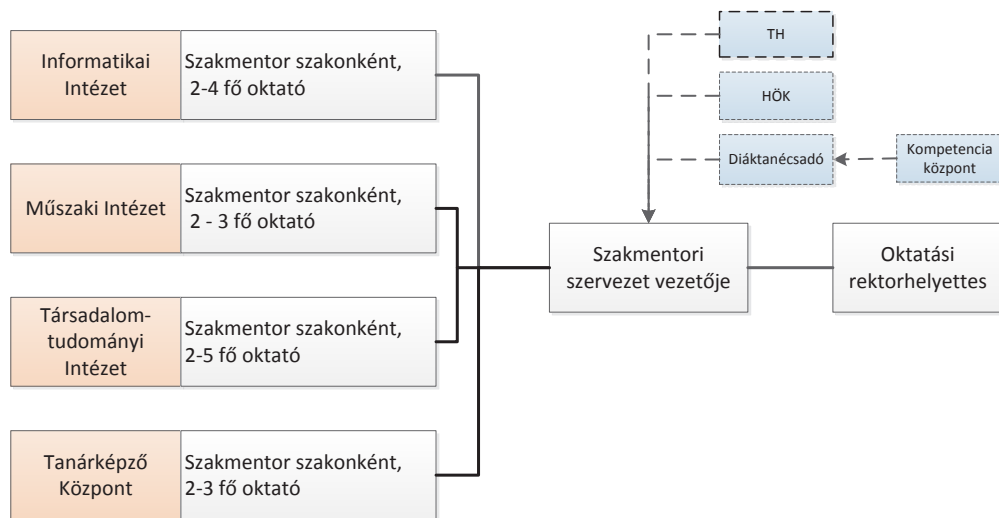
Dunaújvárosi Főiskola Szenátusa által2014/2015 (2015.09.01.) sz. határozatával jóváhagyva

Hatályos: 2015. szeptember

1. § A szakmentor rendszer szervezete

1. A Dunaújvárosi Főiskola (továbbiakban: Főiskola) szakmentorainak és szakmentori rendszerének célja, hogy segítse a hallgatók zökkenőmentes beilleszkedését az intézmény életébe. A szakmentori listát a Főiskola félévente aktualizálva közzé teszi honlapján, letölthető formában.
2. A szakmentori rendszer legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismerteti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, melynek érdekében a Főiskola folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújt a hallgatók tanulásával, valamint tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.
3. A Főiskola szakmentori szervezetének, valamint szakmentorainak fő feladata a tanulmányi, tanulási tanácsadás.
4. A szakmentor kapcsolatot tart a Diáktanácsadóval, aki életvezetési tanácsadás feladatot végez az intézményben. A szakmentor egy saját szakmai mentori szervezetet irányít, amely elsősorban a tanulmányi ügyek, tanulmányi és tanulási tanácsadás tematikájában mozog.

2. § Szakmentori szervezet felépítése



2.1. § A SZAKMENTORI SZERVEZET

1. A szakmentori szervezet élén a szervezet vezetője áll, akinek közvetlen felettese az oktatási és általános rektorhelyettes. A szakmentori szervezet vezetőjének feladata a szakmai irányítás, a módszerek kialakítása, felmerült problémák megvitatása, megoldási javaslat kidolgozása.

2. A szakmentori szervezet vezetője a Tanulmányi Hivatal vezetőjével, a Kompetencia Központ vezetőjével, a Diáktanácsadóval és az FHÖK elnökkel kapcsolatot tart, véleményüket szükség esetén kikéri.
3. A szervezet a szakokat gondozó intézetekben lévő oktatókból áll, arányait tekintve minden intézet 2-5 fő szakmentort állít ki, a szakok számától, valamint a hallgatók létszámától függően.
4. Azokhoz a szakokhoz, ahol a képzés kizárólag levelező tagozatos formában működik, szintén kell kapcsolódnia szakmentornak, arra való tekintettel, hogy a rendszer a teljes főiskolai hallgatóságra épül, mind a nappali, mind a levelező tagozatos hallgatók számára szolgáltatást nyújt.
5. Az egy-egy szakot képviselő szakmentorok mentori óra formájában végzik tevékenységüket, felmenő rendszerben, először a hallgatók első tanulmányi félévében, később valamennyi évfolyam, szak és tagozat számára. A mentori órák az arra kijelölt tantermekben történnek, a terem a Neptun rendszerben rögzített konzultációs órára lefoglalt.
6. A mentori óra a hallgató órarendjében szereplő óra.
7. A mentori óra az oktató órarendjében szerepel, az oktató kötelező óraszámába beleszámít, vagy számára órakedvezményt jelent.
8. A tanácsadásról/mentorálásról minden esetben feljegyzés készül, amely igazolja a tevékenységet és tartalmazza az esetleges problémákat, kérdéseket, így nyomon követhetővé válik a folyamat és annak megoldása, azonban tekintettel van a hallgatót megillető anonimitás jogára.

2.2. § A SZAKMENTOR

1. A szakmentor egyéni tanácsadással segíti és információkkal látja el a hallgatókat tanulmányi ügyekben, különösen
 - a) az egyéni tantervek kialakítása,
 - b) a vizsgarend megtervezése,
 - c) a kreditrendszerben történő eligazodás, valamint
 - d) a tanulmányi – és vizsgaszabályzat területén.
2. A szakmentor támogatást nyújt a különféle tanulmányi ügyekkel kapcsolatos ügyintézés optimalizálásához, a hallgatók tanulmányi előmenetelének, előrehaladásának támogatásához, valamint segíti a hallgatókat képzéseikkel, a szakokkal összefüggő kérdéseik, kéréseik megválaszolásában, megoldásában.

2.3. § A SZAKMENTOROK FELADATAI

1. A szakmentorok személyére az intézetigazgatók tesznek javaslatot, majd az FHÖK-kel való egyeztetést követően az oktatási és általános rektorhelyettes ad részükre megbízást.
2. A szakmentoroknak órarendbe illesztett szakmentori órákat kell tartaniuk a hozzájuk rendelt hallgatók számára. A kötelező alkalmakon kívül lehetőség van személyes kapcsolattartásra, ahol a hallgatók megkereshetik a szakmentort személyes problémáikkal. A mentor feladata, hogy kezdeményezze a problémák felvetését, ösztönözze a hallgatókat arra, hogy merjenek kérdezni.

3. A szakmentorokat a szakmentori szervezet vezetője koordinálja. A kötelező szakmentori órák előtt tájékoztatja a mentorokat az aktuális hírekről, a felmerülő problémákról.
4. A szakmentorok a szakmentori órákon felmerült problémákról feljegyzéseket készítenek, a személyes adatok védelmét biztosítva név nélkül, kivéve, ha a hallgató hozzájárul a neve szerepeltetéséhez. Ez utóbbi esetben a feljegyzés készítése a Főiskola *Adatkezelési és adatvédelmi Szabályzatában* meghatározott irányelvek figyelembe vételével történik. A szakmentorok a problémás eseteket jelzik a szakmentori szervezet vezetője felé, aki segít ezek megoldásában. A gyakran felmerülő eseteket a szakmentori szervezet vezetője továbbítja a közvetlen felettese - az oktatási és általános rektorhelyettes - felé.
5. A szakmentorok működéséhez elengedhetetlen, hogy a hallgatók képzési adataihoz a Neptunban hozzáférjenek (Zh-k, vizsgák eredményei, nem teljesített bejegyzések). A szakmentor ezek alapján tud tájékozódni a hallgatóról és amennyiben szükséges, akkor fel tudja vele venni a személyes kapcsolatot.
6. Az egyes szakok oktatói nagyban hozzájárulhatnak a szakmentorok munkájához. Együttműködésük célja, hogy időben kiszűrhetőek legyenek azon hallgatók, akiknél a kurzus elhagyásból adódó „nem teljesített” bejegyzés még elkerülhető.
7. A szakmentori rendszer a hallgatók oktatással, tanulással kapcsolatos problémáira fókuszál, és segíti a hallgatókat abban, hogy a tanulmányaikat sikeresen folytassák. A lemorzsolódás megakadályozása, a hallgatók tanulmányinak nyomon követése és egy közvetlenebb kapcsolat kialakítása cél.
8. A diáktanácsadó feladata a felvételi tanácsadással és ügyintézással, karrier-tanácsadással, diáktanácsadással, a hallgatók gyakorlati képzését biztosító szervezetek felkutatásával, illetve a hallgatók tanulmányait követő elhelyezkedésének elősegítése.

3. § A szakmentori rendszer működése (tanmenete)

1. Az első éves hallgatók számára kötelező a szakmentori óra látogatása az első két félévben. Félévenként 5 alkalom kötelező, amelyből 3 alkalom a szorgalmi időszak 1., 6. és 15. hetében kerülnek megszervezésre. A többi héten választásuktól függő időpontokban, de legalább 2 alkalommal vehetnek részt az órákon, ahol személyre szabott mentorálásra van lehetőség.
2. Az 1. héten a félévkezdésével kapcsolatos problémák és teendők közös megbeszélése történik. Ez az alkalom egybeesik a Szakismereti órával. Ennek keretében az alábbiakra kerülhet sor:
 - a) tantárgyi tematikák megismerésének fontossága, a félévi követelmények;
 - b) a felmerülő problémákra megoldások keresése a hallgatókkal közösen;
 - c) a regisztrációs időszak lehetőségeire felhívni a figyelmet;
 - d) a tantárgy felvételi időszak szerepének fontossága;
 - e) megfelelő tantárgyak felvétele, illetve párosítása (mit, mikor érdemes felvenni);
 - f) a túlvállalások, a kredit felvétele okozta túlterhelések elkerülése.
3. A 6. héten a Zh időszakkal kapcsolatos problémák, tanulási módszerek megbeszélése, az óra látogatások rendszeressége, hiányzások „számon” kérése történik.
4. A 15. héten a vizsga időszak várható kihívásainak megbeszélése, a vizsgák időpontjainak kiválasztása, tanulási tanácsadás, ütemezési lehetőségek megbeszélése történik.

4. § Levelezős hallgatók a szakmentori rendszerben

1. A levelezős hallgatók részére az első konzultáció alkalmával, a Szakismereti óra keretében van lehetőség a mentorálásra. A levelezős hallgatók ekkor kapják meg azokat a tájékoztatásokat, amelyeket a nappalis hallgatók részére biztosítottak, ezen kívül szükség esetén személyes találkozót kezdeményezhetnek.

5. § Külföldi hallgatók a szakmentori rendszerben

1. A külföldi hallgatókhoz intézetenként egy-egy szakmentor kerül kirendelésre. A szakmentorok a Nemzeti Kapcsolatok Irodával is tartják a kapcsolatot. A külföldi hallgatók számára szintén lehetővé kell tenni a szakmentori órákon való részvételt.
2. A szakmentori órák tekintetében a külföldi hallgatóknak is kötelező félévente a három alkalom az 1., 6. és 15. héten ugyan úgy, mint a nappalis hallgatóknak. A többi héten a mentor órák a nappalis mentor órákkal együtt történhetnek.

Záró rendelkezések

1. elen ügyrendet a Szenátus az2014/2015. (2015.09.01.) sz. határozatával jóváhagyta, amely 2015. szeptember..... napjával lép hatályba.
2. Jelen ügyrend vonatkozásában a Szenátus felhatalmazza a rektort és a kancellárt, hogy együttesen, a jogszabályváltozásokból eredő, valamint a Főiskola szabályzatainak változásából eredő, a szervezeti felépítést nem érintő módosításokat a Szenátus tájékoztatása mellett az ügyrenden a szükséges mértékben átvezesse.

Dunaújváros, 2015. szeptember.....

.....
Dr. András István
rektor
Szenátus elnöke

3. sz. Melléklet: Szakismereti óra 2015. szeptemberében

SZAKISMERETI ÓRA

Tanulmányi tájékoztató

2015. szeptember

ELÉRHETŐSÉGEK, INFORMÁCIÓK

DF honlap: <http://www.duf.hu/>

Oktatói telefonszámok, beosztások: <http://www.duf.hu/telefonkonyv>

Mintatantervek: <http://www.duf.hu/kepzesek>

DF honlap: <http://www.duf.hu/tanulmanyi-taj>

Neptun hallgatói nyitóoldal: <https://nappw.dfad.duf.hu/hallgato/login.aspx>

- Friss hírek,
- Letölthető dokumentumok,
- Hasznos linkek

Neptun Üzenetek

Aktuális tantárgyak tematikája: <https://moodle.duf.hu/login/index.php>

DF FHÖK: <http://www.hok.duf.hu/>

DF folyosói hirdetőtáblák

A TANULMÁNYI HIVATAL

A Tanulmányi Hivatal (TH) feladata a főiskolára felvett hallgatók tanulmányi és gazdasági adminisztrációjának intézése. Ezen belül a vonatkozó szabályzatok alapján:

- a hallgatók személyi adatainak kezelése
- a hallgatók tanulmányi eredmények nyilvántartása
- a főiskola által kiadott igazolványok és igazolások elkészítése, kiadása
- adatszolgáltatás a főiskola szervezetei, valamint más, jogszabályban erre feljogosított szervezet számára
- közreműködés a hallgatói juttatások és térítések ügyintézésében
- közreműködés a főiskola tanulmányi adminisztrációjával kapcsolatos oktatási és ellenőrzési tevékenységben.

A TH feladatai közé tartozik az oktatásszervezés, a Tanulmányi Bizottság, a Kreditátviteli Bizottság és a Diákjóléti Bizottság munkájában való részvétel.

Tanulmányi Hivatal elérhetőségei:

emailben: th@mail.duf.hu

neptunsoport@mail.duf.hu

telefonos elérhetőség: 25/551–283

TANULMÁNYI HIVATAL NYITVATARTÁSA

Ügyintézés helye: F-117 iroda

Ügyintézés ideje:

Hétfő:	10:00 - 15:30
Kedd:	09.30 - 15:30
Szerda:	09.30 - 15:30
Csütörtök:	09.30 - 15:30
Péntek:	07.30 - 15:30*
Szombat:	07.30 - 12.00*

*csak a levelezős konzultációs időpontokban

Szorgalmi időszak	Dátum
2. hét	szeptember 18 - 19.
4. hét	október 2 - 3.
6. hét	október 16 - 17.
8. hét	október 30 - 31.
9. hét	november 6 - 7.
10. hét	november 13 - 14.
12. hét	november 27 - 28.
14. hét	december 11 - 12.

Félfogadási időben azonnal intézhetőek:

- jogviszony-, tárgylista-, konzultációs-, ösztöndíj igazolás kérése,
- tanulmányokat, pénzügyeket érintő kérvények melléklétének bemutatása
- Neptun rendszerrel kapcsolatos általános hibakezelés (jelszómódosítás, kezelési segítségnyújtás),
- ideiglenes diákigazolvány igénylése, átvétele, diákigazolvány érvényesítése
- végzettséget igazoló iratok, nyelvvizsgák bemutatása.

Több munkanapot igénylő adminisztrációs tevékenységek:

- diploma/záróvizsga igazolás kiállítása, átadása (szükséges iratok bemutatásától számított kb. 30 nap),
- oklevélmelléklet kiállítása, átadása (szükséges iratok bemutatásától számított kb. 30 nap),

- egyéb, nem általánosan használt igazolások kiadása,
- egyéb, a fel nem sorolt esetekben előzetes egyeztetés a th@mail.duf.hu címen,
- Neptun rendszer esetleges fejlesztési hibáinak lejelentése a fejlesztőkkel kapcsolatot tartók felé e-mailben a neptuncsoport@mail.duf.hu címre.

Nem a Tanulmányi Hivatal hatáskörébe tartozó feladatok:

- külföldi részképzéssel (Erasmus) kapcsolatos ügyintézés,
- ösztöndíjak, szociális segélyek elbírálása (illetékes szervezet a Hallgatói Önkormányzat),
- szakdolgozattal, szakmai gyakorlattal kapcsolatos minden teendő (választott szak intézete)
- befizetett költségtérítési díjról számla kiállítása (Neptun rendszerből elektronikusan aláírt számla nyomtatandó),
- diákigazolvány igénylés

TANULMÁNYI ÉS VIZSGASZABÁLYZAT (TVSZ)

Tanulmányi és Vizsgaszabályzat, amely tartalmazza az oktatási rendszer legfontosabb szabályait. Főiskolai tanulmányi törvénykönyv.

A felsőoktatási autonómia egyik garanciája, hogy a Főiskola minden olyan kérdést maga szabályozhat, amelyet törvény vagy törvény felhatalmazása alapján más jogszabály nem utal más szerv hatáskörébe. A Főiskola működésének legfontosabb dokumentuma a Főiskola szenátusa által elfogadott Szervezeti és Működési szabályzat, és ennek része a TVSZ és a TJSZ.

A Nemzeti Felsőoktatási törvény és a hozzá kapcsolódó kormányrendeletek keretei között a hallgatókra és oktatókra egyaránt vonatkozó tanulmányi előírásokat a Főiskola szenátusa által elfogadott Tanulmányi és Vizsgaszabályzat (TVSZ) tartalmazza. Ezek olyan előírások, amelyek betartása a Főiskola minden egyes hallgatójára és oktatójára egyaránt kötelező.

TANULMÁNYI BIZOTTSÁG (TB)

A hallgató a TB-hoz fordulhat, amennyiben megítélése szerint valamely tanulmányi és vizsgaügyének intézése nem jogszabály vagy a szabályzat előírásai szerint történt, vagy egyéni kérelem esetén. A kérelmet a hallgató kizárólag a Neptun kérvényfelületén, a szükséges igazoló dokumentumokkal együtt nyújthatja be.

A Tanulmányi Bizottság (TB) 6 tagból áll: Elnöke az oktatási igazgató, tagja az esélyegyenlőségi koordinátor, egy fő oktató tagját a rektor jelöli ki a Főiskolán közalkalmazotti viszonyban álló oktatók közül. A TB-ban a hallgatók által delegált tagok száma három fő.

A Tanulmányi Bizottság döntési jogköre az alábbiakra terjed ki:

- a hallgatói jogviszonnyal, fizetési kötelezettségekkel kapcsolatos kérelmek elbírálása,
- a vizsgarenddel kapcsolatban érkezett panaszok elbírálása (5) bekezdésben foglaltak figyelembe vételével,
- intézmények közötti átvétel engedélyezése 16. § szerint,

- a Főiskolán vendéghallgatói jogviszony létesítésének engedélyezése más felsőoktatási intézmények hallgatóinak,
- tagozatváltás engedélyezése,
- szakirány és specializáció változtatásának engedélyezése,
- szakváltás engedélyezése azonos képzési területen és szinten belül,
- szakváltás alapképzési szintről felsőoktatási szakképzésre, azonos képzési területen belül,
- kedvezményes tanulmányi rend engedélyezése.

A TB hetente ülésezik.

KREDITÁTVITELI BIZOTTSÁG (KAB)

Az átjárhatóság koordinálására, valamint az ismeretanyagok egyenértékűségének vizsgálatára a Főiskola Szenátusa Kreditátviteli Bizottságot hozott létre. A bizottság képzési területenként, vagy szakonként változó összetételben jár el.

A Kreditátviteli Bizottság 4 tagból áll.

Vezetője az oktatási igazgató.

A KáB kettő állandó tagja:

- esélyegyenlőségi koordinátor, valamint
- egy fő közalkalmazotti viszonyban álló oktató,

A KáB egy változó tagja:

- a mindenkor i kérelemmel érintett szak szakfelelőse.

A KáB döntési jogköre az alábbiakra terjed ki:

A validációs tevékenység körében:

- felsőoktatásban szerzett (ismeretek) tantárgyak befogadásának engedélyezése,
- a munkatapasztalat értékelésének és beszámításának szempontjai, eljárási rendjének megállapítása, valamint az eljárás lefolytatása és döntés a beszámításról,
- a mesterképzésben való részvételhez szükséges végzettség, kredit-egyenértékűség megállapítása, a pótlendő ismeretek meghatározása a szakfelelős véleménye alapján,
- az egyéni tanulás a felsőoktatási tanulmányi, kutatási versenyek által megszerzett ismeretek értékelésének és beszámításának szempontjai, eljárási rendjének megállapítása, valamint az eljárás lefolytatása és döntés a beszámításról.

Egyéb tevékenység körében:

- intézmények közötti kredit-egyezmények megkötése,
- a Főiskola hallgatóinak vendéghallgatói jogviszony létesítésének engedélyezése más felsőoktatási intézményben.

A KáB hetente ülésezik.

VALIDÁCIÓ (TANULMÁNYOK BESZÁMÍTÁSA)

A validáció alapelve, hogy a különféle tanulási módok egyenrangúak, és a tanulás eredményét kell értékelni, függetlenül a tudás megszerzésének módjától.

A validációs/elismerési eljárás lényege, hogy a megszerzett tudást – függetlenül attól, hogy azt az egyén milyen tanulási környezetben szerezte meg (formális képzésben, önálló tanulással vagy munkatapasztalatok révén) az erre felhatalmazott testületek a képzési illetve képesítési követelményekkel vetik össze. Az összevetés eredményétől függően döntenek az elismerésről, azaz legális státuszt adnak a hozott tudásnak azzal, hogy egy adott képesítés felé vezető képzési programba részteljesítményként beszámítják.

Ezért a Dunaújvárosi Főiskolán kialakítottuk nem csak a más felsőoktatási intézményben, más szakokon teljesített tárgyak elismerését, hanem munkatapasztalat során szerzett ismeretek beszámítását is lehetővé tévő eljárást.

Ismeret (kredit) beszámítási csoportok:	Milyen okból kéri?
A főiskolán más képzésen szerzett ismeretek (kreditek) beszámításának kérése az új képzésen	képzésváltás (szakváltás, tagozatváltás) az intézményen belül
	új szak elkezdése további oklevélhez- az intézményben régebben teljesített tárgyak alapján
Más intézményben szerzett ismeretek (kreditek) beszámításának kérése az új képzésen	átvétel
	újabb képzés megkezdése további oklevélhez
Felsőfokú szakképzésből szakirányú továbbtanulás esetén az ismeretek (kreditek) beszámításának kérése az új képzésen	Főiskola által minőségbiztosított képzésből
	Más felsőfokú intézmény által minőségbiztosított képzésből
Lezárt dokumentált képzés, tanfolyam alapján szerzett ismeretek beszámításának kérése az új képzésen	ECDL bizonyítvány, CISCO akadémia, TV2 Akadémia stb. emeltszintű OKJ elvégzése után
Munkatapasztalat során szerzett ismeretek beszámításának kérése a képzésen	képzés megkezdése oklevélhez
Egyéni tanulás alapján szerzett ismeretek beszámításának kérése a képzésen	Főiskolai kutatásokban való részvétel Hallgatói versenypályázatokon való részvétel, helyezések elérése Pneumobil verseny, Robotino Olimpiára stb. TDK, OTDK kimagasló teljesítmény

TÉRÍTÉSI ÉS JUTTATÁSI SZABÁLYZAT (TJSZ)

A TJSZ Szabályzat hatálya a hallgatói támogatásokkal és térítésekkel összefüggő pénzügyi források felhasználása, valamint az ezekkel összefüggő tájékoztatási és ellenőrzési, illetve jogorvoslati rendszer működtetése tekintetében kiterjed a Főiskola arra illetékes szervezeti egységeire, valamint az FHÖK-re.

A hallgatók szociális ügyeinek intézését és elbírálását a hallgatói szociális ügyek intézésére létrehozott, Diákjóléti Bizottság (DJB) végzi.

KÉRVÉNYEZÉS

Minden olyant, ami eltér a TVSZ-ben meghatározottaktól, azt kérvényezni kell a Neptun Kérvénykezelő modulon keresztül. A Kérvénykezelő modul használata minden hallgatóra vonatkozik. Csak ezen a felületen benyújtott kérvényeik érnek célba. Az elektronikus kérvényezés menetéről és a kérvények leadási határidejéről a Neptun belépő képernyőjén található hasznos linkek között talál részletes tájékoztatást.

MINTATANTERV

Az ajánlott tanterv (mintatanterv) azt az ajánlást foglalja magába, amelyet a hallgató követve, tanulmányait az adott szakhoz rendelt képzési idő alatt elvégezheti.

A mintatanterv tartalmazza:

- a) a végzettségi szintet,
- b) a szakképesítés megnevezését,
- c) a képzési cél meghatározását,
- d) az elsajátítandó általános és szakmai kompetenciákat,
- e) az oktatandó főbb tanulmányi területeket és ezek arányait,
- f) a képzési időt félévekben,
- g) a képzettség megszerzéséhez szükséges tanulmányi munkamennyiséget, kreditpontban meghatározva,
- h) a szigorlati tárgyakat,
- i) az oktatási időszakonkénti bontásban az összes kötelező és kötelezően választható tantárgyat, illetve kötelezően választható tantárgyak meghirdetésének szabályait,
- j) a tantárgyak heti (vagy félévi) tanóraszámát (előadás + tantermi gyakorlat + laboratóriumi gyakorlat bontásban) és a hozzájuk rendelt kreditpontokat,
- k) az oktatás nyelvét, amely alapesetben a magyar,
- l) az ellenőrzés típusát (félévközi jegy vagy vizsgajegy),
- m) a tantárgy meghirdetésének féléveit (ősz és/vagy tavaszi),
- n) a kritérium követelményeket és azok teljesítésének határidejét,
- o) a szakirány / specifikáció-választás feltételeit és szabályait,

- p) az előtanulmányi rendet,
- q) a szakmai gyakorlat és a szakdolgozat felvételére és teljesítésére vonatkozó előírásokat,
- r) a nyelvi követelményeket,
- s) a záróvizsgára bocsátás részletes feltételeit, a záróvizsga tantárgyait, illetve azok kiválasztásának szabályait,
- t) az oklevél minősítésének módját.

A DIÁKTANÁCSADÓ

A Diáktanácsadó feladata a hallgatók számára pszichológiai jellegű tanácsadás, középpontban a hallgatók szociális helyzetével, egészségi és mentális állapotával. Esetenként krízis intervenció, kisebb hányadban pályaaorientációs tanácsadás, személyiségfejlesztés.

Diáktanácsadó: Dósáné Pap Györgyi Társadalomtudományi Intézet

FOGYATÉKKAL ÉLŐ HALLGATÓK ÜGYEINEK INTÉZÉSE

A fogyatékossgal élő hallgató tanulmányai során a tanulmányi követelményeket kedvezményesen teljesítheti (TVSz 43.§). A Főiskola rektora a fogyatékkal élő hallgatók segítésére a főállású oktatók közül felelőst, vagyis koordinátort nevezett ki.

Esélyegyenlőségi koordinátor: Dr. Varga Anita docens TH F116 szoba

A SZAKMENTOR

Főiskolánk szakmentora és szakmentori rendszere azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse hallgatóink zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe.

Legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

A DF szakmentori szervezete egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

A szakmentor

- egyéni tanácsadással segíti; és
- információkkal látja el a hallgatókat tanulmányi ügyekben, úgymint
- egyéni tantervek kialakítása,
- vizsgarend megtervezése,
- eligazodás a kreditrendszer, valamint
- a tanulmányi - és vizsgaszabályzat labirintusában;
- támogatást nyújt a legkülönbözőbb tanulmányi ügyekkel kapcsolatos ügyintézés optimalizálásához;

- segítséget nyújt a hallgatók tanulmányi előmenetelének, előrehaladásának támogatásához;
- segíti a hallgatókat képzéseikkel, szakjaikkal összefüggő kérdéseik, kéréseik megválaszolásában, megoldásában.

Szakmentorok listája:

Szakmentori rendszer vezetője:

Lászlóné Kenyeres Krisztina

Műszaki Intézet Szakmentorai:

Mándicsné Bartha Jolán (Anyagmérnök alapszak levelező tagozat)

Zahola Tamás (Gépészmérnök alapszak levelező tagozat)

Ladányi Gábor (Gépészmérnök alapszak nappali tagozat)

Dr. Kiss Endre (Gépészmérnök mesterszak levelező tagozat)

Dr. Horváth Miklós (külföldi hallgatók)

Informatikai Intézet Szakmentorai:

Dr. Honfi Vid Sebestyén (Gazdaságinformatikus alapszak nappali tagozat, FOSZK nappali tagozat, külföldi hallgatók)

Mihalovicsné Kollár Anita (Gazdaságinformatikus alapszak levelező tagozat)

Johanné Dukai Klára (Mérnökinformatikus alapszak nappali tagozat)

Farkas Imre (Mérnökinformatikus alapszak levelező tagozat)

Töbel Imre (Mérnökinformatikus alapszak levelező tagozat)

Cserné Pekkel Márta (Mérnökinformatikus FOSZK levelező tagozat)

Hadarics Kálmán (Mérnökinformatikus FOSZK nappali tagozat)

Társadalomtudományi Intézet Szakmentorai:

Csiszér Annamária (Gazdálkodási és menedzsment alapszak nappali tagozat és FOSZK nappali tagozat)

Horváthné Fábián Myrtil (Gazdálkodási és menedzsment alapszak levelező tagozat és FOSZK levelező tagozat)

Dósáné Pap Györgyi (Műszaki menedzser alapszak levelező tagozat)

Nagy Enikő (Műszaki menedzser alapszak nappali tagozat)

Szakács István (Kommunikáció és média FOSZK levelező tagozat)

Dr. Ludik Péter (Televíziós műsorkészítés FOSZK nappali tagozat)

Piricz Noémi (külföldi hallgatók)

Tanárképző Központ Szakmentorai:

Dr. Kadocsa László (Mérnökstanár – Gépészmérnök, Mérnökstanár – Mérnök informatikus mesterszak levelező tagozat)

Cser Valérius Antalné dr. (Pedagógiai értékelés és mérés mesterszak levelező tagozat, Andragógia alapszak levelező tagozat)

4.sz. Melléklet: A kérdőív kérdései

A kérdések:

Az Ön NEPTUN kódja:

Az Ön szakja:

Képzési szint:

Tagozat:

Beiratkozás éve:

1. Hallott-e a szakmentori rendszerről?

Igen

Nem

Ha igen, akkor milyen forrásból? Jelöljön meg egy választ!

szakmentortól

Neptunból

más oktatótól

hallgatótársától

HÖK-től

Egyéb:

2. Találkozott már a szakmentorával?

Igen

Nem

Ha igen, milyen körülmények között? Osztályozza a lehetséges válaszokat!

	legkevésbé	ritkábban	általában	leginkább
szakmentori órán				
más órán, ahol a szakmentor tanít				
tanórán kívüli időben				
szakismereti órán (tájékoztatón)				

3. Ki kezdeményezte a találkozót? Jelöljön meg egy választ!

órarendi óra volt
szakmentor kezdeményezte
más órán, ahol a szakmentor tanít
szakismereti órán (beiratkozási tájékoztatón)
én kezdeményeztem

4. Milyen kérdéssel/kéréssel fordult a szakmentorhoz?

5. Sorolja fel, mely kérdésekben várna segítséget a szakmentortól?

6. Ön szerint milyen tulajdonságokkal rendelkezik a jó szakmentor? Jelöljön be akár több választ is!

jó szakember
empátiával viszonyul a hallgatókhoz (beleéli magát a hallgatók problémáiba)
együttműködő,
kézséges, szükség esetén elérhető,
kedves,
türelmes,
tájékozott az intézmény ügyeiben,
sok személyes kapcsolattal rendelkezik
igazságos, humorérzéssel rendelkezik,
nyugodt,
következetes,
érdeklődik a hallgató problémái iránt

7. Mennyire volt elérhető az Ön számára a szakmentora? Osztályozza 1–5-ig terjedő skálán!

1 2 3 4 5

8. Mi volt az eredménye a szakmentorral történt konzultációnak? Jelöljön meg egy választ!

nem kerestem fel a szakmentoromat
segített a problémám megoldásában
megértettem a tantárgy programot
továbbirányított az illetékeshez, ahol tudtak segíteni

9. Ön szerint melyik a legjobb kommunikációs forma a szakmentor és a hallgató között? Osztályozza a lehetséges válaszokat 1-től 3-ig! Az 1 a kevésbé preferált, a 2 a preferált, 3 a leginkább preferált kommunikációs forma.

személyes konzultáció	1	2	3
szakmentori óra, csoportos konzultáció	1	2	3
elektronikus kapcsolattartás (e-mail, Moodle, Neptun)	1	2	3
telefonos kapcsolattartás	1	2	3
szervezeteken keresztül (pl.: HÖK, Szakkollégium, TH)	1	2	3
egyéb	1	2	3

Egyéb esetén milyen kommunikációs formára gondolt?

5. sz. Melléklet: Szakmentori óra, óravázlatai

SZAKMENTORI ÓRA

Vázlata

7-8. hét

- Szorgalmi időszak időtartama
- ZH-ra való készülés
- ZH-ra személyazonosítót vinni
- pót Zh lehetőségei
- 1., 2. ZH, esetleg több ZH
- Vizsgára való jelentkezés feltételei a szorgalmi időszak utolsó két hetében.
- F-es tantárgyak pótlási lehetősége a vizsgaidőszakban (szóbeli értesítő megléte, ha nem jelenik meg, annak milyen következményei vannak Orvosi igazolás kell 3 napon belül, hogy ne kelljen vizsga szervezési díjat fizetnie, személyi azonosító)
- MAB akkreditáción felhívták a figyelmünket a nyelvvizsgák hiányára. Kérek mindenkit, hogy nyomatékosítsa a mentoráltjaiban a nyelvvizsga fontosságát.

SZAKMENTORI ÓRA

Vázlata

14., 15. hét

- Hallgatók köszöntése, a szorgalmi időszak értékelése
- Vizsgaidőszak időtartama
- Vizsgára jelentkezés ismertetése (pénzügyek rendezése...)
- Vizsgáról való lejelentkezés feltételei
- F-es tantárgyak pótlási lehetősége a vizsgaidőszakban (szóbeli értesítő megléte, ha nem jelenik meg, annak milyen következményei vannak Orvosi igazolás kell 3 napon belül, hogy ne kelljen vizsga szervezési díjat fizetnie, személyi azonosító)
- Vizsgán való megjelenés (szóbeli értesítő megléte ez a Vizsgabizonylat lenne?, ha nem jelenik meg, annak milyen következményei vannak Orvosi igazolás kell 3 napon belül, hogy ne kelljen vizsga szervezési díjat fizetnie, öltözködési illetmény, személyi azonosító, ha véletlenül egyedül lenne szóbeli vizsgán, vigyen még egy embert tanúnak)
- Vizsgaszervezési tanácsadás (Nehezebb vizsgák előre hozatala, pót vizsgára időt hagyni, egy napra lehetőség szerint csak egy vizsgát tervezzenek. Ne halasszanak mindent a vizsgaidőszak végére....)
- Utóvizsgára ha fizetniük kell, akkor a rendszerben ehhez több nap átfutási időre van szükség. Ajánlott, hogy a gyűjtő számlán legyen tartalék.
- Tantárgyfelvétel ismertetése

6. sz. Melléklet: Szakmentori ajánlók

SZAKMENTORI AJÁNLÓ

A Dunaújvárosi Főiskola hallgatója vagyok, idén kezdtem el a tanulmányaimat gépészmérnök szakon. Nem vettem eddig részt semmiféle felsőoktatási intézmény oktatásában, így nem tudtam hogyan működnek a dolgok, ezért kicsit elveszettnek éreztem magam. A felsőoktatásban úgy gondoltam már magamra vagyok utalva, nincsen osztályfőnök, aki minden apró kérdésemre örömmel válaszolna.

A szakmentori abban ad segítséget, hogy nem csak elektronikus formában tehetek fel kérdéseket bizonyos embereknek, akik számomra vagy kielégítő választ adnak vagy sem. Itt, a Dunaújvárosi Főiskolán örömmel tapasztaltam, hogy létezik ez a lehetőség, így minden ügyemet, felmerülő kérdésemet, ami nem egyértelmű megbeszélhetem személyesen a szakmentorral, vizsgára való jelentkezés, Neptun használat, tárgyfelvétel, vizsgaidőszakkal kapcsolatos kérdéseim és a többi problémámat. Sok időt tudok ezzel magamnak megspórolni, nem kell annyit utánajárnom a dolgaimnak, mert így mindenre egy helyen megkapom a választ. Mivel minden héten szerepel a szakmentori óra az órarendben így mindig friss információkat kapok az aktuálisan felmerülő kérdéseimre. Ebben tökéletes segítséget ad Lászlóné Kenyeres Krisztina a gépészmérnöki szak szakmentora, aki mindezt közvetlen hangulatban teszi.

Úgy gondolom a későbbiekben is nagy segítséget fogok kapni tőle a tanulmányaim sikeres folytatásában, nagy előny lesz a szakdolgozat írásakor és az államvizsgára való felkészülés során is. Az intézmény ezzel kezdeményezéssel mindent a kezembe ad a sikeres diploma megszerzéséhez.

B. J.
főiskolai hallgató

SEGÍTSÉG ELSŐ KÉZBŐL

A Dunaújvárosi Főiskolán az idén indult először a szakmentori óra, amely magába foglalja mindazon cselekedeteket, amelyekkel megtudják könnyíteni a Szakmentorok a diákok mindennapjait. A program célja nem más, mint, a hallgatók tanulmányainak segítése. A szakmentorok folyamatosan, személyre szabott tanácsokkal tudják a diákokat ellátni, tanácsot adnak a tanulásban, bármilyen oktatáson belüli problémával lehet fordulni hozzájuk. Az órákra minden diákot szívesen várnak. Minden szaknak külön Szakmentora van, így megtudják akadályozni azt a kellemetlenséget, hogy mindenki egyszerre keresi meg a „segítőjét”. A saját órarendben is megtalálható, természetesen olyan időben, hogy más tantárggyal ne ütközzön össze. Az első óra, amelyen sokan részt vettünk: 2013. Október 22-én volt.

Rengeteg első és felsőbb évesek is megjelentek, mert mindenki tudja, hogy egy segítő kéz mindig jól jön! Szakmentori rendszer vezetője: Lászlóné Kenyeres Krisztina, aki összesen 23 embert nevezett, erre a feladatra. Az órák fő célja, hogy a diákok sikeresen tudjanak lediplomázni, és a hallgatók lemorzsolódásának csökkenése!

Sz. N.
hallgató

SZAKMENTORI AJÁNLÓ

A Dunaújvárosi Főiskola hallgatója vagyok, 2013-ban kezdtem meg a tanulmányaimat gépészmérnök szakon. Ezelőtt csak gimnáziumban és szakiskolában tanultam. Korábban voltak félelmeim a felsőoktatás megkezdésétől, mert aggódtam, hogy nem találom a helyem, nehezen találok a felmerülő kérdéseimre segítségnyújtó embert.

Itt a Dunaújvárosi Főiskolán, viszont örömmel találkoztam azzal a lehetőséggel, hogy minden szak kap egy úgynevezett szakmentort - az idén van először erre lehetőség -, akihez bátran fordulhatunk minden kérdéssel, problémával. A kérdéseimet, felmerülő gondjaimat könnyedén intézhetem Lászlóné Kenyeres Krisztinához, aki a mi szakmentorunk. Krisztina tanárnő készséggel áll rendelkezésünkre a tárgyfelvétel, a vizsgajelentkezés, a Neptun használat, s a többi ügyintézését illetően. Személy szerint nagyon örülök annak, hogy Krisztina tanárnőt kaptuk mentorunknak, mert nagyon segítőkész, közvetlen és a munkáját a lehető legnagyobb odaadással, lelkiismeretesen végzi. Nagyobb esélyt látok a szakdolgozat megírására, a diploma megszerzésére mentori segítséggel. Sok időt tudok ezzel a lehetőséggel megspórolni, nem kell annyit utánajárni a dolgaimnak, mert minden kérdésre egy helyen kapok választ, ugyanis minden héten egyszer szakmentori órát tart a tanárnő.

Nagyszerűnek érzem, hogy azok között lehetek, akik először tapasztalhatják meg ennek a lehetőségnek a pozitívumait. Bízok benne, hogy a tanulmányaim hátralévő idejében is megmarad a tanárok pozitív hozzáállása, a családias hangulat, az intézmény vidám szellemisége.

Gy. S.
főiskolai hallgató

7. sz. Melléklet: Szakmentori beszámolók

SZAKMENTORI BESZÁMOLÓ

X. Y. - kommunikáció FOSzK

A 2013/2014-es tanév I. féléve során két mentori foglalkozást/konzultációt tartottam, amin gyakorlatilag minden első évfolyamos hallgató részt vett. A hallgatók között vannak olyanok is (2-3 fő), akik már járnak vagy jártak valamelyik szakunkra. Ők tapasztaltabbak és többnyire jól ismerik a tanulmányi rendszerünket, a többiek pedig jobban odafigyeltek a megbeszéléseken, részükről egyértelműen pozitív volt a szakmentori rendszer fogadtatása. A vizsgaidőszak közeledtével fokozódott a figyelem és sűrűsödtek a kérdések, ezekre - úgy tűnik - sikerült előre válaszokat találnunk.

A leggyakoribb kérdések: vizsgára jelentkezés, leiratkozás, és díjak; az értékelés százalékaránya; egyéni tanrenddel kapcsolatos határidők; testneveléssel kapcsolatos határidők, lehetőségek; moodle használata (pl. miért nem küld értesítést a változásokról?); tantárgyfelvétel a második félévben.

- A) Nekem úgy tűnik, hogy hosszú távon ugyanazok az elsős hallgatók problémái, mint 20 évvel ezelőtt, ezért szükség van a szakfelelősségen/tanszékvezetésen túl a szakmentori ("osztályfőnöki") intézményre.
- B) Lehetőséget teremt a személyes, bizalmon alapuló kapcsolatok kialakítására. Ennek feltétele, hogy rendszeresen találkozzunk, ám ha nincs közös óránk, akkor az a szakmentori konzultációkon valósulhat meg (kötelező/nem kötelező a részvétel a hallgató részéről?).
- C) Fontos betenni az órarendbe, hogy legalább egy neptun üzenetet küldhessünk a számukra.
- D) A hallgató problémájával már csak akkor találkozunk, amikor a baj megtörtént, nem látjuk a tanulmányi előmenetelüket, az órákon való megjelenést stb., amiből következtethetnénk a problémáira.
- E) A szakmentori óra lehetőséget teremt készségfejlesztő foglalkozásokra, tréningekre: CV írás, időmenedzsment stb.

SZAKMENTORI TEVÉKENYSÉGEM BESZÁMOLÓJA

2013. 11. 18-án kaptam egy felkérést kérvény véleményezésére. Egyik hallgatónk meg kívánta szüntetni a hallgatói jogviszonyát. Felvettem vele a kapcsolatot és az alábbi választ kaptam: „Családi befolyás hatására választottam ezt a szakirányt (mérnökinformatikus), és mint kiderült mégsem nekem való, ugyanis főleg a szaktantárgyakból (pl. mérnöki fizika) való lemaradásomat nagy erőfeszítések árán sem tudom behozni, így a teljesítményem ezekből a tantárgyakból nagyon alacsony. Mivel nem jött be ez a terv, szeretnék jövőre tisztálappal indulni és grafikus szakra járni, hiszen mindig is az volt a célom.”

2013. 12. 05-én megtartottam a szakmentori órát. 34 főből 23 megjelent. Tájékoztattam őket a szakmentori rendszerről. Megbeszéltük a vizsgaidőszak teendőit. Az alábbi, utánjárást igénylő, kérdések merültek fel:

- Ha a kollégiumi díjat nem tudja időben kifizetni, mikor és kit keressen ezzel a problémával. Megérdeklődtem: 15-e a határidő és Bakos Krisztinának kell személyesen jelezni, ha probléma adódik a fizetéssel. A hallgatókat tájékoztattam.

- Testnevelés órából kondira került, amelyik fizetős. Meg kell venni a (nem olcsó) bérletet. Beszéltem Balogh Bertalannal és Molnár Ferencsel. A probléma tényleg létezik. Vannak órák (sportágak), melyek ingyenesek, és a testnevelők tartják. Aki ide nem fér be, (illetve beférhetne, csak az órarendszerkesztő nem ezek közül vesz fel neki) az fizetősre tud járni. (Uszoda, kondi,...) Sajnos nem tudták az első évesek, hogy ha személyesen megkeresik az órarendet készítő fiatalembert, akkor átteszi őket egy másik kurzusra. (Sajnos az e-mail sokszor nem eredményes.) A jövőben erre jobban kell figyelnie az illetékeseknek. (Kik azok?)

- Többen jelezték, hogy a Mérnöki fizika tárgy nagyon nehéz. Beszéltem Lászlóné Tanárnővel. Valóban nem könnyű a tárgy, de az oktatók mindent megtesznek, hogy teljesíthessék a hallgatók. (Mindenféle plusz pont szerzési lehetőség, az órai feladatokhoz nagyon hasonló példák megadása a zh-n...)

E-mail formájában két kérdést kaptam a félév során. Mindkettőt megválasoltam.

Dunaújváros, 2014. 01. 17.

X.Y. Szakmentor

SZAKMENTORI BESZÁMOLÓ

2013/14 (I. félév)

- A 2013/14. tanév I. félévének szakmentori tevékenységével kapcsolatban a késői indulás volt probléma, mert az óra utólag lett beillesztve az órarendbe, ami sok hallgató számára óraütközést jelentett. A nem kötelező szakmentori órák kivételével ez nem jelentett problémát, mert a hallgatók tanórákon, fogadóórán, illetve egyéb fórumokon is meg tudtak keresni kérdéseikkel.
 - A szűken vett oktatással kapcsolatos kérdések többnyire egyediek voltak pl. megszűnt FSZ képzés utáni továbbtanulási lehetőségek. Az új FSZ hallgatók a jövő évben esedékes szakmai gyakorlatról érdeklődtek még. A 15. héten megtartott központi konzultáción már mindenkit érintő kérdések hangzottak el a vizsgaidőszakkal kapcsolatban. Bár a hallgatók nem értették, hogy állítólag a TH is tartott valamilyen tájékoztatást a vizsgaidőszak előtt, akkor miért kell még egy.
 - Pénzügyeket érintő területeken voltak bizonytalanságok, bár ezek speciális, egyedi esetek voltak, ezzel kapcsolatban azonban a Tanulmányi Hivatalba irányítottam őket, mert úgy gondolom, ebben ők tudnak naprakész információkkal szolgálni a hallgatók számára.
 - A feltett, de meg nem válaszolt kérdésekkel kapcsolatban a hallgatók számára utólag egyéni vagy csoportos e-mail formájában válaszoltam.
 - Tapasztalataim szerint a hallgatók összességében tájékozottak, ebben a korábban már valamilyen felsőoktatási tanulmányokat folytató csoporttársaik is segítik őket.
- A közeljövőben javasolnám annak pontosítását, hogy milyen területek tartoznak a szakmentorok és melyek a TH feladatai közé. Illetve a kötelező szakmentori tájékoztatókat meg lehetne közösen tartani a TH képviselőjével, aki azon kérdésekben válaszolna a hallgatóknak, amelyek a TH kompetenciájába tartoznak.

2013. január 20.

Y. X. szakmentor

SZAKMENTORI RENDSZER BESZÁMOLÓJA

2013/2014. I. félév

A Szakmentori rendszert 2013. október 22-én és 25-én indítottuk útjára. Ekkor tartottam az első összevont szakmentori órákat. A nappalis hallgatók részéről nagy volt az érdeklődés, levelezősök kevesen vettek részt.

A Szakmentorok létszáma 23 fő. A szakmentoroknak tartottam személyes tájékoztatót, ahol megbeszéltük a felmerülő problémákat, és megpróbáltuk tisztázni a feladatokat.

Az szakmentoroktól megkaptam a mentor órák időpontját, amelye a Neptun rendszerben meg is jelentek. A mentorok így ennek segítségével közvetlenül tudtak kommunikálni a hozzájuk tartozó hallgatókkal.

A szorgalmi időszak utolsó hetében minden szakmentor megtartotta az úgy nevezett harmadik szakmentori órát, amely a vizsgaidőszak problémáira, lehetőségeiről szólt. Egy rövid óravázlatot készítettem, amelyet Havellant Orsolya segítségével kiegészítve szét küldtem a szakmentoroknak.

A szakmentorokkal folyamatosan tartottam a kapcsolatot e-mailen, telefonon keresztül és személyesen is. A szakmentorok jelezték felém a problémájukat és kérdéseiket, amelyeket közösen mindig meg tudtunk oldani.

A Szakmentorok több ízben is együtt működtek és működnek a Tanulmányi Bizottsággal. A hallgatói jogviszony megszüntetéséről szóló kérvényeket minden esetben továbbították az adott szak szakmentorához, akik felkeresték e-mai formájában a hallgatókat és személyes találkozót próbáltak egyeztetni a problémák megoldására. Az esetek többségében a személyes találkozók nem jöttek létre. Ezekben az esetekben e-mailen keresztül próbáltak a kollégák segíteni annak érdekében, hogy a hallgató ne szüntesse meg a jogviszonyát. Tapasztalatok azt mutatják, hogy azok a hallgatók, akik már eljutottak odáig, hogy a kérvényt leadták, azokat nem lehetett meggyőzni arról, hogy maradjanak az iskola falai közt.

Fontos tapasztalatnak tartom és több helyről is megerősítették, hogy a hallgatók nincsenek tisztában a tanulmányi és vizsgaszabályzat fontos és a gyakorlatban használt pontjaival. (Hiába a rendszeres TH tájékoztatók.)

Nincsenek tisztában a kötelességeikkel, a tantárgyi feltételekre nem figyelnek, hiába mondják el a tanárok és teszik elérhetővé a Moodle rendszerben. Sok esetben értelmezési problémák merülnek fel. Sokszor félre értik a követelményeket, valamint sok esetben téves információk kapnak szárnyra az évfolyamon. Nem a megfelelő helyről szerzik be az információkat és meglegszenek úgy nevezett fél információkkal.

Fontos feladatnak tartom, hogy tudatosítsam a hallgatókban a Szakmentor rendszer létezését. Meglátásom szerint a rendszert a nappalis hallgatók jobban ismerik és használják. A levelezős hallgatók esetében nem annyira aktívak. Sokszor akkor jönnek rá, hogy lett volna kihez fordulni, de már csak későn került a szakmentorhoz a probléma. A levelezős szakmentoroktól sorban hallottam, hogy mindig felhívták a hallgatók figyelmét arra, hogy ha problémájuk van, akkor hozzájuk nyugodtan fordulhatnak. A szorgalmi időszakban nem jelezték, hogy gond van, csak a vizsgaidőszakban szóltak, hogy ilyen-olyan problémájuk volt.

A második félév során a mentor órákat ismét meg fogjuk jeleníteni a hallgatók órarendjében. Több szakmentor is jelezte, hogy sok esetben óra ütközésük volt a hallgatóknak, mivel utólag kerültek be az órarendbe. Előre láthatóan ezt nem fogjuk tudni a második félévben sem kiküszöbölni. Erre a problémára az adhat megoldást, hogy a következő elsős hallgatók esetében ugyan olyan óráként bekerül az órarendjükbe, mint más kötelező óra. Ez természetesen az órarend szerkesztőre ró ki plusz feladatot. Csak így lehetne megoldani, hogy mind a szakmentor, és a hallgató egyaránt ráérjen ugyanabban az időszávban.

A vizsgaidőszak negyedik hetében el kezdem a mentorokkal megszervezni az első szakmentori órát. Ennek keretében újra bekérem a következő félévi mentor órák időpontját, és az órarendszerkesztő felé továbbítom. Ezzel kapcsolatosan lenne egy észrevételem. Mivel minden szakmentor (nappalis) heti két óra mentor órát tart és ez beleszámít a kötelező óraszámba, azért ne kelljen minden félév előtt bekérni az órák időpontját, hanem az órarendszerkesztéskor az órarend szerkesztő ugyanúgy tegye be órarendbe, mint a többi órát.

Összességében azt tapasztalom, hogy kezd szépen beindulni a rendszer. A levelezős hallgatók esetében kell oda figyelni arra, hogy a rendszerben rejlő lehetőségeket ki tudják aknázni. Az idegen nyelvű hallgatók esetében a szakmentor rendszert megelőzően is működött a hallgatók mentorállása az NKI és az idegen nyelven oktató tanárok jóvoltából.

Remélem a második félévben már egy tovább fejlesztett változata fog működni.

Dunaújváros, 2014. január 21.

Lászlóné Kenyeres Krisztina
Szakmentori rendszer vezetője

SZAKMENTORI RENDSZER BESZÁMOLÓJA

2013/2014. II. félév

A Szakmentori rendszer a 2013/14. II. félévében sikeresen elindítottuk. Ebben a félévben egységesen szerdán 12:00-13:00 időszámban adtam meg minden szakmentor számára, hogy a hallgatóknak ne legyen óra ütközése. Természetesen lehetőséget adtam azoknak, akiknek ne volt jó az időpont, azok máshová átrakhatták.

A Szakmentorok létszáma továbbra is 23 fő. Egy változásról tudok, Dr. Havellant Orsolya helyett Dr. Szemere Brigitta lett.

A szakmentorokkal folyamatosan tartottam a kapcsolatot e-mailen, telefonon keresztül és személyesen is. A szakmentorok jelezték felém a problémájukat és kérdéseiket, amelyeket közösen mindig meg tudtunk oldani.

Minden kötelező szakmentori óra előtt felhívtam a figyelmet az óra közeledtéről és mindig küldtem egy óra vázlatot, amelyben megjelöltem a főbb pontokat, amelyekre feltétlenül ki kell térni.

Továbbra is fontos feladatnak tartom, hogy tudatosítsuk a hallgatókban a Szakmentor rendszer létezését. Meglátásom szerint a rendszert a nappali hallgatók jobban ismerik és használják. A levelezős hallgatók esetében nem annyira aktívak.

Egyik szakmentortól jött az az ötlet, hogy jó lenne, ha nem egyben az egész társaságot rendelnénk be mentor órára, hanem kisebb csoportokban, mert úgy jobban megnyílnának. Mivel a következő évtől már 5 mentor óra lesz kötelező, így elképzelhető lenne az a verzió, hogy az eddigi három összevont mentor óra megmaradna az általános információk átadása végett, és a köztes időben a mentor beütemezné a mentoráltakat további két alkalomra, ahova már kevesebben, négyen vennének részt.

Összességében azt tapasztalom, hogy a rendszer kisebb-nagyobb döccenőkkel de jól működik. A következő első évfolyam esetében már a beiratkozásnál tudatosítani kell bennük a rendszer létezését és a gólyatáborban, már meg kell ismertetni a mentorokat a mentoráltakkal. A levelezős hallgatók esetében is, akár a beiratkozásnál érdemes lenne egy tájékoztatót adni a mentorok elérhetőségével.

Az idegen nyelvű hallgatók esetében a szakmentor rendszer ebben a félévben is jól működött. A Műszaki Intézetben Dr. Horváth Miklós folyamatosan tartotta a kapcsolatot a hallgatókkal, megtartotta mentor órákat. Dr. Piricz Noémitől is pozitív véleményt kaptam a rendszerrel kapcsolatban.

A Szakmentori rendszer egyik legfontosabb eredménye, hogy februárban elnyertük a Mentor Oscar pályázat külön díját. Ezzel a nyereleménnyel kapcsolatban 2014. június 4-én Skonda Mária megtartotta a Workshopot, amelyen a szakmentorok nagy része részt is vett. A Workshop anyagát mellékelten megküldöm. Számunkra, mentoroknak nagyon hasznos és a jövőben felhasználható jó ötlettel szolgált.

Remélem a következő tanévben még sikeresebbek leszünk és a hallgatók számára egyre hasznosabb segítséget tudunk nyújtani.

Dunaújváros, 2014. június 18.

Lászlóné Kenyeres Krisztina
Szakmentori rendszer vezetője

8. sz. Melléklet: Sajtó megjelenések

http://regi.dunaujvaros.com/hirek/2014/01/dunaujvarosi_foiskola_teljes_kinalattal

2014. január 27. (hétfő) 22:21

DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA: TELJES KÍNÁLATTAL (RÉSZLET A CIKKBŐL)



Főiskolánk szakmentori rendszere azzal a szándékkal jön létre, hogy segítse hallgatóink zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe.

Legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

Hasít a HASIT

Új kezdeményezés intézményünkben a HASIT, vagyis a Hallgatói Sikeresség Támogatása program. A projekt lényege, hogy az intézmény hallgató-, oktatóközpontú szemléletváltása révén (kritikus tárgyak/kurzusok azonosítása, hallgatóközpontú oktatásszervezési intézkedések, kritikus tárgyak oktatóinak érzékenyítése) kellő támogatással üzenünk hadat a lemorzsolódásnak – 2014-ben is!

A projekt segítségével az alábbi tevékenységekre fókuszálunk a sikeresség elősegítése érdekében:

- Szakmentori rendszer hatékony működtetése, sikerkritériumok azonosítása
- Tanulásközpontú környezet létrehozása
- Hallgatói motiváltság növelése

A tehetséges, szakmai tudást elsajátítani vágyó hallgatóinknak lehetőséget biztosítunk pályázatokban való részvételle (pl. úrkutatói program, vörösiszap-kutatás), Hallgatóink így megismerhetik a főiskola speciális laboratóriumait, a legmodernebb gépekkel dolgozhatnak, valamint részt vehetnek az azokon folyó munkában, közben pedig megismerhetik az adott területhez kapcsolódó kutatási folyamatokat.

Összegezve: olyan ismeretekre tehetnek szert, ami a normál mérnöki ismereteknek általában nem része, olyan ismeretekre, melyek még inkább elősegítik számukra a munkaerőpiaci versenybe való sikeres bekapcsolódásukat!

<http://www.uniduna.hu/hasit/hasit-projekt>

HASIT PROJEKT A DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLÁN

2014. február 18.

HASIT (Hallgatói Sikeresség Támogatása) – projekt

A főiskola hallgató-, tanulásközpontú szemléletváltása révén (kritikus tárgyak/kurzusok azonosítása, hallgatóközpontú oktatásszervezési intézkedések, kritikus tárgyak oktatóinak érzékenyítése) kellő támogatással üzen hadat a lemorzsolódásnak 2014-ben is!

A projekt segítségével az alábbi tevékenységekre fókuszálunk a sikeresség elősegítése érdekében:

- Szakmentori rendszer hatékony működtetése
- Sikerkritériumok azonosítása
- Tanulásközpontú környezet létrehozása
- Hallgatói motiváltság növelése

A Dunaújvárosi Főiskola eltökélt célja, hogy hallgatói sikeresen vegyék az akadályokat főiskolai tanulmányaik során. Ennek érdekében hozta létre a DF a HASIT projektjét. A projekt 5 nagy alprojektre bomlik.

I. Alprojekt

Célja: A DF hallgatói lemorzsolódás monitoring (kontrolling) rendszer alapjainak kidolgozása.

II. Alprojekt

Célja: Az alprojekt célja a szakmentor sikerkritériumok azonosítása, hallgatói problémák azonosítása, szakmentorok tulajdonság jegyeinek leírása, szakmentorokat támogató képzési és egyéb rendszerekre javaslatok megfogalmazása.

III. Alprojekt

Célja: A tantárgyi programok átdolgozása és a tantervek felülvizsgálata, hogy a tantárgyi programok, az újabb pedagógiai követelményeknek megfelelően tanulási eredmények megfogalmazásával történjenek meg a Magyar Képesítési Keretrendszerben (MKKR) meghatározott szempontok alapján.

IV. Alprojekt:

Célja: Minden online tananyag váljon elérhetővé a főiskolai hallgatók számára. A tanárképző, gépész és a gáz-dálkodási - és menedzsment szakokra készül egy-egy vizuális elemekkel támogatott "NAGY KÉP", mely azt a célt szolgálja, hogy a bejövő hallgató az első alkalommal kapjon egy összképet a képzéséről.

V. Alproject:

Célja: Projektkommunikáció. Az alproketek közötti megfelelő és hatékony kommunikáció elősegítése. Az alprojektek tevékenységének közzététele.

Index.hu-n megjelent PR cikkünk:

http://index.hu/info/2014/01/28/tehetseggondozas_es_hasit_program_-_df/

http://index.hu/info/2014/02/05/df_diplomasok_eletrevalo_sikeres_munkavallalok/

Dunaujvaros.com-on megjelent PR cikkünk:

http://dunaujvaros.com/hirek/2014/01/dunaujvarosi_foiskola_teljes_kinalattal

<http://www.uniduna.hu/hasit/hasit-df>

HASIT A DF!

A Dunaújvárosi Főiskola szakmentori rendszerét Mentor Oscar különdíjjal ismerték el.

SAJTÓKÖZLEMÉNY

2014. június 11.

A Dunaújvárosi Főiskola 2013-ban a hallgatói sikerességet állította középpontba. Ezt a gondolatot továbbfejlesztve, az addigi intézkedések eredményeire építve belső innovációs folyamatként **2014-ben elindította a Hallgatói Sikerességet Támogató, azaz a HASIT projektet.**

Ezzel egy időben cél a hallgatói lemorzsolódás csökkentése volt. A fenti intézkedések eredményeként a kurzust elhagyók száma műszaki, informatika, természettudományi szakoknál 15%-al csökkent. **Az intézmény fő küldetése, hogy életrevaló hallgatókat neveljen, akik megállják helyüket a munkaerőpiacon.** További cél, hogy a hallgatók felkészültek legyenek és bátran meg tudjanak felelni a kihívásoknak.

A HASIT projekt 3 alappillére:

- I. szakmentori rendszer hatékony működtetése, sikerkritériumok azonosítása
- I. tanulásközpontú környezet létrehozása
- II. hallgatói motiváltság növelése

I. Szakmentori rendszer

A szakmentori rendszer azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse a hallgatók zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe, illetve támogassa őket a felmerülő tanulással és tanulmányok folytatásával kapcsolatos problémák megoldásában. A DF szakmentori szervezete egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

Legfontosabb feladat a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért az intézményben minden szakhoz egy szakmentort rendeltek, aki személyesen veszi fel a kapcsolatot a hallgatókkal. A szakmentorok folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

A diákoknak lehetőségük van mentor órákon és egyénileg is megkeresni a hozzájuk tartozó oktatót. Jelenleg 22 szakmentor dolgozik a rendszerben.

A szakmentori rendszerben a nappali, a levelezős és a külföldi hallgatók is egyaránt részt vesznek. A 2013/2014-es tanévben a programban az összes elsős hallgató részt vett, ami 549 nappalis és levelezős, továbbá 70 külföldi hallgatót jelent.

Leginkább az alábbi problémákkal keresték fel a mentorokat: tantárgyteljesítés, igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatos ügyintézés, halasztott vizsga, tantárgyütközések elkerülése, kollégiumi problémák.

II. Tanulásközpontú környezet kialakítása

Tanulásközpontú környezet létrehozásakor az intézmény célja az volt, hogy a hallgatók egyrészt ismerjék meg a szakmentori rendszert, másrészt a piacképes tudás átadása érdekében a képzési kimeneti követelményekhez igazítva, a Magyar Képesítési Keretrendszerben (MKKR) meghatározott szempontok alapján fejlesszék a tananyagot. A tantervek és a tantárgyi programok felülvizsgálata és átdolgozása megtörtént. A hallgatók ismeretszerzését elősegítve a tananyagok online formában is elérhetővé váltak, továbbá az előadások Videotóriumba való feltöltésével a főiskola lehetővé tette, hogy azok bárhol, bármikor rendelkezésre álljanak a sikeres tanulmányok folytatása érdekében.

A tanulásközpontú környezet hatékony működéséhez a képzők ismereteinek bővítése és fejlesztése is hozzátartozik. A HASIT projekt keretében a főiskolai oktatók módszertani repertoárjának frissítése rendhagyó módon történik. A hagyományos szakmentori tréningek és munkacsoportok mellett a Reality Show-hoz hasonlóan, az önkéntes oktatók munkája ismeretbővítés céljából követhető 1-2 hétig az óra előtti felkészüléstől kezdve a tanóra megtartásán keresztül a hallgatók visszajelzéséig.

A főiskolán a hallgatói lemorzsolódás csökkentése érdekében, a lemorzsolódás tényezőinek meghatározást követően, egy kapcsolódó monitoring (kontrolling) rendszert dolgoztak ki. A rendszer alapjainak (bemeneti adatainak, szempontrendszerének, szűréseinek, mérési és beavatkozási pontjainak) meghatározása és kidolgozása megtörtént, és elkezdődött a rendszer teszt verziójának kifejlesztése, melynek pilot jellegű bevezetése a 2014/2015-ös tanév elejére várható.

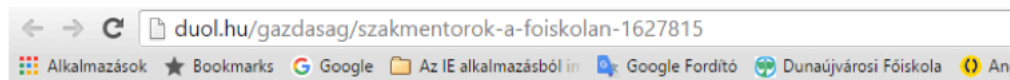
III. A hallgatói motiváltság növelése

A szakmentorok további kiemelt feladata a tehetséges hallgatók felkutatása és ösztönzése. Az intézmény célja, hogy hallgatóit minél inkább bevonja azokba a disszeminációs és kutatási, valamint a tanórán kívüli önfejlesztő folyamatokba, melyek révén egyre többen írnak TDK dolgozatot, jutnak ki nemzetközi környezetben tanulmányi versenyekre és adnak elő konferenciákon. A főiskola támogatja hallgatóit a sikeres kutatómunkában.

A Dunaújvárosi Főiskola szakmentori rendszerét 2014. februárban Mentor Oscar különdíjjal ismerték el. A Mentor Oscart hagyományteremtő céllal hozták létre olyan szervezetek, amelyek fontosnak tartják a munkatársközpontú, támogató és ugyanakkor eredményorientált vezetői szemlélet meghonosítását és elismerését. A Magyarországi Coaching Konferencia keretében megrendezett díjazás során a szakmai zsűri azokat ismerte el, akik a legjelentősebb eredményeket érték el a mentoring és/vagy coaching szemléletű vezetés bevezetésében, alkalmazásában vagy terjesztésében. Újdonság volt idén a felsőoktatási kategória, amelyben a kategória különdíját a Dunaújvárosi Főiskola érdemelte ki. A különdíj részeként a szakmentorok számára Skonda Mária június 4-én tartott felkészítő workshopot a főiskolán. A résztvevők hasznos tanácsokat kaptak arról, hogyan támogassák a hallgatókat az önismeret, a problémafelismerés, az alternatívák kialakítása, a jövőkép, a döntés és a hatékony kommunikáció folyamatán.



<http://duol.hu/gazdasag/szakmentorok-a-foiskolan-1627815>



Szakmentorok a főiskolán



cikk megosztása



Tetszik



Megosztás

0



G+



Tweet

2014. június 12., 19:25 szerző: Szabó Szabolcs

0 hozzászólás

Dunaújváros - Még az előző tanítási évben indította el szakmentori programját a DF. Mérélet vontak.

A főiskolán 2013-ban a hallgatói sikerességet állította középpontba. Ezt a gondolatot továbbfejlesztve, az addigi intézkedések eredményeire építve belső innovációs folyamatként 2014-ben elindította a Hallgatói Sikerességet Támogató, azaz a HASIT programot, amelynek egyik fő célkitűzése hallgatói lemorzsolódás csökkentése volt. A fenti intézkedések eredményeként a kurzust elhagyók száma műszaki, informatika, természettudományi szakokonál 15 százalékkal csökkent mutatta be a programot dr. András István, a DF rektora.

A sajtótájékoztatón elhangzott:

A már említett HASIT három alappillére épül: 1. szakmentori rendszer hatékony működtetése, 2. tanulasközpontú környezet létrehozása, 3. hallgatói motiváltság erősítése. A szakmentori rendszert, annak vezetője Lászlóné Kenyeres Krisztina mutatta be:

A rendszer azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse a hallgatók zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe, illetve támogassa őket a felmerülő tanulással és tanulmányok folytatásával kapcsolatos problémák megoldásában. A DF szakmentori szervezete pedig egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban. A szakmentorok folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében. A diákoknak lehetőségük van mentor órákon és egyénileg is megkeresni a hozzájuk tartozó oktatót. Jelenleg 22 szakmentor dolgozik a rendszerben. t vesznek. A 2013/2014-es tanévben a programban az összes elsős hallgató részt vett, ami 549 nappalis és levelezős, továbbá 70 külföldi hallgatót jelent. Dr. András István elmondta, a HASIT-nak is köszönhetően jelentősen nőtt a vizsgát eredményesen teljesítők száma.

- Természetesen van még hova fejlődnünk, de a program sikerét jól szemlélteti, hogy a főiskolánk szakmentori rendszerét idén februárban Mentor Oscar különdíjjal ismerték el. A Magyarországi Coaching Konferencia keretében megrendezett díjazás során a szakmai zsűri azokat ismerte el, akik jelentős eredményeket értek el a mentoring szemléletű vezetés alkalmazásában vagy terjesztésében. Újdonság volt idén a felsőoktatási kategória, amelynek különdíját nyertük el.

Szabó Szabolcs

http://index.hu/info/2014/01/28/tehetseggondozas_es_hasit_program_-_df/

TEHETSÉGGONDOZÁS ÉS HASIT PROGRAM - DF

„Azt gondoljuk nem elég csak észrevenni a tehetségeket, a kibontakozásukat minden lehetőségünkkel támogatnunk kell. Inspiráljuk, felkészítjük őket és piacképes diplomát adunk kezünkbe” – mondta Dr. András István, a DF rektora.

Intézményünk önállóságára büszke vidéki főiskola, amely dinamikus fejlődésének köszönhetően mára fejlett infrastruktúrával, korszerű laborparkkal és kutatási háttérrel egy jelentős ipari potenciállal rendelkező környezetben működik.

Vidéki főiskola vagyunk, éppen ezért nálunk különösen igaz a „családbarát” jelző. Nálunk a hallgató nem egy Neptun kód! Fontosak az emberi kapcsolatok, az odafigyelés, és az, hogy minden hallgató tudja, számíthat az intézmény dolgozóira.

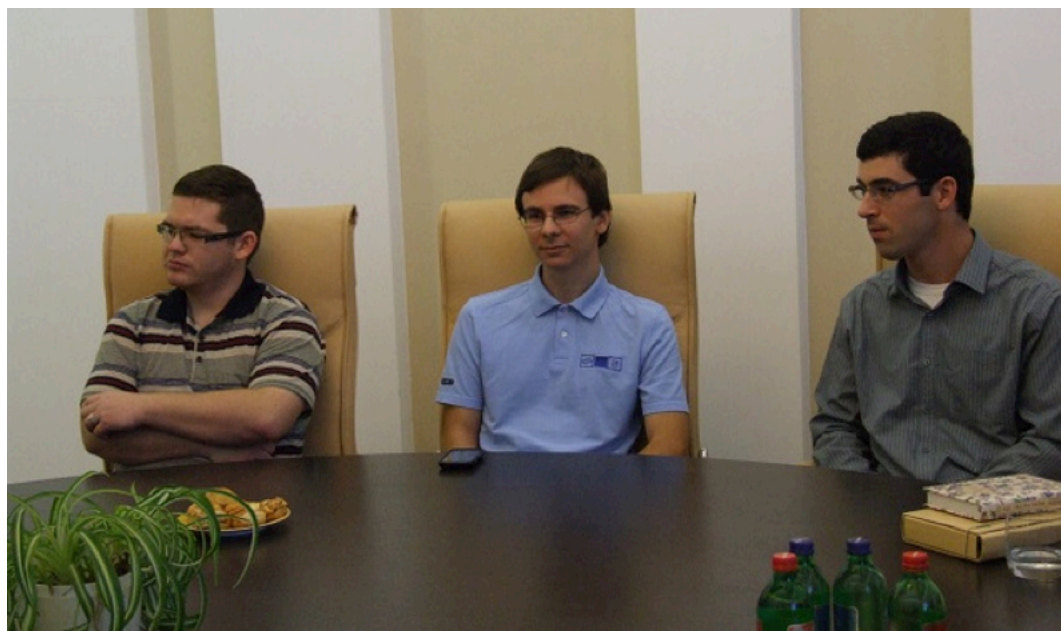
A Dunaújvárosi Főiskola egyik fő küldetése, hogy a műszaki, informatika tudományág, a hozzájuk kapcsolódó képzések és kutatások területén az országban és nemzetközileg is egyaránt vonzó, biztos szakmai tudást adó főiskola legyen. Legalább ennyire fontos pozícióink megőrzése a gazdaságtudományok, a társadalomtudomány és a pedagógusképzés képzési területeken is.



Hallgatóink 6 alapszak, 2 osztatlan, mesterfokozatú végzettséget adó tanári szak, 5 mesterképzés, 14 szakirányú továbbképzés és 5 felsőoktatási szakképzési forma közül választhatnak (www.duf.hu/kepzesek)

Nyelvi képzéseink, a kettősdiplomás, valamint angol nyelvű alapképzéseink és az Erasmus program révén biztosítani tudjuk hallgatóink számára a lehetőséget, hogy a nemzetközi munkahelyi környezetben is helyt tudjanak állni. Hiszünk abban, hogy kihasználva egy kis szervezet előnyeit, proaktív gondolkodással, rugalmas és gyors döntéshozatallal alkalmazkodni tudunk megrendelőink - hallgatóink, és a gazdasági szféra - igényeihez..

Képzéseink, országos színvonalú laborparkunk, szakmai tudást és ismereket átadó oktatói gárdánk támogatásával azt szeretnénk, ha hallgatóink a végzettségüknek megfelelő helyen, hazai környezetben, a megfelelő munkakörhöz szükséges tudást megszerezve dolgoznának.



HADAT ÜZENÜNK A LEMORZSOLÓDÁSNAK, FÓKUSZBA ÁLLTJUK A TEHETSÉGGONDOZÁST ÉS A HALLGATÓI SIKERESSÉG TÁMOGATÁSÁT!

Tehetséges hallgatóinkat az alábbi programokkal támogatjuk:

- szakkollégiumi rendszer
- szakmentor rendszer
- HASIT (Hallgatói Sikereség Támogatása) projekt
- pályázatokban való részvétel

A **szakkollégiumok** fő tevékenysége a hallgatók tanulási, szakmai továbbfejlődési feltételeinek javítása, ezzel segítve az értelmiségivé válást. A szakkollégiumok lehetőséget biztosíthatnak arra, hogy szabályozott kereteken belül minél nagyobb gyakorlati tudásra tegyenek szert a hallgatók. Ennek érdekében közös tanulási, kutatási programokon, konferenciákon vesznek részt és maguk is szerveznek különböző előadásokat, rendezvényeket, melyeken keresztül elsajátíthatják a magas szintű, naprakész szakmai tudást és bemutatathatják, hogy mire képesek, milyen eredményeket értek el. Szakmai látogatások keretében többek között szakkollégistáink a Paksi Atomerőműbe, a Magyar Nemzeti Bankba, a Nokia Siemens Network Kft.-hez, a Korda Filmparkba, a TV2 és az MTV székházához látogattak.



Jelenleg négy szakkollégium működik a főiskolán, saját SZMSZ-el és féléves időszakokra vonatkozó tervekkel.

1. KAC (Kerpely Antal Computer Szakkollégium)
2. PKSZK (Pedagógiai és Kommunikációs Szakkollégium)
3. MSZK (Műszaki Szakkollégium)
4. GTSZK (Gazdálkodástudományi Szakkollégium)

A szakkollégiumokban résztvevő hallgatók száma az elmúlt években megháromszorozódott és túllépte a 150 főt. Az ő munkájukat több mint 30 oktató és kutató kolléga segíti. Az itt folyó munka magas színvonalát mutatja, hogy a leadott TDK-dolgozatok száma közel 30%-al nőtt 2010-hez képest, sőt az országos megméret-

tetések száma is emelkedett, 2013. tavaszán már 10 pályamunka kapott lehetőséget az Országos Tudományos Diákköri Konferencián (OTDK) történő bemutatásra.



Főiskolánk szakmentori rendszere azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse hallgatóink zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe.

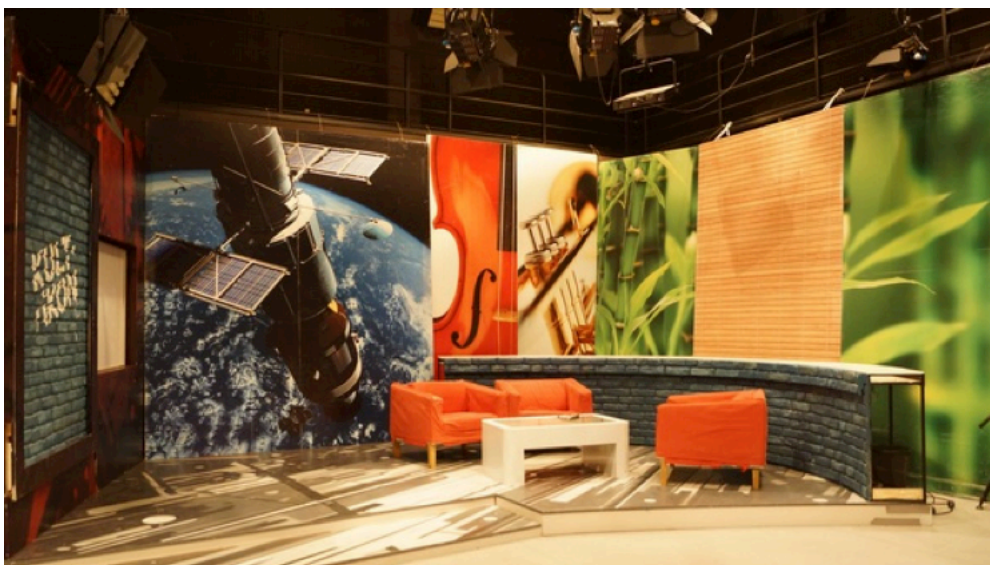
Legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

HASIT (Hallgatói Sikeresség Támogatása) – projekt

A főiskola hallgató-, tanulásközpontú szemléletváltása révén (kritikus tárgyak/kurzusok azonosítása, hallgatóközpontú oktatásszervezési intézkedések, kritikus tárgyak oktatóinak érzékenyítése) kellő támogatással üzen hadat a lemorzsolódásnak 2014-ben is!

A projekt segítségével az alábbi tevékenységekre fókuszálunk a sikeresség elősegítése érdekében:

Szakmentori rendszer hatékony működtetése, sikerkritériumok azonosítása
Tanulásközpontú környezet létrehozása
Hallgatói motiváltság növelése



A tehetséges, szakmai tudást elsajátítani vágyó hallgatóinknak lehetőséget biztosítunk pályázatokban való részvételre (pl. űrkutatási program, vörösiszap-kutatás), Hallgatóink így megismerhetik a főiskola speciális laboratóriumait, dolgozhatnak a legmodernebb gépekkel, valamint részt vehetnek az azokon folyó munkában, közben pedig megismerhetik az adott területhez kapcsolódó kutatási folyamatokat. Olyan ismeretekre tehetnek szert, ami a normál mérnöki ismereteknek általában nem része, és olyan kompetenciákra, amelyek még inkább elősegítik számukra a munkaerőpiaci versenybe való sikeres bekapcsolódásukat.

A SZAKMENTOROK KÉPZÉSE

A szakmentorok személyét a mindenkori oktatói állományból kéri fel. Az oktatók többségének nincs pszichológiai végzettsége. A pedagógiai végzettség is hiányzik, vagy már fejlesztésre szorul sok kolléga esetén. Ezek a tények is indokolják, hogy a mentor kollégákat megfelelően felkészítsük és képezzük a mentorálás feladatára.

A képzésnek több területre is ki kell térnie. A pszichológiai és pedagógiai képzés mellett szükség van arra is, hogy az egyetem szabályzatait megismertessük a mentorokkal, valamint mit és hol lehet elintézni, hogy megfelelően tudják segíteni a hallgatókat. A belső kommunikáció megerősítésével sikerülhet a gyorsabb információ áradást és a problémák megoldása.

A képzésnek ki kell térnie esettanulmányok megbeszélésére. Ezek az esettanulmányok segíthetik a mentorokat abban, hogy a későbbiekben felmerülő problémákat könnyebben megoldhassa.

A képzés felépítése:

6. Általános képzés a mentorállásról (pl. Skonda Mária által tartott általános tréning)
7. Pedagógiai ismeretek, amelyek kapcsolódnak a mentorálláshoz
8. Pszichológiai ismeretek, amelyek kapcsolódnak a mentorállás során felmerülő esetekhez. Praktikus dolgok, hogyan kezeljük a különböző nehézséggel küzdő hallgatókat. Kihez küldheti a mentor, ha azt látja, hogy szakemberre van szükség
9. Eset megbeszélések. Megtörtént és kitalált esetek megoldási lehetőségeinek feldolgozása.

A képzés során a következőkre kell kitérni:

- Önismereti, szakmai önismereti tréningfoglalkozások;
- A mentori szerep elméleti alapjai: pszichológiai, pedagógiai ismeretek;
- A mentori munka intézményi területei, lehetőségei, tervezésének gyakorlata;
- Tevékenységközpontú, kompetenciaközpontú pedagógiák;
- Az együttműködés színterei a mentori munkában;
- Konfliktusok lehetséges forrásai a mentori munka során;
- Konfliktuskezelési stratégiák;
- Teljes és szelektív jegyzőkönyvek készítése mentori foglalkozásokról;
- Felmerülő problémák elemzési szempontjai; a hallgatók irányítása;
- Attitűd - a másik igényeire való figyelés
 - Milyen a sikeres mentor?
 - Mentori kompetenciák definiálása
 - Önértékelés a kulcskompetenciák mentén
 - Példamutatás
- A mentorálás gyakorlata
 - Hogyan zajlik a mentori beszélgetés? Praktikus kérdések
 - Ha segítségre van szükségem...
 - Felkészülés a mentorállásra – egyéni tervezés
 - Főpróba / premier

A szakmentorok felkészítése nagyban hozzájárul munkájuk sikerességéhez. A képzés során nem csak az újonnan kinevezett szakmentorok képzésére kell hangsúlyt fektetni, hanem bizonyos képzéseknél, mint például az eset megbeszélésnél, már a meglévő szakmentorokat is érdemes tovább képezni. Ezzel megelőzhetjük a mentorok kiégését.

<http://www.uniduna.hu/2013-oktober/szakmentori-erosites>

SZAKMENTORI ERŐSÍTÉS: SZAKEMBERKÉPZÉS A SIKERES FELVÉTELITŐL A DIPLOMÁIG

2013. október 31.

A Dunaújvárosi Főiskola odafigyel hallgatóira!

Főiskolánkon az idei tanévtől a hallgatói lemorzsolódás csökkentésére irányuló program immár szakmentori erősítéssel folytatódik. Célunk, hogy hallgatóinkat kiemelt odafigyeléssel segítsük tanulmányaikban, beilleszkedésükben és önmegvalósításukban.

A program legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés. Kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

Szakmentoraink bármilyen tanúlással, illetve oktatással kapcsolatos kérdésben hallgatóink rendelkezésére állnak. A mentor órák a hallgatók órarendjében megjelennek. Fontosnak tartjuk a személyes kommunikáció szerepét. A mentor órák kitűnő lehetőséget biztosítanak arra, hogy a hallgatók kérdéseiket, problémáikat, javaslatukat megvitassák kijelölt tanáraikkal.

Az első szakmentori óra 2013. október 22-én sikeresen debütált. Nagyon sok elsős diák hallgatta végig a szakmentor rendszer ismertetőjét, amely itt letölthető ([DF Szakmentori Rendszer leírás](#)). Október 25-én újabb lehetőséget biztosítottunk, melyen már levelezős hallgatóink is részt vettek.

A mentor óra keretein belül bemutatásra kerültek a szakmentorok. Minden intézetünkben az általuk gondozott szakokhoz szakmentorokat rendeltek. A szakmentorok listája itt megtekinthető ([DF Szakmentori Oktatói lista](#)).

Ünnepélyes keretek között Dr. András István rektor úr és Dr. Rajcsányi-Molnár Mónika oktatási rektorhelyettes asszony adta át a Szakmentoroknak a megbízó leveleiket 2013. október 30-án. Rektor úr kihangsúlyozta az új rendszer bevezetésének fontosságát és hasznosságát, kiemelve a felsőoktatási intézmények és a benne dolgozó oktatók azon felelősségteljes feladatát, amely a hallgatók felkarolására, mentorálására irányul, a lemorzsolódás csökkentése és a sikeres diplomaszerzés érdekében.



<http://www.uniduna.hu/tanulmanyi-taj/cikk-cime>

SZAKMENTORI RENDSZER BEMUTATÁSA

2015. július 22.

Egyetemünk szakmentori rendszere azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse hallgatónk zökkenőmentes beilleszkedését a főiskolai életbe.

Szakmentori rendszer bemutatása

„Tanulás az, ha rájövünk arra, amit már tudunk.
Cselekvés az, ha megmutatjuk, hogy tudjuk.
Tanítás az, ha másokat emlékeztetünk arra,
hogy ők is éppolyan jól tudják.
Mindannyian tanulunk, cselekszünk és tanítunk.”
(Richard Bach)

“A világ egyetlen főiskolája és egyeteme sem tehet érted többet, mint hogy segít neked segíteni önmagadon.”
(Frank Bettger)

Kedves Hallgató!

Ezúton szeretném bemutatni Önnek a Dunaújvárosi Egyetem Szakmentori rendszerét.

Egyetemünk szakmentora és szakmentori rendszere azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse hallgatónk zökkenőmentes beilleszkedését az egyetemi életbe.

Legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

A DUE szakmentori szervezete egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

A szakmentor

- egyéni tanácsadással segíti; és
- információkkal látja el a hallgatókat tanulmányi ügyekben, úgymint
 - egyéni tantervek kialakítása,
 - vizsgarend megtervezése,
 - eligazodás a kreditrendszer, valamint
 - a tanulmányi – és vizsgaszabályzat labirintusában;

- támogatást nyújt a legkülönbözőbb tanulmányi ügyekkel kapcsolatos ügyintézés optimalizálásához;
- segítséget nyújt a hallgatók tanulmányi előmenetelének, előrehaladásának támogatásához;
- segíti a hallgatókat képzéseikkel, szakjaikkal összefüggő kérdéseik, kéréseik megválaszolásában, megoldásában.

A szakmentori rendszer működése (tanmenete):

Az első éves hallgatók számára kötelező a Szakmentori óra látogatása az első két félévben. Félévenként 5 alkalom kötelező, amelyből 3-szor a szorgalmi időszak 1., 6. és 15. hetében kerülnek szakonként megszervezésre a szakmentori óra. A többi héten önkéntes alapon, de legalább 2 alkalommal kötelező jelleggel vehetnek részt az órákon, ahol személyre szabottabb, személyes mentorállásra van lehetőség.

Szakmentorok listája:

Szakmentori rendszer vezetője:

Lászlóné Kenyeres Krisztina

Műszaki Intézet Szakmentorai:

Dr. Palotás Béla (Anyagmérnök alapszak levelező tagozat)
Mándicsné Bartha Jolán (Anyagmérnök alapszak levelező tagozat)
Zahola Tamás (Gépészmérnök alapszak levelező tagozat)
Lászlóné Kenyeres Krisztina (Gépészmérnök alapszak nappali tagozat)
Dr. Kiss Endre (Gépészmérnök mesterszak levelező tagozat)
Dr. Horváth Miklós (külföldi hallgatók)

Informatikai Intézet Szakmentorai:

Dr. Honfi Vid Sebestyén (Gazdaságinformatikus alapszak nappali tagozat, FOSZK nappali tagozat, külföldi hallgatók)
Mihalovicsné Kollár Anita (Gazdaságinformatikus alapszak levelező tagozat)
Johanné Dukai Klára (Mérnökinformatikus alapszak nappali tagozat)
Farkas Imre (Mérnökinformatikus alapszak levelező tagozat)
Tóbel Imre (Mérnökinformatikus alapszak levelező tagozat)
Dr. Nagy Bálint (Mérnökinformatikus FOSZK levelező tagozat)
Hadarics Kálmán (Mérnökinformatikus FOSZK nappali tagozat)

Társadalomtudományi Intézet Szakmentorai:

Dr. Szemere Brigitta (Gazdálkodási és menedzsment alapszak nappali tagozat és FOSZK nappali tagozat)
Horváthné Fábián Myrtil (Gazdálkodási és menedzsment alapszak levelező tagozat és FOSZK levelező tagozat)
Dósáné Pap Györgyi (Műszaki menedzser alapszak levelező tagozat)
Nagy Enikő (Műszaki menedzser alapszak nappali tagozat)
Szakács István (Kommunikáció és média FOSZK levelező tagozat)
Dr. Ludik Péter (Televíziós műsorkészítés FOSZK nappali tagozat)
Piricz Noémi (külföldi hallgatók)

Tanárképző Központ Szakmentorai:

Dr. Kadocsa László (Mérnökstanár – Gépészmérnök, Mérnökstanár – Mérnök informatikus mesterszak levelező tagozat)
Cser Valérius Antalné dr. (Pedagógiai értékelés és mérés mesterszak levelező tagozat, Andragógia alapszak levelező tagozat)

Minden kedves első hallgatót várnak a Szakmentorok a szakmentori órákon és azon kívül is, hogy a problémákra segítsék megtalálni a megoldást.

Tisztelettel:

Lászlóné Kenyeres Krisztina
Szakmentori rendszer vezetője

http://www.innoteka.hu/cikk/egy_innovativ_intezmeny.1292.html részlet

2016. január-február:

EGY INNOVATÍV INTÉZMÉNY

Alkalmazott tudományok egyeteme kategóriában folytatja működését a Dunaújvárosi Egyetem ez év január 1-jétől. A jövő pedagógiai lehetőségeiről, az egyetemmé vált főiskola szerep- és paradigmaváltásáról beszélgetünk dr. habil András Istvánnal, az intézmény rektorával.



Dr. habil András István

Azt nyilatkozta nemrég, hogy a 2016-os év a minőség és a fejlődés éve lesz.

Hogyan foglalná össze az idei terveket, mik lesznek a Dunaújvárosi Egyetem kiemelt tevékenységei?

– A Dunaújvárosi Főiskola Alkalmazott Tudományok Egyetemévé válásával jól kivehetővé vált az intézmény fejlődési pályája. A név arra kötelez bennünket, hogy továbbra is fejlődő innovatív intézmény maradjunk. 2016 ezért a névviselés felelősségének tudatában, melyet kellő szerénységgel viselünk, a minőség és a fejlődés éve.

Oktatási tevékenységünkben pár évvel ezelőtt a hallgatói sikeresség támogatását (röviden HASIT) állítottuk középpontba. A HASIT projekt fő célkitűzése egy új oktatási filozófia meghonosítása volt, mely a hallgatók sikerességének támogatása érdekében tanulasközpontú oktatási környezet kialakításával, a hallgatói motiváltság növelésén keresztül – szakmentori rendszer működtetésével –, hatékonyan csökkenti a hallgatói lemorzsolódást. Örömmel számolhatok be arról, hogy eddigi intézkedéseink eredményeképpen a tantárgyteljesítések eredményessége 20 százalékkal nőtt, így jóval az országos átlag felett teljesítünk. Ez az innovációnk a kormányzat érdeklődését is felkeltette, így lehetőséget kaptunk arra, hogy a Felsőoktatási Struktúraátalakítási Alapból finanszírozva az idei évben továbbfejlesszük a HASIT rendszerét.

Ajánlás

Dolgozatomban szeretném bemutatni a Dunaújvárosi Egyetemen kialakításra került Szakmentor rendszerét. A rendszer kialakítását megelőző tevékenységeket, előzmények leírása mellett a rendszer eredményeit, sikereit fogalmazom meg. Reményeim szerint választ tudok adni arra a kérdésre, hogy miért érdemes és miért fontos a rendszert kialakítani és az évek során működtetni. A rendszer bemutatása mellett szeretnék egy ajánlást megfogalmazni, hogy intézménytől függően hogyan érdemes kialakítani a rendszert, milyen előnyei és hátrányai lehetnek.

Legfontosabb feladat a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért az intézményben minden szakhoz egy szakmentort rendeltek, aki személyesen veszi fel a kapcsolatot a hallgatókkal. A szakmentorok folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

A diákoknak lehetőségük van mentor órákon és egyénileg is megkeresni a hozzájuk tartozó oktatót.

Előzmények – hallgatói lemorzsolódás

A lemorzsolódás a felsőoktatásban többé-kevésbé mindenütt jelen van, mértéke azonban országonként eltérő. Hazánkban a lemorzsolódás kockázata a felsőoktatás egészére jellemző olyan aktuális probléma, amely több szempontból is megközelíthető (pedagógia, szociológia, oktatáspolitikai).

A tanulmányban a lemorzsolódás probléma körét járom körbe. A szakirodalom és intézményi tapasztalatok alapján szeretném megállapítani a lemorzsolódás okait.

A hallgatói lemorzsolódás kezelése a Dunaújvárosi Főiskolán/Egyetemen

A Dunaújvárosi Főiskolán a Szakmentori rendszert a hallgatói lemorzsolódás leküzdésében szeretnénk első-sorban felhasználni.

A lemorzsolódás okainak vizsgálatakor felmerült, hogy egy saját belső, az integrációt és az egyes változók kockázatát csökkentő hálózat, szervezet kialakítására van szükség: a szakmentori rendszer kiépítésére.

Dolgozatomban a szakmentori szervezet kialakítását, felépítését részletesen bemutatom. A bevezetést követő években mértük a hallgatói sikerességeket, a lemorzsolódási adatait. Ezeket részletesen kielemezem és a rendszer eredményeit részletezem.

A SZAKMENTOR RENDSZER SZERVEZETE

Egyetemünk szakmentora és szakmentori rendszere azzal a szándékkal jött létre, hogy segítse hallgatóink zökkenőmentes beilleszkedését az egyetem életbe.

Legfontosabb feladata a kiegyensúlyozott, a konfliktusait jól kezelő, magas önismereti szinttel rendelkező szakemberek képzésében való aktív közreműködés, ezért kollégáink folyamatos, egyéni, személyre szabott tanácsadást nyújtanak a hallgatók tanulási, tanulmányaikkal összefüggő ügyeinek intézésében.

A DUE szakmentori szervezete, valamint szakmentora egy funkcióra, a tanulmányi-tanulási tanácsadásra összpontosít elsősorban.

A tanulmányban a szakmentorok feladatait, a rendszer tanmenetét is részletesen kifejtettem.

A Szakmentori rendszer eredményei és sikerei

A rendszer bevezetése óta eltelt időben statisztikai adatok is alátámasztják a szakmentorok sikereit. Egyetemi szinten a lemorzsolódó hallgatók aránya nagy mértékben csökkent, ezeket az eredményeket részletesen bemutatom dolgozatomban. A kritikus tantárgyak kiemelésével, figyelemmel követését is vizsgálom, amely kurzusok sikerességének elemzése szintén megmutatja a szakmentori rendszer sikerességét.

A Szakmentori rendszer előkészítése, szervezése más felsőfokú intézményben

A Szakmentor rendszer kialakítása más felsőfokú intézményben nem úgy valósul meg egy az egyben, mint a Dunaújvárosi Egyetemen. Nem lehet a Dunaújvárosi Egyetemen jól bevált rendszert változtatások nélkül adaptálni egy nagyobb létszámú hallgatóval, illetve több karral rendelkező egyetem esetében. A helyi adottságokat figyelembe véve lehet egy jól működő rendszert megvalósítani.

A Dunaújvárosi Egyetem egy karú intézmény, egységes területen, könnyen átlátható rendszerben működik.

Nagyobb egyetemek esetében azt javasolnám, hogy kari szinten, karonként vezessék be a rendszert, hiszen karonként lehet átlátni a kapcsolatokat, helyi problémákat. Természetesen kisebb egységekben is lehet gondolkodni az egyetem méretétől függően.

A tanulmányban azokat a kritikus pontokat fogalmazom meg, amelyekre feltétlenül oda kell figyelni annak érdekében, hogy sikeresen bevezethesse más felsőoktatási intézmény is a szakmentori rendszert.

Ehhez olyan kérdéseket kell megválaszolni, mint hogy :

- ki fogja koordinálni a programot,
- mi mindent öleljen fel a mentorálás,
- hogyan találjunk mentorokat,
- milyen anyagi fedezetre lesz szükség
- fognak-e kapni a mentorok anyagi ellenszolgáltatást, vagy önkéntes alapon fognak segíteni,
- melyik hallgatói csapatnak ki lesz a mentora,

- hol lesz a mentorálás,
- mit tartalmazzon a szülők/mentorok/diákok információs anyaga,
- hogyan és mikor ér véget a mentoráló tevékenység,
- milyen gyakori és milyen formában lesz a mentor/mentorált/szülők között a kommunikáció,
- hogyan fogjuk a mentoráló kapcsolatot értékelni?

A tanulmányban kitérek arra is, hogy milyen feltételeket kell biztosítani a rendszer kialakításához.

Amennyiben az ajánlás alapján kezd kialakítani egy másik felsőoktatási intézmény szakmentor rendszert, akkor a lemorzsolódás területén sikereket érhet el. A szakmentori rendszert bevezető intézményekben sikerebb és elégedettebb hallgatók fognak tanulni.