



parent'r'us

# *Önértékelési Eszköz Mentor Menedzserek Számára*

Projektszám: 2018-1-RO01-KA201-049200

### **Partnerek**

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu

International Parents Association

BAGázs

Amadora Inova

Aproximar, CRL

Igaxes

### **Szerzők**

Joana Portugal

Tiago Leitão

APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Bela Szuroka

Mihaela Pinte Traian

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare (CCF)

### **Projektkoordinátor**

**Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF**

Kapcsolattartó személy: Mihaela Pinte-Traian (projektmenedzser)

E-mail: accfunbm@yahoo.com

Cím: Dr. Victor Babeș út 1, Maramureș

### **Kiadás dátuma**

2019. november

[www.parentrus.eu](http://www.parentrus.eu)

*A jelen projekt az Európai Bizottság támogatásával került finanszírozásra az E+ Program keretén belül. Ez a publikáció kizárólag a szerző véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne található információk semmilyen jellegű felhasználásáért.*

## Tartalom

1. A PARENT'R'US projektről .....	5
2. Bevezetés .....	6
3. Módszertan .....	7
4. A Mentor Menedzser profilja .....	9
Reziliencia .....	12
Csoportmenedzsment .....	14
Konfliktuskezelés .....	15
Gyermekfejlődési Ismeretek .....	17
Szülői Elköteleződés .....	18
Érzelmi Intelligencia .....	19
Mentorálás Megvalósítása .....	21
Ökológiai / Rendszerszerű tudatosság .....	23
Folyamatos Tanulás és Önfejlesztés .....	25
5. Önértékelési Kérdőív .....	26
6. Irodalomjegyzék .....	44
7. 1. Melléklet – Referencia Információk az Önértékelési Kérdőívhez .....	46

## 1. A PARENT'R'US projektről

***Az Iskolai Szülői Szerepvállalás a Diákok Eredményeinek Növeléséért (PARENT'R'US) projekt az Európai Unió Erasmus+ Programja által finanszírozott 3 éves projekt, és 8 európai nonprofit szervezet között hoz létre partnerséget. A PARENT'R'US projekt holisztikus modell/megközelítés használatára törekszik annak érdekében, hogy a családdal, iskolával és közösséggel összefüggő tényezőket összekapcsolja. A projekt elsősorban a hátrányos helyzetben lévő családokat és gyermekeket célozza meg.***

***A projekt egy mentorálási tanfolyam létrehozását irányozza elő szülők, tanárok és főbb közösségi oktatók számára.***

A PARENT'R'US modellen belül három fő szerepet különböztetünk meg:

- Mentor menedzserek (többnyire pedagógusok, szociális munkások, pszichológusok, stb.);
- Mentorok (olyan szülők, akik jobban szerepet vállalnak a gyermekek tanulmányi eredményében és jó iskolai közérzetében, illetve főbb közösségi oktatók és a gyermekek életében nagyobb szerepet betöltő egyéb személyek);
- Mentoráltak (hátrányos helyzetben lévő szülők, akik nem vagy kevésbé vesznek részt a gyermekek tanulmányi eredményében és jó iskolai közérzetében).

A partnerség az előirányzott tevékenységeket azon koncepció alapján hajtja végre, amely értelmében a mentorálás egy fejlődésorientált kapcsolat egy tapasztalatlanabb személy (mentorált) és egy tapasztaltabb személy – a mentor között (Jacobi, 1991; Kram, 1985; Rhodes, 2005). Ez egy egyedi, a szokványostól eltérő viszony, melyet a mentor és mentorált közötti érzelmi kötelék jellemez, ahol a mentor útmutatást és új tanulási lehetőségeket nyújt a mentorált számára. (DuBois & Karcher, 2005; Eby, Rhodes, & Allen, 2007). A mentorálási kapcsolat ezen felül biztonságos környezetet teremt az önfelfedezéshez, önreflexióhoz és önkifejezéshez a folyamat valamennyi szereplője számára.

A PARENT'R'US projekt célkitűzései:

- a. Innovatív és multidiszciplináris megközelítések kialakítása a szülői elkötelezettség megerősítése céljából olyan tanulságokra alapozva, melyek a MOMIE, MEGAN és MPATH projektekből a mentorálás területéről, valamint az Includ-ED, FamilyEduNet & ELICIT + projektekből a szülői elkötelezettség, diákok részvétele és aktív polgári szerepvállalásuk aspektusai területéről kerültek levonásra;
- b. Az iskolákon, szülői közösségeken és/vagy helyi szervezeteken belüli mentorálási programok támogatásához vagy megvalósításához szükséges megfelelő profilok és kompetenciák meghatározása;
- c. Mentorálási modell kialakítása a szülői készségek fejlesztése érdekében, mégpedig olyan szülők számára, akik nem vagy csak kevésbé vállalnak szerepet a gyermekek iskolai életében;
- d. Mentorálási modell kialakítása a tanári kompetenciák javítása érdekében a szülők elkötelezettsége és a gyermekek tanulásában betöltött szerepüknek a megerősítése területén;
- e. Szülői mentorálási tájékoztató eszköztár biztosítása szülők, iskolák, az iskola felügyeleti/finanszírozó szervezete és közösségi szervezetek részére.

## 2. Bevezetés

*A PARENT'R'US projekt az alábbi feladatokra összpontosít:*

- I. Hátrányos helyzetű szülők felelősségvállalásának a megerősítése a gyermekek iskoláztatásában való szülői szerepvállalásuk elősegítése érdekében.*
- II. Hátrányos helyzetű területekről származó családok kapcsolatának erősítése az iskolával és a közösségi szereplőkkel.*

Ennélfogva, intellektuális eredményként, a PARENT'R'US az alábbiak kifejlesztését célozza meg:

IO1. Hátrányos helyzetű szülőknek a gyermekek iskoláztatásában való elkötelezettségére irányuló Mentorálási Modellek bizonyítékainak módszeres felülvizsgálata.

### **IO2. Önértékelési Eszköz Mentor Menedzserek Számára**

IO3. Önértékelési eszköz Mentorok Számára

IO4. Mentorálás a Szülői Elkötelezettséghez: tanfolyam a Menedzserek képzésére

IO5. Mentorálás a Szülői Elkötelezettséghez: tanfolyam a Mentorok képzésére

IO6. A gyermek iskolai életében való szülői elkötelezettségre irányuló Mentorálási Modell

IO7. Iskolai Szülői Elkötelezettség Tájékoztató Eszköztára

A 2. intellektuális eredmény (IO2), mint értékelési eszköz célja, hogy olyan **eszközt** biztosítson a mentor menedzserek számára, **amely segít saját maguk értékelésében**. Fontos kiemelni, hogy *az önértékelés nem tesz*: egyfajta módja annak, hogy mentor menedzserként megismerjék magukat – a képességüket, tudásukat és kompetenciájukat egy mentorálási program irányítására.

Az Önértékelési Eszköz Mentor Menedzserek Számára magába foglal kulcsfontosságú készségeket, azokhoz kapcsolódó mutatókat, valamint egy eszközt, amely alkalmas a mentorok készségfejlesztésének a kezelésére, a képzésnek a hiányosságaihoz/szükségleteikhez való alkalmazására, és a mentorálási program előrehaladásának az irányítására. Tervezet formájában nyújt segítséget a mentor menedzserek toborzásához, megfeleltetéséhez, képzéséhez és önfejlesztéséhez.

Az önfejlesztés egy online eszközön keresztül történik, amely folyamatos önértékelést tesz lehetővé, ezáltal biztosítva egyrészt a lehetőséget a mentor menedzserek számára, hogy összehasonlítsák a kiindulási pontjaikat, másrészt a megértését a képzés eredményének, valamint a mentorálási folyamatok irányításából és felügyeletéből eredő tapasztalatoknak.



### 3. Módszertan

A MOMIE, MEGAN és MPATH projektek megállapításai szerint egy mentor menedzsernek számos kompetenciával kell rendelkeznie ahhoz, hogy sikeres vezető legyen és elérje a kívánt célokat mind a mentorált személyek, mind a mentorálási program szempontjából. Ezért azokra a kompetenciákra összpontosítottunk, melyek ezen projekteknél beazonosítást nyertek, illetve amelyek két különböző értékelési folyamat során is felismerésre kerültek.

Az azonosított kompetenciák az IO1-ből származó Jelentésen is alapulnak, amely hátrányos helyzetű szülőknek a gyermekeik iskoláztatásában való elkötelezettségére irányuló Mentorálási Modellek bizonyítékainak a felülvizsgálatára hivatkozik. A jelen dokumentum célja azoknak a kompetencia típusoknak a meghatározása, amelyeknek a birtokában kell lennie egy mentornak a mentorált személyek további fejlődésének az elősegítéséhez.

A keretrendszer szerkezete a CEDEFOP, az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ javaslatainak figyelembe vételével került kialakításra. Ebben az értelemben a mentor menedzsereknek kompetenciákat kell egyesíteni annak érdekében, hogy bizonyos feladatokat sikeresen végre tudjanak hajtani. A „kompetencia” fogalmát egy tevékenység elvégzéséhez szükséges ismeretek, készségek és attitűdök halmazaként alkalmazzuk: «tanulási eredmények megfelelő alkalmazásának a képessége egy meghatározott kontextuson belül (oktatás, munka, személyes vagy szakmai fejlődés)» (CEDEFOP, 2008, 47. o.).

A fentieket figyelembe véve a **mentor menedzserekre vonatkozóan 10 alapvető kompetenciát** azonosítottunk:



Valamennyi kompetencia az alkalmazási területének megfelelően került meghatározásra, valamint aszerint, hogy a mentor menedzseri szerepen belül mit foglal magába. Az európai keretrendszer alapján minden kompetenciához tartozik egy «lista a kapcsolódó „elengedhetetlen ismeretekről, készségekről és attitűdökről”» (Halász & Michel, 2011, 293. o.).

A kompetenciák értékeléséhez kialakítottunk egy önértékelési eszközt, amely típusát tekintve négyválasztásos, és mondatpárok felsorolását tartalmazza, melyek közül az adott személyeknek ki kell választani egyet, attól függően, hogy miként gondolkodnak vagy cselekszenek. Az egyes mondatpárok különböző mutatókat jelenítenek meg és visszafelé is pontozhatók. A végső pontszám radar grafikonon látható, megmutatva az egyes kompetenciákon belüli pontszámot. Ezáltal lehetőség nyílik annak beazonosítására, hogy mely kompetenciákat szükséges tovább fejleszteni. A referencia információkat az 1. sz. Melléklet tartalmazza.



## 4. A Mentor Menedzserek Profilja

A következő oldalak bemutatják a kompetenciák listáját, a definícióikat és a fő viselkedési mutatókat (ismeretek, készségek és attitűdök). Valamennyi mutatón belül az önértékelés adott kérdése azonosításra kerül az alábbi példának megfelelő módon:

Fő Viselkedési Mutatók	
Ismeretek	Kapcsolat aközött, hogy hogyan gondolkodunk és hogyan érzünk (33)
	Belső és külső kontrollhely (25, 29)
	Stratégiák mások segítségére alternatív/pozitív gondolatok találásához (44)
	Gondolati csapdák és leküzdésük módja (27, 33, 48)
	Lépések a probléma megoldására (43, 44, 48)

## KOMMUNIKÁCIÓ

A kommunikáció személyek közötti interakción alapuló folyamat, amelynek során egy átadó információt cserél egy befogadóval. Bármely kommunikációs folyamat elérni kívánt célja a megértés. Ennek bekövetkezéséhez a kommunikáció közben számos dologra kell figyelemmel lenni: 1) verbális és nem verbális kommunikáció (hangszín, arckifejezés, gesztusok, testbeszéd, szemkontaktus, öltözködés); 2) szóbeli és írásbeli kommunikáció; 3) kommunikációs korlátok.

A Mentor Menedzsereknek ismeretekkel kell rendelkezni az alábbiakról és képesnek kell lenni:

- gondolatok, érzelmek vagy tapasztalatok cseréjére, verbális és nem verbális formában egyaránt;
- az egyértelműen és határozottan történő kommunikálásra a hatékony kommunikáció érdekében, amelynek során az üzenet helyesen került értelmezésre;
- aktív hallgatási készség alkalmazására és empátia kimutatására
- a mentorált szülők támogatására az iskolával való kommunikációjukban
- a szülők és az iskola közötti konfliktuskezelés támogatására.

Fizikailag jelen kell lenniük és elérhetőnek kell lenniük a Mentorok számára a mentorálás helyszínén. Tapasztalattal kell rendelkezniük a menedzsment területén és ismerniük kell a közösséget és a fizikai környezetet.

## Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Hogyan működik a kommunikációs folyamat
	A kulturális eltérések hatásának megértése a kommunikáció során
	A gyermekek és a szülők jogai
	Iskolarendszerek és azok meglévő szabályozásai
	Hagyományos és sikeres otthoni-iskolai kommunikációs eszközök
	Különböző kommunikációs stílusok
	A verbális és a nonverbális kommunikáció fontossága
	Kommunikációs akadályok és azok leküzdése
<b>Készségek</b>	Különböző nyelvi regiszterek alkalmazása
	Konfliktuskezelés a mentor és a mentorált között
	Mediáció
	Kommunikáció a hatóságokkal és az iskolával mint intézménnyel
	Szervezeti
	Vezetői
	Párosítási
	Felügyeleti
Rugalmasság	

	Konfliktuskezelés
	A saját nonverbális kommunikációjuk ismerete
	Ellenőrzi az üzenet megértését
	Aktívan figyel
	Empátiát tanúsít
	Megérti a nem verbális kommunikációt
	Másokat segít az üzeneteik megfogalmazásában
	Változások kezelése
	Hozzáigazítja a beszédmódját az őt hallgató személyhez
<b>Attitűdök</b>	Együttérzés

## REZILIENCIA

**A reziliencia** pozitív alkalmazkodási mechanizmusok kifejlesztésének, problémák kezelésének, akadályok leküzdésének és a nyomásnak való ellenállásnak a képessége kedvezőtlen tényezők/helyzet fennállása esetén. A kutatások szerint magába foglalja a pozitív alkalmazkodás dinamikus folyamatok általi ösztönzését a jelentős nehézségek kontextusán belül ( Masten, A., 2011; Meichenbaum, D., 2017; Cicchetti & Blender, 2006; Rutter, M., 2006), amely képesség szükséges az egészséges és alkalmazkodni képes fiatal emberek és jövőbeli felnőttek fejlődéséhez. Ahelyett, hogy engednék a kudarcot felülkerekedni magukon és lemeríteni a tartalékaikat, a reziliens emberek megtalálják a módját, hogyan jussanak túl a nehéz időkn. A pozitív hozzáállás, optimizmus, az érzelmek szabályozásának képessége, valamint a kudarcra a hasznos visszajelzés egy formájaként való tekintés képessége csak néhány azon tényezők közül, melyek valakit reziliensé tesznek (Cyrułnik, B., 2005). Reziliensnek lenni nem azt jelenti, hogy az adott személy nem küzd nehézségekkel vagy szorongással. Az érzelmi fájdalom és szomorúság gyakori jelenség olyan embereknél, akik jelentős csapást vagy traumát szenvedtek el az életük során. Sőt, valójában a rezilienciához vezető út valószínűsíthetően számottevő érzelmi stresszel jár együtt.

**Az oktatási reziliencia** a gyermekek azon képessége, hogy sikeresek tudnak lenni a tanulásban a sikerességüket hátráltató kockázati tényezők ellenére (Bryan, J 2005; Benard, 1991). A Parent'R'Us keretprogramon belül a reziliencia egy létfontosságú pontja a mentorálási modell megvalósításának, a koordinátor, a mentor és a mentorált számára egyaránt. Ebben az esetben a mentor menedzser tisztában van a saját képességeivel és erőforrásaival, és aktívan próbál felülkerekedni a traumatikus helyzeten azáltal, hogy kitartó, rugalmas és motivált, illetve magas fokú önbecsüléssel és önbizalommal rendelkezik. A reziliencia összefüggésben van az Érzelemkezeléssel, az Empátiával, az Optimizmussal, az Ok-okozati Elemzéssel, az Önhatékonysággal és az Emberközelséggel.

### Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Kapcsolat aközött, hogy hogyan gondolkodunk és hogyan érzünk
	Belső és külső kontrollhely
	Másokat alternatív/pozitív gondolatok találásához segítő stratégiák
	Verbális (hangszín, szóválasztás és megfogalmazás) és nem verbális (szemkontaktus, testbeszéd) jelek ismerete és megértése, melyek azt mutatják, hogy a változás lehetséges
	Pozitív boldogulási stratégiák
<b>Készségek</b>	Előre látja a problémákat és megoldásokat
	A dolgokra objektív módon tekint
	Elfogadja az építő jellegű kritikákat
	Felismeri és szabályozza a saját érzelmeit
	Megfelelő pillanatokban segítséget kér
	Képes az önálló munkavégzésre
	Irányítja a beszélgetéseket a problémától a megoldásig
	Beszél az érzelmekről és/vagy helyzetekről, és megosztja azokat másokkal
<b>Attitűdök</b>	Kitartás
	Optimizmus
	Proaktivitás

	Kritikus gondolkodás
	Önhatékonyság

## CSOPORTMENEDZSMENT

A csoport egy szociális egység, egyének halmaza, amely többé-kevésbé strukturált, és közös érdekekkel és célokkal rendelkezik. A csoport tagjai kapcsolatba lépnek és viszonyrendszert alakítanak ki egymással.

A mentornak képesnek kell lennie a mentoráltak csoportjával (szükség esetén) való együttműködésre és olyan megfelelő csoportdinamikák használatára, amelyek a célok elérésre szolgáló hatékony eszközként lehetővé teszik a viselkedések, attitűdök és ismeretek megfigyelését.

A csoportdinamika elsősorban demokratizáló folyamatként működik: az egyéneket aktív részvételre, felelősségvállalásra sarkallja és fejleszti a vállalkozási készséget. Emellett hozzájárul a logikus, objektív és koherens ötleteknek a kialakításához és legfőképpen a kifejezéséhez.

### Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Csoportdinamika: a csoportban betöltött szerepek (az agresszor, a tréfamester, a tagadó, a visszahúzó, az elismerést kereső)
	Különböző vezetői stílusok
	Eltérő stratégiák a csoport motiváltságának megőrzéséhez (dinamikus foglalkozások, egyéni/csoportos feladatok, stb.)
	A csoporttal való munkavégzés előnyei és kihívásai
	A csoportban betöltött saját szerepének megértése
	A csoport hatékony működéséhez szükséges feltételek/szabályok
<b>Készségek</b>	Kommunikációs útvonalakat kapcsol össze a csoporton belül
	Kényelmes környezetet teremt, melyben a csoport tagjai kifejezhetik érzelmeiket és véleményüket
	Eltérő embereket, viselkedési formákat és véleményeket kezel
	Képes a csoport motiváltságának megőrzésére
	Megváltoztatja a saját stílusát a csoportdinamikához való alkalmazkodás érdekében
<b>Attitűdök</b>	Vezetés
	Kreativitás
	Dinamizmus
	Az emberekkel való foglalkozás könnyedsége
	Magabiztosság

## KONFLIKTUSKEZELÉS

A konfliktus egy egyének vagy csoportok közötti olyan folyamat, amely a nézőpontok különbözősége és/vagy valamilyen negatív érzés által okozott feszültséget keletkeztet. A konfliktus lehet destruktív, negatív érzések kialakításához és olyan energiának a konfliktusra való pazarlásához vezetve, amit máshol jobban lehetne kamatoztatni. Emellett elmélyítheti a különbségeket és a csoportok eltérő pozíciókba történő polarizációjához vezethet. Ugyanakkor a jól kezelt konfliktusok konstruktívak is lehetnek, kiengedve az érzelmeket és a stresszt, feloldva a feszültséget, különösen, ha egyfajta lehetőségként vannak felhasználva a jobb megértéshez, illetve a konfliktushelyzetből való kiút közös megtalálásához.

A mentornak ismernie kell a konfliktusmegoldás különböző stratégiáit – az elkerüléstől az alkalmazkodáson és dominancián keresztül az elkötelezettségig és együttműködésig. A mentornak a konfliktusmegoldás első lépéseként diagnosztizálnia kell a konfliktus forrását és tényszerű megközelítést kell alkalmaznia. A mentornak meg kell hallgatnia a másik felet és nemcsak az üzenet tartalmára kell figyelnie, hanem az azzal összefonódott érzésekre és érzelmekre is. Az aktív hallgatás az egyik legmegfelelőbb módszer a konfliktusok tárgyalása során, és mindig magába foglalja az empátiát, valamint a másik nézőpont megértését, minden lehetséges megoldást mérlegelve. A mentornak továbbá egy jó stressz kezelési technikát is ki kell alakítania.

A mentor menedzsereknek szintén ezeket a stratégiákat kell alkalmazniuk minden esetben, amikor a mentor és a mentorált, illetve a mentorok és a folyamatban érintett más személyek között konfliktushelyzet lép fel.

### Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Stratégiák a konfliktusok rendezésére
	Stressz-kezelési technikák
	A konfliktus előfordulásának különböző szintjei (egy adott személyben lévő, személyek közötti, csoporton belüli, szervezeten belüli, csoportok közötti és szervezetek közötti)
	A konfliktus különböző okai/forrásai (kapcsolat, gyermekek tanulásának különböző szempontjai, szerepek tisztázatlansága)
	A konfliktus a fejlődést elősegítő pozitív dolog
	Tárgyalási készségek
<b>Készségek</b>	Elfogadja a különböző embereket, véleményeket és helyzeteket
	Figyelmesen hallgat és megfigyel
	Beazonosítja a konfliktusban érintett érzéseket és érzelmeket
	Konfliktushelyzetben nyugodt és semleges marad
	Előre látja a konfliktust, képes a tényszerű információkra összpontosítani az érzelmek által történő befolyásoltság helyett
	Segít más embereknek a konfliktushelyzetek megoldásában
	Önmaga szabályozza az érzelmeit
<b>Attitűdök</b>	Nyugodtság
	Magabiztosság
	Önbizalom
	Önhatékony



	Elfogulatlanság
	Együtműködés

## GYERMEKFEJLŐDÉSI ISMERETEK

A gyermekek tanulására irányuló sikeres szülői elkötelezettséghez a felnőtteknek tisztában kell lenniük a gyermek fejlődésének az alapjaival.

### Alapvető viselkedési leírók

<b>Ismeret</b>	Agyi fejlődés
	Kognitív fejlődés
	A stressz és a trauma hatásának a megértése a gyermek fejlődésére
	Szociokulturális fejlődés
<b>Képesség</b>	Megtervezi a fejlődési szükségleteknek megfelelő tanulási támogatást
	Azonosítja a változás szakaszait
<b>Tulajdonság</b>	Személyközpontúság
	Változásra való érzékenység

SZÜLŐI ELKÖTELEZETTSÉG	
<p>A szülői elkötelezettség az iskola és az otthon közös tevékenysége annak céljából, hogy a szülők, tanárok, gyermekek, egyéb családtagok és közösségi szereplők számára erőforrások, módszerek, eszközök és lehetőségek kerüljenek létrehozásra a nyitott és demokratikus tanulásközpontú kommunikáció érdekében. (Goodall 2018.) A mentor menedzserek nem csupán a szülők és az iskola közötti együttműködés fokozásában vállalnak szerepet, de emellett részt vesznek a szükséges iskolai változtatások véghezvitelében és támogatják a tanárok és az iskolai vezetők képzését, szerepük megerősítését, mentorálását és felkészítését is.</p>	
Fő viselkedési mutatók	
<b>Ismeretek</b>	Részvételen alapuló és demokratikus folyamatok
	Az iskola működésének megértése
	A szülői szerepvállalás és szülői elkötelezettség közötti különbség megértése
	Gyermekek jogai és a szülői jogok
	Innovatív működőképes otthon-iskola kapcsolatok
	Rendszereken belüli erőviszonyok
<b>Készségek</b>	Kreativitás
	Az iskolai változtatások előmozdítása
	Bizalomépítés
	Általános elősegítés
	Problémamegoldás
	Mások motiválása
	Felelősségvállalás támogatása
	Rugalmasság
Inkluzív közösségek kialakításának elősegítése	
<b>Attitűdök</b>	Befogadó
	Kreatív
	Nyitott gondolkodású
	Változás-orientált
	Proaktív
	Tiszteletudó

## ÉRZELMI INTELLIGENCIA

**Az Érzelmi Intelligencia** „az érzelmek észlelésének, az érzelmekhez való hozzáférésnek és az érzelmek kiváltásának a képessége annak érdekében, hogy megértsük az érzelmeket és az érzelmi tudást, valamint hogy megfontoltan szabályozzuk az érzelmeket az érzelmi és szellemi fejlődésünk elősegítése céljából”. (Mayer, Salovey, & Sluyter, 1997, 7.o.)

A szülők kulcsfontosságú tényezők a gyermekek érzelmi intelligenciája fejlődésének előmozdítása terén. Következésképpen a szülői nevelési stílusok ismerete nélkülözhetetlen elem valamennyi mentor és koordinátor számára.

A szülői nevelési stílus legtöbbször a szülők gyermekekkel szembeni interakciójának az általános leírására szolgál. Négy főbb eltérő szülői nevelési stílust különböztetünk meg: tekintélyelvű, mérvadó, engedékeny és elhanyagoló (Baumrind, D., 1966; Maccoby & Martin, 1983). A szülői nevelési stílusokat a szülők által a gyermekek irányába kimutatott attitűdök és magatartások együttese határozza meg (Darling & Steinberg, 1993). Ezek a stílusok a szülő által megkövetelt irányítási és válaszadási szinten alapulnak (a szülő gondolkodásmódjától függően).

**Az Érzelmi Intelligens Mentorálás** “egy intenzív, kölcsönösen előnyös fejlődési kapcsolat mentor és tanítvány között, amely az érzelmi és szociális készségektől függ, illetve azokat terjeszti ki olyan módokon, melyek áthatják a gondolkodást és a cselekvést, hasznosak maguk és mások számára is, illetve szakmai tanulást és előmenetelt eredményeznek.” (Opengart & Bierema, 2015, 243.o.)

Az érzelmi intelligencia koncepciója négy dimenzióra helyezi a hangsúlyt: önismeret, önismeret, társadalmi tudatosság, szociális/kapcsolatkezelés (Goleman et al., 2013). Ezek mind a mentorálás, felügyelet és vezetés fontos dimenzióinak számítanak.

### Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Tudatos figyelem (kiterjesztve a napra, eseményre, személyre)
	Önigazgatás
	Személyes érzelmi kiváltó okok ismerete
	Szociális problémamegoldás
	Kortársakkal kapcsolatos szociális kérdések
	Pozitív érzelmek
	Etnikai és kulturális különbségek
	Kapcsolatkezelés
<b>Készségek</b>	Észleli és megérti az érzelmeket
	Átértelmezi önmaga megítélését
	Empatikus
	Önelemző
	Kezeli és szabályozza az érzelmeket (boldogulási készségek)
	Elfogadja az érzelmi megnyilvánulásokat
	Ünnepli a pozitív érzelmeket
	Reagál a gyermek szükségleteire
	Megoldja a problémákat

<b>Attitűdök</b>	Önismeret
	Önigazgatás
	Magabiztosság
	Önmotiváció
	Társadalmi tudatosság

## MENTORÁLÁS MEGVALÓSÍTÁSA

A mentorálás egy olyan folyamat, amelyben egy személy, aki az életútja során már leküzdött egy bizonyos helyzetet (szakmailag, személyére vonatkozóan, vagy szociálisan), valamint elsajátított olyan készségeket és tudást, amely lehetővé tette számára a felismert sikerhez vezető út követését, arra törekszik, hogy ezeket az ismereteket és készségeket megossza kiszolgáltatott helyzetben lévő más emberekkel.

A mentor küldetésének a célja a mentorált személy segítése az önbizalma növelésében, illetve bátorítás nyújtása és a fejlődés pozitív megerősítése. A mentornak ösztönöznie kell a mentoráltakat a saját döntéseik meghozatalára.

Ennek érdekében a mentornak érzelmileg „készen kell állnia” egy másik személy segítésére és képesnek kell lennie egy hatékony kötelék kialakítására a mentorálttal, bizalmas keretek között, hiteles tanácsokat és gondoskodást nyújtva a számára.

A mentor menedzserek megfelelő támogatást kell hogy nyújtsanak a mentorok számára bizalmas keretek között és hiteles tanácsadás mellett. Világos ismeretekkel kell rendelkezniük a mentor szerepének terjedelméről és korlátairól, illetve segíteniük kell a mentor-mentorált kapcsolat egyértelmű határvonalainak és korlátainak meghatározását. A mentorálási projekt során a mentor menedzserek vezetői szerepet kell betölteniük, és képesnek kell lenniük az oktatási rendszerben/környezetben szereplő különböző szervezetekkel/partnerekkel való kapcsolatfelvételre és együttműködésre.

### Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Biztonságos kapcsolat kialakítását segítő tényezők
	A mentorálás koncepciója, illetve a mentor és a mentor menedzser szerepe
	Mentorálási folyamat, stílusok és eszközök
	Reális és elérhető célok kitűzése (pl. SMART célok)
	Motivációs stratégiák
	Egy ember támogatása és irányítása közötti különbség
	A mentorálási folyamaton belüli kapcsolatok fontossága
	A kulturális különbségeknek és annak az ismerete, hogy azok hogyan befolyásolhatják a kapcsolatokat
	A mentorálási programok adminisztrációja (pl.: toborzás, kiválasztás, alapképzés és folyamatos támogatás, ...)
	Tapasztalatcserélés és stratégiaépítés módszerei (pl.: szupervízió, interjú, esettanulmányok, ...)
	A módszerek és eszközök elemzése és kiértékelése
<b>Készségek</b>	Kellemes környezetet hoz létre az információ megosztásához
	Pozitív és szilárd kapcsolatot létesít
	Felismeri a fejlődést
	Egyértelmű korlátokat szab, amely lehetővé teszi a biztonságos kapcsolatot és viszonyt
	Megkérdőjelez gondolatmeneteket
	Tiszteletben tartja a félelmeket és a gyengeségeket
	Mások eredményeire összpontosít

	Kezdeményezést és megfelelő ítélőképességet alkalmaz a problémamegoldáshoz
	Előmozdítja az önállóságot és az önhatékonyt
	Közeli kapcsolatot épít ki mentorokkal megfeleltetés céljából
	Adminisztrálja a mentorok tevékenységét és intézkedik a nehéz helyzetekben
	Eszmecszerét és tanulást generál a mentorok között
	Mutatókat határoz meg a fejlődés kiértékelésére
	Hozzájárul a mentorálási folyamat folyamatos figyelemmel kíséréséhez és elemzéséhez
	Kapcsolatot tart fenn a Mentorálási Csapattal a mentorálási program/szolgáltatás fejlesztése és kiértékelése céljából
<b>Attitűdök</b>	Odafigyelés a kérdésekre és a problémákra
	Elfogadás
	Nem-ítélkezés
	Bizalmasság
	Megbízhatóság
	Ügyfélközpontúság



## ÖKOLÓGIAI / RENDSZERSZERŰ TUDATOSSÁG

Az ökológiai/rendszereszerű modell azt állítja, hogy az emberek csecsemőkoruktól kezdve az életük különböző kontextusai szerint élnek, hatnak egymásra, és így ezek által vannak befolyásolva is (Bronfenbrenner, 1994).

A mentornak tisztában kell lennie az emberek és különböző kontextusok közötti kölcsönhatással, elismerve az emberek életében lévő kontextusok és fejlődések személyes fejlődésükre gyakorolt összefüggő hatásainak a sokféleségét. Ennek az ismerete érzékenyvé teheti a mentort a mentorált személy néhány reakciójával, gondolkodásmódjával és korlátjával szemben.

A mentorálás egy erőteljes visszailleszkedési folyamat. Ehhez a beavatkozáshoz a mentornak összetett helyzeteket kell kezelnie és egy biztonságos környezetet kell létrehozni a célok megvalósítása érdekében, cél-orientált és nyílt végű mentorálási stílusban egyaránt.

A mentornak képesnek kell lennie belső készségek mobilizálására, hogy kielégítse a mentorált érzelmi és gyakorlati igényeit, valamint hogy támogatást nyújtson neki. A mentornak tanulást és tudást kell átadnia, megosztva készségeket, technikákat és tapasztalatokat, alkalmassá téve azokat az egyes mentoráltak konkrét valósága számára. Ezen túlmenően a mentornak teljes mértékben integrálódnia kell a közösségbe, továbbá mélyreható ismeretekkel kell rendelkeznie a közösség kultúrájáról, értékeiről és céljairól. Hasznos dolog alapvető ismeretekkel bírni a humán erőforrások és a felvétel terén, olyan értelemben, hogy lehetővé teheti a mentornak az iskolai közösségbe való beilleszkedés megkönnyítését a mentorált számára.

Tekintve, hogy a mentorálás egy megterhelő tapasztalat, amely személyes tényezőket hoz helyre, a mentornak képesnek kell lenni a kudarc megfelelő kezelésére és összetett korlátok leküzdésére.

### Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Ökológiai / Rendszereszerű megközelítés az egyén fejlődéséhez
	A különböző kontextusok hatása az egyénre
	Humán erőforrások, toborzás és új szülők fogadása
	Az oktatás koncepciója
	Értékelési technikák
	Prioritások meghatározása
	Szervezeti kultúra, értékek és célok
	Az oktatási körülmények fontossága az emberek életében
<b>Készségek</b>	Értékeli és elemzi a mentoráltra leginkább ható kontextusokat
	A mentorált személy által elmondottakon túl képes látni
	Pozitív iskolai környezetet mozdít elő
	Az oktatást a mentorált életét pozitív irányban befolyásoló tényezőként népszerűsíti
	Tiszteletben tartja a mentorált személy nézőpontját és tapasztalatait
	Felismeri a mentorált erőforrásait, erősségeit és gyengeségeit, és dolgozik a fejlődésükön
	Felismeri az oktatásban való szerepvállalás és az iskola megtartásának a korlátait
	Képes kitűzni célokat, és segíteni a mentorált személynek a célok kitűzésében
Kezeli a nagy erőfeszítéseket igénylő helyzeteket	

	Kezeli a kudarcokat
	Motiválja és bátorítja a mentoráltat
	Képes ösztönözni az oktatással kapcsolatos kompetenciákat
	A személyt teljes értékűnek látja, aki számos kontextus mentén létezik és mozog, melyek hatással vannak az életére
<b>Attitűdök</b>	Tiszteletudás
	Megértés
	Elfogadás
	Motiváció
	Elérhetőség
	Türelem
	Figyelmesség

## FOLYAMATOS TANULÁS ÉS ÖNFEJLESZTÉS

A megfelelő jártasság megszerzése érdekében a mentornak folyamatos készségfejlesztésre kell járnia, illetve részt kell vennie továbbképzésen a speciális készségek fejlesztése céljából. Ennélfogva a mentornak önreflektívnek kell lenni, és képesnek kell lennie a saját gyakorlatának és módszereinek a kiértékelésére, készen és nyitottan a mentorálási folyamatok és stratégiák átalakítására. A mentornak fel kell ismernie, hogy mikor és milyen helyzetekben kell támogatást, jóváhagyást vagy további képzést keresnie. Emellett szükséges, hogy a mentor a fejlődésekről és eredményekről jelentéseket tegyen a koordináló csapat felé, amely felelős a döntéshozatalért és a feladatokért.

### Fő viselkedési mutatók

<b>Ismeretek</b>	Készségfejlesztő képzések helye és az azokra való jelentkezés módja
	A saját erősségeinek és gyengeségeinek az ismerete
	Az önfejlesztés és élethosszig tartó tanulás fontosságának tudata
<b>Készségek</b>	Önellenőrzést végez
	Kritikusan gondolkodik a saját teljesítményéről
	A saját döntéseiért/hibáiért felismeri és vállalja a felelősséget
	Megérti a saját erőforrásait és gyengeségeit, valamint erőfeszítéseket tesz a fejlesztésük
	Visszajelzést kér és az alapján cselekszik
<b>Attitűdök</b>	Önismeret és önreflexió
	Motiváció a tanuláshoz és a fejlődéshez
	Proaktivitás
	Kíváncsiság

## 5. Önértékelési kérdőív

A jelen kérdőívben azt kérdezzük Öntől, hogy melyik mondattal azonosítja magát jobban. Tehát, például, a „Teljesen egyetértek a bal oldali állítással” oszlopba kell X-et tennie, ha igazán a magáénak érzi a bal oldalon található mondatot, vagy jelölje X-szel a „Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással” oszlopot, amennyiben a jobb oldalon található mondattal jobban azonosítja magát. **Az „R” betűvel jelölt állítások fordított logikát használnak.**

KOMMUNIKÁCIÓ (14 elem)					
	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
1. Ha mind ugyanazt a nyelvet beszéljük, biztosan megértjük majd egymást.					A társadalmi és kulturális háttérünk befolyásolja a kommunikációnkat, ezért habár ugyanazt a nyelvet beszéljük, nem biztos, hogy megértjük egymást.
2. A frontális szülői értekezletek jól működnek, nem kell újragondolni azokat.					Ha egy szülő kellemetlennek érzi, hogy elmenjen egy szülői értekezletre, akkor a szülőknek kell megmondaniuk, mit szeretnének alternatívaként.
3. Számomra nincsenek kommunikációs korlátok.					Ha egy személy sok komplex szót használ, vagy valamilyen előítélete van, akkor a megértése nehéz lehet a számomra. (R)
4. A szülő és tanár közötti kommunikációnak azokról a dolgokról kellene szólnia, amik az osztályteremben vagy az iskolában történnek.					A tanároknak pedagógusként bármely szükséges szempontból támogatniuk kell a szülőket.

KOMMUNIKÁCIÓ (14 elem)						
		Tejlesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Tejlesen egyetértek a jobb oldali állítással	
		Tejlesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Tejlesen egyetértek a jobb oldali állítással	
5.	Sokszor érzem úgy, hogy más emberek nem értenek meg engem.					Biztos vagyok benne, hogy ki tudom fejezni a véleményemet és az állásponatomat úgy, hogy azt mások is egyértelműen megértsék. (R)
6.	Könnyen megértem, hogy az emberek hogyan és miért éreznek és gondolkodnak egy bizonyos módon.					Úgy gondolom, hogy az emberek érzései és gondolatai néha túl összetettek ahhoz, hogy megértem azokat.

REZILIENCIA (19 elem)					
	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
7. Az a fajta ember vagyok, aki már azelőtt stresszel valamin, mielőtt az megtörténik					Általában úgy érzem, hogy le tudom küzdeni az életben felmerülő akadályokat és a kihívásokat (R).
8. Úgy gondolom, a segítségkérés egyenértékű a kudarccal.					A segítségkérés produktív lehet. (R)
9. Olyan ember vagyok, aki mindig a jelen pillanatra összpontosít.					Többnyire meg tudom jósolni a jövőbeni helyzeteket. (R)
10. Ha valami rosszul sül el, akkor képes vagyok azt kielemezni, illetve megérteni, hogy mi történt és hogyan tudnék jobban teljesíteni.					Ha valami rosszul sül el, mindig arra gondolok, hogy másoktól nem kaptam elegendő támogatást.
11. Ha egy akadállyal kerülök szembe, általában feladom.					Az akadályok arra sarkallnak, hogy keményebben dolgozzak (R).
12. Úgy vélem, hogy voltak az életemben kihívást jelentő helyzetek, melyekből sokat tanultam.					Ha az átélt kihívást jelentő helyzetekre gondolok, akkor lehangoztam és frusztráltnak kezdem érezni magam.
13. Úgy gondolom, hogy a gondolkodás módunk hatással van az érzéseinkre.					Nem tudjuk befolyásolni, hogy mit érzünk.
14. Hajlamos vagyok felnagyítani az apró problémákat.					Tisztán átlátom a helyzeteket, így nem vagyok stresszes. (R)
15. Stresszhelyzetben mindig nyugodt vagyok és segítek másoknak is megnyugodni.					Stresszhelyzetben általában másokhoz fordulok, hogy segítsenek megnyugodni és összpontosítani.
16. Nehéz helyzetben először megpróbálom azt megoldani, de ha kell, kérek segítséget.					Mindig segítséget kérek, mielőtt megpróbálnék bármit tenni.
17. Habár önálló vagyok, de néha a segítségkérés jó stratégia lehet.					Nincs szükségem mások segítségére, mindent meg tudok oldani magam is.
18. Csak úgy tudom, hogy valaki motivációt érez a változásra, ha ezt elmondja nekem.					Az emberek testbeszédje és beszédstílusa árulkodik a változásra irányuló motivációról. (R)

REZILIENCIA (19 elem)					
	Teljesen egyetérték a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetérték a jobb oldali állítással	
19. Képes vagyok kritikákat fogadni és elfogadni, illetve azokból építkezni.					Nehezen viselem a kritikát, mert úgy érzem, kudarcot vallottam.
20. Sokszor hasonlítom magam másokhoz és mások eredményeihez és ilyenkor frusztrált vagyok.					Elégedett vagyok magammal és az életben elért eredményeimmel (R).
21. Egy probléma megoldásakor hasznos azt kisebb problémákra bontani és azokat egyesével megoldani.					Egy probléma megoldásakor gyors és teljes megoldásra van szükség, hogy ne kelljen többet gondolkodni rajta.
22. Elfogadom, ha vannak emberek, akik nem kedvelnek.					Szomorú vagyok és szorongok, amikor azt érzem, hogy az emberek nem kedvelnek.
23. Általában van elég energiám, hogy azt csináljam, amit kell.					Nehezen szedem össze az energiát mindazon dolgok megtételéhez, amiket meg kell tennem.
24. Szeretek időt tölteni a családommal és a barátaimmal.					Többnyire szeretek magam lenni.
25. Úgy gondolom, hogy az emberek alapvetően jók és rátermettek.					Nehezen bízom meg az emberekben.



## CSOPORTMENEDEZMINT (13 elem)

	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
26. Magabiztosan tudok vezetni egy csoportot.					Úgy érzem, a csoportos helyzetek megterhelők és nagy kihívást jelentenek.
27. Egy csoporton belül mindig találni eltérő szerepeket, amiket az emberek felvesznek, és a kihívást ezek kezelése jelenti..					A csoporton belül csak úszni kell az árral és hagyni, hogy a résztvevők betöltsék a szerepüket.
28. Úgy vélem, hogy csoport koordinátorként elég, ha figyelek, és csak akkor lépek közbe, ha konfliktus kezd kibontakozni.					Úgy vélem, hogy csoport koordinátorként a feladatom az egyének és a csoport fejlődésének kiprovokálása és ösztönzése. (R)
29. A csoportok mindig eltérőek, de mindig meg kell érteni, hogyan lehet motiválni azokat.					A csoport az csoport, ami működik az egyiknél, az működik a többinél is.
30. Szívesebben működök együtt emberekkel, mint hogy versenyezzenek velük.					A versenyhelyzet egészséges és én mindig próbálok jobb lenni másoknál.
31. A csoportokkal való együttműködés során a kohézió kialakítása nagyon fontos.					A csoport egyének halmaza, nem kell, hogy kapcsolatot építsenek ki egymással.
32. A csoport irányítása könnyű, mert nagyon jól tudok motiválni és inspirálni másokat.					Egy csoport irányítása során különböző személyiségeket kell kezelni és mindegyikkel együtt kell működni. (R)
33. A csoport irányítása során kihívást jelenthet valamennyi tag részvételének ösztönzése.					A csoport irányítása során kihívást jelenthet, hogy magamat megértessem.
34. Néha bizonytalannak érzem magam egy csoporton belül.					Szeretek különböző embereket megismerni és velük dolgozni. (R)
35. Úgy vélem, hogy ha egy stratégia bevált egy csoportnál, akkor csak azt szabad használni.					Egy csoport működésének elősegítése esetén mindig eltérő stratégiákat használók. (R)
36. Úgy vélem, hogy a prezentáció a legjobb módja a csoportokkal való munkának.					A csoportokkal való munka során szeretek vitákat, szerepjátékokat alkalmazni, illetve videókat vagy valós eseményeket megvitatni. (R)
37. Szeretek embereket irányítani, de ugyanakkor hagyom őket, hogy önállóak is legyenek.					Szeretem, ha megmondják nekem, mit csináljak, és kényelmetlenül érzem magam vezetői feladatokban.

CSOPORTMENEDZSMENT (13 elem)					
	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
38. Szeretek különböző típusú embereket megismerni.					Csak bizonyos típusú emberek körében érzem jól magam.

**KONFLIKTUSKEZELÉS (12 elem)**

	Tejjesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Tejjesen egyetértek a jobb oldali állítással	
39. Bizonyos helyzetekben a konfliktuskezelés legjobb módja az asztra csapás.					Az érintett emberekkel való beszélgetés a konfliktus megoldásának az egyik módja. (R)
40. Mindig konfliktusokba keveredek, mert szeretem, ha igazam van.					Rendszerint racionális vagyok és az érem mindkét oldalát átlátom. (R)
41. Ha valaki konfliktussal néz szembe, akkor segíteni kell megnyugtani és tisztán látni a dolgokat.					Ha valaki konfliktussal néz szembe, ott kell állnunk mellette, mondanunk kell, hogy igaza van, és a támogatásunkról kell biztosítani.
42. Egész jól tudok uralkodni magamon válsághelyzetben.					Nem érzem úgy, hogy könnyű lenne a helyzeteket ellenőrzés alatt tartani.
43. A konfliktuskezelés különböző stratégiáinak ismerete nagyon hasznos lehet az életben.					A konfliktusokból győztesként való kikeveredés módjának ismerete nagyon hasznos lehet az életben.
44. Úgy gondolom, hogy a kapcsolatok erősebbé válhatnak a konfliktusok után.					Úgy gondolom, hogy a konfliktusok a kapcsolatok végét jelentik.
45. Fontos segíteni másoknak annak megértésében, hogy mik váltják ki a konfliktusokat.					Fontos segíteni másoknak annak megértésében, hogy hogyan lehet elkerülni a konfliktusokat.
46. Konfliktushelyzetben nehezen látom tisztán a dolgokat és nehezen összpontosítok a megoldásra.					Konfliktus során mindkét oldalt pártatlanul tudom szemlélni, másoknak is segítek meglátni ezt, és együtt találjuk meg a megoldást. (R)
47. Mások segítése a konfliktusok kezelésében azt jelenti, hogy néha meg kell oldanunk a konfliktust a számukra.					Mások segítése a konfliktusok kezelésében sok esetben jelenti a konfliktusrendezés és a konfliktusokra való tekintés új módjainak a kidolgozását. (R)
48. A konfliktus eltérő szinteken jelentkezhet (pl.: személy-személy között vagy személy-szervezet között), amelyeket fontos megérteni a megoldás jobb megtalálása érdekében.					A konfliktus az konfliktus. Nem számít, milyen szinten történik, a megoldás mindig ugyanaz.
49. Lehet hogy nincs mindenre válaszom, de tudok segíteni az embereknek megoldani néhány problémát.					Nincs mindenre válaszom, ezért nem érzem biztosnak magam abban, hogy tudok segíteni más embereknek megoldani a problémájukat.

**KONFLIKTUSKEZELÉS (12 elem)**

	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
50. Rendkívül toleráns személy vagyok.					Általában én amolyan reaktív személy vagyok.
51. A leghagyományosabb és legjobb módja a konfliktusok leküzdésének az elkerülésük.					A konfliktus leküzdésének egyik jó módszere az együttműködés, és a más emberekkel való megállapodás. (R)

GYERMEKFEJLŐDÉS (16 elem)					
	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
52. A gyermekeket az egyéni fejlődési szintjüknek megfelelően kell csoportosítani az iskolában.					A gyermekek életkor szerinti csoportosítása a legjobb megoldás, a fejlettségi különbségeket könnyen lehet kezelni a csoporton belül.
53. A gyermekek viselkedése szabályozható a felnőttek által.					A gyermekek életének egyes tényezőit nem lehet megváltoztatni, de az oktatás során azokat figyelembe kell venni.
54. Némely gyermek rossz magaviselettel születik.					A zavaró magatartásnak mindig mélyebb okai vannak, amelyeket minden esetben meg lehet oldani.
55. Minden gyerek saját speciális oktatási igényekkel rendelkezik, ezért az iskolának egyénre kell szabni az oktatást.					A speciális oktatási igénnyel rendelkező gyermekeknek szaksegítség kellene kapniuk.

**SZÜLŐK FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁNAK MEGERŐSÍTÉSE (11 elem)**

	Teljesen egyetérttek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetérttek a jobb oldali állítással	
56. A gyermekek oktatása a szülők felelőssége, az iskola csupán támogatja őket ebben.					Az állam felelőssége oktatást biztosítani valamennyi gyermek számára, és a szülőknek támogatni kell az iskolákban történeteket.
57. A szülőknek és tanároknak csak az iskolában kell találkozniuk, és együtt kell működniük az iskolai tanulás támogatása terén.					HA egy szülő kényelmetlenül érzi magát az iskolában, a tanároknak másik helyet kell találni a találkozáshoz, és nem arra kérni a szülőt, hogy menjen be az iskolába.
58. Úgy vélem, hogy a szülőknek döntéshozókká kell válniuk az iskolákban és a közösségekben.					Az iskolai döntéseket az iskolai személyzetnek (iskola vezetője, tanárok, pszichológus) kell meghozni, de a szülőknek ki kell fejezni a véleményüket.
59. A szülők számára lehetővé kell tenni, hogy segíthessenek a gyermekek iskolai munkájában, pl. a házi feladat megírásában.					Az iskoláknak meg kell érteniük, hogy a tantervi tanulás gyakran az iskolára korlátozódik, és a tanároknak lehetővé kell tenni a szülők számára, hogy a tanterven kívüli témákról és területekről tanítsák a gyermekeiket.
60. Minden szülő a legjobbat akarja a gyerekének.					Néhány szülő csak kihasználja a gyermekeit, vagy csupán a szociális támogatások miatt vállal gyereket.
61. Az iskolának olyan nyelvet kell használni, amelyet mindenki könnyen megért.					A szülőknek alkalmazkodniuk kell az iskola nyelvezetéhez a saját nyelvi készségeik fejlesztése érdekében.

**ÉRZELMI INTELLIGENCIA (15 elem)**

	Teljesen egyetérték a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetérték a jobb oldali állítással	
62. Úgy gondolom, hogy az érzelmeim nagy hatással vannak a viselkedésemre.					Úgy vélem, hogy az érzelmeim alig vagy egyáltalán nincsenek hatással a viselkedésemre.
63. Képes vagyok azonosítani és kezelni az érzelmeimet.					Általában nem vagyok tisztában az érzelmeimmel, csak miután már túl késő.
64. Tisztában vagyok az erősségeimmel és a gyengeségeimmel.					Nehezen tudom azonosítani az erősségeimet és a gyengeségeimet.
65. Általában megfontolt vagyok és mindent elkövetek, hogy tanuljak a múltbeli tapasztalataimból.					Olyan helyzetekben találok magam, ahol ugyanazokat a hibákat követem el.
66. Az emberek visszajelzéseit és nézőpontjait a folyamatos tanulás és önfejlesztés egyfajta módszereként értékelem.					Nem engedem, hogy más emberek véleménye befolyásoljon. Bízom saját magamban.
67. Nem vagyok biztos a stresszes helyzetekben és nyomás alatt hozott döntéseimben.					Határozott személy vagyok, aki képes határozott döntéseket hozni a stressz és bizonytalanság ellenére is. (R)
68. Stabil és rutinszerű környezetben tudok a legjobban dolgozni. A hirtelen változások és a prioritások elmozdulása megzavarnak a munkában.					Hatékonyan kezelem a többszörös igényeket, a hirtelen változásokat és a prioritások elmozdulását. (R)
69. Egy strukturált, jól definiált probléma-megoldási modell alkalmazása létfontosságú a problémák leküzdésében.					Változatos forrásokból keresek új és eredeti ötleteket a problémák leküzdéséhez nehéz helyzetekben. (R)
70. Elismerem és díjazom más emberek erősségeit, eredményeit és fejlődését a feladatok elvégzése és az önfejlesztés ösztönzése céljából.					Mindenki felelős a saját fejlődéséért. Én a feladatra összpontosítok.
71. Tisztelem a különböző háttérrel rendelkező embereket, és jól megtalálom velük a közös hangot.					Nehezen tudok viszonyulni a különböző háttérrel rendelkező emberekhez (etnikai csoport, nyelv, faji hovatartozás, szexuális irányultság, vallás, stb.).



**ÉRZELMI INTELLIGENCIA (15 elem)**

	Teljesen egyetérték a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetérték a jobb oldali állítással	
72. Áttörök a bürokrácia akadályain és megkerülöm a szabályokat, amikor az szükséges a munka elvégzéséhez.					Tiszteletben tartom a szabályokat, még ha ez azt is jelenti, hogy nem érem el a kívánt célt.
73. Kitartóan törekszem a cél elérésére az akadályok és a kudarcok ellenére.					Az akadályok és kudarcok szemléltetik és csökkentik a hajlandóságomat a céljaim elérésére.
74. Pontosan ismerem azokat az erőket, melyek a velem egykorúak nézőpontját és cselekedeteit alakítják.					Nehezen látom át, hogy hogyan gondolkodnak és éreznek az emberek.
75. Képes vagyok komplex stratégiák használatára (pl.: közvetlen befolyásolás) konszenzus és támogatás kialakításához.					Nehezen tudok segíteni más embereknek konszenzus és támogatás kialakításában.
76. Jó hallgatóság vagyok, kölcsönös megértésre törekszem, és teljes mértékben támogatom az információ megosztását.					Úgy vélem, hogy az információt csak annak számára kell megosztani, akinek arról tudnia kell.

**MENTORÁLÁS MEGVALÓSÍTÁSA (19 elem)**

	Teljesen egyetérttek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetérttek a jobb oldali állítással	
77. Fontos, hogy a mentorált érezze, hogy elfogadjuk olyannak, amilyen, miközben hiszünk benne, hogy mindig képes a fejlődésre.					Fontos, hogy a mentorált érezze, hogy elfogadjuk olyannak, amilyen, és elég realista legyen annak elfogadásához, hogy elérte a saját fejlődésének a határait.
78. Úgy vélem, hogy rendkívül fontos megünnepelni a kis győzelmeket a továbbhaladás és a motiváció megőrzése érdekében.					Úgy gondolom, rendkívül fontos elmagyarázni az embereknek, mit csináltak rosszul, hogy legközelebb jobban/máshogy tudják azt csinálni.
79. Manapság nagyon gyorsan változnak a dolgok, így nehezen köteleződöm el hosszú távra valami mellett.					Ha elköteleződöm valami mellett, akkor mindig lehet rám számítani, hogy azt teljes odaadással fogom csinálni.
80. Rendkívül fontos tisztában lenni a kulturális különbségekkel és tiszteletben tartan azokat a mentorálttal való pozitív kapcsolat előmozdítása érdekében.					Nem kell aggódni a kulturális különbségek miatt, mert nem fogják befolyásolni a mentorálttal való közös munkát.
81. A párba állítás adminisztratív feladat, hiszen sosem tudjuk, hogy reagál egymásra a mentor és a mentorált.					Az informális párba állítás érdekében bevezetett tevékenységek segíthetik a mentorálási folyamat kezdeti szakaszait. (R)
82. A mentornak és a mentorálnak együtt kell maradni a folyamat végéig.					A mentor és mentorált párosa bármikor felbontható, ha szükséges. (R)
83. A mentorálási kompetencia az ember veleszületett tulajdonsága, így különleges tréningre nincs szükség, 1-2 óra elég.					Időt kell szentelni a mentorok képzésére, hiszen ez a szerep rengeteg készséget és elkötelezettséget igényel. (R)
84. Szeretek segíteni embereknek azzal, hogy megkérdezem tőlük, szerintük mit kellene tenniük.					Szeretek segíteni embereknek azzal, hogy megmondom nekik, mit tegyenek.

**MENTORÁLÁS MEGVALÓSÍTÁSA (19 elem)**

	Tejesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Tejesen egyetértek a jobb oldali állítással	
85. Egy mentor nehéz helyzetben történő támogatásának legjobb módja a más mentorokkal való kapcsolatba hozása és közösen találnak megoldást.					A Mentor Menedzsernek kell valamennyi szükséges támogatást és megoldást nyújtania a mentorok részére.
86. Minden mentor és minden helyzet egyedi és nem szolgálhat mintaként mások számára.					A tapasztalatok és gyakorlatok cseréje a mentorok között az önfejlesztés egyik leghatékonyabb módja. (R)
87. A Mentor Menedzser egy csendestárs a mentorálási folyamaton belül, aki csak nehéz helyzetekben avatkozik be.					A Mentor menedzsernek mindig jelen kell lennie azáltal, hogy azonnali ellenőrzéseket végez és folyamatosan információkat kér a mentoroktól a fejlődés állapotáról.
88. Mindig változtatok a véleményem, ezért nehéz számomra határozott döntéseket hozni.					Ha meghozok egy döntést, akkor ahhoz a döntésemhez tudok ragaszkodni és érvelni mellette. (R)
89. A mentorálási folyamatban a legfontosabb dolog egyenesen a problémamegoldás felé fordulni.					Fontos megérteni a mentorálás egyes lépéseit a valamennyi érintettel történő pozitív kapcsolat kiépítése érdekében. (R)
90. Fontos kiértékelni a mentorálási programot a folyamat minden fázisában, hogy megértsük, mi történik, és min lehetne javítani.					A mentorálási program kiértékelése egy adminisztratív eljárás a folyamat végén, melynek eredményét valamennyi érintett számára meg kell mutatni.
91. A mentorálás hatékonyságának bizonyítása nagyon fontos.					Habár a bizonyítás fontos, de ennek ellenére nem szabad túl sok időt eltölteni a mentorálási szolgáltatás elemzésével és kiértékelésével.
92. A mentorálási program előbb-utóbb befejeződik.					A mentorálási program egészen addig tart, ameddig a mentor és a mentorált akarja.

**MENTORÁLÁS MEGVALÓSÍTÁSA (19 elem)**

	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
93. A Mentor Menedzsernek tudást és támogatást kell nyújtania a mentorok számára, majd ki kell értékelnie a munkájukat.					A Mentor Menedzsernek segítenie kell a mentoroknak megbirkózni az előttük álló kihívásokkal.
94. A visszajelzés egy fontos eszköz a mentorok tanulása és fejlődése szempontjából.					Kerülni kell a visszajelzéseket, mert arra készíti az embereket, hogy a gyengeségeikre gondoljanak.
95. A visszajelzésnek agresszívnek kell lennie, bemutatva, hogy a mentor mit csinált rosszul és min kellene változtatnia.					A visszajelzésnek egyértelműnek kell lennie, azokra a tényezőkre összpontosítva, amelyeken a mentornak javítani kell, és amelyeket már jól csinál (R).

**ÖKOLÓGIAI / RENDSZERSZERŰ MEGKÖZELÍTÉS ISMERETE (10 elem)**

	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
96. Elfogadom, hogy az emberek bizonyos kontextusok között mozognak és ezek mind másképpen hatnak rájuk.					Az emberek olyanok, amilyenek, függetlenül az életkörülményeiktől.
97. Minél többet tudok a mentorált környezetéről és családi hátteréről, annál jobban tudom végezni a munkámat.					A mentorálási folyamat során elegendő csupán a mentorálttal találkozni, mert a kettőnk közötti kapcsolat döntő fontosságú.
98. A mentorált személy segítése szocializálódni és más szülőket megismerni nem fontos dolog.					A mentorált személy segítése szocializálódni és más szülőket megismerni hasznos lehet. (R)
99. Egy személy teljes megértéséhez szükség van a hátterének ismeretéhez.					Egy személy háttere fontos tényező lehet, de nem ez határozza meg őt.
100. Az iskola nem tartozik a legfontosabb kontextusok közé, mert az ember egy idő után továbbáll onnan.					Az iskola az egyik legfontosabb kontextus az emberek életében, hiszen a gyerekkoruk és fiatal felnőttkoruk nagy részét ott töltik (R).
101. A mentoráltak nem kell tudni, hogy a dolgok miért egy bizonyos módon történnek, csak el kell fogadnia azt.					Fontos elmagyarázni, hogy néhány feladatot miért kell egy bizonyos módon elvégezni, hogy a mentoráltak is megérthessék azt. (R)
102. Hasznos lehet beszélni a mentorálttal és megnézni, hogy mik az erősségei és gyengeségei, annak érdekében, hogy azokból tovább fejlődhessen.					Nem jó, ha a mentoráltak vannak gyengeségei, mert akkor sok hibát fog elkövetni.
103. Tisztában vagyok vele, hogy az otthoni problémák befolyásolhatják az emberek egymással való kapcsolatát, és fordítva.					Az otthoni problémák nem tudják befolyásolni az emberek egymással való kapcsolatát, mert ami otthon történik, az otthon is marad.
104. Az a tény, hogy a mentoráltam nem képes előrejutni, gyakran számos külső behatástól függ.					Biztos vagyok benne, hogy a mentoráltam képes előrejutni, ha akar.

**ÖKOLÓGIAI / RENDSZERSZERŰ MEGKÖZELÍTÉS ISMERETE (10 elem)**

	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
105. Nem számítok rá, hogy a mentorált hibát kövessen el, mert az azt jelenti, hogy minden a ketten kudarcot vallottunk.					Számítok rá, hogy a mentorált hibát követ el, mert ő még új ebben a folyamatban és nem tud még mindent (R).

**FOLYAMATOS TANULÁS ÉS ÖNFEJLESZTÉS (8 elem)**

	Teljesen egyetérték a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetérték a jobb oldali állítással	
106. Folyamatosan új tapasztalatokat és tanulási lehetőségeket keresek.					Csak a kötelező tréningeken/eseményeken veszek részt.
107. Tisztában vagyok vele, hogy vannak gyengeségeim, de hiszek abban, hogy tudom őket fejleszteni..					Úgy vélem, jó vagyok abban, amit csinállok, nem érzem úgy, hogy további képzésekre lenne szükségem.
108. Úgy vélem, jó dolog egyszerűen semmit sem csinálni a szabadidőmben.					Úgy vélem, hogy érdekes dolog új hobbikat vagy készségeket megtanulni és fejleszteni. (R)
109. Nem kérek visszajelzést, mert félek, hogy valamit rosszul csináltam.					Általában kérek visszajelzést a feletteseimtől és a kortársaimtól, hogy tudjam, mely területeken tudok még fejlődni. (R)
110. Az egyetem végére megtanulsz mindent, amire szükséged lehet, aztán a tanulási időszaknak vége lesz, és készen állsz a munkavégzésre.					Úgy vélem, az emberek egész életükben tanulnak. (R)
111. A nap végén szeretek visszatekinteni az aznap elvégzett munkára és átlátni, mit csináltam rosszul és mit csináltam jól.					A nap végén szeretek nem gondolni munkára, mert az csak tovább frusztrálna.
112. Szeretek új témákról tanulni.					Eleget tanultam a végzettségem megszerzése során.
113. Általában megpróbálom elrejteni a hibáimat, mert úgy érzem, azt jelentik, hogy kudarcot vallottam.					Habár ez nem könnyű, de képes vagyok megérteni a hibáimat és felelősséget vállalni értük. (R)

## 6. Referenciák

Aldwin, C. M. (2015). How can Developmental Systems Theories Cope with Free Will? The importance of stress-related growth and mindfulness. *Research in human development*, 12(3-4), 189-195.

Ball, A. (2014). The parent/guardian empowerment in schools scale. *Families in Society*, 95(2), 92-99

Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56-95.

Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child development*, 887-907.

Benard, B. (1991). Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community.

Benson, P. L., & C. Scales, P. (2009). The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 85-104.

Bryan, J. (2005). Fostering educational resilience and achievement in urban schools through school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 219-227.

Bryan, J., & Holcomb-McCoy, C. (2004). School counselors' perceptions of their involvement in school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 162-171.

Cicchetti, D., & Blender, J. A. (2006). A multiple-levels-of-analysis perspective on resilience: implications for the developing brain, neural plasticity, and preventive interventions. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 248-258.

Cyrulnik, B. (2005). *The whispering of ghosts: Trauma and resilience*. Other Press.

Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological bulletin*, 113(3), 487.

Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy: A new and comprehensive method of treating human disturbance*. Secaucus, NJ: Citadel.

Fisher, C. B., Busch-Rossnagel, N. A., Jopp, D. S., & Brown, J. L. (2012). Applied developmental science, social justice, and socio-political well-being. *Applied Developmental Science*, 16(1), 54-64.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. HGriffin, D., & Farris, A. (2010). School counselors and collaboration: Finding resources through community asset mapping. *Professional School Counseling*, 13(5).



Kim, J., Fletcher, K., & Bryan, J. (2017). Empowering marginalized parents: An emerging parent empowerment model for school counselors. *Professional School Counseling, 21*(1b)

Lerner, R. M., Lerner, J. V., P. Bowers, E., & John Geldhof, G. (2015). Positive youth development and relational-developmental-systems. *Handbook of child psychology and developmental science, 1-45.*

Maccoby, E. E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. In ph mussen (series ed.) & em hetherington (vol. ed.), *Handbook of child psychology: Socialization, personality and social development (Vol. 4, pp. 1-101).*

Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and psychopathology, 23*(2), 493-506.

Mayer, J. D., Salovey, P., Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. *What is emotional intelligence, 3-31.*

Meichenbaum, D. (2017). Bolstering resilience. *The Evolution of Cognitive Behavior Therapy: A Personal and Professional Journey with Don Meichenbaum, 172.*

MPATH project (2016). Mentoring coordinators and Mentors' profile and competencies tool. Available from: [http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/mpath\\_o2\\_coordprofile\\_final.pdf](http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/mpath_o2_coordprofile_final.pdf)

Opengart, R., & Bierema, L. (2015). Emotionally intelligent mentoring: Reconceptualizing effective mentoring relationships. *Human Resource Development Review, 14*(3), 234-258.

Patterson, J. M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of marriage and family, 64*(2), 349-360.

Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 44*(1), 28-48.

Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Annals of the New York Academy of Science, 1094*(1), 1-12.

Scott, K. L., & Copping, V. E. (2008). Promising directions for the treatment of complex childhood trauma: The Intergenerational Trauma Treatment Model. *The Journal of Behavior Analysis of Offender and Victim Treatment and Prevention, 1*(3), 273.

Seligman, M. E. P., Berkowitz, M. W., Catalano, R. F., Damon, W., Eccles, J. S., Gillham, J., ... & Peterson, C. (2005). The positive perspective on youth development.

## 7. 1. Melléklet – Referencia információk az önértékelési kérdőívhez

### A – Pontozás

Az önértékelési eszköz alapja egy 1-4-ig terjedő *Likert* skála annak megértése céljából, ha az adott személy inkább ért egyet az egyik vagy másik oldalon található állítással. Ahogyan a példában is látható:

	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
Általában feladom, ha akadályba ütközöm.	1	2	3	4	Az akadályok arra sarkallnak, hogy keményebben dolgozzak.

Tehát ha az adott személy azt választja, hogy „*teljesen egyetértek a bal oldali állítással*”, akkor 1 pontot fog kapni erre az elemre, míg ha azt választja, hogy „*teljesen egyetértek a jobb oldali állítással*”, akkor pedig 4 pontot.

Az önértékelési kérdőív emellett fordított logikára is épít, az alábbi példának megfelelően:

	Teljesen egyetértek a bal oldali állítással	Inkább a bal oldali állítással értek egyet	Inkább a jobb oldali állítással értek egyet	Teljesen egyetértek a jobb oldali állítással	
Tudom, mit foglal magában a kommunikációs folyamat.	4	3	2	1	Fogalmam sincs, hogy működik a kommunikációs folyamat.

Ebben az esetben, ha a személy a bal oldali oszlopot választja, akkor 4 pontot kap.

A *Kérdőívben* található valamennyi fordított logikájú elem „R” betűvel van megjelölve.

### B – Eredmények



## *Iskolai Szülői Szerepvállalás a Diákok Eredményeinek Növeléséért*

[www.parentrus.eu](http://www.parentrus.eu)

*A jelen projekt az Európai Bizottság támogatásával került finanszírozásra az E+ Program keretén belül. Ez a publikáció kizárólag a szerző véleményét tükrözi, és a Bizottság nem tehető felelőssé a benne található információk semmilyen jellegű felhasználásáért.*