

Mentor - mentorált tréning sorozat 2008. február-április

Mindannyian érzékelhetjük és többször meg is fogalmazódott, intézményünk közössége jelenleg többféle változáson megy keresztül. Egymással kölcsönösen összefüggnek a személyi változások (vezetői változások, új kollégák felvétele), és az új igények, szempontok megjelenése szakmai működésünkben. Eljött annak is az ideje, hogy a 2005-ben elfogadott Szakmai Programunk gyakorlati megvalósítását értékeljük, átgondoljuk.

A 2007-es évben 17 új kolléga állt munkába. Ilyen nagy számú felvételre egy éven belül a korábbiakban nem volt még példa. Ez a rendszer mozgásán és változásán túl magával vonta azt az igényt, hogy az új kollégák integrálása szervezett formában, átgondolt rendben történjen meg. Egyúttal megjelent és hangot kapott egy új „elem” is működésünkben, ami a kollégák együttműködésének célzott erősítését jelenti. A tréning sorozat tehát egyszerre következménye és jelzője is az intézményi változásoknak. Az alábbiakban- a csoport titkot betartva, nevek nélkül, összbenyomásként- az első máriabesnyői tréning sorozat, a mentor-mentoráltak tréningek tapasztalatiról számolunk be.

A mentor tréning sorozat célja volt az újonnan bekerült kollegák beilleszkedésének segítése, és bevezetésük munkakörükbe a régi munkatársak által: szakmai-kollegiális és személyes-egyéni szempontból.

A tréning helyszínéül Máriabesnyőt választottuk, a Maria Salvatoris lelkigyakorlatos házat. Azért döntöttünk mellette, mert közel van az intézethez, könnyen meg lehet közelíteni, de mégsem az intézeten belül. Egy külső helyszínen jobban el tudnak szakadni a résztvevők a munkahelyi szerepkörtől, az intézeti feladatoktól.

Az első közös tréninget megelőzte a *mentorok felkészítése*, egy délelőtt az intézetben, 9-12 között. Azt gondoltuk, hogy fontos a feladatuk konkretizálása még azelőtt, hogy a tréning helyzet megkezdene. Ekkor közvetítettük a velük szemben megfogalmazott szakmai elvárást és adtuk át mentori megbízólevelüket.

A mentor-mentorált tréningek 9-17 óra között tartottak, a kétnapos vasárnap-hétfőn, az egynapos hétfőn. Három alkalmat tűztünk ki, melyek végigkövették a párok munkáját, azok kialakulásától egészen addig, amikor a mentorált átveszi munkaköri leírását.

A tréningen 11 mentor és 11 mentorált vett részt. Mindkét részről jelen voltak tanárok, nevelők, illetve egy szakoktató. A párok összeállításánál az egyik szempont volt, hogy lehetőleg azonos területen dolgozzon mentor és mentorált.

A tréningesorozat elemei voltak:

1. Mentorok felkészítése, mentori megbízó levelek átadása.
2. Kétnapos csapatépítő tréning, melynek a végére kialakultak a mentorpárok.
3. Egynapos tréning, a folyamat nyomon követésére, a párok együttműködéséről visszajelzések, résztvevők által hozott esetek dramatikus feldolgozása.
4. Egynapos záró tréning, esetfeldolgozás, páros munka és a csoportfolyamat lezárása. Munkaköri leírások átadása az új kollegáknak.

1. A mentorok felkészítő délelőttjének (2008. február) célja, a mentor személyes és speciális jelentésének kibontása.

Témák voltak:

- A hitelesség, és felelősség kérdései.
- Kommunikációs gátak tudatosítása, és elkerülésére gyakorlat.
- Tanulási stílusok.
- Konkrét mentori feladatok részletezése.
- Mentori megbízó levelek átadása.

Közvetítettük a szakmai elvárásokat a feladattal kapcsolatban. A résztvevőkkel közösen is megfogalmaztuk, hogy ebben a helyzetben mi a mentor kötelezettsége. Mindenki elmondhatta, hogy ő személyesen mit tart fontosnak, mint mentor. Az általános viszonyulásban egyet értettünk abban, hogy lényeges a hiteleség, a személyes példamutatás, a kölcsönös bizalom, a vezetés-önállóság kellő arányának megtalálása. Nagyon fontos volt, amit az egyik résztvevő megfogalmazott, miszerint, ő úgy érzi, hogy nemcsak az a feladata, hogy „tanítson”, megmutasson, hanem az is, hogy nyitott legyen arra, hogy tanuljon a mentorálttól.

A felkészítő program végén kapta meg mindenki a mentori megbízó levelét, ami hivatalosan is tartalmazta feladat körét. Ezek a következők voltak:

- A mentorálttal való rendszeres kapcsolattartás, melynek része hetente kétszer legalább negyvenöt perces szakmai megbeszélés;
- A mentorált segítése információnyújtással;
- A mentorált érzelmi támogatása;
- Saját szakmai tapasztalatainak megosztása;
- A mentori munkája rendszeres dokumentálása.

Az aláírásával mindenki jelezte, hogy elvállalja a feladatot.

2. Első tréning alkalom - kétnapos csapatépítő tréning - a mentor-mentorált párok kialakítására (2008. február)

A tréning előtt *előzetes igényfelmérő kérdőívet* készítettünk a résztvevőknek mentoroknak és mentoráltaknak egyaránt. Az igények összesítésére alapozva rajzolódak ki *főbb témáink*, melyek a következők voltak:

- Alapinformációk az Intézet működéséről, történetéről, szervezeti felépítése, az alrendszerek közötti együttműködés, és a formális - informális kapcsolati háló;
- A leírt szabályok tapasztalati megélése a mentorok által;
- Az intézeti gyerekek sajátosságai;
- A nevelők viszonyulása a neveltekhez. Az intézet missziója, és a nevelők szubjektív viszonyulásai;
- A nevelők lehetőségei az intézményen belül új feladatokra;
- A résztvevők által hozott esetek dramatikus feldolgozása;
- Együttműködési készség fejlesztése;
- Együttműködési szándék kifejezése;
- Kommunikációs készségfejlesztés.

A tréning során strukturált gyakorlatokat használtunk a kapcsolatépítésre, ismerkedésre. A résztvevők kérésének és a tréning műfajának megfelelően önismereti kérdéseket nem érintettünk.

Az első alkalom során a mentorokban és a mentoráltakban is megfogalmazódtak félelmek az új helyzettel, az új kollegák felvételével kapcsolatban. Erre még nem volt példa, hogy ilyen rövid idő alatt, ennyi új ember került az intézetbe. Az egyik gyakorlat végén ki is mondódott, hogy az intézet az átalakulás folyamatában van.

Ezzel kapcsolatban is kifejeződtek érzések, igények, kérdések. Elkezdődött egy témagyűjtés, amely folyamatosan bővült az alkalmak alatt. A listát a sorozat végén továbbítottunk az intézet vezetősége felé. Ezt, mint a tréning hozadékát, hozzáadott értékének

tekintettük, amely előzetes céljainkban nem szerepelt, de a lehetőség által, hogy kissé kívülről nézzenek rá munkájukra, megteremtődött. A lista tükrözi a kollégák igényét a szakmai program illetve a házirend egyes elemeinek pontosítására, következetes betartására és tartatására: mind a növendékek mind a kollégák felé. A megfogalmazásokból érződött, hogy a változás folyamata során mindenkiben kérdés, hogy mi az, amit megőrizzünk a régiből és hogyan, és mi az, amin szükséges módosítani, illetve milyen új elemekre van szükség szakmai munkánkban.

Az első tréningnap végére a résztvevők megismerhették egymást egy munkán kívüli helyzetben, tisztázódtak egyes információs kérdések. A nevelői munkához való személyes viszonyulások, hitvallások is megfogalmazódtak.

A második nap a mentor-mentorált párok kialakítása köré szerveződött. A párokat a tréningvezetők válogatták össze, különböző szempontokat figyelembe véve.

A kiválasztás szempontjai voltak:

- Az együttműködést igénylő feladatok során megfigyelhető szimpátia;
- A hasonló nevelési szintér;
- Kontraindikáció (családtagok ne alkossanak párokat);
- Korkülönbség (a mentorált ne legyen jóval idősebb, mint a mentor);
- A résztvevők igényei, szempontjai: titkos választása (3 lehetőség, ki szimpatikus, a fontos szempontok megjelölése).

A nap végére alakultak ki a mentor párok. A csoport előtt beszélgettek, tervezték együttműködésüket, adtak megrendelést egymásnak. Feltérképezték az esetleges kommunikációs nehézségeket. Gondolkodtak a kivédesi lehetőségekről.

Elmondtuk az *elvárásokat, feladatokat* a párok együttműködésével kapcsolatban.

Ezek a következők voltak:

- Minimum heti kétszer negyvenöt perc szakmai megbeszélés;
- A mentorált naplót vezet, melyben rögzíti felmerülő kérdéseit, amit a találkozások során átbeszélnek;

- A szakmai kérdésekről szóló naplót a mentor rendszeresen olvassa, építő megjegyzéseket tesz hozzá.

A továbbiakat a párok alakították ki egymás között (megbeszélés helyszíne, időpontjai stb.).

3. Második alkalom- egynapos tréning, a folyamat nyomonkövetésére (2008. március)

Délelőtt a párok idővonalon mutatták be együttműködésük főbb pontjait, témáit. Összességében azt éreztük, hogy nem is a formális, feladat-megoldáson van a hangsúly, hanem a mentor-mentorált kollégák között a szakmain túl, közvetlen, támogató kapcsolat alakult ki.

A délután folyamán a csoport szociometrikusan keresett esetet, kérdést, melyet dramatikus formában dolgoztunk fel.

Először egy személyes kérdéssel dolgoztunk az új nevelők helyzetével kapcsolatban. Az egyik mentorált félelmei, kétségei, kérdései fogalmazódtak meg, és oldódtak. Megerősítette a játékost az is, amikor a visszajelző körben mind mentorok, mind mentoráltak ugyanilyen korábbi, vagy jelenlegi érzésekről számoltak be.

A másik téma a nevelők szabály betarttatásának és szabadságának hatáiról szólt. Bizonytalanságok fogalmazódtak meg azzal kapcsolatban, hogy hol van, illetve kellene lennie annak a határnak, hogy egy nevelő a személyiségét viszi bele egy-egy döntési helyzetbe, szabály betarttatásakor, és hol van az, amikor szükség van, általános, mindenkor és mindenkire érvényes szabályra. Három típusa fogalmazódott meg a kérdéses helyzeteknek: voltak, melyeknél egyértelmű az előírás, azt mindenképpen be kell tartani és tartatni. Más helyzeteknél már a nevelőnek nagyobb a szabadsága, saját stílusa, személyisége szerint dönthet. A kérdéses szituációk, melyekre vonatkozólag vagy nincs egyértelmű előírás, vagy nagyon eltértek annak alkalmazásában a vélemények, felkerültek a kérdések listájára.

A napot többek között azzal a gondolattal zártuk, hogy a tréning nemcsak a mentoráltak számára ad információkat, támogatást szakmai kérdésekben, de alkalom a mentoroknak is arra, hogy újra rákérdezzenek, más szempontból, egyes már általuk jól ismert szabályra. Újragondolják, újraértelmezzék azokat.

4. Záró alkalom- munkaköri leírások átadása (2008. ápr.14.)

A bevezetésekor elmondtuk, hogy az egyik mentor ellen fegyelmi eljárás indult, ezért őt az igazgató felmentette mentori tisztségéből, és így a tréningen sem vesz részt. Közvetve jelent meg a csoportban a téma, személyes kérdéseknél előjött, a bizalom, következetesség, hitelesség.

Az utolsó alkalmat ismét a saját kérdések dramatikus feldolgozásával kezdtük. Szociometrikusan egy gyerekekkel kapcsolatos kérdést választottak ki, mely arról szólt, hogy mi az a módszer, ami segíti a gyereket abban, hogy belsővé tegye a szabályokat, hogy nagyobb felelősséget érezzen cselekedetei iránt. A játékból az a válasz született meg, hogy a nevelő leghatásosabban a személyes kapcsolattal tud hatni, aminek az alapja a bizalom.

A délután folyamán lezártuk a párok hivatalos együttműködését. Hangsúlyozottan a hivatalost, mert többen kiemelték, hogy folytatni fogják kialakult kapcsolatukat.

A csoporttagok is búcsút vettek egymástól. Többekben megfogalmazódott igény hasonló csoportos tréningre.

A lezárás után kitöltöttünk mindenkivel egy *személyes visszajelző kérdőívet*.

Arra kérdésre, hogy ki mit kapott a tréningtől, legtöbben azt válaszolták, hogy „jó közösségi érzést”, „emberi kapcsolatokat”. A résztvevők jövőben is ilyen célból hasznosnak tartanának további tréningeket.

Változtatni valón, illetve nehézségen leginkább azt említették, hogy sokan voltunk a személyes kérdések dramatikus feldolgozására. Ez egyrészt valóban így volt, másrészt valószínűleg érezték a résztvevők, hogy a dramatikus játékokban közel kerülhetnek

önismereti témákhoz, márpedig a tréning terepe, a kollégák jelenléte nem alkalmas ezek mélyebb feldolgozására.

Az utolsó egy órában az intézet vezetői közül az igazgató, az általános igazgató helyettes és a pedagógiai igazgató helyettes eljöttek, hogy hivatalosan adják át a munkaköri leírásokat, és a Szakmai Programot. A mentoráltak aláírásukkal erősítették meg, hogy mindezt elfogadják.

A ceremónia után koccintottunk, és csoportkép is készült.

Az új kollégák támogatásán, beilleszkedésének segítésén túl, tehát más hozadéka is volt a tréningnek.

Mind a tréning során felmerülő vélemények, mind az írásbeli visszajelzések azt erősítették, hogy a munkatársak érzik az intézetben zajló szakmai változást. Ez kiben-kiben szorongást, kiben ellenállást, kiből fokozott aktivitást vált ki, de mindenki részese, magáénak is érzi. Ilyenkor fokozottan szükséges a jó kollegiális kapcsolat, amire mindenkiben megvan az igény. Ugyanakkor, fontos az is, hogy egyes szakmai kérdéseket egy szakmai közösségen belül meg lehessen vitatni.

A mentor-mentoráltak tréningje óta eltelt idő alatt jó volt látni annak további hatásait. Azóta volt két további, közösség építő tréning Máriabesnyőn, és másik kettő is tervbe van véve. Ebben a sorozatban azt célozzuk meg, hogy mindenki részt vehessen, és a különböző nevelési színtereken dolgozó kollégák is találkozhatnak egymással, szervezeten, de nem pusztán szakmai helyzetben. A szakmai kérdések megvitatására pedig a Pedagógiai Kerekasztal fog működni. Mindezek, azt gondolom, erősíthetik bennünk azt az érzést, hogy a változásokat nem pusztán a bőrünkön érezzük és passzív „elszenvedői” vagyunk. Mi magunk is tehetünk érte, sőt, tőlünk alakul.

Hegyi Nóra

Szarka Attila

Szakmai gondolatok, személyes alapon

Januárban felkérést kaptam, vegyek részt az intézetünkbe újonnan fölvevett, gyerekekkel közvetlenül foglalkozó kollégáinkkal közösen tartandó ún. Mentor tréning sorozaton.

Elgondolkodtam: új kollégák általában mindig kerültek az intézetbe, igaz, nem ennyien egyszerre és nem ilyen körülmények közé.

Mikor én az intézetbe kerültem, adott volt egy „régis gárda”, ami, aki, tapasztalataival, stílusával, nevelési módszereivel gyakorlatot mutatott.

A stílus és gyakorlat meghatározó volt, ettől eltérni egy frissen az intézetbe került pedagógusnak nem volt ildomos és ajánlott.

Ha egy „új” – akár már 5 – 6 éve is itt dolgozó – nevelő egyéni elképzelésekkel próbálkozott, sokszor kapta azt a „tanácsot”: „Ha majd Te is itt dolgozol tizen...huszon...éve, majd akkor tudni fogod, mit és hogyan csinálj, addig nekem ne magyarázz!”.

Sokáig dominált szakmai etalonként csak az intézetben eltöltött idő és annak egyfajta tapasztalata, a sajátos gyakorlata, ami önmagában sok értéket hordozott ugyan – hisz a javítóintézeti nevelés módszertanát sehol sem oktatják – ugyanakkor magába foglalta annak lehetőségét is, hogy a változások a merev hagyomány és nevelési eljárásrend és módszertan alapján elodázódjanak.

Elment egy generáció.

Elment egy generáció?

Régóta tudott, hogy az intézet működésében, működtetésében megújulásra van szükség. Kiemelten szükséges ez a megújulás a teljes nevelési szintéren. Ezen a területen matematikailag egyszerű a képlet: hagyomány + megújulás = eredményes működés.

Intézetünkben sok a pedagógusként munkáját hivatásként megélő nevelő, ki a régi módszertanon és felfogáson „nevelkedett” ugyan, de az új iránti fogékonysága és tenniakarása alapjául szolgálhat egy korszerű és hatékony nevelőintézeti működésnek

Ezek a nevelők alkalmasak rá, hogy javítóintézeti nevelés igazi hagyományaira alapozva, új módszereket kidolgozva, a megújulás „hajtómotorjai” legyenek.

Közülük néhányan mentorok lehettek. Szakmai múltjuk és folyamatosan megújulni képes pedagógiai arculatuk, mind pedig emberi kvalitásaik miatt alkalmasak a javítóintézeti nevelési és emberi értékeinek közvetítésére.

Az intézetbe újonnan felvett nevelő (nevelőtanárok, tanár és szakoktató kollégák) mentorált lett.

A tréning színtereként kijelölt máriabesnyői lelki gyakorlatok háza tökéletes helyszínt biztosított a foglalkozásoknak.

A levező pszichológusok szakmai hozzáértése, a hozzá kapcsolódó emberi oldottsága meghatározó volt a tréning során.

Előzetes beszélgetések során kiderült, hogy nem voltam egyedül a szükségszerű szerepjátékokkal szembeni ellenérzésemmel. A foglalkozások során ellenérzésem folyamatosan oldódott.

A tréning februárban kezdődött és április végéig tartott.

Ezen időszak alatt három közös máriabesnyői foglalkozás mellett és ennek kiegészítőjeként heti rendszerességgel találkoztunk mentoráltjainkkal, melyekről dokumentáció készült.

A tréning végén közös értékelés volt.

A mentori tréning sorozat egy megújulási folyamat kezdete volt.

A közös foglalkozások biztosították a kritikus, de így is együttműködő, alkotó közösség kialakulását.

Számomra a mentor – mentorált pár kialakítása meglepő, ám később sikeres volt.

Közvetlenül ismertem meg új nevelőtársamat, egy mind szakmailag, mind emberileg kiváló személyiséget.

Szokodi Zoltán

Mentor

A mentor – mentorált tréning tapasztalatai

Bevezetés

December 1-én kezdtem dolgozni az Aszódi Javítóintézetben.

Először nevelőként dolgoztam, majd február 1-től az iskolában tanítok. Több évtizedes gyógypedagógusi múlttal rendelkezem.

Az intézetbe kerülésemtől szakmai kihívásnak éreztem a nevelés – oktatás különleges és speciális szintjén a helytállást.

Amikor el kezdtem dolgozni, feltettem magamnak a következő kérdéseket:

- Vajon sikerül-e beilleszkedni?
- Sikerül-e megtalálnom azt a megfelelő attitűdöt, amely közelebb hoz az intézet növendékeihez?
- Sikerül-e elnyernem a kollégáim és a növendékek bizalmát?
- Tudok-e, kell-e változtatnom az eddig megszokott módszereimen?
- Hogyan és mikor fogok én ennyi dolgozóval megismerkedni?
- Mikor fogom én megismerni ezt a nagy intézetet?
- Kihez fordulhatok, ha valamilyen gondom van?

A bennem felmerülő kérdéseket még sorolhatnám. Egy valamit biztosan tudtam, a sikeres munka záloga rejlik ezekben a kérdésekben.

S azt is láttam, hogy egyedül nem lesz könnyű.

Szakmai és személyes élményeim a tréninggel kapcsolatban

Amikor felvetődött az intézet vezetése részéről, hogy a sok új dolgozónak egy beilleszkedést segítő tréninget indítanak, örültem, de fenntartással fogadtam.

Örültem, mert azt reméltem, hogy a bennem felvetődött kérdésekre választ kaphatok.

Vártam, hogy megismerkedek olyan speciális módszerekkel, amelyet eddig nem ismertem.

Vártam, hogy megismerkedek az intézeti növendékek személyiség jegyeivel, a büntetési tételekkel, stb.

Fenntartásaim a következők voltak:

- A fiatal kezdő pedagógusoknak való ez, nem nekem.
- Bíztam az eddigi szakmai ismereteimben és tapasztalataimban.
- Ha sok új dolgot hallok, nem fogok-e elbizonytalanodni?
- Azt gondoltam, hogy majd a tréningen a régi dolgozók, ha még fiatalabbak is tőlem, úgyszólván kioktatnak.
- Tudom-e hasznosítani azokat, amit majd a tréningen hallok, vagy csak elvesztegetem az időmet?

Mit nyújtott számomra ez a tréning?

- Fontos volt számomra és meghatározó az a meghitt környezet, amit a máriabesnyői lelkigyakorlatos ház szellemisége hordozott.
- Tanultam itt emberséget, tiszteletet és figyelmességet egymás iránt.
- Tanultam itt szakmai alázatot és tenni akarást, valamint segítő jó szándékot.
- Megtanultam a közösség erejének nagyságát, az összetartozás örömét.
- Megismertem az intézet működési rendjét, alrendszerait, vezetőit.
- Megismertem az intézet történetét.
- Megtanultam, hogy a különböző problémákkal kihez kell fordulnom.
- Érdeklődéssel figyeltem a régi dolgozókat, ahogyan a változásokról beszéltek.
- Megjelölték azokat a sarokpontokat, amelyeken változtatni kell, tették ezt mindig szakmai alázattal és jobbító szándékkal.
- Olyan új és hasznos információkhoz jutottam, amelyeket munka közben nem, vagy nagyon lassan tudtam volna megismerni.
- Tájékoztatót kaptam az intézet alapvető szabályairól és annak betartásáról.
- Megvitattuk azt a kérdést, hogy meddig terjed, terjedhet a nevelő szabadsága.
- Megismertem az intézeti növendékek személyiségének sajátosságait.
- Megismerkedtem az ott jelenlévő kollégákkal, akik szeretettel és tisztelettel közeledtek felém. Azóta is öröm számomra, ha velük találkozom.
- Ezekhez a kollégákhoz bátrabban odamegyek megbeszélni a növendékekkel kapcsolatos gondokat, problémákat, vagy dicséreteket.

- A mentor-mentorált párok kialakítása szerencsés és hasznos volt számomra.

Kolléganóm volt az én mentorom, akivel nagyon jó kapcsolatot alakítottunk ki. Sok érdekes és hasznos dolgot tanultam tőle, s olyan információkat ismertem meg, amelyeket én nem tudtam. Pl. együtt mentünk el legelőször a havi értékelésre. Eljött velem a zárt csoportba, amelyet én addig nem ismertem. Megkonzultáltuk, hogy ellenőrző dolgozat írásánál mennyi terhelést bírnak el a tanulók, stb. Ez a jó kapcsolat továbbra is fenn maradt.

Külön érdekes színfolt volt a mentor és mentorált közötti kapcsolat rögzítésére szolgáló két füzet. Ebbe írtuk be a kérdéseinket, gondolatainkat, amelyre a mentor válaszolt. Mi ezt olyan szintre fejlesztettük, hogy az aktuális kérdésekkel, gondolatokkal összecsengő versidézeteket is írtunk egymásnak, sőt rajzoltunk is a füzetbe. Ezt néhányan olyan „tanító nénisnek” tartották, de számunkra lelki feltöltődést és örömet okozott.

Ebből is látszott, hogy egy hullámhosszon voltunk.

- A szituációs játékokban jobban megismertem önmagamot és a társaimat.
- Megtanultunk ismét játszani.
- Megtanultuk a véleményünket egymásnak kulturáltan elmondani.
- Tudtuk a különböző véleményeket ütköztetni.
- A tréning a kommunikációs készséget is fejlesztette azoknak, akiknek ez kevésbé volt a birtokukban.
- A drámapedagógiai különböző módszereinek segítségével felszínre hozták rejtett tartalékainkat.
- Nyitottabbá váltam az új dolgok befogadására.
- A tréning végére úgy éreztem, hogy ez egy olyan összekovácsolódott csapat lett, akikre mindig lehet számítani.

Személyes élményeim, érzéseim a tréninggel kapcsolatban:

A pszichológus és a drámapedagógus felkészülten és olyan jó hangulatban irányította a csoportfoglalkozásokat, hogy észre sem vettük az idő múlását. Változatosan és érdekesek

voltak a feladatok. A nap végére kicsit elfáradtunk, de mindig szívesen mentünk a következő foglalkozásra.

- A tréning előtti fenntartásaim megszűntek.
- Feloldódva, jó kedvűen, optimista hangulatban vettem részt a foglalkozásokon.
- A rám bízott feladatokat pontosan teljesítettem, a számomra kedves feladatokban aktívan vettem részt.
- Nyitottabbá váltam, kész voltam az új dolgok befogadására.
- Bizalommal fordultam társaimhoz.
- A tréning befejezésekor megállapítottam, hogy a bennem felmerülő kérdésekben segítettek társaim és a mentorom közreműködése.
- Olyan új információk birtokába jutottam, ami segítette a munkámat.
- Bár az igazi hozadékát csak most kezdem érezni néhány hónap elteltével, amikor az intézetben otthonosan mozgok, s a dolgozók úgy fogadnak, mint egy régi kollégát. Nagyon sokat segített a tréning a beilleszkedésben.
- Meghatározó volt számomra, hogy a záráskor vehettük át Igazgató Úrtól a munkaköri leírásunkat, amely azt a érzést erősítette bennem, hogy az intézet számít a munkámra.

A mentor – mentorált tréning számomra hasznos és érdekes volt.

Az új kollégákat, akik hasonló programban vesznek majd részt, csak biztatni tudom, hogy legyenek nyitottak, készek az új dolgok befogadására. Hiszen ez lehet sikerük záloga, amelynek alapköveit egy ilyen csapatépítő tréning rakhatja le.

Nagy Györgyné
mentorált