

MENTORÁLÁSI MINTAPROGRAM A TEHETSÉGGONDOZÁSBAN

HUJBER TAMÁSNÉ,
HUJBERGABI@GMAIL.COM
KAPOSVÁRI KLEBELSBERG KÖZÉPISKOLAI KOLLÉGIUM

ABSZTRAKT

A középfokú köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusok számára új feladatot jelent a mentori pozíció. Túlmutat a tantárgyspecifikus nézőpontra, nem egy aspektusból vizsgálja/támogatja a tanulót, hanem összetett szemléletet, együttműködést, és helikopter látásmódot igényel. A mentorálási mintaprogram jó gyakorlatot ad, olyan területek kerülnek megerősítésre, mint a proaktivitás, az egyéni tervezési stratégiák kialakítása, a feladatok súlyozása, a nyer – nyer helyzetek kialakítására való igény kiépítése, a perspektíva-felvétel, vagy a tudatos rekreációra, ÉN-idő tervezésre való törekvés. Szorgalmazzuk a kortárs mentorok képzését, köznevelési bevezetését. A program támogatja a középiskolások kilépő, bemutatkozó portfóliójának elkészítését, ezzel is segítve a továbbtanulást, könnyítve a felsőoktatási átmenetet.

KULCSSZAVAK: tehetség mentorálás, önismeret, 7 szokás, egyéni fejlesztési terv, reflexiók beszélgetés.

BEVEZETŐ

Jelen tanulmány a Kaposvári Klebelsberg Középiskolai Kollégium mentorálási protokollját mutatja be, azt az önfejlesztő utat, amit 2010 óta jár be a tehetséggondozó köznevelési intézmény. Azokat a lépéseket, amelyeket rendszerszinten a pedagógusok órarendjébe is megjelentek. Beszél a jelentkező problémákról, az azokra összeállított válaszreakciókról. Jelenleg a megújítás alatt álló mentorprogram újonnan bevezetés alatt álló lépéseit is megmutatja.

A mentorálás különböző válfajai léteznek, amiről területenként nagyon bőséges, vagy nagyon alulreprezentált nemzetközi és hazai szakirodalom áll rendelkezésünkre. Fejes Balázs (2012) nemzetközi kitekintésében remek példákat hoz a mentorálás által támogatott egyéni területekre. Mivel Erdem, G., DuBois, D.L., Larose, S., DeWir, D., & Lipman, E.L.(2016) külön foglalkozott a hátrányos helyzetű fiatalok mentorálásával, illetve publikációikban zömmel érzelmi és viselkedési problémákkal küzdő fiatalok számára felállított mentorprogramok hatásvizsgálatát végezték el, méltán állíthatjuk, hogy a fiatalok számára felállított pozitív fejlődési mutatók (PYD: Positive Youth Development) terén megerősítést ad a mentorálás leginkább a BBBS (Big Brothers Big Sisters) program elemzési adatai alapján. Nyilván a mentori támogatás minősége nagyban befolyásolja a kapott eredményt, ennek a problémának a megoldása pedig intézményi programunk egyik legnagyobb kihívása is egyben.

1. TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉS AZ INTÉZMÉNYI MENTORÁLÁS KIALAKULÁSÁRÓL, FOLYAMATÁRÓL

Intézményünkben a mentorálás előzményeként – a fennállásunk 16 éve alatt – a csoportvezető kollégiumi nevelőtanárok egyéni törődés keretén belül foglalkoztak és foglalkoznak ma is a diáksággal. Ebbe a keretbe teljes egészében belefér a négyszemközti munkaforma, a problémakezelés, a kötetlen beszélgetés épp úgy, mint a tantárgyi megerősítés. 2009-ben változást hozott az intézmény életébe a TÁMOP-3.4.4/B-01/1-2009-0099 számú nyertes pályázatunk, ami 2010-2011 között valósult meg. Ebben megerősítést kapott a tehetség mentorálás tanácsadói szerepköre, valamint Gefferth Évával (2011) való együttműködés eredményeképpen létrejött a tehetséges diákok mentorálásának protokollja. A szakmai útmutató tartalmi egységei közül kiemelkedő a jó mentorálás ismérvei, a távmentorálás módszertana, a szakmai etikai kódex és a felvázolt jövőkép. Gondolkodásmódunkban 2 évvel megelőztük környezetünket, hiszen a szakma számára elérhető nyilvános szakmai mentorálási protokollra 2014-ben kapott felkérést a nemzetközileg is elismert hazai szakmai team Gefferth Éva közreműködésével (Dávid, M., Gefferth, É., Nagy, T., & Tamás, M.).

1. táblázat: Mentorálás folyamatának feladatterve (Hujber, T. 2013)

<i>Szakmai tevékenység megnevezése</i>	<i>Megvalósulás időszaka</i>	<i>Érintettek köre</i>	<i>Kimeneti dokumentumok</i>
Belső tudásátadás szakmai napjai	Évente 2 alkalommal (ősi és tavaszi időszak)	Nevelőtestület	Jelenléti ívek Prezentációk Tréning terv
Mentorálás adatlapjának elkészítése	2010/2011 tanév Folyamatos fejlesztés alatt	Tehetségpont szakmai vezetője	Mentorálás tanácsadói adatlapja
Pályázati erőforrások mozgósítása NTP-MH-12-P-005 számú nyertes pályázat keretén belül	2013 tavasza	Nevelőtestület	Pályázat szakmai és pénzügyi beszámolója
Mentorálási modell program bevezetése	2013. április - május	kollégiumi nevelőtanárok 10 fő	Segédanyag Adatlapok
Mentorkönyv szerkesztése (esetismertetések, minta egyéni fejlesztési tervek)	2013. június	kollégiumi nevelőtanárok 14 fő	Kiadvány (terjedelem 100 oldal)
Egyéni fejlesztési tervek készítése a mentorálási modell program programozott 8 alkalma alapján	2013. június	kollégiumi nevelőtanárok 10 fő	egyéni fejlesztési tervek
Záró értékelő, visszajelző reflexiós beszélgetések elkészítése	2013. június	kollégiumi nevelőtanárok 10 fő	reflexiós beszélgetések videó felvétele
Mentor feladat kiterjesztése minden csoportvezető nevelőtanárra	2013. augusztus	nevelőtestület	órarendbe ágyazott feladatleosztás
Mentorálás/tehetség gondozás csoporton belüli adatlapjának kitöltése	2013. szeptember	nevelőtestület	kitöltött adatlap
Mentorálásba közvetlenül bevont tanulók adatbázisának elkészítése	2013. szeptember 30.	Adatrögzítésért felelős pedagógus	Elektronikus adatbázis
Szülői, tanulói tájékoztató levél összeállítása, postázása	2013. október 15.	Tehetségpont szakmai vezetője	Levél (szülői, tanulói)
Mentor - mentorált szerződések elkészítése	2013. október 30.	nevelőtestület	Mentori szerződések
Félévi felülvizsgálat – folyamatközi ellenőrzés, visszacsatolás (írásbeli dokumentáció ellenőrzése)	2014. február 15.	nevelőtestület Intézmény vezetősége	Mentorok számára egyéni visszacsatolás

Napjainkig folyamatosan monitoroztuk a mentor programunkat. Az 1. táblázatban részletezett feladatterv a kezdeti munkafázisok folyamatszabályozott jellegét mutatják. Kiemelném azt az egy éves pilot programot, amikor 10 pedagógus részvételével megteremtettük az alapját a mentorálás szellemiségének. 2016-ban készítettünk egy 30 órás mentorálási mintaprogramot, ami támogatja a mentor pedagógusokat. Megfelelő adaptív szemlélettel jól alkalmazható a mentoráltakkal való időszávok pedagógiai tudatos tartalmi megközelítésére. Célunk az volt, hogy az intézményi innovatív módszerek (pl. 7 Szokás) minél gördülékenyebben épüljenek be a csoportos és egyéni mentori folyamatokba.

2. A 7 SZOKÁS MEGJELENÉSE A MENTORÁLÁS FOLYAMATÁBAN

2.táblázat: Mentorálási mintaprogram 30 órában (Forrás: saját táblázat)

Óra-szám	Mentortanári feladatok	Szervezési feladatok	Kapcsolódó eszköz- és feladatlap
1	Bemutakozás Mentorálás lényege	Szülővel való kapcsolatfelvétel - tájékoztatás	Egységes szülői tájékoztató Szerződés
2	Első beszélgetés – strukturálatlan interjú	Diktafonos rögzítés – lejegyzetelés Bemeneti információk összegyűjtése	Diktafon
3	Családfa felvétele – beszélgetés az otthonról	Családfa letisztázása, csatolás az mentorálás adatlapjához	Interjúterv Átalakító személy feladatlap (7 SZ)
4	Szabadidő – hobbi – tehetségterület Tehetségazonosító kérdőív kitöltése (saját) Eddigi eredmények	Eredmények összegyűjtése – gyűjtőmappa összeállításának elkezdése (Tanulói portfólió – Gyűjtőmappa használata)	Tehetségazonosító kérdőív Interjúterv Egyéni fejlesztési terv (EFT) – Dinamikus személyiségprofil (DSZP) Egyedi erények feladatlap (7SZ) Érdeklődés térképe – online felületen
5	Önéletrajz készítése – esszé jellegű fotóval Piacképes önéletrajz készítése	Elkészült önéletrajz csatolása a mentorálás adatlapjához Pályaválasztási portfólióhoz való kapcsolódás	Önéletrajz minták motivációs levéllel
6	Céljaim – rövid, közép, hosszú távon	7 SZ témakör Egyéni fejlesztési terv kiegészítése	EFT-DSZP Céljaim feladatlap
7	Személyes akciótervem - folyamattervezés	7 SZ témakör Egyéni fejlesztési terv kiegészítése	Személyes akcióterv
8	Időmátrix élesben – időterv készítése	7 SZ témakör Diáknaptár használat megerősítése – különböző időtervezési felület indítása	Heti tervező használata
9	Aktualitások – sikerek és kudarcok Aktualitások – beilleszkedés (társas kapcsolatok) Kötődési háló felvétele –	(Nagy József: 21. század és nevelés)	Siker – kudarc – proaktivitás feladatlap (7SZ)
10	Egyéni problématerkép felvétele A problémák elhelyezése az egyéni befolyásolási és érdekeltségi körben	Halszálka diagram rögzítése Szakmai team munka – csoportvezető, szükség esetén tanácsadó szakember bevonása	Befolyásolási és érdekeltségi kör feladatlap (7SZ)
11	Standardizált kérdőív felvétele a tanulónál adekvát területen	Eredmények áttekintése a csoportvezetővel – javasolt területek: kreativitás, motiváció, önértékelés stb.	Standardizált kérdőívek papír alapon vagy online
12	Eredmények visszacsatolása	Egyéni eredmény – viszonyítási csoport	Interjúterv (reflexiós beszélgetéshez)
13	Tanulói leterheltség vizsgálata – időbeosztás	Szülői tájékoztatás a közös munkáról	Heti tervező feladatlap (7SZ) Diáknaptár
14	Szerepek – követelmények, megfelelés	Vizsgaszorongás kérdőív, vagy Gyermekdepresszió kérdőív, vagy CBCL kérdőív	Heti tervező – szerepek – nagykövek feladatlap (7SZ) Kapcsolódó kérdőívek

15	Motiváció – egyéni motivációs bázis feltárása, erősítése	Pozitív kommunikáció gyakorlása, tanulási motiváció mérése	Tanulási motiváció kérdőív
16	Kreativitás vizsgálata	Mérőanyag előkészítése	Kreativitást vizsgáló és fejlesztő feladatsor használatával
17	Mensa online IQ teszt felvétele – rövidített nonverbális	Számítógép használat és internet elérhetőség biztosítása	E-mailre megküldött bizonyítvány
18	Folyamatközi számvetés – hol tartok, hova akarok eljutni	7 SZ témakör	Siker – kudarc Céljaim feladatlap
19	Tanulási szokások áttekintése	Előzetes tanulási technikák és szokások értékeinek ismerete	Interjúterv
20	EQ vizsgálata Érzelmi bankszámla	7 SZ témakör Mérőanyag előkészítése	EQ mérőanyag Érzelmi bankszámla feladatlap
21	Problémafeltáró irányított beszélgetés		Interjúterv
22	Részcélok megvalósulásának folyamatközi ellenőrzése	Előző dokumentumok rendelkezésre állása	Ellenőrzés szempontsora
23	Erősségek és fejlesztendő területek karbantartása	Szülői tájékoztatás a közös munkáról EFT - DSZP	SWOT
24	Tehetség specifikus lehetőségek áttekintése (pl. pályázatok, ösztöndíjak)	Szakmai team összehívása – szükség szerinti szakemberek behívásával EFT -DSZP	Beadott pályázati anyag
25	Kreativitás fejlesztő asszociációk – laterális gondolkodás erősítése	Edward de Bono (2015): Laterális gondolkodás	Asszociációs jellegű feladatok
26	Életvezetési tanácsadás – az akadályozó szociokulturális területek felderítése	Ventilációs lehetőség a diák számára	Félig strukturált interjúterv
27	Megküzdési technikák – kommunikáció, konfliktuskezelés, stressz kezelése, aszertivitás	Herskovits Mária és Ritoók Magda (2013): Tehetségek vonzásában 149-155.o.	Strukturált interjúterv
28	Önértékelés erősítése	7 SZ témakör Proaktivitás szemléletének erősítése	Önértékelés kérdőív
29	Jövőkép - jövőperspektíva	Pályaválasztási portfólióba kerül	Jövőkép feladatlap
30	Reflexiós beszélgetés – a tanév zárása (nyári feladatok pontosítása)	Rögzítés elemzési céllal – elemzési szempontsorról	Mi a reflexiós beszélgetés? – információs lap tartalma

A 30 órás mintaprogram keretként támogatja a pedagógusokat a mentorálási munkafolyamatban. A nagy kérdés viszont az, hogy a mentorálás mennyiségi és minőségi összetevői a pedagógus személyiségéből és mentorálási attitűdjéből kiindulva mennyire képeznek egy áthatolhatatlan szubjektív közeget, ezáltal hátrányosan érintve a diákok azon csoportjait, akik mentortanárra kisebb hozzáadott értékkel dolgozik. Mentorálni nem tud mindenki abból az alanyi jogból kiindulva, hogy pedagógus. A következő személyiségjegyek beazonosítását végeztük el, amelyek meglete optimálisan befolyásolja a mentori munkakapcsolatot pedagógus és diák között (1. ábra). Az ábrán jól látható, hogy az alap képességstuktúra minden meghatározó eleme érintett, bár eltérő arányban. A kognitív képességek mellett jelentős a kommunikáció területét érintő elemek száma. A legtöbb tényező viszont a szociális és emocionális képességterülethez tartozik. Egyrészt beigazolódik az az alap feltételezés, miszerint az emberekkel való kapcsolatok a szociális interakciók által alakulnak leginkább. A legnagyobb hatást nem a másik személy tudása teszi ránk, hanem személyisége, embersége. Ez a mentori kapcsolatok bejósolható ereje. Mekkora az összhang két ember között, megtalálják-e a közös hangot, ráéreznek-e egymás működési módjára, előre vivő-e kettejük kapcsolata. Az emberi tényezők nem helyettesíthetők semmi mással, az ösztönös gesztusok motivációs ereje – hiteles kommunikáció esetén – felbecsülhetetlen.



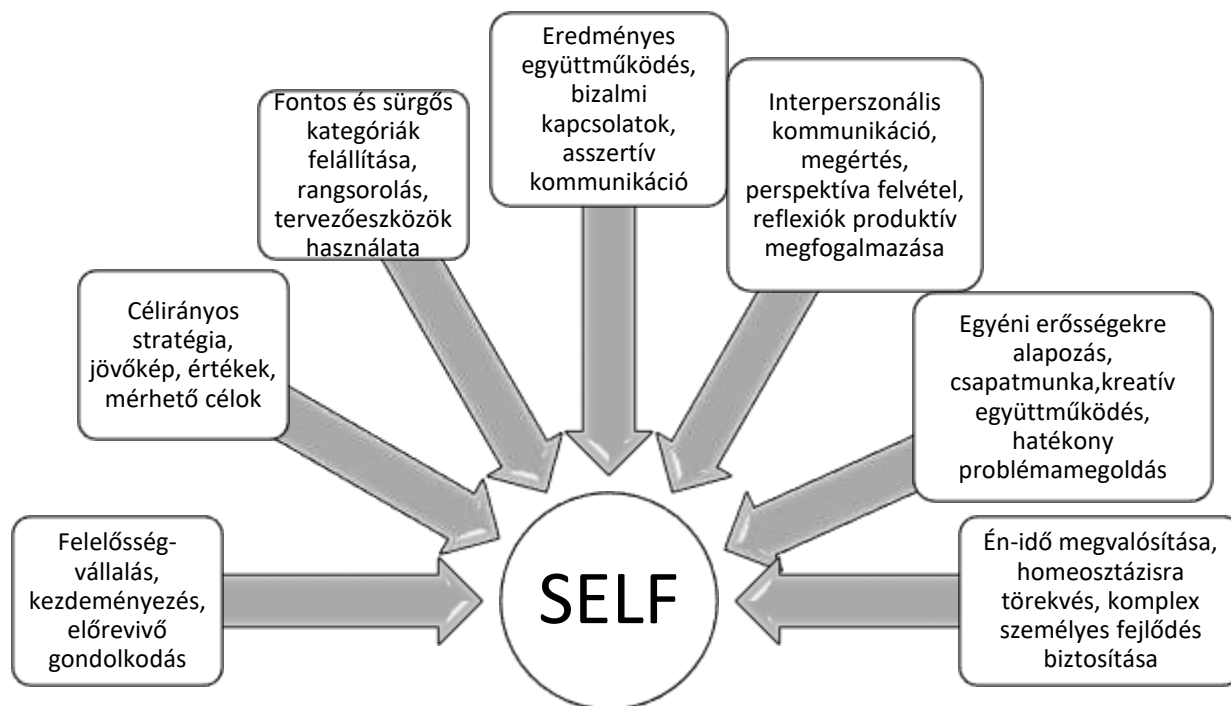
1.ábra: A mentor képesség- és személyiség készlete (Hujber, T. 2013)¹¹

A 2. táblázatból szedjük össze azokat a területeket, amelyek módszertani alkalmazás szintű megléte elengedhetetlen a mentorálás folyamatában: reflexiós beszélgetés vezetése, Tranzakció Analízis (TA) ismerete, Én-üzenetek megfogalmazása, pozitív visszacsatolások rendszeresítése, visszatükrözés, alapvető kutatómódszertani ismeretek (tapasztalat kérdőív összeállítása, felvétele, elemzése, értékelése folyamatban; interjúterv összeállítása, dokumentum-elemzés szempontsorának összeállítása) élménypedagógiai elemek, játékfejlesztés, 7 Szokás ismerete, rendszerszemlélet stb...

Ugyancsak a 2. táblázatból nézzük meg, hogy milyen 7 Szokás érintettség integrálható be az egyéni és csoportos mentorálás folyamatába. A 7 Szokás egy egyéni életvezetési mentálhigiénés program, amely 7 ponton keresztül tudatosan építkezik, rendet rak, fejleszt elsősorban az énhatékonyság növelése érdekében (1-3. szokás), másrészt a társas helyzetekből eredő problémákkal való konstruktív szembenézéssel (4-6. szokás). Végezetül pedig megtanít minket a rekreáció, feltöltődés fontosságára, a külső-belső egyensúly kialakítására (7. szokás). Kulcskifejezéseiben megtalálható a paradigmaváltás, proaktivitás, tervezés, időgazdálkodás, célképzés, konfliktuskezelés nyer-nyer helyzeteinek kiépítése, perspektíva-felvétel, szinergia megteremtése, rekreáció, érzelmi bankszámla, befolyásolási- és érdekeltségi kör, küldetési nyilatkozat stb. Látható, hogy a mentorálás egész folyamatát végigkísérő tartalmi elemek mélyen beintegrálhatók a szakmai tartalomba. A középiskolás fiatalok hatalmas problémakörét érinti, ami feladatokkal, feladatlapokkal megtámogatott. A program keretében kidolgozott feladatlapok az intézményben elérhetők. A 7 Szokás módszere tehát a mentorálás folyamatával 100% kompatibilitást mutat. Erőssége, hogy a módszer elemei külön – külön is használhatóak, a tanulók felderített fejlesztési területeihez adekvát módon hozzáigazíthatók. A mentorálási tevékenység tartalmában olyan területeket is érint, mint heti tervező készítése, cél- és jövőkép összeállítása, átalakító személyek hatása, egyedi erősségek feltárása, proaktivitás fejlesztése, érzelmi bankszámla készítése a kapcsolatok monitorozásához, én-idő tervezés, egyezségeen alapuló nyer-nyer helyzetek elemzése, törekvés a szemlélet gyakorlati alkalmazására, valamint szinergián alapuló feladatmegoldások. A szokások által fejlesztett kompetenciák köre tág, gyakorlatba ágyazott, jól támogatja a kimeneti átmenet zökkenőmentes megvalósulását (pl.

¹¹ Az eredeti ábra átdolgozásra került a tartalmi megújulás jegyében. (Hujber, T.)

felsőoktatás felé, szakmatanulás felé, munkaerőpiacra). Az alábbi 2. ábra megmutatja a szokások kompetencia fejlesztő erejét, a self-re gyakorolt hatását.



2.ábra: Bepillantás a 7 Szokás által fejlesztett kompetenciákba¹² (Forrás: saját ábra)

3. PROBLÉMÁK ÉS VÁLASZREAKCIÓK

- a) **Mentorálási dózis minimális – ezért a mentorálás nem tudja azt a hatást kifejteni, ami várható tőle.** A havonta egy alkalommal kötelező személyes találkozások számát, mint minimum követelmény határoztuk meg.
Válaszreakció: heti aktív kommunikáció szükséges (személyes és e-mentorálás aránya 60-40%). A személyes találkozás mellett a fiatal által preferált közösségi oldalak látogatása, chat használata.
- b) **Írásbeli mentorálási produktum minősége alacsony – a mentorálási adatlapok nem töltik be funkciójukat.**
Válaszreakció: Mentorok csoportos támogatása – adatlap kitöltése minta alapján (az elemezhetőség, statisztikai mutatók készítése miatt). Adatlapok racionalizálása.
- c) **Szakmai minőség csökkenése – kiüresedtek a mentorálási időszakok, a mentorok aktivitása csökkent, a tartalmi elemek ellaposodtak**
Válaszreakció: Továbbképzések, tréningek szakmai ismeretanyagának beillesztése a mentori munkafolyamatba, az adaptációs algoritmus kialakításának támogatása, ellenőrzése
- d) **Mentorálási munkakapcsolatok elszürkülése**

¹² Az ábra a 7 Szokás Életrevaló programjához összeállított kompetencia térkép felhasználásával készült. (Hujber, T.)

Válaszreakció: Rendszeres ventilációs beszélgetés, szükség esetén szupervízió biztosítása a mentorálást végző pedagógusok számára. Mentorpárok alakítása, első körös explorációs beszélgetési lehetőségek megteremtése érdekében.

e) Belépő 9. évfolyamos tanulók lemorzsolódási aránya magas

Válaszreakció: megnövelni a mentorálásba bevont tanulók számát, legalább az első félévben kortárs mentorok bevonásával. Ez motivációs munka, egyéni jelentkezések szükségesek, és közös mentori felkészítésen kell részt venniük. A felkészítés tematikáját a képzők közösen állítják össze, akik felsőoktatásban tanuló volt kollégista diákok és rendelkeznek aktív élménnyel egyetemi mentor programok működéséről. A tematikus munkacsoport megalakult.

f) Utógondozás minimális arányban valósul meg, ki kell tolni a mentorálással elért hatást időben

Válaszreakció: A mentoráltak visszajelzése alapján hatékonynak minősített mentori kapcsolatok további ápolása szükséges. Aktív kapcsolat fenntartása: továbbtanulást támogató beszélgetések, zsűri munkájába való bevonódás különböző intézményi rendezvényeken, szakmai programokhoz közös brainstormingon való részvétel stb. Fontos a mintaadás, a kimeneti példaértékű életutak folyamatos bemutatása, a kollégiumhoz fűződő kapcsolat megtartása (intézményi lojalitás, lokálpatriotizmus kialakítása érdekében).

4. ÖSSZEFOGLALÁS

Számos kutatás számol be arról a fontos előkészítő folyamatról, aminek keretén belül nagyobb hangsúlyt kap a mentorok és mentorált fiatalok kiválasztása, programba való bevonása. Szükséges a kapcsolatok kiépítése előtti képzés, a folyamatos támogatás a hatékonyság növelése érdekében. Fontos tényező továbbá az együtt töltött minőségi idő, de maga a mentorálás időintervalluma is meghatározó a bejósolható pozitív folyamatok függvényében. Ahogy meghatározó a mentori kapcsolat indítása, úgy a befejezése is, amire végképp kevesebb időt és energiát fordítunk. Szándékunk szerint a kapcsolatok újra értelmezésének kell megtörténnie azokban az esetekben, amikor a meghatározó bizalom kiépült, az emberi összetevők, személyiségjegyek megfelelőek, viszont az elsődleges célját már kinőtte az egyéni mentorálás. Ezt erősíti meg kutatási beszámolójában Spencer, R., Bausaldo-Delmonico, A., Walsh, J., & Drew, A.L. (2014). Problémafelvetésünk és a válaszreakciók csomagja tehát a nemzetközi kutatásokkal összhangban próbálja lefedni a gyakorlatban megjelent kritikus elemeket.

IRODALOMJEGYZÉK

Dávid, M., Gefferth, É., Nagy, T., & Tamás, M. (2014): Mentorálás a tehetséggondozásban. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest. Géniuszt Könyvek 35. kötet. URL: <http://tehetseg.hu/konyv/mentorallas-tehetseggondozasban> (Látogatva: 2019. 05. 01.) 169-171.

DeWit, D.J., DuBois, D., Erdem, G., Larose, S., & Lipman, E.L. (2016): The role of program-supported mentoring relationship in promoting youth mental health, behavioral and developmental outcomes. Society for Prevention Research

Erdem, G., DuBois, D.L., Larose, S., DeWir, D., & Lipman, E.L. (2016): Mentoring relationship, positive development, youth emotional and behavioral problems: Investigation of a mediational model. *Journal of Community Psychology*, 44(4), p.464-483.

Fejes, J.B., Kasik, L. & Kinyó, L. (2009): Bevezetés a mentorálás kutatásába. *Iskolakultúra* 5-6. szám. URL: http://www.staff.u-szeged.hu/~fejesj/pdf/Fejes-Kasik-Kinyo_2009_Mentor.isk.pdf (Látogatva: 2019. 05. 01.) 40-54.

Fejes, J.B. (2012): A mentorálás hatása a tanulási motivációra és a szövegértésre hátrányos helyzetű tanulók körében. *Iskolakultúra* 7-8. szám. URL: <http://real.mtak.hu/56616/> (Látogatva: 2019. 05. 05.) 80-95.

Gefferth, É. (2011): Protokoll a tehetséges diákok mentorálásához, pedagógusok és intézményvezetők részére. Kaposvári Klebelsberg Középiskolai Kollégium kiadványa, kézirat.

Hujber, T. (2013): Régi-új pedagógiai feladat: mentorálás. In 10 éves évkönyv. Kaposvári Klebelsberg Középiskolai Kollégium, Kaposvár. URL: http://www.klebi.sulinet.hu/sites/default/files/2017-07/10%20%C3%A9ves%20%C3%A9vk%C3%B6nyv_0.pdf (Látogatva: 2019. 05. 13.) 43-48.

Izsóné Szecsődi, I., & Hujber, T. (2015): A kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozásának szakszolgálati protokollja. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest. URL: <http://www.pedagogiai-szakszolgalat.hu/files/dokumentumok/kiemelten-tehetseges-gyermekek-tanulok-gondozasanak-szakszolgalati-protokoll.pdf> (Látogatva: 2019. 05. 01.)

Perjés, I., & Héjja-Nagy, K. (szerk.) (2016): Tanulástámogatás a felsőoktatásban. Online mentorálási kézikönyv. Képzőktől képzőknek I. Eszterházy Károly Egyetem, Eger. URL: <http://www.eltereader.hu/kiadvanyok/perjes-istvan-hejja-nagy-katalin-tanulastamogatas-a-felsooktatásban-online-mentorálási-kezikönyv-2/> (Látogatva: 2019. 05. 10.)

Spencer, R., Bausaldo-Delmonico, A., Walsh, J., & Drew, A.L. (2014): Breaking up is hard to do: A qualitative interview study of how and why youth mentoring relationship end. *Youth Society*, 1-23.

Spencer, R., Tugenberg, T., Ocean, M., Schwartz, S.E.O., & Rhodes, J.E. (2016): „Somebody who was on my side”: A qualitative examination of youth initiated mentoring. *Youth Society*, 48(3), 402-424.