

## SULIPLUSZ – AZ IFJÚSÁGI MENTORÁLÁS JÓ GYAKORLATA A KÖZ-PONT IFJÚSÁGI EGYESÜLET RÉSZVÉTELÉVEL

GALAMBVÁRI GERGELY TIBOR<sup>1</sup> – BÁLEGA JÁNOS<sup>2</sup>

---

### Absztrakt

A KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület 25 éves működése alatt számos programot indított el az egyesület által megfogalmazott küldetés jegyében: a fiatalok fejlesztése, vagy gyakorlatias készségek és kompetenciák átadása, felkészítve őket a továbbtanulásra, a munka világára, a felnőtt életre. Az esettanulmányban az egyesület közreműködésével (az Eötvös József Oktatási Központ gesztorsága alatt) 2018 és 2021 között megvalósított Suliplussz programot és annak hatásait mutatjuk be, különös tekintettel az ifjúsági mentorálásra és annak módszertanára. Ennek érdekében ismertetjük a mentorálási program részletes szakmai tartalmát, felépítését és eredményeit. A folyamat és az eredmények ismertetésével célunk az is, hogy felhívjuk a figyelmet a mentorálás szükségességére és fontosságára általában és a hátrányos helyzetű fiatalokkal való ifjúsági munkában, illetve, hogy más, mentorálással foglalkozó szervezetek számára szakmai ötleteket, lehetőségeket mutassunk meg.

*Kulcsszavak:* Suliplussz program, ifjúsági mentorálás, mentorálás módszertana, hátrányos helyzetű fiatalok, önkéntesség

### Suliplussz – good practice of youth mentoring with the cooperation KÖZ-Pont Youth Association

Gergely Tibor Galambvári – János Bálega

### Abstract

During its 25 years of operation, the KÖZ-Pont Youth Association has launched numerous programs in line with the mission formulated by the association: the development of young people, the transfer of practical skills and competencies, preparing them for higher education, professional environments, and adult life. In this case study, we present the Suliplussz program implemented between 2018 and 2021 with the participation of the association (under the management of the Eötvös József Education Center) and the programme's impact, particularly on youth mentoring and its methodology. Therefore, we

---

<sup>1</sup> Galambvári Gergely Tibor, Nemzeti Közszolgálati Egyetem közigazgatás-szervező szak, a KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület önkéntese.

<sup>2</sup> Bálega János, stratégiai vezető, KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület.

present the detailed content, the structure, and the results of the mentoring program. By presenting the process and results, our goal is to draw attention to the need for and the importance of mentoring and to offer professional ideas and opportunities to other organizations who mentor disadvantaged youth.

*Keywords:* youth mentoring, mentoring methodology, disadvantaged young people, volunteering

---

## BEVEZETÉS

A KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület 2001-ben jött létre Debrecenben, a fiataloknak, a fiatalokért. Az egyesület működését dinamikus fejlődés jellemezte és számos programot valósított meg, így például 2009-től indították el a Diákakadémiát, vagy a Panyolai Outdoor tréninget. Ezek mind az ifjúságot fejlesztő, több napos képzések voltak, amelyek az egyesület által megfogalmazott küldetést voltak hivatottak teljesíteni: a fiatalok fejlesztése, gyakorlatias készségek és kompetenciák átadása, felkészítve őket a továbbtanulásra, a munka világára, a felnőtt életre. Az idén 25 éve működő szervezet az idők alatt egy erős és jelentős közösséget tudott felépíteni, ahová a volt fiatalok bármikor szívesen visszajárnak. Szakmai szinten is egy elismert egyesületről van szó, amit mi sem bizonyít jobban, mint az elmúlt két évtized munkáját elismerő díjak, mint például az Erste Stiftung Díj, az Országos Év Önkéntese Program Díja és az Európai Ifjúsági Nagy Károly Díj – Nemzeti győztes projekt.

Az esettanulmányban a KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület közreműködésével 2018 és 2021 között (az EFOP-5.2.4-17-2017-00003 projekt keretében az Eötvös József Oktatási Központ gesztorsága alatt) megvalósított Suliplussz ifjúsági mentorálási programját és annak hatásait mutatjuk be. Célunk az, hogy áttekintést adjunk egy olyan komplex programról, amely a hevesi járásban került megvalósításra, több szereplő közreműködésével, a hátrányos helyzetű szakközépiskolai tanulók felzárkóztatása miatt, a korai iskolaelhagyásuk csökkentésére, illetve a köznevelési intézmények közötti átmenet segítése érdekében. A komplex program egyik fontos eleme volt az ifjúsági mentorálás. Az esettanulmányban ismertetjük a mentorálási program részletes szakmai tartalmát, felépítését és eredményeit. Ennek bemutatásával az is célunk, hogy felhívjuk a figyelmet a mentorálás szükségességére és fontosságára általában és a hátrányos helyzetű fiatalokkal való ifjúsági munkában, illetve, hogy más, mentorálással foglalkozó szervezetek számára szakmai ötleteket, lehetőségeket mutassunk meg.

Az esettanulmány első részében áttekintjük a mentorálás elméleti kereteit, ismertetjük az alkalmazott definíciót, a mentorálás típusait és hatásmechanizmusait. Ezt követően térünk rá a Suliplussz program bemutatására, úgymint: a program társadalmi, gazdasági és oktatási kontextusa, célkitűzései, megközelítési módja a mentorálásban, illetve a mentorálási folyamat személyi és szervezeti feltételi-, valamint módszertana. A harmadik részben az elért eredmények ismertetésével zárjuk a tanulmányt.

## A MENTORÁLÁS ELMÉLETI KERETEI: DEFINÍCIÓK, TÍPUSOK ÉS HATÁSMECHANIZMUS

### *A mentorálás fogalmi keretei és értelmezése*

A szervezetmenedzsmenti szakirodalom a mentorálást egy olyan komplex tudásátadási folyamatnak értelmezi, amely során a szervezet (iskola, cég, civil szervezet stb.) egyik tapasztaltabb tagja támogatást, útmutatást, szakmai- és életvezetési tanácsadást nyújt egy kevésbé tapasztalt utód vagy munkatárs (mentorált/tanítvány) számára (Bortnowska – Seiler 2019:188). A folyamat nem csupán a technikai ismeretek átadásáról szól, hanem egy mélyebb érték- és tapasztalatcseréről, amely elősegíti a mentorált szocializációját és a szakmai tudásának bővítését. A mentorálás lényege, hogy a mentorált képes legyen a saját tanulási metodikájának irányítására, egyben olyan szintre fejlessze a képességeit számos téren, hogy ezáltal maximalizálja a benne rejlő potenciált (Bortnowska – Seiler 2019). David Megginson és David Clutterbuck azzal egészítik ki ezt a meghatározást, hogy a mentorálás gyakran egyfajta „offline” segítségnyújtásként jelenik meg, amely tudásban vagy gondolkodásmódban bekövetkező jelentős átmenetek megvalósítását szolgálja (Adams 2025:47). A tanulmányban e két definíció alapján értelmezzük a mentorálást.

Kritikus fontosságú a mentorálás és a coaching elhatárolása, mivel e két fogalmat a gyakorlatban gyakran felcserélik. A coaching elsősorban szervezeti környezetben meghatározott forma, konkrét, gyakran rövid távú célok elérésére és teljesítményfokozásra fókuszál (Hussey – Campbell-Meier 2021). A coaching-ban alkalmazott modellek (mint például

a GROW<sup>3</sup> vagy az OSKAR<sup>4</sup>) nagyrészt az üzleti és profitorientált eredményeket támogatják (Jackson – McKergow 2006; Whitmore 2009; Adams 2025). A mentorálás (különösen, ha az önkéntes-, vagy az oktatási szektorban van jelen) sokkal inkább a hosszútávú személyiségfejlődésre, pszichológiai támogatásra és tudásmegosztásra épít (Garvey 2011; Adams 2025).

### *A mentorálási rendszerek típusai és struktúrája*

A mentorálási kapcsolatok jellegük és szervezettségük alapján több kategóriába sorolhatók:

*Formális és informális mentorálás.* A formális mentorálás a szervezet által kezdeményezett, jól strukturált, szabályozott keretek mellett zajlik, kiválasztási szabályokkal rendelkezik, amelyben rögzítik a célokat és a monitoring módszereit. Az informális mentorálás értelemszerűen ennek az ellentéte. Spontán módon, előre meghatározott keretrendszer nélküli, a személyes szimpátia és szakmai elköteleződés mentén alakul ki (Mazur 2008; Bąk – Bednarz 2013; Bortnowska – Seiler 2019).

*Fejlesztő mentorálás (developmental mentoring).* Olyan tanulási partnerségként definiálható, amelyben különböző tapasztalati szintek jellennek meg a mentor és mentorált viszonyában. Fő célja az egyének támogatása saját készségeik és képességeik fejlesztésében (Clutterbuck 2014; Adams 2025).

*Kortárs mentorálás (peer mentoring).* E típust a kapcsolatok egyenlősége jellemzi, amely a státusz és a tekintély feladását igényli a felektől. A kortárs mentorálás egyik legfőbb célja a specifikus hiányosságok célzott kezelése (Clutterbuck 2014; Sauder et al. 2022).

*Strukturális variációk (egyéni, csoportos, laterális, hierarchikus).* A mentorálás irányulhat egyénekre (egyéni mentorálás) vagy teljes csoportokra/csoportokra (csoportos mentorálás) is. Amennyiben a résztvevők egy csapaton belül vannak, csapaton belüli, ha nem, csapatok közötti mentorálásról beszélünk. A szervezeti hierarchiát tekintve beszélhetünk laterális mentorálásról, amikor a felek azonos szintű pozíciókat töltenek be, amikor pedig a mentor szervezetileg a mentoráltak felett áll, az a hierarchikus mentorálás. (Kram – Isabella 1985; Mazur 2008).

---

<sup>3</sup> A GROW modellt – *Goal* (Cél), *Reality* (Realitás), *Options* (Opciók), *Will* (Akcióterv) – John Whitmore fejlesztette ki az 1980-as években.

<sup>4</sup> OSCAR modell: *Outcome* (Eredmény), *Situation* (Helyzet), *Choices* (Választási lehetőségek), *Actions* (Cselekedet), *Review* (Áttekintés).

### *A mentorálás hatásmechanizmusai a szervezeti szinten*

A mentorálás nem véletlenül alakult ki eredetileg az üzleti szervezetekben, válaszul arra az igényre, hogy támogassák az alkalmazottak önfejlesztését és a vállalati célok elérését (Myjak 2016; Bortnowska – Seiler 2019). Azonban a nonprofit-, az önkéntes- és az oktatási rendszerben a mentorálás lehetséges spektruma jóval szélesebb, mint a vállalatoknál.

Hatásait tekintve a mentorálás két fő dimenzióban járul hozzá e szervezetek társadalmi hatékonyságának növeléséhez (Bortnowska – Seiler 2019:193), amely lehet: közvetlen vagy közvetett hatás.

A közvetlen hatás a kedvezményezettek (például hátrányos helyzetű fiatalok) kompetenciáinak tényleges fejlődését és egyéni, specifikus szükségleteik kielégítését jelenti. Ez a folyamat kimeneti oldala, amely a mentorált tudásában, életvezetési képességeiben vagy társadalmi helyzetében bekövetkező valós és mérhető változásokat öleli fel. Lényege tehát nem a szervezeti működés javítása, hanem a mentorált egyéni szintű támogatása és sikeres felzárkóztatása.

Közvetett hatásról akkor beszélünk, amikor a mentorálás a szervezeten belül a vezetők, az alkalmazottak, önkéntesek és szociális munkások tudásának és készségeinek fejlesztésén keresztül érvényesül. Az önkéntesek esetében a mentorálás közvetett hatása nemcsak fejlesztő szerepében mutatkozik meg, hanem a kölcsönös kötelek megzilárdítását is szolgálja.

## **A SULIPLUSZ MINT A KÖZ-PONT IFJÚSÁGI EGYESÜLET RÉSZVÉTELÉVEL MEGVALÓSULT MENTORÁLÁSI PROGRAM**

Az Eötvös József Református Oktatási Központ fontosnak tartotta és tartja a mai napig a diáksággal, fiatalsággal történeti teljeskörű foglalkozást és a hátrányosabb helyzetűek felzárkóztatását. Ezért 2018-ban kezdeményezte ezt a programot, amelyhez más szervezeteket is bevont konzorciumi partnerként a sikeresség és a hatékonyság végett. A két konzorciumi partner közül az egyik a Seagull Alapítvány<sup>5</sup> volt, amely többek között az elmaradott térségben élő, hátrányos helyzetű nőgrádi, közoktatásból kikerült fiatalok,

---

<sup>5</sup> <https://www.seagullalapitvany.hu>

pályakezdő fiatalok integrációjával foglalkozott, valamint a KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület<sup>6</sup> ami ugyancsak fiatalokkal dolgozik és azok képzését tűzte ki célul, számos programján keresztül.

### *A Suliplussz program társadalmi, gazdasági és oktatási kontextusa*

A hevesi járás már 10 évvel ezelőtt is komplex programmal fejlesztendő területnek minősült, olyan földrajzi és társadalmi térnek, amelyet többszörös hátrányok és strukturális problémák jellemeztek. A regisztrált álláskeresők aránya az országos átlagot jelentősen meghaladta, a munkanélküliségi mutatók 16 százalék fellettié váltak (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2017; Eötvös József Református Oktatási Központ – J. L. Seagull Alapítvány – KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület 2018). Ez időben a térségben az egészségügyi és szociális szolgáltatásokhoz való hozzáférés alacsony volt, a roma népesség aránya pedig magas.

Az oktatási és köznevelési statisztikák is rámutattak a beavatkozás fontosságára: a beilleszkedési, tanulási és magatartási nehézségekkel küzdő tanulók aránya meghaladta a 10 százalékot. Emellett a hátrányos helyzetű és a halmozottan hátrányos helyzetű diákok aránya is rendkívül magas volt, egyes intézményekben meghaladta a 30 százalékot (KIR Stat 2017; Eötvös József Református Oktatási Központ – J. L. Seagull Alapítvány – KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület 2018). E tényezők együttesen magas évfolyamisméltlési és korai iskolaelhagyási (lemorzsolódási) mutatókhoz vezetnek, amelyek mögött mélyen gyökerező tanulási és szociális problémák húzódnak meg.

### *A program célkitűzései*

A program célkitűzései nemcsak a terület adottságaira, hanem az egyes konzorciumi és egyéb partnerek szakterületeire is koncentráltak, így például az egészség megőrzése, az egészségügyi ellátásokhoz való hozzáférés javítása, vagy az egész életen tartó tanulás. Továbbá innovatív köznevelési módszerek alkalmazására, mint a korai iskolaelhagyás csökkentése, hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatása, köznevelési intézmények közötti átmenet segítése. Társadalmi felzárkózás és befogadás: családtervezés, családi életre nevelés.

### *Multidiszciplináris és holisztikus megközelítés a mentorálásban*

A „Suliplussz” program innovációja azon az alapelven nyugodott, hogy a többszörösen veszélyeztetett fiatalok esetében a kizárólagosan oktatási keretek között zajló beavatkozás

---

<sup>6</sup> <http://www.kozpontegyesulet.hu/hu/rolunk/>

nem elegendő. A program komplex, személyre szabott humánszolgáltatások rendszerét építette ki, amelynek célja a szociális és társadalmi kirekesztődés (marginalizáció) csökkentése volt, a tanulmányi eredmények javításán keresztül, valamint a képzési- és munkaerő-piaci esélyek növelése, illetve az életvezetési kompetenciák fejlesztése.

A módszertanában egyedinek számított a multidiszciplináris, holisztikus hálózatépítés. A konzorciumi partnereken túl a program integrálta a helyi közösség kulcsszereplőit: a Védőnői Szolgálatot, a Családsegítő Központot, a települési önkormányzatokat, a helyi református egyházközséget, a civil szervezeteket (például Csillagbojtár Egyesület), valamint az iskolai egészségvédelemhez kapcsolódó szakembereket, úgymint az iskolaorvost, a pszichológust és a dietetikusot.

### *Mentorok személye, kiválasztása, mentorálás időtartalma*

A mentorok a programban a három konzorciumi partner szakértőiből és munkatársaiból lettek kiválasztva. Az Eötvös József Református Oktatási Központnál az oktatók közül kerültek ki, akik többek között szakmai felkészítést, plusz időt és pénzügyi támogatást is kaptak, hogy felkészült és naprakész mentorokként vegyenek részt a programban. A Seagull Alapítvány és a KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület esetében pedig a munkatársak, illetve külsős mentorok vettek részt a megvalósításban. A mentorok kiválasztásában teljes volt a szakmai bizalom a partneri felek között, az adott szervezetre volt bízva, hogy kiket választ ki mentornak.

A mentorálás időtartalma alapvetően fél év volt, viszont engedélyezett volt a folytatása is, ha igény merült fel erre. Változó gyakorisággal történtek a mentorálások, egyéni igényekhez kötötték, viszont a minimum havi egy mentorálás kötelező volt. A projekt célkitűzése volt, hogy 100 fiatal mentorálása történjen meg, összesen 600 mentori alkalommal. Ezt a projekt befejezésére sikerült jóval túl is lépni, mivel a mentori alkalmak a célnak kitűzött majdnem kétszeresében valósultak meg.

Összeségében tehát megállapítható, hogy a programban formális és fejlesztő, valamint egyéni és csoportos típusú mentorálás valósult meg.

### *A mentori esetkezelés strukturált módszertani lépései*

A program egy moduláris, egymásra épülő, de szükség esetén rugalmasan alakítható eljárásrendet alkalmazott, amely hét jól elkülöníthető fázisból állt (Eötvös József Református Oktatási Központ – J. L. Seagull Alapítvány – KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület 2018).

*A célcsoport azonosítása és kapcsolatfelvétel.* A mentorálási folyamat megvalósításának origója az oktatási rendszerben lévő, veszélyeztetett státuszú tanulók azonosítása volt. A pedagógusok szakmai javaslata és indikációja alapján történt a kapcsolatfelvétel azon diákokkal, akiknél hátrányos helyzet, tanulási- vagy magatartási zavar, szülői elhanyagolás, családon belüli erőszak, addikció, vagy a képességekhez mérten indokolatlanul gyenge tanulmányi átlag tapasztalható.

*Egyéni problémadefiníció és a dokumentáció megalapozása.* A mentorálási folyamat egy mélyinterjú-jellegű beszélgetéssel indul, amelynek során a mentor és a tanuló közösen térképezték fel az elakadásokat. Ekkor nyitották meg az írásos formában vezetett egyéni esetnaplót, amely részletesen rögzítette a diák életében jelen lévő főbb problémákat és az azok hátterében meghúzódó szociokulturális- vagy pszichés okokat.

*Egyéni esetkezelés és mentori beavatkozás.* A mentor a tanulóval közösen egyéni esetkezelési tervet dolgoz ki. A módszertan alapja a rendszeres és személyes jelenlét. A mentorálás minimum havi egy alkalommal, legalább egy órás időtartamban valósul meg. A folyamat során szükség esetén sor kerülhet más szakterületek bevonására, illetve csoportos képességfejlesztő foglalkozásokra is, amelyeket az esetnaplóban precízen rögzítenek. Fontos minőségbiztosítási elem, hogy az esetnaplókat szigorú adatvédelmi szabályok szerint kezelik, és a mentorok számára szakmai szupervízió is rendelkezésre áll.

*Pályaorientációs- és életpálya-tanácsadás.* A végleges lemorzsolódás megakadályozása és az élethosszig tartó tanulás (*lifelong learning*) eszméjének megvalósítása érdekében a program proaktív karriertervezést is biztosított. A pályaorientációs- és életvezetési tanácsadás egyéni és csoportos munkaformákban, tréning-jelleggel valósult meg, alkalmazkodva a célcsoport specifikus igényeihez és létszámához.

*A szülők és a fogadó intézmények integrációja.* A módszertan alapvetése volt, hogy a fiatalok támogatása a mikrokörnyezet (család) bevonása nélkül nem lehet tartós. Ennek érdekében negyedévente informális, közösségépítő és érzékenyítő programokat szerveztek a református egyházközségen keresztül. E találkozókön a pedagógus, a mentor, a tanuló, a szülő és a hitéleti szereplők egy közös térben voltak jelen. A hagyományos családi és vallási értékek közvetítése révén erősödött a bizalom, javultak a szociális kapcsolatok, ami jelentősen csökkentette a családok és a diákok kirekesztődésének érzését.

*Tapasztalati tanulás és tematikus programok.* A tantermi kereteken túlmutató élménypedagógiai- és tematikus foglalkozások (iskolalátogatások, karriernapok, vallási ünnepek, kirándulások) nélkülözhetetlen részét képezik a metodikának. E programok beindítják a különböző intézmények közötti átmenetet, oldják a szociális feszültségeket, és a szociális tanulás formáinak alkalmazásával fejlesztik a résztvevő családok életvezetési képességeit.

*Az esetkezelés lezárása és a fenntarthatóság utókövetése (monitoring).* Amikor a tanuló krízishelyzete stabilizálódott, és állapota már nem minősült veszélyeztetettnek, a mentori esetnaplót hivatalosan lezárták. Az innováció minőségbiztosítási eleme azonban megkövetelte az utánpótlást. A tanuló helyzetének utánpótlása az esetnapló lezárását követő 360. napon ismételt meg történt. Az utókövetés eredményeit a dokumentációban rögzítették, ezzel bizonyítva a beavatkozás tartósságát és hatékonyságát.

## A SULIPLUSZ PROGRAM EREDMÉNYEI

### *Az innováció mérhetősége és minőségügyi kontrollja*

A program módszertana nemcsak a beavatkozásra, hanem annak mérésére is komoly hangsúlyt fektetett. Az adaptáció hatékonyságát kvantitatív és kvalitatív eszközökkel egyaránt vizsgálták. A mérések során strukturálatlan, mélyinterjú technikákat alkalmaztak, amelyek segítettek a hátrányos helyzetű célcsoportok gondolkodásmódjának és cselekedeteinek mélyebb megértését. Emellett kérdőíves felmérések is készültek külön a szakemberek és külön a célcsoporttagok körében. E kettős (vegyes módszertani) értékelési rendszer garantálta, hogy a mentorálási modell tudományosan validálható, és a későbbiekben más, hasonlóan hátrányos helyzetű térségekben is sikerrel adaptálható legyen (Eötvös József Református Oktatási Központ – J. L. Seagull Alapítvány – KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület 2018).

### *Objektív, szubjektív eredmények*

A projekt leginkább kézzelfogható eredménye a hátrányos helyzetű tanulók iskolai eredményeinek javulása volt. A mentorálásban aktívan résztvevő diákok kivétel nélkül pozitív változást értek el tanulmányi eredményeik tekintetében. Az adatok alapján a résztvevők átlagosan 0,38 százalékponttal javították iskolai eredményeiket a célzott tantárgyakban, de volt olyan tanuló is, aki közel egy teljes jegyet tudott javítani. Kihagyhatatlan tény az is, hogy csökkent az igazolatlan hiányzások száma is az adott tanulók esetében és ezzel párhuzamosan

növekedett a felsőoktatásba és egyéb szakképzésbe sikeresen bekapcsolódó tanulók arányszáma is (KÖZ-PONT Ifjúsági Egyesület 2021:27).

A projekt kiemelt figyelmet fordított a kulcskompetenciák fejlesztésére, amely a tanulók önértékelésében és a mentorok beszámolóiban is megmutatkozott. A mentoráltak a saját bevallásuk szerint önismeretben és önbizalomban fejlődtek jelentősen. A mentorok megfigyelései alapján a diákok esetében fejlődött a verbális kommunikáció, a konfliktuskezelés, a döntéshozatal, valamint az önálló tanulási- és ismeretszerzési képesség (KÖZ-PONT Ifjúsági Egyesület 2021:29).

A projekt erőssége mindenképpen a szakmai munkacsoport tagjainak többéves tapasztalata és elkötelezettsége, a kipróbált, bevált és a célcsoportra szabott pedagógiai módszerek alkalmazása, a tudatosan egymásra épített, logikailag strukturált szakmai projektelemek, átfogó, minőségbiztosított mérési- és monitoring-rendszere volt. Természetesen fellelhetőek voltak a programban gyengeségek is, ide tartozik például, hogy a konzorciumi partnerek között a projektet megelőzően nem volt közös kapcsolati, együttműködési előzmény, bizonyos hagyományos pedagógiai módszerek frissítésre, a digitális kor elvárásaihoz való igazításra szorultak, továbbá a hátrányos helyzetű résztvevők motivációjának megteremtése és hosszú távú fenntartása nehézkesnek bizonyult. Mindazonáltal megvolt a projektben az a lehetőség, hogy a kitűzött cél (az iskolai lemorzsolódás csökkentése és a társadalmi felzárkóztatás) a társadalom szélesebb közönsége, valamint a szakpolitika szemében is kiemelten fontos és támogatandó érték. Veszélyként volt azonosítható a projekt kapcsán a magas adminisztrációs terhek és a túlzott pályázati bürokrácia, az egyre szigorodó európai uniós és hazai adatvédelmi környezet (GDPR), amely megnehezítette a szenzitív adatokra épülő esetsnaplók kezelését (KÖZ-Po Ifjúsági Egyesület 2021:38).

### *Utóhatás*

A „Suliplussz” társadalmi innovációs projekt 2021-es formális lezárását követően a kidolgozott szakmai tartalom nem szűnt meg, hanem a fenntarthatóság elvének megfelelően szervesen beépült a köznevelési intézmények mindennapi gyakorlatába. A konzorciumi partnerek a projekt befejezése után nem tartották meg maguknak a megszerzett tudást. A Moodle felületen kidolgozott komplex digitális tananyagot, valamint az ahhoz kapcsolódó didaktikai

elemeket, esettanulmányokat és mentori ajánlásokat széles körben disszeminálták, elérhetővé tették a szakmai közönség számára<sup>7</sup>.

## IRODALOM

- Adams, Nicky (2025): Coaching, Mentoring, Volunteering and Work: What works and what does not. *The International Journal of Human Resource Development Practice, Policy & Research*, 9(1) pp. 46-52. DOI: 10.2478/jhrd-2025-0005
- Bąk, Marek – Bednarz, Piotr (2013): *Bądź mentorem*. Warszawa: Fundacja Instytut Badań nad Przedsiębiorczością i Demokracją.
- Bortnowska, Hanna – Seiler, Bartosz (2019): Formal mentoring in nonprofit organizations. A model proposal. *Management*, 23(1) pp. 188-208. DOI: 10.2478/manment-2019-0011
- Clutterbuck, David (2014): *Everyone Needs a Mentor*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Eötvös József Református Oktatási Központ – J. L. Seagull Alapítvány – KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület (2018): „SULIPLUSZ” Társadalmi innováció a hevesi Eötvös József Református Oktatási Központban. *Szakmai terv*.
- Garvey, Bob (2011): *A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Coaching and Mentoring*. London: SAGE.
- Hussey, Lisa – Campbell-Meier Jennifer (2021): Are you mentoring or coaching? Definitions matter. *Journal of Librarianship and Information Science*, 53(3) pp. 510-521. DOI: 10.1177/0961000620966651
- Jackson, Paul Z. – McKergow, Mark (2006): *The Solutions Focus: Making Coaching and Change SIMPLE*. London: Nicholas Brealey.
- KIR Stat (2017): *Köznevelési Információs Rendszer statisztikai a 2016/2017-es tanévre*.
- KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület (2021): *SULIPLUSZ Társadalmi innováció a hevesi Eötvös József Református Oktatási Központban. Az adaptáció sikerességének mérése, értékelése független értékelő által, értékelési zárójelentés készítése. Szakmai tanulmány*. Debrecen: KÖZ-PONT Ifjúsági Egyesület.
- Kram, Kathy E. – Isabella, Lynn A. (1985): Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1) pp. 110-132. DOI: <https://doi.org/10.2307/256064>
- Mazur, Katarzyna (2008): Mentoring jako instrument kształtowania kompetencji. In: Witkowski, Stanisław A. – Listwan, Tadeusz (eds.): *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*. Warszawa: Difin, pp. 109-117.
- Meggison, David – Clutterbuck, David (1995): *Mentoring in Action: A Practical Guide for Managers*. London: Kogan Page.
- Myjak, Teresa (2016): Developing the potential of employees through mentoring in organizations based on knowledge. *Roczniki Ekonomii i Zarządzania*, 8(2) pp. 137-149. <https://ojs.tnku.pl/index.php/reiz/issue/view/813> Letöltve: 2026.05.25.
- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2017): *Regisztrált álláskereső statisztikai 2017 szeptember*.

---

<sup>7</sup> Lásd: <https://www.suliplussz.hu>

Sauder, Molly H. – Mudrick, Molly H. – Strittmatter, Ashley – Atwater, Christopher J. – Toma, Cristiana M. (2022): Peer Mentoring After Experiential Learning. *Sport Management Education Journal*, 16(2) pp. 168-170. DOI: 10.1123/smej.2022-0001

Whitmore, John (2009): *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. London: Nicholas Brealey.