

„A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása”

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001

„A pályakezdők beillesztését támogató mentori rendszer kiterjesztésének vizsgálatáról szóló elégedettségi jelentés - közigazgatás”

készítette és szerkesztette:

Bokodi Márta

szakértő

2022.

Tartalom

Bevezetés	4
A kérdőíves felmérés célja, tartalma, eredményeinek rövid bemutatása	4
A résztvevők	4
A kérdőív	5
Az eredmények feldolgozása	5
Adatok	5
1. A résztvevők nemek szerinti megoszlása	5
3. A résztvevők életkor szerinti megoszlása	6
1. A résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlása	7
2. A résztvevők közigazgatási szervezeti szint szerinti megoszlása?	7
A mentori program lebonyolításával kapcsolatos információk	8
1. A mentorálás időtartama alatt változott álláshelye vagy munkavégzésének helye?	8
2. A mentorálás időtartama alatt volt-e betegszabadságon és/vagy szabadságon?	9
3. A mentorálás alatt mentorával azonos szakterületen dolgozott?	9
A mentori programmal kapcsolatos általános elégedettség	10
1. Mennyire elégedett a mentori programmal kapcsolatban kapott tájékoztatással?	11
2. Mennyire elégedett a mentorálás időtartamával (4 hónap)?	12
3. Mennyire elégedett a mentorálás során kitűzött célokkal? (Mennyire tartja azokat fontosnak, jelentőségteljesnek?)	14
4. Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezete megismerésében?	15
5. Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezet szokásainak megismerésében, illetve elfogadásában?	16
6. Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szakmai feladatok megismerésében és elsajátításában?	17
7. Felmerültek-e problémák a mentorálás során, ha igen milyen mértékben?	17
8. Mennyire erősítette az Ön közigazgatás iránti elkötelezettségét a mentorálási folyamat?	18
A mentori program szervezeti hatásainak és hasznának megítélésével kapcsolatos általános elégedettség	19
1. Összességében mennyire tartja fontosnak, hogy működjön mentori program az Ön szervezetében?	19
2. Összességében mennyire elégedett a mentori programmal?	20
3. Mit tartott a mentori programban való részvétel legnagyobb hasznának?	21
4. Mit tartott a mentori program legnagyobb hiányosságának?	22

Mentorral való elégedettséget tárgyaló kérdések	23
A mentorral való elégedettség összességében	23
1. Mennyire tartotta mentorát szakmailag felkészültnek?	25
2. Mennyire tudta mentora átadni Önnek szakmai ismereteit?	26
3. Mennyire tekintette Önt mentora egyenrangú félnek?	26
4. Mennyire elégedett mentora hozzáállásával?	27
5. Megítélése szerint mennyire volt mentora felkészülve a mentori feladatok ellátására? .	28
6. Megítélése szerint mi volt mentora legnagyobb erőssége?	28
7. Megítélése szerint mentorának milyen területeken kellene fejlődnie?	29
Összegzés, következtetések	31
Mellékletek	34

Bevezetés

A „Versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása” elnevezésű KÖFOP 2.1.5. projekt (a továbbiakban: Köfop 2.1.5. projekt) keretében közigazgatási és rendészeti beillesztést támogató mentor program (a továbbiakban: program) zajlott le 2018 és 2022. között. A program célja volt, hogy gyakorlatban alkalmazható módszertani kereteket alakítson ki az újonnan belépő munkatársak beillesztéséhez, és szakmai felkészültségük támogatásához. Fontos volt, hogy a program támogassa a pályakezdők szakmai tapasztalatszerzését, és erősítse az alkalmazottak elköteleződését, és hosszú távon járuljon hozzá a magas teljesítménnyel bíró munkatársak megtartásához.

A program záró momentumaként a kész mentoring módszertan alkalmazási lehetőségének átadása a közszolgálati szervezetek számára. Ezért a program eredményeinek mérésére és a további fejlesztések pontosítására egy olyan monitorig vizsgálat zajlott, melynek egyik részfeladata volt a **mentoráltak kérdőíves elégedettségének** mérése.

A kérdőíves felmérés célja, tartalma, eredményeinek rövid bemutatása

A felmérés célja volt a résztvevők véleményének megismerése, és olyan mentori program kínálati lehetőségének megteremtése a közigazgatás számára, amely a modern stratégiai humánerőforrás-gazdálkodást támogatja szervezeti szinten.

Hosszútávú cél, hogy annak az igénynek a felébresztése, hogy a közigazgatási szervezetek önszerveződő módon saját specialitásaikat figyelembe véve megfelelő tudással rendelkező mentori hálózatot alakítsanak ki, és a szervezeti célok és elvárások közötti összhangot biztosító támogató rendszert működtessenek.

Ezért egy elégedettségi kérdőív kitöltésére kérte meg a résztvevőket, tapasztalataik megosztására.

A kérdőíveket a résztvevők anonim módon egy belső elektronikus felületen töltötték ki.

A résztvevők

A kérdőívet a program kiterjesztésében résztvevő 56 mentorálthoz juttatták el. A résztvevők közül 44 fő küldte vissza a válaszát.

A kitöltési hajlandóság okai között szerepel, hogy többen elhagyták a mentoring folyamat alatt a szervezetet, illetve más szolgálati helyekre kerültek, így az eredetileg megadott e-mail címeiken nem voltak elérhetők.

A kérdőív

A kérdőív felvétele online formában történt, anonim módon.

A kérdőív négy fő tartalomra tagolt:

- a kitöltőkkel kapcsolatos alapadatokra,
- a mentori programmal lebonyolításával kapcsolatos információkra,
- a mentori programmal kapcsolatos általános elégedettségre, és a
- mentori program szervezeti hatásainak és hasznának megítélésével kapcsolatos általános elégedettségre.

A kérdőív elsősorban zárt kérdéseket tartalmazott, ahol szükségesnek érezték a szerzők, ott négy, vagy öt fokozatú skálát kínáltak – szövegkörnyezethez illeszkedően - a kitöltők számára:

Teljes mértékben	Teljes mértékben
Meglehetősen	Nem merült fel
Átlagosan	Időnként felmerült
Kevésbé	Problémát jelentett,
Egyáltalán nem	

1. sz. ábra

Az eredmények feldolgozása

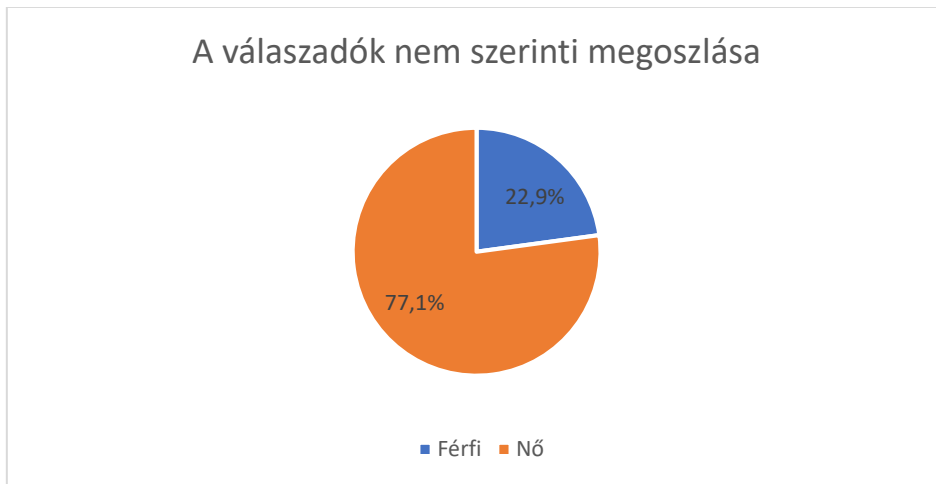
Adatok

Négy kérdés vizsgálat a mentoráltakat.

- a résztvevők neme szerinti megoszlása,
- a résztvevők életkor szerinti megoszlása,
- a résztvevők iskolai végzettség szerint megoszlása, valamint
- szervezeti szint szerinti (központi, vagy területi szerv) munkahelye.

1. A résztvevők nemek szerinti megoszlása

A résztvevők nem szerinti megoszlása mutatja a közszolgálatban dolgozók általános nemi arányát. 22 % férfi, és 71 % nő vett részt a válaszadók között a programban. (2. sz. ábra)



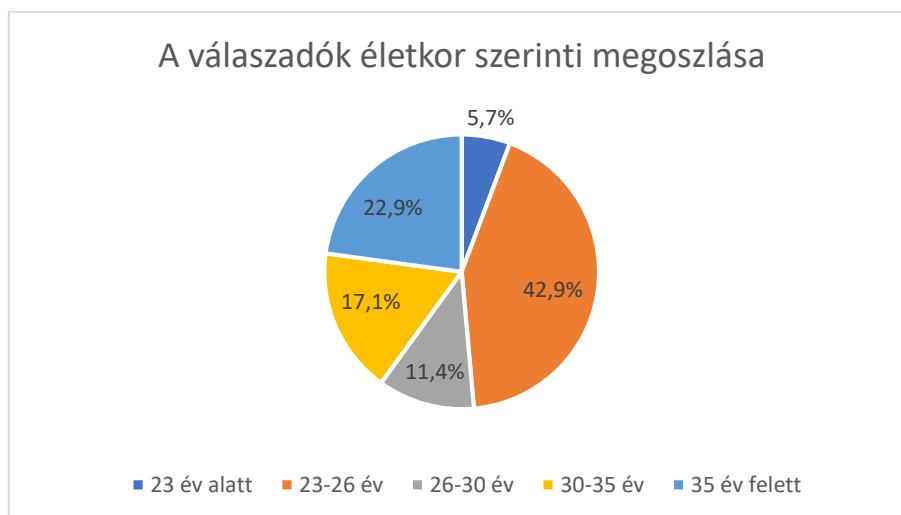
2. sz. ábra

3. A résztvevők életkor szerinti megoszlása

A kérdőív öt kategóriában vizsgálta a résztvevők életkorát:

- 23 év alattiak,
- 23-26 év közöttiek,
- 26-30 év közöttiek,
- 30-35 közöttiek, és
- 35 év felettiak.

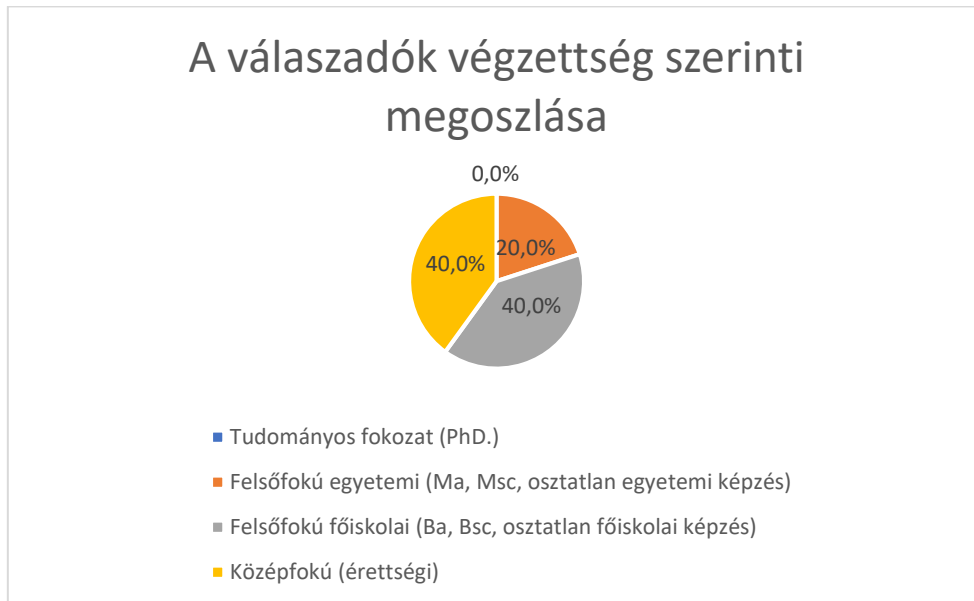
A válaszadók közül a *legnagyobb mértékben a 23-26 év közöttiek vettek részt a programban, 43 %-ban.* Ez nemcsak azt mutatja, hogy fiatal és közigazgatási tapasztalat nélküliek, hanem munkahelyi tapasztalat nélküliek aránya volt a legmagasabb a résztvevők között. Figyelemfelkeltő arányban *23 % vettek részt a 35 év felettiak.* Ami arra enged következtetni, hogy nem csak a teljesen kezdő, hanem a közigazgatásban később elhelyezkedő – esetleg már 10 évnyi tapasztalattal rendelkezők számára is vonzó volt a mentorálásban való részvételnél. (3. sz. ábra)



3.sz. ábra

1. A résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlása

A mentoráltak közül 40-40 % rendelkezett Bsc, és középfokú végzettséggel, és mindösszesen 20 % Msc végzettséggel. Tudományos fokozattal rendelkező mentorált nem vett részt a programnak ebben a szakaszában. (4. sz. ábra)



4.sz. ábra

2. A résztvevők közigazgatási szervezeti szint szerinti megoszlása?

A projekt jelenlegi szakaszában a *központi és területi közigazgatási szervezetek részvétele arányosan 50-50 %-os* volt, ami a további kérdések esetében biztosítja, hogy a kapott válaszok mindkét típusú szervezet esetében megfelelő validitással bírnak. (5. sz. ábra)



A mentori program lebonyolításával kapcsolatos információk

Kérdés mentén vizsgálta a kérdőív a lebonyolítással kapcsolatos információkat:

- változott-e a mentorálás időtartama alatt az álláshelye, vagy munkavégzési helye a mentoráltnak,
- volt-e szabadságon, vagy betegszabadságon a mentorált,
- azonos szakterületen dolgozott-e a mentor és a mentorált a mentorálási időszakban?

1. A mentorálás időtartama alatt változott álláshelye vagy munkavégzésének helye?

Akik erre a kérdésre igennel válaszoltak kiegészítő kérdésként meg kellett válaszolniuk azokat a kérdéseket is, hogy

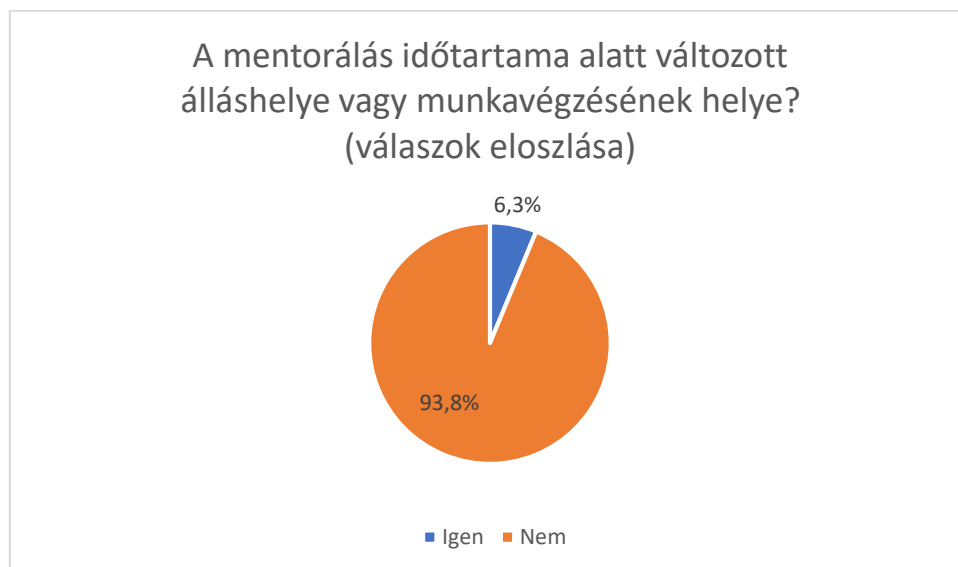
- milyen okból végeztek más álláshelyen munkát,
- mennyi időtartamban, és
- okozott-e ez a mentorálás során nehézségeket?

Erre a kérdésre adott válaszból látható, hogy a mentorálás időtartama alatt csekély mértékben történt álláshely változás, mindösszesen 6,3 %-ban.

Arra, hogy milyen okból végzett más álláshelyen munkát mindösszesen két fő jelölte meg, hogy *vezetői utasításra* történt az eltérő munkavégzés.

Ugyanez a két fő jelölte meg az időtartamot, a távollét idejét *4-6 hét közötti* időtartamban határozták meg.

A mentori folyamatban a más álláshelyen végzett munka során *nem érzékeltek fennakadást*. (6. sz. ábra)

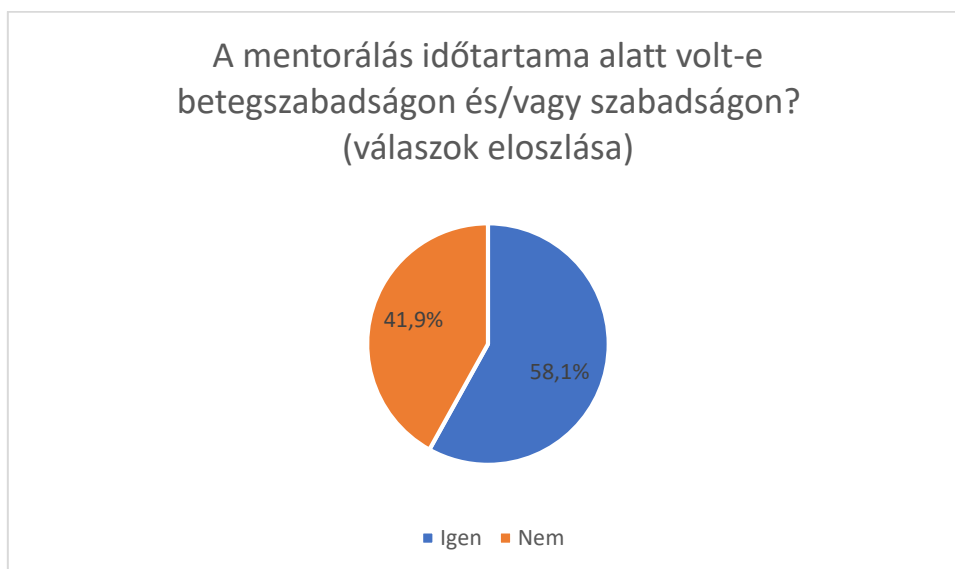


6.sz. ábra

2. A mentorálás időtartama alatt volt-e betegszabadságon és/vagy szabadságon?

A kérdésre igen/nem válaszok adhatók. A négy hónapos mentorálási időszak alatt a résztvevők több mint fele, 58 %-a volt szabadágon, vagy betegszabadságon.

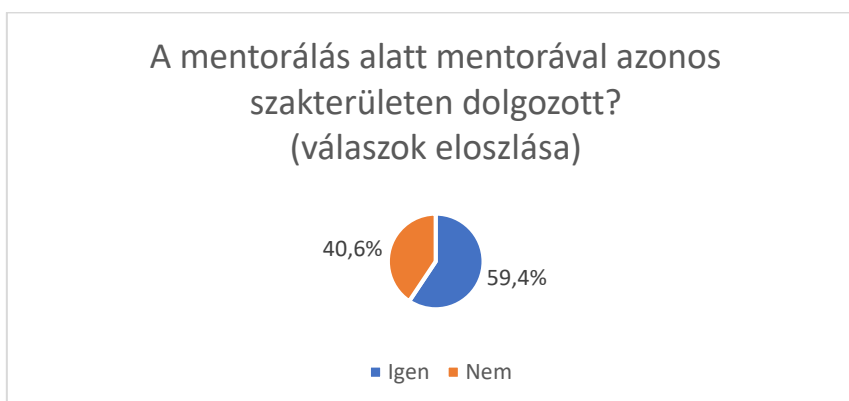
A válaszadók közül mindösszesen 2 fő volt több mint egy hetet, 42 fő pedig kevesebb mint egy hetet betegállományban. (7. sz. ábra)



7.sz. ábra

3. A mentorálás alatt mentorával azonos szakterületen dolgozott?

A kitöltők 60 %-a azonos szakterületen dolgozott, mint mentora. A válaszadók közül mindösszesen két fő jelölte, hogy időnként a különböző szakterületi feladat megoldás problémát jelentett, a többi résztvevő egyértelműen arról számolt be, hogy nem voltak nehézségeik abból adódóan, hogy a mentor és mentorált nem közvetlen munkatársként dolgoztak. (8. sz. ábra)



A mentori programmal kapcsolatos általános elégedettség

A következő fejezet a *mentori pilot programmal és az alkalmazott módszerekkel való elégedettséget* vizsgálja, az alábbi kérdések mentén:

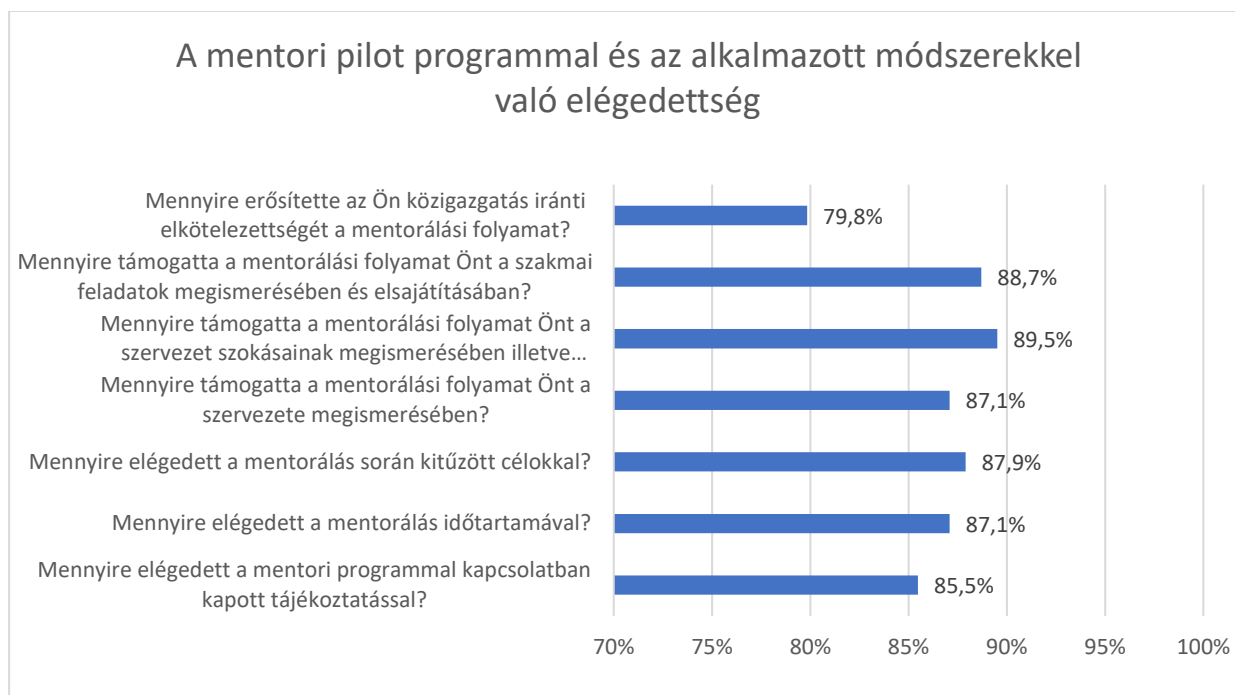
- Mennyire elégedett a mentori programmal kapcsolatban kapott tájékoztatással?
- Mennyire elégedett a mentorálás időtartamával (4 hónap)?
- Mennyire elégedett a mentorálás során kitűzött célokkal? (Mennyire tartja azokat fontosnak, jelentőségteljesnek?)
- Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezete megismerésében?
- Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezet szokásainak megismerésében illetve elfogadásában?
- Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szakmai feladatok megismerésében és elsajátításában?
- Mennyire erősítette az Ön közigazgatás iránti elkötelezettségét a mentorálási folyamat?

A következő ábrán látható, hogy a kérdésre adott válaszok egymás mellé rendezetten 80-96 % közötti elégedettséget mutatnak. Ami önmagában is kiemelkedő eredménynek számít.

A legtöbb válaszadó a **(89 %)** elégedett a „*a szervezet szokások megismerésében illetve elfogadásában nyújtott segítséggel.*” Ez az érték megmutatja, hogy akár teljesen kezdő, akár 30 év feletti résztvevőkről beszélünk, **a szervezetbe történő illeszkedés az egyik legnagyobb hozadéka a mentor programnak.** Másodikként a 88,7 % elégedett a *szakmai támogatással, a szervezet megismeréséhez kapott segítséggel, és a mentorálási folyamat során kitűzött célok elérésével.*

Alacsonyabb, de még mindig *85 % feletti eredményességet tulajdonítanak a kitöltők a program időtartamának, és a programról kapott tájékoztatásoknak.*

A *legalacsonyabbra, (79,8 %-ra) a közigazgatás iránti elkötelezettséget értékelték* a kitöltők, ami magában jó eredmény, de érdemes a program kiterjesztésénél erre az eredményre figyelemmel a programban olyan további fejlesztést, vagy mélyebb tájékoztatást nyújtani, ami a közigazgatásnak, mint munkáltatónak az értékeire, a hosszabb közszolgálati munkavállalás előnyeire hívja fel a figyelmet. A kérdésre adott válasz felhívja a figyelmet arra is, hogy „*a szervezeti brand*” tudatos építése a közszolgálatban is *elengedhetetlen* a humánerőforrás gazdálkodás területén, a pálya vonzóbbá tétele, és megtartó erejének növelése érdekében. (9. sz. ábra)



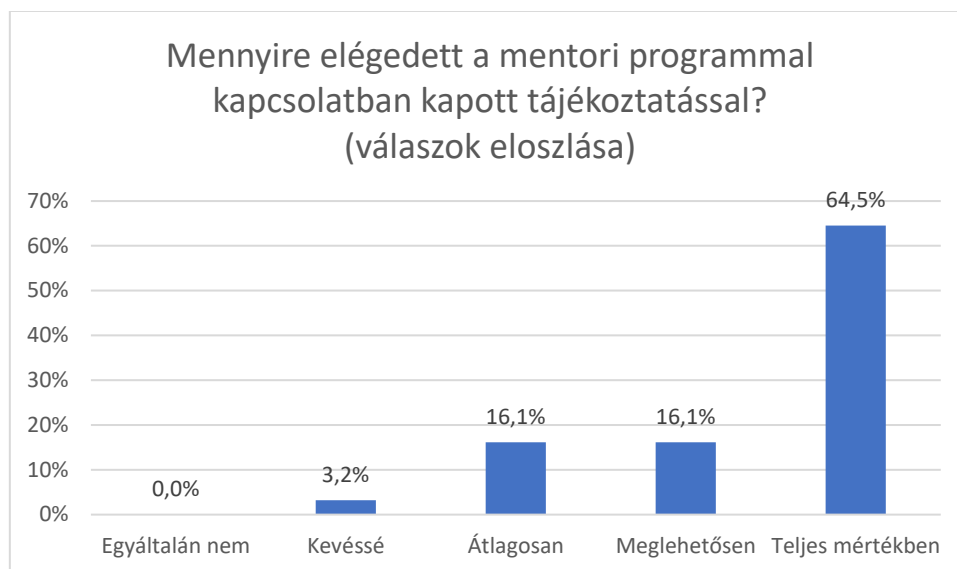
9.sz. ábra

A mentori programmal kapcsolatos általános elégedettséghez tartozó kérdésekre külön-külön kapott válaszok esetében természetesen van némi szórás, ezért érdemes kérdésenként is áttekinteni a diagrammokat.

1. Mennyire elégedett a mentori programmal kapcsolatban kapott tájékoztatással?

A mentori programmal kapcsolatos tájékoztatás „teljes mértékű” elégedettsége 64 %, ami arra enged következtetni, hogy a résztvevők némiképp információ hiányosnak érezték a folyamatot. Ami adódhat a központi tájékoztatás, de a helyi információ megosztás nehézségeiből is.

A monitoring vizsgálatban az interjúk során kapott információk némiképp alátámasztják, hogy a résztvevők – a program keretein túlterjeszkedő információkat vártak, például karrier lehetőségeikről. (10. sz. ábra)



10.sz. ábra

2. Mennyire elégedett a mentorálás időtartamával (4 hónap)?

A mentori folyamat **főbb szakaszai** a következők:

Kapcsolatfelvétel és orientáció

Az orientáció a mentor és a mentorált közötti **kapcsolatfelvétellel** kezdődik. A folyamat sikerét alapvetően meghatározza a két fél között kialakuló bizalmi viszony, ezért javasoljuk, hogy a mentor minél előbb felvegye mind a mentorálttal, mind annak vezetőjével a kapcsolatot. A mentorált a vezetőtől egyrészt tájékozódjon a mentorált feladatairól, a vele kapcsolatos vezetői elvárásokról, másrészt mutassa be a program célkitűzéseit, és tisztázza saját szerepét. Amennyiben szükséges, kezdeményezze, hogy a mentorálttal azonos váltásban teljesíthessen szolgálatot.

A kapcsolatfelvételt követi a tényleges **orientáció**, amely a folyamat az első-második héten zajlik (a pontos időtartam az adott szervezet jellemzőitől és a mentorált egyéni fejlődésének ütemétől függ). Az orientáció célja, hogy a mentorált megismerje a munkahelyi környezetet, munkatársait, és alapvető információkat szerezzen leendő feladatairól.

Az orientáció szakaszát a **célkijelölés** zárja. A célkijelölés során megtörténik az orientációs időszak tapasztalatainak összegzése, a mentorálási folyamat céljainak pontosítása, a fejlesztési célok összeállítása, és a mentorálási időszak ütemezése.

A **célkijelölés** kapcsán a mentornak az alábbi feladatokat kell ellátnia:

- célkijelölő beszélgetés levezetése az orientációs időszak tapasztalatairól;
- a fejlesztési célok előkészítése és ezek megvitatása mind a mentorálttal, mind annak közvetlen vezetővel;
- a fejlesztés ütemezésének tervezése és ennek megvitatása a mentorálttal;
- a célkijelölő beszélgetés végén a célok rögzítése a mentorálási naplóban;

- a fejlesztés elemeinek egyeztetése a közvetlen vezetővel és szükség esetén más érintettekkel (pl.: a fejlesztésbe bevont más kollégákkal).

Aktív beillesztés

Az orientáció és a célkijelölés szakaszai után következik a második fő fázis, vagyis az **aktív beillesztés**, amelynek során a mentor és a mentorált az általuk meghatározott célok elérésén dolgoznak. Az aktív beillesztési szakasz során mentor **folyamatos** támogatást és visszajelzést nyújt a mentorátnak, így segítve annak szervezeti szocializációját és/vagy szakmai fejlesztését.

Az aktív beillesztés során a mentor fő feladatai a következők:

- a mentorált szakmai munkájának folyamatos nyomon követése, szükség esetén szakmai tanácsadás;
- a mentorált szervezeti beilleszkedésének támogatása, a munkahelyi szocializáció segítése;
- szükség szerint, de legalább hetente egyszer, személyes fejlesztő beszélgetés a mentorálttal, amelynek során a mentor visszajelzést ad a mentorált előrehaladásáról, és megvitatják a felmerülő kérdéseket, problémákat;
- aktív segítségnyújtás a mentorált problémáinak, elakadásainak kezelésében;
- szükség szerint, de legalább havonta egyszer visszajelzés a mentorált közvetlen vezetőjének a mentorált előre haladásáról;
- szükség szerint más munkatársak bevonása a mentorálási folyamatba;
- a mentorált előrehaladásának folyamatos rögzítése a mentorálási naplóban.

Támogató beillesztés és értékelés

A támogató beillesztés célja a mentorált szakmai tapasztalatszerzésének bővítése, elkötelezettségének megerősítése, és ezzel a szervezetben való hosszabb távú benntartásának megalapozása.

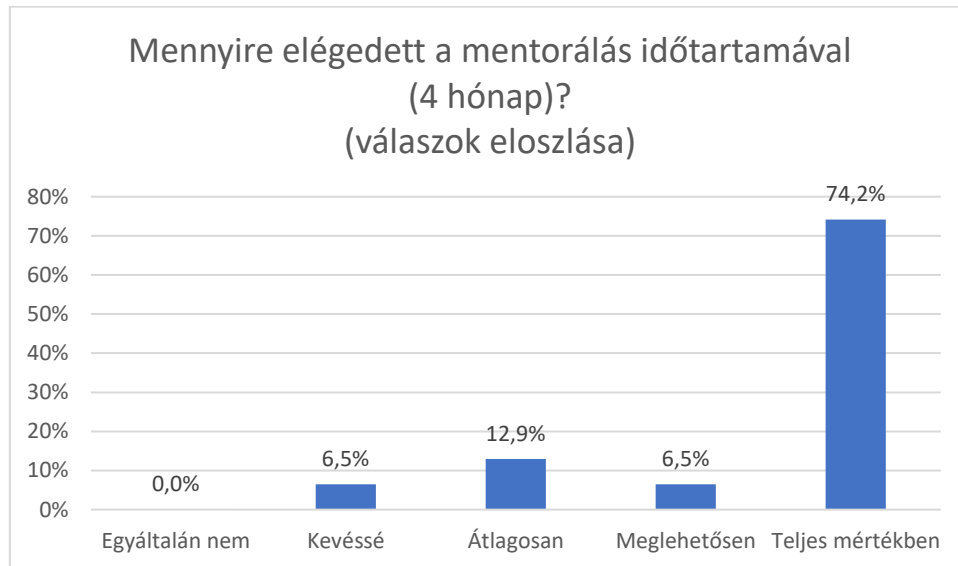
A támogató beillesztés során a mentor alapvető feladatai a következők:

- a mentorált szakmai tapasztalatszerzésének támogatása, összetettebb feladatok megoldásával;
- a szervezeti normák internalizációjának támogatása, a szervezeti értékekkel, normákkal kapcsolatos kérdések megválaszolása;
- szükség szerint, de legalább kéthetente egyszer, személyes fejlesztő beszélgetés a mentorálttal, amelynek során a mentor visszajelzést ad a mentorált előrehaladásáról, és megvitatják a felmerülő kérdéseket, problémákat;
- a mentorált támogatása abban, hogy önállóan tudja megoldani a felmerülő problémákat, szükség esetén aktív beavatkozás, segítségnyújtás;
- a folyamat végén a mentorált értékelésének elkészítése, személyes értékelő beszélgetés levezetése, és az eredmények rögzítése az egyéni mentorálási naplóban;
- a folyamat végén visszajelzés a mentorált közvetlen vezetőjének az elért eredményekről.

A válaszadók 74 %-a *elégségesnek talált a mentoring folyamatra biztosított 4 hónapos időtartamot*. Azok közül, akik kevésbé voltak elégedettek az időtartammal, két fő jelölte, hogy **6 hónapra kiterjesztenék** a program hosszát, ez a megállapítás a monitoring vizsgálat interjú szakaszában is elhangzott a mentoráltak részéről.

Ennek egyik oka lehet az is, hogy a próbaidővel azonos időtartam számukra kedvezőbb lett volna.

A magánszektorban ez az időszak nem éri el a négy hónapot. Az átlagos mentorálási időszakok inkább három hónapos időszakra tervezettek. (11. sz. ábra)



11.sz. ábra

3. Mennyire elégedett a mentorálás során kitűzött célokkal? (Mennyire tartja azokat fontosnak, jelentőségteljesnek?)

A célok kitűzésében és elérésében közös a felelőssége volt a mentornak és a mentorátnak.

A mentorálási naplóban határozták meg a mentorálási folyamat céljait.

Fontos volt, hogy a célokat a mentorálttal közösen, konszenzusra törekedve jelöljék ki.

A célokkal szemben meghatározott követelmények legyenek:

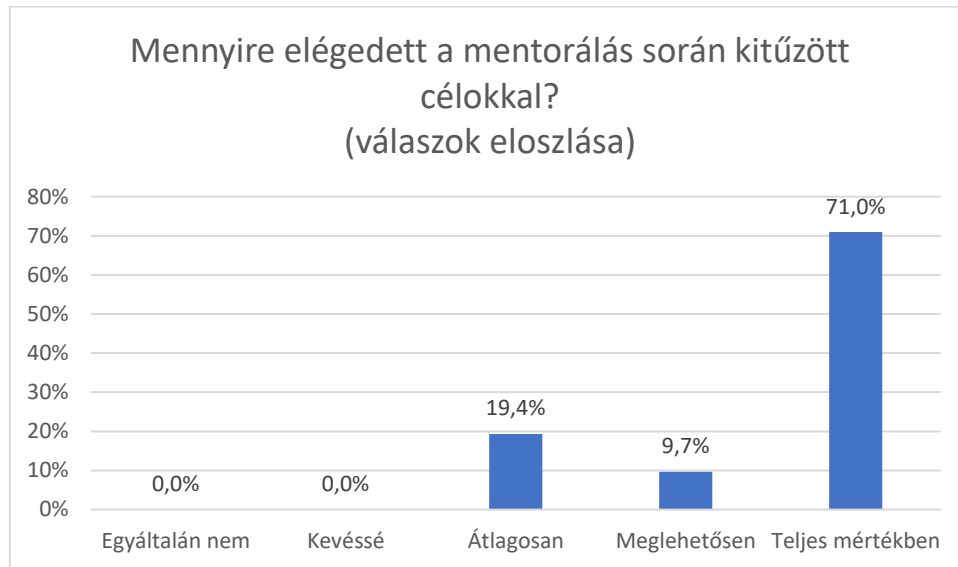
- rövidek és egyértelműen megfogalmazottak;
- nyomon követhetőek (lehetőleg mérhetőek);
- a mentorált számára kihívást jelentőek, de nem teljesíthetetlenek;
- személyre szabottak, vagyis a mentorált és szervezet valós igényeire reflektálóak.

A célok vonatkozhatnak a mentorált:

- szakmai tevékenységére;
- munkahelyi beilleszkedésére;
- személyes és szociális kompetenciáira;
- karriertervezésére.

A célok elérését a mentoráltak 71 %-a teljes mértékben elértnek minősítette, ami arra enged következtetni, hogy egy közös és eredményes munka zajlott a folyamatok jelentős részénél.

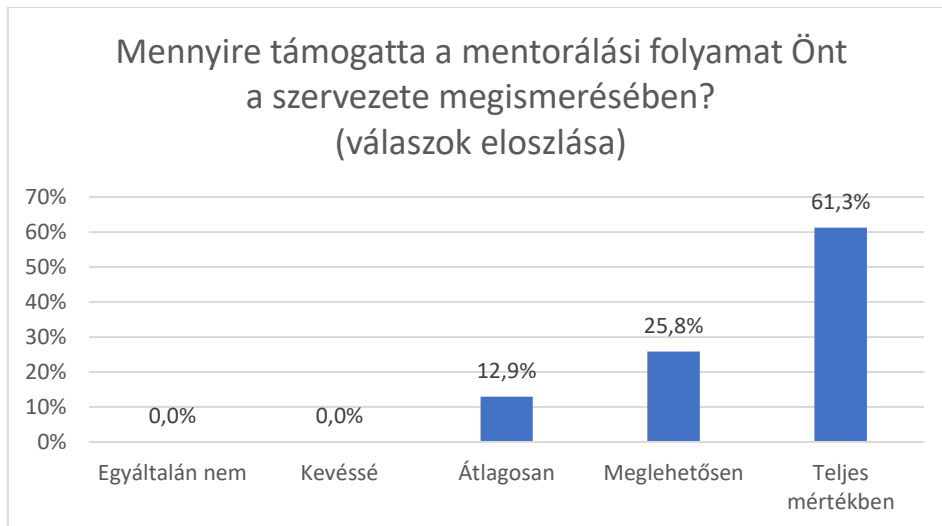
Ehhez csatlakozott majdnem 9,7 % aki meglehetősen magasra értékelte, és 19,4 % érzékelt átlagosnak a cékitűzés eredményességét. (12. sz. ábra)



12.sz. ábra

4. Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezete megismerésében?

Az előző kérdésre adott válaszhoz képest a szervezet megismerését kevesebben, 61% érezte *teljes mértékben sikeresnek* a mentorálási folyamat során. Alacsonyabb, ugyanakkor mégis magasnak számító „*meglehetősen magasra értékelők*” százalékos arány 25%-ra és az *átlagosnak ítéelők* aránya pedig kevesebb, 12 % volt. (13. sz. ábra)



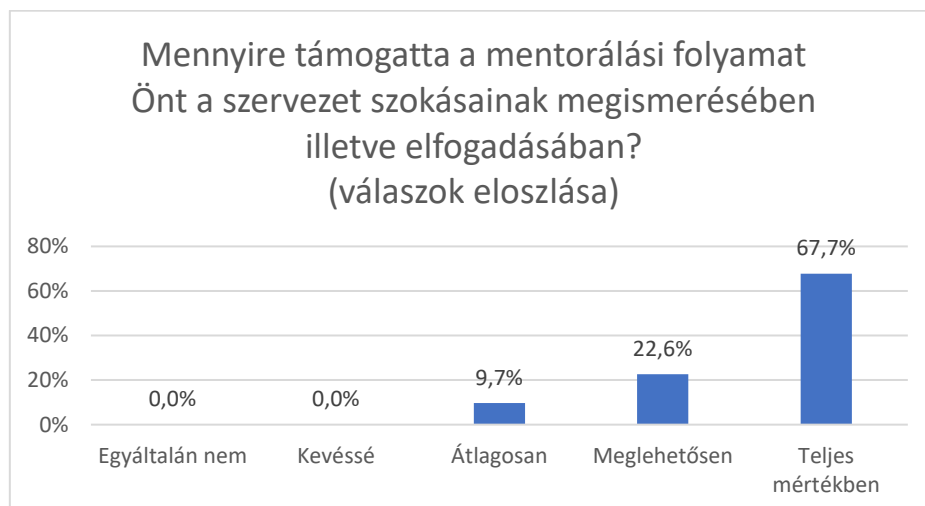
13.sz. ábra

5. Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezet szokásainak megismerésében, illetve elfogadásában?

A szervezet megismerése, és szervezeti szokások megismerését azonos értékelések mentén ítélték meg a válaszadók.

Ennél a kérdésnél 67 % „teljes mértékben” támogatónak ítélte meg a mentorálás nyújtotta segítséget, 22 % „meglehetősen” értékelést adott, 13 % pedig „átlagos” értékűnek találta.

Egyértelműen a mentorálás mellett szól, hogy sem ennél, sem az előző két kérdésnél nem adtak a kitöltők negatív válaszokat. Nem jelölték, sem a „kevésbé”, sem pedig az „egyáltalán nem” skála értékeket. (14. sz. ábra)



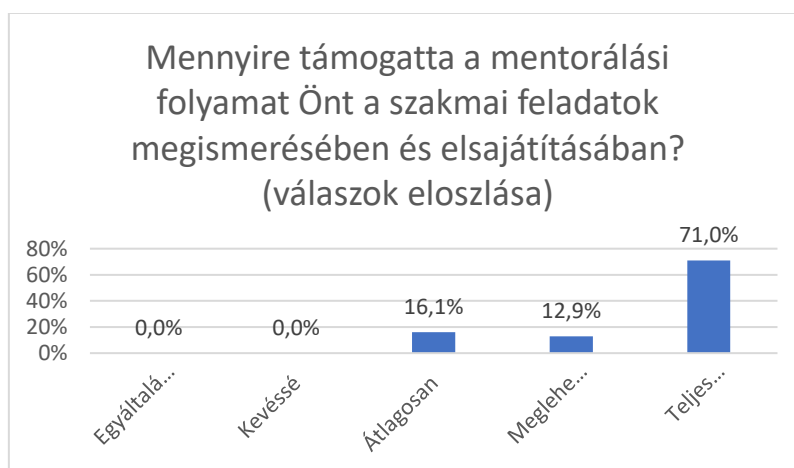
14.sz. ábra

6. Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szakmai feladatok megismerésében és elsajátításában?

A mentoring sikeresnek mondható a szakmai feladatok megismertetése terén. A résztvevőktől kapott visszajelzések alapján a kitöltők 71 %-a tarja *teljes mértékben eredményesnek mentoraik segítségével a szakmai feladatok megismerését*. Ez azért is nagyon jó érték, mert a résztvevők 40 %-a *nem egy szakterületen dolgozott a mentorával*.

Ennél a kérdésnél sem jelöltek „egyáltalán nem”, és „kevésbé” értéket a kitöltők.

Az „*átlagos*” és „*kevésbé*” skálaértékek mellett pedig egyáltalán nincsenek jelölések. (15. sz. ábra)



15. sz. ábra

7. Felmerültek-e problémák a mentorálás során, ha igen milyen mértékben?

A kérdés az alábbi problématerületeket vizsgálata egy négyfokozatú skálán:

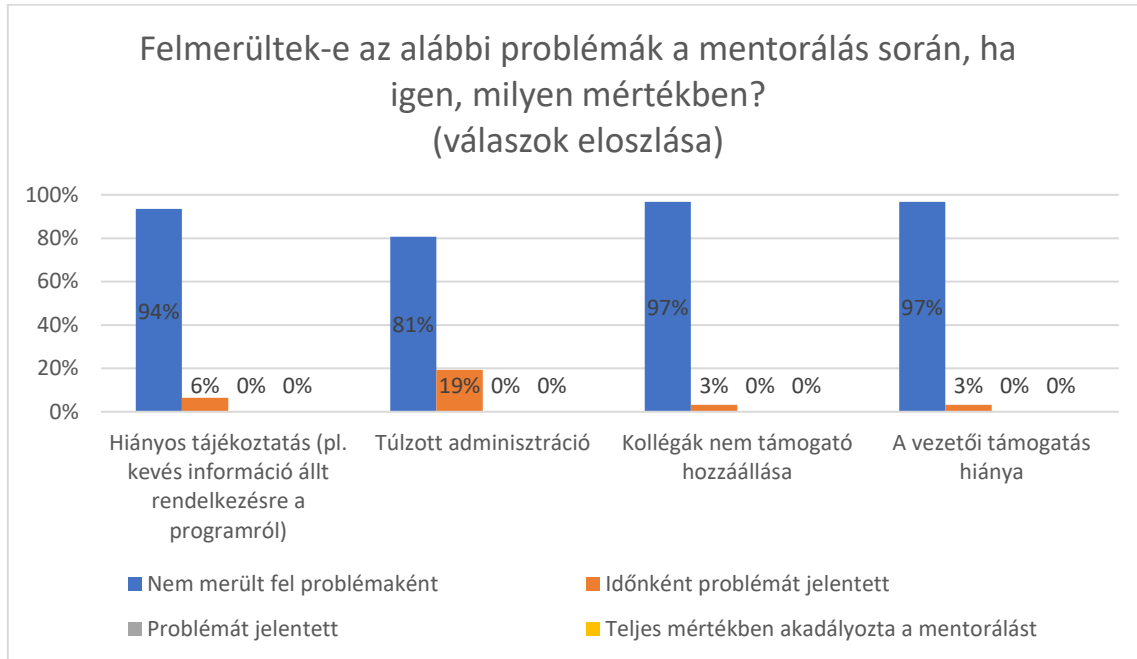
- Hiányos tájékoztatás (pl. kevés információ állt rendelkezésre a programról)
- Túlzott adminisztráció
- Kollégák nem támogató hozzáállása
- Vezetői támogatás hiánya

Az értékelést a kitöltők négy fokozatú skálán végezték:

- nem merült fel
- időnként felmerült
- problémát jelentett,
- teljes mértékben problémát jelentett a mentorálás során

A válaszadók a skálaértékek közül csak kettőt, a „nem merült fel”, és az „időnként felmerült” értéket jelölték. Az alábbi diagramon látható, hogy legnagyobb mértékben 81-97 % között mindegyik problématerületnél a „nem merült fel” válasz jelenik meg.

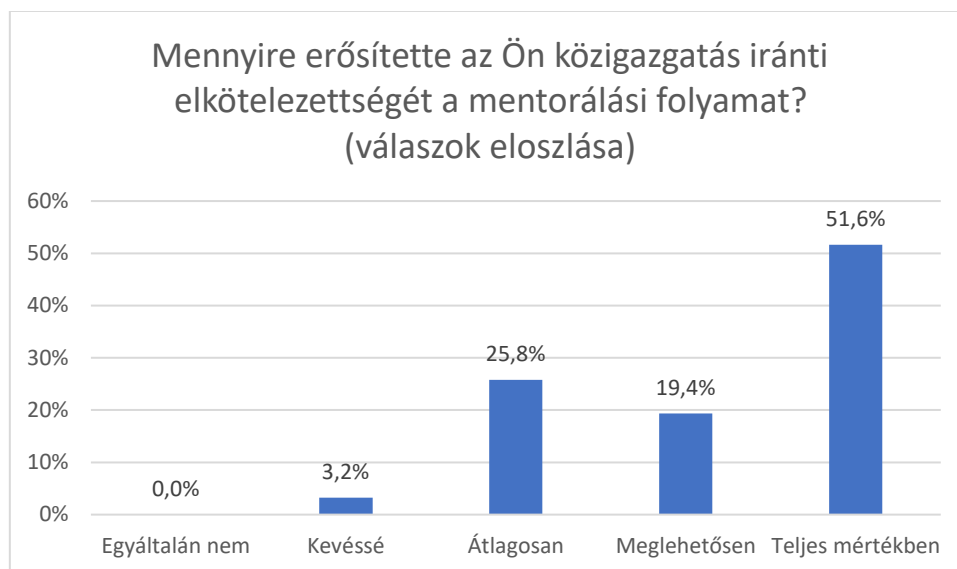
Az „időnként felmerült” jelölés egy problématerületen a *Túlzott adminisztráció* területén 19 %-ban gondot jelentett a program résztvevőinek. A másik három területen (Hiányos tájékoztatás, Kollegális és Vezetői támogatás hiánya 6 % alatt maradt. (16. sz. ábra)



16.sz. ábra

8. Mennyire erősítette az Ön közigazgatás iránti elkötelezettségét a mentorálási folyamat?

A közigazgatási elköteleződés mértékénél a válaszadók 51%-a válaszolta, hogy „teljes mértékig” elköteleződtek, 19% „meglehetősen”, 26% pedig „átlagosan” elkötelezettnek érezte magát a kitöltés pillanatában. Sajnos ennél a kérdésnél, ha kis mértékben (3%) *de megjelenik a „kevésbé”* elkötelezettnek érzése is. (17. sz. ábra)

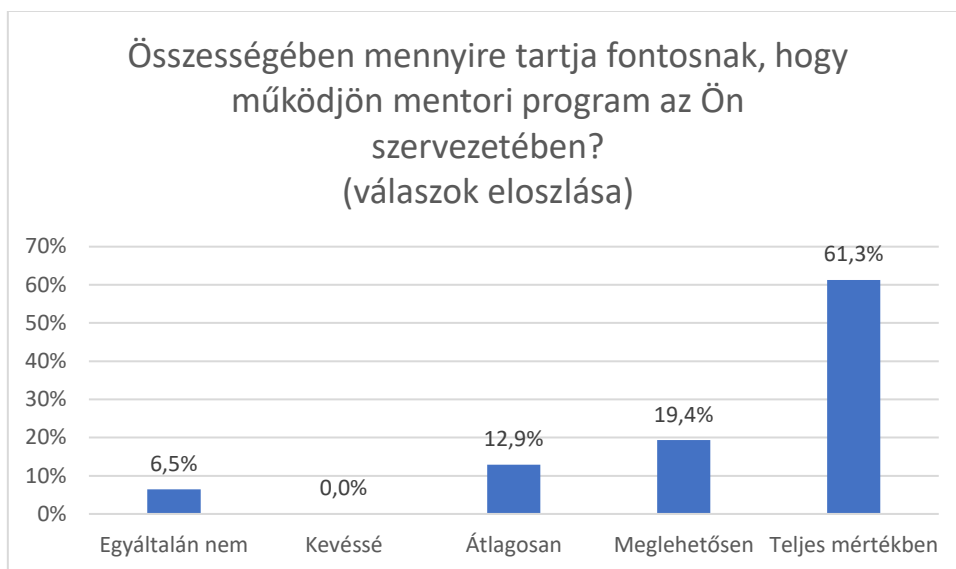


17.sz. ábra

A mentori program szervezeti hatásainak és hasznának megítélésével kapcsolatos általános elégedettség

1. Össességében mennyire tartja fontosnak, hogy működjön mentori program az Ön szervezetében?

Erről a kérdésről a résztvevők véleménye pozitív. A kitöltők *61% - a teljes mértékben fontosnak tartja, hogy működjön mentori program a közigazgatási szervezetekben. 19,4% meglehetősen fontosnak, és 12,9% átlagosan fontosnak* ítéli meg a mentoringot. Ami meglepő, hogy *6,6% egyáltalán nem tartja fontosnak a mentori program szervezeti működtetését.* Különösen elgondolkodtató a válasz annak tükrében, hogy a programmal kapcsolatos elégedettség esetében (lásd: következő kérdésre adott válasz) csak pozitív válaszok érkeztek. (18. sz. ábra)

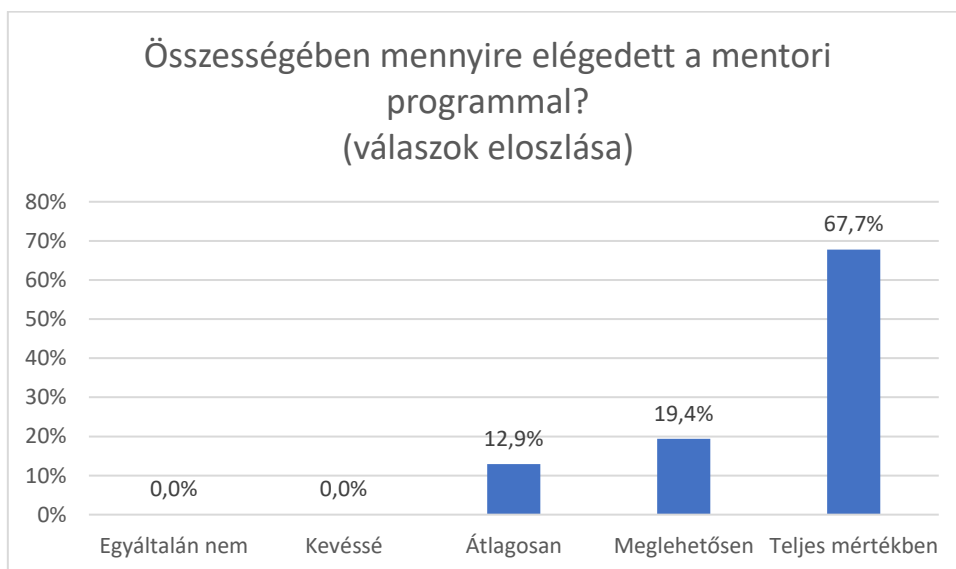


18.sz. ábra

2. Összességében mennyire elégedett a mentori programmal?

Összességében a résztvevők elégedettek voltak a mentori programmal. *67,7% teljes mértékben, 19,4% meglehetősen, és 12,9% átlagosan.* Ez teljesen megegyező eredmény az előző kérdésnél adott válaszokkal, ahol a program fontosságára vonatkozó kérdést válaszolták meg a kitöltők.

Érdekeség, hogy két olyan válaszadó szerint „*egyáltalán nem fontos*”, hogy működjön mentori program a szervezetben, mindkettő azt a választ adták, hogy „*meglehetősen*” elégedettek a mentori programmal. Némi ellentmondás észlelhető a két kérdésre adott reakciójuk között. (19. sz. ábra)



19.sz. ábra

3. Mit tartott a mentori programban való részvétel legnagyobb hasznának?

Ennél a kérdésnél a kitöltők két területet jelölhettek meg a felsoroltak közül, amelyek az alábbiak voltak:

- a szervezet és a helyi viszonyok jobb megismerését;
- a munkatársak jobb megismerését;
- a szakmai fejlődést;
- a szakmai területi iránti érdeklődés felkeltését;
- a közszolgálat iránti elköteleződés erősödését;
- valamint kiegészült a felsorolás egy „egyéb” lehetőség választásának alternatívájával.

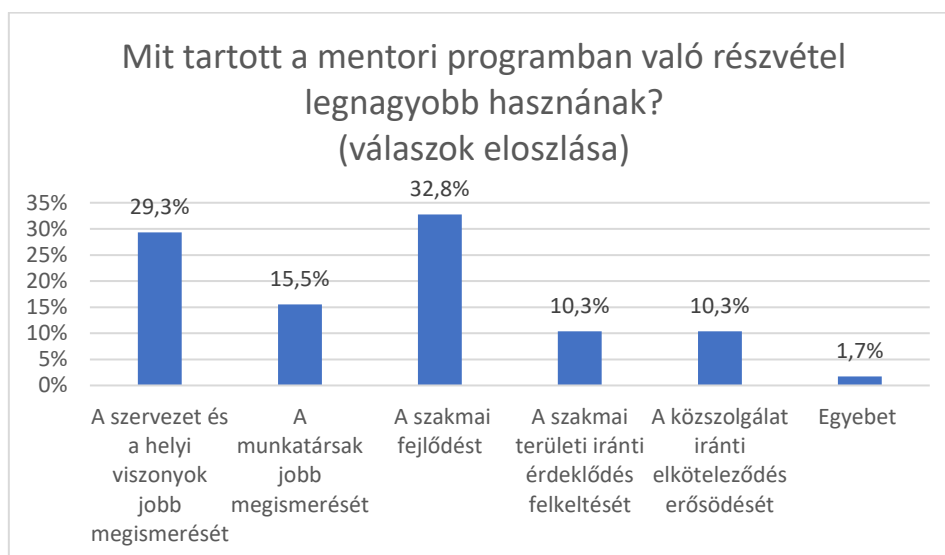
A mentori programban való részvétel legnagyobb hasznának a résztvevők a *szakmai fejlődésüket tartották* (32,8 %), de közel hasonló hasznát látták a *szervezet és helyi viszonyok jobb megismerése* terén is (29,3 %).

Ennél a kérdésnél 15 % érezte a *munkatársak jobb megismerését* hasznosnak.

A *szakmai terület iránti érdeklődés felkeltését, és a közszolgálat iránti elköteleződés erősödését* 10,3 %-uk érezte hasznosnak.

Az egyéb lehetőségre szövegesen egy kitöltő adott választ, aki *önmaga megismerését* jelölte meg a program legnagyobb hasznának.

A közszolgálati és szakterületi érdeklődés, elköteleződés több kérdésre adott válasz esetén is kevésbé preferált elégedettséggel járt a program során, amire a jövőben érdemes több figyelmet fordítani, akár a mentor felkészítésénél, akár a szervezetek részéről az új munkatársak integrációjánál! (20. sz. ábra)



20.sz. ábra

4. Mit tartott a mentori program legnagyobb hiányosságának?

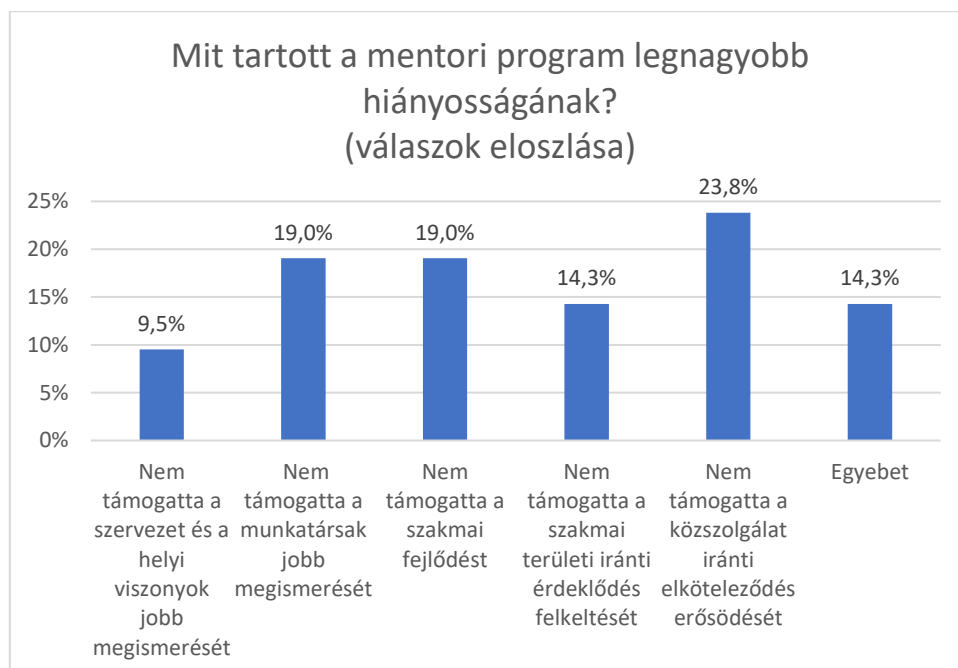
Ennél a kérdésnél a kitöltők két területet jelölhettek meg a felsoroltak közül, amelyek az alábbiak voltak:

- nem támogatta a szervezet és a helyi viszonyok jobb megismerését;
- nem támogatta a munkatársak jobb megismerését;
- nem támogatta a szakmai fejlődést;
- nem támogatta a szakmai területi iránti érdeklődés felkeltését;
- nem támogatta a közszolgálat iránti elköteleződés erősödését;
- valamint kiegészült a felsorolás egy „egyéb” lehetőség választásának alternatívájával.

A program hiányosságaként a kitöltők éppen azt a területet jelölték meg magas értékkel, amelyet a legnagyobb haszonnal járó területnél alacsony mértékben választottak. A *közszolgálat iránti elköteleződést* jelölték meg 23,8 %-ban, és *munkatársak jobb megismerését* 19 %-ban hiányosságként.

Ami ellentmondásos, hogy a legnagyobb eredményként megjelölt *szakmai fejlődés* (29 %), *hiányterületként is magas, 19 %-os arányban* jelenik meg a válaszok között. Ugyancsak 19 % szerint nem támogatta a program a *munkatársak jobb megismerését*, 14,3 % szerint a *szakmai terület iránti érdeklődés felkeltését*, és 9,5 % szerint a *helyi viszonyok jobb megismerését*.

A 14,3 % egyéb hiányosság között pedig olyan megjegyzések szerepelnek, erre a kérdésre nem tudnak válaszolni, mert nem volt hiányossága a programnak. (21. sz. ábra)



21.sz. ábra

Mentorral való elégedettséget tárgyaló kérdések

Ez a fejezet kitért a mentor

- a mentorálási készségeire,
- szakmai tudására és átadási képességeire,
- mentorálttal való bánásmódra,
- a mentori feladatokhoz és a mentorálthoz való hozzáállásra,
- erősségeire és fejlesztendő területeire vonatkozó a kérdésekre.

A mentorral való elégedettség összességében

A mentoráltak a mentori folyamat végén az alábbi kompetenciaterületek mentén értékelhették a mentorokat.

KAPCSOLATÉPÍTÉS és KOMMUNIKÁCIÓ

Mentorom mindent megtesz azért, hogy kölcsönösségen alapuló, bizalmi kapcsolat alakuljon ki közöttünk.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom aktív figyelemmel fordul felém. Mindig meghallgatja mondanivalómat.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorommal megoszthatom problémáimat, nehézségeimet.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentoromhoz nyugodtan fordulhatok kérdéseimmel.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom kommunikációja világos és egyértelmű.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	

SZAKMAI FEJLŐDÉS

Mentorom segíti, hogy megfelelő kihívást jelentő, ugyanakkor elérhető szakmai fejlesztési célokat határozzunk meg.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom érthetően és jól megjegyezhetően közvetíti felém a munkaköröm betöltéséhez szükséges szakmai ismereteket.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom elég lehetőséget biztosít számomra a munkaköröm betöltéséhez szükséges szakmai feladatok gyakorlására.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom reális és jól hasznosítható visszajelzésekkel, tanácsokkal segíti szakmai fejlődésemet.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	

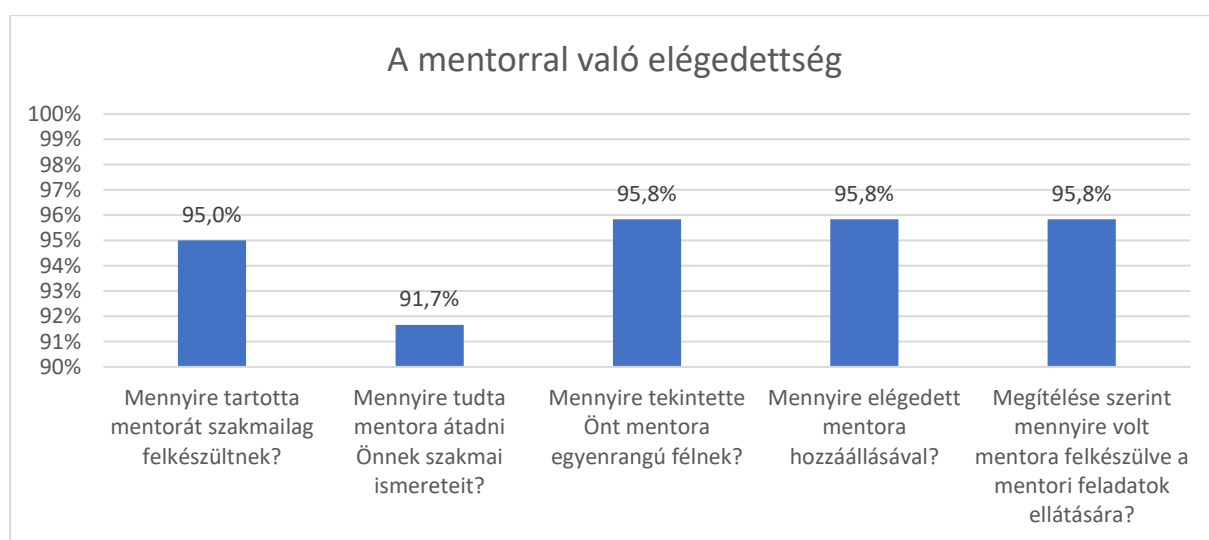
MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉS SEGÍTÉSE

Mentorom mindent megtesz azért, hogy a munkacsoportban megtaláljam a helyemet.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom mindent megtesz azért, hogy megismerjem a munkakörnyezetemet és a munkatársaimat.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom segít abban, hogy megismerjem és elfogadjam a szervezet elvárásait, szokásait és értékeit.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom támogatást nyújt ahhoz, hogy megfelelően kezeljem a munkacsoportban kialakuló konfliktusaimat.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mentorom segít abban, hogy reálisan ítéljem meg a szervezeten belüli előrelépési lehetőségeimet.	Teljes mértékben	
	Általában	
	Részben	

	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	

A fejezetbe tartozó kérdések összesítése nagyon pozitív eredményt mutat. A kitöltők valamennyi kérdésben 91% feletti pozitív eredményt jelöltek. A szakmai ismeretek átadása a legalacsonyabb értékű, 91% a többi kérésre adott válaszok 95% feletti.

Ez igazolja, hogy a programban résztvevő mentorok felkészítése és motivációja nagyon magas színvonalú. Ezt a monitoring során lefolytatott interjúk is teljes mértékben alátámasztják. A mentorok áldozatos és elkötelezett munkát végeztek saját szakmai feladataik mellett a mentoráltakkal. Kihívás volt a feladat számukra, ugyanakkor élvezték mentor szerepüket, és folyamatosan törekedtek arra, hogy jó eredményeket érjenek el. (22. sz. ábra)

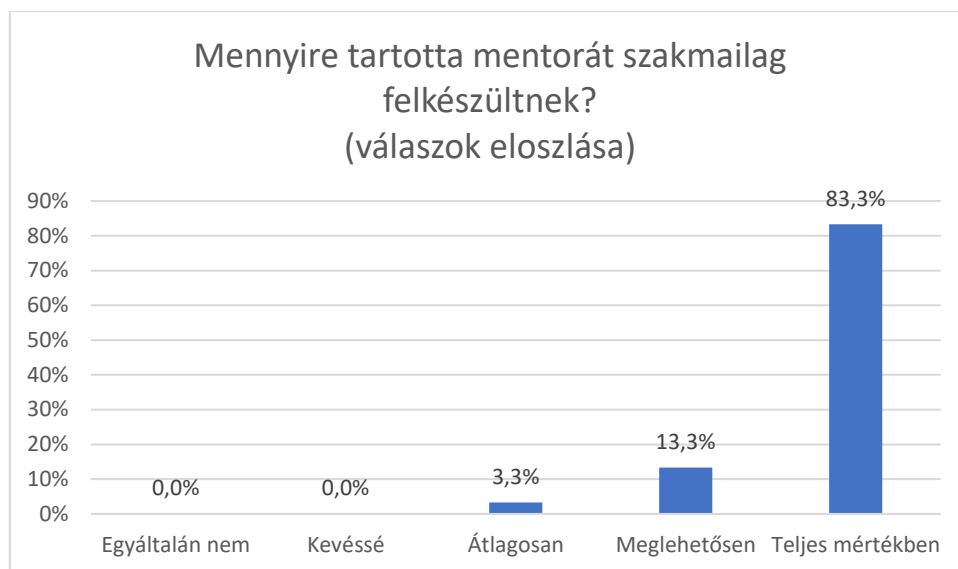


22.sz. ábra

Az összesítő tábla után egyenként is megvizsgálom a kérdésekre adott válaszokat.

1. Mennyire tartotta mentorát szakmailag felkészültnek?

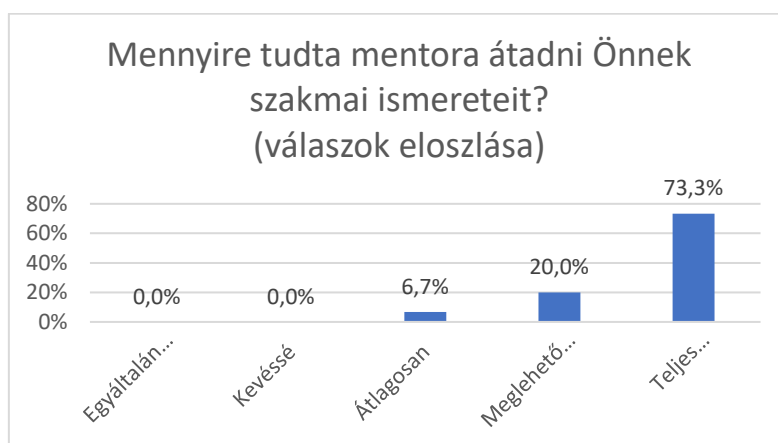
A mentorok szakmai felkészültségét a válaszadók 83,3%-a „tejelj mértékben” jónak tartotta. „Meglehetősen jónak” 13,3% és csak 3,3% jelölte az „átlagos” értéket. Ez a választ alátámasztja, hogy a folyamatban a szakmai fejlődésüket a résztvevők magasra értékelték. A kapott eredményeket a monitoring vizsgálat során felvett interjúk is alátámasztják. (23. sz. ábra)



23.sz. ábra

2. Mennyire tudta mentora átadni Önnek szakmai ismereteit?

Az előző kérdésre adott válaszhoz hasonlóan a szakmai ismeretek átadását is magasra értékelték a kitöltők. „*Teljes mértékben*” elégedett volt 73,3 %-uk, és „*meglehetősen elégedett*” 20% és „*átlagosan elégedett*” 6,7%. Ez az érték talán azért alacsonyabb, mint az előző kérdésben a szakmai tudásra adott válasz, mert a résztvevők 40%-a a mentorral nem azonos szakterületen dolgozott. (24. sz. ábra)

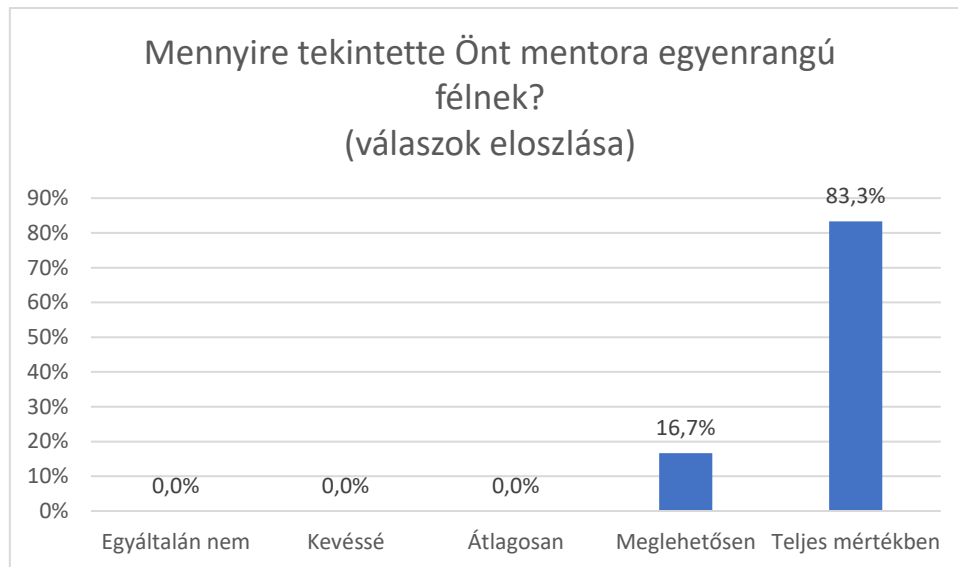


24.sz. ábra

3. Mennyire tekintette Önt mentora egyenrangú félnek?

A mentor-mentorált közötti kapcsolat kifejezetten partnerközpontú. A kapott visszajelzések arról tesznek tanúbizonyságot, hogy a mentoráltak 83%-a „*teljes mértékben*” egyenrangú

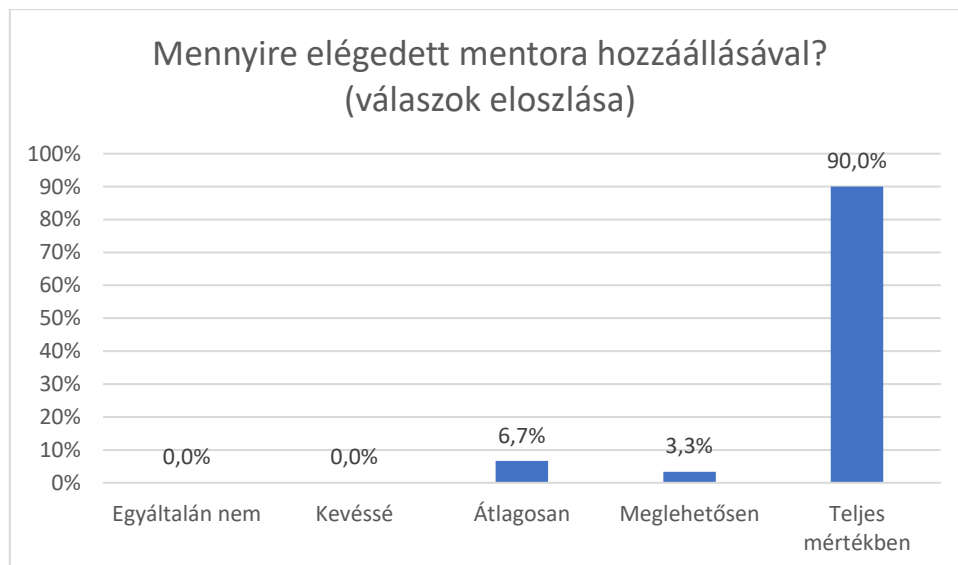
félnek érezte magát a folyamatban. 16 % pedig „meglehetősen jónak” érzékelt a közöttük levő viszonyt. (25. sz. ábra)



25.sz. ábra

4. Mennyire elégedett mentora hozzáállásával?

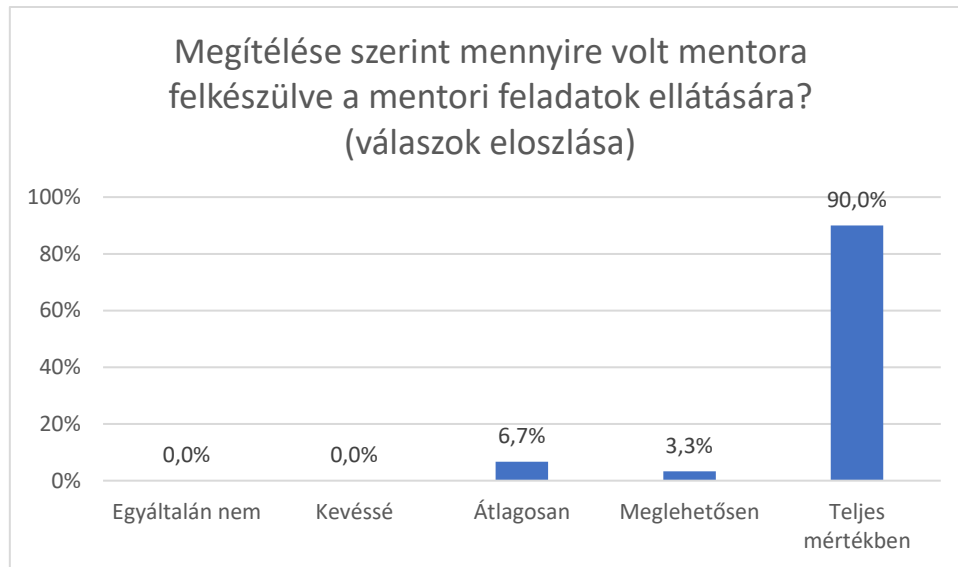
A mentorok hozzáállása tanúskodik elkötelezettségükről és motivációjukról. A kitöltők 90%-a „teljes mértékben” elégedett volt mentorának hozzáállásával. 3,3% „meglehetősen elégedett” volt, és 6,7%-uk pedig „átlagosnak” értékelte ezt a faktort. (26. sz. ábra)



26.sz. ábra

5. Megítélése szerint mennyire volt mentora felkészülve a mentori feladatok ellátására?

A szakmai felkészültséget teljesen hasonló módon értékelték a kitöltők, mint a hozzáállást. A kitöltők 90%-a „teljes mértékben” elégedett volt a mentori felkészültséggel. 3,3% „meglehetősen elégedett” volt, és 6,7%-uk pedig „átlagosnak” értékelte ezt a faktort. (27. sz. ábra)



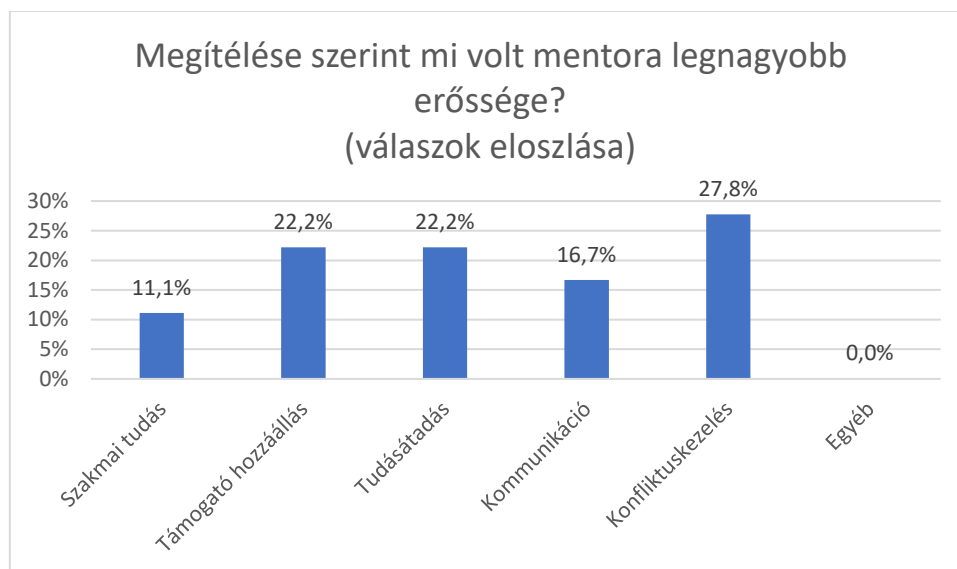
27.sz. ábra

6. Megítélése szerint mi volt mentora legnagyobb erőssége?

Ennek a kérdésnek a megválaszolásánál a kitöltő két lehetőséget jelölhetett az alábbi listából:

- szakmai tudás
- támogató hozzáállás
- tudásáadás
- kommunikáció
- konfliktuskezelés és
- egyéb – ami szabadon kitölthető mező volt.

A válaszok eloszlása az *erősségek terén nem mutat túl nagy szórást*. A legalacsonyabbra tarott kompetencia a mentorok *szakmai tudásának* megítélése, ami a legkevesebb jelölést kapta, mindösszesen 11,1%-ot. A legtöbb jelölést a mentori konfliktuskezelő képesség kapta 27,8%. (28. sz. ábra)



28.sz. ábra

7. Megítélése szerint mentorának milyen területeken kellene fejlődnie?

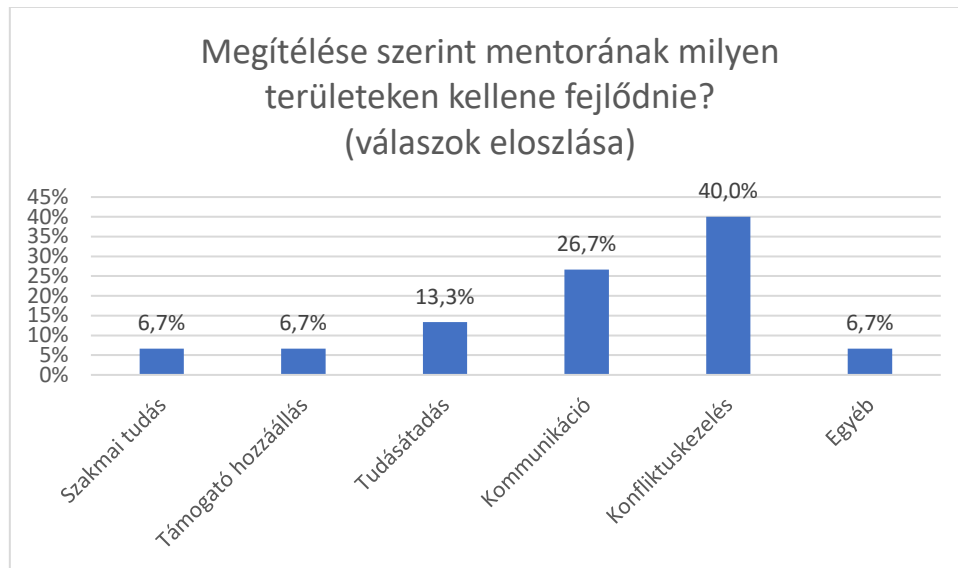
Ennek a kérdésnek a megválaszolásánál a kitöltő két lehetőséget jelölhetett az alábbi listából:

- szakmai tudás
- támogató hozzáállás
- tudásátadás
- kommunikáció
- konfliktuskezelés és
- egyéb – ami szabadon kitölthető mező volt.

A válaszok eloszlása a „*fejlesztendő területek*” esetében nagy szórást mutat. Érdekes, hogy a „*legkevésbé fejlesztendő*” kompetencia a mentorok *szakmai tudása (6,6%)*, amit az *előző kérdésnél az „erősségek között” legkevésbé (11,1%)* jelölték a kitöltők.

A szakmai tudással azonos értéket (6,6%) kapott a *támogató hozzáállás*, de ez az „erősségek” között is magas értéken szerepelt (22,2%).

A *leginkább fejlesztendő kompetenciaként a konfliktuskezelő* képességet jelölték a kitöltők (40%) ugyanaz a kompetencia amit a legnagyobb erősségnek is tartottak (27,8%) jelöléssel. Az Egyéb jelölésnél 7 válasz olvasható, ebből 6 pozitív, és arra vonatkozik, hogy a kitöltők nem tudnak megnevezni egyéb kompetenciákat, amiben a mentoroknak fejlődniük kell. Egy kitöltő írta, hogy „meg kellene a mentornak tanulni a kezdők nyelvén beszéni”. (29. sz. ábra)



29.sz. ábra

Összegzés, következtetések

A kitöltött kérdőívek a mentor program helyéről szerepéről pozitív visszajelzéseket adnak.

A kitöltők aránya és a kitöltés minőségére megfelelő módon történt. Az anonimitás biztosította, hogy a kitöltők valós válaszokat, és megélt élményeikből fakadó visszajelzéseket adjanak a programmal kapcsolatban.

A projektet egyértelműen pozitívnak értékelték, a mentori rendszer működtetését fontosnak és jónak tartják.

A kitöltők 43%-a 23-26 év közötti, 40%-ban Bsc és 40%-ban középfokú végzettségű kormánytisztviselő volt.

A kérdőívet a program kiterjesztésében résztvevő 56 mentorálthoz jutatták el. A résztvevők közül 44 fő küldte vissza a válaszát.

A kérdőív felvétele online formában történt, anonim módon.

A kérdőív négy fő tartalmi fejezete:

- a kitöltőkkel kapcsolatos alapadatok;
- a mentori program lebonyolításával kapcsolatos információk;
- a mentori programmal kapcsolatos általános elégedettség;
- a mentori program szervezeti hatásainak és hasznának megítélésével kapcsolatos általános elégedettség.

A válaszadók 22%-a férfi, és 71%-a nő, 42 % 23-26 év közötti kormánytisztviselő volt. A kitöltők 51,4%-a központi, 48,6 %-a a területi közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselő.

A mentorálási időszak alatt 93%-uknak nem változott az álláshelye, szabadságon, vagy betegszabadságon 58,1%-uk volt, általánosságban kevesebbet, mint egy hetet, ez a mentorálási folyamatban számukra nem okozott problémát..

A kitöltők 59,4 %-a ugyanazon a szakterületen dolgozott, mint mentoruk.

Számukra a program legnagyobb mértékben **(89 % elégedettséggel)** a szervezeti szokások megismerésében illetve elfogadásában nyújtott segítséget. Ez az érték megmutatja, hogy akár teljesen kezdő, akár 30 év feletti résztvevőkről beszélünk, a szervezetbe történő illeszkedés az egyik legnagyobb hozadéka a mentor programnak. Legalacsonyabb mutatóként (79,8 %-ra) a közigazgatás iránti elkötelezettséget értékelték, mint a program hozadékát. *74 %-a elégségesnek találta a mentoring folyamatra biztosított 4 hónapos időtartamot.*

A célok elérését a mentoráltak 71 %-a teljes mértékben elértnek minősítette, ami arra enged következtetni, hogy egy közös és eredményes munka zajlott a mentorálási folyamatok során.

A szervezet megismerését 61% érezte *teljes mértékben sikeresnek*, 67 % *teljes mértékben* támogatónak ítélte meg a mentorálás nyújtotta segítséget.

A szakmai feladatok megismertetése terén. a kitöltők 71 %-a tarja *teljes mértékben eredményesnek mentoraik segítségével a szakmai feladatok megismerését.*

A problémák között a *túlzott adminisztráció* 19 %-ban időnként gondot jelentett a program résztvevőinek.

A közigazgatási elköteleződés mértékénél a válaszadók 51%-a válaszolta, hogy „*teljes mértékig*” elköteleződtek, 19% „*meglehetősen*”, 26% pedig „*átlagosan*” elkötelezettnek érezte magát.

A kitöltők 61%-a teljes mértékben fontosnak tartja, hogy működjön mentori program a közigazgatási szervezetekben, 19,4% meglehetősen fontosnak, és 12,9% átlagosan fontosnak ítéli meg a mentoringot.

Összességében a résztvevők elégedettek voltak a mentori programmal. 67,7% teljes mértékben, 19,4% meglehetősen, és 12,9% átlagosan.

A mentori programban való részvétel **legnagyobb hasznának** a résztvevők a szakmai fejlődésüket tartották (32,8 %), de közel hasonló hasznát látták a szervezet és helyi viszonyok jobb megismerése terén is (29,3 %).

A szakmai terület iránti érdeklődés felkeltését, és a közszolgálat iránti elköteleződés erősödését csak 10,3 %-uk érezte hasznosnak.

A program hiányosságaként a kitöltők éppen azt a területet jelölték meg magas értékkel, amelyet a legnagyobb haszonnal járó területnél alacsony mértékben választottak. A közszolgálat iránti elköteleződést jelölték meg 23,8 %-ban, és munkatársak jobb megismerését 19 %-ban hiányosságként.

A mentorral való elégedettségre vonatkozó kérdések összesítése hozta a legmagasabb pozitív eredményt. A mentorálási készségek, a mentor szakmai tudása és átadási képessége, a mentorálttal való bánásmód, a mentori feladatokhoz és a mentorálthoz való hozzáállás 95 % feletti elégedettséget mutat.

Ez igazolja, hogy a programban résztvevő mentorok felkészítése és motivációja nagyon magas színvonalú. Ezt a megállapítást a monitoring során lefolytatott interjúk is teljes mértékben alátámasztják. A mentorok áldozatos és elkötelezett munkát végeztek saját szakmai feladataik mellett a mentoráltakkal. Kihívás volt a feladat számukra, ugyanakkor élvezték mentor szerepüket, és folyamatosan törekedtek arra, hogy jó eredményeket érjenek el.

Némi ellentmondást mutat, hogy a mentori kompetenciák megítélésében a legtöbb jelölést a mentori konfliktuskezelő készség kapta 27,8%, és a leginkább fejlesztendő mentori készségként is ugyanezt jelölték meg a kitöltők 40 %-os gyakorisággal.

A fenti eredmények indokolják, hogy a program kapjon nagyobb publicitást, a közigazgatás emberi erőforrás gazdálkodási folyamataiba kerüljön beépítésre.

Legyen folyamatos a mentor képzés, aminél indokolt figyelembe venni a szervezettudatos közszolgálat iránti elköteleződés erősítését, és a fókuszált konfliktushelyzetek kezelésének gyakorlatát.

Melléletek

1. sz. melléklet

Elégedettségi kérdőív

Tisztelt Kitöltő!

Ön mentoráltként részt vett a KÖFOP 2.1.5. projekt keretében létrehozott közigazgatási mentori programban. Aktív közreműködését ezúton is köszönjük, és reméljük a mentori folyamat hozzájárult az Ön szakmai fejlődéséhez, és ahhoz, hogy megtalálja helyét a közigazgatási szervezetben!

Célunk az, hogy egy olyan programot vezessünk be, amely hatékonyan segíti a közzolgálatban elhelyezkedő pályakezdők szakmai tapasztalatszerzését, erősíti elkötelezettségüket, és hosszú távon hozzájárul az új munkaerő megtartásához. A program tökéletesítése érdekében kulcsfontosságú számunkra, hogy minél több hiteles információt szerezzünk a program résztvevőitől. Ezért arra kérjük Önt, hogy az alábbi elégedettségi kérdőív kitöltésével segítse munkánkat!

Az anonim kérdőív kitöltése 10 – 12 percet vesz igénybe. Kérjük, hogy legjobb meggyőződése szerint válaszoljon a kérdésekre! Támogató közreműködését előre is köszönjük!

Adatok

Az Ön neve (Válassza ki a megfelelő választ!)	
Férfi	
Nő	
Az Ön életkora (Válassza ki a megfelelő választ!)	
23 év alatt	
23-26 év	
26-30 év	
30-35 év	
35 évnél idősebb	
Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége (Válassza ki a megfelelő választ!)	
Tudományos fokozat (PhD.)	
Felsőfokú egyetemi (Ma, Msc, osztatlan egyetemi képzés)	
Felsőfokú főiskolai (Ba, Bsc, osztatlan főiskolai képzés)	
Középfokú (érettségi)	
Milyen típusú közigazgatási szervnél dolgozik? (Válassza ki a megfelelő választ!)	
Központi közigazgatási szervezet	
Területi közigazgatási szervezet	

A mentori program lebonyolításával kapcsolatos információk

A mentorálás időtartama alatt végig ugyanazon az álláshelyen dolgozott?	Igen	
	Nem	
Ha nem, akkor milyen okból végzett más álláshelyen munkát?	Képzésen vettem részt	
	Ideiglenesen máshol volt szükség a munkámra.	
	Egyéb okból, mégpedig:	
Ha nem, akkor mennyi ideig volt távol?	Kevesebb, mint 1 hét	
	1-3 hét	
	4-6 hét	
	Több, mint 6 hét	
Ha nem, akkor ez mennyire jelentett problémát a mentorálás során?	Teljes mértékben akadályozta a mentorálást	
	Problémát jelentett	
	Időnként problémát jelentett	
	Kevésbé jelentett problémát	
	Egyáltalán nem jelentett problémát	

A mentorálás alatt mentorával azonos szakterületen dolgozott?	Igen	
	Nem	
Ha nem, akkor ez mennyire jelentett problémát a mentorálás során?	Teljes mértékben akadályozta a mentorálást	
	Problémát jelentett	
	Időnként problémát jelentett	
	Kevéssé jelentett problémát	
	Egyáltalán nem jelentett problémát	

A mentori programmal és az alkalmazott módszerekkel való elégedettség

Mennyire elégedett a mentori programmal kapcsolatban kapott tájékoztatással?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevéssé	
	Egyáltalán nem	
Mennyire elégedett a mentorálás időtartamával (4hónap)?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevéssé	
	Egyáltalán nem	
Ha nem elégedett, megítélése szerint milyen hosszúnak kellene lennie a mentorálásnak?	1-2 hónap	
	3-4 hónap	
	5-6 hónap	
	6 hónapnál hosszabb	
Mennyire elégedett a mentorálás során kitűzött célokkal? (Mennyire tartja azokat fontosnak, jelentőségteljesnek?)	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevéssé	
	Egyáltalán nem	
Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezete megismerésében?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevéssé	
	Egyáltalán nem	
Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szervezet szokásainak megismerésében illetve elfogadásában?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevéssé	
	Egyáltalán nem	
Mennyire támogatta a mentorálási folyamat Önt a szakmai feladatok megismerésében és elsajátításában?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevéssé	
	Egyáltalán nem	

Mennyire erősítette az Ön közszolgálat iránti elkötelezettségét a mentorálási folyamat?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Felmerültek-e az alábbi problémák a mentorálás során, ha igen, milyen mértékben?		
A) Hiányos tájékoztatás (pl. kevés információ állt rendelkezésre a programról) <i>/csak abban az esetben töltse ki, ha probléma jelentkezett/</i>	Nem merült fel	
	Időnként problémát jelentett	
	Problémát jelentett	
	Teljes mértékben akadályozta a mentorálást	
B) Túlzott adminisztráció <i>/csak abban az esetben töltse ki, ha probléma jelentkezett/</i>	Nem merült fel	
	Időnként problémát jelentett	
	Problémát jelentett	
	Teljes mértékben akadályozta a mentorálást	
C) Kollégák nem támogató hozzáállása <i>/csak abban az esetben töltse ki, ha probléma jelentkezett/</i>	Nem merült fel	
	Időnként problémát jelentett	
	Problémát jelentett	
	Teljes mértékben akadályozta a mentorálást	
D) A vezetői támogatás hiánya <i>/csak abban az esetben töltse ki, ha probléma jelentkezett/</i>	Nem merült fel	
	Időnként problémát jelentett	
	Problémát jelentett	
	Teljes mértékben akadályozta a mentorálást	
Összességében mennyire tartja fontosnak, hogy működjön mentori program az Ön szervezetében?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Összességében mennyire elégedett a mentori programmal?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mit tartott a mentori programban való részvétel legnagyobb hasznának? Kérjük, hogy maximum két választ jelöljön!	A szervezet és a helyi viszonyok jobb megismerését	
	A munkatársak jobb megismerését	
	A szakmai fejlődést	
	A szakmai területi iránti érdeklődés felkeltését	
	A közszolgálat iránti elköteleződés erősödését	
	Egyéb:	

Mit tartott a mentori program legnagyobb hiányosságának? Kérjük, hogy maximum két választ jelöljön!	Nem támogatta a szervezet és a helyi viszonyok jobb megismerését	
	Nem támogatta a munkatársak jobb megismerését	
	Nem támogatta a szakmai fejlődést	
	Nem támogatta a szakmai területi iránti érdeklődés felkeltését	
	Nem támogatta a közszolgálat iránti elköteleződés erősödését	
	Egyéb:	

A mentorral való elégedettség

Mennyire tartotta mentorát szakmailag felkészültnek?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mennyire tudta mentora átadni Önnek szakmai ismereteit?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mennyire tekintette Önt mentora egyenrangú félnek?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Mennyire elégedett mentora hozzáállásával?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	
Megítélése szerint mennyire volt mentora felkészülve a mentori feladatok ellátására?	Teljes mértékben	
	Meglehetősen	
	Átlagosan	
	Kevésbé	
	Egyáltalán nem	