

A mentorálás módszertani lehetőségei a leendő testnevelő tanárok képzésében

Győri István¹ Pucskó József Márton² Biró Melinda²

¹Debreceni Református Kollégium Gimnáziuma és Diákotthona, Debrecen

²Debreceni Egyetem, Sporttudományi Koordinációs Intézet, Debrecen

Összefoglalás

Abstract

BEVEZETÉS

A magyar oktatási rendszer nagyon sok változáson ment keresztül az utóbbi évtizedekben. Változtak a felsőoktatásban részt vevő hallgatók képzési formái, így a tanárképzés is folyamatosan módosul. A közoktatás, a tanárképzés megreformálásának szükségességét a hazai és nemzetközi tesztek, mérésekkel alátámasztott romló tendenciája indokolja. A PISA – teszteken sajnos nem teljesítünk, úgy ahogy szeretnénk, ahogy elvárnánk. A kompetencia alapú oktatás megjelenése ezt is hivatott segíteni. Számos olyan kérdés merül fel, amely befolyásolja a jövő oktatás képének megvalósulását. Képes-e az iskolarendszer a megújulásra? Megtalálják-e a pedagógusok a megfelelő utat a megváltozott körülményekhez való alkalmazkodásra, a tanárjelöltek felkészítésére, és a pályakezdő pedagógusok (gyakornokok) támogatására? Az oktatásban résztvevők minden szereplőjének segítenie kell a megfelelő megoldások létrehozásában. A nevelés-oktatás fontos kérdései közé tartoznak: ki, hogyan és mire nevelje gyermekeinket? Hogyan készüljenek a pedagógusok erre a felelősségteljes feladatra? A tanárképzés átalakításával párhuzamosan megjelent az igény a tanárjelöltek, kezdő tanárok (gyakornokok) felkészülésének, pedagógusi tevékenységének megújuló támogatására, mentorálására. A feladat jogszabályi háttérét a *nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény* és a *nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény* teremtette meg.

A kialakult igény, hogy támogatást kapjanak a pályakezdők reális és fontos lépés a tanárképzésben. Pályán kell tartanunk azokat, akik a sok nehézség ellenére ezt a szép hivatást választják. A kérdés az, hogyan képesek a tanárjelöltek, a kezdő pedagógusok a megváltozott körülményekhez alkalmazkodni? Mennyire készíti fel őket az egyetemi képzés a tanulókkal való foglalkozásra? Miben tudja segíteni egy mentor a szárnyukat próbálgatók munkáját? *Szivák Judit: A kezdő pedagógus tanulmányában olvashatjuk, hogy a napjaink tanárjelöltjei gyakran alkalmaznak túlélési stratégiákat a problémák megoldása helyett. A pályakezdőkre jellemző, hogy nem látják az óra helyét a tanítási folyamatban. Főleg rövid távú, elsősorban a tananyag elsajátítására vonatkozó terveket készítenek. A mentor feladata, hogy segítséget nyújtson a tananyagok, célok, feladatok és módszerek összefüggéseinek feltárásában. A testnevelés tantárgy gyakorlati mivoltából adódóan, számos olyan problémakörrel rendelkezik, amely nem feltétlenül, vagy egyáltalán nem jelenik meg a tantermi órák keretében. A balesetet kiváltó helyzetek megelőzése, a segítségadás és annak problematikája. A szervezési és tervezési feladatok sokszínűsége. A mentor tanárok feladata ezen a területen legalább olyan fontos és lényeges, mint más területeken. Nagy odafigyelést és odaszánást kíván a mentortól és mentorálttól egyaránt, a sikeres és hatékony mentorálási folyamat.*

A kutatás célkitűzése

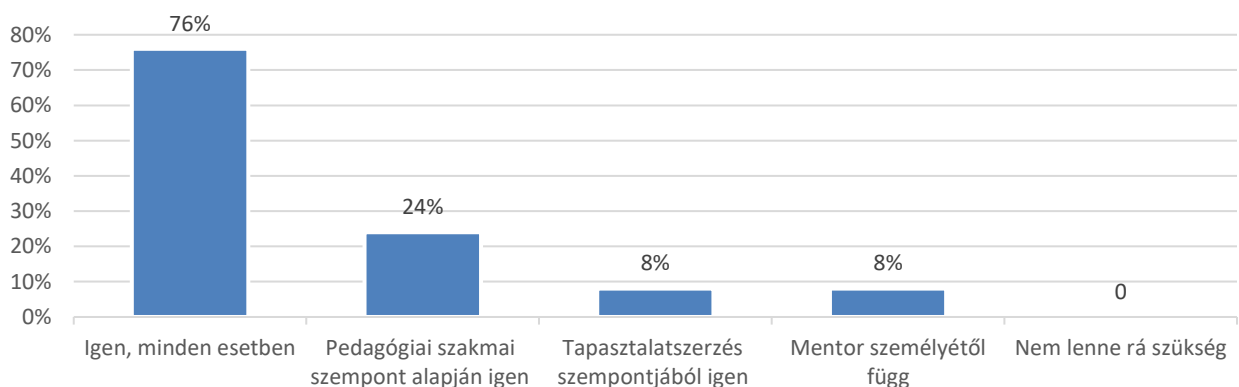
A tanárképzés rendszerének változásaival foglalkozó vizsgálatok bebizonyították a mentor tanár és a mentorálás folyamatának szükségszerűségét. Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy a mentortanár hogyan, milyen módon tudja segíteni a mentoráltját. Milyen módszertani sajátosságokkal rendelkezik a testnevelés oktatása, és melyek azok a sajátosságai, amelyek különböznek más szakok mentortanári tevékenységétől? Mit tud hozzá tenni a mentortanár a mentoráltjáért a negatív hatások csökkentéséhez és milyen eszközökkel képes a pozitív oldalt megerősíteni, valamint hogy milyen módon tudja segíteni a mentoráltja munkáját, szakmai fejlődését a mentor? Hogyan tudja a korai pályaelhagyást segítő hatásokat tompítani, a fellépő konfliktus helyzetekben, hogyan tud segítséget nyújtani.

A kutatás módszere, és a vizsgálati minta

Eredményeink kérdőíves kutatáson alapultak. A vizsgálatban huszonöt fő vett részt, 32% férfi, 68% nő. A megkérdezettek életkora 32 és 59 év között helyezkedik el. A pedagógus munkakörben szerzett munkatapasztalat a legnagyobb számban 11 – 15 év közé tehető, ez a válaszadók 40%. A második leggyakoribb a 16 – 20 év közé esők száma, akik 28%-át teszik ki a válaszadóknak. A hat és tíz és a húsz év feletti szakmai tapasztalat 16%. Öt évnél kevesebbet pályán töltő válaszadó nincs. Közülük arra, a kérdésre, hogy végez-e mentorálást a többség 52% válaszolt igennel és 48% nemmel. A nemmel válaszolók között van, aki már végzett mentorálást, de jelenleg nem. Vannak, akik most végzik a mentortanári szakirányú képzést. A bevezetett pedagógus életpályamodellell állomásait megnézve a legtöbben a pedagógus I. kategóriában vannak, ezt követi a II.-es, de mesterpedagógustól is kaptam vissza kérdőívet. 52 – 44 – 4 a százalékos eloszlás. Minden általam megjelölt műveltségterületről érkezett visszajelzés. A legtöbb kitöltött kérdőív (28 %) a nyelvszakos kollégáktól került vissza. A testnevelés szakos kitöltők aránya 16%. A legalacsonyabb értékűek a fizika, kémia, művészetek és informatika szakosok által kitöltött kérdőívek. A válaszadók nagyobb többsége (52%) dolgozik gimnáziumban és általános iskolában (32%) és megkérdezettek kisebb hányada (16%) szakgimnáziumban.

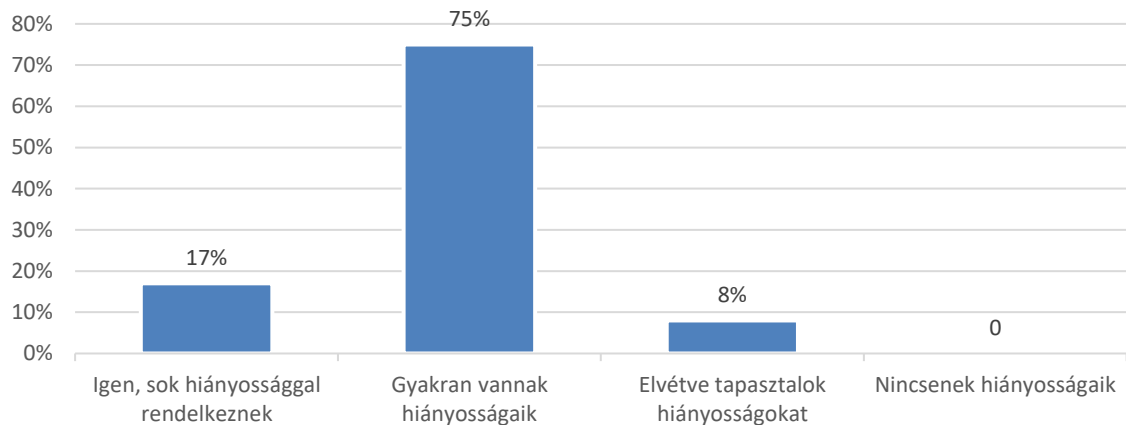
A kutatás eredményei

A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a vizsgálati személyek szükségesnek tartják a mentorálás folyamatát (lásd 1. diagram). A gyakorlott pedagógustársadalom fontosnak tartja a pályakezdők tapasztalt kolléga által történő irányítását.



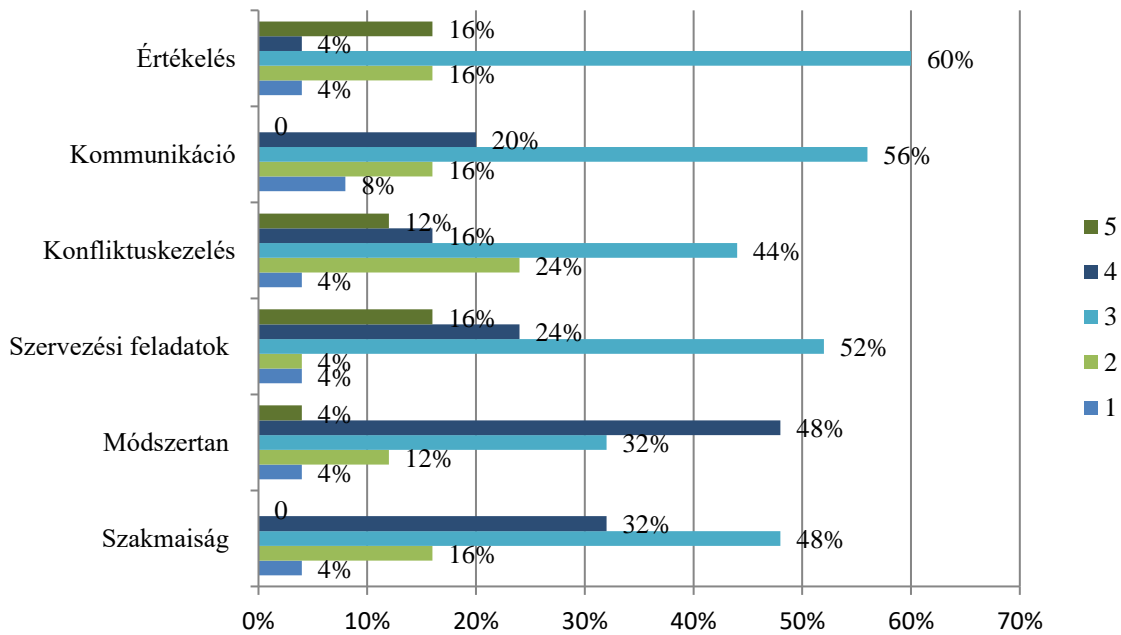
1. diagram: Szüksége van-e a hallgatóknak, pályakezdőknek segítőre, mentorra kérdés válaszainak eredménye.

A gyakornokok, pályakezdők felkészültségével kapcsolatosan az eredmények azt támasztják alá, hogy minden pályakezdő rendelkezik valamiféle hiányossággal. Ez így rendjén is van, mivel csak most kezdik a pályát és még nem rendelkeznek hosszú éves tapasztalattal, ami a mentoroknál már adott (lásd 2. diagram).



2. diagram: A gyakornokok, pályakezdők felkészültségéről kérdés válaszai

Hogy milyen területeken tapasztalnak hiányosságokat a mentorok? A felsorolt lehetőségek közül kellett 1-5-ig terjedő skálán kellett rangsorolniuk (1: egyáltalán nincs, 2: nagyon ritkán, 3: alkalmanként, 4: gyakran, 5: nagyon sokszor).



3. diagram: A gyakorlatok hiányosságai egyes területeken

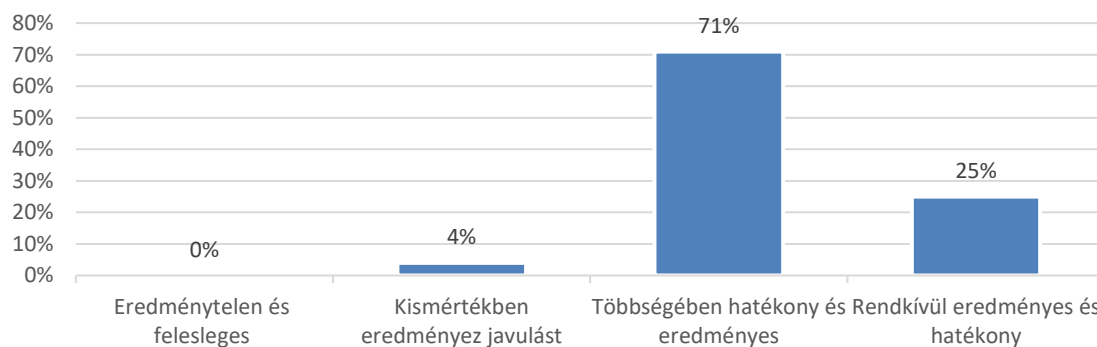
Az eredmények tükrében úgy tűnik, hogy a módszertani hiányosságok jelentik a legnagyobb problémát. A többi területnél a középérték, vagyis az alkalmankénti hiányosságok merülnek fel. A szakmaiság és a kommunikáció az a két terület, ahol nem jelenik meg a legsúlyosabb, ötös osztályzat. Az értékelésnél, konfliktuskezelésnél és a szervezési feladatoknál jelennek meg leginkább a problémák. Ennél a három területnél elég sokan jelölték meg a legrosszabb ötös osztályzatot. (Értékelés 16%; konfliktuskezelés 12%, szervezési feladatok 16%). Láthatjuk, hogy a kezdők számára a kezdeti hibák és hiányosságok pótlása érdekében szükséges a mentorálási folyamat.

A mentor és mentorált kapcsolatának hatékonyságát is vizsgáltuk. A válaszadók fele leginkább a bizalmi légkört tartja fontosnak, valamint az együtt gondolkodást (31%), a hatékony kommunikációt (9%). Ez jól mutatja a mentor és mentoráltja közti feltétlen bizalom kialakulásának fontosságát, az együtt gondolkodás, és a hatékony kommunikáció, elfogadás szükségességét. Hogy melyik az öt legfontosabb tényező a mentor – mentorált kapcsolatban, arra a következő válaszok érkeztek: *bizalom, együttműködés, empátia, türelem, segítőkészség, kommunikáció, tisztelet, szakmaiság, motiváció.*

Kutatásunkban arra is kerestük a választ, hogy a mentorok fontosnak vélik-e, hogy a mentor és a mentorált azonos műveltségterületen tanítson. A válaszokból kiderül, hogy nagyon lényegesnek tartják a mentorok az azonos műveltségterületet. Ennek oka a szakmódszertani sajátosságokban rejlik. Azok, akik indokolták válaszaikat, kivétel nélkül megemlítik ennek

jelentőségét a sikeres mentorálási folyamatban. A válaszadók 88%-a tartja fontosnak és mindössze 12%-a elhanyagolhatónak.

Hogy milyen mértékben segíti a mentorálás folyamata a gyakornokok, pályakezdekők szakmai, módszertani fejlődését, igen fajsúlyos kérdés lehet a mentorálási folyamat létjogosultságát nézve. Ez a szakmai, módszertani fejlődés elengedhetetlen, ahhoz sikeresnek mondjuk a mentorálás időszakát. A válaszadók rendkívüli módon (25%) vagy többségében (71%) eredményesnek vélik a folyamatot (4.diagram).



4. diagram: A mentorálási folyamat mennyire segíti a szakmai, módszertani fejlődést.

A válaszokból olyan eredményt kapunk, amely teljes mértékben alátámasztja azt a tényt, hogy a mentorálási folyamatnak van haszna és létjogosultsága a jövőben is.

Az utolsó kérdéscsoport nem szakmódszertani szemszögből hivatott elemezni a mentor és mentorált kapcsolatát, hanem inkább a pedagógiai szemszögből. A mentor, mint minta áll a kezdő pedagógus előtt. Arra kérdésre, hogy a mentor személyisége hatással van-e a mentorált személyiségére, pedagógiai énképének kialakulására, fontos válaszokat kaptunk. A válaszok egyértelműen alátámasztják azt a tényt, hogy igen. A mentor viselkedése, tanári szerepeinek való megfelelése befolyásoló tényező. A válaszadók 42%-a szerint eredményez fejlődést, míg 58% azt állítja, hogy teljes mértékben módosíthat jó és rossz irányba egyaránt. A mentor tanár személyisége tehát befolyásolhatja a jövő pedagógusát, de fontos, hogy a mentorált is tudjon azonosulni a tanári szerepkörrel. Ez egy eléggé vitatott kérdés, hiszen szakmailag, módszertanilag lehet kiváló az is, akinek életvitele nem éppen példaértékű. A kezdők veszélyes életkorban vannak. Átmenet a diák és a tanár szerepkörben. Előfordulhat, hogy nem mindig sikerül azonosulni a szereppel, de vajon mennyire fajsúlyos ez a mentorok szerint. A válaszadók közül elenyésző, aki szerint nem fontos (8%), nagy többségük (92%) szerint nem szabad elmenni mellette szó nélkül, mert ez is hozzátartozik a munkánkhoz. A vizsgálati

minta 56%-a az, aki nagyon fontosnak tartja a megfelelő pedagógusi viselkedést, a példamutatást.

Összegzés

Tanulmányunkban arra kerestük a választ, hogy a leendő testnevelő tanári képzésben a mentorálásnak milyen kulcsmozzanatai vannak. Melyek azok a tényezők, amelyek a testnevelés sajátosságaiból adódóan másféle megoldásokat kívánnak a folyamatban. Mik azok a tényezők, amelyek nehezítik a pályakezdő pedagógusok nevelő – oktató munkáját.

A mentoráltat ért negatív hatások csökkentésére és a pozitív dolgok erősítésére, valamint a korai pályaelhagyás visszaszorításában sokat tehet a mentor. A mentor képes csökkenteni ezeket a hatásokat. A mentor, mint példa segíthet a pozitív énkép kialakításában.

A szakmai fejlődés segítése a mentorálás legfontosabb feladata. A mentoráltat végig kell vezetni a tanítás folyamatán. A mentor, egyik kiemelt feladata, hogy segítse kibontakozni, fejleszteni, meglévő ismereteit, készségeit. A válaszadók az azonos műveltségterületet, a pozitív hozzáállást emelték ki válaszaikban. A bizalom és az együttműködés fogalmi szintén kulcsszerepet játszanak. Módszertani szempontból az azonos szakterület igen hasznos lehet, azonban pedagógiai szituációkban nem feltétlenül szükséges.

Irodalomjegyzék

1. Antal, Á. (2011). Pedagógusok kiégése. *Magiszter ünnepi szám*
2. Antal, Á. (2014): A szakmai kiégés (burnout) szindróma meghatározása és jelentősebb kutatói *Magiszter téli kiadás. 24 – 39. oldal*
3. Di Blasio, B., Paku, Á. & Marton M. (2011): A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában *Új pedagógiai szemle - 61. évf. 11-12. sz.*
4. Fábíán, Gy. (2011): Tükörtől tükörig: A pedagógus pályakép változásainak elmúlt negyven éve. *Iskolakultúra 2011/2.10-22. oldal*

5. Falus, I. (2011). Tanári pályaalakmasság – kompetenciák – szunderdek nemzetközi áttekintés. Eszterházy Károly Főiskola, Eger
6. Halász, G. (1984). A pedagógusok túlterheltsége – egy sajtó vita tanulságai – Oktatás Kutató Intézet Budapest.
7. Kotschy, B. (2011). A pedagógussá válás és a szakmai fejlődés szunderdjei. Eger
8. Kotschy B., Sallai É. & Szőke-Milinte E. (2016). Mentorok tevékenységének támogatása Segédanyag a köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusgyakornokok mentorainak.
9. Kovács, K. (2015). Mentori kompetenciák, szerepek, tevékenységek egy vizsgálatban. In. Arató Ferenc (szerk.): Horizontok II – A pedagógus képzés reformjának folytatása.
10. Lannert, J & Sinka, E. (2009). A pedagógusok munka – és munkaidő – terhelése (kutatási beszámoló)
11. Lubinszki, M. (2015). A kiégés komplex értelmezése és prevenció lehetőségei a pedagóguspályán Miskolc
12. Makszin, I. & Woth, K. (2007). A testnevelés tanításához szükséges kompetenciák elsajátításhoz kapcsolódó vezetőtanári feladatok. *Kalokagathia 2007. 1-2. szám 75-86. Budapest*
13. Mayer M., Nádasi M. Kikérdezés In. Falus I. Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe Műszaki Könyvkiadó Bp.
14. Nagy, J. (2001). A személyiség alaprendszer. (*Iskolakultúra 2001/9.*)
15. Németh, Zs. (2015). Konfliktuspedagógia elméleti és gyakorlati háttere a testnevelő tanárok munkájában. Pécs.

16. N. Kollár K. (2011). A bolognai tanárképzés jellemzői a pszichológia tárgyak oktatásának szemszögéből. In. Baumstark B-Gombocz O-Hunyady Gy. (szerk.) *A tanárképzés 2010 – 2011 fordulóján: A piliscsabai regionális tanácskozás*
17. Sallai É. A pedagóguspálya kezdő szakaszának támogatása egy pilot program tapasztalata, eredményei. Oktatási Hivatal
18. Paksi B., Veroszta Zs., Schmidt A., Magi A., Vörös A., Endrődi-Kovács V., & Felvinczi K.: (2015). Pedagógus-Pálya-Motiváció Egy kutatás eredményei *Oktatási Hivatal Budapest*
19. Szabó, M. (2013). A pedagógusok szakmai előmenetelének támogatása In. Deák M., Erostyák- Fischer F., Gerner Zs., & Kaposi J. (szerk.): *A tanárképzés jövőjéről I. kötet* Budapest: OFI, PTE, BTK, PTE TTK
20. Szekszárdi, J. (szerk. 1994): *Konfliktuspedagógiai szöveggyűjtemény*. Veszprémi Egyetemi Kiadó, Veszprém.
21. Szivák, J. (1999). A kezdő pedagógus (*Iskolakultúra 1999/4*)
22. Szőke-Milinte, E. (2004). Pedagógusok konfliktuskezelési kultúrája. *Új Pedagógiai Szemle 1*.
23. Takács, F. (1999). Kultúra, testkultúra és globalizáció *Kalokagathia 1999 1-2. szám*
24. Ónody S. (2001). Kiegészítő tünetek (burnout szindróma) keletkezés és megoldási lehetőségei. *Új pedagógiai szemle 51/5 80 – 85. oldal*
25. Vargáné Csatóry, T. & Nagy, M. (2015). *Kézikönyv mentortanárok számára*. Debrecen