

SZAKDOLGOZAT

Bartolf Lili

2022

Budapesti Metropolitan Egyetem

SZAKDOLGOZAT

és TDK-dolgozat

Jó tanárok, támogató mentorok, hatékony tudás-átadás
— az oktatás szerepe a karrier-menedzsmentben

Témavezető:

Molenberg-Saághy Ágnes

Készítette:

Bartolf Lili

Humán Erőforrás Menedzsment Alapszak (BA)

Nappali tagozat

Budapest

2022

SZAKDOLGOZATI KIVONAT

A szakdolgozat alapvető kulcsszavai:

- Karrier-menedzsment
- Mentor
- tudás átadás

A legfontosabbnak ítélt források megjelölése:

- **Simon Gabriell** (2019): *A mentorálás elmélete és gyakorlata. A menrori kompetenciák attitűdelemei és a kezdő pedagógusok mentormodellek szerinti támogatása*; L'Harmattan Kiadó
- **Bencsik Andrea** (2016): *A tudásmenedzsment elméletben és Gyakorlatban*; Akadémiai Kiadó
- **Eszter Marczell-Szilágyi** (2016): *Effective learning – A simple approach*; UNIVERSITAS BUDAPESTIENSIS DE “METROPOLITAN” ANNALES TOMUS VIII; ISSN

Kivonat

A szakdolgozat a magyarországi viszonylatokban foglalkozik a jó tanári kompetenciákkal. A hipotézisem az, hogy a tanároknak mentori szerepet kell vállalniuk a képzési intézményekben, ezzel támogatva a diákok fejlődését, ezzel is megkönnyítve a pályaválasztást, segítve a karrierjüket már a legelejétől. Nem is gondolunk bele abba, hogy a tanároknak milyen meghatározó szerepe van abban, hogy a diák milyen minőségű munkavállaló lesz és a HR azt majd hogyan tudja integrál eredményesen szervezetekbe. Az emberi erőforrás menedzsment és az oktatási intézmények összekapcsolódnak több témában is, például a karrier-menedzsment és tudás átadás oldalról. A témakört a sajátos társadalmi-, gazdasági és szociológiai aspektusai miatt több szempontból is vizsgáltam. A széles szakirodalmi háttér mellett több félig strukturált interjú kérdéssort állítottam össze, amit háromféle különböző csoportnál kérdeztem: diák, tanár és szülők. Ezáltal is összetettebb választ kapva kérdéseimre.

A kutatás leginkább a tanári kompetenciákra és a mentorprogram megvalósítására fókuszál. Ugyanakkor a téma összetettsége miatt érintettem az oktatási rendszer sajátosságait néhány ponton. Amikor elhatároztam, hogy ezzel a témával fogok foglalkozni, még nem kerültek felszínre a társadalmi elégedetlenségek és civil kezdeményezések a pedagógus pályával kapcsolatosan. Ugyanakkor szeretném leszögezni, hogy minden politikai tartalomtól, "áthallástól" elhatárolódom, mert kutatásom alapja tudományos érdeklődés és nem politikai beállítódás. Dolgozatom témája és motivációja már sokkal előbb megfogalmazódott bennem. A környezetemben tapasztaltak csak azt erősítik meg bennem, hogy egy igazán érdekes és érzékeny össztársadalmi téma ütőerére tapintottam rá magam is.

Abstract

The thesis deals with the competences of good teachers in the context of Hungary. My hypothesis is that teachers should take on the role of mentors in training institutions, thus supporting the development of students, thereby facilitating the choice of a career, helping their career from the very beginning. We don't even think about the determining role that teachers have in what quality of employee the student will be and how HR will be able to successfully integrate it into organizations. Human resource management and educational institutions are connected in several topics, for example from the side of career management and knowledge transfer. Due to its specific social, economic and sociological aspects, I examined the topic from several points of view. In addition to the broad literature background, I compiled several semi-structured interview questions, which I asked three different groups: students, teachers and parents. As a result, I received a more complex answer to my questions. The research mostly focuses on teacher competencies and the implementation of the mentoring program. At the same time, due to the complexity of the topic, I touched on the specifics of the education system at some points. When I decided to deal with this topic, social dissatisfaction and civil initiatives related to the teaching career had not yet surfaced. At the same time, I would like to point out that I distance myself from all political content and "hearsay", because the basis of my research is scientific interest and not a political attitude. The topic and motivation of my thesis was formulated in my mind much earlier. What I have experienced in my environment only confirms in me that I have felt the impact of a really interesting and sensitive social topic.

Tartalomjegyzék

Kivonat	4
Abstract	5
Bevezetés	7
1. Fejezet: Mentorálás és karrier-menedzsment (6-8-10 old)	8
1.1 Karrier-menedzsment	9
1.2 Karrier menedzsment szereplői és eszközei/lépései	10
1.3 Karrier-menedzsment előnyei.....	12
1.4 Az ideális mentor.....	13
2. Fejezet: Tanári szerepek (szekunder kutatás-alapú fejezet).....	14
2.1. Hatékony tudás-transzfer.....	14
2.2. bizalom alapú együttműködés / mentori szerep / inspiráció	15
3. Fejezet: A tanár, akire vágyunk (primer kutatás-alapú fejezet).....	17
3.1. Jó tanári élmény	17
3.2. Rossz tanári élmény	18
3.3. Jó tanár és mentor	19
3.4. Modern tanár	20
3.5. Te, mint tanár	21
3.6. Összefüggések	22
4. Fejezet: A tanár, akik lenni szeretnénk (primer kutatás-alapú fejezet)	26
4.1. Tanári lét szépségei	26
4.2. Tanári lét nehézségei.....	27
4.3. Erősségek és fejlesztendő kompetenciák.....	28
4.4. Mentori szerep	30
4.5. Ideális iskola	31
4.6. Összefüggések	32
5. A tanár, akit látunk.....	35
5.1. Jó tanárok.....	35
5.2. Rossz tanárok	36
5.3. Tanári befolyás	37
5.4. Mentorálás	38
5.6 Összefüggések.....	39
6. Összegző fejezet.....	41
6.1. Alappillérek.....	41

6.2. Konklúzió	41
Felhasznált irodalom:	44
Akadémiai források:	44
Egyéb források:.....	45

Bevezetés

Szakedolgozatomban azt kutattam, hogy a mai világban milyennek kell lennie egy jó tanárnak. A hipotézisem, hogy a tanároknak mentori szerepet kell vállalniuk a képzési intézményekben, már akkor támogatva a diákok fejlődését, megkönnyítve a pályaválasztást. Fontos megjegyezni, hogy a témát kifejezetten magyar viszonylatok alapján kutattam. Szakedolgozatomban nem a magyar oktatási rendszer sajátosságairól szólni akarok, ugyanakkor egyes pontoknál kitértem rá, mivel szorosan a kutatásomhoz kapcsolódik. Ugyanakkor szeretném leszögezni, hogy minden politikai tartalomtól, "áthallástól" elhatárolódom, mert kutatásom alapja tudományos érdeklődés és nem politikai beállítódás. Dolgozatomban témája és motivációja már sokkal előbb megfogalmazódott bennem. A környezetemben tapasztaltam csak azt erősítik meg bennem, hogy egy igazán érdekes és érzékeny társadalmi téma ütőerére tapintottam rá magam is. Ezért is fontos, hogy foglalkozzunk ezzel a területtel. Emellett a téma HR (humán erőforrás-menedzsment) szempontból is hasznos. A tanár és a HR-es szerepe több aspektusból kapcsolódik. Meg kell ismerni a munkavállalót/diákot és kompetenciáit, majd ez alapján fejleszteni. A két terület kapcsolódását társadalmi vetületből is lehet közelíteni, mivel a képzési intézmények adják outputként azokat az embereket, akiket a munkaerőpiacon a szervezet inputként integrál. Úgy gondolom jelenlegi társadalmi helyzetben a vállalati HR és oktatási szektornak aktív párbeszédben kell állniuk.

A szakedolgozatomban elkészítése során mind szekunder, mind primer kutatási módszereket is felhasználtam. Szekunder kutatás keretében a humán erőforrás menedzsment és ennek bizonyos alrendszerait, a mentorálás és karrier-menedzsment szakirodalmát dolgoztam fel. A primer kutatásom félig strukturált interjú elemzésre alapoztam. Háromféle kérdéssort állítottam össze, mivel diákokat, tanárokat és szülőket is megkérdeztem, kutatva, hogy ők hogyan látják ezt a témát. A diákokat abból az aspektusból kérdeztem, hogy milyen jó és rossz tanár, mit várnak el diákként a tanároktól, illetve, hogy volt-e tapasztalatuk mentorálásban részt venni és van-e igényük mentorokra. A tanárokat leginkább motivációs

aspektusból kérdeztem, azaz miért és mit szeretnek tanítani, vagy éppen milyen nehézségekbe ütköztek. A szülőket harmadik szempontból kérdeztem, hiszen ők nem a saját bőrükön, hanem egy fokkal hátra lépve, de látják a gyerekeiken, milyen hatások érik az oktatási intézményekben, akár a rendszer, akár a tanárok oldaláról.

Szakdolgozatomban a legfontosabb kutatási kérdések a jó tanár jellemzőire kérdeznek rá, valamint arra, hogy melyek a leghatékonyabb módszerei a tudás átadásnak, végül az, hogy a HR mit tud tanulni a jó tanári gyakorlatokból.

Kutatási kérdéseim minél hitelesebb megválaszolása céljából szakdolgozatomat a következők alapján építettem fel.

Az első fejezet a karrier-menedzsment témájával foglalkozik, azon belül a mentorálás megvalósításával a munkahelyeken és az oktatási intézményekben. A második fejezetben a tudásmenedzsment megközelítéséből dolgoztam fel a hatékony tudás-átadás módszertanait. Harmadik fejezetemtől kezdve mutattam be a primer kutatások közvetlen eredményeit: a harmadikban a diákokkal készített félig strukturált interjúkat dolgoztam fel, majd összegeztem a válaszokat. A negyedik fejezetben tanári interjú-alanyaim válaszait elemeztem. Végül az ötödik fejezetben, hasonlóan az előző kettőhöz, a szülők által kapott válaszokat összegeztem, majd elemeztem. Legutolsó, hatodik fejezetemben a mélyebb összefüggéseket feltárására törekedtem, melyek által kutatási kérdéseimre igyekeztem válaszolni.

1. Fejezet: Mentorálás és karrier-menedzsment

Az első fejezet a karrier-menedzsment témájából indul ki: a humán erőforrás menedzsment szempontjai szerint meghatározza, mi is az a karrier-menedzsment, milyen tevékenységekből tevődik össze, kik a szereplői és melyek a karrier-menedzsment legfontosabb lépései, eszközei. Ezt követően rövid áttekintés következik arról, milyen előnyöket nyújthat a magas szintű karrier-menedzsment tevékenység a munkavállaló, illetve a foglalkoztató számára. A karrier-menedzsmenthez természetesen mindig szükséges az együttműködő és motivált alany (a jövődöbéli, illetve az aktuális munkavállaló, akinek alakuló karrierje a menedzsment-folyamat tárgya), valamint az őt segítő érintettek: személyek, intézmények, esetleg komplexebb programok. Ez utóbbi segítő érintett legfontosabb feladatai alapján a fejezet zárásaként definiáljuk a mentor fogalmát /

funkcióját, majd áttekintjük, mely tevékenységek, kompetenciák és tulajdonságok rendelhetők az ideális mentor (1.2.) személyiségéhez.

1.1 Karrier-menedzsment

A karriermenedzsment a munkavállaló egész életpályájára kiterjedő erőforrás gazdálkodás. (Deák-Juhász 2022) Ez a humán erőforrás menedzsment egy meghatározó része. A karrier-menedzsment lényege, hogy figyelembe vegye a munkavállaló és szervezet céljait, majd ezt összeegyeztesse. Ezután megfelelő karrier-úton segítse az alkalmazott fejlesztését céges életpályája során. A vállalatnak fel kell mérnie és figyelembe kell vennie a munkavállalók egyéni céljait, ha hosszútávon foglalkoztatni akarja őket. A karrier-menedzsment egyik fontos sajátossága, hogy személyre szabja a karrier-utat és tanácsadást, hiszen az egyéni igényekre szabott tervekkel lehet a legtöbbet kihozni a munkavállalóból, aki így több profitot teremt a cégnek. Mindenki jól jár.

Ahhoz, hogy megértsük mi a lényege a karrier-menedzsmentnek, előbb tisztázni kell maga a karrier szó fogalmát. Az egyén szakmai életpályájára vonatkoztatott definíciója így hangzik: eltérő szerepeink sorozata szakmai életpályánk során (Bokor 2007). Azaz, a munkavállalónak a karrier útja során nem csak a pozíciója változik, hanem az ezzel járó „szerep”. Különböző pozíciókhoz másfajta feladatkörök tartoznak. Karrier-menedzsment legfontosabb szereplői a vezető, a munkavállaló és egy jól működő és támogató HR (human resources/emberi erőforrás) terület (karriermenedzsment, 2011).

Egyik legfontosabb alapfeltétele a karrier-menedzsment megvalósulásának a transzparens vállalati kommunikáció. Átlátható karrier-út megnyugtatóan hat a munkavállalóra, aki ezáltal könnyebben és gyorsabban építi fel bizalmát a szervezet felé. A következő feltétel, az elérhetőség. A karrier-menedzsment kiegészíti a vezetőfejlesztés komplikált folyamatát. (hrportal 2022) Viszont nem mindenki alkalmas vagy akar vezető pozícióba kerülni. Emiatt fontos, hogy a vállalatok a karrier-menedzsmenttel ne csak vezetőiket célozzák meg, hanem a nem vezetői beosztásban dolgozó alkalmazottjaiknak is tegyék elérhetővé. Egy vezető, aki nyitott alkalmazottjai felé elengedhetetlen a megfelelő karrier tanácsadás működéséhez. Azonban, nem elég, ha a vezető támogatja az alkalmazottak fejlődését a karrier útjukon, a vállalat egészének is támogató hozzáállást kell mutatnia. A vállalati kultúra (adott csoport által a külső alkalmazkodás és a belső integráció érdekében kitalált és továbbfejlesztett alapelképzelések (hrportal, 2022) rengeteg folyamatot határozz meg. A karrier út támogatása

csak egy a sok közül. Jól működő rendszerrel, ami a vállalati kultúra sajátja, lehet a legjobban támogatni a dolgozók egyéni fejlődését. Mivel az egyénre szabott karrier-terv a legmegfelelőbb, ez sok időt tud igénybe venni a vezetőktől. Emiatt fontos a már említett támogató HR terület. A HR az emberi erőforrást, azaz a munkapiacra jelenlévő munkavállalókat támogató terület vállalatban belül. Ennek a területnek a feladata egy megfelelő mentor program kialakítása, ami a cég alkalmazottjait (vezetőket és beosztottakat egyaránt) támogatja karrier útjuk során, megfelelő tanácsadással és képzések megvalósulásával. Ez a legjobb módja annak, hogy egyénre szabott fejlődési tervet készítsen egy szervezet a munkavállalói számára, ami rengeteg előnyt jelent a munkapiacra. A mentorálás előnyt jelent a vállalatok részére. Mind a mentor és az új belépő/mentorált számára is. Míg a mentor a segítség élményével gazdagodik, addig a mentorált lényeges információhoz jut, emellett könnyebben beilleszkedik a munkahelyre. (Karoliny M. Poór J. (2017) A karrier-menedzsment munkapiacra létező fogalom, ugyanakkor, szakdolgozatomban egyik lényeges pontja, hogy ennek a támogató folyamatnak már a képzési intézményekben működni kellene egy mentorprogram keretén belül, segítve a diákok pályaválasztását. Ez a program át tudná alakítani a munkaerőpiacot, hiszen tudatosabban választanának a diákok pályát. Ez megváltoztatná a diákok hozzáállását a tanuláshoz és munkához egyaránt. Úgy gondolom, hogy ez pozitív hatással lenne a vállalatokra is, hiszen motiváltabb és szakmájukban kitartóbb alkalmazottakat tudnának toborozni.

Összegezve a karrier-menedzsment komplex témakör, ami végig kíséri az embert szakmai életpályája során. Ez a folyamat leginkább a munkapiacra létezik, ugyanakkor hasznos lenne az oktatási intézményekben is. A következő alfejezetben a karrier-menedzsment folyamat vállalati és képzési intézményi szereplőire fogok kitérni.

1.2 Karrier menedzsment szereplői és eszközei

A karrier-menedzsment legfontosabb szereplői a munkapiacra maga a vállalat, vezetők és alkalmazottjaik, majd nem utolsósorban a támogató HR, humán erőforrás terület, ami a tanácsadást és képzéseket biztosítja.

A karrier-menedzsmentnek már a munkavállalók belépésekor jelen kell lennie. A szakmai pálya elején legyen tisztázva, hogy milyen karrier lehetőségei vannak az alkalmazottnak, ez segítené a cégekben a fluktuáció csökkentését. Tisztább képet adna, kivel milyen távra lehet vagy érdemes tervezni. Könnyebben lehet felmérni az egyéni célokat, amik csak akkor

valósulhatnak meg, ha összhangban vannak a szervezeti szükséglettel. (Dr. Koncz K. 2004) Tehát az első lépés, olyan munkavállalót felvenni, akinek egyéni céljai összevethető a vállalati célokkal és kompetens is a munkakör elvégzésére. Ezután biztosítani kell az alkalmazott számára a fejlődést, képzésekkel és tanácsadással a karrier-menedzsment folyamatoként. Ebben fontos szerepet játszik a már előző alfejezetben említett vállalati kultúra, hiszen ez teremti meg a karrier-menedzsment alapjait, gyökereit. Ha szervezet egésze nem támogatja ennek a folyamatnak a működését, akkor ez nem tud megvalósulni. A vállalati kultúra meghatározza a munkavállalók hozzáállását a szervezethez és fejlődésükhöz. Szervezet „brand” -jébe van építve, hogy a karrier építés, személyes fejlődés egy elérhető és támogatott folyamat cégen belül, akkor a munkavállalók motiváltabban és bizalom teljesen fognak hozzáállni ezekhez a folyamatokhoz, nagyobb teret kap a fejlesztés a vállalatban.

Következő fontos szereplő a Humán erőforrás terület, hiszen nekik kell biztosítani a megfelelő képzéseket és támogatást az emberek felé. Emellett az ő feladatuk a toborzás, ahol a megfelelő embert kell kiválasztaniuk, így triviális, hogy ők is a karrier-menedzsment része. A HR nem csak toborzással foglalkozik, belső rendszerek támogatása ehhez a területhez tartozik. Ennek a területnek a feladata egy mentor, tanácsadó program létrehozása cégen belül. Emellett, nekik kell továbbítani a felső vezetés felé az alkalmazottak, munkavállalók igényeit. Mondhatni, hogy egy fontos kommunikációs csatorna a vállalatokban

A vezetőknek is kulcsfontosságú szerepük van. Nyitottan és támogató attitűddel kell hozzáállniuk alkalmazottaik fejlődéséhez, kiépítve a bizalmat. Munkavállalók, alkalmazottak, nekik is vezetőikhez hasonlóan nyitottan kell állni a fejlődés lehetőségeihez, hiszen fejlődés egyik alapfeltétele az akarat.

A képzési intézményekben a már említett pályaválasztást támogató mentorprogram szereplői eltérnek a vállalatok szereplőitől. A vállalati kultúrához hasonlóan itt az iskolai rendszernek kell támogatni a mentorprogram megvalósulását. Be kell építeni a tantervbe. Itt is kommunikálni kell, hogy ez egy elérhető folyamat a hallgatók részére.

Fontos szerepet tölt be a tanár, aki mentorálja a hallgatókat. Nem csak az egyéni célokat, hanem a kompetenciákat is érdemes felmérni, hogy a végén a diák olyan pályát válasszon, ami felé motivált, emellett legyen összhangban saját céljaival. A diákok sokszor elveszetteknek érzik magukat, mikor pályaválasztásra kerül a sor, igen fiatalon kell dönteniük fontos

dolgokról. Ezért is szükséges egy megfelelő karrier-menedzsment folyamat, ami képzési intézményekben inkább mentorprogramnak kell nevezni, ennek segítségével jobban átlátnák a szituációt és nagyobb százalékban választanának olyan pályát, amin jól éreznék magukat és a lehető legtöbbet hoznák ki képességeikből.

1.3 Karrier-menedzsment előnyei

A karrier-menedzsment rendkívüli versenyelőnyt jelenthet a piacon a cégek számára. Egy munkahely, ahol időt és forrást szánnak a karrier-menedzsment megfelelő működése érdekében, csak előnyt teremt a vállalat számára. Ez egy eszköz a cégek részére, ami megvalósítja a tehetséges munkavállalók, toborzását, fejlesztését és megtartását. (Dr. Koncz K. 2004) Ez egy olyan eszközt ad a szervezetek kezébe, aminek segítségével képesek motiválni és fejleszteni alkalmazottjaikat és növelni munkamorált, ezek lehetővé teszik a tehetséges alkalmazottak megtartását, ami szintén versenyelőnyhöz vezet. Emellett ez egy kiváló eszköz a vezetők fejlesztésére, ami elengedhetetlen egy megfelelő munkahely kialakításához. Kevesebb felmondáshoz vezetne. Leggyakoribb munkahelyváltási ok a vezető személye. Munkavállalók szerint inkább legyen jó a vezető és rossz a munkahely, mint fordítva (Réfi B. 2021) Kulcsfontosságú szerepet tölt be a vezető a munkavállalók életében, ezért is fontos, hogy a vállalatok képezzék őket, amiben a karrier-menedzsment képes segíteni. Nekik is szükségük van támogatásra és fejlesztésre, ami szintén egyénre szabott lehet a karrier-menedzsment folyamatának köszönhetően.

A karrier-menedzsment hozzájárul a vállalat imázs építéséhez. Ha a munkaerőpiacon köztudott, hogy az adott cég fontosnak tartja és energiát szán a karrier építésre, oda szívesebben mennek a munkavállalók, ezáltal több jó képességű alkalmazottat tud toborozni, ami versenyelőnyt jelent. A munkaerőnek fontos, hogy tisztában legyen a karrier lehetőségeivel munkaéletpályája során, hiszen így lehet őket effektíven motiválni.

A képzési intézményekben a diákokat támogató karrier-menedzsment, azaz mentorprogram a pályaválasztást megkönnyítené. Diákok magabiztosabban választanának szakmát, ami felé motivációjuk erős lenne. Ez azt eredményezné, mikor pályakezdők lesznek a cégek szívesen alkalmaznák őket, hiszen elkötelezettebbek a szakma iránt, nagy bennük a potenciál. Ez a rendszer olyan munkavállalókat teremtene, akiknek attitűdjük kiváló lenne szakmájuk iránt. Egy motivált munkavállaló jó „alapanyag” a cégeknek, aki szívesen fejlődik és végzi munkáját.

Összegezve mindkét szektorban több előnye lehetnek a karrier-menedzsmentnek, ami képes átalakítani a munkaerőpiacot. Mint láthattuk a karrier-menedzsment egyik legfontosabb pontja, eszköze a mentor. A mentor személye komoly hatásokat tud elérni a mentorált attitűdjében és fejlődésében, ehhez persze az ideális mentorra van szükség.

1.4 Az ideális mentor

A mentor szerepkör több intézményben létezik. Lehet a vállalatban belüli tanácsadó feladatokat ellátó vagy a képzés során a hallgatókat gyakorlati tevékenységet segítő személy. (hrportal 2022) Ahogy a fogalomból olvasható, a mentor segíti a munkavállalók vagy képzés intézmény esetén a hallgatók életpályáját. Fontos, hogy egy mentorprogram a munkavállaló vagy hallgató életpályájának elejétől támogassa útját, hiszen „ebben az időszakban dőlhet el a fiatal egész életére szóló elköteleződése a pályája iránt” (Simon G. 2019). Fontos, hogy a fiatal támogatást és útmutatást kapjon, hiszen ez az élmény fontos benyomást kelt, ami hatással lehet a későbbiekben az attitűdjére és motiváltságára a munkája és tanulása felé. Két fajta mentori szerepet különböztetünk meg. Egy olyan szerepet, ahol a mentor kifejezetten irányítja mentoráltját, konkrét javaslatokkal. A második szerep, ahol az interperszonális kapcsolat határozza meg a mentor és jelölt közötti köteléket, ami leginkább a reflektáláson alapszik. (Boudreau P. 1999) Úgy gondolom, hogy egy mentornak nem a „megmondó embernek” kell lennie. Hasonlóan a „coachinghoz” (fejlesztő tanácsadás, a helyzetek megoldásában a személyes tudatosság alapján jön létre. (Hrportal 2022)), hanem rá kell vezetnie a megfelelő tanácsadással az embert a jó döntésre. Egy megfelelő mentor csökkenti a bizalmatlanságot, hiszen feladata az útmutatás, ezen belül is az inspirálás. Nem feltétlen neki kell megoldania a feladatokat, hanem támogatást kell nyújtania a cél elérése közben és az önreflexióban. Fontos, hogy rávilágítson a gyengeségekre és segítsen ezek fejlődésében. Ezen felül az erősségeket ki kell emelni és biztatni a mentoráltat, ami egészséges önbizalmat ad neki. Be kell mutatnia a megvalósítható célokat és eszközöket, amikkel maga a kitűzött cél elérhető. Már a cél megfogalmazásában is vegyen részt és adjon tanácsokat. A hallgató és mentor munkakapcsolata szorosnak kell lennie, hiszen együttműködés nélkül nincs siker. Persze nem arra kell gondolni, hogy a mentor „barátként” tekintsen a diákra, de mindenképpen megfelelő mennyiségű odafigyelést kell biztosítani részére. (Lesznyák M. 2005)

Ahhoz, hogy egy mentor jó technikát használjon és megfelelő útmutatást adjon, ahhoz a szervezetnek (legyen munkapiacra egy vállalat vagy oktatási intézmény) támogatnia, de

leginkább képeznie és fejlesztenie kell a mentorokat. Nem minden személy megfelelő a mentor szerepére. Egy mentor magas szintű önismerettel rendelkezik, hiteles, empátikus és támogató (Simon G. 2019). Vannak kompetenciák, amik a mentor léthez szükségesek, de tanulhatóak.

A mentor szerepe egy vállalatban vagy képzési intézményben hasonló, de sok szempontból eltérő is. Mindkét helyen az egyéni útmutatás a lényeg, ugyanakkor egy oktatási intézményben kevésbé kiforrott személyiségek vannak, a tapasztalat hiányából és életkorból adódóan. Éppen ezért fontos, hogy a mentor személye tapasztalt és tanult legyen, elengedhetetlen a hitelesség, ami miatt a hallgatók tisztelni tudják a mentorukat. Hiszen minél nagyobb a tekintélye egy előadónak, legyen az formális vagy morális a közönsége annál jobban befogadja, amit mond. (Dr. Németh Z. 2018) Úgy vélem, hogy egy mentornak jól kell beszélnie, előadnia, hiszen ez is egy olyan aspektus, ami a hitelességét növeli. Ez még inkább igaz a tanárookra, hiszen munkájukból adódóan mondhatni „közönség” előtt adnak elő, azaz tanítanak.

2. Fejezet: Tanári szerepek (szekunder kutatás-alapú fejezet)

A második fejezet a tanár szerepét két szempontból vizsgálja: hogyan kell hatékonyan átadni a tudást és milyen érzelmi-társas kompetenciák lehetnek szükségesek ahhoz, hogy a bizalom alapú, valódi támogató kapcsolat alakulhasson ki tanár és diákja között?

2.1. Hatékony tudás-transzfer

Két tudásfajtát különböztethetünk meg. A tacit, azaz hallgatólagos és az explicit tudást. Az explicit tudás tények ismerete, mely könnyen megfogalmazható és átadható mások számára. A tacit tudás stabilabb, nehezebben megfogalmazható, viszont hosszabb távon jobban számíthatunk rá. Ez a tapasztalatokra az ún. „know-how” -ra épül. (Bencsik A. 2016) Fontos megjegyezni, hogy ezek nem különböző tudások, csak különböző részei ugyanannak a bölcsességnek. Az explicit tudás könnyen megfogalmazhatóságából adódóan lehet tesztekkel mérni. A tacit tudás inkább arról szól, hogy egy egyén hogyan értelmezi, látja az adott dolgot, ez a gyökere a tudásnak, mely mélyebben van és szavakkal nemigen lehet megfogalmazni, vagy csak nehézkesen. Ez alapján két fajta tudás átadás módszertant különböztetünk meg. Az információ alapú és a mester-inas kapcsolat általi tudás átadás. (Karl Erik S. 2001)

Információ alapú tudás átadást egyszerű, de életszerű példával szemléltetném. A magyar oktatási rendszer az tipikusan erre a tudás átadás módszertanra épül. A tanár ki áll a hallgatók elé és elmondja a tananyagot, míg a diákok jegyzetelnek. Majd dolgozat formájában kerül számonkérésre a tananyag. A mester-inas kapcsolat általi tudás átadás tacit alapú, mely leginkább a tapasztalatokból származik. Lényege a folytonos együttműködés, mely a kérdés és visszacsatoláson alapul. Ezáltal a tudás mélyebb, stabilabb hosszútávon. Lényegesen produktívabb, mint az információ alapú explicit tudás. Az explicit tudásnak is fontos szerepe van, gondoljunk csak a jól megfogalmazott definíciókra, melyeket használunk életünk során, vagy a szorzótáblára. Ugyanakkor mérések kimutatják, hogy iskolákban az információ alapú tudás átadás maximum 25%, míg a mester-inas kapcsolat általi tudás átadás hatékonysága minimum 70%. Úgy vélem ez a kutatás kimutatja, hogy nem feltétlen kellene ragaszkodni az információ alapú tudás átadásra a képzési intézményekben, mivel a hatékonysága igen csekély. Ennek ellenére erre a tudás átadásra is szükség van, csak mérsékelni kellene, hogy az oktatási rendszer egésze ne csak erre a módszertanra épüljön, csekély hatékonysága miatt

A jól működő, produktív tudás átadást nem csak módszertani szemszögből, hanem érzelmi alapon is megközelíthető. Hiszen az ember egy érző lény, így természetes, hogy a tanulást is sokszor szubjektíven közelíti meg. Az oktatásban a tanár-diák kapcsolata meghatározó, nem csak módszertan, hanem az érzelmi alapú megközelítés is nagyban befolyásolja a tanított attitűdjét, motivációját.

2.2. bizalom alapú együttműködés / mentori szerep / inspiráció

Mint említettem a tudás átadás tanár és diák között érzelmi alapon is megközelíthető. M. Szilágyi (2012) kutatása alapján az érzelmi intelligencia (ÉI) és a tacit tudás összekapcsolódik. Kutatások kimutatták, hogy nem feltétlen célszerű különválasztani az emberben a tudás-alapú, tehát kognitív tartalmakat az érzelmi jellegű, kevésbé racionális megfogható folyamatoktól. Ha mértjük az ÉI és tacit tudás közötti kapcsolatot, akkor képesek lehetünk arra, hogy pozitív kapcsolódásokat alakítsunk ki, elősegítve a sikerélmény megélését és visszaszorítva a negatív helyzeteket.

A tanításban, azaz a bizalom alapú tudás átadás folyamatánál elengedhetetlen a bizalom kiépítése, mely az együttműködés egyik alapfeltétele. Ezáltal egy valódi, támogató kapcsolat tud kialakulni a tanár és tanítottja között, mely remek közeget teremt a tanulásnak.

Bagdy Emőke (1997) kutatása alapján a mai társadalom új típusú tanárt képzel el, aki segítőkész és képes a bizalom teljes légkör kialakítására.

Fontos szerepet játszik az inspiráció. Egy jól inspirált diák szívesen jár a tanórákra, figyel és tanul. Véleményem szerint kell egy megfelelő mennyiségű önmotivációval rendelkezni, de a tanár szerepe több szempontból meghatározó. A tanároknak igenis felelősségük, hogy motiválják a hallgatókat a tárgy felé, aminek a bizalom alapú együttműködés megfelelő közeget ad.

Az előbbiekből is látható, hogy ez a témakör ugyanúgy fontos a szervezeti HR-menedzsment számára. Hasonló folyamatok kellenek, hogy lejátszódjanak a vállalatokban, mint az oktatási intézményekben.

Tacit, azaz hallgatólagos tudás átadását több szervezet sikeresen alkalmazta mentori rendszer keretein belül. Úgy vélem hasonló rendszer az oktatási intézményekben is hatékony lehet. A mentor szerepe összetett, útmutatást kell nyújtani mentoráltjai felé, akik megbíznak és felnéznek rá. Úgy vélem, egy mentor segít a célmegfogalmazásában és elérésében, emellett inspirálni is tud.

Most, hogy áttekintettük a tudás fajtáit és tudás átadásnak módszertanait, a következőkben áttérek a tanár szerepére, amire fókuszál a szakdolgozat.

3. Fejezet: A tanár, akire vágyunk (primer kutatás-alapú fejezet)

A harmadik fejezet a diákok / hallgatók körében végzett félig strukturált interjú kutatásra alapul:

5 fiatalt (18 és 30 év közötti válaszadót) kérdezek életük jó tanár-élményeiről, valamint arról, hogy e segítő szerepű mentorok hogyan segítették őket nagybetűs ÉLETÜK előre haladásában (akár fiatalabb kori problémákat, akár inspirációt, akár a mentori szerepet tekintve). Ennek kiegészítő alfejezete 5 szülővel készült félig strukturált interjú, mely a szülői szempontból vizsgálja, hogy mit adhat egy jó tanár a gyermek számára.

Következőkben, röviden bemutatnám interjú alanyaimat, majd kifejtem, hogy a kérdéseimre, milyen válaszokat adtak. Fejezet végén, összefoglalom, hogy kutatásom milyen eredménnyel zárult, milyen új információkat szereztem.

1. interjú alanyom Anett, 21 éves és a Budapesti Metropolitán egyetem hallgatója, aki éppen szakdolgozatán dolgozik.
2. interjú alany Dani, 25 éves, Budapest Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem mesterszakos hallgatója.
3. interjú alany Mirtil, 23 éves hallgató, aki a Budapesti Metropolitan Egyetem alapszakos hallgatója
4. interjú alany Adél, 20 éves idén érettségizett, első féléves hallgató a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen
5. interjú alany Gyula, 23 éves hallgató a Budapesti Metropolitan Egyetemen, aki a szakdolgozatán dolgozik.

3.1. Jó tanári élmény

Első kérdésem a diákok felé, hogy mondjanak emlékezetes, jó tanári példát életükből. Egy olyan tanárt, akire mindig is emlékezni fognak, aki támogatta őket és meghatározó volt tanulmányaik során.

Anett két tanárát említett gimnáziumból. Egyik matematika tanárja, akire azért nézett fel, mert rendkívül jól tudta motiválni az osztályt a tanulásban. Színessé tette a matematika órákat a gyakorlatias oktatási módszertanokkal, segítette a diákok számára a tananyag megértését. Második tanár, akit Anett említett a gimnáziumi osztályfőnöke volt. „Arra

inspirált, hogy jobb legyek.” – mondta Anett. Elmesélte, hogy osztályfőnöke erős osztályt kovácsolt és tartott össze, ami által támogató közösséget alakított ki diákjai számára.

Dani, szintén két tanárát említette. Gimnáziumi osztályfőnökét, aki összetartotta az osztályt és programokat szervezett diákjai számára. Következő meghatározó tanárával egyetemen találkozott, aki makroökonómiát tanított neki. Vele írta a szakdolgozatát, ahol rengeteg támogatást és inspirációt kapott, mind tanulmányaiban és magánéletében is.

Mirtil egyik általános tanári emlékéről számolt be, irodalom tanárjáról, aki 8. osztályban tanította őt és akit a mai napig mélyen tisztel. Elmondta, hogy tanórái inspirálóak voltak és jól tudta motiválni osztályukat a tanulás felé, érdekessé tette az órákat diverz módszertanokkal. Emellett jó osztályközösséget épített ki. Mirtil kiemelte az interjú során, hogy szeretett magyar tanárja rendkívül jól tudott fegyelmezni, ugyanakkor sosem alázta a diákokat, de rendet tudott tartani.

Adél gimnáziumi biológia tanárjáról mesélt, aki rendkívül sokat segített neki az érettségi felkészülésében még szabadidejében is adott külön órákat. Tankönyveken kívül több anyagot, jegyzetet és különleges könyveket mutatott, ami plusz tudást adott. Jól tudta motiválni őket a tanulásra. Emellett Adél kiemelte, hogy emberileg is kíváncsi volt rájuk, mikor lyukas óra volt vagy ebédszünet, többször beszélgetett velük személyesebb, tanórán kívül eső témákról, ezáltal jobban megismerve őket.

Gyula gimnáziumi osztályfőnökéről mesélt, aki érdekessé tette az órákat életszerű példákkal, ugyanakkor figyelt a diákokra, látta, ha valakinek a magánéletében voltak gondjai és igyekezett meghallgatni őket, segíteni nekik. Gyula elmesélte, hogy ő is kapott segítséget, ami miatt jó döntést tudott hozni. Gyula egy másik gimnáziumi tanáráról is beszámolt, aki szigorú volt velük, elmondta milyen hibákat ejtettek a diákok, ugyanakkor a jó dolgokat is kiemelte, sikerélményt okozva.

3.2. Rossz tanári élmény

Második kérdésem hasonló az elsőhöz, csak itt nem a jó tanári élményekre, hanem kifejezettem a rossz tanári emlékekre kérdeztem rá.

Anett, ennél a kérdésnél egyik egyetemi tanárját hozta fel. Rossz emlékként maradt meg benne, hogy sokat tanult a vizsgákra, viszont nem leadott anyagot kérdezett, így sok erőfeszítés ellenére kudarcként élte meg a számonkérést.

Dani hasonlóan Anetthez egyik egyetemi tanáráról számolt be. Elmesélte, hogy nagyon félt a tanártól, mivel irreálisan szigorú elvárásai voltak hallgatói felé, emellett többször

előfordult, hogy verbálisan megalázta diákjait. Kiszámíthatatlannak tartotta ezt a tanárt, akinek óráira rendkívül stresszesen ment be.

Mirtil, a második kérdésben is egyik 8. osztályos tanáráról mesélt, aki matematikát tanított neki. „Féltem tőle” – kezdte a válaszát erre a kérdésre. Elmondta, hogy ettől a tanárjától sosem kapott támogatást a tanulmányaiban, pedig igen nagy igénye lett volna rá. Sokat tanult a számonkérésre és sokszor nem sikerült neki, tanárja sosem segített neki a tanulási-tanítási folyamatokban. Sokszor üvöltött az osztállyal, ami félelmet váltott ki Mirtilből. Elmesélte, hogy sok időt fektetett a matematika tanulásba, viszont a tanár sosem engedett elég teret és nem nyújtott támogatást, hogy fejlődni tudjon. „Biztos nem voltam elég.” – mondta Mirtil, aki mindig magába kereste a hibát.

Adél kettő tanárról számolt be. Matematika tanárjáról, aki szakmailag hiteles volt, viszont túlzottan szigorú, sokszor üvöltött órán, ha nem értették a diákok a tananyagot. Szürreálisan nehéz számonkéréseket csinált. Sosem dicsért, nem volt sikerélménye a diákoknak. Félték bemenni órára, a tanulók rengeteget stresszeltek. Második tanár, akihez negatív élmények fűződnek, kémiát tanított Adélnak. Elmesélte, hogy nagyon szerette a tárgyat és akart vele foglalkozni, ugyanakkor a tanár kivételezett a diákokkal, negatív diszkriminációban részesítette több tanulóját és Adélra nem fordított energiát és figyelmet. Mikor kérdezett a tananyagról, a tanár sokszor üvöltve válaszolt, hogy miért nem érti. Közölte, hogy a tanár miatt megutálta a kémiát, amin sajnos a mai napig nem tudott változtatni.

Gyula gimnáziumi németnyelv tanáráról mesélt, akit kollektívan nem kedvelt az osztály. Több diákot is negatív diszkriminációban részesített, stresszt okozva számukra. Se nem támogatta és se nem segítette őket, ha nem értették a tananyagot.

3.3. Jó tanár és mentor

A harmadik kérdésemnél bevezettem egy új fogalmat: a mentor fogalmát. A kérdés első felében arra kérdeztem rá, hogy a diákok milyennek tartják a jó tanárt. Ebből vezettem át, hogy szerintük milyennek kell lennie egy jó mentornak, aki megfelelő útmutatást nyújt a diákok számára.

Anett szerint egy jó tanár egyenrangú félként kezeli diákjait. Rendszeresen kommunikál és visszacsatolást ad. Erősen kiemelte, hogy fontosnak tartja, hogy a tanítás során életszerű, elképzelhető példákkal támassza alá a tananyagot. Ezáltal a diákok könnyebben tudják beilleszteni és hasznosítani a tanultakat az életben. A ki a jó mentor kérdésre Anett azt

válaszolta, hogy aki nem csak a kudarokat és rosszat emeli ki, hanem a kicsi jó dolgokra is felhívja a diák figyelmét. Jól ösztönözz és támogató, nem csak leszid.

Dani szerint, akkor jó tanár valaki, ha a leadott tananyag megmarad a diákokban. Hallgatók szeretnek bejárni a tanóráira és nem félnek a tanártól. Dani kiemelte a mentornál, hogy a kiszámíthatóság fontos számára. Egy jó mentor a diákok mellett marad és kíváncsi rájuk.

Mirtil szerint az egyik legfontosabb jó tanári tulajdonság az empátia. Dicséretben részesíti a tanulókat, ha jól csinálnak valamit, növelve a sikerélményt és motivációjukat. Fontosnak tartja a színes módszertant és az életszerű, érhető példákat. Emellett poénokat is visz bele a tanórákba. Mirtil szerint a jó mentor inspirál és támogat, aki érzelmi biztonságot nyújt diákoknak és egyenrangú félként bánt velük. Hangsúlyozta, hogy az érzelmi biztonság kulcsfontosságú és elengedhetetlen.

Adél szerint a jó tanár szeressen tanítani és legyen lelkes tárgya iránt. Normálisan adja le az anyagot, ne csak ledarálja azt, segítse az ismeretszerzési folyamatot diákjai számára. Legyen rendszerezett és összeszedett. Célja legyen, hogy a diák szakmailag és emberileg is fejlődjön, ne féljen tőle. Ne viselkedjen felsőbbrendűként, partnerként kezelje diákjait. Észszerűen kérje számon az anyagot. Adél úgy gondolja a jó mentornak meg kell ismerni mentoráltját. Merje kimondani, ha valami nem megy és kreatívan, motiválóan igazítson útba és tegyen javaslatokat a továbbiakra. Építsen ki bizalmat, a diák merjen kérdezni tőle, és ne félemlítse meg a diákot kiabálással vagy negatív visszajelzésekkel.

Gyula szerint a jó tanár nem húzza le a diákot, ha valamiben nem jó, hanem próbálja fejleszteni és értékelni azokat a tulajdonságokat, amiben megfelelően teljesít. Próbálja megérteni diákjait és megismerni őket, ne csak statisztikaként kezelje tanítványait. Gyula szerint a jó mentor egyéni igényekre szabja a mentorálás folyamatát. Megtalálja az egyén motivációs eszközeit és ezeket használva fejlesszen.

3.4. Modern tanár

A negyedik kérdésnél a jó tanári tulajdonságokra voltam kíváncsi. Pontosabban 21. századi szükséges tanári kompetenciákra kérdeztem rá.

Anett, hasonlóan, mint előző kérdésnél az egyenrangú viselkedést emelte ki. Elmondta, hogy szerinte egy 21. századi tanárnak motiválnia kell diákjait és célja, hogy megértesse a tananyagot. „Tanár akarok lenni, hogy támogassam a diákokat” – mondta Anett.

Dani szerint nagyon fontos, hogy egy tanár átadja a saját egyéniségét tanórái során. Emellett kedvelje diákjait és szerettesse meg tárgyát velük. Fontosnak tartja a rugalmasságot és a motiválást.

Mirtill két dolgot mondott. Ma olyan tanárookra van szükség, akik valamennyire értenek az online világhoz és ennek eszköztárát tudják hasznosítani. A második dolog, hogy a tanároknak mentori szerepet is be kell tölteniük, ezáltal érzelmi biztonságot nyújtva a diákok számára.

Adél szerint fontos a digitális hozzáértés, ne menjen el sok idő a tanórából, hogy a tanár elindítson egy PPT kiselőadást a számítógépen. Mai tanár legyen nyíltabb és barátságosabb, ne legyen távolinak tűnő, olyan mértékben szigorú, mint régen (szülei korában.)

Gyula szerint fontos, hogy ma a tanárok rendelkezzenek digitális kompetenciával. Digitális eszközök adta lehetőségeket használja órán. Valamennyire legyen tájékozott a mai divattal, ha kártékony, ne csak letiltsa a diákot, hanem tanítsa meg, hogy miért nem jó. Igazítsa útba ezáltal fejlesztve személyiségét.

3.5. Te, mint tanár

Utolsó kérdésemnél arra kértem a diákokat, hogy képzeljék magukat tanári szerepbe, ők milyenek lennének.

Anett azt válaszolta, hogy ő igyekezne minél interaktívabbá tenni óráit, játékos módszerekkel próbálná átadni a tananyagot. Kiemelte, hogy segítene adiákoknak, ha szükségük lenne rá.

Dani ennél a kérdésnél nevetve mondta, hogy ő biztosan türelmetlen tanár lenne, nem neki való ez a pálya. Kiemelte, hogy fontos az önismeret a tanári szakmánál. Olyan személy menjen tanári pályára, aki szereti az embereket és türelmes. Elmondta, hogyha mégis tanári pályára kellene mennie, legszívesebben egyetemen tanítana és igyekezne rugalmas lenni. Erős tanár-diák kapcsolatot alakítana ki, ami partnerségen alapulna.

Adél tanárként összeszedetten adná le a tananyagot, struktúra alapján, ezáltal könnyebb a diáknak jegyzetelni. Kevesebb beadandókat adna, figyelemmel lenne, hogy diáknak sok más tárgya van. Számonkérést időben bejelentené, hogy tudjanak tanulni rá. Olyan kiállása lenne, hogy tudjon fegyelmezni és levelezni egy tanórát hallgatói előtt. Saját készítésű. PPT-eket osztana meg diákjaival. Kiemelte a rugalmasság képességét, igazodna a diákokhoz: például: aki félénk, nem erőltetné, hogy ő beszéljen tömeg előtt. Nem másokhoz, hanem saját magukhoz mérné a diákokat, hogy önmagukhoz képest hogyan fejlődnek.

Gyula jó fej, nyitott tanár szeretne lenni, figyelni a diákok emberi létére és érzésire. Jó osztály közösséget igyekezne kialakítani, de órán egészséges mértékben szigorú lenne, ami kell ahhoz, hogy le lehessen vezényelni egy tanórát.

3.6. Összefüggések

Harmadik fejezetem lezárásaként összegyűjtöm, milyen összefüggésekre vagy ellentmondásokra lettem figyelmes interjús kutatásom és elemzése során.

Az első kérdésemnél, mikor interjú alanyaim a jó tanári élményeikről beszéltek, szinte mindenki említette a motivációt és inspirációt. Úgy gondolom, hogy a diákok hozzáállását egy tárgyhoz igenis meghatározza a tanár motivációs eszköztára. A diákoknak igénye van rá, hogy a tanórákon a tanár kedvelje azt, amit tanít és motiválja őket a tárgy felé, akkor is, ha nem épp a kedvenc témakörükről van szó. Egy igazán valódi érdeklődés és motiváció olyan nagy energia löketet képes adni a tanulás folyamatának, amit talán a legjobb tanárok sem tudnak nyújtani. Őket nevezhetjük fanatikusoknak, mivel mindent megtesznek, hogy az adott terület mestereivé váljanak. Ugyanakkor nem lehet elvárni ezt a fajta attitűdöt minden diáktól. A tanár azonban tanóráin felkeltheti az érdeklődést mindenféle izgalmas témával, ami elindítja a diákot a „keress több információt a témakörrel” úton. (M. Szilágyi E. 2016)

A következő, amit többen kiemeltek, a tananyag megértetése a diákokkal, lehetőleg életszerű, elképzelhető példákon keresztül. Úgy vélem, ha a tanár a tananyagot megpróbálja színesen átadni, életbe illeszthető példákkal, akkor jobban megmarad a diákokban, akiknek válaszaiból látható, hogy nekik fontos a tanár megfelelően teljesítse a tudásátadási folyamatokban. Ezek mellett többen említették, hogy a tanáruk miatt volt jó és támogató az osztályközösség, szóval úgy látom, hogy a tanárnak meghatározó szerepe van egy rendes és egészséges közösség kialakításában, mondhatni, hogy egy jó tanár személye irányadó tud lenni a diákok számára. Utolsó sorban Mirtil, az egyik interjú alanyom válaszát emelném ki mikor elmesélte, hogy tanárja szigorú volt, jól tudott fegyelmezni, amire szükség volt olykor, viszont soha nem alázta a diákokat.

Érdekes összefüggésekre lettem figyelmes a második kérdésnél, mikor a negatív tanári élményekről meséltek a tanulók. A legtöbbször, ami előjött az a félelem a tanártól és a szorongás az óráin. Elmondták, mennyire rossz volt azokra az órákra bejárni, ahol féltek a tanártól, már óra előtt stresszeltek, görcsbe rándult a gyomruk. Különböző okok miatt keltet félelmet a tanár. Egyik interjú alanyánál a tanár heves természete és kiabálása indikálta a szorongó érzést, míg a másikonál a diákok megalázása. Szerintem rendkívül maradandó és

negatív élmény, ha egy diák félelmet érez pedagógusa iránt, hiszen pont a tanárnak kell támogatnia és inspirálnia hallgatóit a tanulmányaik során. Ezek a negatív érzelmek teljesen elveszik a motivációt a tanulás felé. Adél interjú alanyom példáját hoznám fel, aki megutálta a kémiát egy tanár miatt, pedig kezdetekben nagyon érdekelte a témakör, olyannyira, hogy ezen a területen akart a későbbiekben továbbtanulni. Ezek olyan nyomokat hagynak, amik a diákok későbbi pályaválasztására hatással lehetnek, Adél történetét látva vannak is. Úgy gondolom, hogy az nem való tanárnak, aki ilyen magas szintű félelmet kelt diákjaiban. Teljesen romboló hatása van egy ilyen személynek. Úgy vélem, hogy a félelem keltése nem egyenlő a tekintély kialakításával.

Harmadik kérdésre adott válaszok sokban megegyeztek az első kérdés válaszaival. Újra előjött a tananyag megértetése életszerű példákon keresztül. Napjainkban a tudás jelentősége növekedett, ez legjobban a vállalati szférában érezteti hatását (Kocsis-Szabó 2000). Tehát a tudás egyfajta erőforrás, ami elvárt a munkaerőpiacon, emiatt is fontos, hogy a képzési intézményekben a diákok számára életszerű tananyagot életszerű példákkal tanítsanak, amit később karrier építésük során hasznosítani tudnak.

Következő, amit többen kiemeltek, hogy ne érezzen a diák félelmet a tanár iránt. Véleményem szerint, ez is alátámasztja, hogy az oktatási rendszerben ez egy megoldandó feladat, hogy a tanár és a diák között ne legyen felsőbbrendű, félelem alapú kapcsolat, hiszen az nincs jó hatással a tanulókra. A harmadik témánál a jó mentori tulajdonságokra is rákérdeztem, itt legtöbbször a bizalom kiépítését említették. Kiemelték, hogy a diák merjen kérdezni a mentortól, illetve a mentor merje elmondani, ha valami nem megy építő jellegű kritikaként. Látható, hogy a diákoknak igényük van megalapozott, hiteles visszajelzésre. Nem csak a jót akarják hallani, de az építő kritikaként a gyengeségekre szintén kíváncsiak. Ezáltal tudnak fejlődni szakmailag és emberileg is. Az egyik interjú alany, Gyula szerint egy jó mentor megtalálja az egyén motivációs eszközeit és ezeket használva fejleszti. Tehát a motiváció fontossága újra előjött a mentorálás témában is. Úgy vélem, hogy a hallgatók motiválása kulcsfontosságú, hiszen a tanároknak kell megtanítani a tanulóknak, hogy szeressenek tanulni életük során. Úgy gondolom, hogy ilyen fiatalon a maradandó élmények meghatározhatják a pályaválasztást, ami a munka attitűdre is hatást gyakorolhat, ezért gondolom, hogy fontos ebben a korban megszerettetni a tanulást. Egy mentor a megfelelő motivációs eszköztárral ezt megtudja tenni. A válaszokból egyértelműen látható, hogy van igény az útmutatásra. Látszik, hogy a diákok egy olyan személyt tartanak jó mentornak, akiben igazán megbízhatnak, aki egyéni céljaikban támogatja és inspirálja őket.

A negyedik kérdésnél a modern tanári tulajdonságokra kérdeztem rá, természetesen többen mondták a digitális kompetenciát. A 21. században egy tanárnak valamennyire tájékozottnak kell lennie az online világban és használnia kellene a digitalizáció adta lehetőségeket. Többen elmesélték, hogy nem kevés tanár nem tudja kezelni a digitalizációs eszközöket, úgy vélem az oktatási rendszernek, ami képezi a tanárokat kellene segíteni abban, hogy megfelelő képzést adjon az online világ használatáról.

Adél gondolatait kapcsolnám az első kérdésre adott Mirtil válaszához, aki a szigorúságességről beszélt. Adél szerint mai tanároknak nyíltabbnak kellene lenniük diákjaik felé, ugyanakkor legyen tekintélyük a hallgatók előtt. Úgy vélem, hogy a diákoknak fontos egy nyitott attitűddel rendelkező tanár, azonban a tekintély, a fegyelmezni tudó képesség szintén fontos a diákok szemében.

A következő, aspektus, ami előjött a tanár egyénisége a tanórán. Elsőre azt gondolnánk, hogy a diákok számára nem fontos a tanár, mint emberi tényező, holott interjú alanyaim válaszaiból az látható, hogy ez igenis számít. Igény van arra, hogy a tanár nyíltabb legyen és személyiségét vigye bele a tanóráiba. Fontos, hogy a tanár saját énjét mutassa a diákok előtt. G. Donáth B. (1980) kutatásában, nagyszámú tanuló megkérdezése alapján, egységes követelmények rajzolódtak ki a tanárral szemben. Egy pedagógusnál fontos a szakmai hozzáértés, a fiatalok iránti őszinte érdeklődés, megértés és humorérzék (G. Donáth B. 1980) Látható Donáth Blanka kutatása alapján, hogy ez az igény már az 1980-as években is megfogalmazódott. Azóta rengeteg változáson ment át a tanár-diák kapcsolat. Felfedezhető, hogy a szakmai tudás, hitelességet sugározz, mely tekintélyt teremt a tanár számára, azonban ez nem zárja ki a humor igényét, amellyel színessé lehet varázsolni a tanórákat.

Következő pont, amelyet interjú alanyaim említettek, hogy diákként azt várják el, hogy egyenrangú félként, azaz partnerként kezelje őket egy tanár. Úgy vélem ezek azt mutatják, hogy a tanulók kíváncsiak a tanárookra és az ember, mint tényező a tanár-diák interperszonális kapcsolatban meghatározó szerepet tölt be. Véleményem szerint a diákok motivációja nő az adott tárgy felé, ha emberileg közelebb állnak a tanár személyéhez, hiszen ez segít kiépíteni a bizalmat. Ez abban is megmutatkozik, mikor a válaszokból az derült ki, hogy a tanár hatással van az osztályközösség kialakítására. Főleg ebben a korban az ember személyisége kiforratlan, a közösségnek erős befolyásoló hatása van, mind jó és mind rossz irányba is. A minket körülvevő kapcsolatok hálózatában alakul a személyiségünk, melynek

változásait ezek a kapcsolatok által szerzett tapasztalatok nagyban befolyásolják. (Bagdy E. 2002)

Utolsó kérdésnél, arról meséltek nekem a válaszadók, hogy ők milyenek lennének tanárként. Többféle választ kaptam, például: rugalmasság, interaktív tanórák, digitális platformok használata és jó tanár-diák kapcsolat. Tehát látható, hogy fontosak az interaktív órák, hiszen ezzel könnyebben és effektívebben lehet tanítani. Újra előjött, hogy a diákoknak van igényük a tanárral való kapcsolatra. Illetve egyik interjú alanyom Dani kiemelte, hogy a tanári pályán fontos az önismeret, azaz olyan menjen tanárnak, aki szereti az embereket, diákokat, nyitott és türelmes. Úgy gondolom fontos, hogy a tanároknak a munkahelyen vagy akár a képzésük során energiát kelljen fordítani az önismeret témakörére, ebben őket is lehetne segíteni.

Összegezve látható, hogy a tanár személyének rengeteg aspektusa hatással van a diákok fejlődésére a tanítási-tanulási folyamatban, az ismeretszajátítás önálló folyamatában úgy mint a további személyiségfejlődés területén is. A tanár, mint emberi tényező számít, van igény a megismerésére, útmutatására és inspirációs eszközeire.

4. Fejezet: A tanár, akik lenni szeretnénk (primer kutatás-alapú fejezet)

Ez a fejezet 5 tanárral készült félig strukturált interjú-elemzésen alapszik, mely a tanár szemszögből tekinti át a feladatokat, kihívásokat. Röviden bemutatnám interjú alanyaimat.

1. interjú alanyom Ágnes, 58 éves, több diplomás, nyelveket beszélő tanár, több mint 30 évnyi munkatapasztalattal a háta mögött. Több felsőfokú intézményben tanított emellett több multinacionális vállalatban dolgozott és volt lehetősége a világ több pontján tapasztalatot szerezni.
2. válaszadóm Sára, 52 éves tanár. Közgazdász végzettsége van, ebben a szakmában helyezkedett el, ami által rengeteg tapasztalatot tudott szerezni és hasznosítani a tanári pályán, amire később tért át és szeretett bele.
3. interjú alanyom Kati, 35 éves nyelvtanár. Tanított nyelviskolában és az ELTE-n. Későbbiekben magán vállalkozóként helyezkedett el és tart angol-német nyelvórákat.
4. interjú válaszadóm Orsolya, 25 éves, frissen végzett testnevelő tanár, aki csupán néhány éve van a tanári szakmában.
5. válaszadóm Mihály, már nyugdíjas művésztanár, aki az aktív tanári pályától visszavonult, de alkotóművészként még aktívan dolgozik. 76 éves művészeti tanár, aki 42 évet tanított.

4.1. Tanári lét szépségei

Első kérdésnél a tanárokat arra kértem, hogy meséljenek a tanári munkájuk szépségeiről, amit a leginkább szeretnek a szakmában.

Ágnes az interperszonális kapcsolatokról mesélt, neki fontos a megfelelő kommunikációs csatorna kialakítása diákjaival. Számára a tanítás teret ad a kreatív énjének kiteljesedésében. A legnagyobb szépség számára az értelmiségi lét megszerettetése a diákokkal. Arra oktatni, motiválni a hallgatókat, hogy szeressenek tanulni és értelmiségivé válni, megtanulják, hogy a saját személyiségüket és tudásukat hogyan és milyen módon fejlesszék folyamatosan életük során. Szereti látni, hogy diákjai érdeklődnek a tárgya iránt. Elmesélte, hogy munkajogot tanított és első órán mindig látta a diákokon, hogy félve, nem érdeklődve mennek be tanórájára, hiszen a tárgy címe is arra utal, hogy a tananyag száraz. 4-5 alkalom után hallgatói életvidáman és érdeklődve jártak a munkajogra, öröm volt látni, hogy sikerült érdekessé tennie még a száraz tantárgyakat is tanulói számára.

Sára szintén megemlítette, hogy egyik legszebb része tanári létének a diákok segítése és a velük kialakított jó kapcsolat. Hangsúlyozta, hogy az okozza számára sikerélményt, mikor eredményesen átadja a tudást az adott tárgyról, ami megmarad a diákokban.

Kati szerint a szép része a tanári létnek, hogy látja diákjai fejlődését, ami abban nyilvánul meg, hogy az általa tanított anyagot a való életben tudják használni. Emellett maga a tanítás örömet okoz Katinak, ha rossz napja is van, de elkezd tanítani, akkor máris jókedvre derül. Orsolya számára az a legszebb része a tanári pályájának, mikor látja, hogy a diákok szívesen és örömteli arckifejezéssel mennek óráira. Orsolya számára fontos az, hogy egyenrangú félként, azaz partnerként kezelje diákjait. Szereti fejleszteni a tanulók képességeit és kapcsolatot létesíteni velük.

Mihály elmondta, hogy mindenestül élvezte a tanári létet. Remek kollegái voltak, akikkel a mai napig barátok, jó volt a munkakörnyezet. Mindig várta a tanítási napot. Diákokkal különösen jó volt foglalkozni, mivel érdekelte őket a tárgy és élményt volt kiszolgálni az érdeklődésüket. Kapcsolatok kialakítása által sokszor tudtak szakmailag egymástól is tanulni. Mihály elmondta, hogy tanárként kénytelen volt megfogalmazni a gondolatait és elveit, ami önnevelő hatással van az emberre, mindig szinten kellett tartania magát.

4.2. Tanári lét nehézségei

Második kérdésemnél megkértem interjú alanyaimat, hogy meséljenek a tanári lét nehézségeiről.

Ágnes azt válaszolta erre a kérdésemre, hogy számára nincsenek negatívumok a tanításban, viszont, ha az intézményi háttérrel nézzük meg részletesebben, ott vannak nehézségek. Ágnes szerint a magyar iskolarendszerben nagyon elcsúszott valami és régóta nem számít a tanuló személyisége, érdeklődése és további motivációi. A diákot egy munkadarabnak tekinti, amit meg kell munkálni, statisztikává válik a diák. Elmondta, hogy szerencsére gyerekeinek volt lehetőségük külföldön tanulni, imádták. Kiemelte, hogy a magyar oktatási rendszernek több aspektusból kellene változtatnia, fejlődnie, hogy kommunikatív, érdeklődő és a tanulásra motivált diákokat képezzen

Sára elmesélte, hogy neki az okoz nehézséget egyes szituációkban, hogy rendkívül empátikus és sok mindent magára vesz. Például nyomasztja, hogy nem tud eleget segíteni, mivel nincs ideje, elképesztően le van terhelve, sokszor nyomasztja a felelősség, ami a túl nagy terheltségből adódik. Említette, hogy az anyagi juttatás, nincs összhangban a munka mennyiségével.

Kati elmesélte, hogy mikor diákjainak rossz napjuk van, ami előfordul, mivel ők is emberek, akkor néha nehéz jobb kedvre deríteni őket. További nehézség, amire kitért az inkább a vállalkozó létre vonatkozott. Új törvények az elmúlt 2 évben megnövelték az adminisztrációs terhet, sok időt vesz igénybe, ami alatt inkább azzal foglalkozna, hogyan tegye érdekesebbé a következő tanóráit.

Orsolya szerint a nehézségek leginkább a kommunikáció hiánya miatt alakulnak ki. Tapasztalata szerint sokszor a szülők okozzák a problémát a túlzott akaratos elvárásaikkal gyerekeik felé.

Mihály nem mondott kifejezett negatív dolgot a tanításban. Ugyanakkor volt néhány feladatt, amit nem kedvelt, például: folyosó ór, érettségi írásbeli felügyelő ez a tanári lét unalmas része volt számára. Említette, amit több tanári ismerősétől hall mostanában, hogy megnőtt az adminisztrációs feladat.

4.3. Erősségek és fejlesztendő kompetenciák

Következő kérdésnél, arra kértem az interjút adó tanárokat, hogy mondják el szerintük milyen kompetenciákkal bírjon egy jó tanár és ezekből nekik mik az erősségeik oktatóként és a gyengeségeik, (ha vannak) amiben fejlődni akarnak.

Ágnes elmondta, hogy több különböző tárgyat tanított már (munkajog, esélyegyenlőség, pszichológia...) és szerinte az egyik legnagyobb erőssége az ún. „módszertani fegyvertára”, ami által el tudja magyarázni és érdekessé tenni a tantárgyait a diákjai számára, még a szárazabb és unalmasabb tárgyakat is. Elmondta, hogy nincs olyan tanár, aki mindenhez ért, viszont módszertanilag egy tanárnak felkészült kell, hogy legyen és ő ebben nagyon jó. Említette, hogy számára fontos a tanári alázat, tehát egy tanár merje azt mondani, hogy nem tudom. Elmesélte, hogy néhány esetben ő is kapott olyan kérdést hallgatóitól, amire nem tudta a választ és ezt őszintén nyíltan felvállalta, hiszen a tanárok is emberek. Fontosnak tartja a tiszteletet a diákok felé. Egy jó tanár egyenrangú félként kezeli diákjait. „Nem munkadarabokkal, hanem emberekkel foglalkozom” – mondta Ágnes. A gyengeségekre térve, Ágnes elmesélte, hogy egy tekintélyelvű iskolában szocializálódott, ezáltal van benne merevség. Kezdetben tisztelettel, de távolságtartóan indít diákjaival, csak akkor enged, ha meggyőződött arról, hogy a merevség nélkül is jó viszony marad diákjaival. Ágnes ezt nem tartja teljesen negatívumnak, viszont egyes esetekben rugalmatlannak gondolja, ami néha nehézséget okoz mindkét oldal számára a közös munka elindításában

Sára a nagy empátiáját említette. Igaz, hogy néha nehézséget okoz neki, de sokszor előnyére válik. Empátiája segít neki, hogyan viszonyuljon diákjaihoz és teremtsen egy jó kapcsolatot tanóráin. Sára fontosnak tartja, hogy egy tanár legyen jó a tudásátadási folyamatokban, ami Sára egyik legnagyobb erőssége. Ezt életszerű példákkal lehet a legeffektívebben végrehajtani. Sára úgy gondolja, hogy tanárnak a személyiségét bele kell vinnie tanítási stílusába, ami az ő esetében egy-egy poén elsütése tanóráin, amivel fenntartja diákjai figyelmét és érdeklődését. Sára szerint az egyik legfontosabb tanári kompetencia az inspirálás. Diákokat megfelelően kell motiválni a tanulás iránt. Gyengeségekre áttérve, Sára elmesélte, hogy nehezebbre esik határokat szabni, ami által sokszor leterhelt és kevés ideje van. Ebben szeretne fejlődni, hogy néha nemet kell mondani és elutasítani a kérést. Emellett nem igen megy neki a szigorú tanár szerep, amiben fejlődni szeretne, hogy néha igenis nevelni tudja a diákokat.

Kati szerint fontos, hogy egy tanár tudjon megújulni, azaz lépést tartani a világgal, új ismereteket szerezni a tárgyról, amit tanít, hiszen az is változik. Emellett módszertanilag is ismerje az újdonságokat. Kiemelte, hogy a mai világban fontos a modern technológia ismerete és lehetőségeinek használata. Következő kompetencia, amit fontosnak tart az a tiszta, egyértelmű és őszinte kommunikáció. Egy tanárnak vissza kell jeleznie diákjai felé, előre mutatóan kell megmondani a diáknak, ha rosszul csinál valamit, kritika építő jellegű legyen. Kati szerint egyik legnagyobb erőssége a kommunikáció, mesélte, hogy szakmai pályája elején félénk volt, de megtanulta, hogy önmaga legyen órán. Saját személyiségét megtanulta használni órán, hiszen fontos, hogy a tanár merjen önmaga lenni. Gyengeségekre áttérve, Kati abban akar fejlődni, hogy jobban használja a digitális tér adta lehetőségeket, ezzel is moderné és érdekessé téve a tanulási folyamatokat.

Orsolya fontos tanári kompetenciának tartja a türelmet és következetességet. Egy tanárnak kedvesen, értelmesen kell kommunikálni a diákokkal, ugyanakkor igenis kell olyan kiállásának lenni, hogy egész osztály vagy egyetemi csoport elé kiálljon és fegyelmezni tudjon, legyen tekintélye egy pedagógusnak. Kihangsúlyozta az engedékenység és szigor harmóniáját a tanári létben, egy jó tanárnak tudnia kell mikor melyikre van szüksége. Orsolya szerint neki az egyik legerősebb kompetenciája a türelem és a kommunikáció, viszont a fegyelmezésben szeretne fejlődni, ami jószívének köszönhetően nem mindig sikerül.

Mihály szerint az ne menjen tanárnak, aki gyenge alaptulajdonságokkal rendelkezik. Egy jó tanár legyen jó indulatú, elnéző. Látszódjon, hogy amit tanít ért hozzá legyen művelt, hiteles és tájékozott. Mihály erősségének azt mondta, hogy mindig igyekezett fejlődni, nyitott volt

az új dolgok megtanulásában, megismerésében. Ugyanakkor elmesélte, hogy néhány területen eléggé gyér volt a tudása, szerinte jobban kellett volna ebben fejlődnie.

4.4. Mentori szerep

Negyedik kérdésemnél arra voltam kíváncsi, hogy interjú alanyaim szerint ki a jó mentor és ő maguk voltak-e valaha mentori szerepbe, ha igen ez milyen élmény volt számukra.

Ágnes szerint a jó mentor nem sokba különbözik a jó tanártól. Egy tanárnál a szakmai hitelesség elengedhetetlen, viszont egy mentornál nem feltétlenül fontos a tudományos alapú felkészültség. Ugyanakkor a mentornak is hiteles személynek kell lennie, akire fel lehet nézni. A mentorálás folyamatos együttműködés, ahol az érzelmi azonosulás mellett folyamatosan épül ki a szakmai - és emberi bizalmi, hitelességi alapokon nyugvó együttműködés és azonosulás. Ezután Ágnes elmesélte, hogy ő volt mentor, ami nagyon megtisztelő volt számára. Nagyon élvezte a mentorálást, főképpen akkor mikor egy másik kultúrából kellett egy fiatal kollégáját segíteni beintegrálni a szervezetbe. Kiemelte, hogy a mentorálást csak együtt lehet csinálni a mentorálttal, hiszen ez egy együttműködésen alapuló tanítási-tanulási-fejlesztési-személyiségfejlődési folyamat.

Sára szerint 3 dolgot kell egy jó mentornak biztosítania. Érzelmi biztonság ezáltal kiépíteni egy bizalmi kapcsolatot. Útbaigazítás, mikor elveszettnek érzi magát a mentorált, jelen esetben diák. Utolsóként az inspiráció, egy mentornak tudnia kell inspirálni mentoráltját. Sára elmesélte, hogy sok diákja életében tölti be a mentori szerepet, megtiszteltetésként éli meg. Sára itt is megemlítette a szigort, szerinte egy mentornak néha szigorúnak kell lennie megfelelő keretek között.

Kati szerint a jó mentor szem előtt tartja a mentorált céljait, erősségeit és gyengeségeit és erre próbál építeni. Elmesélte, hogy ő is mentora miatt lett tanár, aki támogatta céljai elérésében és sosem hagyta magára, amikor valami nem sikerült leültek és átbeszélték. Kiemelte, hogy ezért fontos az értő figyelem a mentorált felé, aki felé tudatva van, hogy a kudarc élmény esetén sem szabad feladni. Kati volt már mentor szerepben többször is tanári karrierje során. Egyik legemlékezetesebb, mikor nyelvtanárként készített fel valakit egy külföldi expóra. Segítette fejleszteni a nyelvismeretét, emellett több más kompetenciáját is diákjának, aki a végén sikeresen elérte célját az expón. Kati elmesélte, hogy öröm volt látni, hogy egyik tanítványát komoly munkái sikerhez segítette mentorálása által. Támogatta és a gyengeségeit is fejlesztette.

Orsolya elmondta, hogy testnevelés tanárként sokszor látja, hogy a diákok testképzavarral küzdenek és ő ebben a témában szokott a legtöbbet mentorálni. Szerinte egy jó mentor türelmes és nem hagyja el diákjait nehéz szituációkban sem, hanem jelen marad életükben és segíti őket a bajban és céljaik elérésében.

Mihály nem volt külön mentori szerepbe, de emberileg próbálta segíteni diákjait. Növelni motivációjukat és inspirálni őket a tárgy felé. Elmesélte, hogy igyekezett az emberi tényezőkre is figyelni, pl.: ha diákjainak rossz napja van.

4.5. Ideális iskola

Utolsó interjú kérdésemnél, arra kértem a tanárokat, hogy mondják el, milyen lenne egy ideális iskola, azaz az ideális munkahely. Rákérdeztem a körülményekre és a szervezeti tulajdonságokra, illetve, megkértem, hogy meséljenek ebben az ideális iskolában, hogyan valósulna meg egy mentorprogram.

Ágnes, egy rendkívül izgalmas történetet osztott meg velem. Ő már csinált iskolát, ahol az Óbudai egyetemmel működött együtt. Ágnes volt a szakmai és értelmi szerzője a létesítménynek. Célja, azok a szakemberek komplex képzése, akik a prémium márka menedzsmenttel foglalkoznak. Olyan embereket választott maga mellé, aki hiteles emberileg és szakmailag is. (pl.: Jécsy Norbert, Miele Hungary Kft. vezérigazgatója, Ingo Foelich a Mercedes Hungary Kft. akkori vezérigazgatója és Robert Grader a Budapest Marriott Hotel akkori vezérigazgatója). Ágnes hangsúlyozta, hogy a hitelesség elengedhetetlen. Nem csak az informális tudásban, hanem emberileg, teljes személyként kell hitelesnek lenni.

Ágnes szerint a tanárokat jobban kellene megfizetni, hiszen az anyagi elismerés fontos. Emellett Ágnes úgy véli egy tanárnak legyen társadalmi presztízse, ami nem egyenlő az anyagi elismeréssel, ugyanakkor fontos következménye is annak. Ideális légkört kell kialakítani, fontos, hogy a tanár szeresse, amit tanít. Elmesélte, hogy ő igazgatóként bejárna kollégái tanóráira, majd ott látottak alapján segítene közös munkával és szakmai-tudományos együttműködésekkel fejleszteni a tanárokat.

Ágnes mentorprogramja emberi, szakmai és pszichológiai támogatást adna. Itt volt történelem tanárát hozta fel, aki az ő mentorja volt diák éveiben. Következetes, szigorú, szakmailag hiteles és remek pedagógus volt, aki emberileg is egyengette diákjai útját.

Sára szerint az ideális iskola az lenne, ahol olyan tanárokat alkalmaznak, akik akarnak és szeretnek tanítani. Kevesebb óraszámuk lenne a tanároknak ezáltal megszűnne a

túlterheltség. Új módszertanokat vezetne be, amik sokkal életszerűbbek, projekt munkák által fejlesztené a tanulókat. Kiemelte, hogy az fontos, hogy a tanárok egy projekt munka elején ott legyenek és segítsenek, ne csak oda dobják a feladatot. Sára ideális iskolájában a mentorprogram arra fókuszálna, hogy a diákok fogadják el, nem lehetnek mindenben tökéletesek, a hiányosságokat fejlesztenék és kihangsúlyoznák a diákok egyes erősségeit növelve a sikerélményt. Sára igyekeznék egy erős közösséget kialakítani, ahol a diákok és tanárok is támogatják egymást.

Kati számára az ideális iskola/munkahely egy korszerű épülettel kezdődne. Korszerű digitális eszközök a tantermekben. Kevesebb létszámú osztályok, ezáltal a tanár is könnyebben tud figyelni diákjaira. Kevesebb lenne a tanárok óraszám, ezáltal több idejük lenne fejlődni és önmagukra reflektálni. Ami a mentor programot illeti, Kati több iskola pszichológust alkalmazna, akik inkább coach-ként lennének jelen, segítve a diákok céljainak meghatározásában és elérésében.

Orsolya oktatást módosítaná az ő általa elképzelt ideális iskolában. Személy alapú osztályzás lenne, mert szerinte el kell fogadtatni a diákokkal, hogy nincs mindenkinek, mindenhez tehetsége. Eredmény orientáltság helyett a diákok erősségeit kihangsúlyozná és azokra építene. Emberi kapcsolatokról tanítana, tisztelet és becsület egymás felé. Orsolya a mentorprogramokat nem feltétlen belső, hanem kifejezetten külső, mentorságra specializálódott emberekkel bonyolítaná le.

Mihály számára az ideális iskola az, ahol tanított. A mentorprogram megvalósulására azt válaszolta, hogy támogatni és segíteni kell a diákokat, de ő úgy gondolja, hogyha alaphelyzetben a diáknak nem megy önerőből valami (pl.: bejutni egy intézménybe, továbbtanulni), akkor az nem a mentor feladata, hogy kikövesse az utat a diák előtt. Szerinte figyelni kell a tehetséges diákokra és támogatni őket, de a protekciót a mentorálásban el kell kerülni, hiszen az ember önmaga tudja elérni a céljait.

4.6. Összefüggések

A fejezet lezárásaként megvizsgálom a tanárok válaszait és a válaszok közti összefüggéseket, esetleges ellentmondásokat.

Az első kérdésnél a tanári lét szépségeiről számoltak be nekem. Többen említették az interperszonális kapcsolatokat tanár-diák között. Kiszolgálni a tanulók érdeklődését a tárgy felé és motiválni őket a tanulásban. Válaszokból látható, hogy a tanároknak fontos, hogy a

diákok szeressék a tárgyaikat. Látható, hogy a tanároknak fontos a diákokkal létesített kapcsolat.

Második kérdésnél a tanári lét nehézségéről meséltek nekem. Ennél a résznél rengetegféle választ kaptam. Egyik tanárnak a túlzott empátiája tud nehézséget okozni, a másinak a szülők túlzott akaratos elvárásai. Látható, hogy a tanári szakmában különféle akadályok és kihívások vannak. Többen említették, hogy az utóbbi években drasztikusan megnőtt az adminisztrációs teher. Illetve több válaszadóm mondta, hogy magával az oktatási rendszerrel nincsenek megelégedve. A diák sokszor csak egy statisztika a rendszerben. Emellett a tanárok nagyon le vannak terhelve és a munka mennyisége nincs arányban a fizetéssel. A válaszokból úgy vélem, hogy több rendszer szintű probléma van, ami megoldásra vár. A tanárok szeretnek tanítani, de sok tényező ezt nehézkesé teszi számukra. Pl.: a leterheltség és az anyagi elismerés hiánya. Megjegyezném Ágnes válaszát, aki szerint fontos, hogy a tanárnak legyen társadalmi presztízse. Ezzel egyetértek, mivel ők képzik a jövő munkavállalóit.

A harmadik kérdésnél a tanári kompetenciákról és fejlesztendő területekről volt szó. Többen kiemelték a módszertan fontosságát, ami által akár a szárazabb tárgyakat is érdekessé lehet tenni a diákok számára. A következő dolog, amit többen mondtak a személyiség megjelenése tanítás során. Úgy gondolom, hogy a tanároknak is fontos, hogy önmaguk lehessenek tanítás közben, de meg kell tanulni használni a személyiségük jellemzőit. Egy érdekes összefüggésre lettem figyelmes, mikor több tanári interjú alanyom említette, hogy a diákokat nem statisztikaként kell látni. Ennek ellenére mégis van egy ilyen probléma, úgy gondolom ez leginkább megint az oktatási rendszer felépítésének köszönhető, ezáltal itt is kell megoldást találni.

A fejlesztendő kompetenciákra többen mondták a digitális tér használatát, szóval látható, hogy tanári oldalról is van igény ennek fejlesztésére. Véleményem szerint érdemes ezzel foglalkozni. Ennél a pontnál két interjú alanyom különböző szemszögből éli meg a szituációt. Ágnes elmondta, hogy néhány esetben rugalmatlannak tartja önmagát, mikor kezdetben magázva és távolságtartóan beszél diákjaival. Viszont Sára ennek ellentétét említette, hogy neki nehezebb esik határokat szabni, olykor túlságosan engedékeny a diákok felé, ebben fejlődni akar. Úgy vélem itt az aranyközéputat kell megtalálni a megfelelő szigor, távolságtartás és engedékenység között. A következő érdekesség ebben a témában, hogy a 30-as éveiben járó Kati és a már visszavonult Mihály válasza közt hasonlóság van. Mindketten mondták, hogy egy tanárnak műveltnek és nyitottnak kell lennie a megújulás és más témák felé, mint amit tanítanak.

A negyedik kérdésnél arról meséltek a tanár interjú alanyaim, hogy szerintük milyen a jó mentorálás és ők voltak-e valaha mentori szerepben. Nem mindegyikük volt mentor, de mindannyian kiemelték, hogy tanárként a diák támogatása egy fontos felelősségteljes feladat. Azok a tanárok, akik voltak kifejezetten mentori szerepben mondták, hogy ez megtisztelő feladat. Válaszokból látható, hogy a mentorálás az egy elengedhetetlen és tiszteletre méltó feladat. Többen említették, mint jó mentori kompetencia a türelmet és a hitelességet, mint ember. Ágnes szerint egy mentornak nem feltétlen szakmailag kell hitelesnek tünnie, hanem emberileg, érzelmileg. Ide csatolnám Sára válaszát, aki szintén kiemelte az érzelmi biztonságot. Úgy vélem a mentorálás tanulható, fejleszthető, ugyanakkor nagyobb a hangsúly az emberi tényezőkön, mint a szakmain.

Utolsó kérdésnél megkértem a válaszadókat, hogy képzeljék el az ideális iskolát/munkahelyet és ezen belül működő mentorprogramot. Egyik legtöbbször felhozott szempont, az anyagi javak voltak. Tanárok anyagilag nincsenek elismerve, ezen változtatni kell. Azt is említették, hogy le vannak terhelve, így többen változtatnának az órák mennyiségén. Emellett válaszadók tanárként kiemelték, hogy fontos, hogy aki tanít, az szeresse, amit csinál. Úgy vélem a tanárok részére jobb légkört teremt a képzési intézményekben, ha szeretik, amit tanítanak. Egy jó munkakörnyezet csodákra képes. A következő jellemző, amit többen felhoztak az új módszertanokat vezetnének be, mivel a régiak nem hatékonyak eléggé. A mentorprogramot többféle módon valósítanák meg. Volt olyan ötlet, hogy a diákok projekt munkák kapcsán fejlesztenék a mentorprogram keretein belül. Előkerült a coach kifejezés, néhány tanár hasonlóan oldaná meg a mentorprogram kivitelezését, mint egy coach ülés. A lényeg, hogy a tanároknak van igénye egy mentorprogramra, amivel tudják támogatni a diákok útját. Viszont a már nyugdíjba vonult, nagy tapasztalattal rendelkező interjú alanyom Mihálynak a többiekhez képest más elképzelése van a mentorságról. Szerinte nem a mentor feladata, hogy kikövesse az utat a diák előtt, hanem a tanulónak önerőből kell elérnie céljait. (pl.: bejutni egy iskolába) Úgy vélem itt a korosztály miatt is különbözik a vélemény, hiszen az oktatási intézmények régebben távolságtartóbb kapcsolatra épültek tanár és diák között. Mihály szerint is fontos a diákok támogatása, csak leginkább nekik kell akarni a célt elérni. Véleményem szerint a mentorálás nem abban valósul meg, hogy a diák előtt kikövezzük az utat, sokkal inkább irányt ad és segít elfogadtatni a gyengébb oldalainkat, míg megerősíteni a tehetséges képességeinket. Lehetőséget adva a mentorált számára, hogy fejlessze magát.

Összegezve, a tanárok válaszai rendkívül érdekesítőek voltak. Láthatjuk, hogy a tanárok sincsenek megelégedve az oktatási rendszerrel több aspektusból. Van igényük egy

megfelelő mentorprogramra a képzési intézményeken belülről. Ugyanakkor ehhez a tanárokat is kell támogatni rendszerszinten, amihez változás szükséges napjainkban.

5. A tanár, akit látunk

Az ötödik fejezet, 5 szülővel készült félig strukturált interjú, ahol kérdéseimmal a szülői nézőpontra voltam kíváncsi. Ők szülőként hogyan látták gyermekeik tanulmányai során a tanári befolyást, miféle negatívumokat és pozitívumokat adtak. Következőekben bemutatom röviden interjú alanyaimat. 1. interjú alanyom Richárd, 53 éves, két lány gyermek édesapja, akik egyetemre járnak. 2. válaszadóm Krisztina, 54 éves, egy gyermek édesanyja, aki frissen érettségizett, egyetemre jár. 3. interjú alanyom Béla, 46 éves édesapa, akinek egyetlen fiú gyermeke, most diplomázik. 4. interjú alanyom Gyuri, 51 éves, két nagykorú gyerek édesapja, egyik most érettségizik, az idősebb már egyetemre jár. Gyerekei a Waldorf képzési intézményben tanultak. 5. válaszadóm Nóra egy 58 éves édesanyja, akinek gyereke már egyetemre jár és dolgozik mellette.

5.1. Jó tanárok

Első kérdésemnél, arra voltam kíváncsi, hogy szülőként meséljenek a gyerekeik meghatározó, jó tanáiról, akik jó befolyással voltak feléjük.

Richárd, egyik gyerekének gimnáziumi osztályfőnökét hozta példának, aki sikeresen motiválta gyermekét a tanulás felé, emellett megerősítette lányában a legalapvetőbb értékeket, például: becsület, barátság, tisztelet, emberiesség, szorgalom. Ez személyes fejlődésében is segítette.

Krisztina, lányának általános iskolai osztályfőnökéről mesélt, aki szerette és tisztelte a diákjait. Mondta, hogy ő szeretettette meg lányával a tanulást, ami későbbiekben fontos tényező volt. Illetve gimnáziumi osztályfőnökéről is beszámolt, szerinte róla kellene mintázni a pedagógusokat. Mikor osztályfőnök lett, mindenkivel beszélt egy fél órát, hogy megismerje a diákokat, akiket 4 évig tanítani fog. Gyerekek mellett állt, támogatta őket a tanuláson kívül is.

Béla, fiának kettő tanáráról számolt be. Az első, gimnáziumi osztályfőnöke, aki nem csak tanította, de emberileg is oda figyelt az osztályra. Második, fia egyik külön tanára, aki színes módszertannal tanította gyermekét. Igyekezett fiának személyiségét megismerni és ebből adódó erősségeket használta a fejlődésre, ami nem csak a fia tudására, hanem személyiségére is pozitív hatással volt.

Gyuri idősebb gyerekének osztályfőnökéről mesélt, aki a gyerekek személyiségére koncentrált, megismerte a gyerekek tulajdonságait és ez alapján kommunikált és foglalkozott velük. Elmondta, hogy megismerte lányának tulajdonságait és ezáltal fejlesztette a gyereket, aki a későbbiekben képes volt kilépni komfort zónájából emiatt.

Nóra két darab tanárról mesélt, első lányának történelem tanárja, aki szóbeli felelet után részletes elemzést adott, ez lenyűgözte lányát, ilyet nem minden tanár csinál. Tudását és tárgy iránti érdeklődését is motiválta, arra is felhívta lánya figyelmét, hogy fontos az, hogyan adja, látatja önmagát. Második tanár matematikát tanított lányának, aki játékosan közelítette meg a tárgyat, mellyel a diák könnyen megértette az anyagot, például: kamatos kamatszámítás csokoládéval. Használta a digitális platformokat, melyeken jelen voltak a diákok, ezeken a közösségi oldalakon lehetőség volt jó jegyet kapni bónuszban.

5.2. Rossz tanárok

Második kérdésnél arra kértem a szülőket, hogy meséljenek a rossz tanári élményekről és befolyásról.

Richárd, egy igen erős mondattal kezdte válaszát a második kérdésre: „hitványok tanárok sora, hosszabb, mint az említésre méltók sora, ami önmagában kritika a rendszer felé.” Mindkét lánya ugyanabba a gimnáziumba tanult, volt egy közös tanáruk, aki rajzot tanított nekik. Elmondta, hogy sajnálatos módon egyik gyerekét se sikerült művészeti irányba terelni vagy megszerettetni. Nem tudott tanítani és semmi érdemre méltót nem adott lányainak. Következő tanár, akiről mesélte egyik lányának a gimnáziumi osztályfőnöke, aki semmilyen személyes kapcsolatot nem alakított ki diákjaival, fogalma sem volt mi zajlott az osztályában. Szülőként semmilyen támogatást és információt nem kapott tőle.

Krisztina, gyerekének gimnáziumi történelem tanáráról mesélt, aki folyamatosan olyan anyagot kért számon, amit nem adott le. Több diákkal megutáltatta a tárgyat és utána szülőként sok energiájába telt segíteni és megszerettetni gyerekével a történelmet.

Béla, gyerekének egyik gimnáziumi nyelvtanárát említette, aki poroszos iskola típusú tanár. Érzelemmentesen, nem támogatóan adta le az órákat, megölte a diákok lelkesedését a tárgy iránt. Rendkívül célorientált volt, nem tudott többet kihozni a gyerekekből. Emellett általánoságban mondtá, hogy fiának több olyan tanára volt, aki nem vitte bele az emberi oldalát, pedagógus elmaradt belőlük.

Gyuri fiatalabb gyerekének osztályfőnökéről mesélt, aki nem vette figyelembe a gyerek tulajdonságait. Ha lassabban haladt a gyerek a tanár nem tűrte és osztály előtt megalázta,

sokat kiabált, ezáltal a gyerek tanuláshoz való hozzáállása romlott, ami a későbbiekben problémát jelentett

Nóra lányának gimnáziumi osztályfőnökéről mesélt, aki kémiát és fizikát tanított. Megosztó személyiség volt, demoralizáló viselkedést mutatott a diákok felé, többször alázta őket órán. Néhány diák kivételével többiekkel nem foglalkozott. Nem tett semmit a rendes osztályközösség kiépítéséért, mint osztályfőnök alkalmatlan volt. Romboló személyisége problémákat alakított ki kamaszoknál, megfelelési kényszer túlfokozódása, amit későbbiekben nehéz volt felnőttként kezelni.

5.3. Tanári befolyás

Harmadik kérdésemnél, arra voltam kíváncsi, hogy szülőként hogyan látják a tanárok milyen befolyással voltak gyerekeikre. Mit adtak nekik, milyen irányba terelték őket? (jó vagy rossz)

Richárd szerint lányait az befolyásolta negatívan, mikor a tanárok semmilyen támogatást vagy figyelmet nem fordítottak gyerekeire az iskolában, mikor a legnagyobb szükségük volt rá. Iskolában vannak olyan témák, mikor a szülői támogatás nem elég. Pozitív hatásként emelte ki annak a tanárnak a befolyásolását, aki emberi értékeket tanított és erősített meg egyik lányában, akinek személyisége ezáltal sokat fejlődött.

Krisztina szerint a negatív hozadék, amit gyerek kapott néhány tanártól, mikor semmilyen támogatást nem kaptak és a gyengeségeiket emelték ki, ezáltal csökkentve gyermeke magabiztosságát, ami utána sokszor nehézségek okozott az élet több terén. Krisztina szerint egyik legpozitívabb tanári befolyás, azoktól a tanároktól jött, akik sikeresen megszeretették tárgyukat gyerekével, arra inspirálva őt, hogy tanulni fontos és hasznos dolog az életben.

Béla szerint a rossz tanárok is fejlesztették fiát, életszerű tapasztalattal ruházták fel, amit későbbiekben tudott hasznosítani. Ugyanakkor kiemelte, hogy a legtöbb tanár nem tudta igazán jó irányba terelni gyereket, sokszor statisztikaként néztek rájuk. Elmondta, hogy azok a tanárok voltak a legjobb hatással fiára, akik emberi énüket is belevitték óráikba, ezáltal fejlesztették a fia személyiségét is.

Gyuri elmondta, hogy fiatalabb gyerekének önbizalma csökkent osztályfőnöke miatt, aki többször kiabált és alázta meg. Rendkívül negatív hatással volt gyerekére. Ugyanakkor idősebb gyerekének osztályfőnöke, akinek sikerült kimozdítania komfort zónájából, ezáltal pozitív hatást gyakorolt önbizalmára

Nóra pozitív hatásként egy gimnáziumi tanárt hozott fel, aki szakkört tartott a diákoknak. Csoport egyik fele nem a megbeszélte időpontra ment szakköre, ahelyett, hogy a tanár elküldte volna őket, azt mondta, „ha már itt vagytok csináljuk”. Szabadidejében tartott nekik szakkört, ami olyan motiváló hatással volt lányára a tanulás felé. Negatív hatásként egyik egyetemi tanáráról számolt be, aki sokszor tanítás helyett személyeskedő kommenteket tett, demoralizáló légkört kialakítva a tanórán.

5.4. Mentorálás

Utolsó kérdésemnél megkérdeztem a szülőket, hogy mit gondolnak a mentorálásról, ki a jó mentor, mi a szerepe, hogyan segítse a gyerekeket közvetlenül és esetleg Velük szülőkkel hogyan viselkedjen egy mentor?

Richárd szerint a jó mentor egy támogató személy, célkitűzést segít elérni. Azokból az adottságokból indul ki, amikkel rendelkezik a mentorált, ebben az esetben a diák, azaz a gyereke. Mentori kapcsolat semmiképpen nem alá-fölé rendelkezés, tapasztalattal rendelkezzen a mentor, de ez egy együttműködés. Szülőként úgy gondolja a mentorálás hasznos a diákok életében, hiszen segítséget nyújt a célmeghatározásában is. Richárd úgy gondolja meg kell adni a lehetőséget egy gyereknek, hogy a szülővel kapcsolatos problémákat is kifejtse. Számára az iskola nem nyújtott mentort, magán úton kellett keresni. Krisztina szerint egy jó mentor segít elérni a célokat és teljesen elfogadja mentoráltját, enélkül nem működik. Kamasznak szüksége van olyan emberre, aki nem szülő, de a gyerek elfogadja személyét és hitelesnek tartja, amit mond. Szülőként elvárja, hogy jó utat mutasson gyerekének és ne feltétlen mondjon el mindent a szülő számára, amit a gyerek mondott, fontos a bizalom kiépítés.

Béla szerint a mentor egy segítő és támogató személy, külsős vagy maga a tanár. Olyan pluszt ad, amit oktatási keretein belül nincs idő vagy mód átadni. Nem feltétlen tananyaggal kapcsolatban, hanem emberi oldalról is támogassa a diákot. Szülőként fontosnak tartja, hogy a mentor tájékoztassa a szülőt a gyerekről, ha olyan problémát észlel, ami fontos, hogy szülő tudja, akkor vegye fel a kapcsolatot. Kiemelte, hogy nem csak a rossz dolgokról, hanem pozitívumokról is tájékoztassa a szülőket, tudatva velük, hogy a gyerek fejlődik. Akár a szülőt is fejlessze, itt egy konkrét példát mondott. Sok szülő erőlteti a sportot gyerekénél, aki nem feltétlen élvezi, ilyenkor egy mentor nyugodtan szóljon a szülőnek, hogy ezt nem kell erőltetni.

Gyuri szerint az a jó mentor, aki odafigyel és támogatja a mentoráltat. Szerinte nagyon fontos a mentorálás a gyerekeknek. Mentor segítse át őket a nehéz időszakon, bármilyen témával a mentorához tudjon fordulni. (pl.: családi problémák) Ugyanakkor szülőként elvárja, hogyha szükséges vonja be a szülőt is és adjon tanácsot, hogy szülőként, hogyan lehet támogatni a diákot az adott szituációban.

Nóra szerint a jó mentor egyik legfontosabb tulajdonsága a bizalom kiépítés és a hitelesség, ami miatt fel lehet nézni és követni a mentor személyét. Szerinte minden iskolában kellene mentor, aki segít, mikor felteszik a gyerekek a „*Mi leszel, ha nagy leszel*” kérdést. Általában a diákok tanácstalanok vagy felületesen állnak hozzá. Ekkor van szükség mentora, aki segít nekik ezen az úton. Értő, érző és hiteles felnőtt, gyerekek számára elfogadott személy legyen. Szülők is le vannak terhelve, nem mindig tudnak ott lenni a gyerekek, egy szakember, mentor ekkor is tud segíteni. Nóra fontosnak tartja, hogy vegye komolyan a gyerekeket. Szülőként elvárja, hogy a legjobbat akarja a gyerekeknek, az ő érdekeit nézze, szem előtt tartva, ha a gyerek valamit nem akar, akkor a szülőnek merje elmondani, ugyanakkor segítse a szülőt is, adjon tanácsot.

5.6 Összefüggések

Az ötödik fejezet utolsó alfejezetében összefoglalom, hogy az interjú során milyen összefüggésekre vagy éppen ellentétekre lettem figyelmes.

Első kérdésnél a szülők a gyerekeik jó tanári élményeiről meséltek. A legtöbben azt emelték ki, hogy a tanár megismerte a gyerekeik személyiségét, tulajdonságait és ez alapján fejlesztette gyengeségeiket és formálta erősségeiket. Tehát látható, hogy szülőként fontosnak és hasznosnak tartják, hogy a tanár nyitott legyen diákjai felé emberileg, hiszen ezáltal effektíven tudja őket fejleszteni.

Második kérdésnél a negatív tanári élményekről volt szó. Sokszor előjött, több interjú alanynál, hogy a rossz tanár miatt a gyerek hozzáállása a tanuláshoz romlott, ami kihatással volt több mindenre a későbbiekben. Úgy vélem, a válaszok is alátámasztják, hogy a tanár személyének meghatározó szerepe van a diák tanuláshoz való hozzáállásában. Személyesen úgy gondolom a tanár felelőssége megszerettetni a tanulást a diákkal. Richárd interjú alanyomat idézném: „hitványok tanárok sora, hosszabb, mint az említésre méltók sora, ami önmagában kritika a rendszer felé.” Ez egy igen erős kritika, amiből látható, hogy az oktatási rendszerben kell változtatásokat végrehajtani, ha ez a rendszer olyan tanárokat képez, akik nem megfelelőek erre a pályára.

Harmadik kérdésnél a szülők a gyerekeik tanári negatív és pozitív befolyásáról beszéltek. Negatív hatásként többen mondták az önbizalom csökkenését, mikor a tanárok megalázták a diákokat és gyengeségeiket emelték ki. Leginkább ez terelte őket rossz irányba a későbbiekben. Ugyanakkor beszámoltak olyan tanárokról is, akik a gyerekek személyiségére pozitív hatással voltak. Látható, hogy a tanár képes formálni a diák személyiségét, de nem mindegy milyen irányba.

Utolsó kérdésemnél a mentorálásra kérdeztem rá. A szülők szerint egy megfelelő mentor szükséges a diákok életében, aki nem csak őket, hanem szülőket is tudja támogatni, tanácsot adni nekik. Többször felmerült, hogy a diáknak kell olyan ember, jelen esetben mentor, aki nem szülő és akivel tud beszélni.

Összegezve az interjú válaszait, látható, hogy szülőként úgy gondolják szükség van mentorálásra az iskolákban. Nem csak tanulmányi területen, hanem a diákok személyiségfejlesztési folyamatában is fontos a megfelelő mentorálás. Szülők elmondása alapján a mentorálás egy olyan közeg, amelyre a diáknak szüksége van. Egy közeg, ahol támogatást kaphat, amit a szülő nem feltétlen tud megadni, hiszen a tanár jobban rá lát a tanuló személyes kompetenciáira.

6. Összegző fejezet

6.1. Alappillérek

A pedagógiának három alappillére van: a tanár, a diák és a tananyag. Kérdés, hogy bármelyik nélkül működhet-e a rendszer? (Nádori G. Prievara T. 2019) Úgy vélem ennek a három alappillérenek együtt kell működnie. A tananyag meghatározó része a tanulási-tanítási folyamatnak, hiszen azt kell megtanulni, majd számonkérésben visszaadni. A tanár és diák sokkal inkább szubjektív tényezők a pedagógia folyamatában, hiszen érző emberekről beszélünk. Ezért is gondolom, hogy a mentorálás, mint folyamat szükséges az oktatási intézményekben, hiszen ezáltal nem csak a diák, hanem a tanárok számára is támogatást lehet nyújtani. Egy mentorprogram akkor is eredményes lehet a tanár-diák kapcsolatban, amikor a hagyományos tanítási-tanulási folyamat már nem elegendő és a személyiség támogatására, a nehézségeken való átsegítésre van szükség. Hiszen a lényege a támogatás hosszútávon. Visszatekintve a kutatás eredményére, van igény egy ilyen program létrejöttére. Ez egy olyan pont, ahol a képzési intézményekben lezajló folyamatok összekapcsolódnak a szervezetekben működő HR folyamatokkal. Hiszen azoknál a vállalatoknál, ahol a mentorálás megfelelően működik, szintén ügyelnek arra, hogy a munkavállalót a nehéz pillanataiban is segítsék, növelve a bizalmát a cég felé és ezáltal produktivitását is előnyösen befolyásolják. Hasonlóan működik az iskolákban is, csak ott a munkafolyamat, maga a tanulás, amiben meghatározó szerepet tölt be a tanár.

6.2. Konklúzió

A kutatási folyamat eredményeként -mind az interjúelemzések, mind a szekunder kutatás eredménye szerint- legalább két nagyon jól elhatárolható tanári szerepet különböztethetünk meg. Az egyik, a klasszikus és nagyon hatékony tudásátadást biztosító és a második, az általánosan vett mentor szerepet betöltő tanár. Ugyanakkor érzékelhető, hogy a két szerep szervesen kiegészíti egymást és gyakran összemosódni látszik.

A tudás átadásnak az egyik leghatékonyabb módszertana az ún. mester-inas kapcsolat általi együttműködés. Mint említettem a szakdolgozat második fejezetében, a magyar oktatási rendszer az információ alapú tudásátadásra épül. A félig strukturált interjúk során kiderült, hogy van igény a módszertan változtatására, mind diák és mind tanári oldalról. Anett diák interjú alanyom válaszára hivatkoznék, aki többször kiemelte, hogy számára fontos a gyakorlatias oktatás. Emellett Sára, a tanári interjú alanyom is ráerősített erre, mondván,

hogya tehetné, új és életszerűbb módszertanokat vezetne be. Szintén tanári válaszadóm Ágnes pedig kiemelte, hogy egyik erős kompetenciája a módszertani eszköztára, amellyel hatékonyan, rugalmasan és személyre szabottan tudja átadni a tananyagot. Minden esetben az adott csoport, vagy csoportot alkotó diákok egyedi és csoportos igényeinek megfelelően. Ők csak egy-egy példa erre, hiszen a primer kutatás során többször előjött ez az aspektus, miszerint gyakorlatiasabb módszertanokra van szükség az oktatási intézményekben. A diverz, gyakorlatias képzési eszközökkel egy jól működő tudásátadási folyamatot lehet megteremteni.

Az általánosan vett mentor szerepet betöltő tanár az a személy, aki a személyiségfejlesztési folyamatokban támogatja a diákokat. Ennek a szerepnek nagy hatása van a diákra, későbbiekben a munkaerőpiacon elhelyezkedő munkavállalóra. „A pedagógia, mint társadalmi jelenség. Nem csupán eredménye, vagy célja e munkának a társadalom, az emberi közösség építése, illetve az egyén felkészítése abban való részvételre” (Gloviczki Z. 2018 p.: 84.) Az oktatási intézmények a szociális-társadalmi és gazdasági metszetei a folyamatoknak a rendszerben. Egy alappillér, ami által a társadalom és a gazdaság működik. Emiatt is kell a humán erőforrás menedzsmentnek és a képzési intézményeknek aktívan párbeszédben állniuk. Már ez elég ok arra, hogy megfelelő támogatást kapjanak a képzési intézményekben a hallgatók a pályaválasztásukkal és személyiségfejlesztésükkel kapcsolatban. Tehát milyen a jó tanár, aki képes támogatni a diákokat a személyiségfejlesztési és ismeretszerzési folyamatokban? A primer kutatás alapján egy szakmája iránt elköteleződött lelkes, nyitott, diverz módszertani eszköztárral rendelkező személy, aki kíváncsi tanulóira és tudja őket motiválni.

Ugyanakkor a következő kérdés, hogy a mostani rendszerben léteznek-e azok az alapfeltételek, melyek képesek egy ilyen kompetenciákkal rendelkező tanárt képezni, majd tartósan foglalkoztatni a szakmában? A kutatásom alapján nem. A tanárok társadalmi és anyagi szinten sincsenek megbecsülve, ami nehézségeket okoz, például: társadalmi feszültségek, munkaerőhiány növekedése a szakmában.

Tanulói oldalról a mostani oktatási rendszer gyakran képtelen megszerettetni a diákokkal a tanulást, ami nem csak szomorú, de rontja a munkaerőpiacra lépők teljesítményének hatékonyságát. A tanulás komoly érték. Ezért az iskolákban kell egy olyan támogató, inspiráló légkört teremteni, ami mind a diákokat és a tanárokat is támogatja, ezáltal egy együttműködő rendszert létrehozva, ami olyan képességű munkavállalókat képez, akiket a HR inputként, eredményesen tudna integrálni a foglalkoztató szervezetekbe, hatékonyságot

növelő hatást gyakorolva a gazdaságra. Egy mentorprogram jó kezdet lehet a pozitív változtatás irányába.

Felhasznált irodalom:

Akadémiai források:

1. **Simon Gabriell** (2019): *A mentorálás elmélete és gyakorlata. A menrori kompetenciák attitűdelemei és a kezdő pedagógusok mentormodellek szerinti támogatása*; L'Harmattan Kiadó
2. **Marczellné Szilágyi Eszter** (2012): Az érzelmi intelligencia, mint a tacit tudás része; in Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei, IV évfolyam 5. szám (No. 11) A-sorozat 3. Gazdálkodás- és szervezéstudományi tematikus szám
3. **Bencsik Andrea** (2016): *A tudásmenedzsment elméletben és Gyakorlatban*; Akadémiai Kiadó
4. **Karl Erik Sveiby** (2001): *Szervezetek új gazdagsága: a menedzselt tudás*; KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó
5. **Dr. Németh Zoltán, Benkő Vilmos, Szűcs László, Egerszegi Anna, Nemes Orsolya, Neisz Laura, Stenger Györgyi** (2018): *Előadok, tehát vagyok, avagy a látható ember*; Drprezi tanácsadó kft. kiadó
6. **Lesznyák Márta** (2005): *Útmutató az általános pedagógiai gyakorlatban résztvevő mentortanárok számára*; SZTE, Neveléstudományi Tanszék. Kézirat.
7. **Boudreau, Pierre** (1999): The Supervision of a student teacher as defined by cooperating teachers. *Canadian Journal of Education*, 24. 4. sz. 454-459
8. **Bagdy Emőke, Telkes József** (2002/6. kiadás): *Személyiségfejlesztő módszerek az iskolában*; Nemzeti Tankönyvkiadó
9. **Bagdy Emőke** (1996): *A pedagógus hivatás személyisége*; Kossuth Lajos Tudományegyetem
10. **G. Donáth Blanka** (1980): *A pozitív és hatékony pedagógusszemélyiség néhány aspektusa a csoportmunka alapján*; Akadémiai kiadó
11. **Dr. Koncz Katalin** (2004): *A szervezeti karriermenedzsment célja és folyamata*; Munkaügyi szemle

12. **Karoliny Mártonné, Poór József** (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv; Akadémiai Kiadó
13. **Nádori Gergely, Prievara Tibor** (2018): A 21. századi pedagógia; Akadémiai Kiadó
14. **Eszter Marczell-Szilágyi** (2016): Effective learning – A simple approach; UNIVERSITAS BUDAPESTIENSIS DE “METROPOLITAN” ANNALES TOMUS VIII; ISSN
15. **Kocsis Éva, Szabó Katalin** (2000): A posztmodern vállalat. Tanulás és hálózatosodás az új gazdaságban. Oktatási Minisztérium
16. **Gloviczki Zoltán** (2018): Bevezetés a pedagógiába Akadémiai kiadó

Egyéb források:

- 1) *HRportal* (2022) *Karrier-menedzsment*: <https://www.hrportal.hu/jelentese/karrier-menedzsment-.html> letöltés dátuma **2022.09.10.**
- 2) *HRportal* (2022) *Vállalati kultúra*: <https://www.hrportal.hu/jelentese/vallalati-kultura.html> **2022.09.01.**
- 3) *HRportal* (2022): *mentor*: <https://www.hrportal.hu/jelentese/mentor.html> letöltés dátuma: **2022.09.01.**
- 4) *HRportal* (2022): *coaching*: <https://www.hrportal.hu/jelentese/coaching.html> letöltés dátuma **2022.09.01.**
- 5) *Deák Orsolya, Dr. Juhász Erika* (2022) *A karrierhez kötődő fogalmak* http://www.biharinepfoiskola.hu/kompetencia_eu/page.php?141 letöltés dátuma: **2022.09.10.**
- 6) *Réfi Balázs* (2011): *Munkahely váltás okai* <https://bluebird.hu/a-munkahelyvaltas-okai/> letöltés dátuma: **2022.09.27.**
- 7) *Karrier-menedzsment* (2011): <http://www.actcontroll.hu/karriermenedzsment1.html>; letöltés dátuma: **2022. 09. 26.**
- 8) *Bokor – Fertetics – Hidegh – Váradi Szabó* (2009): *Karrier-váltók Magyarországon – Karrierváltó csoportok*. Vezetéstudomány, XL. évf., 11. szám, p. 11–35. <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2696/1/vt2010n2p18-44.pdf> letöltés dátuma: **2022.10.01.**