

Deliberationes tudományos folyóirat
15. évfolyam 2. szám 2022/2, 29–48. oldal
Kézirat beérkezése: 2022.09.15.
Kézirat befogadása: 2023.04.30.
[DOI: 10.54230/Delib.2022.2.29](https://doi.org/10.54230/Delib.2022.2.29)

Deliberationes Scientific Journal
Vol.15; Ed.No. 2/2022, pages: 29–48.
Paper submitted: 15th September 2022
Paper accepted: 30th April 2023
[DOI: 10.54230/Delib.2022.2.29](https://doi.org/10.54230/Delib.2022.2.29)

A MENTORÁLÁS NÉHÁNY FOLYAMATJELLEMZŐJE A PEDAGÓGUSKÉPZÉS GYAKORLATÁBAN

Bíró Gyula

Gál Ferenc Egyetem, Pedagógiai Kar

Absztrakt

A pedagógusképzés paradigmaváltás előtt áll. A pedagógusok képzése az intézmények, a fenntartók, és a pedagógusképzők együttműködésének összefüggésében vizsgálható. Jelen tanulmány a képzők szemszögéből, egy szűk keresztmetszeten keresztül mutatja be azt, hogy milyen beavatkozásokkal, milyen lehetséges változások történhetnek, akár lokális szinten alkalmazott módszertani megoldásokkal, kidolgozott eljárásokkal, akár a rendszer megújításának egészére vonatkozóan. A tanulmány rövid áttekintést nyújt a mentorálás fogalmáról, a hazai köznevelésben és felsőoktatásban használt fogalomértelmezéséről, a mentorálás típusairól, a mentorálás folyamatáról, a mentorok szakmai felkészültségéről, a mentorálási attitűdjéről. Ezen túl, bemutatásra kerülnek a mentorálással kapcsolatos vélemények és tapasztalatok vizsgálatai eredményeinken keresztül. A tanulmány lehetséges fejlesztési irányokat fogalmaz meg a hazai mentorálás gyakorlatában, a pedagógusképzés modernizációját fókuszba helyezve.

Kulcsszavak: mentorálás, pedagógusképzés, képzésfejlesztés, köznevelési és felsőoktatási modernizáció, „pedagógussá válás”, szakmai támogatás

SOME PROCESS FEATURES OF MENTORING IN THE PRACTICE OF TEACHER TRAINING

Gyula Bíró

Faculty of Pedagogy, Gál Ferenc University

Abstract

Teacher training is facing a paradigm shift. The training of teachers can be seen in the context of cooperation between institutions, providers and teacher trainers.

This study presents through a bottleneck from the perspective of the trainers what possible changes can be made by what interventions, either through methodological solutions and procedures developed at a local level, or through the renewal of the system as a whole. The study provides a brief overview of the concept of mentoring, its interpretation in the field of public education and higher education in Hungary, types of mentoring, the process of mentoring, the professional preparation of mentors, and their attitudes towards mentoring. In addition, we will present research on opinions and experiences of mentoring through our findings. The study will also identify possible directions for improvement in the practice of mentoring in Hungary, with a focus on the modernisation of teacher training.

Keywords: mentoring, teacher training, training development, modernisation of public education and higher education, „becoming a teacher”, professional support

Az oktatás és ezen belül is a köz- és felsőoktatás rendszere a jövőre irányuló tevékenység. A célok és az azok megvalósulását szolgáló módszerek a jelenkor nemzedékének pillanatlenyomatát, illetve a jövő nemzedékekbe történő többszörös humánbefektetést képezik. A jövőorientáltság azt is jelenti, hogy nehéz megmondani mi a célra vezető út, melynek leginkább az az oka, hogy magát a célt nehéz meghatározni. Az oktatás diskurzusa szól egyik részről az abban résztvevő nemzedékekről, és szól az azt formálókról. A jövőkép kettős, áll egy örökségből és áll egy vízióból, amit sokszorosan meghatároznak a jelen megoldandó problémái, eredményei és eredménytelenségei. Mindez törvényszerű, és gyakran önellentmondásos állapot.

A tanulmány nem vállalkozik azoknak a „jelenkorunkban tapasztalható válságtüneteknek a sorolására”, amelyek ismertek az oktatásügy szereplői számára, mert a jelenkor problémái csak megoldandó feladatok, amelyek ugyan befolyásoló erővel bírnak, de nem szabad, hogy meghatározzák az oktatás ügyének jövőt alakító szándékát.

A pedagógusképzés paradigmaváltás előtt áll. A paradigmaváltás jellemzője, hogy a fentiekhez hasonlóan „rendszer-víziókon” nyugszik, de egyes elemei a jelenben is megmutatkoznak, és hatásai a későbbi változásokban tetten érhetők lesznek. A pedagógusképzés az intézmények, a fenntartók és a képzők együttműködésének kontextusában vizsgálható. A jelen tanulmányt megalapozó kutatás nem vállalkozik a három szereplő együttes vizsgálatára, hanem csak a képzők szemszögéből vizsgálódik, annak is egy szeletét helyezi fókuszba, azzal a céllal, hogy láttassa, hogy apró beavatkozásokkal milyen lehetséges változások történnek, akár lokális szinten alkalmazott módszertannal, a rendszer megújításának egészére vonatkozóan. A tanulmány nem kíván gondolat kísérlet lenni, de segítheti a pedagógusképzésnek azt az irányvonalát, amely egy gyakorlatorientált, pályaszocializációt erősítő, hivatástudatot építő struktúráját jelenti.

Szakmai pályafutásom során tizenkilenc év igazgatói, tizenkét vezetőtanári és tizenöt év felsőoktatásban is dolgozó oktatóként, korábban vezetőként érzékelttem és érzékelem azokat a meghatározókat, a folyamattervezés lehetőségeit befolyásoló té-

neyezőket, amelyeket meghatároz a megszerzett készségeket, képességeket, leértékelő társadalmi, gazdasági és kulturális változások, ami a gyakorlatban még azt is „legyorsulja”, amit klasszikus értelemben generációs váltásokból adódó „kényszerként” élünk meg.

Az oktatás ügye, hasonlóan a nevelés ügyéhez, folyamatos értékválasztások sorozata, amely megalapozza a tervezést, a folyamat komplex rendszerszinten való értelmezését. Ezek az értékek tartalmi és formai jellemzőkkel bírnak, és más-más intenzitással jelennek meg a fejlesztés során. Ezt a kettős szakaszolást tekinthetjük a rendszerépítés és a rendszerfejlesztés folyamatának.

A tanulmány első részében rövid áttekintést nyújtunk a mentorálás fogalmáról, a hazai köznevelésben és felsőoktatásban használt fogalomértelmezéséről, a mentorálás típusairól, a mentorálás folyamatáról, a mentorok szakmai felkészültségéről, a mentorálási attitűdjéről. A második részben a mentorálással kapcsolatos vélemények, tapasztalatok bemutatása történik, egy saját fejlesztésű kilenc kérdéscsoportból álló kérdőíves vizsgálat eredményein keresztül. Az eredmények rálátást nyújtanak a kutatásban résztvevő pedagógusok szakmai fejlődésének lehetőségeiről, a mentori munka hasznáról, és azokról a tényezőkről, amelyek kihívást jelentenek a mentori tevékenység folyamatában.

A vizsgálat hipotézisei az alábbiak voltak:

1. A mentori munka sikerének egyik meghatározó záloga a reflektív gondolkodás.
2. A sikerélmény, a mentorált fejlődése, a mentor szakmai tudása, lelkesedése, a mentor és a mentorált közötti bizalom, mind a mentor, mind a mentorált számára egyaránt erős motivációs faktor.
3. A mentorok szakmai tudása összefüggést mutat a mentoráltak motivációs felkészültségével.

A tanulmány záró része javaslatokat fogalmaz meg, láthatóvá teszi a pedagógusképzés modernizációjának lehetséges fejlesztési irányait.

A MENTORÁLÁS FOGALMA, TÍPUSAI, FOLYAMATA

A mentorálás nem új keletű fogalom, használatának évezredes hagyománya van. A mentor szerepe, tevékenysége már a Bibliában megjelenik, például Mózes és tanítványa Józsué (i.e. 15. század), Illés és Elizeus próféta, (i.e. 9. század), vagy Pál és Timótheus illetve Pál és Titusz (i.sz. 1. század) és tekintetében. A mentoring gyakorlatát teszi láthatóvá Homérosz trójai háborúról szóló műve is, amelyben Odüsszeusz Mentorra bízta fiát, Telemakhoszt mikor háborúba indul. Mentor segíti, támogatja, tanítja meg arra, hogy hogyan kell egy bölcs uralkodónak viselkednie.

A 18. és 19. században megjelentek olyan tanító jellegű könyvek, művek melyek címében lehet a mentor kifejezéssel találkozni. Például a korabeli tengerészeti és orvostudományi szakirodalomban is szerepel a fiatal generációk tanításában részt vevő tapasztalt mester, akit mentornak neveztek. A mentorálás fogalma hasonló értelmet

nyert a hadtudományokban, ahol az újoncok a hadviseléssel kapcsolatos tudást a már gyakorlott katonáktól sajátították el.¹

Napjainkra sokat változott a fogalom értelmezése, az élet legkülönbözőbb területein használják. Népszerű támogatási forma, a segítő, támogató tevékenységek általános gyűjtőfogalma lett. A mentorálás az Idegen Szavak és Kifejezések Szótára szerint az idősebb tanácsadó, pártfogó, atyai jóbarát jelentéssel egyenértékű.² A Pedagógiai Lexikon nevelőként, tanítóként, tanácsadóként, pártfogóként, atyai jó barátként határozza meg a mentort és áttekintést ad arról, hogy a formális oktatásban mely munkakörök megnevezésére használják ezt a terminust, például: a pedagógusképzésben vezetőtanár, szakmunkásképzésben szakoktató, máshol konzultáns, konzulens, gyakorlatvezető.³ Munkahelyi környezetben a mentor tanácsadóként áll munkatársa rendelkezésre, elkíséri őt szakmai fejlődése során, példát mutat neki.

Hobson (2009) meghatározása alapján a mentori tevékenység „tapasztalt gyakorló tanár által nyújtott egyéni támogatási forma a kezdő vagy kevésbé gyakorlott tanár számára, amelynek elsődleges célja, hogy támogassa a mentorált tanár szakmai fejlődését, illetve gördülékenyebbé tegye a szakma(k) kultúrájába, illetve a speciális helyi kontextus(ok)ba való beilleszkedést.” (Hobson et al., 2009). Azt mondhatjuk tehát, hogy a mentor szakmailag elismert, nagy tapasztalattal rendelkező személy, aki elősegíti a mentorált fejlődését, irányt mutat, erős kötődéssel jellemezhető bizalmi kapcsolat keretében.

Russel és Adams (1997) definíciója szerint a mentorálás egy szenior, tapasztalt kollega és egy junior munkatárs között lezajló csere, egy olyan folyamat, amelynek során a mentor vezeti a mentorált karrierterveit és támogatja személyiségfejlődését.

Ehigiet (2011) szerint a mentorálás egy olyan informális kapcsolat, amelynek primér kimenete a mentorált fejlődése. A mentorálás célja a nevelés, mely a szervezet számos jellemzőjére kihatással van, például a vezetésre, a szervezeti kultúrára, a munkateljesítményre.

Bell (2002) szerint a mentor egy tanító, akinek a segítségével a mentorált képességeit és tudását minél szélesebben kiterjesztheti és fejlesztheti.⁴

Nagy József (2000) a mentorálást a tutorálással összefüggésben elemzi. A két fogalmat a nevelés és az oktatás kapcsolatának analógiája szerint értelmezi. A mentorálást a nevelés, a tutorálást pedig az oktatás speciális formájaként nevezi. Tutorálásnak

1 Di Blasio Barbara - Paku Áron – Marton Melinda: A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában, https://www.oktatas.hu/koznevelas/projektek/tamop_315_pedkepzes_fejl/projekthirek/t315_mentor_mint_kapuor?itemNo=4 /megtekintve: 2022. november 25./

2 Idegen Szavak és Kifejezések Szótára 2003-44.

3 Pedagógiai Lexikon II. kötet 1997-456

4 https://www.suliplussz.hu/wp-content/uploads/2021/02/14_mentori_kezikonyv.pdf /megtekintve: 2021. november 25./

Medway definíciója szerint a tanulás azon módja tekinthető, amely során egy tanuló vagy a tanulók kisebb csoportja részesül egyéni, személyre szabott. oktatásban.⁵

A mentorálást gyakran használják a coaching szinonimájaként, pedig mind céljaikban, mind módszereikben különböznek egymástól. Míg a coaching során a kapcsolat fennállhat bármely vezető, kolléga vagy külső coach között, addig a mentorálás egy ún. non-reporting (jelentést nem készítő) kapcsolat, általában valamilyen tapasztalt szakemberrel. A szakértelem fókuszából vizsgálva a két folyamatot a coachingnál a coach az adott terület szakértője, míg a mentor egy nagy tudású, tapasztalt kolléga.

A szakirodalom arra is rámutat, hogy a szervezeti környezet befolyással bír a mentorálás sikerességére. A vezetőknek olyan vállalati kultúrát kell kialakítaniuk ahol „a tudás, a tudásátadás, az innováció, a fejlődés „értéket és követendő pozitív példát jelentsen és képviseljen.”⁶

A mentorálás informális (természetes), illetve formális (szervezett) keretek között folyhat. Az informális mentorálás egy fiatal és egy felnőtt között spontán módon alakul ki, kapcsolatuk lehetővé teszi a személyiségfejlődés pozitív irányú befolyásolását. A formális mentoráláson belül további típusok különböztethetők meg: tradicionális mentorálás, csoportmentorálás, csapatmentorálás, kortárs mentorálás, e-mentorálás (Sipe, 2005).

A mentoring a mentortevékenységek helyszíne szerint is különbözhet. Ennek alárendelten létezhet közösségi mentorálás, amely nem kötődik helyhez, és helyhez kötött mentorálás, -például iskolához, munkahelyhez-.⁷

A mentorálás folyamata a mentoráltak szükségleteiből táplálkozik. Esetünkben a pályára készülő hallgató a gyakorlatban való előrehaladásához tanítási gyakorlatának tapasztalatai alapján vár segítséget mentorától, illetve segítségre van szüksége elsősorban a következő területeken (Nádasi, 2010):

- a pedagógiai folyamat tervezése /tanítási óra, foglalkozások, napirend tervezése/,
- felkészülés a foglalkozásokra, nevelési alkalmakra,
- a pedagógiai folyamat megszervezése, irányítása, a tanulási folyamat támogatása,
- a pedagógiai folyamatok, tevékenységek elemzése,
- gyerekekkel való (csoportvezetői, osztályfőnöki munka),
- konfliktusok megelőzése, kezelése, megoldása különböző stratégiákkal,
- az intézmény, mint szervezet,
- a pályakezdő helyzete a munkahelyen.

5 Fenyvesi Éva - Kárpáti-Daróczi Judit - Judit Bernadett Vágány: A mentorálás lehetőségei a fiatal vállalkozók számára konferencia előadás, 2015. https://www.researchgate.net/publication/291832747_A_MENTORALAS_LEHETOSEGEI_A_FIATAL_VALLALKOZOK_SZAMARA /megtekintve: 2022. november 25./

6 Bencsik Andrea – Juhász Tímea: A mentorálás, mint a tudásátadás formája Magyarországon https://gradus.kefo.hu/archive/2016-1/2016_1_ART_016_Bencsik.pdf /megtekintve: 2023. április 12./

7 Fejes József Balázs – Kasik László – Kinyó László: Bevezetés a mentorálás kutatásába, Iskolakultúra 2009/5-6. http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/1076/1/Fejes-Kasik-Kinyo_2009_Mentor.isk.pdf /megtekintve: 2022. november 25./

A pedagógusjelölt főként elméleti ismeretekkel, kevés tapasztalat birtokában érkezik a gyakorlóintézménybe. A mentor feladata a pedagógiai gyakorlat gondozása, a hallgató tevékenységének szakmai támogatása. M. Nádas (2010) szerint az optimális felkészítést támogató módszerekhez sorolja az alábbiakat:

- előadás, interaktív előadás,
- megbeszélés,
- kooperatív feladatmegoldás,
- akcióterv készítése,
- óra vagy foglalkozás megfigyelése,
- videós óra vagy foglalkozás elemzése, óra, foglalkozás elemzése „élesben”,
- reflektív módszerek, önreflexió,
- hospitálás gyakorló intézményben,
- interjú (pályakezdő pedagógusokkal, mentorokkal, tapasztalt kollégákkal, pedagógusjelölteket fogadó intézmény vezetőjével),
- gyakorlati feladatról írásos elemzés készítése,
- tréning, drámapedagógiai eljárások,
- munkaportfólió készítése,
- hallgatói portfólió elemzése,
- nyomtatott szövegek feldolgozása.⁸

Az „általában vett mentorálás” folyamata egymással összefüggő szakaszból áll. A szakaszolás kialakítása Merlevede és munkatársai (2006) nevéhez fűződik. Az első szakasz a kontaktusteremtés, melynek során a mentor és mentorált még csak ismerkedik egymással, de már igyekeznek kialakítani egy hathatós kommunikációs stratégiát. Az elfogadás szakaszában alakítják ki a közös szabályokat. A mentor kezdeményez, javasol, de ezt úgy teszi, hogy messzemenően figyelembe veszi a mentorált igényeit, személyes szükségleteit, véleményét. A mentorálás a kiindulópont meghatározásával folytatódik. A mentor felméri a leendő kolléga ismereteit, tapasztalatait, tájékozódik annak hivatástudatáról, szociabilitásáról. Az információk birtokában tervezi meg a mentorált fejlődését támogató konkrét akciókat. Az akciótervben helyet kap, a feladatok együttes megbeszélését szorgalmazó alkalmak meghatározása, a feladatok operacionalizálása, a nyomon követés és a befejezés megtervezése. A mentorálás befejezéséről a legtöbb esetben nehéz dönteni. Merlevede szerint akkor célszerű a személyes támogatást lezárni, ha a mentorálttal folytatott megbeszélések gyakorisága csökken, az alkalmak időtartama rövidül. A szakmai kapcsolat átminősülhet ebben az esetben informális beszélgetéssé, ahol a vezetett beszélgetésvezetési technikák alkalmazásának gyakorisága is csökken.⁹

⁸ http://polc.ttk.pte.hu/tamop-4.1.2.b.2-13/1-2013-0014/97/mentorok_s_mentorltak.html /Megtekintve: 2022. november 28./

⁹ https://www.suliplusz.hu/wp-content/uploads/2021/02/14_mentori_kezikonyv.pdf /Megtekintve: 2023. április 12./

Hasznos lehet megismerni a vállalati szférában végzett mentorálás gyakorlatának tapasztalatait is, melyről több hazai és nemzetközi kutatás beszámol. Bencsik Andrea és Juhász Tímea (2016) a magyar vállalatok mentori gyakorlatának vizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy a hazai vállalatokban alapvetően a klasszikus mentorálási gyakorlat él, bár számos hazai cég felismerte már a többirányú információátadás lehetőségét, azaz a mentor-mentorált közötti oda-vissza történő tudásátadást. Ez utóbbi lehet a hazai mentori gyakorlatok jövőbeni fejlődési iránya. A szerzőpáros a mentorálást a tudástranszfer egyik formájaként határozza meg, melyet sok szervezet szívesen alkalmaz és épít be a tudásmenedzsment protokolljába.

A mentorok szakmai felkészültsége, mentorálási attitűdje

Vállalati környezetben a mentor a tanár, a tanácsadó és a tapasztalt barát között helyezkedik el. A SurveyMonkey és a CNBC 2019-ben felmérést készített a munkahelyi boldogságról. A vizsgálat eredményei azt mutatták, hogy ha az alkalmazottnak van mentoruk, akkor jobban érzik magukat a munkahelyükön. Azok az alkalmazottak, akiknek van mentoruk, elégedettebbek a fizetésükkel (79% a mentor nélküli 69%-kal szemben), és úgy vélik, hogy a kollégák értékelik a munkájukat (89%). A mentorral rendelkezőknek csak a 25%-a gondolkodott munkahelyváltásban a következő három hónapban, ezzel szemben azok között, akiknek nem volt mentoruk, ez a mutató 40% lett.

Mindez bármely munkakörnyezetről is legyen szó (így az oktatás területén is) feltételezi a mentorok mentoringgel kapcsolatos pozitív attitűdjét, a mentoráláshoz szükséges szakmai felkészültség és kompetencia meglétét. A mentoroktól elvárt tudáselemeket, képességeket, attitűdöket M. Nádas Mária (2010) szakmai koncepciója alapján összegeztük. A mentortól elvárható, hogy legyen tájékozott a saját szakterületén, rendelkezzen korszerű tudással, ismerje az alapfokú pedagógusképzés aktuális tartalmát, alkalmazott módszereit. A mentornak tisztában kell lennie a pedagógussá válás és a szakmai fejlődés folyamatával, a tanácsadás alapvető ismérveivel, a kommunikációs stratégiák alkalmazásával, a segítőtársak (pl. pszichológus, logopédus) egymást kiegészítő kompetenciáival.

Kíváncsi, hogy a mentor tudja alkalmazni a legújabb szakterületi, szakmódszertani ismereteket, a pedagógiában, a pszichológiában tanultakat, az IKT eszközöket, a kommunikációs stratégiákat, a tanácsadással kapcsolatos ismereteket. A mentortól elvárhatjuk, hogy legyen képes saját pedagógiai nézeteit, tevékenységét elemezni, értelmezni, megtervezni és fejleszteni, illetve szükség esetén megújítani és átalakítani, legyen képes a jelöltet motiválni, tudjon építeni a mentorált egyéni sajátosságaira.

A mentoring sikerét a mentori attitűdök tovább erősíthetik, például meghatározó lehet a nyitottság, az érzékenység a mások pedagógiai tevékenységében megmutatkozó alternativitásra, az elfogadó attitűd a szakmai önfejlesztés és folyamatos megújulás iránt, mások tevékenységének támogatása érdekében.

A MENTORÁLÁSSAL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEK TAPASZTALATOK FELMÉRÉSE, ELEMZÉSE

Az adatfeldolgozás nagyobb részben a kvalitatív kutatásmódszertan elvei alapján történt, a felvetett hipotézisek többségét heurisztikus megközelítéssel igazoltuk.

A vizsgálat hipotézisei az alábbiak voltak:

- A mentori munka sikerének egyik meghatározó záloga a reflektív gondolkodás.
- A sikerélmény, a mentorált fejlődése, a mentor szakmai tudása, lelkesedése, a mentor és a mentorált közötti bizalom, mind a mentor, mind a mentorált számára egyaránt erőteljes motivációs faktor.
- A mentorok szakmai tudása összefüggést mutat a mentoráltak motivációs felkészültségével.

Az adatfelvétel lehetőségét online kontaktformában biztosítottuk 2021 novemberében.

A vizsgálat mérőeszköze egy saját fejlesztésű 9 kérdéscsoportból álló kérdőív volt, mely a minta főbb statisztikai jellemzőinek meghatározásán túl arra kérdezett rá, hogy a mentorok hogyan vélekednek a mentoring helyzetéről, alkalmazhatóságáról, a folyamat szereplőinek motivációiról, attitűdjéről. Tartalmi része a mentoráltak havi szintű ellátásának mértékéről, a mentorok szakmai fejlődésének lehetőségeiről, a mentori munka hasznáról, kihívást jelentő tényezőiről gyűjtött információt.

A kérdőív megfelelő jóságmutatóval rendelkezik, megbízhatóságának ellenőrzését a Cronbach-féle α (reliabilitásmutató) számításával végeztük, $\alpha = 0,8516$.

A minta általános jellemzői

A mintát 24 mentorpedagógus, szakvezető/vezetőtanár alkotta. A nők aránya 91,7%. A mintaválasztás szempontja az volt, hogy a kutatásban résztvevők rendelkezzenek mentoringes tapasztalattal, melynek mértékét nem szabtuk feltételként, így a mintát teljesnek tekinthetjük. A mintát jellemző statisztikai adatokat a válaszolók neme, életkora, illetve szakterülete alapján határoztuk meg.

Az adatok könnyed kezelhetősége érdekében négy életkori kategóriát alakítottunk ki, az alábbiak szerint:

- I. kategória: 30-40 év közötti válaszolók csoportja,
- II. kategória: 40-50 év közötti válaszolók csoportja,
- III. kategória: 50-60 év közötti válaszolók csoportja,
- IV. kategória: 60 év feletti válaszolók csoportja.

A mentorok átlagéletkora 46,6 év.

A 24 mentor közül 2 fő gyógypedagógus, 5 fő óvodapedagógus - szakvezető óvo-

dapedagógusok, 7 fő tanító és 10 fő általános iskolai tanár, főiskolai, egyetemi végzettséggel (matematika, magyar, angol nyelv és testnevelés szak, könyvtártudomány, társadalomtudomány).

Az adatok elemzése

Első körben azt vizsgáltuk meg, hogy a mentorok havonta egy főre vetítve hány órát töltenek mentorálással. Azt tapasztaltuk, hogy az egy főre számolt mentorálási idő igen magas. A mentorok 55%-a 4-5 órát, 18%-uk pedig még 5 óránál is többet foglalkozik mentoráltjaival, mely magas szintű szakmai elkötelezettségüket mutatja. A mentorálással eltöltött optimálisnak mondható időtartam egyben a mentoráltak motiváltságára, pozitív attitűdjére is utal.

Az egy főre eső, egy időben ellátott hallgatók aránya is magas. A mentorok közel 46%-ának háromnál több, 9%-ának legalább három mentoráltja van. Egy fő mentor- inget a válaszolók 27%-a végez.

Gyakran találkozhatunk a „személyes segítségre utaló mentorálás” kifejezéssel, ellenben ritkán kerül szóba e tevékenység hatásmechanizmusa, hatékonysága.¹⁰

A hatékonyság és a munkatervezés szempontjából meghatározó ismérvnek tartjuk azt, hogy a mentoráltak mennyire tartják hasznosnak a mentoringet, melynek mértékét egy hétfokozatú skálán jelölhették.

A munka hasznosságát az 1. táblázatban felsorolt tényezők szintjén mért átlagok és szórások mutatják.

1. táblázat: A mentoring hasznosságát jellemző statisztikai mutatók

Vizsgált tényezők	Átlag	Szórás
lemorzsolódás csökkenése	83,2	21,4
a csapatszellem erősödése	84,8	19,3
innováció iránti elkötelezettség kialakulása	89,4	14,0
új nézőpontok megismerése	90,1	14,4
szemléletformálás	89,9	12,8
nyitottság az újra	89,9	14,0
tudástranszfer, az új információk beépítése	90,0	13,7
intellektuális fejlődés, szakmai elmélyülés	90,0	14,9
reflektív gondolkodás, önreflexió fejlődése	92,8	11,1

Forrás: Saját szerkesztés.

¹⁰ Fejes József Balázs – Kasik László – Kinyó László: Bevezetés a mentorálás kutatásába, Iskolakultúra 2009/5-6. http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/1076/1/Fejes-Kasik-Kinyo_2009_Mentor.isk.pdf /Megtekintve: 2022. november 25./

Vizsgálatunk eredményeit összevetve más hazai vizsgálatok adataival, arra a következtetésre juthatunk, hogy az önreflexió nagyban hozzájárul a mentori munka hatékony végzéséhez, sikerességéhez.¹¹ A reflektív gondolkodás, az önreflexió fejlesztése tűnik a mentoring leghasznosabb eredményének, mely tekintetében egységes véleményt képvisel a megkérdezettek köre (relatív szórás mértéke alacsony, $V=11,1\%$ pont). Az önreflexió állandó kísérője kell, hogy legyen a tanári pályának.

Az adatokat elemezve azt mondhatjuk, hogy többségében az elvártak megfelelő eredményeket kaptuk. A tudástranszfer, az új információk beépítése, a szemléletformálás és az intellektuális fejlődés, szakmai elmélyülés szintjén számolt átlagok előbbihez hasonlóan a mentori munka sikerét mutatja.

A lemorzsolódás csökkentésének viszonylatában pontoztak a legerényebben a mentorok. A átlageredményhez - mely önmagában nem tekinthető alacsonynak - viszonylag magas szórásérték társul, mindez a mentorok jelentős véleménykülönbségét mutatja. Hasonló tendenciára utal a mentorálás csapatszellemre gyakorolt hatása is, itt is szélsőséges véleményformálás alapján alakult ki a többihez viszonyított alacsonyabb átlag.

A kutatás során arra is választ kerestünk, hogy az általunk felsoroltak közül melyek minősülhetnek a mentoring kihívást jelentő faktorainak. A mentorok egy hétfokozatú skála megfelelő beosztásának megjelölésével jelezték állásfoglalásaikat. A statisztikai mutatókat a 2. táblázatban foglaltuk össze.

2. táblázat: A mentoring kihívást jelentő faktorait jellemző statisztikai mutatók

Vizsgált tényezők	Átlag (%)	Relatív szórás (%)
érzelmi függőség	50,1	43,8
nyelvi korlát	50,4	61,0
életkori különbözőség	54,2	53,9
eltérő szakterület	62,8	39,1
bizonytalanság, érdektelenség a mentorált részéről	63,3	31,2
online mentoringra való átállás	71,0	34,0
szakmai elköteleződés hiánya	73,1	34,1

¹¹ Di Blasio Barbara - Paku Áron – Marton Melinda: A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában https://www.oktatas.hu/koznevelas/projektek/tamop_315_pedkepzes_fejl/projekthirek/t315_mentor_mint_kapuor?printMode=true /Letöltve: 2021. november 22./

mentor és mentorált eltérő értékrendje	74,0	28,2
a mentor és mentorált eltérő szellemi kultúrája	74,0	28,1
képességproblémák	73,9	32,3
gyenge tárgyi tudás, hiányos szakmai felkészültség	75,3	31,8

Forrás: Saját szerkesztés.

Az átlagot és a szórást itt is százalékpontokban határoztuk meg. Azt láthatjuk, hogy a relatív szórás (V) több esetben túlzó (pl: $V=43,8\%$, $V=53,9\%$), sőt szélsőségesen túlzó ($V=61\%$), mely arra utal, hogy a mentorok véleménye jelzett esetekben nagyon eltérő. A hasonló véleménnyel rendelkezők szintjén a relatív szórás értéke 30%pont közeli.

Az adatelemzés alapján azt mondhatjuk, hogy nagy kihívást jelentő faktorok nincsenek, a legmagasabb átlagérték $75,4\%$. A felsorolt tényezők közül kihívást jelenthetnek az esetleges képességproblémák, a gyenge tárgyi tudás, a hiányos szakmai felkészültség.

Az érzelmi függőség, a nyelvi korlát és az életkori különbözőség viszont nem jelenthet különösebb gondot a mentorok számára, vagy legalábbis kevesekről mondhatjuk el. Az életkori különbözősége számolt alacsonyabb átlag abból adódhat, hogy nincs szembenállás a mentor-mentorált között még akkor sem, ha a mentor fiatalabb, mint a mentorált.

Napjainkban egyre elterjedtebbé, népszerűbbé vált a mentorálás. Népszerűségét a mentoráltak kedvező tapasztalatai erősítik, növelik. A mentoring sikerének záloga a mentorok szakmai felkészültsége. Jogosan vetődik fel tehát a kérdés:

Mit kell tudnia, milyen ismeretekkel, képességekkel kell rendelkeznie egy mentor-nak?

A mentorrendszerekkel, mentorálással kapcsolatos hazai kutatások azt mutatják, hogy a mentornak több éves tapasztalattal, naprakész ismeretekkel, alkalmazóképes tudással kell rendelkeznie és megszerzett tudását, mentori képességeit tovább kell fejlesztenie.

A következő kérdéskörben azt vizsgáltuk meg, hogy a mentorok milyen módon, milyen keretek között fejlesztették mentori képességeiket. Az adatok alapján elmondhatjuk, hogy a legtöbb mentor (24 főből 20 fő) önfejlesztés útján, önállóan, könyvekből építi tudását. 15 fő nyilatkozott úgy, hogy értékes tapasztalatokhoz, ismeretekhez saját mentora által jutott hozzá. Ebből le is vonhatjuk a számunkra irányt mutató következtetést, hogy a mentor példakép, munkájával, hozzáállásával, attitűdjével akarva-akaratlanul példát mutat, nevel, tanít.

A mentori képességek fejlesztésének keretei

Mentortanár szakvizsgás képzésen öt fő, szakirányú továbbképzési szakon pedig egy fő végzett. Rövidtávú képzési lehetőséget négyen vettek igénybe, ketten tréning

jellegű és szintén ketten akkreditált továbbképzési program formájában. 1 fő egy lehetőséget, 17 fő a mentori kompetenciák fejlesztésének több útját is választotta: heten 3, nyolcan 2, ketten 4 lehetőséget.

A 7. kérdés kapcsán azt is feltártuk, mi motiválja legjobban a mentort munkája elvégzésében. A feltárás eredményét az alábbi idézett szövegrészben összegezzük:

- „Sikerélmény.
- Mások segítése, fejlődésének nyomon követése.
- Látni, hogy a felkészülési időszakban honnan hova juttatom el a mentoráltat.
- Tudásomat, tapasztalataimat átadhatom. Folyamatos megújulást, nyitottságot kíván tőlem.
- A következő generációt alapos tárgyi tudással és szakmai felkészültséggel bíró tanítók oktassák.
- A mentorált sikereinek megtapasztalása.
- Ha a mentoráltak sikeresek, felkészültek lesznek, és ezt el is ismerik, meghatározó, „mintakövető” személlyé válok a munkájuk során, szakmai segítségért később is bizalommal fordulnak hozzám.
- Szellemi megújulás, tudásátadás. Munkájában, magánéletében boldog, jól felkészült szakemberré válna a mentoráltja.
- Szakmai tudásom fejlesztése és annak átadása.
- Szakmai tapasztalatok átadása, önfejlesztés, szakmai és szellemi megújulás.
- A mentorált fejlődése, gondolkodásának, szemléletének, önbizalmának erősödése.
- A pozitív visszajelzések a mentorált részéről, a mentorált látványos fejlődése.
- Tudásátadás, modellátadás, a szakma szeretetének megmutatása.
- Olyan személyes, vagy online megbeszélések mely során a mentoráltnak lehetősége van kifejezni, miben érzi bizonytalannak magát. Így közösen ki lehet alakítani olyan kommunikációt melynek sikeres együttműködés lesz a vége mind a mentor, mind a mentorált oldaláról. A mentorált szakmai kíváncsisága, érdeklődése is nagyban segíti a mentor munkáját.
- Bizalom, alázatosság, hitelesség.
- Engem a mentorált előrehaladása, sikerei és esteleges kudarcainak kiküszöbölése lendít előre a mentorálás folyamatában.
- Képes átadni tudást, szellemiséget, megkönnyíti a beilleszkedést.
- Törekszik az óra sikeressége érdekében változatos módszereket alkalmazni. Önálló ötletek.
- Anyagi, erkölcsi, szakmai megbecsülés, elismerés.
- Pozitív visszajelzés.
- A hallgató lelkiismeretes felkészítése.

- A tudásmegosztás lehetősége, valamint a mentorált szakmai érdeklődése.”
- A mentoráltak motivációit a 8. kérdés vizsgálta. Az alábbiakban közreadjuk a mentoráltak idézett véleményét:
- Sikerélmény. Pozitívumok kiemelése.
- Saját mentoráltjaimnál megfigyeltem, hogy szeretnének nekem és az elvárásaimnak megfelelni és közben az ő gondolataikat és terveiket is megvalósítani.
- A pozitív megerősítés, a segítő szándékú kritika, a sikerélmények.
- Leginkább a belső készítetése, illetve a sikerélmény.
- Dicséret, elismerés.
- A mentor szakmai felkészültsége, és olyan partneri viszony megléte mentor és mentorált között, ami a bizalomra, együttműködésre, egymás elfogadására épül.
- Szakmai fejlődés, siker.
- A mentor szakmai tudása, segítőkézsége.
- Pozitív tapasztalatok, sikerélmény.
- Sikerélmény, fejlődés egy adott területen.
- Pozitív, segítő szándékú kritika, támogató együttgondolkodás.
- Felkészülés az összefüggő szakmai gyakorlatra külső intézményben, végzettség megszerzését követő elhelyezkedésnél szükséges felkészültség.
- Szerintem mindenkit saját belső motivációnak kell hajtania. Mivel egy szakma vagy fejlődési szint elérése belső motiváció nélkül nehezen teljesíthető.
- Ha látja, megéli sikereit, pozitív visszacsatolást kap munkájáról, a kitűzött célok megvalósulásának tükrében.
- Az együttműködés, fejlődés lehetősége.
- Ha megkapja a tanítási órán a visszacsatolást a gyerekektől. A tanítási órán megvalósulnak a célok.
- Az egyéni fejlődés megtapasztalása, pozitív megerősítés a mentortól, ha szakmai példakép a mentor.
- Sikerélmény.
- A jegy (aláírás) megszerzése.
- A mentor szakmai tudása, lelkesedése, és hogy bízik benne.”

Ha kihangsúlyozzuk azokat a motivációs erőket, melyek mind a mentorok, mind a mentoráltak esetében megjelennek az alábbi ösztönzőrendszeri elemeket kapjuk:

- Sikerélmény.
- A mentoráltak fejlődése.
- Pozitív visszajelzés, visszacsatolás a mentorált számára.
- A mentorok szakmai tudása, lelkesedése.
- Bizalom.
- Sikeres együttműködés.

Ezek között az ösztönző-rendszerbeli tényezők között találjuk azokat, amelyek igazzá teszik azt a hipotézist, hogy a sikerélmény, a bizalom, a mentorált fejlődése, a mentor szakmai tudása, lelkesedése mind a mentor, mind a mentorált számára egyaránt erőteljes motivációs faktor.

A záró kérdés (9.) nyitott, arra keresi a választ, hogy milyen segítséget kérnek leggyakrabban a mentoráltak. A beérkezett válaszokat az alábbiakban részletezzük:

- „Módszertani kérdések. Megvalósítási lehetőségek, ötletek.
- Leggyakrabban az ötletelésnél kérnek segítséget, utána a megvalósításnál már próbálnak kibontakozni.
- Tervezés és megvalósítás.
- Pedagógiai módszerek, munkaformák, óratervek megírása.
- Leggyakrabban órávezetéssel, óraszervezéssel kapcsolatos szakmai segítséget kérnek, de végzős hallgatók, akikkel már kialakult egy mélyebb kötődés, gyakran kérik tanácsainkat akár magánéleti problémáik, döntéseik kapcsán is. Később, amikor már tanítónak szakmai kihívásokkal találkoznak, szintén felkeresnek iránymutatást, szakmai segítséget kérve.
- Szakmai, módszertani ismeretek, gyakorlatok
- Főként a tanítási óráik felépítéséhez igénylik a segítséget.
- Egy-egy feladat, probléma megoldásában tanácsot, segítséget várnak. Érzelmi, hangulati mélypont esetén, megértést, meghallgatást, támogatást várnak.
- Módszertani, valamint óratervezéssel kapcsolatos segítséget kérnek leggyakrabban.
- Az elkészült tervek megvalósítása, kivitelezése komoly fejtörést okoz számukra. Hogyan fogom megvalósítani az elképzeléseimet?
- Túlbonyolítanak. Segíteni kell őket az egyszerű, praktikus kivitelezésben. Valamint az eszközök, technikák használatával kapcsolatban is sok egyeztetést végznek.
- Megerősítés, lényegkiemelés.
- A pedagógus kompetenciákkal kapcsolatos kérdések a legjellemzőbbek.
- Bizonytalanságaik leküzdéséhez kérnek akár szakmai, akár lelki/támogató segítséget.
- Tervezés- időbeosztás alakítása, feladatok megfelelő sorrendje.
- Módszertani segítség, érzelmi megerősítés. Visszajelzés, reális értékelés.
- A foglalkozások fegyvermeztetése.
- Szakdolgozat készítéséhez, bábjáték megvalósításához, hitoktatás gyakorlatához módszertani segítség, útmutatás.”

A mentori támogatás, segítség iránti igények az alábbi kategóriákba rendezhetők:

- Szakmai, módszertani ismeretek, gyakorlatok

- Óratervezés, óraszervezés
- Érzelmi megerősítés, meghallgatás, megértés
- Eszközök, technikák alkalmazása
- Pedagógiai módszerek, munkaformák alkalmazása
- Pozitív visszajelzés, reális értékelés
- Bizonytalanságok leküzdése
- Foglalkozások fegyelmezett levezetése
- Pedagógus kompetenciákkal kapcsolatos kérdések.

A kategóriákon túli elemzésen kívül egyéb sajátos mentori véleményt is kívánatos figyelembe venni. Ilyen például a magánéleti problémák megbeszélése, mely felvetheti a kompetenciahatárok alapos mérlegelését.

ÖSSZEGZÉS

A mentorálás hatásával, értékelésével kapcsolatban kevés információt találunk (Fejes et al., 2009). A kutatás deklarált céljain túl a tanulmány a szakirodalom bővülésének hasznával járhat.

A vizsgálat célja az volt, hogy nagyobb rálátásunk legyen a mentoring helyi gyakorlatára, megismerjük a mentortanárok mentorálással kapcsolatos tapasztalatait, véleményét. A tapasztalatok elemzése, az eredmények értékelése alkalmazóképes tudáselemekkel gazdagíthatja a mentori munka megtervezését, a helyi gyakorlat továbbfejlesztését.

A véleménykutatás kerete egy online kontaktformában megszervezett kérdőíves vizsgálat volt, melyben az egyetem Gyakorlóintézményének 24 mentorpedagógusa vett részt. A nők aránya 91,7%, mely a tanári pálya elnőiesedéséből adódik. Tekintettel arra, hogy a nők meghatározó többséggel vettek részt a vizsgálatban, a válaszolók neme nem képezhetett rétegmintát, az adatok nemek szerinti elemzésének, összehasonlításának nem volt jogosultsága. A mentorok átlagéletkora 46,6 év.

A mentortanárok többsége - életkortól függetlenül – tudatos önfejlesztés útján, folyamatosan fejleszti mentori képességeit. Jelentős azoknak a száma is, akik a mentorálással kapcsolatos ismereteiket, felkészültségüket saját mentoraiktól szerzett tapasztalataikra építve bővítik tovább. A mentoring optimális teljesítése érdekében többen szakvizsgát adó képzésen, tréningeken, akkreditált pedagógus-továbbképzési programokon vettek részt, illetve a 71%-uk két-három tudásszerzési, kompetenciafejlesztési lehetőséget is igénybe vett.

A mentorok biztató véleménnyel vannak a mentorálás gyakorlati hasznának mértékéről. A 90%ponttal jellemezhető átlageredmények arra utalnak, hogy a mentoring optimális hatást fejt ki környezetére, különös tekintettel a reflektív gondolkodás, ön-reflexió fejlődése, az új nézőpontok megismerése, a szemléletformálás, a tudástranszfer, az új információk beépítése, az intellektuális fejlődés és szakmai elmélyülés, a nyitottság és innováció iránti elkötelezettség terén.

A reflektív gondolkodás, az önreflexió fejlesztése tűnik a leghasznosabbnak a mentori munkában, melyben egységes véleményt képvisel a megkérdezettek köre.

Az eredmények igazolták egyik hipotézisben foglalt feltevésünket, miszerint a mentori munka sikerének egyik meghatározó záloga a reflektív gondolkodás. Arra a következtetésre juthatunk, hogy a mentoring gyakorlatának állandó és szükségszerű építőköve kell, hogy legyen a reflektív gondolkodás, az önreflexió.

Az is igazolást nyert, hogy a sikerélmény, a mentorált fejlődése, a mentor szakmai tudása, lelkesedése, a mentor és a mentorált közötti bizalom, mind a mentor, mind a mentorált számára egyaránt erőteljes motivációs faktor.

Szignifikánsnak bizonyult a kapcsolat a mentorok szakmai tudása és a mentoráltak motivációs felkészültsége között is, melyből arra lehet következtetni, hogy a mentoráltak motivációit felerősíti a mentorok elismerésre méltó szakmai tudása. Ennek valószínűségéről korreláció-vizsgálattal győződünk meg. A statisztikailag igazolt összefüggés mutatói: $r=0,336$, $p<0,01$. A mentoráltak motivációs rendszerében közel azonos súllyal szerepelnek az affektív és kognitív motiváló faktorok.

A mentorálás gyakorlatában átlagosnál nagyobb kihívást jelenthet a mentorált gyenge tudása, hiányos szakmai felkészültsége, elköteleződése, képességproblémája. A segítő, támogató munkát az is nehezítheti, ha jelentősen eltér a mentor és mentorált szellemi kultúrája, értékrendje. Az online mentoringre való átállást a mentorok többsége kihívást jelentő tényezőként tartja számon. Az érzelmi függőségnek, a nyelvi korlátnak és az életkori különbözőségnek ellenben a legtöbb esetben nincs negatív befolyása a mentoring folyamatára.

A Mentori kézikönyv (2019) szerint a mentor lendülete, kreativitása jó példa lehet a mentorált számára, arra vonatkozóan, miként lehet úrrá a kihívásokon. Szükség van megerősítő beszélgetésekre is, amikor mód van a folyamatok átbeszélésére, illetve kölcsönösen meg tudják osztani egymással tapasztalatait, megfigyeléseiket. A mentori kapcsolat fontos kérdése az intenzitás, a tanácsadás gyakorisága. A folyamatos, túlzó támogatás, mondhatni „sorvezetés”, pont annyira nem hatékony, mint a túl laza kapcsolódás esetében. A mentornak fel kell tudnia ismerni, hogy a mentoráltnak mennyi támogatásra van szüksége ahhoz, hogy önmaga megtanulja megoldani a problémáját. Be kell vonni minden olyan tevékenységbe, amiből rutint szerezhet. Tudásmegosztás és gyakorlat. A mentori munkavégzés sajátossága, hogy munkájuk során sok olyan jó gyakorlattal találkoznak, melyet érdemes mások számára is használhatóan lejegyezni, megőrizni, tovább vinni.

A mentorálás sikerét meghatározza az alapos, mintaértékű tervezés, a jó gyakorlat kialakításához szükséges ismeretek és feltételek biztosítása. A tervezést haszonnal segítheti a mentoráltak igényeinek számbavétele, elemzése mely arra utal, hogy a minőségi munkavégzés érdekében nagy figyelmet kell fordítani az óratervezés és szervezés, a különböző munkaformák, tanulásszervezési eljárások, eszközök, technikák optimális begyakorlására, a nevelés jó gyakorlatának kialakítására. A mentoráltak a képzést követően, munkába állásuk után is felkeresik mentoraikat iránymutatást,

szakmai támogatást kérnek.

Az adatelemzés alapján elmondhatjuk, hogy az intézményben végzett mentori munkát hatékonyságára utaló jegyek jellemzik. Az eredmények értékelése, a tapasztalatok szintézise alkalmazóképes tudáselemekkel gazdagíthatja a helyi gyakorlat továbbfejlesztését, a mentorálás jó gyakorlatának kialakítását.

LEHETSÉGES FEJLESZTÉSI IRÁNYOK

A hazai mentorálási gyakorlat jelenleg többféle protokollt láttat. A felsőoktatási intézmények gyakorlatában több olyan irány rajzolódik ki, amelyeket pilotként is tekinthetünk a pedagógusképzés szakmai megújításának irányvonalaként. A tanárképzés nemzetközi gyakorlata egy másik megközelítési nézőpontot ad.

Tekintettel, hogy a pedagógusképzés megújításának célja több szegmens mentén vizsgálható, jelen írás csak egy kiragadott vizsgálati elem mentén tesz megállapításokat, fókuszában a mentorpedagógia. Fontosnak tartjuk azonban, hogy a dolgozat záró fejezetében foglalkozzon olyan irányok vázlatos megfogalmazásával, amelyek a képzés tartalmi megújítását célozzák.

Ezek közül kiemelendő, hogy a felsőoktatásban a foglalkoztatási követelményeknél a pedagógiai tárgyak oktatásának, elsősorban a tanítási-tanulási folyamat összefüggő kurzusok esetében előfeltételként kell megfogalmazni a pedagógus szakképzettséget. Új lehetőséget nyithat a képzés megújítása szempontjából, hogy a tantárgypedagógiai, szakmódszertani kurzusok esetében a gyakorlóintézmények szakvezetői bevonásra kerüljenek, mint oktatók a képzésbe. A pedagógusképzésben résztvevő oktatók módszertani kultúrájának fejlesztése kiemelt prioritást kell, hogy élvezzen az elkövetkező időszakban. Ez a fejlesztési irány összhangban kell, hogy legyen a köznevelési rendszer igényeivel. A pedagógiai-pszichológiai képzési tartalmak és módszerek folyamatos megújítási igénye rajzolódik ki a köznevelési rendszer által megfogalmazott elvárásokkal összhangban.

A gyakorlatnak, és a hozzá kapcsolódó mentorálási tevékenységnek kiemelt szerepe kell, hogy legyen a pedagógusképzés minden szegmensében. A gyakorlatok intenzitásának fokozása kiemelt cél. Ennek kettő lehetséges iránya rajzolódik ki.

Az egyik lehetőség a gyakorlati órák óraszámának növelése, ami a tanárképzés esetében régi adóssága a képzés szerkezetének. A másik izgalmasabb lehetőség, hogy az oktatók a tanításra fordított időben részt vehessenek, illetve részt vegyenek a hallgatók gyakorlatain. Ez vonatkozik a gyakorlóintézményekkel történő szorosabb szakmai együttműködésekre, illetve a külső gyakorlatok esetében a hálózatosodott köznevelési intézményekre is.

Új elemként jelent meg a tanárképző/pedagógusképző központok működése a felsőoktatási intézményekben. Ezekben az intézetekben páratlan lehetőségek mutatkoznak az együttműködés, a koordináció tekintetében minden olyan szervezeti egység vonatkozásában, amelynek célja és feladata a pedagógusképzés minőségbiztosított

rendszerének működtetése, fejlesztése.

A partneriskolák kiaknázatlan lehetőségei a pedagógusképzés modernizációjának. Elképzelhetőnek tartunk egy olyan képzési infrastruktúra kiépülését, ahol a gyakorló-intézmények szakmai koordinációjával a partnerintézményekben a gyakorlatvezetői mentori feladatokat ellátó pedagógusok szakmai ismereteit professzionalizálhatjuk, illetve olyan órakedvezményekkel támogatjuk meg a munkájukat, amely vonzóvá teszi és elvárja az önképzést, a folyamatos szakmai fejlődést. A köznevelés rendszerében megjelenő mestertanár fokozat nagyobb súllyal kooperálhatna a jövőben a mentorság és vezetőtanári, konzulens tanári munkák vonatkozásában. A gyakorlatvezetői mentorok és köznevelési intézmények bevezető szakaszában a gyakorlók mentorálását végző pedagógusok nagyobb szakmai támogatást kaphatnának támogatott, finanszírozott továbbképzések biztosításával. Fontos megemlítenünk, hogy a pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézmények a pedagógusképzés szakmai elvárásának megfelelő infrastrukturális és tárgyi feltételekkel kell, hogy rendelkezzenek.

A gyakorlóintézmények finanszírozási modellje, költségvetési támogatási rendszerre átgondolást igényel, a többletfeladatok ellátására a fenntartó felsőoktatási intézmények költségvetésében céltámogatásként meg kell, hogy jelenjen ennek a feladatnak a finanszírozási forrása.

A terület hatékonyságának növelése érdekében fontos, hogy kitekintéssel bírjunk cégek, vagyis a versenyszféra mentorálási eredményeire. Az ezen a területen sikeres cégeknek megjelenik a vállalati kultúrájában a vezetők innovativitásában, a mentori folyamatban résztvevők személyiségjegyeiben, illetve a szakmai tudásukban. (Bencsik & Juhász, 2016)

A hazai céges környezetben alkalmazott mentori gyakorlat a klasszikus megoldási módokat preferálja, aminek egyszerűsített modellje a mentor és mentorált közötti egyoldalú tudásáramoltatás, amelynek célja a karriererősítés, az érzelmi és szakmai fejlődés. A jövő modellje ugyanakkor a több irányú információ adással kooperál, ami a mentor és mentorált közötti oda-vissza történő tudásátadást jelenti.

A pedagógusképzés jelenleg zajló modernizációjában a következő hatékonyságot növelő, a mentori folyamatok fejlesztését célzó irányok meghatározását javasoljuk:

1. motiváció: mentorok motivációs szintjének növelése, érdekeltté tétele a mentorálási folyamat eredményességében
2. dokumentációs és ellenőrző rendszer kidolgozása a mentorok részére: fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy nem az adminisztrációs terhek további növelésének céljával, hanem a megfelelően minőségbiztosított folyamatszabályozás érdekében portfólió jellegű dokumentációs anyag készítése, ami elsősorban a fejlesztési irányok megfogalmazását kell, hogy tartalmazzák, megfelelő visszacsatolással
3. mentorok tapasztalatai alapján folyamatos visszacsatolás a képzés számára
4. mentorálási rendszer strukturálisabbá tétele
5. mentorképzés professzionalizálása, amely kiterjed a szakmai ismeretek mellett

a vezetési ismeretekre, az IT ismeretekre, a szervezetfejlesztési ismeretekre, a tapasztalatok elemző vizsgálatára és átadására, és fokozott hangsúlyt kell fektetni az érzelmi intelligencia készségére, képességére, és annak átadására.

Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a mentor személyisége, készségei, képességei kiemelten fontosak a terület eredményessége szempontjából. A mentorpedagógusok gyakorlati és elméleti szakmai tudása, kommunikációs készsége, következetessége, empátiája, türelme, őszinte és nyílt kommunikációja, szervezeti lojalitása, nagyfokú stressztűrése kiemelten fontos tényezői a területnek. Érdemes a jövőben foglalkozni a mentorpedagógusok szupervíziójával, olyan alkalmak szervezésével, ahol különböző szinteken lévő, megfelelő tapasztalattal rendelkező mentorok támogató megbeszéléseken, „esetalkalmakon” vehetnek részt, ahol lehetőség van arra, hogy sok jó tapasztalatot gyűjthetnek, illetve a már bevált és kipróbált módszereket át tudják adni egymásnak.

Kapcsolattartó szerző:

Bíró Gyula

Gál Ferenc Egyetem

Pedagógiai Kar

5540 Szarvas

Szabadság út 4.

biro.gyula@gfe.hu

Corresponding author:

Gyula Bíró

Faculty of Pedagogy

Gál Ferenc University

Szabadság str. 4.

5540 Szarvas, Hungary

biro.gyula@gfe.hu

Hivatkozás: Bíró, Gy. (2022). A mentorálás néhány folyamatjellemzője a pedagógusképzés gyakorlatában. *Deliberationes*, 15(2), 29-48.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bencsik, A., & Juhász, T. (2016). A mentorálás, mint a tudásátadás formája Magyarországon. *Gradus*, 1. 179–184.
- Bíró, Gy. (Ed.). (2020). *Óvodapedagógusok gyakorlati képzési programja*. Gál Ferenc Egyetem. <https://gfe.hu/wp-content/uploads/2020/09/gfe-pk-gyakorlati-kepzesi-program-es-utmutato-levelezo-tagozatos-ovodapedagogusok-r.pdf>
- Bíró, Gy. (2019). *A köznevelés rendszere - főiskolai tankönyv, jegyzet*. Szegedi Tudományegyetem Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar – Gál Ferenc Főiskola Egészségügyi- és Szociális Tudományi Kar.
- Braun J. (2008). A rendszerszemléletű mentorképzés alapja. *Szakoktatás*, 6(1), 19-22.
- Chrappán, M. (Ed.). (2015). *Tanárképzési háromszögek: iskolák, fenntartók és képzők együttműködése – összehasonlító országtanulmányok*. Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar.
- Dávid, M. (2014). A mentor kommunikációs készségei. In É. Gefferth (Ed.), *Mentorálás a tehetséggondozásban*. Magyar Tehetségszorgató Szervezetek Szövetsége. <http://>

- tehetseg.hu/sites/default/files/konyvek/geniusz_35_net.pdf
- Fejes J. B., Kasik, L., & Kinyó, L. (2009). Bevezetés a mentorálás kutatásába. *Iskola-kultúra*, 5-6, 40-52.
- Haynes, R., & Gosh, R. (2008). *Mentoring and Succession Management: an Evaluative Approach to the Strategic Collaboration Model*. Review of Business.
- Klein, S. (2016). *Vezetés és szervezetszichológia*. Edge 2000 Kiadó.
- Klein, B., & Klein, S. (2012). *A szervezet lelke*. Edge 2000 Kiadó.
- M. Nádas, M. (Ed.). (2010). *A mentorfelkészítés rendszere, próbája, a mentorképzés szakterületi előkészítése. A mentorképzés nemzetközi áttekintése I. kötet*. ELTE Eötvös Kiadó.
- Mayer, J. (2010). *Mentorok könyve*. TÁMOP 2.2.3-07/1-2F-2008-0008 projekt.
- Nagy, J. (2000). *XXI. század és nevelés*. Osiris Kiadó.
- Nagy, T. (2014). A tehetségek mentorálása, rövid történeti áttekintés. In É. Gefferth (Ed.), *Mentorálás a tehetséggondozásban*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége. http://tehetseg.hu/sites/default/files/konyvek/geniusz_35_net.pdf
- Paksi, B., Verosza, Zs., Schmidt, A., Magi, A., Vörös, A., & Felvici, K. (2015). *Pedagógus – pálya – motiváció*, Oktatási Hivatal.
- Sió, L., & Bogdány, Z. (2015). *Továbbképzés, tanulás, szakmai fejlődés rendszermodell-javaslat*. Oktatási Hivatal.