

Hivatás vagy hitvallás? Az oktatás és a nevelés mint foglalkozás

Törteli Ágnes egyetemi hallgató
Témavezető: dr. Gábrity Molnár Irén

*„Az oktatás nem egy tartály megtöltése,
hanem a tűz meggyújtása.”
William Butler Yeats*

I. Tanári kompetenciák

Tanárnak lenni nem csupán hivatás – elhivatottság. A jó tanító, óvónő, pedagógus munkáját, odaadását, fáradozását képtelenség pénzzel megfizetni, hiszen ők viselik gondját a „jövőknek”. A társadalmi változások sodrásában, átalakulóban vannak az iskolák, és ez a folyamat lassan, de elkerülhetetlenül eléri a hazai oktatási rendszert is. Az oktatási programok és kezdeményezések talán éppen egy sikeresebb és egységesebb Európa alapjait hivatottak lerakni, ezért érdemes lenne minél szélesebb körben megismertetni és elfogadtatni a bennük megfogalmazott gondolatokat. Jó lenne, ha az intézményekben folyó belső, hálózati tanulás, a szakmai közélet, a pedagógiai kultúra képes lenne asszimilálni az oktatáspolitikusok, kutatók és civil társadalmi csoportok gondolatait, ezzel friss áramlatokat engedve a kissé kopottas, múlt századi levegőtől átjárt iskolák falai közé.

1. táblázat: Tanárnak/tanítónak lenni...

Hivatás	„Lelki megszólíttóság” Meggyőződés
Mesterség	Speciális arculat, hitelesség, varázssóság
Szakma	Professzionizmus
Foglalkozás	Állandó foglalatosság <ul style="list-style-type: none">• státusz• pozíció• szerepkötelességek• személyiség megfelelése

Az új pedagógiai gondolkodásmódban semmi sem a régi, mást jelent a tudás, a tanulás és a tanár is. Az elmélet fejlődése azonban nem rémképeket kell, hogy ébresszen, hiszen nem kell mindent kidobni a korábbi gyakorlatból. A tanári pálya

számos eleme, jellemzője megőrizhető, de világosan ki kell jelölni azokat az új elvárásokat, amelyek teljesülése nélkül az iskola nem képes eleget tenni a 21. század társadalmi kihívásainak. A pedagógiai szakma, az elméleti kutatás és gyakorlati fejlesztés számos részterületén megindult a jövő előkészítése, így többek között a tanárokkal szembeni új elvárások megfogalmazása.

Ma, a XXI. században, nem a tanár lexikális tudása a fontos, hanem a tudás átadásának módja, rátermettsége, képessége!

II. A tanító, tanár személyisége

Nehogy azt higgyük, hogy a jó tanár mindig többet tud, és mindig tudja a helyes választ, mindig kiegyensúlyozott és nyugodt, egyformán szereti tanulóit és nincs kedvence, eltitkolja valódi érzéseit, mert így teremt jó légkört, olyan tanulási légkört, ami izgalmas, feldobó, ösztönző és mégis csendes, nyugodt, nem követ el hibákat, sohasem felejt el semmit... A jó tanár mindenekelőtt önmaga. És a gyerekek "tudják" ezt...

Szókratész azt tanítja: mindenki képességét egyformán "elő kell segíteni" (bábáskodni). A tanár és tanítvány közös felelősségére és együttműködésükre épít. Nem belekényszerít, hanem világra hoz. Nem jutalom, amiből többet kap a kedvenc és kevesebbet, aki nem. A képesség a gyermeké, a módszer a tanáré..., nincs min osztozkodni. Az érzelmeket viszont nem lehet letagadni, azt úgyis megérzi minden gyerek.

2. táblázat: A nevelői természet három alapvonása

Viszonyulás	Jellemzők	Eredmény
tekintélyelvű	parancsuralom, tiltás, büntetés, egyéni sajátosságok iránt nincs tolerancia	erős produktivitás és szabálykövetés, feszültség, bünbakképzés, agresszió
ráhagyó	vezetés hiánya, szabályok, elvárások hiánya	nincs produktivitás, kaotikusság
demokratikus	szabályok, elvárások, közös döntések, egyéni sajátosságok toleranciája, odafigyelés	átlagos produktivitás, jó közérzet, barátságok

Csak ha elfogadjuk a gyermeket olyannak, amilyen, akkor tudjuk megváltoztatni. Az erőszakos nevelési kísérletek csak blokkolják egymást. Ha őszintén elfogadtad őt, akkor felszabadul a nyomás alól, s el tud mozdulni a problémájától az általa kiküzdött megoldás felé, s csak ha ő elfogadott téged, akkor tudsz segíteni...

A társadalmi környezetben az elmúlt évtizedben végbemenő változások lassan az iskolában is megkövetelik a tanári funkciók alakulását. Az iskolák a külvilágtól nem szigetelhetők el, a társadalmi változások nyomai tükröződnek az

iskolai életben, legfőképp a tanár-diák viszony alakulásában. Felmerül bennünk a kérdés, milyen a hatékony tanár?

1. A tanár feladata, a konfliktusok kezelése az iskolában

Egy tanító feladatköre nem merül ki az ismeretek átadásában, a tanulók képességfejlesztésében, a motiválásban, érdeklődés felkeltésben; a tanári munka egyik legfontosabb eleme, hogy segítse a gyermeket abban, hogy önmagával és embertársaival harmonikus kapcsolatban legyen. Az iskola, az a hely ahol fejlődhet a gyerek képessége, hogy az adódó konfliktusokat a másik ember véleményének tiszteletben tartásával, érzelmeinek figyelembevételével meg tudja oldani⁶⁷. A gyermek számára az iskola az élet, de az életre való felkészülés is.

Az iskolai élet különböző interakciók sorozatában valósul meg. Az interakciók egyben a konfliktusok előfeltételei is lehetnek. Az iskolai konfliktusok az egyes interakciókból adódhatnak, változékonyak, váratlanok és előre nem kiszámíthatóak. Itt nem csak a tanár–diák interakcióra gondolunk, hanem a gyerekek egymás közötti interakciójára, a tanárok egymáshoz viszonyulására és a tanár–szülő kapcsolatra is. A gyakorlatban négyféle interakciót különböztethetünk meg az iskolában: tanár–gyerek, gyerek–gyerek, tanár–tanár, tanár–szülő. Ezekben a viszonyokban majdnem mindenhol fontos aktér a pedagógus. A tanár reakciója és magatartása a konfliktusokra, a megoldás folyamatában nem csak pillanatnyi befolyással bír a gyerekre, hanem alkalmazkodóképessége és normakövető kialakulásának is meghatározója.

Az osztályzás fontos konfliktusforrás, ugyanis a tanulók önértékelése általában a pedagógus értékelésének függvényében alakul ki. Ennek súlyát csak megnöveli az a tény, hogy a gyerek további pályafutása, iskoláztatása az előző tanulmányi előremeneteitől, azaz jegyeitől is függ. Az osztályzás gyakran a tanárok „önkényes fegyvere”, s ezen a téren legtöbbször függetlenséget élveznek.

Bármely konfliktus esetében az adott konfliktushelyzetben a felek négyféle módon reagálhatnak, amit két tényező határoz meg: a konfrontáció és a megegyezés. Ezt a négyféle lehetséges pedagógus reakciót a következő táblázat szemlélteti:

3. táblázat: Konfliktuskezelő reakciók

	1	2	3	4
konfrontáció	elkerülhetetlen	elkerülhető	elkerülhető	elkerülhetetlen
megegyezés	lehetetlen	lehetetlen	lehetséges	lehetséges
	<ul style="list-style-type: none"> • hatalmi harc • önkényesség • „sors” 	gyakori kommunikációs problémák és zavarok, frusztrációt keltenek, növekvő feszültséget, stresszt okoznak.	<ul style="list-style-type: none"> • a boldog tudatlanság állapota • konfliktus kerülés • békéltetés • módszeres halasztgatás • passzivitás 	<ul style="list-style-type: none"> • megoldásra törekvés • kompromisszum • Adok-kapok

⁶⁷Horvát-Szabó (1991)

A két középső oszlop szerint a konfliktus forrását olyan nézet vagy elképzelés jelenti, amely nem kerül felszínre, ezért kommunikációs problémák lépnek fel. A felek óriási energiát fektetnek abba, hogy támogatókat gyűjtsenek maguk köré, miközben csak beszélnek arról, akivel szemben állnak ahelyett, hogy leülnének velük a konfliktusok tisztázására. Az első, illetve negyedik oszlopban feltüntetett viselkedés azon fog múlni, hogy mekkora kockázata van az adott konfliktushelyzetnek. Az első oszlopbeli helyzetben a felek gyakran a feljebbvalójukhoz fordulnak a döntéshozatal ügyében és reményében. Az a főnök, aki hajlandó a döntőbíró szerepét vállalni ilyen helyzetekben, hatalmas felelősséget vesz a nyakába, ugyanis az egyik fél javára kell döntenie, ez pedig a vesztes fél teljes elidegenülését vonhatja maga után. Nyilvánvaló, hogy a konfliktusfeloldás szempontjából a legelfogadhatóbb eljárásmodot a negyedik oszlop mutatja be: gyors kompromisszum, ügyes alku létrejöttét feltételezi.

Egy pedagógusnak fontos a konfliktushelyzetet minél hamarabb észrevenni és kezelni. Olykor szükség lehet a „közvetítő” szerepkörére is, azaz egy olyan személy ténykedésére, aki a konfliktus mindkét érintettjét jól ismeri, így meg tudja győzni az egyik felet a másik fél szándékainak tisztaságáról (például a szülő, egy barát stb.). A tárgyalási alap megteremtéséhez a tanítónak vagy tanárnak ajánlatos irányítani a diskurzusokat: a felek nyíltan mondják el egymásnak problémájukat, keressenek közös célokat, a jövő feladataira és ne a múlt eseményeire koncentráljanak, miközben kerüljék a támadó vagy védekező magatartás felvételét, próbáljanak meg bízni egymás jóhiszeműségében, tervezzenek meg világosan néhány konkrét lépést.

A tanítóknak tehát bizonyos *készségeket* kell kialakítanunk, amelyek lehetővé teszik a sikeres konfliktuskezelést! Elsősorban ki kell fejlesztenünk a bölcs konfrontálódás képességét, elveit nyíltan és világosan kell megfogalmazniuk. Oda kell figyelniük a másik félre, a problémákat nem egyetlen szemszögből kell vizsgálnia.

2. A tanár személyisége és kívánatos tulajdonságai

A nevelői stílus nehezen megfogható, mégis egyértelműen meghatározó fontosságú, a tanítás személyi összetevője. A dolgozat néhány fontos kérdésre keresett választ, de nem próbálta lefedni a nevelői stílus minden aspektusát, mivel az nagyon széles körű.

A tanár nem hiszi azt, hogy csak ő képes megtanítani a tananyagot a diákokkal, hisz az együttműködésben, a diákok felelősségérzetében és elfogadja a kortársak egymást oktató, tanító szerepét. A tanár az ismereteknek nem kizárólagos, hanem egyik lehetséges forrása. A tanár felkutatja a megfelelő forrásokat, tanítási-tanulási eszközöket, ezzel tovább is képezi magát. A tanár személyiségében a másokra való odafigyelés, a visszavonulás és a segítségadás képessége kerül előtérbe. Persze a háttérből történő irányítás megkívánja a belső erővel rendelkező, hatni tudó, szuggesztív személyiséget. Szerintem az egyik legfontosabb személyiségjegye a szeretet és odafigyelés, amely lehetővé teszi a másik személyiség kibontakozását.

Carl Rogers amerikai pszichológus szerint⁶⁸ az empátia, a bizalom, a kongruencia és az elfogadás légkörében minden személyiség alkalmassá válik a

⁶⁸ Rogers (1993)

fejlődésre. A tanárok képzése, képesítése alapvetően a szakmai oktató szerepére korlátozódik, s nagyon érintőlegesen a nevelésre. Annak a tanárnak, aki a nevelőmunkát helyezi előtérbe, képesnek kell lennie a személyiségfejlesztésre. A nevelői szerep is tanulható, ha megfelelő nyitottsággal párosul. A jó pedagógus képzett és találmányos abban, hogy az adott nevelői szituációban a gyerek állapotának, körülményének megfelelő eljárást alkalmazza.

„Szuperpedagógus” típusok (Adelson)⁶⁹

- “Sámán” – rendkívüli szellemi erő, energia, eredetiség, fogékonyság, szuggesztív hatás
- “Lelkés” – közösségért, osztályért élő, lelkes programszervező, aktív, beszédes, emelkedett jellemű, mély gondolkodású, megértő, morális
- “Gyógyító orvos” – érzékeny a gyengeségekre, orvosolja a problémákat, előcsalogatja a pozitívumokat, rugalmas, éleslátó, érzékeny, okos

Az Amerikai Oktatási Tanács a hatvanas években több teszt és kérdőív felhasználásával tanulmányt készített, melynek alapján a következő képet adja a jó tanárról. A jó tanár pályamotivációja a gyermekszeretetre és a gyerekek fejlődése iránti érdeklődésre épül. A kollégáiban méltányolja, ha valaki barátságos, engedékeny, határozott és méltányos. Nem szereti az arrogáns, részrehajló, gúnyos tanárokat. Önjellemzése szerint elfogadó és nagylelkű másokkal, a másik jó oldalait látja inkább, mint a rosszakat, elégedett a foglalkozásával és folytatni szeretné azt. Egy későbbi szerző, Smith⁷⁰ szerint, a jó tanár hat jellemzővel bír: felelősségteljes, szereti az embereket, szervezett, jól kommunikál, világossá tudja tenni az oktatott tantárgyat, elfogadható mennyiségű munkát kíván meg a tanulóktól.

Hoffmann Rózsa⁷¹ A tanár-diák kapcsolat változásai című cikkében a tanár sikerességét három tényező együttesében látja. Szüksége van a jó tanárnak tudásra, személyiségének alkalmassá fejlesztésére és a pedagógiai technológia ismeretére, illetve ennek alkalmazási képességére. A tudás a szaktárgyi tudás mellett az általános műveltséget, az élő és a mesterséges környezetben való sikeres közlekedést is jelenti. A pedagógiai ismeretek, képességek, jártasságok jelentik a szükséges tudás összetevőjét.

Milyen a pedagógusok szerint az optimális pedagógus?

- szervezőképesség
- megosztott figyelem
- igényesség önmaga és tanítványai iránt
- kreativitás
- elfogadás
- optimizmus
- segítőkészség

⁶⁹ *Pszichológiai szöveggyűjtemény II.*

⁷⁰ Smith–Baker–Hattie (2000)

⁷¹ Hoffmann (1996)

- „színészi képességek”
- moralitás

Milyen a diákok szerint az optimális pedagógus?

- megértő
- jóságos
- együttműködő
- kedves
- türelmes
- sokoldalú
- jó megjelenésű
- jó humorú
- igazságos
- nyugodt
- következetes
- a tanulók problémái iránt érdeklődő
- ötletes, játékos
- demokratikus
- céltudatos
- szórakoztató

A tanár személyisége természetesen szerves része a tanár-diák kapcsolatnak. A jó viszony kialakításánál figyelembe kell venni a befolyásolás kétirányú lehetőségét. Az alkalmazkodás és együttműködés könnyebb, ha a tanár és a diák elvárásai és jellemzői összeegyeztethetők. A tanárnak figyelembe kell vennie a gyermek fejlődési készenlétét, azaz csak azt tanítsuk meg, amire a diák már elég érett, vagy amit már megért. Sok félreértés származik abból, ha a tanár nem veszi figyelembe a tanuló érzelmi, erkölcsi, értelmi fejlettségét. Persze a munka során ezeket az alapkompenciákat fejlesztjük. Minden gyerek más szintű kompetenciákkal rendelkezik; ha a szinttel tisztában vagyunk, akkor könnyebben tudjuk fejleszteni ezeket. A fiatalok ma a tanártól nem várják el, hogy személyiségét álcázza. Érző embert, hiteles személyiséget, partnert igényelnek a kapcsolatukban. Értékelik, ha valaki vállalja a személyiségét, nem palástolja a gyengeségeit. A nehéz pedagógiai helyzetekben sokszor az énközlés módszere segít.

3. A tanár személyisége, negatív tulajdonságok

A rossz tanár: készületlen, labilis idegzetű, sértődékeny, önmagába zárult, megbízhatatlan, a gyerekeket megveti, lenézi, megalázza, türelmetlen, unalmas, sekélyes, rossz szervező, állandóan irányítani akar, autokrata, nincs kapcsolata a diákokkal, határozatlan, nem fegyelmez, nem nevel, nem kreatív, kapkodó, engedékeny, merev, tehetségtelen, részrehajló, nem szereti a gyerekeket, következtelen, arrogáns, bizalmatlan, igazságtalan. A rossz tanár az, aki tudja, hogy rossz tanár és mégis tanít!

Milyen a gyenge pedagógus a diákok szerint?

- megalkuvás
- konformizmus
- maradiság
- bizonytalanság
- határozatlanság
- agresszív fölényeskedés

4. A tanári hatékonyság

A tanári hatékonyság vizsgálata, kritériumainak leírása nagyban hozzájárulhatna a tanítás, tanulás sikerességének növeléséhez. Ugyanakkor vigyázni is kell az efféle szempontrendszerekkel, mert nem mindig világos, hogy milyen is az a folyamat, amelyet így hatékonyabban vezetünk. A korábbi és a jelenlegi pedagógiai gyakorlat közötti eltérések a hatékonyság néhány elemét más megvilágításba helyezhetik, miközben bőven vannak időtálló elvárások is. Külföldön elvégzett vizsgálatok összegzéseként MacKay az alábbi tanítási stratégiákat találta jellemzőnek a hatékony tanároknál:

A tanár viselkedése hatékony, ha:

- szabályrendszert alkalmaz személyi és eljárási ügyekben;
- kezdettől fogva megakadályozza a rendbontást;
- pontosan irányítja a fegyelmezést;
- sokszor körbejár az osztályteremben (figyeli a diákok munkáját);
- lehetőleg nem verbális szinten megoldja a zavaró szituációkat (például szemkontaktussal, térközsabályozással);
- érdekes és hasznos feladatokat ad a tanulóknak;
- olyan szabályrendszert alkalmaz, hogy a gyerekek minimális irányítással tudjanak dolgozni a feladaton;
- optimalizálja a tanóra tanításra fordított idejét;
- állandó jelzést használ a tanulók figyelmének megszerzésére;
- addig nem kezd beszélni a csoporthoz, amíg mindenki oda nem figyel;
- változatos tanítási technikákat használ, amelyek alkalmazkodnak a tanulók érdeklődéséhez;
- következetes hibaellenőrző módszert alkalmaz;
- az új fogalmakat játékosan, a meglévő ismeretek felhasználásával tanítja;
- olyan technikákat használ, melyek biztosítják a folyamatos átmenetet a konkrétól az elvont gondolkodási tevékenységig;
- megfelelő arányban alkalmazza az egyszerű és a komplex választ igénylő kérdéseket;
- követi az osztály reakcióit;
- több dologra figyel egy időben;
- biztosítja az óra egyenletes lefolyását, illetve az egyik tevékenységről a másikra való zökkenőmentes átmenetet;
- fenntartja az óra tempóját;
- érthetően magyaráz;
- ismeri a motiválási lehetőségeket;

- érezteti a gyerekekkel, hogy elfogadja, értékeli és támogatja őket;
- reagál a gyerekek rejtett és nyílt megnyilvánulásaira, kérdéseire;
- minden tanuló számára egyaránt érthető kérdéseket tesz fel;
- segít, hogy a tanuló tökéletes választ adjon; ha a válasza hibás volt, vagy csak részben volt jó, újrafogalmazza a kérdést, rávezető kérdést tesz fel;
- jutalmazással megerősíti a kiemelkedő munkát, és ösztönzi azokat a tanulókat is, akik nem mindig képesek kiemelkedő teljesítményre;
- a többre képes tanulók kíméletes kritizálásával a későbbi elismerés reményét sugallja;
- elfogadja és integrálja a tanulók kezdeményezéseit (például kérdés, megjegyzés stb.).

III. A pedagógusfunkciók

Az iskola világa egyre fontosabb szerepet játszik az új nemzedékek társadalmi beilleszkedésének, szocializációjának előkészítésében, megvalósításában. A család, illetve az iskolán kívüli társadalmi környezet ma kevésbé képes ennek a feladatnak az ellátására, mint korábban, nem utolsósorban a növekvő munkaterhek és a kulturális kötelek fellazulása miatt. A fiatalok sajátos szubkulturális csoportokat alakítanak ki maguknak, amelyekbe tartozhatnak, de ez nagyon gyakran szembenállást is jelent az elvárásokkal, mindenekelőtt az iskolai teljesítmény kényszerével. Szaporodik az iskolakerülés, terjednek a szenvedélybetegségek. Közben a munkavállalás is egyre nagyobb erőfeszítést igényel, a tudás alapú társadalomban élethosszig kell tanulni, és képesnek kell lenni a munkaerő rendszeres újratermelésére. Lehet, hogy a fiatalok mindig és minden helyzetben lázadók, de napjainkban a gazdasági kényszerek és a humán értékek közötti konfliktus is erősebben jelentkezik. Az iskola önvédelmi reflexei is azt diktálnák, hogy ne legyen mesterséges duzzasztógátja a fiatalokban halmozódó feszültségeknek, hanem éppen a pedagógiai eszközök finom és szervezett alkalmazásával csatornázza be ezt az energiát a tudásépítés, személyiségfejlesztés folyamatába.

Szocializációs erő lehet a modellkövetés. Modellként klasszikusan a tanár szolgálhat, de ma már más lehetőséget is figyelembe kell venni, például az iskolán kívüli tanulásban megismert társadalmi szereplők, emberi egyéniségek is szolgálhatnak követendő mintaként. A kortársak modellszerepe sem elhanyagolható, különösen a csoportos tanulási környezetek előtérbe kerülésével nyílt erre nagyobb lehetőség. Ez utóbbiban még az sem szükségszerű, hogy a tanár legyen az adott modell megerősítője, mivel a csoport tevékenységét az elért eredmény minősíti, a sikerhez való hozzájárulást pedig a csoport önértékelése.

A tanulás szociális kontextusban valósul meg, amikor mindenki, tanár is, diák is, szerepeket vállal és játszik el. A szerepek azonban változnak attól függően, hogy a szereposztó társadalom éppen milyen állapotban van. A tanár korábban a tekintély és a tudás megjelenítője volt, de elvárták tőle az erkölcsös viselkedést is. Ma a tudásmenedzsment része, aki egy folyamat szervezéséért és eredményéért felel. Tekintély helyett az egymásrautaltságot és az együttműködés értékét kell képviselnie. Nem biztos, hogy az egyik szerepből a másikba konfliktusmentesen (vagy egyáltalán) át lehet lépni.

A tanárnak fontos szerepe van abban, hogy a diáknak segítséget nyújtson a továbbhaladásban. A szóveges visszajelzés a munkájával kapcsolatban helyes irányba terelheti, növeli az önbizalmát, csökkenti a szorongását és fejleszti a tanuló gondolkodását. Megfelelő, egyszerű, mindenki számára elfogadható szabályrendszer kialakítása a cél. Az együttműködés megköveteli a közös szabályok kialakítását és azok betartását. Olyan szabályrendszert kell kialakítani, melyet mindenki elfogad és betart. Érzékelteni kell a szabályok betartásának fontosságát. A szabályok megszegésének büntetése ne hatalmi, kizáró következménnyel járjon, hanem a javító szándékú, alkotó jellegű, kárpótló cselekvések kerüljenek előtérbe. A büntetés nem mindig célravezető, sőt sokkal eredményesebb, ha a tanuló érzi a tanár elfogadását, szeretetét. Egy-egy tárgyilagos, korrekt megjegyzéssel így ösztönzően hathatunk a diák felelősségérzetére, lelkiismeretére. Kollaboratív, kooperatív módszerek alkalmazása az órán. Ezek a tanulási formák lehetővé teszik olyan technikák, módszerek alkalmazását, melyek növelik a diákok részvételét a tanulási folyamatban, segítik az együttműködés és a felelősségérzet fejlesztését.

IV. Empirikus kutatáseredmények – miért lesz valaki pedagógus?

Vajon miért válasszák ma az emberek a pedagógusi pályát? Néhány lehetséges válasz erre a kérdésre:

- a tanár gyerekszeretete
- szünetek a félévek között
- elhivatottság, hivatástudat
- élvezi munkáját
- jó munkahelyi légkör
- sikerélmény
- megújulás, változatosság
- emberekkel való kapcsolat
- "örök" fiatalság
- önállóság lehetősége
- diákok tanár felé irányuló szeretete
- megszokás
- tudásszomj kielégítésének lehetősége
- másra nem alkalmas
- a tanulók tudásvágya
- az iskola felszereltsége
- hiúság, szereplés vágya
- alázat
- önkifejezés
- jó iskolavezetés

Az empirikus kutatások közül a magyarországi példát helyezük előtérbe⁷². A budapesti középiskolák tanárai kérdőíves nyilatkozatai a következőképpen alakultak: a válaszadók 42,5%-a jelölte meg a tanári pályán megtartó erőként a hosszú tanítási szüneteket, valamint a gyerekek iránt érzett szeretetet. Érdekes megfigyelni, hogy ezzel a 42,5%-kal szemben csak a válaszadók 15%-a emelte ki pályán tartó erőként, a gyerekek felől a tanár felé irányuló szeretetet. Márpedig az a szeretet, amit adhat tanítványainak, sokkal inkább tekinthető a pályára vonatkoztatott külső elvárásnak, mint személyiségkiteljesítő, építő szeretetet, amelyet a tanítványaitól kap. Az egyoldalúan sugárzott szeretet, melyet valamiféle külső elvárás, erkölcsi kötelesség parancsára nyújtunk, ha mégoly őszintén és mély átéléssel is tesszük is, gyakran nem talál viszonzásra. A nyilatkozók 40%-a fontos pályán tartó tényezőként említette az elhivatottságot, a hivatástudatot, 35%-uk pedig azt, hogy a tanár élvezze a munkáját. Az, hogy e tulajdonságokat választók nagy számban vannak, rendkívül fontos tény. Az elhivatott ember szereti azt, amit tesz. Úgy ítéli meg, hogy ezt tudja legjobban, erre van kiválasztva, ez a sorsa. Az ilyen embernek biztosan van önbizalma. Saját pályájuk presztízsének helyreállításáért, a nagyobb anyagi megbecsülésért az elhivatott emberek tehetik a legtöbbet. Az elhivatottság, a munka élvezete végre nem a külső elvárásokról szóló tulajdonság, hanem az embert, a tanárt építi, erősíti. 20%-ot kapott a változatosság iránti vágy, a sikerélmény, az emberekkel való kapcsolatok fontossága. A megkérdezettek közül 17,5% emelte ki pályán tartó tényezőként a tanári önállóságot, módszertani szabadságot. Külön említést érdemel a tanári közösség szerepe, a csapat fontossága a tanárok közérzete szempontjából. Ezt a megkérdezettek 27,5%-a említette, az emberi kapcsolatokat előtérbe helyező 20% mellett. Végezetül pedig álljon itt mindnyájunk vágya, melyet a megkérdezettek 17,5%-a tartott fontosnak említeni. Ez pedig a fiatalság. Mi, tanárok reméljük, hogy a fiatalok között magunk is fiatalok maradhatunk, legalább lélekben.

V. A pedagóguspálya felértékelésének fontossága

Hipotézis: „Az embernek önmaga számára kell vonzóvá tennie a munkáját és jó lelkiismerettel végeznie. A többi megadatik!”⁷³

Ma Szerbiában a pedagógus szakma igen leértékelődött az utóbbi néhány évtized alatt.

Az emberi erőforrás fejleszthetősége azonban megköveteli a szakszerű magatartást az iskolákban, a képzés komplex és hatékony szervezését az egész iskolarendszerben. Mi szükséges ahhoz, hogy hatékonyan felértékelődjön a pedagógus szakma? A megkérdezett tanítók és tanárok négy szempontra összpontosítottak: a fizetés, a munkakörülmények, az erkölcsi elismerés és egyéb szakmai tényezők.

1. A jövedelmek növelésének módozatai:

- fizetésemelés
- ruhapénz

⁷² www.c3.hu/~tandem/cikkek/20000109.html

⁷³ Horányi (2000)

- könyvpénz
- bérletpénz
- kevesebb kötelező óra
- iskolán kívüli, de iskolához köthető jövedelemszerző programok támogatása
- kutatómunka támogatása, elősegítése az iskola eszközeinek felhasználásával
- hét évenként egy év fizetett szabadság
- differenciált jutalmazás
- ingyenes tanulmányutak szervezése

2. A munkakörülmények javítása:

- az iskolák felszereltségének javítása
- alacsonyabb osztálylétszámok
- kellemesebb iskolai környezet
- szabadnap biztosítása kutatómunka esetén

3. Erkölcsi elismerés:

- több dicséret, megerősítés az iskolavezetés részéről
- egyéni kezdeményezések méltánylása
- önállóság elősegítése
- a megbecsülés inspiráló légköre
- több szeretet

4. Egyéb szakmai tényezők:

- alaposabb pályaalkalmassági szűrés
- a tanári tekintély visszaállítása
- valós minőségbiztosítás
- nagyobb demokratizmus
- hasznos szakmai programok
- állandó jogszabályi környezet
- „szellemi műhelyek” kialakítása
- a tanári jogok érvényesítése, hangsúlyozása
- a szakmai autonómia növelése
- a tanári és vezetői kontraszelekció megfékezése.

A fenti feltételek megvalósításához leghivatottabb az állam és intézményeinek hatékonysága (minisztériumok, önkormányzati szervek, iskolaszervezés), az igazgatók találékonysága, de nem utolsó sorban fontos a pedagógus kreativitása és karrierépítő készsége is. Ha kellően összefognak a társadalmi tényezők (állam, lokális szervek, oktatási intézmények, pedagógusok, szülők stb.) biztosíthatják az oktatás-nevelés nyitott és fejleszhető alapfeltételeit. Ennek a hasznosulása többszörös: a gyermek jövője és képessége a szakmaválasztásban biztosított, később adottak lesznek a feltételek a munkaerő-piaci versengéshez; ugyanakkor a társadalom egészében

fejlesztheti az emberi erőforrás rugalmasságát, szakmai képességét, hatékonyabban fognak az emberek dolgozni, több lesz a jövedelem...

Összegzés

A pedagógiai munkát elősegítő képességek a következők:

1. A **kommunikációs ügyesség** (hatékony üzenő, befogadó). Üzenőként a lehető legpontosabban képes kifejezni gondolatait, érzéseit, szükségleteit. Fogadóként pedig képes befogadni, megérteni az üzenő teljes kommunikációját, és ha szükséges, visszajelezni azt.

2. Az eredményes pedagógiai munkának feltétele a **gazdag és rugalmas viselkedésrepertoár**: adott helyzetben minél több viselkedési mód közül választhassa ki azt az eljárást, amelyet a leghatékonyabbnak ítél.

3. **Gyors helyzetfelismerés, a konstruktív helyzetalakítás képessége.**

4. Konfliktuskezelés készsége **erőszakmentesen és kreatívan.**

5. A szülőkkel, a diákokkal, a kollégákkal való **együtműködés igénye és képessége.**

6. A **pedagógiai helyzetek, jelenségek elemzésének** képessége (önfejlődés).

7. A pedagógus **mentális egészsége.**

8. A **gyakorlati készségek – módszeres tapasztalat (órávezetési** készségek, **kérdés-, magyarázat** készsége, az **osztálymunka szervezésének készségei**, ami a **csoport-, illetve az egyéni munka irányítására szolgál.**

Felhasznált szakirodalom

1. Dr. Budai Béla 1991. *A közvetlen emberi kommunikáció modern elmélete és ennek pedagógiai perspektívái.* In Kósáné dr. Ormai Vera (szerk.): *Neveléslélektan II. Szöveggyűjtemény.* Budapest, Tankönyvkiadó.
2. Dr. Gábrity Molnár Irén (szerk.) [2006]. *Oktatásszociológia szöveggyűjtemény.* Szabadka.
3. Hoffmann Rózsa (szerk.) [1996]. *Pedagógusetika: kódex és kommentár.* Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
4. Horányi Gábor 2000. *A tehetséges tanár.* In <http://www.c3.hu/~tandem/cikkek/20000109.html>
5. Horvát-Szabó Katalin 1991. *Konfliktusok az iskolában.* Budapest, Oktatáskutató Intézet.
6. Correll, W. 1991. *A tanár-diák viszony.* In Kósáné dr. Ormai Vera (szerk.): *Neveléslélektan II. Szöveggyűjtemény.* Budapest, Tankönyvkiadó.
7. Ormai Vera (szerk.): *Neveléslélektan II. Szöveggyűjtemény,* Budapest, Tankönyvkiadó.
8. *Pszichológiai szöveggyűjtemény II. (Fejlődés- és pedagógiai pszichológia).* 1981. Kézirat. Budapest, Tankönyvkiadó Vállalat.
9. Rogers, Carl 1993. *Egy érintetlen dimenzió.* Budapest, magánkiadás.
10. Ryans, D. G. 1991. *Tanári magatartásformák és tulajdonságok vizsgálata.* In Kósáné dr.
11. Smith, T. L.–W. K. Baker–J. A. Hattie 2000. *Bond. The certification system of the National Board for Professional Teaching Standards.* Center for

Educational Research and Evaluation, University of North Carolina at Greensboro.

12. <http://www.c3.hu/~tandem/cikkek/20000109.html>
13. <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=tanitas-04>
14. <http://www.palya.hu/palyak/tanar/index.cfm>