

## A MENTORÁLÁS MÓDSZERTANI LEHETŐSÉGEI A LEENDŐ TESTNEVELŐ TANÁROK KÉPZÉSÉBEN

NEW POTENTIAL SOLUTIONS FOR MENTORS IN THE DEVELOPMENT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

Győri István<sup>1</sup> Pucsok József Márton<sup>2</sup> Biró Melinda<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Debreceni Református Kollégium Gimnáziuma és Diákotthona, Debrecen

<sup>2</sup>Debreceni Egyetem, Sporttudományi Koordinációs Intézet, Debrecen

### Összefoglalás

*A magyar oktatási rendszer nagyon sok változáson ment keresztül az utóbbi évtizedekben. Változtak a felsőoktatásban részt vevő hallgatók képzési formái, így a tanárképzés is folyamatosan módosul. A közoktatás, a tanárképzés megreformálásnak szükségességét a hazai és nemzetközi tesztek, mérésekkel alátámasztott romló tendenciája indokolja.*

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

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

**Kulcsszavak:** iskolai testnevelés, mentorálás, módszertan

### Abstract

*The Hungarian Educational System, the Higher Education also Teacher Education have been constantly changing over the past decades. According to the results of international and domestic examinations, there is an increasing need for new standards and approaches, in the entire Public Education, especially Teacher Education sector.*

*The purpose of our study was to examine the key aspects of the mentoring process in physical education. We were trying to identify those special factors and identify new trends in the area of physical education. What is the role of these factors in the process of professional development of a teacher. We suggested, mentors have an important role in eliminating negative and supporting positive factors at the same time. This way mentors may help reducing early dropout tendencies, also may serve as role models for young teachers.*

**Keywords:** physical education, mentoring process, practice



## BEVEZETÉS

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

A kialakult igény, hogy támogatást kapjanak a pályakezdők reális és fontos lépés a tanárképzésben. Pályán kell tartanunk azokat, akik a sok nehézség ellenére ezt a szép hivatást választják. A kérdés az, hogyan képesek a tanárjelöltek, a kezdő pedagógusok a megváltozott körülményekhez alkalmazkodni? Mennyire készíti fel őket az egyetemi képzés a tanulókkal való foglalkozásra? Miben tudja segíteni egy mentor a szárnyukat próbálgatók munkáját? *Szivák Judit: A kezdő pedagógus tanulmányában* olvashatjuk, hogy a napjaink tanárjelöltjei gyakran alkalmaznak túlélési stratégiákat a problémák megoldása helyett. A pályakezdőkre jellemző, hogy nem látják az óra helyét a tanítási folyamatban. Főleg rövid távú, elsősorban a tananyag elsajátítására vonatkozó terveket készítenek. A mentor feladata, hogy segítséget

nyújtson a tananyagok, célok, feladatok és módszerek összefüggéseinek feltárásában. A testnevelés tantárgy gyakorlati mivoltából adódóan, számos olyan problémakörrel rendelkezik, amely nem feltétlenül, vagy egyáltalán nem jelenik meg a tantermi órák keretében. A balesetet kiváltó helyzetek megelőzése, a segítségadás és annak problematikája. A szervezési és tervezési feladatok sokszínűsége. A mentor tanárok feladata ezen a területen legalább olyan fontos és lényeges, mint más területeken. Nagy odafigyelést és odaszánást kíván a mentortól és mentorálttól egyaránt, a sikeres és hatékony mentorálási folyamat.

## A KUTATÁS CÉLKITŰZÉSE

A tanárképzés rendszerének változásaival foglalkozó vizsgálatok bebizonyították a mentor tanár és a mentorálás folyamatának szükségszerűségét. Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy a mentortanár hogyan, milyen módon tudja segíteni a mentoráltját. Milyen módszertani sajátosságokkal rendelkezik a testnevelés oktatása, és melyek azok a sajátosságai, amelyek különböznek más szakok mentortanári tevékenységétől? Mit tud hozzá tenni a mentortanár a mentoráltjáért a negatív hatások

csökkentéséhez és milyen eszközökkel képes a pozitív oldalt megerősíteni, valamint hogy milyen módon tudja segíteni a mentoráltja munkáját, szakmai fejlődését a mentor? Hogyan tudja a korai pályaelhagyást segítő hatásokat tompítani, a fellépő konfliktus helyzetekben, hogyan tud segítséget nyújtani.

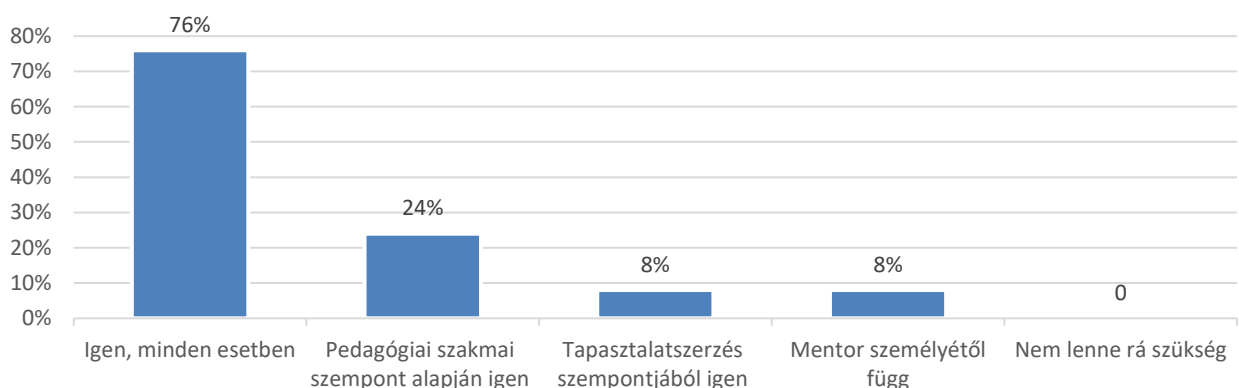
## A KUTATÁS MÓDSZERE, ÉS A VIZSGÁLATI MINTA

Eredményeink kérdőíves kutatáson alapultak. A vizsgálatban huszonöt fő vett részt, 32% férfi, 68% nő. A megkérdezettek életkora 32 és 59 év között helyezkedik el. A pedagógus munkakörben szerzett munkatapasztalat a legnagyobb számban 11 – 15 év közé tehető, ez a válaszadók 40%. A második leggyakoribb a 16 – 20 év közé esők száma, akik 28%-át teszik ki a válaszadóknak. A hat és tíz és a húsz év feletti szakmai tapasztalat 16%. Öt évnél kevesebbet pályán töltő válaszadó nincs. Közülük arra, a kérdésre, hogy végez-e mentorálást a többség 52% válaszolt igennel és 48% nemmel. A nemmel válaszolók között van, aki már végzett mentorálást, de jelenleg nem. Vannak, akik most végzik a mentortanári szakirányú képzést. A bevezetett pedagógus életpályamodell állomásait megnézve a

legtöbben a pedagógus I. kategóriában vannak, ezt követi a II.-es, de mesterpedagógustól is kaptam vissza kérdőívet. 52 – 44 – 4 a százalékos eloszlás. Minden általam megjelölt műveltségterületről érkezett visszajelzés. A legtöbb kitöltött kérdőív (28 %) a nyelvészakos kollégáktól került vissza. A testnevelés szakos kitöltők aránya 16%. A legalacsonyabb értékűek a fizika, kémia, művészetek és informatika szakosok által kitöltött kérdőívek. A válaszadók nagyobb többsége (52%) dolgozik gimnáziumban és általános iskolában (32%) és megkérdezettek kisebb hányada (16%) szakgimnáziumban.

## A KUTATÁS EREDMÉNYEI

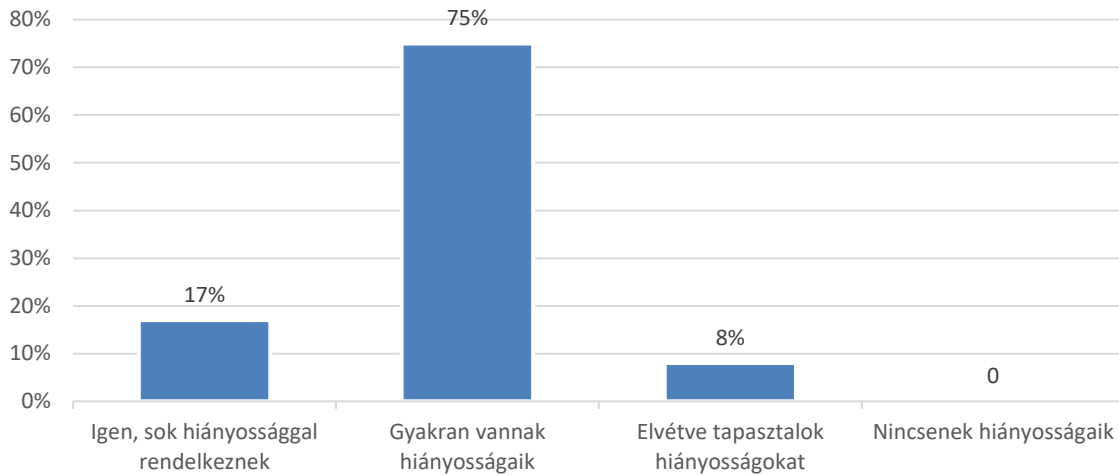
A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a vizsgálati személyek szükségesnek tartják a mentorálás folyamatát (lásd 1. diagram). A gyakorlott pedagógustársadalom fontosnak tartja a pályakezdők tapasztalt kolléga által történő irányítását.



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

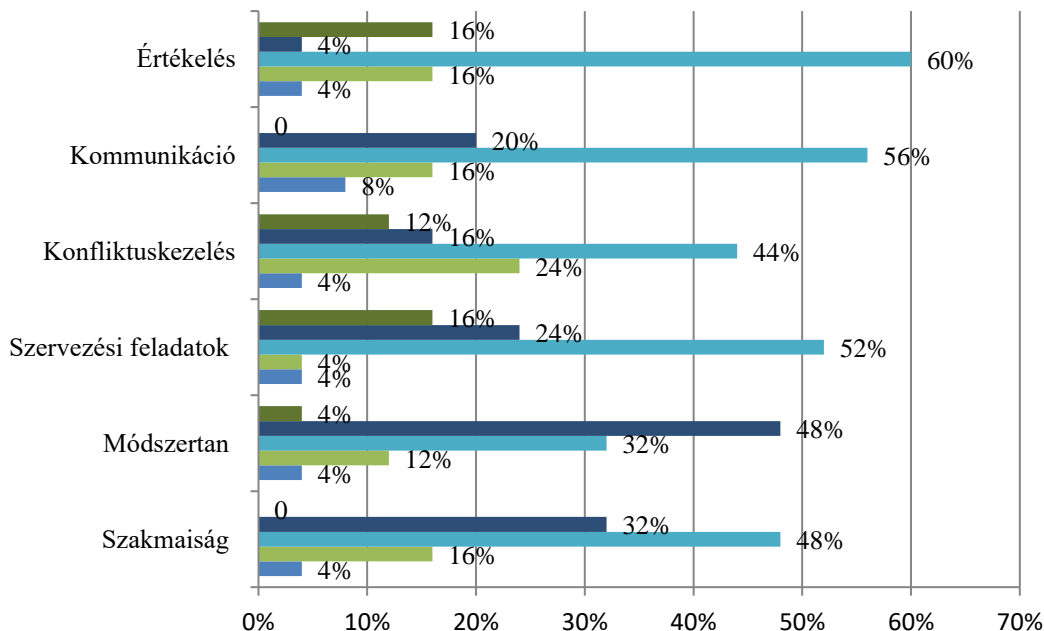
A gyakornokok, pályakezdők felkészültségével kapcsolatosan az eredmények azt támasztják alá, hogy minden pályakezdő rendelkezik valamiféle hiányossággal. Ez így

rendjén is van, mivel csak most kezdik a pályát és még nem rendelkeznek hosszú éves tapasztalattal, ami a mentoroknál már adott (lásd 2. diagram).



**2. diagram:** A gyakoronokok, pályakezdők felkészültségéről kérdés válasza

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



**3. diagram:** A gyakorlatok hiányosságai egyes területeken

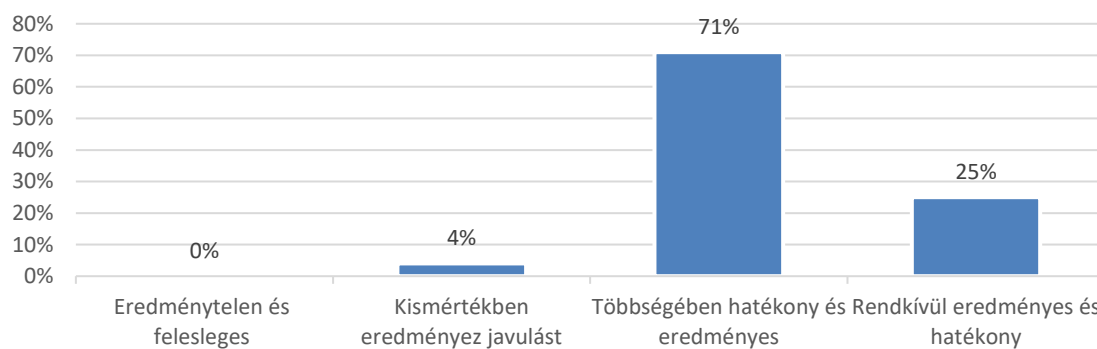
Az eredmények tükrében úgy tűnik, hogy a módszertani hiányosságok jelentik a legnagyobb problémát. A többi területnél a középérték, vagyis az alkalmankénti hiányosságok

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

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

Kutatásunkban arra is kerestük a választ, hogy a mentorok fontosnak vélik-e, hogy a mentor és a mentorált azonos műveltségterületen tanítson. A válaszokból kiderül, hogy nagyon lényegesnek tartják a mentorok az azonos műveltségterületet. Ennek oka a szakmódszertani sajátosságokban rejlik. Azok, akik indokolták válaszaikat, kivétel nélkül megemlítik ennek jelentőségét a sikeres mentorálási folyamatban. A válaszadók 88%-a tartja fontosnak és mindössze 12%-a elhanyagolhatónak.

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



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

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

Az utolsó kérdéscsoport nem szakmódszertani szemszögből hivatott elemezni a mentor és mentorált kapcsolatát, hanem inkább a pedagógiai szemszögből. A mentor, mint minta áll a kezdő pedagógus előtt. Arra kérdésre, hogy a mentor személyisége hatással van-e a mentorált személyiségére, pedagógiai énképének kialakulására, fontos válaszokat kaptunk. A válaszok egyértelműen alátámasztják azt a tényt, hogy igen. A mentor viselkedése, tanári szerepeinek való megfelelése befolyásoló tényező. A válaszadók 42%-a szerint eredményez fejlődést, míg 58% azt állítja, hogy teljes mértékben módosíthat jó és rossz irányba egyaránt. A mentor tanár személyisége tehát

befolyásolhatja a jövő pedagógusát, de fontos, hogy a mentorált is tudjon azonosulni a tanári szerepkörrel. Ez egy eléggé vitatott kérdés, hiszen szakmailag, módszertanilag lehet kiváló az is, akinek életvitele nem éppen példaértékű. A kezdők veszélyes életkorban vannak. Átmenet a diák és a tanár szerepkörben. Előfordulhat, hogy nem mindig sikerül azonosulni a szereppel, de vajon mennyire fajsúlyos ez a mentorok szerint. A válaszadók közül elenyésző, aki szerint nem fontos (8%), nagy többségük (92%) szerint nem szabad elmenni mellette szó nélkül, mert ez is hozzátartozik a munkánkhoz. A vizsgálati minta 56%-a az, aki nagyon fontosnak tartja a megfelelő pedagógusi viselkedést, a példamutatást.

## ÖSSZEGZÉS

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

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

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

## IRODALOMJEGYZÉK

- Antal Á. (2011). Pedagógusok kiégése. Magiszter ünnepi szám
- Antal Á. (2014). A szakmai kiégés (burnout) szindróma meghatározása és jelentősebb kutatói Magiszter téli kiadás. 24 – 39. oldal
- Di Blasio B., Paku Á., & Marton M. (2011). A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában *Új pedagógiai szemle - 61. évf. 11-12. sz.*
- Fábián Gy. (2011). Tükörtől tükörig: A pedagógus pályakép változásainak elmúlt negyven éve. *Iskolakultúra 2011/2.10-22. oldal*
- Falus I. (2011). Tanári pályaalkalmasság – kompetenciák – sztenderdek nemzetközi áttekintés. Eszterházy Károly Főiskola, Eger
- Halász G. (1984). A pedagógusok túlterheltsége – egy sajtó vita tanulságai – Oktatás Kutató Intézet Budapest.
- Kotschy B. (2011). A pedagógussá válás és a szakmai fejlődés sztenderdjei. Eger
- Kotschy B., Sallai É., & Szőke-Milinte E. (2016). Mentorok tevékenységének támogatása Segédanyag a köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusgyakornokok mentorainak.
- Kovács K. (2015). Mentori kompetenciák, szerepek, tevékenységek egy vizsgálatban. In. Arató Ferenc (szerk.): *Horizontok II – A pedagógus képzés reformjának folytatása.*
- Lannert J., & Sinka E. (2009). A pedagógusok munka – és munkaidő – terhelése (kutatási beszámoló)
- Lubinszki M. (2015). A kiégés komplex értelmezése és prevenciós lehetőségei a pedagóguspályán Miskolc
- Makszin I., & Woth K. (2007). A testnevelés tanításához szükséges kompetenciák elsajátításhoz kapcsolódó vezetőtanári feladatok. *Kalokagathia 2007. 1-2. szám 75-86. Budapest*
- Mayer M., & Nádas M. (2004). Kikérdezés In. Falus I. Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe Műszaki Könyvkiadó Bp.
- Nagy J. (2001). A személyiség alaprendszere. (*Iskolakultúra 2001/9.*)
- Németh Zs. (2015). Konfliktuspedagógia elméleti és gyakorlati háttere a testnevelő tanárok munkájában. Pécs.
- N. Kollár K. (2011). A bolognai tanárképzés jellemzői a pszichológia tárgyak oktatásának szemszögéből. In. Baumstark B-Gombocz O-Hunyady Gy. (szerk.) *A tanárképzés 2010 – 2011 fordulóján: A piliscsabai regionális tanácskozás*

Sallai É.: A pedagóguspálya kezdő szakaszának támogatása egy pilot program tapasztalata, eredményei. Oktatási Hivatal

Paksi B., Veroszta Zs., Schmidt A., Magi A., Vörös A., Endrődi-Kovács V., & Felvinczi K. (2015). Pedagógus-Pálya-Motiváció Egy kutatás eredményei *Oktatási Hivatal Budapest*

Szabó M. (2013). A pedagógusok szakmai előmenetelének támogatása In. Deák M-  
Erostyák- Fischer F –Gerner Zs –Kaposi J. (szerk.): *A tanárképzés jövőjéről I. kötet*  
Budapest: OFI, PTE, BTK, PTE TTK

Szekszárdi J. (szerk. 1994). Konfliktuspedagógiai szöveggyűjtemény. Veszprémi Egyetemi Kiadó, Veszprém.

Szivák J. (1999). A kezdő pedagógus (*Iskolakultúra 1999/4*)

Szőke-Milinte E. (2004). Pedagógusok konfliktuskezelési kultúrája. *Új Pedagógiai Szemle* 1.

Takács F. (1999): Kultúra, testkultúra és globalizáció *Kalokagathia 1999 1-2. szám*

Ónody S. (2001). Kiegészítő tünetek (burnout szindróma) keletkezés és megoldási lehetőségei. *Új pedagógiai szemle 51/5 80 – 85. oldal*

Vargáné Csatóry T., & Nagy M. (2015). Kézikönyv mentortanárok számára. Debrecen