

A megváltozott tanári szerep

Dr. Sass Judit – Dr. Bodnár Éva

judit.sass@uni-corvinus.hu eva.bodnar@uni-corvinus.hu

Az előadás témája

- A tanulói motiváció mint oktatási probléma megoldásának lehetőségei
- Különböző módszertani megközelítések kapcsán vizsgált tanárszerep-változások
- Az oktatás változó trendjei

Az oktatás változó trendjei

- Az egész életen át tartó tanulás az alapelv
- Nagyobb mobilitás a munkaerőpiacon az oktatási (al-) rendszerek között
- Az oktatási és képzési piac egyre inkább versengővé és differenciálttá válik
- A heterogén tanulói csoportok és a gyorsan változó képesítési követelmények pedagógiai és didaktikai kompetenciákat követelnek meg

Az új tanárszerep összetevői

- A tanár mint facilitátor
- A tanár mint tréner
- A tanár mint vezető

A tanár mint facilitátor

- Elősegíti, támogatja a tudás megszerzését, felhasználását
- Tapasztalt pártfogó segíti, követi, ha kell orientálja a tudásszerzést.
- Megbízható barát, tanácsadó, tanár, rendszerint egy tapasztaltabb személy.
- nagyobb szakértelmével, példájával és tanácsaival segíti a mentorált előrejutását, tanulását, kapcsolatépítését.

A tanár részéről elvárt jellemzők:

- nyitottság, kreativitás, lehetőségek feltárása, önállóság és felelősségtudat kialakítása

A tanár mint tréner

a tréneri hatékonyság feltételei:

- a csoportokkal kapcsolatos elméletben és gyakorlatban való képzettség,
- a csoport megalakítása és fenntartása,
- a csoportstruktúra kialakítása
- a csoportfolyamat megvilágítása. Yalom (2001).

Kovács (1998) tréner stílusát tekintve pedig öt alapvető beavatkozási módot különít el:

- *evokatív* magatartás, mellyel a csoportot reagálásra készíti,
- *koherens* összefüggések keresése (a csoport szemléletváltozását célozza),
- *támogatás* (a csoporttagok segítése, érzelmi támogatása),
- *szervezés* (a csoport fejlődésére, viszonyaira figyel)
- *az én bevonása* (amikor a tréner a saját személyiségét vonja be)

A tanár mint vezető

- Csoportmunka
- A tanulók önmotivációjának segítése
- A tanulók felelősségvállalásának segítése
- inspiráló, motivációs szerep
- A beosztottak önirányító képességének fejlesztésében mutatott hatékonyság.
(Huczynski és Buchanan, 2001)

Digitális tanárszerep jellemzői

Ollé János (2012) az e-learninges környezetben

- a támogató/tutor,
- az ösztönző/facilitátor,
- az edző/coach,
- a tanácsadó,
- a mentor
- a konzulens

szerepelvárásokat mutatja be.

A tanári szereppel kapcsolatos észlelésváltozások nyomon követése

Három módszertani kísérlet:

- 2007-ben a tanirodai gyakorlócég módszerével dolgozó tanárok (N=47)
- 2013-ban a tanulási tanácsadók tanárszereppel kapcsolatos kompetencia-alakulás (N=18)
- 2014-ben az animáció-készítést mint oktatási eszközt elsajátító tanárok (N=30)

Eredményeink

Négy tanári szerepoldal erősítése volt megfigyelhető:

- a mentori,
 - a facilitátori,
 - a tréneri,
 - a vezetői szerepekben
- mutattak változást a résztvevők.

Digitális környezetben

- a tutori,
- a tanácsadói
- a konzulensi szerepek emelkednek még ki,
- viszont a vezetői szerep nem jelenik meg.

A tanulási tanácsadó feladatai

- A tanulóknak mit kell és a tanulók mit tudnak megtanulni
- Átgondolni és kialakítani azokat a kereteket, amelyekben a kapcsolódó tartalmak a legjobban elsajátíthatóak
- A tanulók bátorítása új megközelítések és témák befogadására
- A tanulók kutatási tevékenységének megfigyelése
- Beavatkozás ha a tanuló elakadt, segítségre van szüksége, vagy elbizonytalanodott
- A tapasztalatok közös értékelése és értelmezése
- Az elméleti tudás megszilárdítása a megértés és tudatosítás érdekében

A „tanulási folyamat tanácsadó” kompetenciaprofilja

- megtervezi és megszervezi a képzési folyamatokat
- képzési kínálatot alakít ki, amely megfelel a célcsoport igényeinek
- konzultációt folytat a képesítési szükségleteket illetően
- hozzájárul a szakmai, a szociális és módszertani kompetenciák fejlesztéséhez
- speciális képzési lehetőségeket fejleszt ki azon célcsoportok számára, amelyek pszichológiai, pedagógiai és/vagy kulturális értelemben vett támogatást igényelnek

Feladatai

- A tanuló(k) tanulási szükségleteinek felmérése
- konkrét képzési folyamat lépéseinek megtervezése és előkészítése
- A tanulási folyamatok irányítása:
- Az egyéni tanulási folyamatok értékelése és dokumentációja
- Minőségbiztosítás és a minőség javítása
- A képzések értékelése (időközi és végleges)

Köszönjük a figyelmet !