

A gyakorlatvezető szerepe a hallgatói képzésben

A szerző 2004-ben záróvizsgázott a Kaposvári Egyetem CSVM Pedagógiai Főiskolai Kar gyakorlatvezető tanítók szakirányú továbbképzési szakán. Az írás a záróvizsgára készített szakdolgozatának egy részlete, illetve a szakdolgozatot bíráló oktató tanácsai alapján készített összefoglalás.

A XX. század második felében végbement társadalmi változások és az ezeket követő pedagógusképzési igények új követelményeket támasztanak a tanítóképzés egésze elé, így a gyakorlati képzés elé is. Miközben lényeges változások mentek végbe a tanítóképzés rendszerén belül is, amelyek más megvilágításba helyezik a gyakorlati képzés helyét, szerepét, rangját, tartalmát az egész képzésen belül. Különösen az 1989-ben történt rendszerváltozás olyan átalakulásokat indikált, amelyek szükségszerűen felvetik a tanítóképzésben szerepet játszó személyek megnövekedett felelősségét is:

- Vajon eléggé felkészültek-e a mai gyakorlatvezetők a változásokból következő feladatok megoldására?
- Érzékelik-e, felismerik-e szakmailag is nehéz és fontos szerepüket a felnőtt hallgatók gyakorlati képzésében?

A tapasztalatok felületes értékelése arra enged következtetni, hogy szerepzavaraik vannak. Dolgozatomban arra keresem a választ, hogy valóban léteznek-e funkcionális zavarok, szakmai bizonytalanságok a gyakorlatvezetők körében. Ha igen, azok milyen természetűek és milyen zavart okoznak a képzésben.

Vállalt feladatom megoldásához nagy létszámú hallgatói és egy kis létszámú gyakorlatvezetői mintát vizsgáltam meg.

Előtérbe került a gyakorlatvezetői munka szerepének vizsgálata a gyakorlati képzésben. Egyre jobban látható, érzékelhető ugyanis, hogy a gyakorlatvezetésre csak elhivatott, szakmailag speciálisan képzett, tapasztalt tanítók képesek. Felmerült tehát a kérdés, hogy lehet-e – autodidakta módon, vagyis csak tanítói alapképzéssel valaki gyakorlatvezető, vagy kell-e ehhez plusz képzettség?

Természetesen a gyakorlóiskolai gyakorlatvezető tanítók kiválasztásának és megbízásának ma is fontos kritériumai, szempontjai vannak:

- a) kiemelkedő szakmai műveltség és az annak megfelelő oktató-nevelő munka;
- b) széles körű, biztos pedagógiai, módszertani felkészültség, tanügyi tájékozottság, elismert pedagógiai alkalmasság;
- c) reális és igényes követelmények az oktató-nevelő munkában;
- d) a tanítás-tanulás iskolai folyamatának hozzáértő és eredményes irányítása;

e) készség és jártasság a tanítójelöltekkel való együttműködésben, célirányos együttműködési képesség.

A TÉMA INDOKLÁSA

1995-ben Nyitrán és Budapesten – az Európai Tanárképzési Társaság rendezésében – a mentorszerep és a mentorképzés volt a konferencia témája. A Magyar Tudományos Akadémia Pedagógiai Bizottságának Didaktikai és Pedagógusképzési Albizottságai 1998. április 24-én *A mentorképzés kívánatos rendszere* címmel tanácskozást rendeztek, melyen részt vettek a British Council, a Goethe Institut és a Kulturkontakt Ausztria mentorképző szakemberei is. A nagy érdeklődést kiváltó konferencián számos hazai pedagógusképző intézmény is megjelent, többek között a Csokonai Vitéz Mihály Tanítóképző Főiskola is Kaposvárról.

A tanácskozás a következő kérdésekkel foglalkozott: a mentor fogalma, helye, szerepe a pedagógusképzésben és továbbképzésben; a mentor tudásának összetevői – a mentorképzés fogalma; a mentorképzés egységes és szaktárgy-specifikus összetevői; a mentorképzés lehetséges szintjei; a meglévő mentorképzési programok bemutatása, megvitatása, alkalmazásának lehetőségei.

(Megjegyzés: a mentor fogalmat kettős értelemben használom – a kezdő szakemberek tanácsadója, nevelője, illetve gyakorlóiskolai gyakorlatvezető.)

Összegzésként a tanácskozás a következő állásfoglalást fogalmazta meg:

- Egységes álláspontot kell kialakítani a mentor fogalom használatában (egységes megnevezés – azonos tartalom);
- A mentorok hagyományos funkciói kibővülnek: a hallgatók segítése, szakmai irányítása mellett egyre fontosabb feladattá válik a kezdő tanárok szakmai támogatása és a szaktanácsadói feladatok ellátása;
- A mentorképzés kiépítése sürgős feladat. Az új rendszernek egységes alapokon, de differenciált képzést lehetővé tevő formákban kell működnie;
- A mentorképzés kerüljön be a pedagógus-továbbképzés rendszerébe, nyerjen elismerettséget;
- A mentorképzés tárgyi, anyagi, személyi feltételeit fel kell tárni, és munkacsoportot kell felállítani a fenti feladatok elvégzésére.

A Kaposvári Csokonai Vitéz Mihály Tanítóképző Főiskolán – nemzetközivé vált probléma hatására is – az 1990-es évektől kezdtek el behatóan foglalkozni egy olyan gyakorlóiskolai gyakorlatvezetői program kidolgozásával, mely alapja lehet a tanítóképzők mellett működő gyakorlatvezetők szakirányú továbbképzésének. A programot *dr. Deli István* és *dr. Vastagh Zoltán* dolgozta ki, a Magyar Akkreditációs Bizottság és a Felsőoktatási Tudományos Tanács tartalmi és formai követelményeihez igazítva. Több éven át folyamatosan alakították, jobbították, míg 1999-ben az oktatási miniszter mint szakirányú továbbképzési programot elfogadta és jóváhagyta.

Ebben a programban a képzés célja olyan ... szakemberek képzése, akik elméletileg megalapozott ... készségek birtokában alkalmasak a leendő tanítókat felkészíteni ... ismereteik átgondolt alkalmazására.

A gyakorlatvezető tanító az átlagnál szakmailag jobban felkészült, jól tud bánni mind a 6–10 évesekkel, mind a főiskolás korú fiatalokkal, rendelkezik a tanítói szakma megismeretésének és megszerettetésének képességével. Magatartása és munkássága mintát és mértéket jelent a leendő pedagógusok számára.

A gyakorlati képzésben részt vevő tanítók szerepköre nagyon összetett, amely a mesterség – foglalkozás – hivatás egységében értelmezhető.

Mesterség, mert megtanult és kialakult gyakorlati tudást hordoz, foglalkozás, mert állandó foglalatosságban ölt testet, és hivatás, mert elkötelezettség, azaz érzelmi azonosulás nélkül nem jeleníthető meg. Természetesen számos más feladatot is ellátnak a gyakorlatvezető pedagógusok, mint pl. tantervkészítés, pályázatok megírása, napközis csoport vezetése, diákönkormányzat segítése, szabadidő szervezése.

Vizsgálatom hipotéziseit ezen szerepkörökből kiindulva kívánom bizonyítani.

A VIZSGÁLAT HIPOTÉZISEI

1. A gyakorlatvezető pedagógus a tanítói és nevelői szerepkörre készíti fel a hallgatókat. Direkt és indirekt módon kell elérni, hogy a jelöltek az eddigi elméleti ismereteiket a pedagógiai gyakorlatban tudják felszínre hozni. Mindaz, amit az elméletben tanultak, tudatosuljon úgy, hogy önalakító, önfejlesztő erőiket és alkalmazó készségeiket, képességeiket aktivizálják. A szemlélődő tanítójelöltek aktivitása fokozható, így az elsajátított elméleti ismereteket hasznosítható tudássá válnak. Feltételezem, a mérések eredményeiből kitűnik, hogy a hallgatók maguk is szeretnének aktívabbakká válni a gyakorlat során.

2. Az elmélet és a gyakorlat nem létezhet egymás nélkül. Az oktatók szervezettebb bevonása a gyakorlati képzésbe, az iskolai gyakorlat megismerésébe hatékonyabbá teheti a képzést. Feltételezem, hogy a megkérdezett gyakorlatvezetők és hallgatók ugyanúgy szükségét érzik egy olyan gyakorlati képzési rendszernek, amelyben az elméleti ismeretek alkalmazásához több módszertani segítséget kapnak.

A tanítói hivatást és annak mesterségbeli, módszertani és gyakorlati fogásait csak nyitott személyiségek képesek elsajátítani. A gyakorlatvezetőktől szerzett információk alapján feltételezem, hogy ők maguk is igénylik a hallgatókkal való partneri kapcsolatot.

A gyakorlatvezetők képzésével foglalkozó szakemberek úgy gondolták, hogy a képzés céljának, tartalmának, módszereinek minél realisabb meghatározása céljából megkérdezik a legilletékesebbeket, a gyakorlati képzést átélő tanítójelölteket.

A VIZSGÁLAT SORÁN ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

2000. december 6 és 19 között kérdőíves mérést végeztek a Kaposvári Egyetem Csokonai Vitéz Mihály Pedagógiai Főiskolai Kar Gyakorló Általános Iskola és Gimnáziumban 93 fő III. éves és 104 fő IV. éves hallgató részvételével. A mérés kifejezetten a gyakorlati képzéssel kapcsolatos területekre keresett empirikus adatokat. Ezért a következőkre kérdezett rá:

1. Mi a dolga a gyakorlóiskolai gyakorlatvezetőnek?
2. Milyen tulajdonságokkal rendelkeznek a gyakorlatvezetők?
3. Megítélése szerint speciális képességekre van szüksége?
4. Miben vár segítséget gyakorlatvezetőjétől?

5. A gyakorlati képzés mely formáját kedveli a legjobban?
6. Mennyire elégedett a gyakorlati képzés szervezettségével?
7. Mennyire elégedett a gyakorlati képzésre fordított időaránnyal?
8. Mennyire elégedett gyakorlatvezetőjével?
9. Mit javasolna a képzés jobbítására? (A teljes kérdőív a szakdolgozat mellékletében)

2003 novemberében ugyanezzel a kérdőívvel reprezentatív és kontroll mérést végeztem 12 fő III. éves és 12 fő IV. éves hallgatóval. Természetesen felmerült a kérdés, hogyan vélekednek ugyanazokról a dolgokról a gyakorlóiskolában dolgozó gyakorlatvezető tanítók. Ezért 17 gyakorlóiskolai tanítót is megkértem, hogy töltsék ki a kérdőíveket, melyek a fent említett 9 kérdésem kívül újabbakat is tartalmaztak. (L. ugyancsak a mellékletben.) Végül utalok rá, hogy sok hasznos gondolatot kaptam az ELTE Neveléstudományi Tanszékén végzett a *Vezetőtanárok kiválasztásának s képzésének módszerei* című kutatás eredményeiből is. Ez a kutatás a következő témakörökben kapcsolódik az általam vizsgált témákhoz:

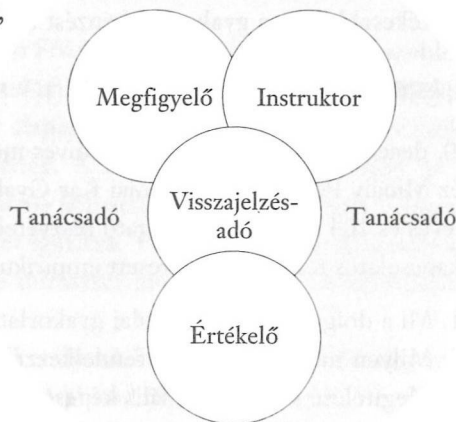
- A gyakorlatvezető tanárok szociális képességei;
- Miben várnak segítséget a hallgatók a gyakorlatvezetőjüktől?
- Milyen tapasztalatokra építik a munkájukat a gyakorlatvezetők, és milyen javaslatokat tennének a gyakorlati képzés korszerűsítésére?

A vizsgálatba bevont minta, valamint a feltett kérdésekre adható válaszok nagy száma bőséges adathalmazt eredményezett. E rövid tanulmányban nincs mód minden adat bemutatására és a sokoldalú elemzésre. Ezért néhány reprezentatív válaszcsoporthot mutatunk csak be, és természetesen levonunk a téma szempontjából fontosnak tűnő néhány következtetést.

Mind a hazai, mind a külföldi vélemények egybeesnek a tekintetben, hogy a pedagógusjelöltek gyakorlati felkészítését és a pályakezdők pályaszocializációs folyamatát speciálisan felkészített szakembereknek kell végezniük, illetve segíteniük. „Nem elég, ha tapasztalt tanár. A mentoroknak speciális képzésben kell részesülniük” – állapítja meg egy konferencián az albániai egyetem egyik tanára.

De milyen konkrét feladatokat kell ellátniuk a gyakorlatvezetőknek és a mentoroknak? A látszólag közismert kérdésre azonban nem egyszerű a válasz. Számos egyetemi, főiskolai szakembert foglalkoztat a kérdés. Terjedelmi korlátok

miatt most csak összefoglaló jellegű tanulmányban olvasható ábrára hívjuk fel a figyelmet, amelyet európai kutatásokra hivatkozva készített Vonk, angol kutató. Az ábra azért is érdekes, mert segítségével fogalmi szempontból is értelmezhető a gyakorlatvezető, illetve a mentor.



1. ÁBRA
(FORRÁS: ATEE CAHIERS,
1996. 10. SZ. 113–119. P.)

Az általam végzett felmérésben a minta öt csoportjának egyenkénti és összesített véleményét az alábbi táblázatban foglaltuk össze:

1. TÁBLÁZAT

ÖN SZERINT MI A DOLGA A GYAKORLÓISKOLAI SZAKVEZETŐNEK? SOROLJON FEL 5 FELADATOT RANGSOROLVA! (ÉLSŐ HELYEN ÁLLJON, AMIT LEGFONTOSABBNAK TART!)

	III. ÉVFOLYAM		VI. ÉVFOLYAM		GYAKORLAT- VEZETŐK	ÖSSZESÍTETT RANGSOR
	2000.	2003.	2000.	2003.	2003.	
1. Értékelés	Óratervezetek javítása	Segítségnyújtás	Segítségnyújtás	Kifogástalan szakmai felkészültség	Segítségnyújtás	
2. Felkészítés	Segítségadás	Értékelés	Óratervezetek javítása	Gyakorlati munka segítése (elemzés, előkészítés) + pozitív minta	Értékelés	
3. Segítségnyújtás	Tervezetek értékelése	Szakmai tudás átadása	Példamutatás	Oktatói-nevelői módszerek bemutatása	Óratervezetek javítása	
4. Együttműködés	Hasznos tanácsok	Együttműködés	Értékelés	Elmélet és gyakorlat összehangolása	Szakmai tudás átadása és példamutatás	
5.	Hallgatói tekintély növelése	Tervezetek javítása, segítségnyújtás	Együttműködés a hallgatókkal	Reális értékelés, pályára való felkészítés	Felkészítés	
6.					Együttműködés	
7.					Hallgatói tekintély növelése	
8.					Elmélet és gyakorlat összehangolása	

A négy hallgatói minta válaszaiból arra lehet következtetni, hogy:

a) tartalmi – fogalmi – szempontból összefonódnak válaszaik. (L. pl. felkészítés – segítségadás – óratervezetek javítása);

b) de dominál válaszaik tartalmában a segítségadás iránti igény.

Feltehető, hogy a segítség iránti igény összefügg az elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazásának nehézségeivel. Feltűnő, hogy ez erőteljesebben jelentkezik a negyedéves hallgatóknál. (Lehet, hogy a hosszabb idő alatt összegyűlt tapasztalatok alapján).

Az „ellenpóluson” (a gyakorlatvezetők véleményeiben) kétségtelenül tükröződött a tapasztalat, részben a képzés során tanult ismeretek hatása is, de tartalmilag felfedezhetőek olyan elemek is, mint amelyek Vonk ábrájában olvashatók (pl. megfigyelő, értékelő funkció).

Az összesítésből kiderül, hogy a kérdésfelvetés – úgymond – jogos volt. Kiderül, hogy a hallgatói válaszok olyan igényeket tükröznek, amelyeket a gyakorlatvezetők konkrét feladatai közé be kell illeszteni, bár a megvalósítás módját, metodikáját ki kell dolgozni. A direkt módszerek és a hallgatói önállóságot fejlesztő módszerek arányát, összhangját meg kell teremteni, ugyanakkor a hallgatókban szükséges érzelmi-akarati feltételek fejlesztésének módszereit is célul kell kitűzni.

Milyen tulajdonságokkal rendelkeznek a gyakorlatvezetők?

2. TÁBLÁZAT

MIT GONDOL, AZ ALÁBB FELSOROLT TULAJDONSÁGOK KÖZÜL MELYEK KELL HOGY JELLEMEZZÉK A SZAKVEZETŐT? VÁLASZON KI ÖTÖT (CSAK ÖTÖT!), KARIKÁZZA BE BETŰJELÉT!

	III. ÉVFOLYAM		VI. ÉVFOLYAM		GYAKORLAT- VEZETŐK 2003.	ÖSSZESÍTETT RANGSOR
	2000.	2003.	2000.	2003.		
1.	b	g	b	d	b	b
2.	e	a	a	b	e	d
3.	d	c	d	a	d	a
4.	a	d	e	e	a	e
5.	i	e	i	f	f	g
6.						c
7.						i, f

Tulajdonságok: a) igényesség, b) segítőkész, c) mester és tanítvány viszony, d) elárulja a „műhelytitkokat” e) kiemelkedő szakmai műveltség, f) szakmai alkalmasság, g) együttműködő, h) mintaként áll a hallgatók előtt, i) következetes, j) képzettséget állítja mintának

A válaszokból azonnal kitűnik, hogy erős korrelatív kapcsolat tapasztalható az 1. és a 2. kérdés válaszai között a segítségnyújtás igényét illetően. (Feltűnő ugyanakkor, hogy a 2003-as harmadik évfolyamnál ez az igény mint gyakorlatvezetői tulajdonság fel sem merül.) Ha az összesített rangsort nézzük, arra következtethetünk, hogy a hallgatók egy egységes mester és tanítvány viszonyba sűrítették bele tulajdonképpen azokat a tulajdonságokat, amelyeket ők szeretnének megtapasztalni a gyakorlatvezetőjükkel való együttműködés során.

3. TÁBLÁZAT

A GYAKORLATVEZETŐK MUNKÁJÁHOZ SZAKMAI MEGÍTÉLÉS SZERINT AZ ALÁBBI SPECIÁLIS KÉPESSÉGEKRE, TUDÁSELEMEKRE VAN SZÜKSÉG. ÍTÉLJE MEG, HOGY AZ EGYES ELEMEEK MENNYIRE FONTOSAK! 1-5-IG OSZTÁLYOZZA AZOKAT ÚGY, HOGY A LEGFONTOSABB ELEMEEK UTÁN 5 PONTOT, A KEVÉSBÉ FONTOS ELEMEEK UTÁN 5-NÉL KEVESEBB PONTOT ÍRJON. A LEGKEVÉSBÉ FONTOS 1 PONTOT KAPHAT!

	III. ÉVFOLYAM		VI. ÉVFOLYAM		GYAKORLAT- VEZETŐK 2003.	ÖSSZESÍTETT RANGSOR
	2000.	2003.	2000.	2003.		
1.	6	8	2	2	1	1
2.	1	1	5	12	2	2
3.	2	3	3	3	6	6
4.	4	6	1	6	5	3
5.	5	2	6	8	12	8
6.						5
7.						12
8.						4

1. Bizonyos emberi tulajdonságok (tolerancia, empátia, türelem); 2. Biztos szaktárgyi tudás; 3. Módszertani tudás; 4. Értékelemző képesség; 5. Együttműködési képesség (partneri viszony); 6. A pedagógusi tudás átadásának képessége; 7. Korszerű technológiai felkészültség; 8. Kapcsolatteremtő képesség; 9. Modellérték; 10. A hallgatók személyiségét fejlesztő képesség; 11. Innovatív képesség; 12. A világos, reális követelmények megfogalmazásának képessége; 13. Egyéb.

Ettől figyelemre méltóan eltér a gyakorlatvezetők önmagukkal szemben támasztott „tulajdonságlistája”, amelyben a speciális szakmai tevékenységükkel kapcsolatos tulajdonságokat hangsúlyozzák (biztos tudás – szakmai alkalmasság – műhelytitkok elárulása stb.).

A szakmailag és emberileg korrekt együttműködés igényét erősítik meg a 3. kérdésre adott válaszokban is, amelyekben fontossági sorrendet kell megállapítani egy ötfokozatú skálán bizonyos speciális képességek között. (Csak utalunk a kérdőív 3. kérdésére: A gyakorlatvezetőknek az alábbi speciális képességekre van szükségük – 13-ból 5-öt kellett megjelölniük a hallgatóknak.)

Láttuk, hogy a hallgatók és a gyakorlatvezetők közti munkakapcsolatban jelentős szerepet kapott a segítségadás, a segítőkészség. Némileg kontrollálva a korábbi idevágó kérdésekre adott válaszokat, illetve azok tartalmát, a 4. kérdésben szabad válaszokat kértünk.

4. TÁBLÁZAT

MIBEN VÁRNAK A HALLGATÓK A SZÁRVEZETŐTŐL SEGÍTSÉGET? ÍRJON LEGALÁBB 5, DE LEGFELJEBB 8 VÁLASZT! VÁLASZAIT FOGALMAZZA RÖVIDEN-AKÁR EGY SZÓVAL IS!

	III. ÉVFOLYAM		VI. ÉVFOLYAM		GYAKORLAT- VEZETŐK 2003.	ÖSSZESÍTETT RANGSOR
	2000.	2003.	2000.	2003.		
1. Tervezés, felkészülés, segítségnyújtás, irányítás, javaslat	Előkészítés	Előkészítés, megbeszélés, tervezés	Eszközhasználati tippek	Fegyelmezés, módszertan	Előkészítés, megbeszélés, tervezés	
2. Tanításhoz szükséges eszközök nyújtása, szemléltetés	Értékelés, javítás, ellenőrzés, óratervek írása	Segítség, ötlet, tanácsok	Módszertani felkészültség	Értékelés	Ellenőrzés, javítás, értékelés	
3. Értékelés, ellenőrzés segítése	Ötletek	Értékelés, ellenőrzés, elemzés	Szakirodalom, segítségnyújtás	Dokumentumok, elmélet és gyakorlati alkalmazása, nevelés, kapcsolatteremtés	Eszközök bemutatása, használata, azok biztosítása, ahhoz kapcsolódó ötletek	
4. Bizalom, empátia, pozitív kapcsolatteremtő viszony, tolerancia, kérdezni lehessen tőle	Mindenben segítsen	Tolerancia, empátia, emberi tulajdonságok	Értékelés	Tervezetek ellenőrzése, értékelése, javítása, motivációs anyag előkészítése	Segítségnyújtás (ötletek)	
5. Informáljon a gyerekekről	Tapasztalatátadás	Módszertani tudás	Minta, példaadás	Követelmények megfogalmazása, alapanyag, eszköz	Módszertani tudás átadása (elmélet+gyakorlat)	
6.					Bizalom, tolerancia, ... emberi tulajdonságok	
7.					Tapasztalat átadása, pozitív minta	

A válaszokból kitűnik, és elég markánsan elkülönül a hallgatói és a gyakorlatvezetői státuszból való elvárás tartalma s rangsora. A hallgatók továbbra is a direkt gyakorlatvezetői beavatkozást, a „diktáláshoz”, a konkrét segítséghez, a kész, közvetlenül felhasználható információkhoz közel álló segítséget várják (l. pl. eszközök, ötletek, mindenben segítsen, szakirodalom).

5. TÁBLÁZAT

A GYAKORLATI KÉPZÉS MELYIK FORMÁJÁT KEDVELI A LEGJOBBAN, ÉS MELYIKET KEVÉSBÉ? ÉRTÉKELJE AZ ALÁBBI FORMÁKAT 1-5-IG! (5 A LEGJOBB, 1 A LEGROSSZABB)

	III. ÉVFOLYAM		VI. ÉVFOLYAM		GYAKORLAT- VEZETŐK 2003.	ÖSSZESÍTETT RANGSOR
	2000.	2003.	2000.	2003.		
1.	Csoport előtti tanítás	Csoport előtti tanítás	Bemutató tanítás	Összefüggő tanítási gyakorlat	Csoport előtti tanítás, kéthetes tanítási gyakorlat	Csoport előtti tanítás
2.	Bemutató tanítás	Közreműködés	Kéthetes tanítási gyakorlat	Csoport előtti tanítás	Bemutató tanítás	Bemutató tanítás
3.	Közreműködés	Bemutató tanítás	Csoport előtti tanítás	Bemutató tanítás	Hospitálások	Közreműködés
4.	Hospitálások	Napközis foglalkozás	Napközis foglalkozás	Közreműködés	Összefüggő tanítási gyakorlat	Kéthetes tanítási gyakorlat
5.	Napközis foglalkozás	Összefüggő tanítási gyakorlat	Közreműködés	Kéthetes tanítási gyakorlat	Napközis foglalkozás	Napközis foglalkozás, Összefüggő tanítási gyakorlat
6.						Hospitálások

A gyakorlatvezetők viszont ismerik a hallgatók gyenge pontjait, és ebből kiindulva fogalmazták meg, hogy miben kell őket segíteniük. Az összesített rangsor tükrözi talán azt a klasszikus gyakorlati képzési szokásrendet, ami történelmileg kialakult. A korszerű hallgató-gyakorlatvezető munkakapcsolatból, emberi viszonyból eredő elvárások, mint pl. a kooperatív együttműködés, a kollaboratív tanítás, az indirekt információs csatornák használatára, az önellenőrzés-önbíráló szakszerűségére készítés csak elemeiben érhető tetten.

Terjedelmi okokból csak utalni tudunk még néhány jelenségre. Az 5. kérdésben a különböző gyakorlati képzési formák kedveltségére szerettünk volna információkat kapni. A válaszok alapján meglepőnek tartjuk, hogy a legkedveltebb formák azok, amelyekben a hallgatóknak maguknak kevesebb vagy kevésbé intenzív aktivitást kell kifejteniök. Az összefüggő tanítási gyakorlat pl. csak a negyedéves hallgatók egyik csoportjánál kerül az első helyre. Ennek okait tovább kell vizsgálni, és korrelatív kapcsolatokat érdemes keresni az erős segítségnyújtási igénnyel, valamint a hallgatók motivációs alapjaival, továbbá az elméleti oktatás hatásával, a gyakorlati képzésre fordított időarány (elég – kevés?) intenzitásával, képességfejlesztő hatásával. Ezek a problémák egyébként tükröződnek a javaslatok rangsorolásában is (lásd 9. kérdés: 1. hely: alaposabb felkészítést módszertanból 2. hely: az elméleti ismeretek és a gyakorlat összhangja.)

9. KÉRDÉS

MIT JAVASOLNA A GYAKORLATI KÉPZÉS JOBBÍTÁSÁRA? (1-5 PONTIG JELÖLJE AZ EGYES JAVASLATOK FONTOSÁGÁT! 5 PONT A LEGFONTOSABB)

1. Több csoportos megfigyelést (hospitálást); 2. Több egyéni megfigyelést (hospitálást); 3. Több csoport előtti tanítást; 4. Több gyakorlóiskolán kívüli gyakorlási lehetőséget; 5. Szakmai továbbképzést gyakorlatvezetőknek; 6. Több egymás utáni órában összefüggő tanítást; 7. Közvetlenebb együttműködést a hallgatókkal; 8. A főiskolai oktatók többször látogassák gyakorlatainkat; 9. Nagyobb hallgatói önállóságot a felkészülésben és tanításban; 10. Az elméleti ismeretek és a gyakorlat összhangját; 11. Alaposabb felkészítést módszertanból; 12. Alaposabb elemzést és realisabb értékelést; 13. Egyéb

6. TÁBLÁZAT

MENNYIRE ELÉGEDETT A GYAKORLATI KÉPZÉS SZERVEZETTSÉGÉVEL? HÚZZA ALÁ A MEGFELELŐ VÁLASZT!

	III. ÉVFOLYAM		VI. ÉVFOLYAM		GYAKORLAT- VEZETŐK 2003.	ÖSSZESÍTETT RANGSOR
	2000.	2003.	2000.	2003.		
1.	Néha	Néha	Néha	Néha	Néha	Néha
2.	Gyakran	Jól	Gyakran	Gyakran	Gyakran	Gyakran
3.	Jól	Rosszul	Jól	Rosszul	Jól	Jól
4.	Rosszul	Rosszul	Rosszul	Jól	Rosszul	Rosszul

7. TÁBLÁZAT

MENNYIRE ELÉGEDETT A GYAKORLATI KÉPZÉSRE FORDÍTOTT IDŐARÁNNYAL? HÚZZA ALÁ A MEGFELELŐ VÁLASZT!

	III. ÉVFOLYAM		VI. ÉVFOLYAM		GYAKORLAT- VEZETŐK 2003.	ÖSSZESÍTETT RANGSOR
	2000.	2003.	2000.	2003.		
1.	Elég	Elég	Elég	Kevés	Kevés	Elég
2.	Kevés	Kevés	Kevés	Elég	Elég	Kevés
3.	Sok	Sok	Sok	Sok	Sok	Sok

A felmérések összehátasaként érdemes külön tanulmányozni a hallgatók és a gyakorlatvezetők viszonyát.

A hallgatók értékítéletei alapján a következők állapíthatók meg:

a) A harmadévesek szigorúbban ítélik meg. Ennek okait érdemes tovább kutatni. Lehet, hogy a szakmai tapasztalatok, a hosszabb idő óta tartó együttműködés, a folyamatokba való alaposabb belemélyedés a negyedévesek ítéleteit realisabbá teszi. Ugyanakkor nem ismerjük ítéleteik interperszonális hátterét, a személyes kötődéseket, amelyek mindenképpen módosító hatással lehetnek az ítélekezésre.

b) Értékítéleteikből azonban az is kiolvasható, hogy nincsenek kialakult technikáik, kritériumaik a gyakorlatvezetők minősítésére. Ezért inkább a differenciálatlan, sommás ítéletek „felhajtó” ereje jut kifejezésre. Feltételezhető, hogy az ítéletek mögöttes okait kutatva bizonyítható lenne realitásuk.

c) Az is joggal feltételezhető azonban, hogy a minta „N” számainak mennyisége szorosabban összefügg az ítéletek realitásával, mint azt gondolnánk.

KÖVETKEZTETÉSEK

Az igen gazdag és többoldalú elemzés alapjául szolgáló empirikus anyagból csak felvillantható néhány probléma. A rendelkezésre álló adatok, információk birtokában azonban egyre biztosabban állítható, hogy a gyakorlatvezetők speciális felkészítésére (szakirányú továbbképzésére) szükség van. (Ezt egyébként már végzett „szakképzett gyakorlatvezető tanítók” is egyértelműen látják.) A továbbképzés szükségességét igazolja, hogy vannak valódiában szerepavarok (az elméleti oktatók és gyakorlatvezetők között az elméleti oktatás és a gyakorlati képzés funkciói és tartalma, módszerei között és mások). Ugyanakkor vannak olyan szemléleti problémák, mind a hallgatók, mind a gyakorlatvezetők körében, amelyek

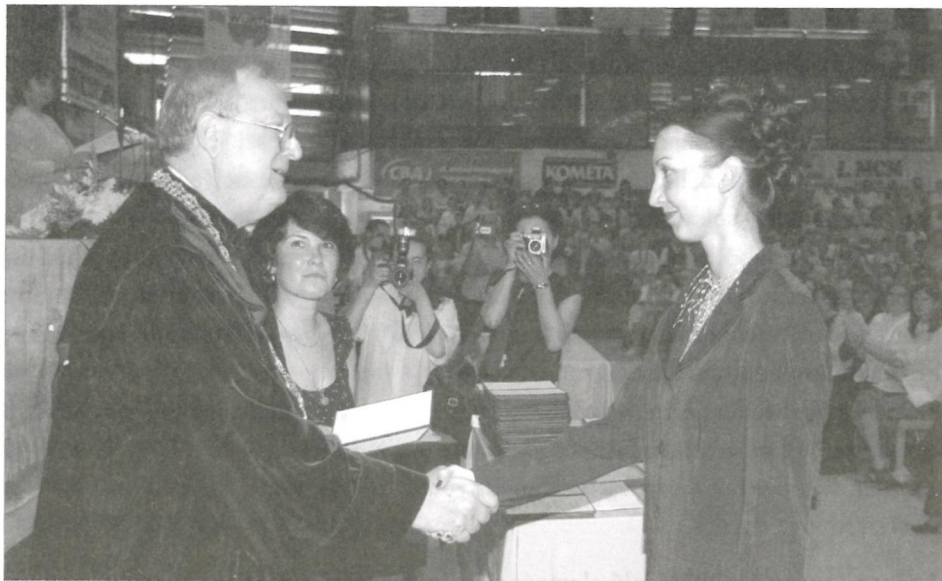
gátolják a gyakorlati képzés fejlesztő–nevelő hatásának kiteljesedését. Nehéz úrrá lenni például a hallgatók kettős szerepéből (hallgató/tanító) vagy a gyakorlatvezető kettős szerepéből (vezető/partner) fakadó szituációkon. De gondot okoznak az egész gyakorlati képzési folyamatban a hallgatók életkorából (felnőtt) és önfejlesztő igényének hiányából (diák) fakadó nyílt vagy latens konfliktusok is.

Summázva úgy értékelhető, hogy az eddig végzett mérések – vizsgálatok – mutatják a jéghegy csúcsát, és sejtetik a hegyben rejlő problémákat. Az egész problémakör talán új kutatási irányokra ösztönözheti a témával foglalkozókat.

A 2003/2004-ES TANÉV VÉGÉN a Kaposvári Egyetem Csokonai Vitéz Mihály

Pedagógiai Főiskolai Karon összesen 422 hallgató tett sikeres záróvizsgát. *Rosta István* kari főigazgató 17 nappali, 26 levelező *óvodapedagógus* szakos, 31 nappali, 27 esti tagozatos *könyvtár* szakos, 20 nappali 57 másoddiplomás 31 levelező *tanulásban akadályozottak pedagógiája* szakos, 30 nappali, 33 levelező *művelődésszervező* szakos, 114 nappali, 36 levelező *tanító* szakos végzős hallgatónak adta át a diplomát.

A diplomásokat köszöntötte *dr. Horn Péter* akadémikus, a Kaposvári Egyetem rektora, *dr. Gyenesi István*, a Somogy Megyei Közgyűlés elnöke és *Szita Károly*, Kaposvár polgármestere



KIVÁLÓ MINŐSÍTÉSSEL VÉGZETT nappali tagozaton *Fülemen Ágnes* tanító szakos, *Dervalics Katalin* óvodapedagógia szakos, *Balogh Melinda* könyvtár szakos; levelező tagozaton *Paldesz Zoltánné*, *Rákócziné Rabóczki Ágota*, és *Wábl Eszter* óvodapedagógia szakos, *Tibanyi Nóra* tanulásban akadályozottak pedagógiája szakos; a másoddiplomás képzésben részt vevő *Lenner Ágnes* és *Radnay Yvette* tanulásban akadályozottak pedagógiája szakos hallgató.