

# Megoldásfókuszú mentorálás: mentortanárok megoldásfókuszú továbbképző pilotprogramja

Fischer Andrea<sup>1</sup> – Porpáczy Éva<sup>2</sup> – Fúzi Beatrix<sup>3</sup>

<sup>1</sup> a Károli Gáspár Református Egyetem egyetemi docense,  
fischer.andrea@kre.hu, ORCID: 0009-0001-1589-9069

<sup>2</sup> a Stars' Bridge Kft. vezető tréner-tanácsadója,  
ep@starsbridge.hu, ORCID: 0009-0008-8932-1236

<sup>3</sup> a Budapesti Gazdasági Egyetem tudományos főmunkatársa,  
fuzi.beatrix@uni-bge.hu, ORCID: 0000-0002-2200-2547

*Magyarországon a mentortanárok szerepe jelentősen felértékelődött az utóbbi másfél évtizedben. A mentortanári tevékenységet gyakran fizikai és mentális túlterhelést vállalva látják el a kollégák. A diák- és a tanári szerep között egyensúlyozó tanárjelöltekkel foglalkozva speciális problémákkal szembesülnek a mentortanárok, viszont a kifejezetten számukra szervezett továbbképzések, támogatások elvétve fordulnak elő. Ezt a hiányt felismerve valósítottuk meg a „Megoldásfókuszú mentorálás” továbbképzési pilot programot, amelynek célja volt, hogy (1) lehetőséget biztosítson a mentorálás során megélt sajátos helyzetek, problémák megosztására, feldolgozására, és (2) azonnal a gyakorlatba ültethető, megoldásfókuszú szemléleti és módszertani elemek elsajátítását tegye lehetővé. Tanulmányunk bemutatja a továbbképzési program kialakítását, megvalósítását és annak hatásait a résztvevők nézőpontjából. Munkánkkal ösztönözni szeretnénk hasonló programok megvalósítását.*

*Kulcsszavak: mentortanárok, folyamatos szakmai fejlődés, megoldásfókuszú képzés*

DOI: 10.37205/TEL-hun.2024.3.03

## Bevezetés

A tanárképzés és a hallgatók tanárrá válásának leghangsúlyosabb állomásai között szerepelnek az iskolai gyakorlatok, melyek során a tanárjelölteket mentortanárok vezetik, támogatják. A tanárképzés minősége, színvonala és eredményessége nagyban függ attól, hogy milyen szakmai és kommunikációs felkészültségű, milyen attitűddel rendelkező mentorok fogadják és kísérik a hallgatókat. Az osztatlan tanárképzésben a tanárjelöltek sokkal több időt töltenek a gyakorlatok helyszínén, iskolai terepen, mint a korábbi képzési formákban. Ezért még inkább indokolt a gyakorló mentortanárok támogatása, kompetenciáik folyamatos fejlesztése.

A pedagógusidentitás, a hivatástudat, a tanári nézetek és attitűdök alakulása (Simon, 2019) tapasztalatunk szerint nagyban függ attól, hogy a mentorálás folyamata milyen szemlélet alapján történik, míg a mentori munkát végző kollégák egy része nem szakvizsgázott pedagógus, azaz nem kapott felkészítést szakirányú továbbképzés keretében arra a kihívásokkal teli, személyesen és szakmailag is embert próbáló feladatra, amit a tanárjelöltek fogadása jelent. A tanárképzésben és a szakirányú továbbképzésben több mint ezer akkreditált (és számos nem akkreditált) kurzus szolgálja a pedagógusok szakmai fejlődését. (<https://pedakkred.oh.gov.hu>, 2024) Azonban a továbbképzési palettáról régóta hiányoznak azok a kurzusok, melyek kimondottan a mentortanári munkát végző, a tanárjelölt hallgatók pályaszocializációját segítő, a tanítási gyakorlatok során kulcspozícióban lévő kollégák igényeire lennének szabva.

Mivel nem megoldott a mentortanárok továbbképzése, szakmai támogatása, a Károli Gáspár Református Egyetem Tanárképző Központja immár hagyományosan évente egy alkalommal megszervezi mentortalálkozóját, melynek célja a tapasztalatok megosztása és a jógyakorlatok kicserélése. Ezeken az alkalmakon újra és újra megfogalmazódott az az igény, hogy intenzívebb továbbképzésen vehessenek részt az érdeklődő mentortanár kollégák. A Covid-19-járvány két éve alatt az online mentorálás még inkább felerősítette a szakmai együttműködés és fejlődés igényét. Egyre sürgetőbbé vált az amúgy is nagy terhelésnek kitett, segítő szakmában dolgozók mentálhigiénés támogatása, így a mentor kollégák megsegítése is (Török et al., 2022; Szigeti, 2023). Hiszen a mindenkit fenyegető és bárkit váratlanul elérő kiégés mellett a járvány alatti bizonytalanság sokakban krónikus szorongást és egyéb mentális problémákat, nehézséget idézett elő (Lendvai, 2023; Lubinszki, 2012; Szigeti, 2023). Így a lelki egészség megőrzése, a reziliencia fejlesztése és erőforrásaink számba vétele (Zewunde et al., 2023) nem is lehetett volna időszzerűbb: 2021 őszén megvalósítottuk a saját élményű tanulást biztosító, saját esetekre fókuszáló, tréningjellegű továbbképzést.

Jelen tanulmányunk célja, hogy beszámoljon a Megoldásfókuszú mentorálás című továbbképzésről, és bepillantást nyújtson a megoldásfókuszú gondolkodás mentorálásban is jól alkalmazható szemléletébe és módszertárába.

## **Megoldásfókuszú mentortanár-továbbképzés tervezése**

A továbbképzés tervezésekor online igényfelmérő kérdőívet küldtünk ki a képzés potenciális résztvevőinek: a Károli Gáspár Református Egyetem partneriskoláinak

mentorai és az egyetemen képzett mentorok számára. Összesen 36 fő adott szabad szöveges választ arra a kérdésre, hogy mivel lenne érdemes foglalkozni egy mentor-továbbképzés során ahhoz, hogy eredményesebb mentorrá váljon. A válaszadók igényeiben közös volt, hogy saját tapasztalataikra épülő, azok feldolgozására irányuló, gyakorlatban közvetlenül alkalmazható elemeket vártak egy számukra hasznos továbbképzéstől: esettanulmányokkal, jógyakorlatok megismerésével, tapasztalatcserével, helyzetelemzéssel, szupervízióval, visszajelzések adásával és fogadásával, konfliktuskezeléssel, mentorálásban alkalmazható módszerekkel foglalkoztak volna szívesen.

Mindezek alapján esett a választás a megoldásfókuszú szemlélet és eszköztár (de Shazer, 1985; Jackson & McKergow, 2007; Shennan, 2014) megismertetésére. A következőkben bemutatjuk a megoldásfókuszú szemléletet és mentorálásban való alkalmazhatóságát.

### ***A megoldásfókuszú szemlélet***

„Ha a problémákról beszélünk, problémákat teremtünk, ha a megoldásokról beszélünk, megoldásokat teremtünk” állítja Steve de Shazer és Insoo Kim Berg, a megoldásfókuszú modell megalkotói. A pszichoterapeuta házaspár 1978-ban alapította Milwaukee-ban családterápiás központját, ahol a 80-as évek során kifejlesztették a Solution Focus Brief Therapy megközelítést, folyamatosan publikálva tapasztalataikat, eredményeiket (de Shazer, 1985, 1988, 1994). Azóta a Solution Focused (vagy röviden csak Brief) módszer a pszichoterápián kívül számos más módon bizonyult hatékonyan alkalmazott változás-támogató keretrendszernek a szervezeti menedzsmenttől és fejlesztéstől az egészségügyi, a szociális és az oktatási szféra bármely területén dolgozók segítő eszköztáráig (Berg, 2016; Furman, 2018; Metcalf, 2018; Ratner & Yusuf, 2015).

A megoldásfókuszú megközelítés nagy előnyei közé tartozik, hogy könnyebben – és ahogy a „brief” jelző hangsúlyozza, a hagyományos pszichoterápiás módszerekhez képest legtöbbször meglepően gyorsan, „rövid” intervenció során idézhetőek elő az adott helyzetben kívánt változások, előrelépések.

Az általánosan elterjedt, megszokott megközelítést, amely a figyelmet először a problémára, annak mibenlétére, természetére és kialakulására, valamint a probléma lehetséges kiküszöbölésére irányítja, nevezhetjük *problémamegoldó* szemléletmódnak. A *megoldásfókuszú* szemlélet egyik alapelve szerint viszont az emberi, szociális és társadalmi környezetre vonatkoztatva a problémamegoldó megközelí-

tés sok esetben nem igazán hatékony, mivel amire és ahogyan a figyelmünket irányítjuk, az befolyásolja, hogy ott mit látunk (lásd az 1. táblázatot). Amire fókuszálunk, annak valóságmivolta megerősödik, növekedésnek indul.

A folyamatban tehát az is épp olyan fontos, hogy mi az, aminek tudatosan nem szentelünk több figyelmet. Ha például egy adott magatartás megváltoztatása a cél, akkor nem arra figyelünk, amit „meg kell változtatni”, és nem arra, amit a jelenhez képest „meg kell tenni” – a kiindulópontot így általában valamilyen módon hibásnak, hiányosnak, nem elég jónak címkézve –, sokkal inkább arra, hogy felismerjük, mi az a *különbség*, amit a jelenhez viszonyítva keresünk, és arra, hogy *észrevegyük* és kihangosítsuk, amikor valami (már) abban az irányban történik, amerre haladni szeretnénk. Felfedezni, hogy mi megy jól, és ezt továbbfejlesztve újra alkalmazni, valamint a vágyott jövő részleteit „észrevenni” – általában mindenki számára sokkal inkább erőt adó, élvezetesebb és hatékonyabb, mint a hibák, a hiányosságok és az okok elemzése. A legkisebb változásokat is tudatosító és méltányoló hozzáállás egyben a legkisebb ellenállást kiváltó út is.

<b>Problémamegoldó szemlélet</b>	<b>Megoldásfókuszú szemlélet</b>
Mi a baj, mi nem jó?	Mit szeretnénk?
Mit (és hogyan) kellene javítani?	Mi (és hogyan) működik jól?
Ki a hibás?	Hogyan lehet előrelépni?
A múltból ide juttató okok	„Kivételek” a probléma alól, jó példák a múltból
Irányítás, kontroll	Pozitív befolyás, ráhatás
A „szakértők” tudják ezt legjobban	Egyenrangú együttműködés
Hiányosságok és gyengeségek	Erőforrások és meglévő erősségek
Komplikációk	Egyszerűség
Definíciók	Tettek

1. táblázat: A figyelem irányulása a két, alapvetően eltérő szemléletmódban.

Forrás: Jackson & McKergow (2007) alapján saját átdolgozás

Tehát, noha a megoldásfókuszú modell egy rugalmas, sokféle *konkrét eszközt* és választási lehetőséget – például számos, a gyakorlatban bevált, gondosan megformált kérdést és kérdéstípust – kínáló módja annak, hogy bármilyen helyzetben képesek legyünk a másik (vagy saját magunk) megerősítésére, hogy előre vivő módon lássunk és cselekedjünk, a módszer eredményes, pozitív hatással bíró

használatát az eszközökön túl leginkább az segíti elő, ha a megoldásfókuszú szemléletmód „szemüvegén” keresztül nézünk az adott helyzetre és a szereplőkre.

Képzeljük el például azt a helyzetet, amikor egy hetedikes kamaszlány, aki pár hónappal ezelőttig jó jegyeket szerzett, leromlott a tanulásban. Mostanában nem készíti el a házi feladatait, a tanulás nem érdekli, a hullámok viszont kezdenek összecsapni a feje felett. Problémamegoldó megközelítéssel igyekezzünk meggyőzni, hogy szedje össze magát, kezdjen el dolgozni, bátoríthatjuk, hogy ennél többre képes, fenyegethetjük a következményekkel... Megoldásfókuszú szemlélettel pedig emlékeztethetjük azokra az időkre, amikor olyan jól ment a tanulás, és büszke volt az elért eredményeire. Megkérhetjük, meséljen róla: Mit csinált akkor? Hogyan csinálta? És még mit csinált? És még? Azt hogyan csinálta? Mások mit csináltak, ami segített? Meséljen arról, hogyan néznek majd ki a dolgok a közeljövőben, amikor újra egy kicsit jobban megy a sulis! Ha valóra válik a legjobb, amit csak el tud képzelni, azt miről veszi észre? Mit csinál másként? Ez hogyan hat a szüleire? A tanárait? Neki milyen érzés ez?

Az első, problémamegoldó szemléletből kiindulva sokszor ellenállást váltunk ki, de még ha valamilyen úton-módon sikerül is rávenni a másikat, hogy azt tegye, amit javaslunk, a motiváció nem egyszer megmarad kívülről irányítottnak, így többnyire nem tartós. A második, megoldásfókuszú szemlélet alapján, ha őszinte összekapcsolódással sikerül a figyelmet a múltbeli sikerekre és a lehetséges jövőbeli eltérések kézzelfogható megjelenítésére irányítani, jóval nagyobb eséllyel ébrednek fel azok a pozitív érzelmek, amelyek megerősítő, belülről motíváló hatással bírnak, a változáshoz vezető apró lépések pedig világosnak, megtehetőnek fognak tűnni.

Megoldásfókuszú szemléletmódunk tehát motiválóbbról, könnyedebb légkört, pozitívabb atmoszférát teremt, melyben a facilitátori tapasztalat szerint a változások is könnyebben, erőfeszítésmentesebben képesek megformálódni, ellentétben például egy feladatlistával, amit sokszor csupán elolvasva elfáradhat az ember (Jackson & McKergow, 2007). Támogató szerepünkben mindenesetre – mentorként, tanárként, szülőként, vezetőként stb. – kommunikációnk eredményessége, az, hogy mennyire tudunk pozitív hatást gyakorolni a támogatott partnerünkre, alapvetően mindig is a szemléletmódunkon – belső feltételezéseinken és előzetes meggyőződéseink mentális szűrőin – fog múlni. Ezek a szűrők határozzák meg, mit veszünk észre, mire „hegyezzük ki a fülünket”, és belül hogyan viszonyulunk a másikhöz.

A megoldásfókuszú megközelítés kiindulópontja három alapelv:

- Ami nem romlott el, ne javítsd meg!
- Ami működik, azt csináld tovább, abból csinálj többet!
- Ami nem működik, hagyd abba, és csinálj helyette valami mást!

Ezeken kívül számtalan tipikusan megoldásfókuszú előfeltételezéssel találkozunk a szemléletmód gyakorlatában, mint például:

- Mindenki rendelkezik azokkal a belső erőforrásokkal, melyek az adott helyzetben való előrelépéshez szükségesek.
- A bonyolult, összetett problémák nem feltétlenül jelentik azt, hogy a megoldásoknak is bonyolultaknak kellene lenniük.
- A jó irányban történő apró változások kiemelése, méltánylása és megerősítése nagy hatással bír.

### ***A megoldásfókusz a gyakorlatban***

Egy megoldásfókuszú beszélgetés hatását két fő tényező határozza meg:

1. szemléletmódunk, vagyis az, hogy mire és hogyan irányítjuk a figyelmünket és milyen előfeltevéseken és szűrőkön keresztül érzékelünk,
2. kifelé megnyilvánuló verbális és nonverbális kommunikációnk.

A megoldásfókuszú megközelítés elsődleges verbális eszközei a kérdések. Sokkal inkább azt keressük, milyen hasznos kérdést tudunk feltenni a beszélgetőpartnerünk – mentoráltunk, diákunk, kollégánk, családtagunk stb. – előre mozdításához, mint azt, hogy milyen választ vagy tanácsot adjunk.

Másik legfontosabb eszközünk vagy inkább készségünk, a hallgatás: az odafigyelés, és egyfajta konstruktívan szelektív meghallás. Az odafigyelés jelei általában kívülről is érzékelhetőek, az összekapcsolódást látjuk a tekintetből, az arckifejezésből, észrevesszük az apró visszajelzésekből (mint a bólintás, érdeklődést kifejező előrehajlás, hümmögés stb). Támogató szerepünkben ezen kívül kiemeljük, megismételjük a másik bizonyos szavait, visszatükrözzük és összefoglaljuk, amit mondott, ezzel egyben ki is fejezzük, érzékeltetjük az odafigyelésünket, következő kérdésünket pedig ezekre az információkra építjük.

A megoldásfókuszú gyakorlatban az odafigyelésen túl, a „konstruktív füllel” való hallgatás során – már miközben a másik fél a problémájáról beszél – is az erősségeire, készségeire és képességeire figyelünk többek között. Arra „hegyezzük ki” a figyelmünket, hogy mi az, ami kicsit is beilleszthető abba az irányba, amerre a számára kívánatos jövő, a vágyai és a reményei vezetnek. Amire tehát fókuszálunk, amit kívá-

lasztunk abból, amit hallunk, meghatározza, hogy mit jelzünk vissza és mit kérdezzünk, ezáltal hová irányítjuk a másik figyelmét. A megváltozott figyelem által pedig partnerünk, mentoráltunk képes a saját valóságában változást létrehozni, más valóságot konstruálni – innen a „konstruktív” hallgatás megnevezés.

Összefoglalva: a megoldásfókuszú változástámogatás során kérdéseink irányát három elegánsan egyszerű gyakorlati teendő határozza meg:

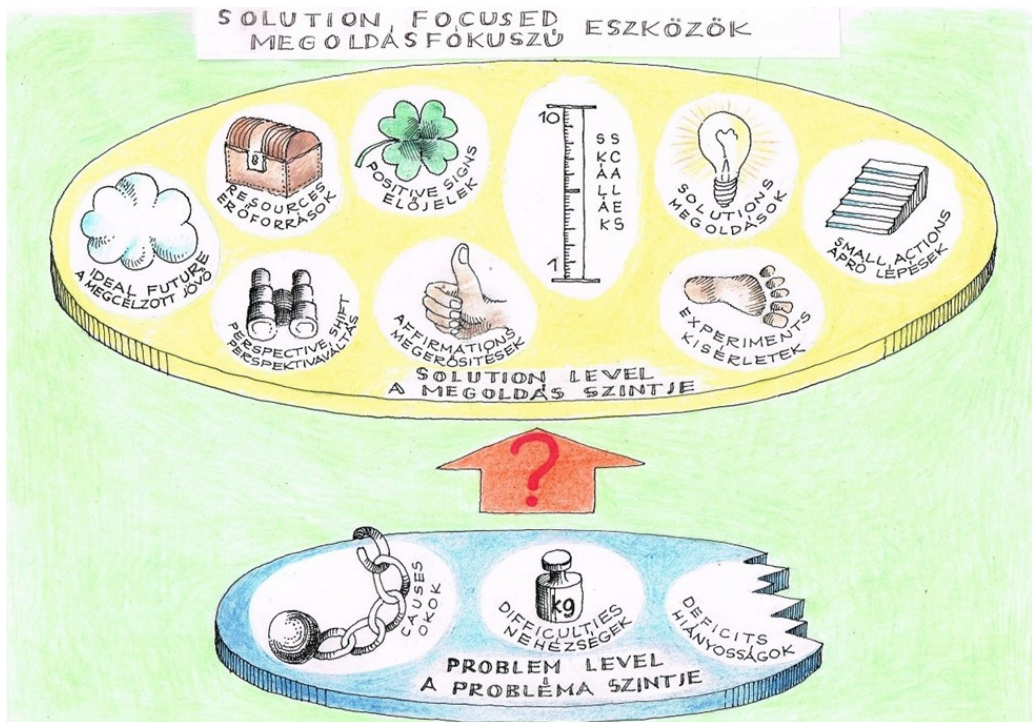
1. Legyen világos, mi az, amit a másik szeretne – ez „a” megoldás, amire fókuszálunk! A kívánt állapotról addig kérdezzünk, amíg az a lehető legkonkrétabban, legrészletesebben, legkézzelfoghatóbban jelenik meg!
2. Hasznosítsuk az erőforrásokat: az erősségeket, amelyek már adottak, és mindazt, ami jól működik! Keressük az értékeket, és hangosítsuk ki őket! Építsünk ezekre a pozitív erőkre, hogy a jövőt a megoldás irányába befolyásoljuk!
3. Tegyük kézzelfoghatóvá az előrehaladást, és konkretizáljuk azokat az egészen apró lépéseket, amelyek könnyen megtehetőek, és ezáltal képesek katalizálni a megoldás felé vezető folyamatot, és energiát adnak neki!

### ***A megoldásfókusz a mentorálásban***

A pályakezdekők megerősítésén, támogatásán és a tudásmegosztáson túl fontos, hogy mindez folyamatosan fejlődő, mélyülő szemléletmóddal (Fischer & Majzikné Lichtenberger, 2018) történjen. Az egyéni tanári szerepértelmezés kialakításában és az ehhez szükséges változások támogatásában (Suplicz & Fűzi, 2013) a megoldásfókuszú szemlélet (de Shazer, 1985; Jackson & McKergow, 2007; Shennan, 2014) rendkívül hasznosnak ígérkezik.

A megoldásfókuszú szemlélet során figyelmünket arra irányítjuk, hogy minél inkább bele tudjunk helyezkedni abba, amit az adott helyzetben egy adott probléma helyett szeretnénk, és észrevegyük mindazokat a meglévő erősségeket, már működő elemeket és eredményeket, amelyekre építhetünk. A mentortanárok tevékenységében a teljes jelenléttel való odafigyelés gyakran szükséges, amelyet értékesen egészíthet ki a konstruktív meghallás készségének elsajátítása. A mentorálási folyamat során tehát a beszélgetés – sőt, már a helyzet érzékelésének – középpontjába a kívánt jövő részletei és a megoldásépítés kerül, eltérően a problémákat azonosító és azokat megoldani kívánó, a felmerülő nehézségek vagy készségbeli hiányosságok okainak és részleteinek feltárására irányuló megközelítésektől.

A megoldásfókuszú mentor a mentoráltjával való beszélgetést kérdéseivel és visszajelzéseivel egy adott probléma szintjéről – a hiányosságok, nehézségek, panaszok és okok szintjéről – újra és újra a megoldásépítés szintjére: a kívánt jövő, a pozitív előjelek (a problémás helyzet alól való „kivételek”), a meglévő belső erőforrások és az apró sikerek szintjére irányítja (lásd az 1. ábrát).



1. ábra: A megoldásfókuszú eszközök. Forrás: Jackson & McKergow (2007) ábrái alapján saját átdolgozás

A megoldásfókuszú mentorálási folyamat pozitív szocializációs mintát nyújthat a mentorált tanár attitűdjének, tanulókkal való kommunikációs szokásainak kialakításához is.

### ***A megoldásfókuszú mentortanár-továbbképzés megvalósítása***

Egyedülálló megoldásfókuszú mentortanár-továbbképzésünket kísérleti jelleggel egy csoport számára valósítottuk meg. A továbbképzésen való részvétel lehetőségét az egyetemünkkel kapcsolatban álló mentorok és gyakorlatvezető mentortanári képzést végzett kollégáknak ajánlottuk fel. Az ő részvételükkel önkéntes alapon, összesen kilenc fő részvételével valósult meg a program. A továbbképzés hat



hónapon keresztül, havi egy-egy képzési alkalmat jelentett. Az igényfelmérésre támaszkodva tréningjellegű foglalkozásokat tartottunk.

A továbbképzés elsődleges célja volt a résztvevői igényekhez illeszkedő, azonnal felhasználható, a változást segítő, a mentorként és tanárként is hasznos megoldásfókuszú szemlélet és módszerek, technikák elsajátítása. Közvetett cél volt a mentortanárok közötti kapcsolatok erősítése, és az is, hogy eszköztárunk új elemeit megosszák a rájuk bízott tanárjelöltekkel, és ezen keresztül támogassuk egyetemünk tanár szakos hallgatóinak tanárrá válását. Nem titkolt szándékunk volt, hogy a mentortanárok segítségével egyre több, pozitív szemléletű, sikeres kezdő tanár kerüljön ki a tanárképzésből, és maradjon a pályán.

A megoldásfókuszú szemlélet és támogató kommunikáció készségi szintű elsajátítását joggal hasonlíthatjuk egy új nyelv megtanulásához. Mindannyian tudjuk: csak akkor fogunk egy idegen nyelvet jól érteni, és azon folyékonyan beszélni, ha a tanulásra bőséges időt szánunk, arra kitaróan, újra és újra figyelmet szentelünk. Ezért a továbbképzés ütemezésében fontos szempontnak tartottuk, hogy az általában egy-két napba sűrített módszertani tréningekhez képest a képzés folyamata hosszabb időt öleljen fel, legyen lehetőség gyakorlásra és ismétlésekre, az alkalmak között pedig a tanultak valós, aktuális élethelyzetekben való kipróbálására és megtapasztalására.

A képzés elején az alapvető megoldásfókuszú eszközöknek egy részletes „leltárt” (mint egy nyelvkönyv tematikus szókincsgyűjteményét) adtuk át a résztvevőknek, melyre a saját példáikra épülő gyakorlatok során kézikönyvként támaszkodhattak.

A továbbképzés tartalmi felépítését meghatározta, hogy minden alkalommal fókuszba kerüljön valamely speciális megoldásfókuszú eszközzel való részletesebb, konkrét helyzetekre épülő gyakorlás, illetve ezzel párhuzamosan a megoldásfókuszú szemlélet elméleti elemei is az újabb tapasztalatokon alapulva egyre tudatosabbá váljanak.

Az egyes alkalmaknak egyaránt volt elméleti és gyakorlati része. A továbbképzés tematikáját, az alkalmak kiemelt módszertani témáit a 2. táblázat foglalja össze.

	<b>Gyakorlati fókusz</b>	<b>Elméleti fókusz</b>
<b>1. alkalom</b>	Ideális jövő	Bevezetés a szemléletbe
<b>2. alkalom</b>	Erőforrások, megerősítések	A módszer fő pillérei és előfeltevései
<b>3. alkalom</b>	Skálák használata	Helyzetek átkeretezése fejlesztendő képességekké
<b>4. alkalom</b>	Jövőugrás-variációk	Helyzetek átkeretezése célokká
<b>5. alkalom</b>	Előjelek és kivételek, megtehető kicsi lépések	A pozitív hatás szintjei
<b>6. alkalom</b>	Kapcsolódás-gyakorlatok	„Hibáztató” vs. „méltányoló” attitűd tudatosítása
<b>Online utánkövetés/1.</b>	Sikerélmények, jó példák	Figyelemfókusz-váltások
<b>Online utánkövetés/2.</b>	Jelenlét-gyakorlatok	Stresszreakciók kezelése

*2. táblázat: A továbbképzés tartalmi elemei. Forrás: Saját szerkesztés*

A foglalkozásokat egy megoldásfókuszú tréner vezette, tevékenységét – például a kisebb csoportokban végzett munkát – három társtréner segítette.

## **A megoldásfókuszú mentortovábbképzés résztvevőkre gyakorolt hatása**

A megoldásfókuszú továbbképzés pilotprogramjában részt vevők körében előzetes és a program lezárását követően, utólagos felmérést is végeztünk, egyfelől a résztvevők jobb megismerése érdekében, másfelől a program eredményeinek feltárásához.

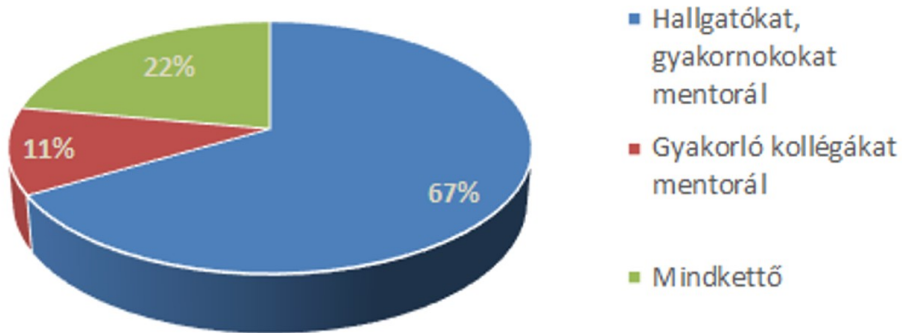
Az online kérdőívek kialakításánál lényeges szempont volt, hogy rövidek, lényegre törők és a két időpillanatban felvett adatok összehasonlíthatók legyenek, amit a megegyező kérdések tettek lehetővé (3. táblázat). A program kilenc résztvevője mindkét kitöltésnél azonos jeligét használt, hogy a program hatása anonim módon, de egyénekre bontva is áttekinthető legyen.

<b>Előzetes kérdőív</b>	<b>Utólagos kérdőív</b>
Jelige	Jelige
Demográfiai adatok	
- nem	
- életkor	
- mentori tapasztalatok (év)	
- iskolatípus	
- mentoráltak típusa (hallgatók/kezdő tanárok/tapasztalt tanárok)	
Flow-apátia-szorongás aránya a mentoráláshoz kapcsolódóan (Oláh-féle kilencitemes Flow-kérdőív) <i>5 fokú Likert-skála</i>	Flow-apátia-szorongás aránya a mentoráláshoz kapcsolódóan (Oláh-féle kilencitemes Flow-kérdőív) <i>5 fokú Likert-skála</i>
Mit csinál jól mentorként? <i>szabad szöveges válasz</i>	Mit csinál jól mentorként? <i>szabad szöveges válasz</i>
Mentori tevékenység jellemzői (10 elem) <i>7 fokú Likert-skála</i>	Mentori tevékenység jellemzői (10 elem) <i>7 fokú Likert-skála</i>
	A programmal kapcsolatos metafora <i>szabad szöveges válasz</i>
	A programban tanult elemek hasznosságának megítélése (5 elem) <i>10 fokú Likert-skála</i>
	A tapasztalt változások leírása <i>szabad szöveges válasz</i>

*3. táblázat: A kérdőívek felépítése, kérdéstípusai. Forrás: Saját szerkesztés*

A pilot programban kilenc – nyolc nő és egy férfi – mentortanár vett részt, akik valamennyien rendelkeztek mentortanári végzettséggel. A legfiatalabb résztvevő 29, a legidősebb 56 éves volt, a résztvevői átlagéletkor 48,4 év volt. A résztvevők közül egy fő foglalkozott öt évnél rövidebb ideje mentorálással. Hárman 5-10 év, szintén hárman 11-20 év, ketten pedig 21 évnél hosszabb mentori tapasztalattal bírtak. Valamennyien rendelkeztek középiskolában szerzett mentorálási tapasztalatokkal, emellett egy fő általános iskolai, további egy fő felsőoktatási mentorálási tapasztalatot is szerzett.

A program résztvevői közül hatan kizárólag tanár szakos hallgatók és gyakornokok mentorálásával foglalkoztak, egy fő tapasztalt tanárkollégák mellett tevékenykedett mentorként, továbbá ketten mindkét csoportban használták már mentori felkészültségüket (2. ábra).

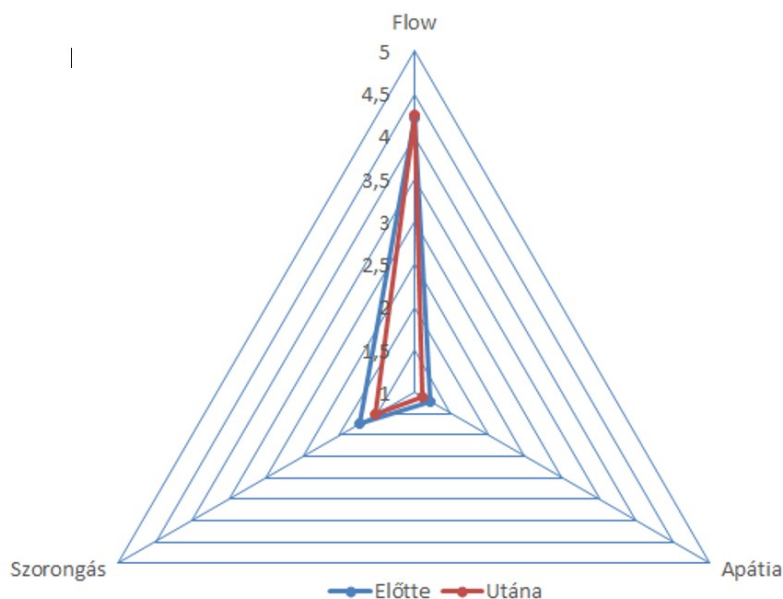


2. ábra: A résztvevők aránya a mentoráltjaik szerinti megoszlásban.

*Forrás: Saját szerkesztés*

Lényeges, hogy a minta nagysága miatt csak a képzés résztvevőire vonatkozóan fogalmazhatók meg következtetések, magasabb szintű statisztikai vizsgálatok nem végezhetők. Azzal is tisztában vagyunk, hogy a program résztvevői – és így a válaszadók is – egy szűkebb, szűrt sokaságból kerültek ki, akik eleve pozitív attitűdökkel és nyitottan álltak a továbbképzéshez, amit az is mutat, hogy formálisan megszerezhető képzési kreditek nélkül is részt vettek a péntek délutánjaikat igénybe vevő foglalkozásokon.

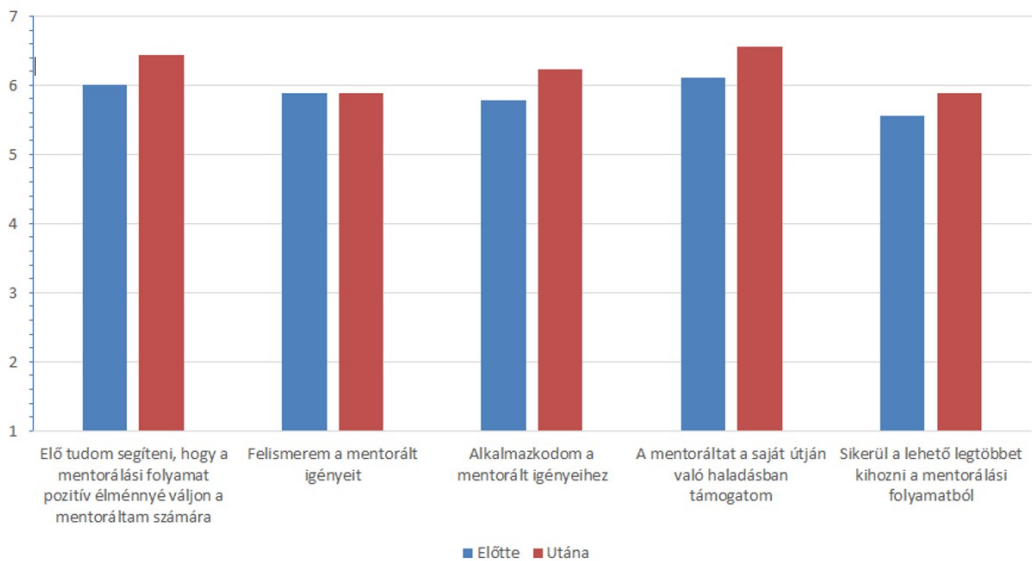
Az Oláh-féle kilencitemes Flow-kérdőívet (Oláh, 2005) beépítettük saját kérdőívünkbe, annak érdekében, hogy a mentori munkában megélt örömteliség, apátia és szorongás mértéke vizsgálható legyen. Megállapítható, hogy a válaszadók mentori munkájában az örömteliség élménye dominált mind a továbbképzés előtt, mind pedig utána. Az apátia nem jellemezte a mentori tevékenységet sem a képzés előtt sem pedig utána. Ugyanakkor a mentoráláshoz kapcsolódó szorongás mértéke, ami a továbbképzést megelőzően sem volt magas, tovább csökkent a továbbképzést követően: ötfokú skálán vizsgálva átlagosan 0,22-dal csökkent a szorongás mértéke (3. ábra). Leginkább a 11-20 év tapasztalattal rendelkező mentorok szorongása mérséklődött a képzés hatására.



3. ábra: A résztvevők által megélt flow-szorongás-apátia a mentorálásban.

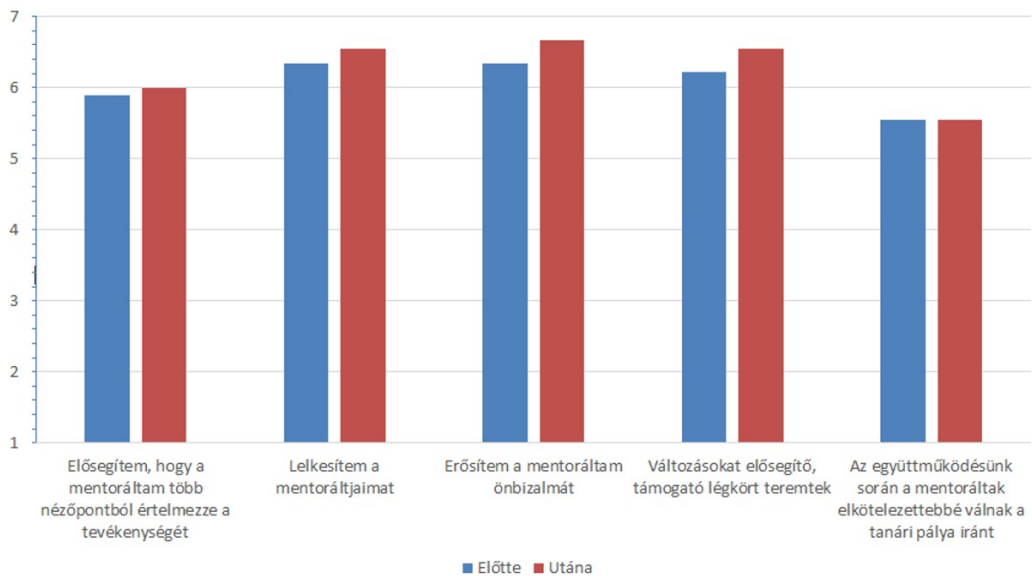
*Forrás: Saját szerkesztés*

A válaszadóknak tíz, a képzők által az eredményes mentoráláshoz nélkülözhetetlennek ítélt tényezőt kellett hétfokú skálán értékelniük aszerint, hogy mentori munkájukra mennyire érzik jellemzőnek. A tíz tényezőbből nyolcban néhány tizedes erősödés figyelhető meg a továbbképzést követő adatok alapján (4-5. ábra).



4. ábra: A mentoráláshoz nélkülözhetetlen tényezők megítélése (1-5. tényező).

Forrás: Saját szerkesztés



5. ábra A mentoráláshoz nélkülözhetetlen tényezők megítélése (6-10. tényező).

Forrás: Saját szerkesztés

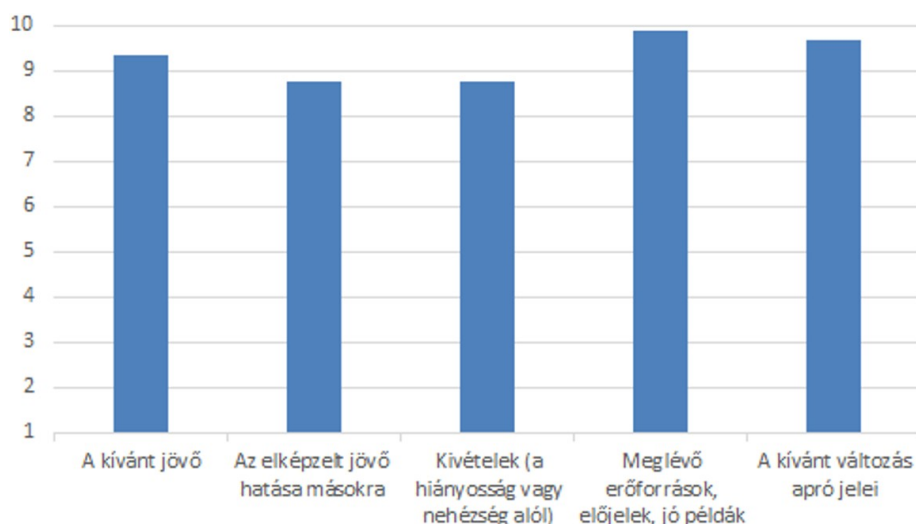
Fontos látni, hogy a résztvevők a képzést megelőzően is hatékonyan éltek meg a munkájukat, ugyanakkor a továbbképzés hozzájárult önértékelésük javítá-

sához, amit a szorongás értékek csökkenése és a fenti diagramokon mutatott értékek növekedése is megerősít.

A résztvevők két tényezővel kapcsolatban nem éreztek pozitív változást a képzés kezedehez képest. Nem érezték, hogy a képzés hatására jobbra váltak volna mentoráltjaik jellemzőinek felismerésében. Mivel a továbbképzés fókuszában saját tevékenységük elemzése, új nézőpontokkal való gazdagítása állt, ez nem meglepő, továbbá ehhez a mentoráltakkal való találkozáshoz kapcsolódó szupervízió nyújthatna támogatást. Nem érezték, hogy a továbbképzés pozitív hatást gyakorolt volna arra, hogy a mentoráltak elkötelezettebbé váljanak a tanári pálya iránt a mentorálás hatására. Ez a tényező nem kizárólag a mentor munkájától függ, így kontrollálása is nehéz.

A legtöbb tényezővel kapcsolatban, és a legnagyobb mértékű pozitív változást az 5-10 év gyakorlattal rendelkező mentorok csoportjában találtunk.

Kíváncsiak voltunk arra, hogy a továbbképzésben alkalmazott, megismert és kipróbált eszközök, technikák hasznosságát, használhatóságát miként értékelték a résztvevők. Az alkalmazott tízfokú skálán mind az öt eszköz igen magas értékelést kapott a válaszadóktól. Leghasznosabbnak a meglévő erőforrások, előjelek, jó példák technikáját tartották (6. ábra).



6. ábra: A továbbképzésen használt eszközök és technikák hasznossága.

*Forrás: Saját szerkesztés*

A szabad szöveges válaszok alapján valamennyi résztvevő tapasztalt magán olyan változást, amelyet a továbbképzés következményének tekintett. A tényezőket három nagyobb területhez soroltuk az alábbiak szerint:

- A változások leírásában használt igék – „*megerősített*”, „*a bennem lévő hitrendszer [..] kiegészítette*”, „*újra felfedeztem*”, „*hozzásegített a továbblépéshez*”, „*pozitív energiákkal töltött fel*”, „*saját lelki békém megteremtése*”, „*tudatosabban koncentrálok*” – összhangban vannak a korábbi ábrákon bemutatott pozitív változásokkal.
- A válaszok alapján a továbbképzés olyan szemléleti elemekkel gazdagította a résztvevőket, amelyek lehetővé tették a nehezen megoldható helyzetek új nézőpontból való értékelését, kezelését. Így például „*jó kiutakat mutatott a megrekedt vagy megrekedni látszó helyzetekből*”, „*új perspektívák nyíltak*”, „*friss látásmódot adott*”.
- A változások eléréséhez szükséges volt a továbbképzés gyakorlatias megközelítése, amely lehetővé tette, hogy azonnal minden eszköz, technika kipróbálása megtörténjen, és így használatra készek legyenek: „*mindig eszembe jut-hasson tanítási és mentorálási helyzetben*”, „*kipróbáltam az oktató-nevelő munkámban is*”, keresem „*azokat az alkalmakat, amikor hasznosíthatom a megtanultakat*”, „*jó érzés egy hatékony módszer birtokában lenni*”, „*beépítem a mentori tevékenységembe*”. Sőt, a tanultak a tanári és mentori munkán túl is hasznosnak bizonyultak: „*megdicsérhetjük magunkat is*”, „*személyes élethelyzetekre is lehet őket adaptálni*”, „*emberi kapcsolatok minőségi javításában*”.

A résztvevőket arra kértük, hogy alkossanak metaforát (Szivák, 2003; Vámos, 2003), és egészítsék ki a következő mondatot: A „Megoldásfókuszú mentorálás továbbképző műhely foglalkozásain részt venni olyan volt mint..., mert...”. A válaszul megalkotott metaforák rámutatnak, miért váltak magabiztosabbá és kevésbé szorongóvá a továbbképzés résztvevői. Arra is felhívják a figyelmet, hogy miért lényegesek ezek az alkalmak a reziliencia, a lelki egészség megőrzéséhez és a folyamatos szakmai fejlődéséhez. A metaforák „*exkluzív klubhoz*”, „*délutáni teázáshoz*”, „*új szemüveghez*” hasonlítják, „*lelki wellness*”-ként azonosítják a foglalkozásokat, ahol meglévő, de már-már feledésbe merülő erőforrásokat sikerült újra működésbe hozni, elfogadó, támogató környezetben. Ez tette lehetővé, hogy megnyugodva, mások visszajelzéseivel megerősítve „*új forrásokat találjanak a régi rendszerben*”, „*visszanyerjék korábbi lendületüket*”, „*máshová tegyék a hangsúlyokat*” a részt vevő kollégák.



## **Összegzés és következtetések**

Tanulmányunkban bemutattuk a hazai továbbképzések palettáján úttörő vállalkozásnak számító, a mentortanárok részére kidolgozott továbbképzést, melynek során a megoldásfókuszú szemléletet és gyakorlati eszközeit saját élmény alapú tanulás során sajátíthatták el a résztvevők.

A résztvevők folyamatos pozitív visszajelzései és a továbbképzéshez kapcsolódó kutatás eredményei szerint a megoldásfókuszú szemléletnek és eszközöknek van létjogosultságuk a mentortanárok képzésében és továbbképzésében, mivel új utakat nyit, lehetőségeket ad a továbbképző kurzusok gazdagítására, célirányosabbá tételére. A mentortanárok számára kiemelten fontos, hogy saját eseteik középpontba állításával, erőforrásaik és sikereik tudatosításával a megoldásfókuszú megközelítést ne csak használják, de ezt a fajta gondolkodás- és szemléletmódot a közös munka során át is adhassák leendő kollégáiknak, a tanárjelölteknek.

A jövőbeli terveink között szerepel a megoldásfókuszú eszközök és szemléletmód szélesebb körben való megismertetése nemcsak a mentortanárok körében, hanem az erre nyitott pedagógus kollégák körében is. Hisszük, hogy a résztvevők által a továbbképzés során megélt és megtapasztalt pozitív változások nemcsak őket, de személyes és szakmai környezetüket, kollégáikat, a rájuk bízott diákokat és – nem utolsósorban – mentoráltjaikat is gazdagíthatják.

## **Támogatás**

Jelen tanulmány az Iskolai gyakorlatok mentori támogatásának fejlesztése II. című kutatási projekt keretében a Károli Gáspár Református Egyetem támogatásával valósult meg (témazám: 211 215-BIL1618-20 687B800).

## Irodalom

- Pedagógus-továbbképzés Akkreditációs Rendszer. Pedagógus-továbbképzések jegyzéke. (2024). <https://pedakkred.oh.gov.hu/pedakkred/Catalogue/Catalogue-List.aspx> (2024.06.06.)
- Berg, I. K. & Shilts, L. (2016). *WOWW-megközelítés – Megoldásépítés az iskolában*. Solutionsurfers Magyarország.
- de Shazer, S. (1985). *Keys to Solution in Brief Therapy*. Norton.
- de Shazer, S. (1988) *Clues: Investigating Solutions in Brief Therapy*. Norton.
- de Shazer, S. (1994) *Words Were Originally Magic*. Norton.
- Fischer, A. & Majzikné Lichtenberger, K. (2018). The Role of Feedback in Developing Reflective Competence. *Practice and Theory in Systems of Education*, 12(3), 121–129.
- Furman, B. (2018). *Kids' Skills – Megoldásközpontú gyermeknevelés a gyakorlatban. Kreatív, játékos finn módszer a nehéz helyzetek és viselkedési problémák leküzdésére*. Z-Press Kiadó.
- Jackson, P. Z. & McKergow, M. (2007). The solutions focus: Making coaching & change SIMPLE. Nicholas Brealey.
- Lendvai, L. (2023). „Mert emberekkel foglalkozunk, mi is emberek vagyunk” – Általános iskolai pedagógusok online oktatásra való átállással kapcsolatos megélésének és kapcsolattartásának jellemzői a COVID-19-világjárvány idején. *Iskolakultúra*, 6, 53–70.
- Lubinszki, M. (2012). A kiégés komplex értelmezése és prevenciósi lehetőségei a pedagóguspályán. In Illésné Kovács, M., Gyulai, É., Porkoláb, T. & Biczó, G. (Eds.), *Docēre et movēre – Bölcsészeti- és társadalomtudományi tanulmányok a Miskolci Egyetem Bölcsészettudományi Kar 20 éves jubileumára* (pp. 263–276). Miskolci Egyetem.
- Metcalf, L. (2018). *Megoldásközpontú tanítás – Hogyan javítsunk a diákok magatartásán, jegyein, a szülői támogatáson és a tanári kar morálján*. Alexandra Kiadó.
- Oláh, A. (2005). *Az optimális élmény mérésének lehetőségei: egy új szituációs-specifikus Flow-kérdőív tesztkönyve*. HI Press.
- Ratner, H. & Yusuf, D. (2015). *Megoldásközpontú coaching gyermekekkel és fiatalokkal – A brief megközelítés*. Z-Press Kiadó.
- Shennan, G. (2014). *Solution-Focused Practice. Effective Communication to Facilitate Change*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-31633-2>

- Simon, G. (2019). *A mentorálás elmélete és gyakorlata. A mentori kompetenciák attitűdelemei és a kezdő pedagógusok mentormodellek szerinti támogatása*. Károli Gáspár Református Egyetem, L'Harmattan Kiadó.
- Suplicz, S. & Fűzi, B. (2013). *Tanárok mentorálásának elmélete és gyakorlata*. DSGI Kiadó.
- Szigeti, R. (2023). *A kiegészítő vizsgálata tanárok körében*. PhD értekezés. ELTE Pszichológiai Doktori Iskola.
- Szivák, J. (2003). *A pedagógusok gondolkodásának kutatási módszerei*. Műszaki Könyvkiadó.
- Török, G., Asztalos, B., Joób, M., Tésenyi, T., Danis, I. & Pilinszki, A. (2022). Segítő foglalkozású szakemberek jólléte a COVID-19 járvány első hullámában – A vitális kimerültség többtényezős vizsgálata. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 23(1), 1–32. <https://doi.org/10.1556/0406.23.2022.004>
- Vámos, Á. (2003). Metafora a pedagógiai kutatásban. *Iskolakultúra*, 4, 109–112.
- Zewude, G. T., Beyene, S. D., Taye, B., Sadouki, F. & Hercz, M. (2023). COVID-19 Stress and teachers well-being: The mediating role of sense of coherence and resilience. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010001>

## **Solution-Focused Mentoring: A Pilot Programme for Solution-Focused In-Service Training for Mentor Teachers**

In Hungary, the importance of mentor teachers has grown significantly in the last one and half decades. Teachers usually take on the physically and mentally demanding job of mentoring on top of their other duties, accepting that they have to do considerable overwork. Mentor teachers face specific problems when dealing with teacher candidates who are balancing the roles of student and teacher, but training and support specifically organised for mentor teachers is rare. Recognising this gap, we implemented the "Solution-focused mentoring" pilot training programme, which aimed to (1) provide an opportunity to share and process specific situations and problems experienced during mentoring and (2) enable the acquisition of solution-focused approaches and methodological elements that can immediately be put into practice. Our study presents the design, implementation and the impact of the training programme on the participants. Our work aims to encourage the implementation of similar programmes.

*Keywords: mentor teachers, continuous professional development, solution-focused training*