

A MENTORRENDSZER AKTUALITÁSA A FELSŐOKTATÁSBAN

RELEVANCE OF MENTOR SYSTEM IN HIGHER EDUCATION

DUONG VAN THINH kutatási asszisztens

Óbudai Egyetem, Keleti Gazdasági Kar

MEDVE ANDRÁS dékán

Óbudai Egyetem, Keleti Gazdasági Kar

ABSTRACT

The Labour market expects students who are practice-oriented, ready to work, mature and possess readily usable knowledge from the tertiary education system. Parallel to this, the institutions are competing for continuously decreasing number of students who are the consumers of their courses. This has the effect of forcing the institutions to pay more and more attention to students' demand. In early 2015 with an online qualitative and quantitative survey aimed at university students, we tried to discover not only the students' motivation and studying demands, but also the importance of mutual assistance in knowledge formation, transferring and developing, for example in the form of a mentoring system. According to our hypothesis – although having to struggle with numerous difficulties and new/unknown factors and requirements – the students still prefer the single method to the joint assistance.

1. Bevezetés

A jelenlegi felsőoktatásban a résztvevőhallgatók nagy száma miatt (KSH, 2014) elmondható, hogy a felsőoktatás tömegessé vált. Az egyetemek előadásokat, gyakorlatokat tartanak annak érdekében, hogy a hallgató megszerezze az elméleti és gyakorlati ismereteket, igyekeznek megteremteni az optimális környezetet a tanulásra. De csak ennyit, a diák saját felelőssége és feladata, hogy megtervezzék és megszervezzék magának a tanulását. (Szikora, 2015) A bolognai folyamat egyik eredménye a közösségek széthullása; a bukás már csak az adott tárgyból való ismétlést jelenti; valamint a hallgatók csak elvétve tanulnak együtt (esetleg a fontos(abb) vizsgákra, ZH-kra), ráadásul az információk (pl. határidők) gyakran csak késve jutnak el az érintettekhez (Lazányi, 2015). Kutatási hipotézisem szerint a tankörhöz való tartozás érzése motiváló erőként hathat a hallgatókra, a tankörben való együtt tanulás pedig megoldhatja a lemorzsolódás és lemaradás okozta problémákat (Lazányi, 2012).

2. Szakirodalmi háttér

2.1. Motiváció

Deci és Ryan (2000, 2009) szerint az emberek kompetenciaszükségletük kielégítése végett keresik azokat az ideális, kihívással járó tevékenységeket, melyek az egyén szempontjából önjutalmazó jellegűek. A kompetencia iránti igény fenntartása csak akkor tartható fenn hosszú távon, ha a kompetenciaérzethez megfelelő autonómiaérzet is társul, ezen túlmenően az ösztönös igények vizsgálata is (kompetenciaszükséglet, igény a másokkal való interakcióra, kapcsolatokra és közösségre) rendkívüli fontos. Ezek segítségével képesek lehetünk meghatározni azokat a feltételeket, amelyek elősegítik az egyén motivációját, teljesítményét és nem utolsósorban fejlődését. Deci és munkatársai (1991) szerint a motiváció, a teljesítmény és a fejlődés akkor lesz a legmagasabb szinten, ha az egyén számára létezik egy közösség, amely biztosítja számára a kompetencia, a hovatartozás és az autonómiával kapcsolatos alapvető lelki szükségleteket. Deci és Ryan (1985) az autonómia mértékétől függően az extrinzik motiváció négy további típusát írta le, melyet eleinte külön kategóriaként, majd egy kontinuum állomásaként kezelték.

Externális reguláció esetében a kontroll teljes mértékben nem az egyéntől származik, hanem felajánlott jutalmak vagy fenyegető büntetések formájában kapcsolódnak hozzá. A viselkedése externálisan szabályozott (regulált). (Deci & Ryan, 1991)

Introjektált reguláció: az egyén már befogadja a szociális környezet felől érkező nyomást, vagyis elfogadja e szabályozásokat, ám nem tekinti saját választásának. Lényegében ez még nem egy teljesen öndeterminált állapot, mivel ez a fajta belső készlet csak a külső ösztönzők hatására lép életben. (Vallerand, 1997)

Azonosított reguláció (Identified regulation): az egyén saját választása miatt cselekszik, illetve a cselekményeit a sajátjának tekinti, és ezért érzi fontosnak azok végrehajtását. Ez a reguláció magasabb fokú öndetermináltságot feltételez az egyénben, mint az introjektált reguláció (Deci & Ryan, 1991).

Integrált reguláció: Itt a szabályozás folyamata teljesen beleolvad az egyén önértékelésébe; vagyis az azonosítások kölcsönösen asszimilálódnak az egyén értékeivel, szükségleteivel és identitásával. Az integrált folyamatok által szabályozott viselkedések az egyén teljes öndetermináltságára utalnak, amely általában az „Adultstage of development” szakaszában keresendő.

2.2. Tanár a tanulási folyamatban

A motiváció forrás segítségével arra próbálunk választ találni, hogy mennyire igaz az a sztereotípiá, miszerint több különböző ember típus létezik a világon és őket teljesen más eszközökkel lehet csak kezelni. Kotter (1990) szerint egy menedzser feladata, kihívása inkább belső eredetű, tehát a szabályozott zökkenőmentes belső működés megvalósítására törekszik, addig egy leader feladata, kihívása inkább külső (változás) és emberek felé orientált (motiváció), a szükséges válto-

zásokra koncentrálnak. A menedzsert tekinthetjük egy, a szervezet (pl. az egyetem) által formálisan megbízott képviselőjének, aki a kitűzött szervezeti célok megvalósítója. Míg a leader formális felhatalmazástól független személyes befolyással bír azokra, akik ennek alapján követik őt. Ő az, aki együtt gondolkodik a szervezet többi tagjával, közös értékeket vall velük, szolidáris és ezek által eredményesen együttműködő emberek közösségét teremti meg. Véleményem szerint a jelenlegi hallgatóknak sokkal inkább van szükségük egy fajta menedzserre, aki kontroll alatt tartja tevékenységeiket, mint a teljes szabadság (Szikora, 2011). Csak nagyon kevés hallgató van, aki az ún. Y típusú ember tulajdonságaival rendelkezik – az ő esetükben inkább egyfajta leader-re van szükség (felsőbb éves hallgatótárs) – akinek a tevékenysége az emberekre irányul, az egyént, illetve a csoportot befolyásolja, motiválja. A célok érdekében a hozzájuk rendelt csoportot vezetik, küldetésük a csoport teljes körű segítése, a csoportegység és a jó csoport hangulat megteremtése. (Noszkay, Bencsik és Marosi, 2009) A tanulási folyamatban a tanár mentori feladatokat lát el, azaz monitoroz, szükség esetén beavatkozik, kooperatívan kiigazít, lépésről lépésre ügyel arra, hogy a hallgatók tudás- és tanulás iránti „éhsége” állandó legyen. Fentiekből következően: menedzser.

A továbbiakban empirikus kutatásra alapozva mutatom be az eredményeimet. Kutatási kérdéseim a következők voltak

- Milyen motivációval rendelkeznek a hallgatók?
- Van-e összefüggés a hallgatók motivációi és a mentorszükséglet között?
- A fentiek alapján a következő hipotézist fogalmaztam meg:
- H1 Az intézmény által megfogalmazott követelmények (mint egy fajta külső szabályozó erő) motiváló, ösztönző hatással lehetnek a diákok számára.
- H2 Bár a hallgatóknak számos nehézséggel és új, ismeretlen tényezővel, követelménnyel kell megbirkóznuk, mégis inkább az egyedüli utat választják a társas segítség helyett.

3. Kutatásmódszertan

A felmérés 2015. első negyedében történt az Óbudai Egyetem Vállalatgazdaságtan tantárgyat tanuló hallgatói körében. A minta nagysága 428 fő, a kitöltők életkora 18-31 év. A kvantitatív kutatás vizsgálati módszere az online, strukturált kérdőív volt, amely összesen 29 db, 12 db nyitott és 17 db zárt (többségében eldöntendő vagy alternatív zárt kérdés) kérdést tartalmazott. Az adatokat alap leíró statisztikákon túl keresztábra lekérdezéssel elemeztem az SPSS 20.0 program segítségével.

4. Kutatási eredmények

H1 Az intézmény által megfogalmazott követelmények (mint egy fajta külső szabályozó erő) motiváló, ösztönző hatással lehet a diákok számára

A válaszadók 57%-ának nagyon fontos volt az a tény, hogy állami támogatásból a jövőben ne kerüljön át önköltségesre, az önköltséges diákok pedig arra törekedtek, hogy mielőbb átkerüljenek költségterítésesből állami finanszírozottá. (Duong, 2015) Tehát ezen a szinten a diákoknak fontos, hogy megfeleljenek az intézmény által megfogalmazott elvárásoknak. A mentorok szükségességének megítélése és a követelményeknek megfeleléssel kapcsolatos motiváció közötti statisztikai kapcsolatot igazoltam ($\chi^2=0,001$). A mérés alapján elmondható, hogy leginkább (30%) azoknak a hallgatóknak kell egy mentor, akiknek fontos az, hogy meg tudjanak felelni az intézmény által megfogalmazott követelményeknek. Azonban az is látható, hogy még azon válaszadóknak is kell egy mentor segítsége, akiknek egyáltalán nem fontos azt, hogy meg tudjanak felelni az elvárásoknak.

1. számú táblázat: Külső szabályozóerő és a mentor szükségletének megítélése, fő

1 chart: External regulation and the perception of the needs of mentor, capita

Mentor	Külső szabályozóerő, mint motiváció (az intézmény által megfogalmazott elvárások)			
	egyáltalán nem fontos	nem fontos	fontos	nagyon fontos
nélkülözhetetlen	0	5	14	13
szükség van rá	9	32	129	50
talán szükség van rá	7	51	91	22
nincs szükség rá	0	2	3	0

Forrás: Saját kutatás alapján szerk.

A motiváció következő szintjén (introjekció) a hallgató már befogadja a szociális környezet felől érkező nyomást, vagyis csoport által megfogalmazott szabályokat.

A mentorok szükségességének megítélése és egy közösséghez való tartozás kapcsolatos motiváció közötti statisztikai kapcsolatot igazoltam ($\chi^2=0,036$). Látható, hogy válaszadók nagy része igényli azt, hogy valamilyen közösséghez tartozzon és ezzel kapcsolatban 124-en látták azt, hogy ehhez kell egy mentor, aki segíteni tudna nekik az esetleges nehézségeket megoldani.

A motiváció azonosított reguláció szintjén lévő hallgatókról elmondható, hogy nagyon fontos a csoporthoz való tartozásnak az érzete. A csoport miatt dolgoznak, a munkájukban is arra törekednek, hogy képesek legyenek a csoport többi tagjának segíteni és ez nagyban hozzájárulhat a csoport fejlődéséhez. A mentorok szükségességének megítélése és a kölcsönös szeretettel kapcsolatos motiváció közötti kapcsolatot statisztikailag igazoltam ($\chi^2=0,002$).

2. számú táblázat: Introjekció (közösséghez való hova tartozás) és a mentor szükségletének megítélése, fő

2 chart: introjection (Belong to a community) and the perception of the needs of mentor, capita

Mentor	Introjekció (közösséghez való hova tartozás)			
	egyáltalán nem fontos	nem fontos	fontos	nagyon fontos
nélkülözhetetlen	0	4	16	12
szükség van rá	6	36	124	54
talán van rá szükség	11	43	88	29
nincs szükség rá	0	1	4	0

Forrás: Saját kutatás alapján szerk.

A minta nagy része szerint fontos számukra egy olyan csoport, ahova tartozhatnak, ahol szeretik és elismerik. A keresztábra elemzés szerint 26,2%-a érezte fontosnak, hogy egy csoportba tartozhasson, ahol elismerik, szeretik őt és emiatt kell nekik egy mentor, aki segít a beilleszkedésben. Azonban 22%-a a válaszadónak nem volt fontos azt, hogy egy olyan csoporthoz tartozzon, ahol elismerik őt, de meglepő módon a beilleszkedési nehézségek leküzdésében ők is a mentorokban látták a megoldást.

3. számú táblázat: Azonosított reguláció (a csoport-miatt dolgozik) és mentor szükségletének kapcsolata, fő

3. chart: Identified regulation (the individual operate for the group's goodness) and the perception of the needs of mentor, capita

Mentor	Azonosított reguláció (a csoport-miatt dolgozik)			
	egyáltalán nem fontos	nem fontos	fontos	nagyon fontos
nélkülözhetetlen	0	3	14	15
szükség van rá	15	41	112	52
talán van rá szükség	16	46	78	31
nincs szükség rá	1	3	1	0

Forrás: Saját kutatás alapján szerk.

Az Integrált reguláció szintjén lévő hallgatók többségét motiválja az a gondolat, hogy folyamatosan tudjanak fejlődni tanulmányaik alatt. Azonban a hallgatók, csak akkor fogják elérni az integrált reguláció motiváció szintjét, ha azt tanulhatnak az egyetemen, amit érdekli őket vagy legalábbis érdekesnek látnak. Ebben lehetne nagy segítség egy mentor, aki hajlandó segíteni, vezetni és terelni a diákját a megfelelő irányba (Duong, 2015). Statisztikai összefüggést találtam a mentorok szükségességének megítélése és a folyamatos fejlődés között ($\chi^2=0,001$). 48,59

%-a válaszadóknak látta fontos vagy nagyon fontosnak azt, hogy legyen egy mentoruk, aki képes segíteni nekik a tanulmányaik alatt és ezáltal folyamatos lehet a fejlődésük az Egyetemen.

4. számú táblázat: Integrált reguláció (folyamatos fejlődés) és mentor szükségletének kapcsolata, fő

4. chart: Integralt regulation (consecutive improvement) and the perception of the needs of mentor, capita

Mentor	Integrált reguláció (folyamatos fejlődés)			
	egyáltalán nem fontos	nem fontos	fontos	nagyon fontos
nélkülözhetetlen	0	1	10	21
szükség van rá	2	10	107	101
talán van rá szükség	1	6	113	51
nincs szükség rá	0	0	5	0

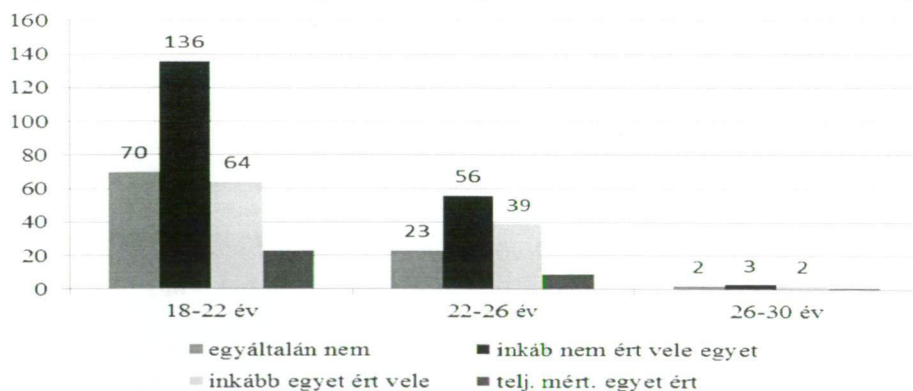
Forrás: Saját kutatás alapján szerk.

H2 Bár számos nehézséggel és új/ ismeretlen tényezővel, követelménnyel kell megbirkózniuk a hallgatók mégis inkább az egyedüli utat választják a társas segítség helyett.

Életkortól függetlenül a hallgatók nem szívesen vagy nem is tudják egyedül megoldani a problémáikat, feltételezhetően inkább tanácsot, segítséget kérnek évfolyamtársaiktól, felsőbb évesektől és tanáraiktól. Az új kihívásokkal szemben a hallgatók a társas segítséget lehetséges megoldásnak tekinti.

1. ábra: Probléma megoldás egyedül vagy segítséggel?

Figure 1: Whether finding the key for problem solution alone or with help?



Forrás: Saját kutatás alapján szerk.

5. Következtetések

Egyetértek azzal az állásfoglalással, hogy a megfelelő motiváció nélkül az egyén a munkára, tanulásra úgy tekint, mint egyszerűsleges rossz, teher, amely korlátozza a szabadságát. (Beck-Bíró, 2009) Továbbá a korlátozott mennyiségű információ miatt az egyén a feladatai elvégzéséhez igényli/szükséges a másokkal való együttműködést. A társas interakciók – legyen az tanár-diák vagy diák és diák közti kommunikáció, ahol közös az értelmezés, tanulás és a probléma megoldás – során a tanár mintegy mentorként nyújthat az egyéneknek és a csoportnak hasznos segítségüket.

A kutatás igazolta az első hipotézist, mely szerint az intézmény által megfogalmazott követelmények (mint egy fajta külső szabályozó erő) motiváló, ösztönző hatással lehetnek a diákok számára. Az eredmények alapján elmondható, hogy a diákok meg akarnak felelni az intézmény által megfogalmazott követelményeknek. Ugyanakkor motivációs szinttől függetlenül kell nekik egy mentor, aki segíti őket a követelményeknek való megfelelésben. A kapott eredmények alapján a hipotézisemet elvettem, tehát nem találok igazoltnak ezt a hipotézisemet.

A második hipotézist az eredmények cáfolták. Feltételeztem, hogy bár számos nehézséggel és új/ ismeretlen tényezővel, követelménnyel kell megbirkózniuk a hallgatóknak, mégis inkább az egyedüli utat választják a társas segítség helyett. Mivel az ember alapvetően társas lény, ezért érzései, véleménye és gondolatai mind-mind másokkal való kapcsolatának eredménye. A társas támogatás, a társasság éppen ezért minden ember számára létfontosságú. (Lazányi, 2012) Ez igaz az Óbudai Egyetemen tanuló diákokra is, a problémák leküzdéséhez ők is inkább a társas támogatásban látják a lehetséges megoldást. Az eredmények alapján ezt a hipotézisemet nem tekintem igazoltnak.

Megállapítható tehát, hogy a társas támogatás, elfogadás meghatározó szerepet játszik a fiatalok személyiségének formálásában. Egy jó barát (szaktárs) erős motiváló hatás lehet az elvárt magatartásformák átvételében is, mint amilyen a rendszeres tanulás az egyetemen. Ezek a kapcsolatrendszerek adják meg az egyénnek a kötődés, gondoskodás és integráció, azaz a szerepek tanulásának és kipróbálásának lehetőségét, megbízható szövetségeket, problémák megoldása és életvezetési tanácsok terén.

Összességében elmondható, hogy a hallgatóknak szükségük van olyan személyre, aki kontrolálja őket, de ez önmagában nem elég, a menedzseri feladatok mellett szükségük van egy leader-re is, aki biztatja őket a nehezebb időszakokban. Ezzel kapcsolatban a hallgatók is teljesen tisztában vannak azzal, hogy segítségre van szükségük a tanulmányaik során. De véleményük szerint csak akkor lehet nagymértékű pozitív változás elérni, ha a segítség nem csak az oktatóktól érkezik, hanem a felsőbb évesektől is. (Duong, 2015)

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Beck-Byró, K (2009): A szervezeti keretek között történő egyéni önmegvalósítás, illetve annak támogató és gátló tényezői. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest, Magyarország.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991): A Motivational Approach to Self: Integration in Personality (38. kötet). (R. A. Dienstbier, Szerk.) Lincoln, Nebraska, Amerikai Egyesült Államok: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009): Promoting self-determined school engagement: motivation, learning and well-being.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., & Pelletier, L. G. (1991): Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. EDUCATIONAL PSYCHOLOGIST, 325-346.
- Doung Van, Th. (2015): A mentorrendszer helye és szerepe a felsőoktatásban. Óbudai Egyetem Tudományos Diákköri Konferencia.
- Edward L. Deci, R. M. (1985): Intrinsic motivation and self-determination in human. Springer Science & Business Media.
- Kotter, J. P. (1990): A force for change: How leadership differs from management. New York: NY: Free Press.
- Központi Statisztikai Hivatal (2014): Oktatási adatok, 2013/2014. Budapest, Magyarország.
- Lazányi, K. (2011). A társas támogatás szerepe és jelentősége a felsőoktatásban a diákszervezeti tagság kapcsán. in: Michelberger: Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Óbudai Egyetem, Budapest, 155-170.
- Lazányi, K. (2012). Stressz és társas támogatás a felsőoktatásban. in: Michelberger: Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Óbudai Egyetem, Budapest, 341-360.
- Lazányi, K. (2015). What is the role of higher educational institutions in managing their students' competencies? Science Journal of Business and Management, 46-52.
- Noszkay, E, Bencsik A, Marosi I. (2009): Teamwork in Education PROBLEMS OF EDUCATION IN THE 21ST CENTURY 10: pp. 9-20.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000): Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychologist(55.1), 68-78.
- Szikora, P (2015): The role and ineluctability of continuous assessment in higher education. Óbudai Egyetem, Budapest, Magyarország.
- Szikora, P., (2011). Tanítás, mint kooperatív dinamikus játék. Debrecen, Debreceni Egyetem, pp. 947-953.
- Vallerand, R. J. (1997): Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. (M. P. Zanna, Szerk.) San Diego: Academic Press.