

Hallgatók bevonása az oktatásba

kutatási összefoglaló
2022. január

összeállította:
Pluzsik Anikó és Séllei Beatrix

lektorálta:
Bagi Katalin

Tartalom

Bevezető megjegyzések	3
A minta	3
Hallgatók létszámaránya az oktatásban	4
A hallgatók oktatásba bevonásának módjai	5
Jó gyakorlatok.....	11
Összegzés.....	13

Bevezető megjegyzések

A tehetséggondozás régi, jól bevált formája a kiváló hallgatók bevonása különféle egyszerűbb oktatási feladatokba. Az oktatómunkában részt vevő hallgatók tárgyi tudása mélyül, különféle hasznos készségekre tesznek szert, és nem utolsósorban kipróbálhatják, tetszik-e nekik az egyetemi pálya. Így ennek a tehetséggondozási formának sok előnye van az oktatói utánpótlás kinevelése szempontjából, amellet, hogy a túlterhelt oktatók válláról sok rutinmunkát is levesznek.

A BME Tehetségsegítő Tanácsa ezért 2021 őszén egy kérdőív segítségével gyűjtötte össze a BME-n létező „jó gyakorlatokat”, esetlegesen formabontó, de már bizonyított módszereket. A kérdőívet a BME-n belül 80 tanszéknek, intézetnek küldtük el. Az egyetem minden karáról érkezett válasz, összesen 70 kitöltés 64 tanszékről. A megszólított tanszékek és intézetek közül néhányan nem vesznek részt hagyományos oktatási tevékenységben (pl. kutatással foglalkozó intézetek). Az alábbiakban a visszajelzések összesítését közöljük.

A hallgatók 2021 nyaráig két formában kapcsolódhattak be az oktatásba: (a) demonstrátorként, (b) junior óraadóként. 2021 nyara óta az önkéntes tevékenység kreditponttal elismerhető, így azóta a hallgatók egy harmadik formában, (c) önkéntes oktatássegítőként is bekapcsolódhatnak egy tanszék munkájába. Az egyszerűség kedvéért a továbbiakban mindhárom esetben „demonstrátor”-ként hivatkozunk majd az oktatásba besegítő hallgatóra.

Sok oktató érthetően idegenkedik attól, hogy az oktatási és oktatástámogató feladatok egy részét hallgatókra bizza (az oktatási és szakmai színvonal csökkenésének veszélye, aggodalom az esetleges (talán akaratlan) etikátlanságotól, a túlterhelt hallgató félév közbeni visszalépésének lehetősége stb.). Sokrétű pozitív hatása ellenére egyes tanszéken ezért a demonstrátori program szinte teljesen háttérbe szorult, a benne rejlő lehetőségek többnyire kihasználatlanok. Vannak azonban olyan tanszékek is, amelyek nagy sikerrel vonják be legjobb hallgatóikat a fiatalabbak oktatásába, és különféle – esetleg a szokásostól eltérő – módszerekkel foglalkoztatják őket, illetve biztosítják az oktatás minőségét.

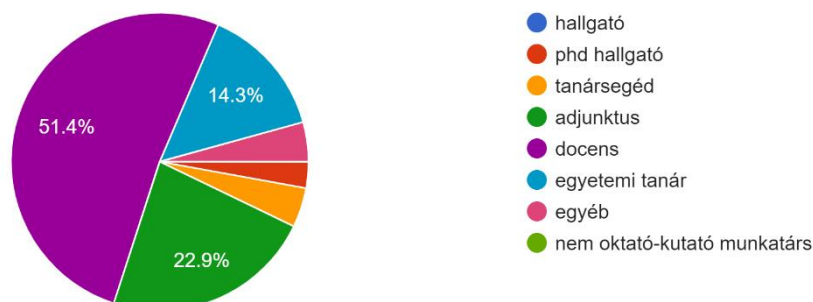
A minta

Kérdőívünket a tanszékek demonstrátori munkát koordináló kollégáinak szeretnénk volna elküldeni, de kiderült, hogy sok tanszéken nincs ilyen megbízott. 12 demonstrátor felelőstől, 7 kari vagy tanszéki oktatási felelőstől és 11 tanszékvezetőtől kaptunk választ, a többi 35 kitöltő pedig a saját tárgyában alkalmaz demonstrátorokat. 5 kitöltőnek nincs kapcsolata demonstrátorokkal.

A kitöltők egy kivételével főállású alkalmazottak, beosztásuk:

Kitöltő beosztása:

70 responses

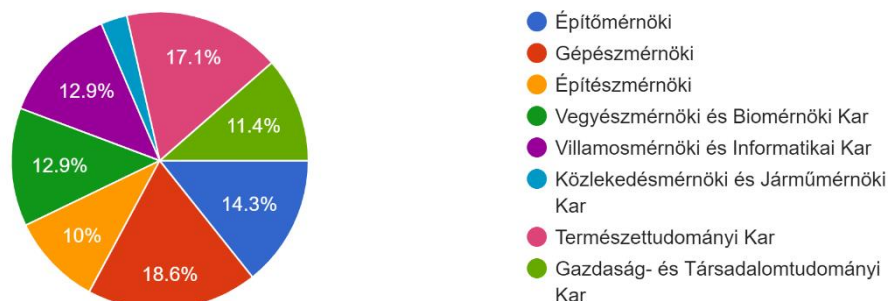


A demonstrátorfelelősök között docensesek, adjunktusok, tanársegédek és PhD hallgatók is vannak.

A karokról érkezett válaszok száma: ÉPK 7, ÉMK 10, GTK 8, GPK 13, KJK 2, TTK 12, VBK 9, VIK 9.

Kar neve

70 responses



Hallgatók létszámaránya az oktatásban

A kérdőívben részt vevő 64 tanszék közül 13 tanszéken egyáltalán nincsenek bevonva hallgatók az oktatómunkába (kivéve a PhD hallgatókat). A választ adó tanszékek legtöbbször alacsony az oktatásba bevont demonstrátorok száma, nem éri el a tantárgyanként 1 főt, jellemzően ezek a tanszékek 2-6 demonstrátort alkalmaznak félévente. 42 válaszadó jelezte, hogy tanszékén az idegennyelvű képzésbe egyáltalán nincsenek bevonva hallgatók, a többi tanszék esetén jellemzően tanszékenként 1-2 fő segíti az idegennyelvű képzést.

Egyetlen tanszékről érkezett olyan válasz, hogy sok a doktorandusz náluk, ezért náluk nincs szükség hallgatói segítségre.

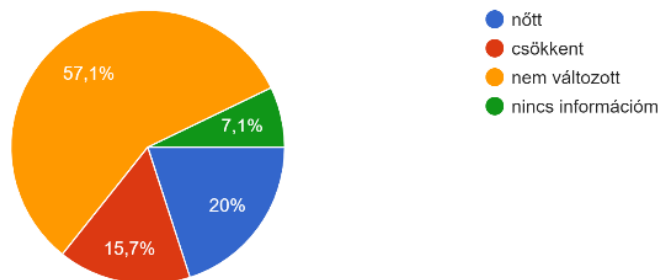
A kérdőívvezetésben részt vevő 64 tanszék közül 15 tanszéken haladja meg a demonstrátorok száma a 10 fő/félévet, egy-egy tanszéknél a 25-35 főt is eléri. A tárgyankénti átlagos demonstrátorszám ezeken a tanszégeken is változó, vannak tárgyak, ahova nem jut segítség, kisebb tárgyak esetén 2-3 fő, de vannak olyan évfolyamszintű, többszáz fős tantárgyak, ahol akár 10-15 az oktatást segítő hallgatók száma,

tankörönként, gyakorlatonként, laborgyakorlatonként jut egy-egy demonstrátor. Az oktatásba bevont hallgatók száma tanszékeken belül tárgyanként változó.

Az oktatásba bevont hallgatók száma a legtöbb tanszéken időben stagnál, és azok közül, akiknél változott a demonstrátorok száma, nagyságrendileg ugyanannyi tanszék számolt be növekedésről, mint amennyien csökkenésről. A válaszadóknak fele (35 fő) gondolja úgy, hogy szeretne a tanszéke több hallgatót bevonni az oktatásba, 14 gondolja úgy, hogy nem, és 20 fő szerint megoszlik a vélemény a demonstrátorok oktatásba történő bevonásáról.

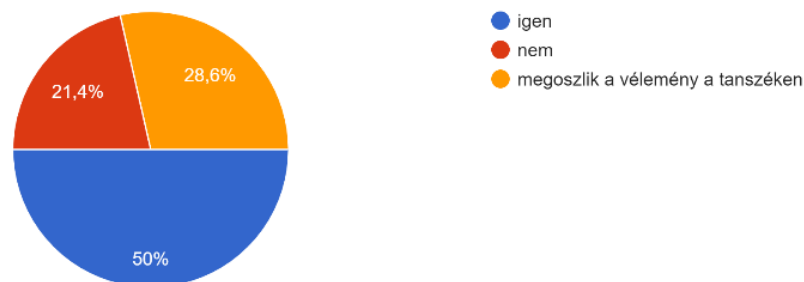
Hogyan változott az elmúlt években a tanszéki oktatásba bevont hallgatók száma?

70 válasz



Szeretne-e a tanszék több hallgatót bevonni az oktatómunkába?

70 válasz

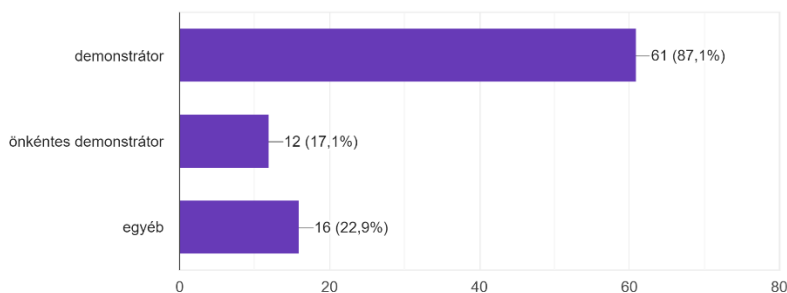


A hallgatók oktatásba bevonásának módjai

A kérdőív tanúsága szerint a hallgatók többsége demonstrátori szerződés alapján végzi az oktatási tevékenységet. (Mint említettük, a továbbiakban az egyszerűség kedvéért minden oktatásba bevont hallgatóra demonstrátorként fogunk hivatkozni).

Milyen formában kapcsolódnak be a hallgatók az oktatásba?

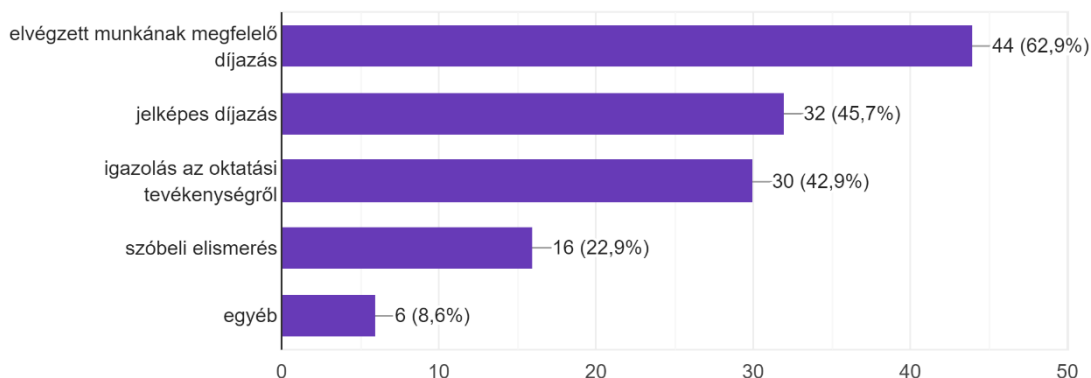
70 válasz



A demonstrátorok díjazására nincs a BME-n kialakult egységes gyakorlat. A díjazás módjait és eloszlását az alábbi grafikon mutatja.

Milyen formában vannak díjazva az oktatásba bevont hallgatók?

70 válasz

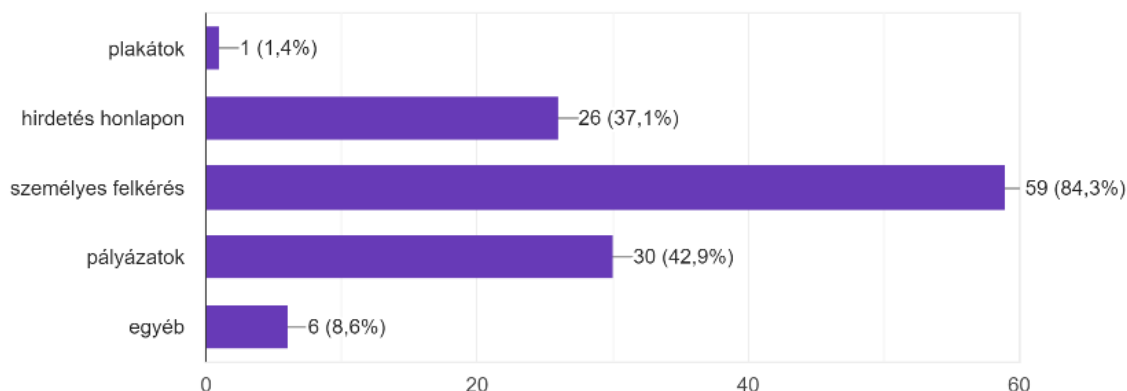


A 15, sok demonstrátort alkalmazó tanszék közül 12-ben az elvégzett munkájuknak megfelelő díjazást kapnak a hallgatók. Ahol csak jelképes a díjazás, ott a pályázatokhoz, ösztöndíjakhoz jól használható demonstrátori igazolás motiválja a hallgatókat, illetve az a belátás, hogy a demonstrátori feladatok közben mélyül a szakmai tudásuk is, munkájukból ők maguk profitálnak a legtöbbet.

A demonstrátori pályázat a tanszékek többségén nincsenek különösebben reklámozva, csak egyetlen helyen készültek (még az online oktatás előtti időszakban) plakátok a demonstrátori program hirdetésére. A válaszoló tanszékek több mint harmadában kihirdetésre kerül a honlapon, illetve pályázat keretében a lehetőség, de többségében (70 válaszoló közül 59 esetben) a demonstrátorok személyes felkérés útján vannak megszólítva.

Hogyan van meghirdetve a tanszéken a hallgatók számára az oktatásba való bekapcsolódás lehetősége?

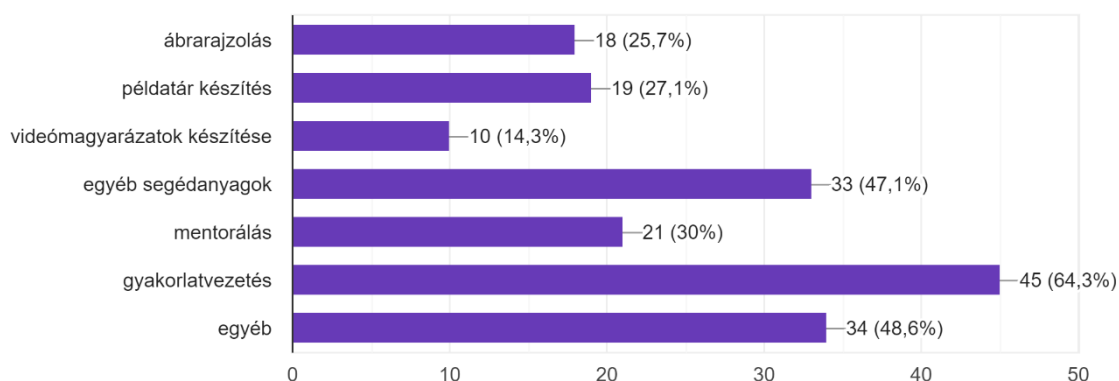
70 válasz



Az oktatásba bevont hallgatók többféle oktatássegítő tevékenységbe vannak beosztva, ezek eloszlását mutatja az alábbi ábra. Ezen feladatok közül messze a legnépszerűbb a gyakorlatvezetés, de a demonstrátorok örömmel segítenek az alsóbbévesek mentorálásában is (néhány tanszéken beindítottak tantárgyakhoz kapcsolódó mentorprogramot, ahol a tanszék által szervezett keretek között, a hallgatókat felsőbbéves mentorokhoz osztják be, akik segítenek a tananyag elsajátításában, konzultációkat, személyes felkészítést és/vagy zh előkészítőket tartanak.). Ezenkívül gyakran vesznek részt a demonstrátorok tananyag-fejlesztésben (ábrarajzolás, példatár készítés, videómagyarázatok készítése, egyéb segédanyagok készítése, új labor mérés, segédlet ábráinak elkészítése stb.) is.

Milyen oktatástámogatási feladatokat látnak el a hallgatók?

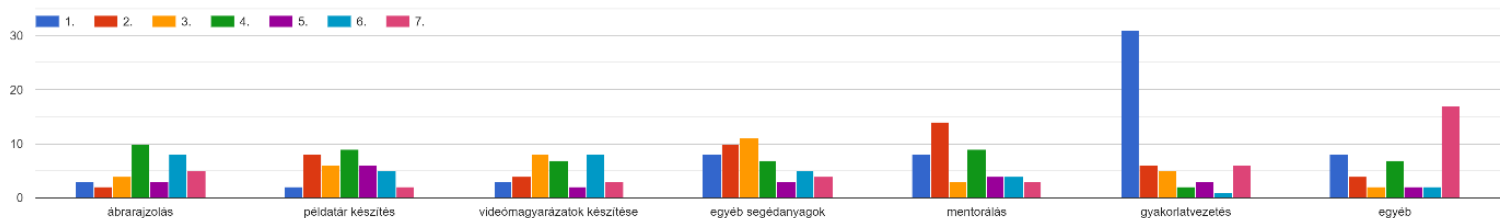
70 válasz



A felsorolt oktatástámogatási feladatokon kívül a demonstrátorok feladatai közé tartoznak még: Zárthelyi dolgozatok előkészítése, zárthelyi felügyelet, házi feladatok, sablonnal végezhető zh-javítás, teljesítményértékelések előjavítása, laboratóriumi gyakorlatokhoz tartozó jegyzőkönyv javítása, munkafüzetek értékelése, zh-kon az adminisztratív feladatok ellátása, jegyzetek korrektúrázása, képletek szerkesztése, tesztek összeállítása, zárthelyire felkészítő foglalkozás, egyéni és csoportos konzultációk/korrepetálások tartása, hallgatói mérés vezetése, műszeres gyakorlati beszámolóra való felkészítés.

Egy-egy beszámoló szerint volt példa rövid, 20 perces előadásblokk tartására, kutatáshoz újonnan érkezett hallgatók segítésére/felzárkóztatására/oktatására. Néhány hallgató kutatási feladatokban vesz részt, TDK konzulens, vagy akár szakdolgozat konzulens. Kreatív feladatokat is kapnak demonstrátor hallgatók, melyeket örömmel üdvözölnek: új labormérés, szemléltető kísérletek megtervezése és lebonyolítása, vagy olyan "eszközök, kísérletek" tervezése, amik segítik a matematikának a szaktárvakkal való összekapcsolását.

Ezek közül mely feladatokat preferálják a hallgatók? Állítsa sorrendbe, a legnépszerűbb legyen az első! (ábrarajzolás, példatár készítés, videómagyarázatok készítése, egyéb segédanyagok, mentorálás, gyakorlatvezetés, egyéb)



gyakorlatot. Egyes esetekben tapasztalt oktató mellett konzultációs, megfigyelő, segítő feladatokat kaphatnak, más tanszékeknél egyáltalán nem vesznek részt a kontakt oktatási tevékenységekben. 30 válaszadó számolt be arról, hogy tanszékükön demonstrátorok vezethetnek gyakorlatot. Ezek a hallgatók minden esetben személyesen vannak kiválasztva és felkérve a feladatra. Ők tipikusan olyan hallgatók, akinek a tanulmányait korábban már több féléven keresztül figyelemmel kísérték. Számuk tanszékenként változó: tantermi gyakorlatot átlagosan tanszékenként 3 (ritkán 6) demonstrátor kap, laborgyakorlatok, labormérések esetén ez a szám a 20-30 főt is eléri.

Minden tanszéknél gondos felkészítést és folyamatos segítséget kapnak az oktatásba bevont hallgatók a félév során az előadótól, tárgyfelelőstől, vezető gyakorlatvezetőtől. Több tanszéken általában egy félévig a hallgatók segéd gyakorlatvezetők egy tapasztalt gyakorlatvezető mellett, csak a következő félévben vezetnek önállóan gyakorlatot. Ha a demonstrátor egy oktató mellett segít, akkor az oktató közvetlenül rálát a munkájára. A laborgyakorlatok esetén egy tapasztalt oktató betanítja a laborgyakorlatra a demonstrátort, ellátja oktatási segédletekkel, minta megoldásokkal. Ha saját tankört kap egy hallgató, akkor a felügyelet és támogatás módjai: esetenkénti óralátogatás, szűrőpróbaszerű ellenőrzés, személyes konzultáció az előadóval, tárgyfelelőssel (feladatok megbeszélése, tanácsok), heti rendszeres kapcsolattartás a vezető-gyakorlatvezetővel, részletes óravázlat, gyakorlatvezetői útmutató rendelkezésre bocsátása, visszajelzések kérése a diákoktól, tanszéki OHV és egyetemi OHV követése, próbaóra tartása, a feladatok, határidők folyamatos monitorozása, köremailek és rendszeres találkozók.

Ahhoz, hogy a preferált demonstrátori tevékenységekre alkalmassá tegyük a hallgatókat és az oktatás színvonala ne sérüljön, a kontakt órákba, mentorálásba bevont hallgatóknak segítségre van szükségük. A hallgatók maguk is számítanak a támogatásra, igénylik, hogy ne engedjük el a kezüket az elején. A kérdőívben a következő segítségnyújtási lehetőségek szükségességére kérdeztünk rá: oktatásmódszertani írásos ismertető, oktatásmódszertani videók, videóbeszélgetések kiváló BME-s oktatókkal, fórum, ahol a kérdéseiket feltehetik, folyamatos ellenőrzés, visszajelzésekben gazdag óralátogatások. 4 válaszadó jelezte, hogy az ő tanszékükön a demonstrátorok megkapják a feladatukhoz szükséges segítséget, mindennemű támogatást (betanítás, konzultáció oktatóval bármikor, amikor szükség van rá, anyagi, infrastrukturális), amely a minőségi oktatáshoz szükséges. A megadott alternatívák közül a többi válaszadó szerint legfontosabb a visszajelzésekben gazdag óralátogatások megszervezése volna (36 válasz) és 21 válaszoló szerint szükséges a demonstrátorok folyamatos

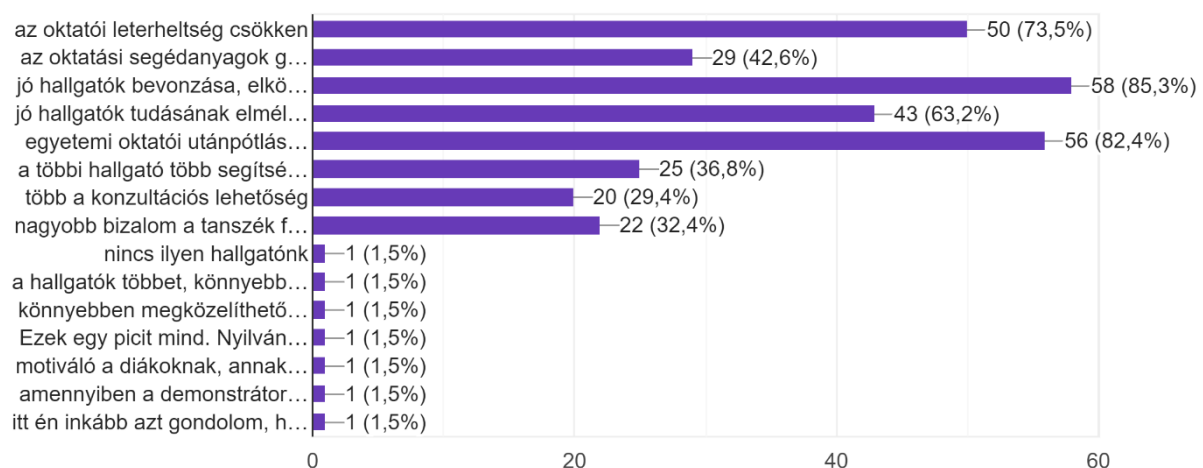
ellenőrzése. Ezenkívül a válaszolók hasznosnak találják, hogy legyen egy fórum, ahol a demonstrátorok a kérdéseiket feltehetik (24 válasz). A segédanyagok közül a mai igényeknek megfelelően az oktatásmódszertani videók (21 válasz) előnyt élveznek az írásos segédanyag (15 válasz) mellett, de mindkettőre jelentős igény mutatkozik a kérdőív tanúsága szerint. 12 válaszadó örülne videóbeszélgetéseknek kiváló BME-s oktatókkal. Több jogos visszajelzés érkezett arról, hogy az oktatásmódszertani fejlesztés minden fiatal (és idősebb) oktató számára hasznos lenne, ugyanis semmi hasonlóan nem volt része az egyetemi oktatásban résztvevőknek soha, legfeljebb alkalmilag és csak ha önként jelentkeztek például a Képzők képzése a felsőoktatásban.

Egyéb javaslatok is érkeztek a színvonal biztosításának érdekében: A középiskolai karitatív munkához hasonlóan a hallgatókat is ösztönözni kellene a demonstrátori munka végzésére (mint közösségi munka). A motivációjuk az anyagiak biztosításával (ösztöndíj) nyilván fokozható lenne, bár véleményünk szerint nem feltétlenül ez a motiváció legcélszerűbb módja. Úgy általában enyhíteni kellene a nyomást a demonstrátorokon. Mivel a legtehetségesebb hallgatóinkról van szó, jó lenne valamilyen módon plusz időt biztosítani számukra. (Például a demonstrátor hallgató, ha szeretné, akkor teljesíthessen bizonyos tárgyakat jelenlét nélkül is. Ha ezekben a tárgyakban nem lenne sikeres, akkor a továbbiakban ezt a lehetőséget (a tárgyak jelenlét nélküli teljesítését) megvonnánk tőle.)

A kérdőívet kitöltők sok pozitívumról számoltak be a hallgatók oktatásba történő bevonása kapcsán (a 70-ből összesen 3 kitöltő nem jelölt meg pozitívumot a felkínált válaszopciók közül). A demonstrátori tevékenység motiváló a diákoknak, annak is, aki demonstrátor és a résztvevő hallgatóknak is. Könnyebben megközelíthetők a hallgatók számára a fiatal hallgatók, mint a tanárok. A kérdőívben felsorolt pozitívumok a következők voltak: az oktatói leterheltség csökken, az oktatási segédanyagok gyarapodnak, jó hallgatók bevonása, elköteleződése, jó hallgatók tudásának elmélyülése, egyetemi oktatói utánpótlás kinevelése, a többi hallgató több segítséget kap, több a konzultációs lehetőség, nagyobb bizalom a tanszék felé. Ezek közül sorrendben a legfontosabbak, hogy az oktatói leterheltség csökken, az oktatási segédanyagok gyarapodnak, emellett a demonstrátorprogram segít a jó hallgatók bevonásában, elköteleződésében, az egyetemi oktatói utánpótlás kinevelésében.

Jelölje meg, milyen pozitívumokat tapasztalt a hallgatók oktatásba történő bevonása kapcsán?

68 válasz



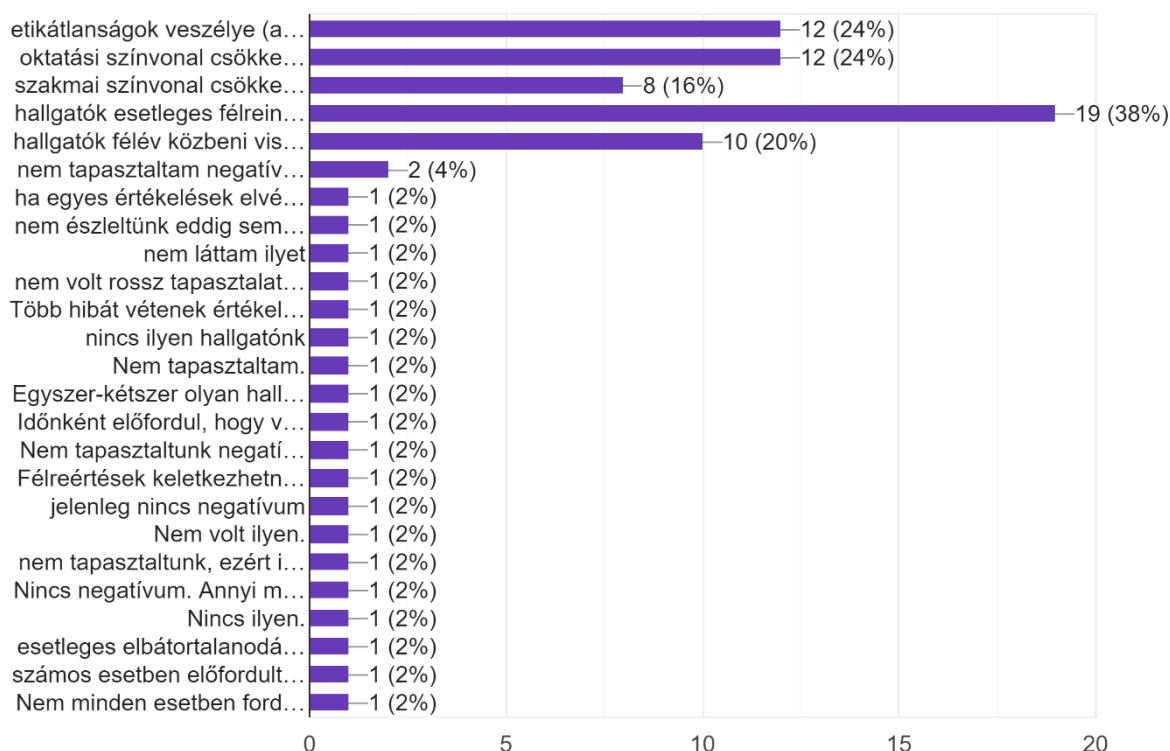
További előnyök, hogy megnövekszik a bizalom a tanszék felé. Könnyebben megközelíthetők a hallgatók számára a fiatal hallgató-oktatók, mint az egyetemi kollégák. Ezért a hallgatók többet, könnyebben

kérdeznek a demonstrátortól, aki, ha nem is tudja a választ, de beszámol a felmerült kérdéstről, így az oktató közvetlen visszajelzést kap, hogy mi nem érthető a tananyagban. Amennyiben a demonstrátorok korrepetálást tarthatnak, a hallgatók, számukra sokkal komfortosabb közegben kérdezhetnek egy a tárgyban jóval jártasabb személytől, ezzel is többlettudásra és rutinra szert téve. Bármilyen oktatási tevékenységbe vannak bevonva a hallgatók, mindenképpen az oktatók válláról tudják levenni a terheket. Vannak felelősségteljes és nagy kiméretű feladatok is demonstrátorra bízva, ami hatalmas segítség tud lenni, de ehhez ki kell őket nevelni (legalább két félév kell nekik megfelelő felügyelet mellett, mire egy nagyobb volumenű feladatba bejövnek). Jól tervezni olyan demonstrátor hallgatókkal lehet, akikre hosszútávon számíthat a tanszék, de gond, hogy a fluktuáció, sajnos, sokszor nagy.

A demonstrátorok alkalmazásával kapcsolatos negatívumokról szóló lehetőségek közül 17 kitöltő nem választott egyetlen tételt sem, de ebből 5 válaszoló tanszékén nem folyik érdemi demonstratori tevékenység. Ha a tanszék nem alkalmaz oktatásban demonstrátort, az egyes esetekben a rossz tapasztalatokra vezethető vissza. Az egyik tanszékről érkezett összegzés szerint a demonstrátorok önálló oktatási feladattal való megbízása (gyakorlatvezetés, vagy egyéb óratartás) nem életszerű. Az oktatásra való képességet a doktoranduszok a doktori tanulmányaik első félévei alatt, fokozatosan sajátítják el, megfelelő felügyelet alatt. Ez ennél előbb, megfelelő minőségben nem elvárható. (Egyéb oktatástámogató feladatokban ez a tanszék is foglalkoztat 1-2 demonstrátort.) A kérdőívben a demonstrátorok oktatásba történő bevonása kapcsán felsorolt negatívumok a következők voltak: etikátlanságok veszélye (akár akaratlanul is), oktatási színvonal csökkenése, szakmai színvonal csökkenése, hallgatók esetleges félreinformálása, hallgatók félév közbeni visszalépése. A válaszadók közül 12 írta, hogy nem volt rossz tapasztalata, nem talált negatívumot a demonstrátorok alkalmazása során. A negatívumok közül a hallgatók esetleges félreinformálását tartották a kérdőívet kitöltők a legnagyobb problémának. Nagyobb veszélynek érzik az oktatás színvonalának csökkenését, mint a szakmai színvonal csökkenését, bár mindkettőre figyelni kell, ahogyan az (akár akaratlan) etikátlanságok elkerülésére is. Nem minden esetben fordul elő a színvonal csökkenése, de van rá példa.

Jelölje meg, milyen negatívumokat tapasztalt a hallgatók oktatásba történő bevonása kapcsán?

50 válasz



Egyéb lehetséges negatívumok: több hibát vétenek értékelésekhez köthetően, mint például elfelejtenek egy-egy követelményt, lazábban vesznek egy-egy szabályt, egyszer-kétszer olyan hallgató is gyakorlatvezető lett, akiről kiderült, hogy ez nem neki való feladat, időnként előfordul, hogy végül nem tud bekapcsolódni a hallgató a tervezett munkába, félreértések keletkezhetnek (például hallgató miért osztályozhat hallgatót - ezeket minden esetben tisztázták.). Figyelnünk kell arra, hogy ha egyes értékelések elvégzése (gyakorlati beugrók, stb.) a demonstrátorok feladata, akkor sok munka az egységes értékelési szempontrendszer konzisztens érvényesítése. Számos esetben előfordult, hogy a hallgató nem csinálta meg határidőre a kiadott feladatot, vagy olyan rossz minőségű munkát adott le, amelyet a megbízó oktatóknak számottevő időbe került kijavítani. Van, aki azt érzi, hogy a kollégák nem merik a demonstrátorokat bevonni munkákba, pedig sokszor ügyesebbek, mint az idősebb oktatók (például ábrakeresztés, cikkfordítás - ezek persze nem oktatási feladatok, de arra szabadít fel időt). A bevont diákok esetleges elbátortalanodása/túlterhelődése is negatívum lehet.

Jó gyakorlatok

A kérdőív utolsó részében a tanszékeken már működő jó gyakorlatokat gyűjtöttük össze. A válaszokból kirajzolódik, hogy miért jó demonstrátornak lenni (ezeket az előnyöket azokon a tanszékeken is fel lehet használni a demonstrátorság népszerűsítésére, ahol most nem működik elég jól a rendszer):
presztízs a hallgatóknak a demonstrátorság;

díjazást kap a hallgató a munkájáért akár pénzben, akár plusz pontok vagy egyéb elismerés formájában, amit a felvételin vagy pályázatokon használhat;
a demonstrátor hallgató kiemelkedik a tömegből, nő a kötődése az egyetemhez;
megélik a generáció számára oly fontos partnerség élményét;
változatosak, izgalmasok számukra a feladatok;
személyiségük, szakmai tudásuk is fejlődik a munka során.

A hivatalos út, tehát az a fajta nyílt pályázat, amikor bármely hallgató jelentkezhet, és nem tesz az adott tanszék külön erőfeszítést egy-egy konkrét hallgató bevonására, többnyire önmagában kevés hallgatót bátorít a jelentkezésre.

A hivatalos forma mellett a demonstrátorok megszólítására és kiválasztása során több utat követnek a tanszékek. A legnépszerűbb a potenciális hallgatók közvetlen felkérése: itt számít például az órán tapasztalt kommunikációs képesség vagy a magyarázó tehetség, illetve sokszor a projekteken dolgozó hallgatók kiváló munkáját látva jeleznek az oktatók, de figyelembe veszik a vizsgán nyújtott teljesítményt vagy nagyobb létszámú tárgyakban a legjobb vizsgaeredményeket elérő hallgatókat. Jó lehetőséget nyújtanak a kiválasztásra a tanszéki tehetséggondozó körök is, ahol ilyenek működnek. A szóbeli megkeresésen kívül vannak olyan tanszékek, akik a lehetséges jelölteknek tájékoztató e-mail-t küldenek ki.

A tapasztalatok szerint megelőzi a fentebb részletezett negatív hatásokat, ha a kiválasztási folyamatban egy interjú tartanak, ahol kölcsönösen tisztázhatóak az elvárások, igények és lehetőségek.

A tanszékek munkájában résztvevő demonstrátorok feladatkörével kapcsolatosan megoszlanak a szokások. A tanszékek egy részén kifejezetten óratartást (laborfoglalkozás vagy gyakorlat vezetése), míg máshol inkább kutatási feladatot (szakirodalom gyűjtése, előkészítés, mérés) bízunk a hallgatókra, de van olyan tanszék is, ahol elsősorban oktatástámogatási (szerkesztés, példatár készítése, zh felügyelet) munkát végeznek a hallgatók. A kitöltők által megosztott tapasztalatok alapján az oktatás a nehezebb feladat, nem feltétlenül elvárható egy hallgatótól, hogy ebben megfelelő színvonalon tudjon teljesíteni. Részben talán ennek a kihívásnak a hatására, de a demonstrátor hallgatók jelentős része maga is inkább a kutatási munkákba kapcsolódik be szívesebben vagy az oktatástámogatásba, ez a háttérterület komfortosabb a számukra. Van azonban olyan tanszék is, ahol a demonstrátorok vezetésével elindított mentorprogram hatására vált népszerűvé a demonstrátorság (félévente 3-4 főről félévente 20 főre növekedett a jelentkezők száma). Itt a hallgatók kifejezetten azért jelentkeznek demonstrátornak, hogy közvetlenül segíthessék a társaikat, és az egyéb oktatástámogatási feladatokat velejáró szükséges rosszként értékelik.

A kiváló hallgatók bevonása az oktatómunkába részben a jövő záloga is. Nem minden oktató látja ezt így, következzen egy ellenvélemény egy olyan tanszékről, ahol alacsony és jelenleg csökken a foglalkoztatott demonstrátorok száma: „Nem mondanám azt, hogy emiatt maradnának sokan a Tanszéken PhD képzésre, majd dolgozni. Nagyon kis százalékának van ilyen ambíciója, és nem ezen múlik, hogy a következő generáció itt marad oktatni vagy sem. 3-4 évente egy hallgató keresi meg a Tanszékét, azért mert kifejezetten oktatni szeretne.”

Úgy tűnik a válaszokból, hogy a demonstrátori munka előkészítettsége kulcstényező. Ennek első eleme a partnerség kialakítása, a kölcsönös bizalom kiépítése. Tulajdonképpen egyfajta mentorálás zajlik a demonstrátori tevékenység során a tehetséges hallgatók és az oktatók között, ahol az oktató van mentori szerepben, és ez végső soron a hallgatók oktatói motivációját is felkeltheti. A gyakorlatvezetésbe, mentorálásba bevont hallgató esetében ez az saját tanára/tanárai által végzett mentorálási folyamat mintaként lemásolódik a saját demonstrátor-hallgató viszonyulásaiban is. („Mostanra azok a diákok,

akiket a demonstrátorok tanítanak gyakran kéri, hogy ők is lehessenek majd demonstrátorok.”) A folyamatos közös munkát – különösen oktatási feladatok esetén – megelőzi akár egy előzetes oktatás és tudásellenőrzés, valamint a folyamatban is lehetnek ellenőrző pontok a partneri munka mellett. A feladatkiadás módja, számonkérése, a teljesítmény támogatása elkötelezettséget igényel minden féltől. Egyes tanszékeken nemcsak eseti segítséget kapnak a demonstrátorok, hanem valódi mentorprogram működik a számukra, kialakult szabályozással. Például van tanszék, ami sok éve működtet egy "gyakorlótanári programot": az erre jelentkező vagy felkért hallgatók egy rutinos és kipróbált gyakorlatvezető mellé kerülnek és egy féléven át velük dolgoznak, hasonlóan a tanárképzésben hagyományosan működő gyakorló tanításhoz: a „gyakornokok” segítenek az órák megtervezésében, az órák egyes részeit (később esetleg egy-két önálló órát) ők tartanak, stb., és közben folyamatosan visszajelzéseket kapnak a "vezető tanáruktól". A gyakorló tanítás az önálló oktatás "előszobája", az ebben sikeresen teljesítő hallgatókat felkéri önálló gyakorlatvezetésre is.

Azokon a tanszékeken, ahol viszonylag sok demonstrátort foglalkoztatnak, ott van külön kommunikációs csoport (facebookon és teamsen), demonstrátori csapatépítő rendezvények (hogy a hallgatók több féléven át bent maradjanak a tanszéken), illetve a díjazáson túl további ösztönzés lehet a félév demonstrátor hallgatójának kiválasztása.

Összegzés

Összefoglalásként megállapítható, hogy a demonstrátori tevékenység, és a hallgatók egyéb módokon való bevonása az oktatási tevékenységekbe ma is élő, sőt sok helyen virágzó, sikeres tehetséggondozási forma a BME-n. Vannak tanszékek, akik nagyszámú kiváló hallgatót vonzanak be, megalapozott háttérrel segítik és hatékonyan foglalkoztatják őket az oktatásban. A tanszékek fele szeretne még több demonstrátort alkalmazni a jövőben. Sokkal több pozitív tapasztalatról számoltak be a válaszadók, mint negatívumról.

A legfontosabb előnye a demonstrátori munkának az, hogy jó és személyes kapcsolatok alakulnak ki mind az oktatók-demonstrátorok, mind a demonstrátorok és a hallgatók között. A tehetséges hallgatók bevonása egyenes úton követhető sok tanszékeken a demonstrátor-TDK-doktorandusz folyamat mentén. Az oktatók oldaláról nézve a tehermentesítés az egyik legnagyobb hozadéka a demonstrátori munkának.

Egyik válaszadónk így ragadta meg a kérdés esszenciáját: „A BME-n ma tömegképzés folyik. A hallgatók úgy érzik, hogy futószalagon nyomják át őket a diplomáig, és nem többek, mint egy hatszámjegyű alfanumerikus kód. A tanárok nem tudják a nevüket, és sokan végeznek úgy, hogy senki egyszer sem dicsérte meg őket. Soha nem tapasztalt bizalomvesztést érzünk az oktatók irányában. Nagyon segíthetnek ebben a problémában a diáktanárok. Hidat tudnak verni a hallgatók és oktatók közé! Azok a tanszékek, akik elkezdtek bevonni a hallgatókat az oktatásba, azt tapasztalják, hogy megváltozott a (nem demonstrátor) hallgatók viszonyulása is az adott tanszékhez, nőtt a bizalom, javult a tanszék megítélése. A véleményezésekben évfolyamok dicsérik azt a tanszék irányából tapasztalt pozitív hozzáállást, ami mindig is megvolt, semmit sem változott, egyszerűen csak láthatóvá vált a diáktanárok közvetítő szerepe miatt.”

Áttekintve a lehetséges előnyöket és a tapasztalt vagy vélt negatívumokat, megfelelő előkészítés és szabályozás mellett a demonstrátori munka mind a bevont hallgató, mind az oktató szempontjából kölcsönösen előnyös és fejlesztő hatású. Érdemes azonban egységes kereteket kidolgozni BME szinten, és részletesebb, de egységes szabályozást kari szinten, hogy megelőzhetőek legyenek a félreértések és mindenki megelégedettségére szolgáljon a demonstrátori munka, beleértve a harmadik felet, a hallgatótársakat is. Centralizáltan, minőségbiztosítási szempontokat is figyelembe véve ehhez jó út lehet a demonstrátorokért felelős kollégák közötti kommunikáció beindítása, a mentorok mentorálása vagy szupervíziója, és olyan háttéranyagok vagy háttérbeli támogatási formák kidolgozása, amelyek nem csak a demonstrátori munkát teszik gördülékenyebbé, hanem akár transzformálhatóak a doktoranduszok oktatói kompetenciájának a fejlesztésébe is vagy a más doktori iskolákban végzett fiatal kollégák oktatói szocializációjára, didaktikai-pedagógiai hatékonyságuk növelésére is.