

# Oktatói szerepváltozások a felsőoktatásban

Szerző: Fűzi Beatrix<sup>1</sup>

DOI: [10.29180/978-615-6342-74-4\\_8](https://doi.org/10.29180/978-615-6342-74-4_8)

## ABSZTRAKT

A felsőoktatást érintő változások kezelésében az oktatókra jelentős feladatok hárulnak. Az ellentmondásos elvárások és a kihívások sikeres kezeléséhez a hallgatói jellemzők fokozottabb figyelembevétele nélkülözhetetlen. Felerősödött a támogató szerepek (pl. mentor, tutor) iránti igény, amelyeket az erőforrások szűkössége miatt gyakran az oktatók látnak el. Új szerepek elsajátítása, különböző szerepek párhuzamos betöltése azonban fokozott mentális igénybevételt jelent, szerepkonfliktushoz vezethet és növeli a kiégés kockázatát. A szakirodalom alapján áttekintjük az új szerepek tanulásának és a szerepkonfliktusok feloldásának elméleti kereteit, gyakorlati lehetőségeit. Áttekintésünk rávilágít arra, hogy az új szerepeknek szervesen kell kapcsolódnuk a régihez, továbbá a támogatói szerep elemeinek beépülését a COVID-távolléti oktatás elősegítette.

**Kulcsszavak:** oktatói szerep, támogató szerep, szerepkonfliktus, szerepkonfliktus feloldása

### 1. Az új oktatói szerepek megjelenésének okai

Az oktatókkal szembeni igények átalakulása évtizedek óta foglalkoztatja az érintetteket és a kutatókat (Alam et al., 2015; Barton, 2012; McCormick, 1997). Az oktatói szereppel kapcsolatos elvárások és a felsőoktatás változása szoros összefüggésben áll. Az elmúlt három évtizedben kihívást jelentett egyebek között a tömegesedés, a hallgatói sokszínűség fokozódása, a lemorzsolódás csökkentésére irányuló törekvések, továbbá a hangsúlyeltolódás a tudásközvetítésről kompetenciafejlesztésre. A felsorolt változások sokszor egymással is ellentétesek, így például a korábbinál jóval nagyobb létszámú hallgatóságot kell a sokszínűsége miatt a korábbinál jóval differenciáltabban kezelni, egyéni tanulási utakon támogatni. Pedagógiai végzettséghez nem kötött oktatói feladatkör betöltéséhez vált szükségessé a hallgatók jellemzői iránt érzékenység, gazdag oktatás-módszertani repertoár és e kettő értő, rugalmas összekapcsolása.

A hallgatók személyre szabott tanulásának támogatását középpontba állító elvárások az egyéni tanulási utakat támogató módszerekre, technikákra és az ún. támogató – mentori, tutori, facilitátori, stb. – szerepekre irányították a figyelmet. Az oktatók között sokan egyetértenek a támogató szerep erősítésével, míg másokat megijeszt vagy elzárkózásra készítet a szerepváltozás szükségességének hangsúlyozása (Jármai et al., 2019). Ez abból is fakadhat, hogy az újítás melletti érvek tengerében elsikkad, hogy nem a tradicionális oktatói szerep eltörléséről van szó, hanem egyensúly kereséséről a változó körülmények között. Tehát az oktatók bizonyos helyzetekben továbbra is ismereteket közvetítenek, míg más helyzetekben hallgatókra szabott mentori, tutori, facilitátori feladatokat látnak el. Bár a támogató szerepek nem idegenek a felsőoktatásban tanítóktól, hiszen pl. patronáló tanári rendszer korábban is létezett, de azokat

---

<sup>1</sup> Budapesti Gazdasági Egyetem, [fuzi.beatrix@uni-bge.hu](mailto:fuzi.beatrix@uni-bge.hu)

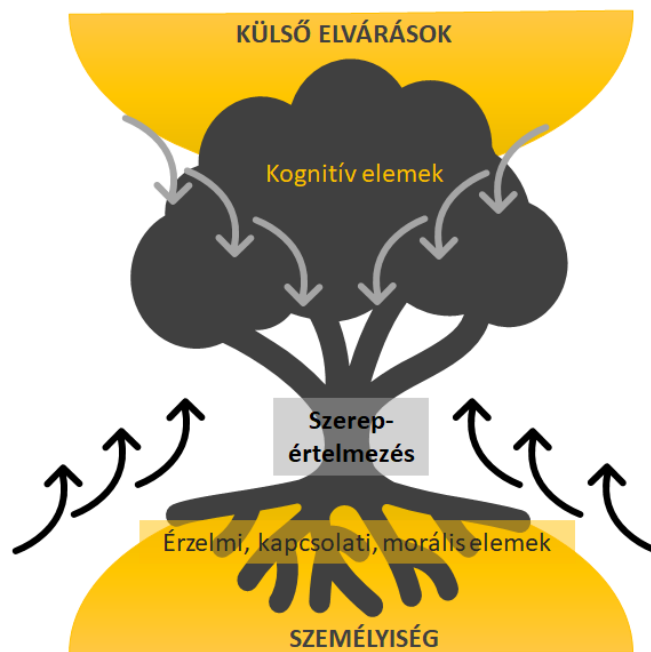
az oktatók önként vállalták, míg a társadalmi elvárások változása valamennyi oktatót érint. Riasztó lehet, hogy a feltételek (pl. a nagy hallgatói létszám) nem segítik az oktatókat a hallgatókra való fokozottabb odafigyelésben, támogatásban, ami több figyelmi, mentális kapacitást és időt igényel.

Tanulmányunk a támogatói szerep elsajátításának, a különböző szerepek összeegyeztetésének kereteit összegzi a kapcsolódó elméleti és empirikus szakirodalom alapján. Elsőként a szerep és szerepértelmezés meghatározásával, a szerepsajátítással foglalkozunk. Ezután a szerepbizonytalanság, -zavar és -konfliktus fogalmára, oktatói szerepben való előfordulására fókuszálunk. Végül a szereppel kapcsolatos problémák konstruktív feloldásának lehetőségeit tárgyaljuk.

## **2. Szerep, szerepértelmezés és szereptanulás**

Szerepen az oktatói státuszhoz kapcsolódó társadalmilag elvárt normákat, viselkedésformákat értjük, amelyek a státusz betöltőivel szemben fogalmazódnak meg (O'Connor & MacDonald, 2002). Az elvárások folyamatos átalakulását a felsőoktatást érintő társadalmi, szabályozási, egészségügyi (pl. világjárvány) változások teszik szükségessé és az oktatás irányítói, érintettjei (intézményvezetők, szülők, hallgatók, oktatók, munkaadók) fogalmazzák meg. Az oktatói szereppel kapcsolatos elvárások változása önmagában még nem feltétlenül vezet az oktatók szemléletének, tevékenységének változásához. Akkor érvényesülnek a gyakorlatban, ha azokat az oktatók elfogadják, azonosulnak velük és szerepértelmezésük részévé teszik őket (Füzi, 2015).

Egy új szerep tanulásakor (a pályaszocializáció során vagy a folyamatos szakmai fejlődés részeként) a szerep betöltőjével kapcsolatos külső elvárásoknak kapcsolódniuk kell az egyén szerepről alkotott korábbi elképzeléséhez és személyiségéhez. (1. ábra) A folyamat első lépése az elvárások megismerése, majd azok elfogadása és a viselkedésbe építése következik, végül az elvárásokkal való azonosulás történik meg olyan mértékben, hogy azokat értelmezési keretként, cselekedeteink, megfontolásaink mozgatórugójává tesszük (Szabó, Vörös & N. Kollár, 2004). E folyamat eredményeként létrejön az egyén szerepértelmezése, amely a személyiség és a szerepelvárások, a morális, érzelmi és kognitív elemek harmonizált rendszerévé válik. A szerepértelmezés egyedi, mert benne a szerep az egyén erényeinek és gyengeségeinek, preferenciáinak megfelelően differenciálódik (Füzi, 2015). Például más lehet a középiskolából érkezett vagy jelentős üzleti, munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkező oktatók szerepértelmezése.



1. ábra: A szerep tanulásának, a szerepértelmezés kialakulásának folyamata -  
Forrás: saját szerkesztés

Az oktatói szerepértelmezés és személyiség szoros kapcsolatban áll egymással (Simon, 2019; Korthagen, 2004; Bagdy, 1996), ezért az új szerepek, szerepelemek szerves beépítése jelentős mentális erőfeszítést igényel. Az oktatói szerepértelmezés jelentősége az, hogy az oktató és hallgató kapcsolódási felületeként szolgál, amely kimutatható hatással van az oktató-hallgató kapcsolatra, a tanuló/hallgatói teljesítményre (Fűzi, 2015).

Az adott szerepben való magabiztos működés feltétele, hogy

- ismerjük a szerephez kötődő morális, etikai határokat (felelősséget, jogokat, tilalmat),
- gyakorlattan kezeljük a szerepben létrejövő emberi kapcsolatokat,
- képesek legyünk feldolgozni az adott szerepben beérkezett információt kognitív és érzelmi szinten is,
- továbbá ki tudunk lépni a szerepből, másokra váltani (Fűzi, 2022; Alam et al., 2015).

Egy időben több szerepet is betöltünk életünk különböző szinterein – pl. a munkahelyen és a magánéletben –, de tanulmányunk szempontjából az egy munkahelyen belül párhuzamosan betöltött szerepek dilemmái lényegesek – egy oktató pszichológiai vagy mentálhigiénés tanácsadást is tarthat, esetleg mentorként is funkcionálhat. Mivel az eltérő szerepekhez eltérő etikai keretek, kapcsolatkezelési szabályok, információfeldolgozási mélységek, technikák kapcsolódnak, ezért a párhuzamos szerepek kezelése fokozott mentális terhelést jelent (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1994).

### 3. Párhuzamos szerepek okozta bonyodalmak

Az egy munkahelyen betöltött párhuzamos szerepek nehézséget okozhatnak. Az egyik

szerepből a másikba való átlépés, ugyanazokkal a személyekkel különböző szerepekben való kapcsolattartás, eltérő etikai keretek érvényesítése komoly kihívás (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1994). A nehézségek különböző szinteken jelenhetnek meg:

- szerepbizonytalanság a tisztázatlan elvárások következménye,
- szerepzavar esetén az egyén nem tud a helyzethez megfelelő viselkedést kialakítani,
- szerepkonfliktus a szerephez tartozó eltérő elvárások vagy a különböző szerepekhez tartozó elvárások ütközéséből alakul ki.
- Több szerep párhuzamos betöltése miatt megélt feszültség szerepkonfliktushoz vezethet. (Ryan, 2008; Millslagle & Morley, 2004; Figone, 1994; Sage, 1987). A konfliktus kialakulhat
- a személyiség és a szerep között, amennyiben a szerep elemeit az egyén nem tudja szerepértelmezésébe építeni, mert azok nem elfogadhatók számára (Decker, 1986),
- a külső elvárások és szerep betöltőjének szerepértelmezése közötti különbség miatt (Ryan, 2008; Millslagle & Morley, 2004; O'Connor & MacDonald, 2002; Figone, 1994; Decker, 1986),
- a szerepek között, amennyiben azok egymástól eltérő, egymással ellenmondó elvárásokat fogalmaznak meg a szerep betöltőjével szemben, akire esetenként eltérő etikai keretek, szabályok vonatkoznak (Colnerud, 2015).

A munka és magánélet egyensúlyának megbomlása, amely például az oktatók intézményen belüli és az intézményen kívüli szerepei közötti konfliktusok következményeként is létrejöhet (Nagy et al., 2018), nem tárgya tanulmányunknak. Ahogyan a személyiség jellemzői és a szerep közötti konfliktusok (Gupta & Nain, 2016) tárgyalására sem térünk ki. Nem foglalkozunk az intézményen belül betöltött vezetői szerepek és az oktatói szerep ütközésével. Kifejezetten az oktatói feladatokhoz kapcsolódó párhuzamos szerepek problémáira fókuszálunk.

A szerepbizonytalanság, szerepzavar és szerepkonfliktus következményeit számos kutatás vizsgálta. A szereppel kapcsolatos bizonytalanság és konfliktus az egyik legnagyobb stresszt okozó tényező a felsőoktatásban, amely rontja a munkateljesítményt és a viselkedés színvonalát (Faisal et al., 2019, Alam et al., 2015). Megnehezíti az oktatók számára, hogy kiválasszák, mely feladatokra fókuszáljanak, így gyengítve teljesítményüket (Srivastav & Pareek, 2008). Az egyén szerepeiben viselt felelősségének tisztázatlansága (Byrne, 1999) és a párhuzamos szerepek közötti konfliktus siettetni a kiegészítést (Conner & Bohan, 2018). A párhuzamos szerepek és a velük járó szerepkonfliktusok a felsőoktatásban nehezen elkerülhetők. Ha humán erőforrás hiány áll fenn, akkor a különböző szerepek ellátására nem áll rendelkezésre elegendő idő és energia (Alam et al., 2015).

Az egyik leginkább kutatott szerepkonfliktus az egyetem első és második missziójához fűződő kutatói és oktatói szerep között feszül (Alam et al., 2015). A naprakész és elmélyült szakterületi ismeretek nélkülözhetetlenné teszik a kutatómunkát, ugyanakkor eltérő képességeket, készségeket igényelnek, mint az oktatás. A kutatási és publikációs elvárásokra és az oktatásra fordítandó időt nehéz egyensúlyban tartani anélkül, hogy valamelyik ne váljon dominássá a másik rovására. Egy vizsgálat alátámasztotta, hogy az oktatók jólléte, érzelmi kimerülése szoros kapcsolatban áll az oktatás-kutatás kapcsán megélt szerepkonfliktus erősségével (Rafsanjani et al., 2020). E konfliktus elősegíti a kiegészítést, növeli a pályalehagyás kockázatát (Alam et al.,

2015), kimutathatóan hozzájárul az érzelmi kimerüléshez és az elszemélytelenedéshez (Heng et al., 2020).

Kutatások szerint az edzői és tanári szerep egy intézményben való együttes betöltése gyakran vezet szerepkonfliktushoz (Austell, 2010; Ryan, 2008; Millslagle & Morley, 2004).

Szakirodalmi áttekintésünk középpontjában a támogató szerepek és a tradicionális oktatói szerepek viszonyának vizsgálata áll. Vizsgálatok rámutattak, hogy egyes oktatók számára a támogatás és a tudás ellenőrzés-értékelése ellentmondásos: a visszajelzés és a hallgatói teljesítmény értékelése nem vagy nehezen egyeztethető össze az elfogadással, ítéletmentességen alapuló támogató magatartással (Pope et al., 2009; Edgerton, 1977). A támogató jellegű oktató-hallgató kapcsolatok iránti igény fokozatosan nőtt nem csak a felsőoktatást érintő változások következtében, hanem a COVID idején ugrásszerűen erősödött a hallgatók holisztikus, támogató beszélgetések iránti szükséglete (Füzi et al., 2022; Lund Dean, 2021). Chory és Offstein (2017) szerint a személyesebb hallgató-oktató kapcsolatok eredményesebbek, nagyobb hatásúak. Megjegyzik továbbá, hogy a hallgatók ilyen minőségű támogatása átlépi azt a határt, amely az oktatást elválasztja a holisztikusabb kapcsolatokról, ami természetesen dilemmát okoz az oktatók szerepértelmezésében. Az oktatók vezetőként, mentorként, mentálhigiénés támogatóként és szülőhelyettesként betöltött szerepe fedi le a tanulók elvárásait és az intézmények is tudatosan gondolkodnak szélesebb támogatási palettán (Cox és Orehovec, 2007; McKinsey, 2016). A támogató kapcsolatnak azonban más keretei vannak: titoktartás vonatkozik az ott elhangzottakra, a hallgatók személyesebb problémáiba (pl. nehéz anyagi helyzet, családi nehézségek) való betekintés az oktatót is megérinti, ezeknek az információknak a kognitív és érzelmi feldolgozására fel kell készülnie, megfelelő szakemberhez irányításhoz speciális ismeretekre van szükség. Egy középiskolai kísérlet alapján tudható, hogy még a pedagógiai végzettséggel rendelkező oktatók számára is kihívást jelent a szorosabb, mentori viszonyban kialakított oktató-hallgató kapcsolatoknak és azoknak a csoportoknak a kezelése, amelyeknek tagjaival hol egyik, hol másik szerepben találkozhat az oktató (Füzi, 2022).

#### **4. A szerepkonfliktusok megelőzési, feloldási lehetőségei**

A szerepkonfliktusok feloldása személyes és intézményes szinten is lehetséges. A szerepkonfliktusokkal való megküzdés személyes szintjén a személyiség jellemzőin kívül az alkalmazott stratégiák is lényegesek. A feszültség oldása nem csak konstruktívan valósulhat meg, hanem elkerülő, kibúvókereső stratégiákkal is (Szabó, Vörös & N. Kollár, 2004). Gyakori stratégia, amely a konfliktust az egyik szerep dominánsabbá válásával oldja fel (Austell, 2010; Millslagle & Morley, 2004). A konfliktust azonban hosszú távon elmélyítheti, ha a sikerélmények a háttérbe szorított szerepből táplálkoznak (Ryan, 2008). Konstruktív megoldás lehet a régi és az új szerepek közös pontjainak megtalálása és a kettő összeolvasztása (Szabó, Vörös & N. Kollár, 2004), továbbá az olyan személyes erőforrások, mint a vallásgyakorlás, a tudatos időmenedzsment és a feszültségoldó tevékenységek, mint a zenehallgatás vagy a sport (Conner & Bohan, 2018).

Az intézmények lehetőségeit is érdemes számba venni a szerepkonfliktusok megelőzésében, kezelésében. A részletes és pontos munkaköri- és feladatleírás, amely kiterjed a viselkedésre, a sztenderdizált követelményrendszerre, minősítési eljárásra, következményekre,

megakadályozhatja a szerepkonfliktus kialakulását (Faisal et al., 2019; Alam et al., 2015).

Lund Dean (2021) a W-Share féle kapcsolat életciklus-modell („Six Stages of the Relationship Life Cycle”) felsőoktatási adaptációját tartaná célravezetőnek, amely a hallgatókkal való kapcsolatfelvétel után három támogatási irányt ajánl az oktatóknak:

- az oktató mentorálást és holisztikus támogatást biztosíthat a hallgatók egy nagyon szűk csoportjának (pl. elsőgenerációs értelmiségiek, nehéz családi körülményekkel rendelkezők),
- az oktató az oktatáson felül, de még akadémiai keretek között nyújt támogatást a hallgatóknak (pl. ajánlólevelet ír, eljuttat az állásinterjú helyzetet, bevezeti az alumni közösségbe a hallgatót),
- az oktató nem személyesen nyújt támogatást, hanem az intézményen belül vagy kívül támogató személyekkel vagy szolgáltatásokkal köti össze a diákokat.

Lényeges lenne a támogatói szerephez kapcsolódó feladatok pontos időigényének felmérése, mert ezek általában az ún. láthatatlan munka körébe sorolódnak, nem részei a munkaterhelés kalkulációjának (Lund Dean, 2021). Segítségét jelent a párhuzamos szerepek betöltőinek, ha az intézmény és a közösség mentesíti az adminisztratív, időrabló feladatok alól és időhöz juttatja őket (Conner & Bohan, 2018).

A szerepkonfliktus kezelésre, megelőzésére már a tanárképzésben, pályaszocializáció során fel kell készíteni a tanárjelölteket (Mellor & Gaudreault, 2019), de a felsőoktatásban tanítók többsége nem rendelkezik tanári, pedagógiai végzettséggel, ezért a szereppel, szerepértelmezéssel kapcsolatos nehézségeikkel a folyamatos szakmai fejlődés-fejlesztés keretében szükséges foglalkozni. Létezik a szerepkonfliktus feloldására irányuló tréningprogram, amely a már meglévő és az elsajátítandó szerep összekapcsolására irányul és azon alapul, hogy a szerepek kölcsönösen erősítsék egymást, az egyikből a másikba átvigyük a tapasztalatokat. Kiemelten hasznosak a szerepbizonytalanság és szerepkonfliktus feloldásában a hasonló problémákkal küzdők számára szervezett esetmegbeszélő csoportülések (Füzi, 2022). Hasonló képzések, esetmegbeszélések megvalósítása és a tanulási folyamat segítése az intézményben hozzájárul a szerepkonfliktusok leküzdéséhez (Conner & Bohan, 2018).

## **5. Gyakorlati következtetések a Budapesti Gazdasági Egyetemre (BGE) vonatkozóan**

A fentieket figyelembe véve feltárandó, hogy hol és hogyan kapcsolódhatnak az oktatók aktuális szerepértelmezéséhez az új szerepek. Az oktatók munkájának új szerepekbe is átmentendő értékeire rávilágítanak például a hallgatói sikerek és visszajelzések. A szerepek közötti kapcsolat megteremtéséhez jó kapaszkodókat adnak a BGE oktatóinak komoly múltra visszatekintő, hallgatóbarát, támogató attitűdjei (Jármai et al., 2019), amelyeket a COVID alatti távolléti oktatás tovább erősített (Tóth et al., 2023; Dósa et al., 2022). Az oktatói tevékenységgel kapcsolatos követelményrendszer, a pontos elvárások és sztemderdek kidolgozása folyamatban van. A hallgatói támogató szolgáltatások körének bővítése, a hallgatói és munkatársi mentálhigiénés támogatás rendszerének kiszélesítése zajlik. Ezekre a pillérekre építhető a támogatói szerepek fejlesztése és tudatos alkalmazása.

## Felhasznált Irodalom

- Alam, S., Haerani, S., Amar, M. Y. & Sudirman, I. (2015). Role conflict and role ambiguity in higher education. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(1), 1-7.
- Austell, A. (2010). Role Conflict in High School Teachers/Coaches. *Research Papers*. Paper 47. [http://opensiuc.lib.siu.edu/g\\_s\\_rp/47](http://opensiuc.lib.siu.edu/g_s_rp/47)
- Bagdy, E. (1996). A pedagógus hivatásszemélyisége. *KLTE Pszichológiai Intézet*, Debrecen
- Barton, L. (2012). *Teachers' Role Conflicts*. Routledge, ISBN 9780203125526
- Bertrand, A. (1968). A structural analysis of differential patterns of social relations: A role theory perspective for rural sociology. *Rural Sociology*, 33(4), 411-423.
- Byrne, B.R. (1999). The Nomological Network of Teacher Burnout: A Literature Review and Empirically Validated Model. In: Vanderberghe, R. & Huberman, A. M. *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. Cambridge University Press, 15-37.
- Chory, R. M., & Offstein, E. H. (2017). Your Professor Will Know You as a Person: Evaluating and Rethinking the Relational Boundaries Between Faculty and Students. *Journal of Management Education*, 41(1), 9-38. <https://doi.org/10.1177/1052562916647986>
- Colnerud, G. (2015). Moral stress in teaching practice. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 21(3), 346-360. <http://dx.doi.org/10.1080/13540602.2014.953820>
- Conner, C. & Bohan, C. H. (2018). Social Studies Teacher–Athletic Coaches' Experiences Coping With Role Conflict. *Journal of Educational Research and Practice*, 8(1), 54–71. <https://doi.org/10.5590/JERAP.2018.08.1.05>
- Conrad, D. (2004). Exploring risky youth experiences: Popular theatre as a participatory, performative research method. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(1), 1-24.
- Cox, B. E., & Orehovec, E. (2007). Faculty–student interaction outside the classroom: A typology from a residential college. *The Review of Higher Education*, 30(4), 343-362.
- Decker, J. (1986). Role conflict of teacher/coaches in small colleges. *Sociology of Sport Journal*, 3(4), 356-365.
- Dósa, K., Fekete, I., Fűzi, B., Kóris, R. Sebestyén, L., & Tóth, K. (2022). A BGE hallgatók tanulástámogatási igényeinek változása a COVID-19 után: Négy félév kérdőíves tapasztalatai a Budapesti Gazdasági Egyetemen. In: Csuka, D. (szerk.) *Felsőoktatási LLL: Új kihívások és megoldások – A modellváltás és COVID Pandémia hatásai*, 18. MELLearn Lifelong Learning Konferencia Absztrakt Kötet, pp. 32.

Edgerton, S. K. (1977). Teachers in Role Conflict: The Hidden Dilemma. *Phi Delta Kappan*, 59, 2, 120-122

Faisal, F., Noor, N. & Khair, A. (2019). Causes and Consequences of Workplace Stress among Pakistan University Teachers. *Bulletin of Education and Research*. 41(3), 45-60.

Figone, A. (1994). Origins of the teacher-coach role: Idealism, convenience and unworkability. *Physical Educator*, 51(3), 148-156.