

## [Losonczy György: A cirkuszkarrier rendszerelméleti megközelítésben \(5. rész\)>>>](#)

### Losonczy György: A cirkuszkarrier rendszerelméleti megközelítésben (5. rész)

#### Tanár / Mentor

Cikksorozatomban harmadik részében[1] a rendszerelmélet szemszögéből tárgyaltam a diák-sikerességet, amelynek elérésében a BXP Értékelő Modell alkalmazása segítséget nyújthat. A mostani fejezet a tanárok értékelését taglalja, keresi azokat a szempontokat, tulajdonságokat, amelyek meghatározhatják egy jó tanár ismérveit.

Számos sikeres műsorszámra jellemző a kiváló vagy eredeti trükkök kivitelezése. Kiváló trükk elsajátítása és annak mindennapos bemutatása jó technikára vall. A jó technika elsajátításához jó tanár szükséges, de mentor szakember segítségével is elsajátítható. Egy iskolai tanár jellemzően heti ötször oktatja (segíti) diákját. Ezzel szemben a mentor nem tanít napi szinten, időszakonként szakmai irányvonalakat ad a diáknak, amikor elér egy bizonyos szakmai mérföldkövet a próbaidőszak alatt. A tanárok és a mentorok olyanok, mint a „GPS”, navigációs rendszerek: megadják a kiindulási pontot és a végcél, ők pedig végig vezetik a diákokat a tanulási folyamaton, „úton”: a diák vezet, a mentor megadja a helyes irányt, míg a tanár a navigáláson felül a kormány forgatásában is segít.

Diákok között is vannak különbségek: tehetséges diákok, jó diákok, átlagos diákok ..... A keményen dolgozó, gyakorlati tudásukat erősítő diákokról sokan gondolják azt, hogy tehetségesek. Véleményem szerint ezek nem tehetséges diákok, hanem ők a „jó diákok”, akik képezhetők egy jó tanár által. Követik a tanár utasításait és előbb vagy utóbb jó eredményeik lesznek. Valójában a tehetséges diákok nehezen fogadják el a tanár véleményét, mivel ők „tudják”, hogyan kell végrehajtani a napi gyakorlatok nagy részét, pusztán az ösztöneik követésével. Ez az oka annak, hogy leginkább mentorokra van szükségük, határozott irányvonalakat akarnak a próbafolyamatuk alatt és nem napi szintű tanári vezetést.

Sterve Blank a fenti gondolatokat a következőképpen írta le: *„Ha speciális tantárgyat akarsz tanulni, keress egy tanárt. Ha speciális jártasságot akarsz elsajátítani vagy elérni egy konkrét cél érdekében, fogadj fel egy edzőt. Ha okosabb és jobb akarsz lenni a karriered alatt, találj valakit, aki törődik veled annyira, hogy a mentorod legyen.”*[2] Az időtávban is van különbség edző és mentor között. Bár mindkét esetben ugyanolyan képességeket és megközelítést igényelnek, azonban az időtartam eltérő: az edző rövidtávon tevékenykedik, míg a mentor hosszútávon.[3]

A következő folyamatdiagram a tanárok/mentorok szemszögéből mutatja be, hogyan érik el a megfelelő produkció létrehozását:

**tanár/mentor > személy > technika > trükkök > műsorszám**

A tanár kiválasztja a megfelelő diákot, akivel a megfelelő technika megtanítása után trükköket, trükkök sorát, majd végül a produkciót állítja össze.

Számos cirkusziskolában a tanárok választják a diákokat, mivel megvan a kellő gyakorlatuk ahhoz, hogy meghatározzák a helyes szakmai irányt számukra. Ezzel szemben egyes cirkusziskolákban vagy stúdiókban a diák választ magának tanárt az adott zsánerben. [nem lehetne itt példákat említeni?]

Véleményem szerint a tanárválasztás esetén az alábbi szempontokat szükséges figyelembe vennie a diáknak:

- A tanár tudása
- Személyiségjegyek (pl. jó pedagógus, együttműködőkészség ...)
- Motiváció (díjak, szakmai elismerések ...)

A táblázatból jól kitűnik, hogy a tanár akkor lehet megfelelő a diák számára, ha a három szempontból kettőben megfelelő, ami hosszútávon megfelelő együttműködést eredményezhet. Az alábbi példák ezt igyekeznek bemutatni:

1. **Szakmai tudás** **elsajátításához:**  
A tanár nyitott (Személyiségjegy), hogy tanuljon és fejlessze tudását (Motiváció).
2. **Személyiségjegyek** **elsajátításához:**  
A tanárnak megvan a jól bevált rutinja a munkához (Tudás), és „a legjobb tanár” akar lenni (Motiváció).
3. **Motiváció** **megszerzéséhez:**  
A tanárnak megvan a jól bevált rutinja a munkához (Tudás), és jó a kapcsolata a diákjával (Személyiségjegy).

A példák alapján érzékelhetjük, hogy a tanárok karakterisztikája különböző lehet, nincs két egyforma tanár. De milyen karakterű tanárokat tudunk megkülönböztetni? William Arthur Ward szerint: az átlagos tanár tolmácsol, a jó tanár megmagyaráz, a tökéletes tanár bemutat, és a leges-legjobb pedig inspirál.<sup>[4]</sup>

A szerző a következő beszélgetésnek volt tanúja egy magyar uszodában, ahol az úszóedző azt mondta a diákjainak:

„Mit ér ez a 30%-os erőbedobás a világban? Ehhez nincs szükségetek edzőre. Adjatok bele 100%-ot, és akkor segíthetek többet kihozni belőletek. 30% és 90% között csak egy rabszolga hajcsárra van szükségetek!”

Hogyan tudja egy tanár vagy diák megállapítani, hogy a tanár valóban jó pedagógus-e? Joubert szerint a fiatalok megfelelő tükröt tudnak tartani a tanító tanár számára, ahogyan ő fogalmazta: „Kérdezd a fiataalt. Ők mindent tudnak”.<sup>[1]</sup> Ennek szellemében az egyik tanítványom három kérdés megválaszolását ajánlotta a pedagógusi minőség eldöntésére:

1. A diák tiszteli a tanárt?
2. A diák folyamatosan fejleszti tudását?
3. Várja a diák, hogy próbálni mehessen?

A cikksorozat következő része a diák–tanár kapcsolat összefüggéseivel fog foglalkozni.

---

[1] [http://epa.oszk.hu/01400/01461/00038/pdf/EPA01461\\_cirkuszi\\_akrobatika\\_2017\\_4\\_01.pdf](http://epa.oszk.hu/01400/01461/00038/pdf/EPA01461_cirkuszi_akrobatika_2017_4_01.pdf)

[2] Steve Blank (2011). „Mentors, Coaches and Teachers”. <https://steveblank.com/2011/04/19/mentors-coaches-and-teachers/>

[3] Brefi Group (n.a.). „Coaching and mentoring – the difference”, [https://www.brefigroup.co.uk/coaching/coaching\\_and\\_mentoring.html](https://www.brefigroup.co.uk/coaching/coaching_and_mentoring.html)

[4] <https://www.passiton.com/inspirational-quotes/7757-the-mediocre-teacher-tells-the-good-teacher> George H. Calvert (1867). „Joubert. – Some of the 'Thoughts' of Joseph Joubert”. 75 o.

<https://play.google.com/books/reader?id=YXEaAAAAYAAJ&hl=en&pg=GBS.PA75>