

lákban halmozódnak. A prágai szakképző iskolákban a tanulóknak kb. 40%-a sérült családi háttérrel rendelkezik (elsősorban a sok válás miatt). Sok az iskolakerülés, az iskolán belüli durva fegyelmezetlenség, amikkel szemben a tanár gyakorlatilag tehetetlen. Ezért a prágai kollégák úgy látják, főleg a posztgraduális stúdium hallgatóitól kapott jelzések alapján, hogy a műszaki pedagógusképzésben nagyobb teret kellene adni a nevelési problémák megoldására való felkészítésnek. E kérdés megoldását látják jelenleg a legfontosabb feladatnak a pedagógusképzésben.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. A ČVUT VUIS munkatársaitól, elsősorban doc. dr. CSc. Pavel Slaviček kollégától kapott tájékoztatás.
2. Dplnující studium pro ziskáni pedagogické spůsobilosti. (Kiegészítő stúdium a pedagógiai képzés megszerzéséhez.) ČVUT VUIS. 1989. Kézirat. 2. o.
3. Doplňující studium pro ziskání pedagogické kvalifikace. (Kiegészítő stúdium a pedagógiai kvalifikáció megszerzéséhez.) A ČVUT-on folyó műszaki pedagógusképzés tanterve. ČVUT. 1988. Kézirat. 20. o.
4. Jeník, Pavel: Schulwesen in der Tschechoslowakei. Praga. Orbis. 1980. 104. o.
5. Orienšky, Dušan: A műszaki tantárgyak tanárainak képzése a Bratislavai Szlovák Műszaki Főiskolán. = Magyar Pedagógia, 1986. 2. sz. 283–289. o.

GONDOS ANNA—SOMORJAI ILDIKÓ

A KONFLIKTUSMEGOLDÁSOKNAK VAN BÉKÉS ÚTJA IS

"Vannak olyan osztályok, ahová kifejezetten nehéz bemennem. Fegyelmezetlenség, érdektelenség és mindig újabb rendezavarás fogad ezekben az osztályokban. Már nem tudok mit kezdeni velük, ezek a gyerekek csak megúszni akarják az órákat. Nekem ez a viselkedés elfogadhatatlan, de tehetetlen vagyok, maradnak a sorozatos kudarcok, a fokozódó elkeseredésem, megújuló gyomorpanaszaim."

"Vannak olyan tanárok, akiket szívesen lecserélnék. Úgy jönnek be az órára, hogy már a belépésnél lehet látni, hogy ma sem fogjuk megérteni egymást. Én szívesen járnék iskolába, még jobban is tanulnék, ha tudom, hogy a tanár is meghallgat, netán azt is el tudja fogadni, hogy egy tanulónak is lehet problémája."

Ezek a megállapítások eléggé pontosan tükrözik azt, hogy napjaink iskolájában a tanár—diák kapcsolat is válságban van. A szemben álló felek köz-

lései egy megromlott kapcsolati kultúrának árulkodó jelei, s a tartalom arra utal, hogy napjaink ellehetetlenült iskolájában tanár és diák egyaránt vesztesnek érzi magát. Ugyanakkor mindenki érzi, nem törvényszerű, hogy ez így legyen. Sokan keresik a megoldást, nem adták fel kísérleteiket és jó szándékú próbálkozásait, hitüket a kapcsolatépítés gyakorlati útjainak megtalálására.

Érezhetően egy hiányhelyzetbe robbant be egy szinte napok alatt elfogyott könyv, melynek szerzője alternatívát kínál a konfliktusok vesztes nélküli megoldására, a kapcsolatban élők igényeinek tiszteletben tartására, az egyenrangú felek közötti nyílt kommunikációra való rátanulásra. Thomas Gordon Tanári Eredményesség Tanulásáról írt könyve valódi kínálat azoknak, akik nemcsak a központilag elrendelt reformintézkedésektől vagy a mindenhol meg nem valósítható iskolareform-szigetek megalkotásától, netán az iskolarendszer teljes átalakításától várják rossz közérzetük csökkenését, hanem addig is, míg a lényegi változásokat kikényszerítik az oktatásügyben közvetlenül érintettek, igyekeznek valami hatékony módszerre szert tenni, hogy legalább saját problémáik megfogalmazásával, érzéseik megnevezésével esélyt adjanak a viselkedés módosítására és az úgynevezett problémamentes tanulási-tanítási terület megnövelésére.¹

A kapcsolati kultúra változtatása és az iskolai szervezet humanizálása megelőzheti az oktatásban elodázhatatlan változásokat. A viselkedés pontos megfogalmazása és nem hibáztató leírása inkább meghozza a kívánatos eredményt, mint az iskolában gyakorta alkalmazott fegyelmezési eljárások.

"A tanítás a szeretet egyik módja" — idézi a régi szállóigét Gordon, de mit lehet tenni azért, hogy ez a boldog állapot újra létrejöhessen? El lehet olvasni Thomas Gordon A tanári hatékonyság fejlesztése című könyvét. Ez a könyv a Teacher Effectiveness Training rövidítéseként a T.E.T.-ről szól. Ugyanakkor nem elég a módszerről olvasni, nem elég előadást meghallgatni vagy beszélni róla, a valódi eredmények eléréséhez ezt a módszert megtanulni, alkalmazni és gyakorolni szükséges.

A tanári hatékonyság művelését a jelenlegi hierarchizált iskolákban sokaknak nehéz elképzelni. Megnyugtató viszont arra gondolni, hogy nem kell az egész társadalom — és benne az iskola — reformját megvárunk ahhoz, hogy a hierarchia blokkoló hatását megszüntessük. Jelenleg mind a tanárok, mind a diákok számára a büntetés-jutalmazás a hatékonyság előmozdításának eszköze. Gordon határozottan állítja, és a követők tapasztalhatták, hogy a büntetés

¹Th. Gordon: A tanári hatékonyság fejlesztése. Bp., 1989. Gondolat K. 343 o.

és jutalmazás — beleértve a dicséretet is — nem szerepel a hatékony tanár és hatékony iskola kelléktárában. Már saját magyar tapasztalataink is igazolják, hogy a módszer segítségével a hierarchián belül is meg tud születni a tanár, a diák és a közösség autonómiája. Úgy tűnik, hogy az autonómia alapvető feltétele mindenfajta befolyásolásnak, és így természetesen a pedagógusmesterségnek is. Ezt az autonómiát lehet elérni a Gordon által tanított módszerek használatával. Megfigyelésünk szerint a hatékony tanárok nem az iskolavezetéssel keresik a lehetséges kölcsönös kapcsolatokat, hanem elsősorban a diákokkal alakítják ki ezeket. Azért kell ezt mindenekeelőtt hangsúlyozni, mert a befolyásolás alapfeltétele az elfogadás. Az elfogadásra ugyanúgy szüksége van a tanárnak, mint a diáknak. Gordon a tanfolyamain eléri, hogy a résztvevők gyakorlatban is igazolva lássák a szükségletek hierarchiáját, melyet A. Maslow interpretációjában mutat be. A gyakorlatok során világossá válik, hogy közvetlenül az éhség és fizikai biztonság után legalapvetőbb igénye az embernek, hogy személyében elfogadva érezhesse magát a másik által. Miután a szükségletek piramisszerűen épülnek egymásra, az elfogadás kielégített szükséglete nélkül nem jöhet létre semmiféle teljesítmény és önmegvalósítás. A kölcsönkapcsolat az elfogadásért jön létre, és ez a tét sokkal nagyobb a hatékony tanár számára, mint az órán átadásra kerülő bármilyen fontos ismeret.

A szükségleti hierarchiában egy adott pillanatban egy-egy tanár vonatkozásában az osztály tagjai különböző szinteken helyezkednek el. A pedagógiai munka úgy alakul, hogy az elfogadást megadva, a teljesítményhez még el nem jutott gyerek számára pillanatnyilag csak az alkotó energiák felszabadítása történik. Ezek az energiák teszik lehetővé a kapcsolatteremtést a többi gyerekekkel, ami a közösségépítést a fegyelmezés helyére lépteti. Az így működő tanórában természetesen nem lehet tudni, hogy a hagyományos értelmű tantervben szokásos lépések közül mennyit sikerül egy-egy órán elvégezni, főként első időben. De minden órán egyszeri és megismételhetetlen történéseket él át a diák és a tanár.

A hatékonyságfejlesztő tréningeken majdnem olyan drámai a tanárok rácsodálkozása az éppen levetkőzni kívánt korábbi módszerek hatásaira, mint az új, hatékony módszerek eredményeire. A gyakorlatok során korábban egymást sosem látott tanárok a közösségépítő metódusok tanulása közben valódi közösségeket építenek fel. Ez a tény nemcsak arra alkalmas, hogy a módszert minden foglalkozáson meggyőzően propagálja, hanem arra is, hogy az így keletkezett kisközösségek egymással kapcsolatba lépve az új pedagógiai módszerekkel kísérletező csoportok egymást támogató önszorgító hálózatává fejlődhessenek.

Így reális lehetőséget mutat a pedagógiai ún. alulról szerveződő megújításra.

Joggal merülhet fel a kérdés, hogy mit ér az, ha pl. egy iskolának egy tanára a gordonai hatékonysággal tanít, miközben kollégái a régi módon fegyelmeznek, büntetnek, dicsérnek. Magunk is nehezen hittünk Gordon ígéretének, melyet könyvében is olvashatunk, hogy a módszer hatékonyságát nem rontja, a gyerekeket nem zavarja meg, ha egy tanár dolgozik velük így, és a többi nem. Ennek magyarázata, hogy az itt tanult technikák mindig az "itt és most"-ban kerülnek bevetésre, mindig jelen időben, egyes szám első személyben fogalmazódnak meg a tanár szükségletei, és a következő órán egy újabb "itt és most" helyzetben folytatódnak. A módszer megkülönbözteti a ki nem elégitett igény birtokosa szerint azt, hogy éppen kié a probléma, és aszerint ajánl megoldási módokat. Természetesen a gordonai iskolában is vannak konfliktusok, melyeknek megoldásánál ragaszkodni kell a problémamegoldás hat lépéséhez, és teljesen félre kell tenni a felnőtt és a gyerek pozíciójából származó hatalmi lehetőségeket. A konfliktusmegoldással sem lehet az értékek ütközését elkerülni, de az ütközések esetén bevethető hatékony módszerek mellett a közösség a támogatásával képessé teszi a tanárt mint embert arra, hogy belenyugodjon abba, amit új, hatékony fegyvereivel sem tud leküzdeni, és felbátorítja az összes lehetséges változtatások meglépésére. Magyarországon a 25. a világon, ahol ez a módszer terjed. A tanfolyamot végzett tanároktól még nem kaptunk olyan visszajelzést, hogy a jelenlegi feltételek akadályoznák a módszer használatát, sőt, ahogy a diákokban is, bennük is kreatív erők szabadultak fel a Gordon-módszer alkalmazása közben.