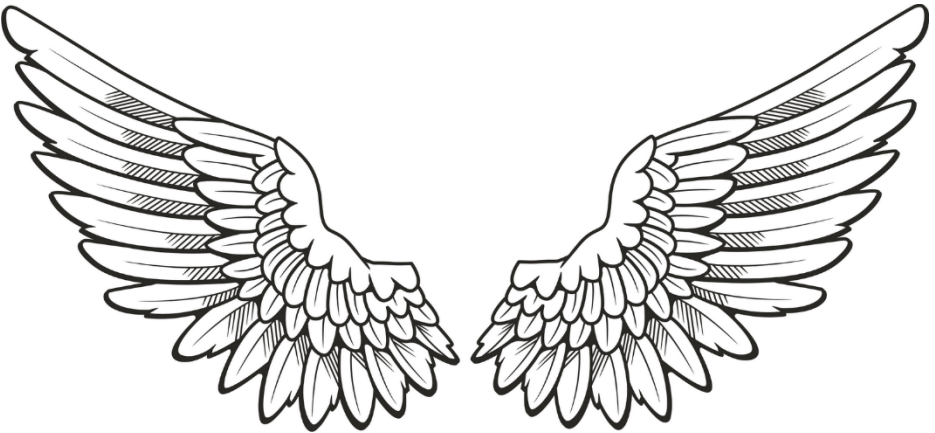


Helstáb Ákos

Vágyakat ültetni, szárnyakat adni:
Motiváció az iskolában



2017

Hihetetlen mértékben fejlődő társadalmunkban a technikai fejlődés olyan gradációs ívet mutat, melynek kimenetelét még a pszichológia, vagy agykutatás sem tudja megjósolni. Oktatási rendszerünk azonban még ezektől a tudományágaktól is jelentősen le van maradva. Az óvatosság nem véletlen. Ezt a gradációs, azaz önmagának összeomlásával fenyegető fejlődést szükséges is visszatartani. A konzervatív értékek még mindig olyan biztos alapot jelentenek, mely az ember személyiségének stabilitását segítik. A fejlődést azonban követnünk kell! Visszafogottan, óvatosan, de követni, úgy, hogy számolni tudjunk a következményekkel is.

Az alábbi összefoglaló táblázat a belső és külső motivációs rendszerek összehasonlítását mutatja be Daniel H. Pink: Motiváció 3.0 című könyve alapján. Nyilvánvalóvá vált ugyanis, hogy a külső motivációs rendszerek károsan befolyásolják az emberi személyiség fejlődését. Mivel oktatásunk egyelőre erre a rendszerre épül, szükségessé vált egy olyan szemléletváltás, mely biztonságos átmenettel segíti azokat is, akik nem értik, vagy nem fogadják el a kutatási eredményeket. Az óvatosság indokolt, de itt nem a technikai fejlődés, csupán az attól eddig is lemaradt tudományos fejlődés követéséről van szó.

Külső motivációs rendszerek	Belső motivációs rendszerek
Mozgató erő: elvárások, pénz, jegyek, dicséret, szidalmazás, büntetés, szabályozások, előírások, törvények, házirend, tanterv, tanmenet, óraterv.	Mozgató erő: bizalom, kíváncsiság, a kreativitás öröme, a hasznosság öröme, kihívás teljesítése, ajándékozás öröme. Flow élmény. Önmegvalósítás, mesterré válás lehetősége, szabadság érzés, önállóság
Rövid távon működik jól és abban is gondolkodik. Kézzel fogható célokban (pénz, jegyek, jutalom) gondolkodik.	Hosszú távon működik jól, távlati célokban, folyamatokban, tevékenységekben gondolkodik.
Állandó ellenőrzést igényel	Magától működik, nem igényel ellenőrzést, de a külső motiváció és a megígért jutalmazás gátolja
Felelősök: társadalom, elöljárók, vezetők, igazgatók, diákok számára a tanárok és a szülők.	Felelősök: én magam

Nem teljesíthető célok esetén nagy a csalás valószínűsége. Sémákban, bevált algoritmusokban gondolkodik.	Nem teljesíthető célok újabb próbálkozással járnak. Képes bonyolultabb, érdekesebb feladatok önálló ellátására. Sokféle megoldást hajlandó kipróbálni. A megoldásoz vezető utat maga kísérletezi ki. A csalás értelmetlen és valószínűtlen.
A rendszer nem tűri a kudarcot	Kudarc esetén újra próbálkozik, esetleg új megoldásokat keres, vagy fedez fel.
Rontja a kapcsolatok minőségét	Javítja a kapcsolatok minőségét
Végzett tevékenység: tanulás, munka, adminisztráció, monoton feladatok.	Végzett tevékenység: kreatív feladatok, alkotás, barkácsolás, sportolás, tánc, olvasás, főzés, rejtvényfejtés, zenélés, stb.
Az előforduló semmittevés lustaságra, érdektelenségre, unottságra vezethető vissza.	Az előforduló semmittevés oka a fáradtság.
Alacsonyabb a piaci értéke, mert a pénzkereset és nem a feladat motiválja.	Magas a piaci értéke, mert szakmájának mesterévé akar válni.
IQ-t fejleszt, illetve rutint fejleszt. Az eredményre, illetve a rövidtávú célra fókuszál.	EQ-t fejleszt, kreativitást fejleszt. A folyamatra és a hosszú távú célra fókuszál.
Magas a stressz és a stressz által kiváltott betegségek valószínűsége.	Magas a boldogságérzet valószínűsége. Erősebb az immunrendszer működése.
Rugalmatlan, az időt sürgetésként éli meg.	Rugalmas, az időt szabadon kezeli.

A tudomány tehát azt állítja, hogy a belső motiváció hosszú távon hatékonyabb és jobb mind az egyén, mind a társadalom számára. Miért alkalmazzuk akkor a külső motivációt?

1. Megszokásból. Mivel minket is ezen a módon neveltek, valamint a belső motivációs technikák idegenek és szokatlanok számunkra, ezért

a „biztos” úton akarunk haladni. Tudjuk, hogy annak van kézzel fogható eredménye.

2. Rövid távon szeretnénk eredményeket elérni.
3. Konkrét, minél kézzel foghatóbb célokat szeretnénk megvalósítani. A belső motivációs fejlődés – lévén az EQ-ra épül – nehezebben mérhető.
4. A fegyelem fogalmát újra kellene definiálni. A belső motiváció kiszámíthatatlanabb.
5. A világ rohanásra készítet és siettet bennünket. Nincs idő a hosszú távú célokra.

A fennálló jelenséghez egy találó bibliai idézet tartozik: „Mondott nekik egy példázatot is: „Senki sem tép ki foltot új ruhából, hogy régi ruhára varrja, mert így az újat is eltépné; és nem is illene a régihez az új ruhából való folt. Senki sem tölt új bort régi tömlőbe, mert az új bor szétrepesztené a tömlőt, és elfolyna, sőt a tömlő is tönkremenne. Hanem az új bort új tömlőbe kell tölteni. Aki pedig óbort ivott, az nem akar újat, mert ezt mondja: Az óbor a jó.” /Lk. 5,36-39/

A belső motivációval hasonló a problémánk. Nem szeretnénk egyből átállni egy belső motivációs rendszerre, hiszen járatlan út ez számunkra. A pedagógusképzés is a külső motivációra épít. Akik alkalmazzák a belső motivációt, azok is sok kudarcra mennek keresztül. Ha nem látnánk magunk körül számtalan jó példát a belső motivációs rendszerek oktatásban való működtetésére, talán még indokolt is lenne meghátrálnunk. A jó példák, valamint a bizonyítékok arra, hogy mennyi kárt okozunk a külső motivációval, mégis arra készítetnek, hogy lépjunk tovább és legalább próbáljuk meg. Mindezt pedig tegyük úgy, hogy a tömlő ne repedjen szét.

Az új módszerek bevezetésénél fontos a jó kommunikáció. A szülők gyakran értetlenül figyelik az ilyen, számukra is ismeretlen módszerek megjelenését. Én magam hatodik és hetedik évfolyamon kezdtem el a belső motivációs tanítást kiépíteni, természetismeret és biológia órákon. Fél év után mind a diákok, mind a szülők körében határozottan megfogalmazódott az, amit Daniel H. Pink után Tom Sawyer effektusnak nevezek (ahol a kerítésfestés munkából kitüntetéssé vált): „Elég volt a szórakozásból! Most már tanulni szeretnénk!

Hogyan fogunk így felkészülni az érettségire?” A régi tömlő nem bírta az új bort. Új tömlőt kell tehát használni.

Ezt a problémát úgy oldottam meg, hogy az osztályokon belül létre hoztam egy „Tudós” csoportot és egy „Kreatív” csoportot. Hatodik évfolyamon a diákok kétharmada, hetedik évfolyamon a diákok egyharmada választotta az elsőt. Nyilvánvaló, hogy ebben volt szülői elvárás, vagy nyomás is. Több olyan diák, akik ezen a területen gyengébb képességekkel rendelkeznek, minden áron ragaszkodtak ahhoz, hogy a „Tudós” csoportban maradhassanak. A kreativitás ugyanis nehezen mérhető és nem jelent biztos lexikális tudást. Ugyanakkor nagyon fárasztó tud lenni. A kreativitás alkalmazható tudást feltételez. A motiváció mindkét csoportnál belső lett: a régi „Tudós” csoport lexikálisan, IQ-ban lett fejlesztve elsősorban, és kevés olyan feladatot kaptak, ami az EQ-t fejleszti. A „Kreatív” csoport kevés lexikális tudást, de sok alkotó, EQ fejlesztő feladatot kap. Mindkettő belső motivációval dolgozhat és a régi tömlő-régi bor, új tömlő-új bor szemlélet is működhet. Nyilvánvaló, hogy egy ilyen komoly differenciálás nem zökkenő- és konfliktusmentes, ám a rendszer ezt még lehetővé teszi és az oktatási rendszerünkben oly fontos tanmenet sem látja kárát.

A sikerem korántsem volt teljes. A kreatív csoportban maradt diákok egy része semmilyen módon nem volt motiválható a tananyag feldolgozásra. Néhányuk teljes érdektelensége a tantárgy iránt csak úgy lenne feloldható, ha kézzel fogható élményekhez jutnának. Egy farmlátogatás, egy kenyérsütés, egy iskolakert, vagy más gyakorlati elfoglaltság, mely ismételten más intelligencia területeket mozgat meg, ezeket a gyerekeket is felvillanyozza, míg mások számára ezek lennének unalmasak. Na most, itt a nagy kérdés: hogyan adjunk jegyet az élményeikre? Arra, amit valóban magukkal visznek egy életen át és hatással van az életükre? Inkább osztályozzuk azt, és értékeljük jegyekkel, aminek nagy részét elfelejtik. Ez ám a kitekert pedagógiai gondolkodás!

Valóban minden diáknak érdeklődnie kellene minden tantárgy iránt? Mi magunk minden tudományterület iránt érdeklődünk? Nyilvánvalóan mi is halálosan ununk dolgokat, amik mások számára élményt jelentenek. Ha már „unalmas” dolgokkal tömjük a fejüket – márpedig sokukat egyáltalán nem érdekli, hogy a szarvasbogárnak milyen szárnya és milyen szájszerve van –

akkor legalább a mindennapi életben hasznos dolgokat kellene tanítanunk, illetve azokra fektetni a hangsúlyt.

A monotónia túrés fejlesztése valóban fontos dolog, ám ennek is megvannak a korlátai. Ezeket úgy gondolom naponta átlépjük az iskolában, ezért ezt valójában nem fejlesztjük, inkább frusztrálunk. Természetesen tisztelet a kivételnek.

A kreativitás fárasztó. A „Tudós” csoport tagjai ezt nagyon is tudják. Fárasztó, nem kézzel fogható, nehezen értékelhető. Ezért is van az, hogy többen inkább ezt a fajta tananyag feldolgozást választják. Itt ugyanis nem kell annyit agyalni, azaz nem kell azokat az agyi területeket használni, amik nincsenek edzésben. Nincs azonnali, (jeggyel) mérhető visszacsatolás, amit megszoktak. Ez is mutatja azonban, hogy agyunk ezen területeit mennyire fontos lenne edzeni és hogy a külső motivációtól függővé lehet válni.

Ha azt vesszük, hogy a „Tudós” csoport kb. 70%-os IQ fejlesztést kap és a „Kreatív” csoport csak 20%-ost, akkor mindenki ijedten hőköl hátra. Két dolgot azonban nem szabad figyelmen kívül hagynunk, mikor ezt az előítéletet megfogalmazzuk:

1. A belső motivációs rendszerek hosszú távra terveznek. A belsőleg motivált 70% valóban jóval magasabb, ám a hagyományos rendszerben a 70% előtt külső motiváció szerepel, tehát a memóriából sokkal több információ törlődik. A „Kreatív” csoport belső motivációját az élményközpontú tananyag feldolgozás segíti, így a 20% sokkal hosszabb távon maradhat meg. Így hát a „Kreatív” 20% hosszú távon többet ér, mint a hagyományos 70%!

2. Azok a diákok, akik a hagyományos rendszerben 5-ösnek titulált léceket nem tudják megugrani, tartós kudarcélményük lesz, ami a belső motivációjukat tovább rombolja. A személyiségközpontú oktatás feladata, hogy a léceket igazítsa a személyhez és nem a személyeket a lécehez. Ezt csak az teszi lehetővé, hogy elrugaszkodunk a hagyományos sémától és mást is fejlesztünk, értékelünk, nem csak az IQ-t.

Hatalmas hibája a rendszernek az, amit valójában maguk a szülők generálnak: mindenáron érettségi! A világ problémáinak nagy részét egyetlen rövid mondat okozza: „Nekem az jár!” Háborúk, veszekedések, válások, lopások, csalások, azaz a bűncselekmények nagy része mind-mind erre az egy mondatra

épül. Ugyanarra az egy mondatra, ami az érettségi kultuszát lengi körül: „Nekem az jár!”.

Nyilvánvaló, hogy egy fenntartható társadalomban sokkal kevesebb diplomásra van szükség, mint kétkezi munkásra. A tendencia lassan kezd fordulni, ahogy a kétkezi munka egyre nagyobb értéket képvisel és a diploma pedig sokszor semmit sem ér. Egyre több a munkanélküli diplomás és a munkahellyel rendelkező, kétkezi munkát végző mester. Nem egyszer hallom, hogy felsőfokú végzettséggel rendelkező emberek kénytelenek a kétkezi munka felé fordulni, hogy megélhessenek. Sokszor még az is probléma, ha túlképzettek. Valóban szükség van ennyi diplomásra? Ugyanakkor hol vannak a szakmájukban profi mesterek? A villanyszerelők, ácsok, kőművesek, lakatosok, stb. Talán külföldön? Sokan valóban igen, amennyiben vették a bátorságot a megbecsülés reményében új egzisztenciát kiépíteni maguknak egy olyan világban, ahol sem a nyelv, sem a kultúra nem egészen az övék. Talán sosem lesz az övék. Itthon lenne a helyük.

A belső motivációra való átlépés nagy előnye, hogy nyilvánvalóvá válik az irány. Míg jelenleg diákjaink 50-70%-a nem tudja, hogy az érettségi után mit kezdjen az életével, addig a belsőleg motivált ember tudja, hogy mit szeretne csinálni és merre kell mennie ahhoz, hogy annak mesterévé váljon. Az oktatási rendszer küldetése a jövőben egyre inkább ez lesz: irányt adni és ebben támogatni. Mestereket képezni úgy, hogy a tanár facilitátorrá, külsőleg szemlélő, támogató szakemberré alakul át.

A belső motiváció nagy előnye, hogy kivonja a rendszerből a stresszt. A család értelmetlenné válik. Megjelenik helyette viszont az olyan fontos és áhított felelősség. A szülők és tanárok ezt nagyon nehezen engedik át a gyermekeknek. Nem bíznak abban, hogy ő menedzselni tudja a saját életét és ezért nem is hagyják, hogy megtegye. Akár nyitva van az életablaka, akár nincs, átgymöszölik rajta, hiszen neki már ott kell tartania, ahol a többiek is vannak. Amikor a hatodik évfolyamon a szülők azon aggódnak, hogy a gyermekük ebben az intézményben le fog-e tudni érettségizni, akkor valójában azt a társadalmi sürgetést élik meg, ami aztán az egyetemi évek alatt mindenképpen vissza fog ütni: „Nem maradhatsz le!”. Egyetemistáink, akiknek valójában sosem volt idejük átgondolni, hogy mit szeretnének éppen ezért gyakran pár év után meggondolják magukat és új tanulmányokba kezdenek. Mások anyagi

okok miatt inkább lediplomáznak, hiszen a rendszer egy diplomát és meghatározott tanulmányi időt támogat, de utána a diplomájukat nem használják. Kétkezi munkára váltanak, mert az teszi boldoggá őket, vagy csak ott tudnak állást kapni.

A pszichológia már egy ideje tisztában van a vágykésleltetés fontosságával. Oktatási rendszerünkben mégis a sürgető külső tényezőknek engedünk. Nem, hogy késleltetnénk a vágyak beteljesedését, meg sem engedjük, hogy kialakuljanak. Ha pedig megjelennek, akkor a „most, rögtön, de azonnal” elve érvényesül. Talán Hakapeszi Maki neve még sokaknak ismerős. Az, ami ebben a kedves kis figurában pár évtizede még a valóság kifigurázása volt, azt ma sikerült meg is valósítani.

Gondolkodjunk egy pillanatra munkaadóként: kit szeretnék a saját vállalkozásomban alkalmazni? Egy olyan embert, aki a pénzért fog ide jönni, vagy azt, aki belsőleg motivált és mesterévé szeretne válni a szakmájának? Nyilvánvalóan az utóbbit választják. Éppen ezért kérnek sokszor motivációs levelet. Az a szféra, amit egyszerűen „Cégek”-nek nevezünk, már tisztában van a belső motiváció fontosságával.

Még ijesztőbb, ha rátekintünk egy pillanatra a vallásos nevelésre. Azok a fiatalok, akik csak külső kényszer hatására „hisznek”, vajon miért is járnának el templomba, mikor kikerülnek a padok közül? Ha a hit belsővé tud válni valamilyen Isten élmény következtében, vagy úgy, hogy egymáson keresztül megtapasztaljuk Isten élő jelenlétét, szeretetét, akkor juthatunk csak el odáig, hogy a következő nemzedékek ismét megtöltsék az üresedő padokat.

Oktatási rendszerünknek egyre több új tömlőt kell tehát beüzemelnie ahhoz, hogy a tudományt követni tudja, és ne okozzon további súlyos társadalmi problémát. A technika és az oktatás ollója ugyanis egyre szélesebbre nyílik. Miközben a tudomány az ollót összezárni próbálja, és ezzel egyensúlyt teremtene, addig az oktatási politika látszólag nemtörődöm módon, de valójában rugalmatlanul lassú ütemben próbálkozik. A megjelenő feszültség nem csak a pedagógusokon csattan, de a szülők is áldozatai és végeredményben egy motiválatlan, felelősséggel nem rendelkező új generációt növeszthet fel, melynek eredője egy olyan gradációs állapot lesz, mely mindenképpen újraindulást eredményez majd. Ugyanis minden

gradációs folyamat összeomlással végződik. Az emberiségnek, hazánknak tehát egy újabb globális folyamattal kell szembenéznie, mely elsősorban emberi mivoltunk mélyéből fakad. A gradációs folyamat első szelei lehetnek az olyan jelenségek, melyek az iskolai bűnözés kiterjedését mutatják. Ezeket a jeleket pedig komolyabban kellene vennünk, mint a büszkeségünket, a hamis biztonságérzetünket egy nem működő rendszer felett.

Hogyan építhető ki egy belső motivációra épülő oktatás?

Olyan nagy rendszerről van szó, hogy szó sem lehet arról, hogy tollvonásokkal, rendeletekkel megújulást lehessen elérni. Mintha egy kamionnal szeretnénk fékezés nélkül bevenni a kanyart. A problémának és a megoldási sémának ugyanúgy belsővé kell válnia, mint ahogy majdan a növendékeket belsőleg szeretné motiválni. Alapelvnek kell tehát lennie, hogy az új bort fokozatosan, szinte tömlőnként teret engedve kellene bevezetni. Ez időigényes folyamat, hiszen bizonyítani kell, hogy az új bor jó. Ennek híján az új dolgok követői csupán látszólag az új tömlőt követik. Ha bizonyítást nyert, hogy az új bor jó, alkalmas az emberi fogyasztásra, nincs annyi mellékhatása, mint az óborknak, akkor szabad csak szélesebb körben bevezetni.

Ennek a rendszernek nagy nehézsége azonban, hogy nem sablonokban gondolkodik. Nyilvánvalóan vannak megfogalmazható és elérendő célok, ám ezek megvalósítási útja hihetetlenül széles skálán mozog. Személyiségünk ugyanis nagyon eltérő és ebben az eltérésben is nagyon gazdag. Nem lehet tehát jól működő sémákat felmutatni. Az érzelmi intelligencia nehezen mérhető, nehezen értékelhető, éppen ezért fejlesztése nehezebben is bizonyítható. Ebben a nehézségben ismét egy bibliai idézet lehet a segítségünkre:

„Óvakodjatok a hamis prófétáktól! Báránybőrben jönnek hozzátok, de belül ragadozó farkasok. Gyümölcsceikről ismeritek fel őket. Szednek-e tövisek közül szőlőt vagy bogáncsról fügét? Így minden jó fa jó gyümölcsöt terem, a rossz fa pedig rossz gyümölcsöt. Nem hozhat a jó fa rossz gyümölcsöt, sem a rossz fa jó gyümölcsöt. Kivágnak és tűzre vetnek minden fát, amely nem terem jó gyümölcsöt. Tehát gyümölcsceikről ismeritek fel őket.” (Mt 7, 15-20)

Nézzük meg tehát a külső motivációs rendszer gyümölcsseit! Én úgy látom, hogy többségében nem találjuk elég ízletesnek. A legnagyobb problémám, ami már mérhetően is megjelenik: túl sok benne a stressz. Mind a diákok, mind a tanárok és a szülők számára is. Az egész társadalmat érinti tehát a probléma. Emellett tele vagyunk félelmekkel azzal kapcsolatban, hogy jó lesz-e az új gyümölcs. Annak a fának a gyümölcse, amit annyira szeretünk, annyira féltünk és abban a reményben bízunk a kertészre, hogy a legjobb gyümölcsöt fogja teremni. Akkor azonban, amikor a metszőolló minden csattanására fájdalmasan szisszenünk fel, mélyebb problémák is felmerülnek.

Szükségünk van a bizalomra! Életünket olyan mélyen áthatja már a bizalmatlanság, hogy emiatt alig látunk olyan biztos pontot, amire építeni lehetne. A szülők nem bíznak sem a gyermekben, sem a pedagógusban, az igazgatók nem bíznak az alkalmazottakban, a tanárok nem bíznak a szülőkből, vagy a diákokban. Ez a külső motivációs rendszernek olyan gyümölcse, amihez minden savanyúsága ellenére ragaszkodunk. Ha nem ragaszkodnánk, naivnak, sebezhetőnek, becsaphatónak éreznék magunkat.

A belső motivációs rendszer kiépítésének fontos része az, amit bizalompedagógiának nevezünk. Ahhoz azonban, hogy egy fenntartható bizalompedagógiát ki tudjunk építeni, helyre kell tennünk a felelősség kérdését. Megbízni ugyanis csak abban lehet, akinek van felelősségtudata. Ennek a kialakítása pedig egy folyamat, éppen ezért a bizalomra épülő rendszer kialakítása is folyamat kell, hogy legyen. Nyilvánvalóan nem várható el egy első osztályos gyermektől, hogy önállóan kezdjen el írni tanulni. Nincs hozzá ugyanis elég felelősségtudata, hiszen sokszor még nem is érti, hogy miért van erre szüksége. Elvárható azonban, hogy vegye fel a szemetet, vagy köszönjön a takarítónak. Ha egy kisgyermeket egy festékes vödörrel egyedül hagyunk egy teremben, akkor hiába is bízunk abban, hogy a falra nem kerülnek színes kéznyomok. Nem csak a falra fognak kerülni. A felelősségtudat kialakítása egy olyan szocializációs folyamat, melynek keretén belül egyre nagyobb bizalmat adhatunk a gyermekeknek. Ez a folyamat azonban sok kudarcot rejteget magában.

A belső motiváció kiépítésében éppen ezért fontos megértési lépcsőt jelent a hibázás lehetőségének megengedése. Ez a külső motivációs rendszerben nem megengedhető. A felelősségtudat azonban csak folyamatos nevelés,

szocializáció során alakulhat ki. Ha az oktatási rendszerünkben sok olyan diákot engedünk ki, aki a kudarcaiért a szüleit, vagy a tanárait hibáztatja, akkor egy olyan felelősséget nem vállaló generációt nevelünk ki, aki a munkája, vagy élete kudarcaiért is másokat fog hibáztatni. Ennek a hátterében nagyon sokszor áll az, hogy az illető képtelen veszíteni. Képtelen a veszítést feldolgozni, képtelen abból felállni. Nem tanulta meg azt a fontos pszichológiai alapelvet, hogy hibázni szabad. Itt nem arról van szó, hogy a vasutas rosszul kapcsolhatja a váltót, vagy az orvos rossz gyógyszert adhat be! Van, ahol a hibázás súlyos felelősséggel jár! A hiba után a felelősséget is vállalni kell! A hibázni szabad elvet tehát kapcsolni kell a felelős vagyok érte tudatával. Sokkal több olyan hiba van ugyanis az életünkben, melyből fel kell állni és növekedni lehet belőle. Minden Nobel díjhoz sok-sok kudarc vezetett el!

A tét nélküli veszítés nagy lehetősége a játék. Bár tudjuk, hogy vannak kooperációs játékok, mégis fontos, hogy megértsük, hogy a versengésre épülő játékok milyen jól szocializálnak. Ebben a lehetőségben ugyanis a résztvevő nem sérül közvetlenül. Hiszen a játékban nincs valódi veszteség. Még akkor sem, ha egyfajta presztízveszteségként éli meg valaki, ha legyőzik. Szocializálás kérdése, hogy ezt hogy éli meg. Ez már egészen kis gyermekkorban kialakul. A pedagógus itt még sehol sincs, hacsak nem családtag. A kudarcátűrést tükroneuronokon keresztül tanuljuk. Ha a gyermek azt látja, hogy a családi kártyaparti után a nagybácsik megkéselik egymást, akkor nyilvánvalóan elég rosszul lesz szocializálva a kudarcátűrésre. Ha azt látja, hogy a felnőttek a vereségen nevetnek egyet és szívesen leülnek újra játszani, akkor a szocializáció ideális.

Ennek a küldetésnek két nagy kérdése van:

- Történt-e ilyen beavatás a gyermek életében?
- Látott-e jó szocializációs mintát maga körül?

Mikor a gyermek óvodába, vagy iskolába kerül, már nyilvánvalóvá válik, hogy erre mi a válasz. Meglehetősen komoly baklövés az óvónőt hibáztatni azért, ha a gyermek a játék közben a kudarcot nem tudja megfelelően kezelni. Természetesen nem a szándékos megalázásról van szó. Az egészségesen szocializált gyermek a kudarcot kihívásnak tekinti. Ez a szocializálás később sokat változhat, ahogy az énkép az idő folyamán sokat alakul. Az egészségesen

szocializált vereségtűrés egy olyan környezetben, mely nem tűri meg a hibázást, nagyon sokat romolhat. Innentől már beszélhetünk a pedagógusok felelősségéről. Ebben a kérdésben azonban nagyon megköti a kezüket a tanmenet. A tanmeneteket az átlag diákokhoz igazítják az intézmények. Vannak, akiknek a normális tanmenet kevés, másoknak sok. Ezért panaszkodnak a szülők is, hiszen sokan valóban azt látják, hogy vagy túl kevés a tananyag, vagy túl sok. Ezen csak differenciálással lehetne segíteni, ám nincs az a pedagógus, aki a harminc fős osztályban akár csak háromfelé tudna tanítani. Ez még kisebb csoportok esetében is olyan kihívás, mely hosszú távon tarthatatlan. A pedagógusok lehetősége ebben a helyzetben a felzárkóztatás és a tehetséggondozás. Ezek hatékonyságának javítása az iskolák vezetésének is a feladata, hiszen a kiosztható óraszámok függvényében lehet megvalósítani. Ha az intézmény órakeretéből nem futja tehetséggondozásra, vagy felzárkóztatásra, akkor a differenciálást a szülő a tanórán várja el. Irreálisan. Ennek híján a szülő némi duzzogás és befektetés árán kénytelen magántanárt fogadni.

Nos, ha visszagondolok, akkor ez az én gyermekkoromban kicsit máshogy volt. Felzárkóztatás az volt, hogy édesanyámnak felmondtam a leckét, aki sokszor mosogatás, vagy egyéb házimunkák közepette hallgatott végig. Tehetséggondozás az volt, hogy megvettem az Állatvilág magazint (amiből azután kivagdostam a képeket és egy külön albumba gyűjtöttem), vagy az Uránia Állatvilág hét kötetének egyikét lapozgattam és jegyzeteket készítettem magamnak. Az, hogy eljuthattam az állatkertbe, a csimborasszók netovábbja volt számomra. Ha véletlenül rossz jegyet hoztam haza, sosem szidták a tanáraimat, pedig a szüleim is pedagógusok voltak. Szerencsére a szüleim engem sem szidtak le. Pontosan tudták, hogy én magam akarok többet annál. Be kell látnom, hogy az egészen más világ volt. Mégis úgy érzem néha, hogy a szüleim és én magam is életrevalóbb voltam. Nem másoktól vártam az életem megoldását, hanem én magam vettem kezembe. A rendszer ugyanez volt, mégis úgy érzem nagyobb volt a felelősségem a saját jövőm felé. Persze abban a világban még nem akartak mindenkit mindenáron érettségihez juttatni.

Az új tömlőt, új rendszert fokozatosan szabad csak bevezetni. Először azok számára, akik megértik a működését, élvezni tudják az ízét, remélik a gyümölcsseit, majd csak később azok számára akik szeretnék kézzel foghatóan látni azokat a gyümölcsöket. Ezért alakul egyre több alternatív iskola. A

hagyományos rendszerben is lehetne azonban olyan osztályokat indítani – amennyiben a szülők és pedagógusok részéről megérett az igény – melyekben nem hagyományosan, de a tanmenetet mégis csak követve zajlik az oktatás. Az egymással párhuzamosan működő „kreatív” és „tudós” osztályok megléte lehetővé tenné a Tom Sawyer effektus belső motivációs megélését a szabadon választott rendszerben. A kreatív gyerekek szabadabban, az IQ orientáltabb gyerekek feszesebben, a hagyományos módszerek stabilitására jobban támaszkodva növekedhetnének készségeiknek megfelelően. A két irány nem egymás versenytársa, hanem kiegészítője. Más-más intelligencia területük fejlődik ugyanis jobban. A kettő valójában össze sem mérhető és ezért az összehasonlításnak nincs is értelme.

Egy további tényező, amit a motivációs rendszerek elemzésénél nem hagyhatunk figyelmen kívül a hormonrendszerünk. Pontosan azért, mert az élmények közben olyan hormonok termelődnek, melyek hatására a hasonló jó élményeket újra és újra keressük. Mind életünk irányát, mind a viselkedésünket olyan mértékben befolyásolják, hogy nem szabad megfelejtkezni róluk. Az endorfin, dopamin, szerotonin, oxitocin, adrenalin, kortizol, ösztrogén, tesztoszteron mind-mind olyan hormonok, melyek befolyásolják az életünket. Működésük megértése segíthet egy olyan tudatos oktatási rendszer felépítésében, mely hatékonyvá válhat a vágyak ültetésében és a szárnyak adásában.

Egy egészen más dologra hívja fel a figyelmünket a neurobiológia. Pontosan tudjuk ugyanis, hogy a női és férfi agy egészen máshogy működik. Semmilyen mozgalom nem kérdőjelezheti meg például azt, hogy a két agyfélteke között a nőnél sokkal több a kapcsolat, mint a férfinál. Más-más motivál egy fiút és egy lányt. Mégis egyformán tanítjuk őket. Ugyanazok a tantárgyak várnak rájuk, ugyanazokkal a tanmenetekkel. Pedig mind fizikálisan, mind szellemileg egész más struktúrában kellene és lehetne is gondolkodni. A nemiség kérdése az egyenjogúság nevében pszichológiai hadszíntérré vált. Legnagyobb vesztesei azok a diákok, akik nem járhatnak fiú és lány osztályokba. Ezzel a kérdéssel azonban senki sem törődik. Érdekes, hogy, ha egy diák BTMN-es, akkor máshogy kell kezelnünk és az nem diszkrimináció. Szerencsére egyelőre nem kell beüzemelni BTMN-es mosdókat, bár ki tudja, hogy mit hoz a jövő. Ma már nem csak a brit tudósok állítják, hogy léteznek férfiak és nők. Óvatosan, suttogva, de a neurobiológusok is ki merik mondani, hogy nem egyformák.

Talán nem fogható anyagi okokra, hogy miért is kezeljük egyformán őket. Ismét egy terület, ahol lehetne a tudományt követni, de egyre kevésbé merjük.

A szemléletváltás vezethet el bennünket annak megértéséhez, hogy milyen oktatás az, amit meg kellene valósítanunk ahhoz, hogy a gradáció ne következzen be. Szemléletváltást pedig úgy tudunk elérni, ha jobban megismerkedünk a tudomány fejlődésével és minden szakmai, vagy szülői tapasztalatunkon és büszkeségünkön túl módszereinket megpróbáljuk ahhoz igazítani.

Irodalom:

1. Bauer, Joachim: A testünk nem felejt, Ursus Libris Kiadó, 2011.
2. Csíkszentmihályi Mihály: Flow – Az áramlat, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1997.
3. Gardner, Howard: Multiple Approaches to Understanding. In: Ileris, K. (Ed.) (2009).
4. Gordon, Thomas: A tanári hatékonyság fejlesztése, Gondolat Könyvkiadó, Budapest, 1991
5. Grün, Anselm: Hogyan kerüljük el a kiégést, Jel Kiadó, Budapest, 2016. Klein Sándor: Tanulni jó!, Edge 2000 Kiadó, Budapest, 2012.
6. Pink, Daniel H.: Motiváció 3.0, HVG Könyvek kiadó, 2010.
7. Uzsalyiné Pécsi Rita: Nevelés az élet szolgálatá 1-5. Kulcs a muzsikához Kiadó, 2011.