

A szemléletváltoztatás lehetősége a gyakorlatban, a pedagógusok konfliktuskezelési szokásainak figyelembe vételével

Több mint egy évtizede veszek részt olyan konferenciákon hallgatóként és előadóként egyaránt, amelyeken a magyar közoktatás hatékonyabbá tétele volt a fő cél. Az integrált nevelés, a felzárkóztató fejlesztés, a tehetséggondozás, vagy éppen a fejlesztő pedagógus kompetenciája, munkakörének meghatározása permanensen visszatérő témái ezeknek az összejöveteleknek. Nemcsak a szakmai megújulás miatt fontosak ezek a találkozások, hanem azért is, mert ilyenkor megerősítjük egymást abban, hogy jó úton járunk, amikor fejlesztőpedagógiai módszereket próbálunk beépíteni a közoktatás viszonylag merev rendszerének lazítására, előtérbe helyezve az egyénre szabott oktatást, illetve befogadó tantestületet szeretnénk kialakítani. A konferenciák résztvevői egyetértenek abban, hogy szemléletváltásra van szükség, azonban visszatérve az intézményükbe, legalábbis kezdetben, egy egész tantestülettel állnak szemben. A saját kollégáikat kell meggyőzniük az igazukról, lehetőleg úgy, hogy közben mindkét fél érdekei érvényre juthassanak. Ehhez a szemléletváltoztatáshoz idő kell, méghozzá nem is kevés, és csak lépésről-lépésre valósítható meg. Számtalan rossz példát láttam már, amikor a jó kezdeményezés a nem megfelelő előkészítés miatt bukott meg. Önmagában az még nem elég, hogy fejlesztő pedagógusa, gyógypedagógusa van az iskolának. Egy fecske nem csinál nyarat. A szemléletet kell meghonosítani, hiszen a fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus csak a tantestület többségével szorosban együttműködve tudja hatékonyan végezni a munkáját. Itt most nem térnék ki a kompetencia kérdésére, hiszen parttalan vitákhoz vezethetne, de fontosnak tartom megemlíteni, hogy a tanulásban akadályozott integrált nevelt tanulók oktatása, illetve annak megszervezése mindenképpen a gyógypedagógus kompetenciájába tartozik, oda nem elegendő a fejlesztő pedagógiai végzettség. Régen rossz azonban, ha a tanító, a tanár nem vállal részt a fejlesztésből, az integrált nevelésből, gondolván, hogy ez nem az ő dolga. Ezáltal a felelősséget is elhárítja magáról. Érdekelté kell tenni a munkában. Meg kell győzni, hogy neki ugyanolyan fontos feladata van, már csak azért is, mert a sajátos nevelési igényű tanuló több időt tölt vele, mint a fejlesztő pedagógus, hiszen például a mi iskolánkban heti két-három fejlesztő foglalkozáson vesznek részt a tanulók a többi időt az osztálytársaikkal töltik. A szintén a SNI tanulók kategóriájába tartozó tanulásban akadályozott tanulók a részleges integrációnak köszönhetően sok időt töltenek a tantestület többi pedagógusával is. Ha sikerrel járunk, és sikerül megváltoztatni a hozzáállásukat, befogadóvá tehetjük őket. Ez legtöbbször hosszú ideig tart, de megéri a fáradtságot. A befogadó tantestület kialakítása legalább olyan fontos feladata a fejlesztő pedagógusnak, gyógypedagógusnak, mint a változatos módszertani ismeret. Kérdés, hogy erre a feladatra kapnak-e kiképzést.

Az elmúlt több mint egy évtized tapasztalata alapján kijelenthetem, hogy ez a munka bizony komoly konfliktusokkal jár. Ezeket a harcokat meg kellett vívnom, még pedig úgy, hogy közben ne ellenségeket, hanem támogatókat, barátokat szerezzek. Évekbe telt, mire a többség bizalmát megszereztem, és volt közben olyan időszak is, amikor nagyon egyedül maradtam és az iskolavezetéssel sem volt jó a kapcsolat. Szerencsére ez csak egy rövidebb időszakot jelentett. A mellém álló kollégákkal fejlesztőpedagógiai munkaközösséget alapítottunk, amely már három éve remekül működik. Nagyon örülök, hogy szinte az egész alsó tagozatos munkaközösség csatlakozott hozzánk. Következő lépésként a felsősöket kell meggyőzni, ami szintén nem ígérkezik könnyű feladatnak. Mérföldkőnek tartom, hogy nemcsak a lemaradók felzárkóztatását, hanem a tehetséges tanulók fejlesztését is felvállaltuk. Megismételném, hogy nem válik el élesen ez a két terület, elég csak az alulteljesítő tehetségekre utalnom. Sok évbe és még több munkába telt a tanulásban akadályozott tanulók integrált nevelésének, valamint a

fejlesztő foglalkozások rendszerének kiépítése. Ez idő alatt konfliktusba kerültem a fenntartóval, az iskolavezetéssel, a kollégáimmal és a szülőkkel is. Szerencsére a fenntartóval és az iskolavezetéssel rövid időn belül sikerült rendezni a kapcsolatot, sőt elmondhatom, hogy jelenleg nagyon jó az együttműködés és maximális támogatást kapok mind a fenntartó, mind az iskolavezetés részéről. Ez azért is fontos, mert ezek destruktív konfliktusok voltak, azaz egyenlőtlen versenyhelyezeten alapultak. Ha a munkát vállaló fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus ilyen helyzetbe kerül, és nincs remény a gyors változásra, akkor valószínűleg kudarcra ítélte a kezdeményezését. Ezekben az esetekben nincs esély egy új rendszer kiépítésére. Ezt a konfliktust okozhatja az anyagi forrás hiánya, de a személyes, a szakmától függő és független ellentét is.

A kollégákkal és a szülőkkel szemben azonban konstruktív konfliktusok felvállalására nyílik lehetőség, és ezeket fel is kell vállalni. Ezeknek a gyümölcse lehet a már említett munkaközösség és a szülői klub létrehozása. Kulcsfontosságú a konfliktusmegoldás szándéka, lehetőleg úgy, hogy mindkét fél érdekei érvényesüljenek. Ezért nem vezet sikerre az, ha a fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus azt gondolja, hogy csak az a jó megoldás, amit ő kínál. A tanárok többsége nem veszi jó néven, – tegyük hozzá, jogosan – ha az ő véleményét nem kéri ki, és akkor is elutasítja a változtatást, ha egyébként követendőnek tartaná az elképzelést. Ez a probléma hatványozottan jelentkezik a tanulásban akadályozott tanulók integrált nevelésével kapcsolatban. Ha pedig megsértünk, megbántunk, magunkra haragítunk valakit, akkor eleve nincs esélyünk a problémamegoldó stratégia alkalmazására. A megoldáskeresés folyamatában lehetőség nyílik egymás behatóbb megismerésére és eddig nem ismert értékeinek felfedezésére. Kölcsönösen elfogadjuk a másik fél önérvényesítését a legjobb megoldási alternatívák megtalálása érdekében. Felém is érkezett kritikaként, hogy miért csak a tanulási zavarokkal küzdő gyerekek problémájával foglalkozom, a tehetségesekével pedig nem. Először el kellett oszlatnom azt a tévhitet, hogy a tehetséges gyerekek nem lehetnek részképesség-zavarai. Miután a tehetség ritkán terjed ki minden területre, illetve a gyakorlatból vett példák is bizonyították, hogy a tanulási zavarokkal küzdő tanulók között is nagy számban találhatóak tehetségesek, így számukra éppen ezeknek a zavaroknak a megszüntetése jelenti a tehetségük kibontakoztatásának első állomását. A fejlesztés nemcsak felzárkóztatást, hanem tehetséggondozást is jelent. A másik érvem az volt, hogy amíg a fejlesztő pedagógus heti két –három alkalommal elviszi foglalkozásra az adott területen gyengébben teljesítőket, addig a többiekkel hatékonyabb munkát végezhet, akár tehetséget is fejleszthet az osztálytanító. Ez a munkamegosztás bevált, sőt olyan kollégák is kedvet kaptak a fejlesztő munkához, akik korábban passzív szemlélői, vagy éppen ellenzői voltak annak. Természetesen a konfliktusok nem szűntek meg, de igyekszem együttműködéssel megoldani őket, hiszen a közösen elfogadott megoldás mellett mindkét fél elkötelezett. Az is az igazsághoz tartozik, hogy utópia lenne azt gondolni, hogy a tantestület minden tagját meg lehet győzni, de ha már a döntő többséget sikerül, akkor érdemes volt elkezdni a munkát.

Felvetődik a kérdés, hogy miért nem tudják sikeresen megvívni a harcukat a fejlesztő pedagógusok és a gyógypedagógusok az általános iskolákban. Ennek egyik oka lehet, hogy rossz konfliktuskezelő módszereket választanak, vagyis követik azt a gyakorlatot, amelyet egy felmérés szerint a pedagógusok többsége is alkalmaz. A gyerekekkel kapcsolatos problémákra hajlamosak nagyon hatékony megoldási módokat alkalmazni, amikor azonban egyenrangú partnerekkel (kollégákkal), vagy éppen magasabb beosztásúakkal (iskolavezetéssel) vannak konfliktusban, akkor a minimális vagy legfeljebb a közepes hatékonyságú módszereket használják. Gyakori például az elkerülés, halogatás vagy a túlzott alkalmazkodás is. Ezért van az, hogy hiába a fenntartó és az iskolavezetés támogatása, ha a tantestületet nem sikerül meggyőzni, befogadóvá tenni, akkor nincs eredmény sem. Ezt

támasztja alá, hogy sok helyen biztosítva volt az anyagi forrás és a fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus személye, mégis megbukott a kezdeményezés a tantestület ellenállása miatt.

Összességében: A folyamatos szakmai megújulás, a bővülő módszertani ismeretek mellett nagy szükség van a konfliktuskezelési kultúránk felülvizsgálatára, nemcsak a gyerekekkel, hanem kollégáinkkal és feletteseinkkel szemben is. El kell gondolkoznunk azon, hogy a sok kudarcba fulladt kezdeményezés háttere mögött nem az áll-e, hogy nem sikerült megtalálni az adott helyzethez leginkább illeszkedő konfliktuskezelési módot.

Kozma Szabolcs