

A legfontosabb “tananyag”: A konfliktusmegoldás II.

2022.05.13.

Válaszúton az iskolarendszer

Bevezető

A cikkem első részében leírt iskolában dolgozó Bas Rosenbrand meséli a következő történetet:

„Felmászhatunk az osztályterem előtti fára?” – kérdezték tőlem a gyerekek egy reggel.

Az osztályterem előtt állt egy fa. Egy erős, három méter magas japán cseresznyefa.

Most az volt az ötletük, hogy fel akarnak mászni rá. Nekem ez eszembe sem jutott. Megígértem, hogy a szünetben megnézem, hogy fel lehet-e mászni rá, és elég erős-e hozzá.

A fa elég erős volt. Nem volt olyan magas. Két és fél méterig lehetett felmászni.

Volt elég ága. Körülötte a földön homok volt. Számomra így rendben volt.

Amikor elmondtam a gyerekeknek, örömkialtás tört ki az egész osztályból.

A következő szünetben a fa tele volt gyerekekkel. Amikor valami új, először van egy kis tumultus körülötte. Az emberek szeretik az újat.

Tudtam, hogy ez előfordulhat, ezért nem ijedtem meg annyira. Egy idő után az érdeklődés alábbhagy. És így is lett. Egy idő

után már csak néha-néha lehetett látni egy-egy gyereket a fán.

Eefke osztályában a gyerekek is fel akartak mászni a fára, Eefke engedélyt adott nekik.

A másik két osztály gyerekei is akartak. De a tanáraik nem adtak engedélyt.

Nem bíztak a gyerekekben. Egyik pillanatban az egyik gyerekük felmászott a fára és nem mert leszállni. Számukra ez megerősítés volt, hogy a fára mászás nem jó ötlet.

Ebből konfliktus lett köztünk, kollégák között.

Ez az ami nehéz dolog azokkal az emberekkel, akik félnek. Amikor félnek, akkor egy balesethez hasonló dolgot a saját félelmük megerősítésének tekintenek. Ehelyett kereshettek volna megoldást, vagy megkérdőjelezhették volna, hogy miért akadt el a gyerek. Vagy kideríthetnék, hogy mit tanult a gyerek ebből a tapasztalatból, hogy legközelebb ez ne forduljon elő.

És általában azok az emberek, akik félnek, megkapják a magukét. Könnyebb a problémákat látni, mint a megoldásokat.

A konfliktusnak az igazgatónk vetett véget. Úgy döntött, hogy a gyerekek nem mászhatnak fel a fára. Nem tudom, mi volt a valódi véleménye, de nyilván látta, hogy mi magunk nem tudjuk megoldani ezt a konfliktust, és nem akarta, hogy elfajuljon. Én elfogadtam. Másképp nem oldottuk volna meg ezt a konfliktust.

Világossá vált, hogy a látásmódbeli különbség Eefke, köztem és a kollégáink között egyre nagyobb lett. Egyre jobban eltávolodtunk egymástól.

Ebben a történetben egy tipikus iskolán belüli konfliktust láthatunk. El szeretném mondani, hogy véleményem szerint mi az

oka ennek a konfliktusnak.

Az iskola alárendelődik a tanterv nyomásának, és ezért nincs idő igazi beszélgetésekre, nincs hely arra, hogy az iskolában együtt élő emberek megismerjék egymást, nincs idő arra, hogy a tanárok igazi figyelmet adjanak a gyerekeknek.

Mindezért gyakran halljuk, hogy erre meg arra az iskolában nincsen idő. Mindez valójában prioritások kérdése.

Az idő itt van. De nem birtokoljuk. Azt mondhatjuk csak, hogy valamire szánunk időt. Amikor azt mondjuk "nincs rá időm", akkor tulajdonképpen azt kéne mondanunk, hogy nem szánok időt arra, amit kérsz. Prioritásokat határozok meg az életemben, és a rendelkezésemre álló időt, inkább más dolgokra fordítom, nem rád. Ha valakitől megkérdezem, hogy ezt vagy azt, amit fontosnak tartott elvégezte-e, és azt a választ kapom: "Nem volt időm rá!". akkor rákérdezek: "Azt akartad mondani, hogy nem szánsz rá időt? Hogy lehet az, hogy valamit fontosnak tartasz, és mégis az időt úgy szervezed, hogy a dologra nem kerítesz sort?" Ezért kérdezek rá. Az időt nem birtokoljuk, csak kitölteni tudjuk.

Mi mindezeknek a következménye?

Nyílt és burkolt, zaklatáshoz vezető konfliktusok

Mielőtt még egy következő 3. folytatásban elmondanám, amit a jó konfliktuskezelésről tudni érdemes, feltétlenül szükséges, hogy egy másik fontos jelenségről, az iskolán belüli zaklatásról (bullying, nyílt vagy rejtett agresszióról, erőszakoskodásról, hatalmaskodásról) beszéljek.

A konfliktusokban megtanulhatod magadról, hogy mit is szeretnél pontosan, és a másiktól hogy neki mi az igénye.

A Konfliktus, ha az jó megoldásokhoz vezet, nem teher, hanem egy tanulási lehetőség. A konfliktusok megoldására úgy kerülhet sor, hogy a tanárok segítenek a gyerekeknek, vagy úgy, ha a résztvevők erre önmaguk képesek. A megoldott konfliktus jellemzője, hogy benne a résztvevő felek *kijelölhetik a saját határaikat és kifejezhetik igényeiket*. Így lehet jó színvonalú megoldásokhoz jutni. A konfliktusmegoldásnak ez a módja persze nem velünk született. Ezért, ha a jó megoldás nem születik meg bizonyos okból, akkor...burkolt/romboló rejtett konfliktus keletkezik, ami az iskolán belüli zaklatásban mutatkozik meg. (a zaklatások elszenvedői továbbadják a fájdalmat.)

A konfliktusoktól lehet félni rossz, korábbi tapasztalatok miatt (amikor azok rossz megoldásokhoz vezettek, bullyingbe csúsztak). Miért kerülhet minderre sor?

A tanárok (felnőttek) konfliktusai a konfliktusokkal

A konfliktus sokaknak a kudarc szinonimája. Korábbi konfliktusainkból fakadó élményeink negatívak is lehetnek. Nem jól oldottuk meg őket, vagy vesztettünk bennük. Minket, vagy a másikat megbüntették. Meg kellett hallgatni egy erkölcsi prédikációt. Vagy tanácsot kaptunk, amikor nem kértünk. Vagy minket tettek valamiért felelőssé, miközben nem voltunk azok. Vagy nem vettek komolyan. Igazságtalannak éreztük a dolgot. Amennyiben konfliktus merül fel, akkor mindezek az élmények élővé válnak. (Bas Rosenbrand)

Felnőttként kétféle lehetőségünk van: elkerülhetjük a konfliktusokat úgy, hogy ellenőrizzük a gyerekeket. Elültetjük őket egymás mellől. (merek szabály) Mindent láthatóvá teszünk. Ahol ellenőrzés van, ott látszólag nincs konfliktus. Ami ehhez

kell, illetve ami ebből következik:

- dominancia
- ellenőrzés
- viccelődés, elterelés
- visszahúzódás
- a kommunikáció elkerülése
- pletykálni, befeketíteni valakit

A konfliktusok valóban rossz szervezés következményei is lehetnek. De akár kiindulópontjai lehetnek annak, hogy miként tanuljunk meg egymással kooperálni.

Ezért van egy második lehetőség: az élet azt jelenti, hogy vannak különbségek, és ebből következően konfliktusok. *A legjobb dolog nem az, hogy megpróbáljuk őket elkerülni, hanem az, hogy megtanuljuk, hogy miként foglalkozzunk velük és miként tehetjük őket fontos "tananyaggá"!*

A tananyag nyomása

Visszatérve az iskolarendszerre, szeretném elmondani, hogy mi történik ma a "tananyag nyomására", aminek következtében a legtöbb iskolában egy merev szabályrendszer alakítanak ki, amelyet a tekintélyelvvel igazolnak, és aminek nyomán háttérbe szorul mindaz, amit igazi, konstruktív probléma- és konfliktusmegoldásnak nevezhetnénk.

A kiút ebből a dilemmából nyilvánvalóan az, hogy újradefiniáljuk az iskola prioritásait. Ebbe azonban természetesen beletörhet a bicskánk.

Úgy tartják, hogy az emberek egymás közötti kapcsolataikban két, egymástól merőben eltérő formában képesek érezni és működni:

- **A.** Az egyik a domináns-behódoló kapcsolatforma, amelyben az egyik fél vezet, a másik pedig követi a vezetőt, az egyik fél hozza a döntéseket és kormányoz, a másik engedelmeskedik, vagy lázad és próbálja a saját akaratát nyomtatékosítani. Ez a forma a legelterjedtebb az emberi kapcsolatokban. (ennek fontos eleme számos büntetési mód és forma)
- **B.** Am létezik egy másik forma is, [...] amelyet integráló magatartásnak hívunk és az egészen fiatal gyermekek játékanak megfigyelése során fedeztek fel. Egy csoport tagjainak egyenlőségén és az egyének viselkedésének kölcsönösségén alapul. Itt a tekintély és a vezetői hivatás inkább feladatok szintjén manifesztálódik, mintsem személyes tulajdonságként: a vezetői szerep mindig más kezében van. (itt nincs büntetés) (Tibble)

Meg szeretném mutatni, hogy a társadalomirányítás különböző szintjein mit jelent ez a fentebb bemutatott két működési mód.

1. A kormány szintje

- **A.** A kormány egy része mindenféle intézkedésekkel, ellenőrzéssel, tesztekkel és a pontszámok elérésére irányuló ösztönzéssel nyomást gyakorol az iskolákra. A kormány megmondja a tanároknak, hogy mit tegyenek, a tanárok megmondják a gyerekeknek, hogy mit tegyenek, a gyerekek megmondják... nos, kinek? Ők mondják meg a gyengéknek, hogy mit tegyenek. Ez vezet azután a megoldatlan konfliktusokhoz és a bullyinghez.
- **B.** A kormány másik része emberibb, és küzd azért, hogy az iskola ne legyen egy ilyen hely. Vannak persze esetek, amikor ezek az erők gyengék, vagy már nem is léteznek. Ha mégis léteznek, akkor ezek az erők ösztönzést adnak arra, amit az eggyel lejjebbi szinten történhet ahhoz, hogy az iskolákban igazi konfliktusmegoldás működhessen.

2. Kisebb – köztes – embercsoport, intézmény szintje

Ez lehet egy iskola.

- **A.** Az iskolák többsége a kormány szintű (A.) csoport ösztönzésére egy merev szabályrendszerrel vezet be, a tanári tekintélyre hivatkozik. Az iskola feladata a tudás továbbadása, aminek fontossága minden más lehetséges feladatot háttérbe szorít. Az iskola része annak a lépcsőnek, ahol a feljebb lévők megmondják a lejjebb lévőknek, hogy mit kell csinálniuk.
- **B.** Jó esetben az iskola tudatosan végiggondolja, hogy mit kell tenni azért, hogy az iskolában elég idő legyen a konfliktusok konstruktív megoldására, és a tanárok elég képzettek erre. Jó esetben arra is gondol ez az iskola, hogy mit kell tenni ahhoz, hogy kiderüljön, ha konfliktusok elmérgesednek, és az emberek asszimmetrikus viszonyokban sebeket kapnak. Erre szolgálhat az iskola előre átgondolt terve arra, hogy miként foglalkozik az ilyen (bully) esetekkel. Ha igény van rá, a tanárok megtanulják a konfliktuskezelés hatékony módszereit.

3. Két ember konfliktusa egy nagyobb csoportban

- **A.** A tanárok közötti, a tanárok és a gyerekek közötti, végül a gyerekek egymás közötti konfliktusaiból romboló konfliktusok lesznek. Számos tanár és gyerek válik bully-vá és számos tanár és gyerek lesz áldozat. A Bullyk uralkodnak, titokban vagy nyíltan kínozzák áldozataikat. Az áldozat nem mer szólani, mert fél a

bosszútól, büntetéstől. Nincs hova fordulniuk.

- **B.** A konfliktusokat nyíltan megoldják. Megoldásokat keresnek, nem merev szabályrendszer alkalmaznak. Ha zaklatás előfordul, akkor van hova fordulnia az áldozatnak. Az áldozat igazi segítséget kap. Ha bullying előfordul, akkor azt úgy kezelik, hogy látják, hogy van egy zsarnok és van egy áldozat. Ez egy kétoldalú dinamika. A zsarnok nem lehet többé zsarnok, ha az áldozat nem hajlandó áldozat lenni. A megoldás: az áldozatnak meg kell tanulnia kiállni magáért. Önvédelmi képzést kap, pszichológiai tanácsadást, asszertivitási tréninget.

Fontos, hogy ebben az esetben az is figyelembe kell venni, hogy egy konfliktus vagy zaklatás hat a közösség többi tagjára. Lecke lehet ahhoz, hogy nem érdemes a bully védőszárnyai alá menekülve elkerülni a bully igazságtalankodását.

4. Ha valaki bántja a másikat...

- **A.** A zaklatás megoldásának első lépése: a zaklatónak nincs igaza. A megoldás az, hogy visszavágunk, megfélemlítjük a zaklatót, megbüntetjük, hogy ne kövesse el újra ezt a viselkedést. A zaklató valaki ellen van, ezért: mi a zaklató ellen. Sajnos ez az, ami nem működik.
- **B.** A Konfliktusokat úgy látják, mint a 3. eset B. pontjában leírtam

Világos, hogy minél inkább el van tolódva az egyensúly a fentebbi szinteken, annál nehezebb lejjebb ennek ellenállni.

Minél több a jó konfliktusmegoldás és a jól megoldott zaklatási eset, annál jobb lesz az adott befogadó közösség klímája.

Sokan gondolják, hogy erre az egészre egy magániskola megoldást jelenthet. Sajnos egy magániskola sem biztosíték arra, hogy ott jól kezeljék a konfliktusokat. Ezekhez egy felvilágosult iskolavezetés és egy toleráns, a fentiekben részletesen leírt oktatási bürokrácia és kormányzat szükségeltetik. (van rá példa!)

Hogy köthető mindehhez a demokráciához?

Ahogy Dora Russel fogalmazta:

A politikai demokráciát ellehetetlenítik, mert az iskolák a tekintélyt és nem az önkormányzatokat hangsúlyozzák.

Ezt úgy érthetjük, hogy a demokrácia inkább A. típusú, mint B. De!

Egy demokráciában általában is ismétlődik mindaz, amit az A. ill B. lehetőségről írtam. Az, hogy valaki mennyiben ábrándozik egy egészen új társadalomról, az attól függ, hogy hogyan ítéli meg a helyzetet.

A demokráciáról szólva jegyzi meg Alexis de Tocqueville, a Demokrácia Amerikában c. 1835-ben megjelent világhírű könyvében, hogy a maga részéről nem tartja szerencsésnek azt, hogy a demokrácia kapcsán egy embercsoport annak védelmezője és dicsérője, míg egy másik csoport annak szidalmazója és támadója lett. Tocqueville sokkal gyümölcsözőbbnek látja azt a felfogást, miszerint vizsgáljuk meg a demokrácia előnyeit és hátrányait, és amikor ezzel kész vagyunk, akkor dicsérjük a demokráciát, annak előnyei miatt, hátrányain pedig igyekezzünk javítani.

Más kérdés persze, ha azt gondoljuk, hogy már nem demokráciában élünk! (Vagy legalább még vannak nemzetközi

szervezetek, amelyek saját kormányunk ellen megvédenek minket!)

Nem egy másik világról álmodozni, hanem ezt javítani, illetve ha kell, radikálisan megváltoztatni.

Ha nem leszünk képesek gyermekeink nevelésébe beépíteni az integráló viselkedési formát, és intézményesíteni is azt, ha nem tesszük lehetővé, hogy megtapasztalják, és nem buzdítjuk őket, hogy maguk fedezzék fel annak módozatait, akkor a széles körben való alkalmazásához nem lesz alapunk. Hogy a felnőtt-gyermek viszonyban – ahol az egyik fél felette áll a másiknak erő, tudás és képességek terén –kiépítsük ezt a kapcsolatformát, bizony egészen különleges tulajdonságokkal kell rendelkezünk, nekünk, felnőtt szereplőknek. (Tibble)

Egy, a diktatúra felé tendáló országban az A. csoport erős. Egy mélyen demokratizálódó országban a B. csoport erősödik, és képviselőik minden szinten helyeket foglalnak el.

Ha sikerül a társadalom minden szintjén a B. megoldás erősítése, akkor van lehetőség arra, hogy saját közösségünkben, gyerekeink iskoláiban, osztályaiban erősödjön az integratív magatartás.

Ekkor gondolják sokan, hogy az iskolában sokkal több időt kéne szánni igazi beszélgetésekre, hogy az iskolában együtt élő emberek megismerjék egymást, és a tanárok igazi figyelmet fordítsanak a gyerekekre.

A sorozat harmadik részében végre azzal szeretnék foglalkozni, hogy mit is jelent részletesen a „jó” konfliktusmegoldás.

További irodalom:

- Bas Rosenbrand: Feszültségek levezetése az iskolában
- A legfontosabb “tananyag”: A konfliktusmegoldás I.
- A Sands School bully-ellenes stratégiája és eljárásai

- John William Tibble: W. B. Curry: a pedagógia
- Sean Bellamy: Hogyan fogj demokratikus iskola alapításába?
- Anonymus: Bullying
- Bas Rosenbrand: Körbeszélgetés – könyv