

Ebook

KONFLIKTUSKEZELÉS az iskolákban és online térben

RIEŠENIE KONFLIKTOV
na školách a v online prostredí



OZ FUTUREG
2021

Szerzői kollektív: FutuReg Polgári Társulás

Szerkesztette: Mészáros Krisztina

Nyelvi korrektor: Jakubecz Erzsébet

Fordítás: Alžbeta Jakubecz Erzsébet

Grafikus: Ing Mária Vasilová

Kiadó: FUTUREG 2021

Formátum: EBOOK

Ezt a projektet a Gyerekek biztonságban KOOPERATIVA biztosító alapítványi alapja támogatja.

Tento projekt je podporený z nadačného fondu Deti v bezpečí poisťovne KOOPERATIVA.



BEZPEČNE V KOMUNITE
BEZPEČNE DOMA



NADÁCIA PRE
DETI SLOVENSKA

TARTALOM

ELŐSZÓ	4
ÖSSZEFOGLALÓ.....	5
KONFLIKTUSKEZELÉS AZ ISKOLÁKBAN A JÖVŐ PERSPEKTÍVÁJÁBÓL	6
A KONFLIKTUSOKRÓL.....	7
KIÚT A KONFLIKTUSBÓL	11
HOGYAN, MIBEN MÁSKÉPP?	12
ESETTANULMÁNY	14
MEGOLDÁSI JAVASLAT	15
ZÁRSZÓ	18
IRODALOMJEGYZÉK	20

ELŐSZÓ

Célunk, hogy a gyerekek nagyobb aktivitást vállaljanak a saját környezetük, az iskolai légkör alakításában. Megtanulják, hogyan segíthetik kortársaikat, hogyan beszélgessenek velük, hogyan ismerjék fel azokat a helyzeteket, amikor felnőtt segítségére van szükség.

A kortárs segítség az iskolai közösség egészére fókuszál, támogatja a jó iskolai légkör kialakulását, így preventív tényezőként működhet olyan jelenségekkel szemben, mint az iskolai kirekesztés, a kortársbántalmazás, a cyberbullying és a káros szenvedélyek elterjedése.

A kortárs segítő programok mindig igazodnak az adott iskola igényeihez és helyzetéhez. A programokban önmagukért és társaikért is felelősséget vállaló, önkéntesen tevékenykedő, motivált és érdeklődő diákok, valamint a tevékenységeiket támogató, koordináló mentortanárok vesznek részt.

Jelen kézikönyv a mentortanárok munkájának támogatására és segítésére szolgál, összefoglalja és rendszerezi azon elméleti és gyakorlati ismereteket, nemzetközi és hazai tapasztalatokat, melyek az iskolai kortárs segítő program megtervezéséhez, megvalósításához és működtetéséhez szükségesek.

Az eredetileg Amerikából származó kortárs tanácsadás módszere elsősorban a káros szenvedélyek megelőzésére fókuszált, ám Finnországban rövid idő alatt a lelki egészségvédelem, a pszichés jóllét és a közösségi szellem kialakulását is segítő programmá fejlődött, ahol nagy népszerűsége tett szert az állami iskolákban.

A Mannerheim Gyermekvédelmi Szövetség (továbbiakban MLL) 1972-ben kezdeményezte finn iskolákban a kortárs segítség elindítását. Az MLL egy nyitott, országos hatáskörű civil szervezet, amely elősegíti a gyermekek boldog és biztonságos gyermekkorhoz való jogát Finnországban. A szervezet több évtizedes kortárs segítség terén szerzett tapasztalatait használta fel a FutuReg az iskolai kortárs segítő programjának megtervezésekor.

ÖSSZEFOGLALÓ

Ha vizualizálni kellene a jövő iskoláit a konfliktusmegoldás szemszögéből, először hinni kell abban, hogy a konfliktusok az életünk változásainak természetes mozgatórugói és nem sorolhatjuk az egyértelműen rossz és romboló hatású tényezők közé.

Biztosnak kell lenni abban, hogy az ember képes a fejlődésre, és ahol akarat, tapasztalat, tudás és kitartás van, a félreértésekből, nézetkülönbségekből megoldások szülehetnek. De a legfontosabb, hogy tudnom kell – és ezt tapasztalatból állítom –, hogy az iskolai (a szakemberek, pedagógusok által vezetett) és évfolyamtársi mediáció egy olyan komplex eszköz, amelynek iskolai közegbe történő beillesztése gyorsan és praktikusán kivitelezhető az osztályfőnöki órák részeként, hosszútávú, hasznos és biztos eredményt nyújt.

Tudni kellene azt is, hogy az asszertív viselkedést, a pozitív fegyelmezés alapjait, az empátia megteremtését és fenntartását közösen kell megtanulni. Időt kell szánni a személyes konzultációkra, szupervíziós csoportokat kell létrehozni és egyéni elbírás alapján kell kezelni a konfliktusokat. Hiszem, hogy az elfogadó, türelmet, bizalmat megtartó közösség csak ilyen úton, ezekkel az eszközökkel fejlődhet..

Reményeim szerint a jövőben az olyan eseteknél, ahol eddig a viták uralták és megmérgezték az emberi kapcsolatokat, megoldásra fókuszálva, ventillációt biztosító beszélgetésekkel és a közös célok feltérképezésével javíthatóvá válnak a most még akár kilátástalan helyzetek. Hiszem, hogy a következő évek elhozhatják azt a változást, amelyhez diákok, pedagógusok, szülők és intézményvezetők összefogása és közös szándéka szükséges.

Kulcsszavak: konfliktusoldás, módszerek, asszertivitás, osztálytársi mediátor, iskolai mediáció, önkéntes mediátor, beszélgetés, akarat, kommunikáció, vita, eszközök, intézményes kereten belül

KONFLIKTUSKEZELÉS AZ ISKOLÁKBAN A JÖVŐ PERSPEKTÍVÁJÁBÓL

A viták, a konfliktusok irányjelzők és jelzőfények, amelyek felhívják a figyelmet az élethelyzetek megoldatlanságára, egy elfojtásra, vagy az érzelmek összetettségére. Eddigi tapasztalataim azt mutatták, hogy iskolai környezetben sokkal inkább el- vagy lefojtjuk a vitás helyzeteket, ahelyett, hogy figyelmet szentelnénk nekik.

Általános jelenség a vegyes csoportokban, akár a felnőttek közt is, hogy a feszült helyzetre adott nem megfelelő válasz az agresszió, a bántalmazás fő okozója.

Ezért az iskolákban dolgozó személyzetre pedagógiai és nevelési munkájuk tekintetében óriási nyomás nehezedik, amely a mai, alfa generációs gyerekek esetében jóval megterhelőbb, mint néhány évtizeddel ezelőtt (Pálinkás Purger, 75.évf.).

Miként befolyásolja az alfa generáció érzelmi fejlődését ez az új közeg, hogyan függ össze a vitás helyzetek megoldásával a generációs különbség? „A 2016 szeptemberében iskolát kezdő generáció tagjainak tapasztalati bázisa eltér a korábbi generációkétól, pedig ezek a hiányosságok jelentős hatással vannak a matematika tanulására és tanítására, sőt a szociális kapcsolatok kialakítására, a kudarcűrész, illetve a győzelemhez/vereséghez kapcsolódó viselkedési forma megtanulására.” (Pintér, 2016)

Legtöbbször a pedagógusok éppen emiatt, amit az alfa generációs diákokra jellemző specifikumok jelentenek, a diákok közti állandósulni látszó vitás helyzetekre panaszkodnak, mint a legjellemzőbb viselkedési nehézségre, amely megoldására nincs megfelelő eszközük, amelyhez nem kapnak megfelelő támogatást sem az intézményvezetőktől, sem a szülőktől. Ezek a konfliktusok sokszor alakulnak utálattá, vagy még gyakrabban mutatkoznak meg agresszió formájában. A konfliktusok jelentős hányada a pedagógusok számára egészen addig láthatatlan, amíg nem fajulnak verbális, vagy fizikai bántalmazásig.

A KONFLIKTUSOKRÓL

Már a konfliktus meghatározásánál különbözőségeket tapasztalunk. A konfliktusnak számos definíciója létezik, a mediációban alkalmazott fogalom szerint, konfliktusnak azokat a feszültséggel teli helyzeteket nevezzük, amelyekben két ember, vagy csoport törekvései, nézetei, gondolkodása összeegyeztethetetlennek tűnnek.

A konfliktus tehát valójában egy konstrukció, minden a „fejünkben dől el”. A konfliktusban szereplők soha nem a valóságos kép alapján döntenek saját akcióikról: a döntés alapja mindig az észlelés, amilyennek ők maguk látják a szituációt és a másik felet¹. A szakértők egyik tábor a konfliktust a két nézőpont közti feszültség csúcspontja, amely egymás nézeteinek tagadásában és a nyílt támadásban nyilvánul meg.

A másik tábor a konfliktust a frusztráció egyik megnyilvánulásának tartja, vagy az interakció egyik formájaként definiálja, amelyre jellemző a nem kompatibilis értékrend, elképzelések, vélemények és érzések ütköztetése. Amiben azonban a konfliktusok meghatározásában minden tudományág, kutatási terület egyetért, hogy a konfliktus egyet nem értés két-, vagy több fél (csoport, személy) közt, amely nem mindig egyértelműen negatív folyamat. A konfliktus természetének és folyamatának megértéséhez, a gondolkodásmódunkat érdemes megvizsgálni. A konfliktusok állandó jelenléte az életünkben több okból fakad: máshonnan jöttünk, más a szociális háttérünk, különböző értékrendünk van, mások a céljaink és máshogyan gondolunk dolgokra.

Ha a konfliktust a megszokott sztereotípiák alapján vesszük szemügyre, akkor negatívan tudjuk csak értékelni, hiszen stresszt, rossz érzést, feszültséget, félelmet, dühöt ébreszt, vált ki a résztvevőkből.

Ám ha úgy tekintünk rá, mint a megismerés, a pontosítás, az őszinteség, a kompromisszumkeresés eszközére, képessé válunk irányítani és befolyásolni a konfliktus folyamatát, ezzel pedig nagyban hozzájárulhatunk a negatív következményeinek, hatásainak

1 Hofmeister Tóth–Mitev Ariel In Jenei, 2016

eliminálásához. Ennek azonban vannak alapfeltételei: kritikus látásmód önmagammal és nézeteimmel szemben, megfelelő önismeret.

Minden konfliktusnak vannak rejtett és nyílt jegyei, amelyeket a hagyma rétegeihez hasonlíthatnánk. Ezekhez a rétegekhez csak a konfliktusban állók férhetnek hozzá, bizonyos szakaszok után viszont el kell döntení, hogy olyan súlyos konfliktust élnek-e meg a felek, amelynek megoldásához már szakember segítsége kellene, vagy még képesek önmaguk kezelni a konfliktust és annak következményeit.

A szakirodalom a konfliktust nyolc fázisra bontja, ezek a szintek gyakran összemosódnak, attól függően, hogy a konfliktus milyen erős, gyors és kiket érint. Az első szakasz a konfliktus megjelenése, amikor még csak érzékelhető a feszültség. Sokszor még meg sem fogalmazható pontosan, hogy mit és miért érzünk feszültséggént, de már megfogalmazható az ellentét.

A második fázis az „elindító esemény”, az „utolsó csepp a pohárban”, vagy az „elfogyott a türelmem” címkéket kaphatja. A harmadik szakasz a konfliktus megnyitása, amelyben az érzelmek szabadon megnyilvánulnak, a résztvevők az ellentétes nézőpontjaikat ütköztetik. A szegregációs fázisnak nevezett szakaszban a konfliktusban résztvevők belefáradhatnak a kimerítő harcba, hiszen a felek egyre magasabb falakat húznak, egyre élesebben nyilvánulnak meg a különbségek és óriásivá válik közöttük a szakadék. Az ötödik, az elhatárolódás fázisa nem törvényszerű a konfliktusoknál, mert leginkább személyiségfüggő, hogy a felek izolálódnak-e egymástól annak érdekében, hogy ne legyenek a másik féllel semmilyen kapcsolatban. A hatodik, vagyis a bántalmazás szakaszát a „szemet szemért, fogat fogért!” mondással jellemezhetjük leginkább. Ebben a szakaszban a verbális és fizikai bántalmazás egyszerre is bekövetkezhet, leggyakrabban a kommunikáció teljes megszűnése, a bosszú, a pusztítás szándéka van jelen.

A depresszió, a fáradtság és kimerültség fázisában egy időre bár felfüggesztődhet a bosszúállás, de csak addig, amíg új taktikát, stratégiát nem találnak a felek, egymás elpusztítására. Az utolsó, nyolcadik szakasz a megsemmisítés szakasza, amely jelentheti azt is, hogy a konfliktusban annyira elfáradnak a felek, hogy képtelenek tovább harcolni,

de a harcot feladni sem hajlandóak. Ez a hozzáállás nem jelenti a konfliktus teljes megszűnését, mert elég egy új információ és az egész folyamat képes újra elindulni. (Kutlík, 2020²).

Felismerni a konfliktus fázisait azért jelent hasznos tudást, mert ez prognózissal is szolgál egy adott vitás helyzet várható szakaszairól, végkimeneteléről. Ha résztvevőként érzékeljük és tudatosan kezeljük a konfliktus fázisait, akkor egészen a negyedik szakaszig képesek vagyunk egyedül megoldani a vitát, a másik résztvevővel kompromisszumot, vagy egyedi megoldást találni a problémára, mindezt egy harmadik, szakértő fél bevonása nélkül.

Pontosabban addig, amíg a konfliktus még a megosztottság szakaszában van, tehát amíg a célra tudunk figyelni, amíg képesek vagyunk józanul látni a konfliktust. Ám a további szakaszok folyamatában már csak egy pártatlan harmadik fél nélkül lehet erre esély.

Ekkor már érdemes szakértőhöz fordulni, aki átveszi a kezdeményezést, irányítja a beszélgetést, tárgyalást, egyeztetést és a megoldáskeresés felé tereli a felek kommunikációját. Ilyen szakértő a mediátor, aki különböző technikák segítségével függetlenként segíti a folyamatot. A mediáció egy önként vállalt alternatív konfliktusoldási módszer. A mediációt a mediátor vezeti, aki pártatlan. A mediációs ülések célja a megoldáskeresés, majd a mediációs szerződésben a megoldás rögzítése és elfogadása. Bár a mediátort gyakran tévesen békítetőnek nevezik, ez a kifejezés nem fedí a teljes valóságot. A mediátor ugyanis nem béketeremtés céljából dolgozik az ügyfelekkel, hanem egy közös nevező megtalálásaért. Ha ennek a folyamatnak hozadéka a béke, a megértés, a jobb kapcsolat, akkor a mediátor biztos lehet abban, hogy a mediációs szerződésben rögzítettek alapján járnak el az ügyfelek az adott helyzetben.

AGRESSZIÓ AZ ISKOLÁBAN

Az agresszió kiváltó oka általában valamilyen frusztráció megélése, a negatív érzelmek, elsősorban a düh és harag túláradása. Ha méltánytalanság, sérelem ér minket, a feltámadó agresszív késztetések jeleznek és energiát adnak. Elfojtásuk megbetegíthet. Az agresszió szabadjára engedése viszont pusztít, veszélybe sodor másokat, illetve magunkat is. Az

iskolai agresszió egy olyan közegben jelenik meg, ahol a diákok többsége heti 40 órát tölt, egy olyan közösségben, amit nem maga választott. Olyan tevékenységekben vesz részt, amelyek alakításába nem sok beleszólása van. Teljesítményét minősítik, társaival versenyeztetik, gyermeki szükségletei gyakorta nincsenek kielégítve. Mind emellett a stressz kezelésére, a negatív érzéseikkel való bánás megtanulására kevés segítséget kapnak. Fontos látni, hogy nem minden agresszió vezet bántalmazáshoz, zaklatáshoz illetve, hogy a bullying folyamatának és a konfliktus helyzeteknek más a dinamikája.



A jog is ismeri a hirtelen felindulás és az előre megfontolt szándék közötti különbséget, de az iskolai helyzet megoldásában ez sokszor nem játszik szerepet, pedig a két helyzetben másra van szükségük a szereplőknek – miközben nagyon fontos közös nevező, hogy az erőszak elfogadhatatlan út. A közhelyes tréfa hűen mutatja, mi zajlik a gyerekek között: “az úgy kezdődött, hogy visszaütött...” A pedagógus sokszor csak azt látja, hogy valaki a földön fekszik, esetleg fizikailag megsérült vagy éppen sír a másik bántása miatt. Mi történt? Aki vörös fejjel ütött, lökött, bántott tettben vagy szóban, talán fenyegetve érezte magát? Feldühítették, esetleg provokálták? Érdekeit vagy méltóságát sértették? Azért bántott, mert a legjobb védekezése volt.

KIÚT A KONFLIKTUSBÓL

(Mészáros Krisztina)

Főiskolai előadóként és mediátorként az a tapasztalatom, hogy a felnőttek nagy része nem ismeri, vagy nem használja a konfliktusoldás eszközeit és lehetőségeit, miközben a konfliktusaik egyre erősebben megnehezítik a hétköznapijait. Mivel a felnőttek a gyerekek elsődleges példaképei, iskolai közegben gyakran ugyanolyan farkastörvények uralkodnak, mint a felnőttek világában. Tapasztalom, hogy az iskolai konfliktusokat a pedagógusok egy része nem a megoldás, a nyílt kommunikáció, az aszertivitás tükrében kezelik, hanem a bizonyítás, ítélezés, megtorlás, büntetés bűvkörében, úgy, ahogy azt még húsz, harminc éve saját bőrükön megtapasztalták.

Ennek oka vélhetően az, hogy a régi módszerek egy időre elnémítják a konfliktusokat. Sajnos, az iskolai konfliktusoldásban azokat a mintákat követjük, amelyekben bírósági eljárásokhoz hasonló módon szeretnénk kiharcolni az igazat és amelyek akár éveket is igényelnek a nézetek bizonygatására, az érdekek bemutatására, a bizonyítékok hajszolására. Abban reménykedve, hogy a bíró majd a javunkra dönt. Ám a valóság ennél jóval árnyaltabb. Azt tapasztalom, hogy nincs megkérdőjelezhetetlen igazság, mindig vannak szempontok, kiskapuk, érzelmekkel befolyásolt variációk, amelyek fényében egy bírói döntés általánosságban egy félnek kedvez. Így válnak a viták évtizedeken át húzódó bírósági perekké: családdal, alkalmazottal, rokonnal, szomszéddal, hitelezővel.

Emiatt a megközelítés miatt az iskolai közegben is gyakori, hogy egy autoritástól várunk megoldást, igazságos döntést. A konfliktusban résztvevő pedagógusok, alkalmazottak és diákok kiszolgáltatottá válnak és egyre türelmetlenebbé, sokszor az intézményvezetőtől kérik a helyzet megoldását. Mindez oda vezet, hogy az osztály- és évfolyamtársak, vagy a pedagógusok és a szülők örök ellenséggé kiáltják ki egymást.

2020 szeptemberében három oktatási intézményben jártam, hogy bemutassam és a gyakorlatban is alkalmazzam az iskolai mediáció alapelveit és neveljek, oktassak,

gyakorlati tudással vétezzem fel az évfolyamtársi mediátorokat. Ezekben az iskolákban az intézményvezetők arról számoltak be, hogy a kötelező döntések számukra érzelmileg megterhelőek és sok esetben csak felszínes békét teremtenek, megoldást nem hoznak. Az intézményvezetők (és sok pedagógus) elmondása szerint tehetetlennek érzik magukat az osztályokban bántalmazásig fajuló vitákkal szemben. Egyértelműnek tűnt, hogy szükségük van egy másfajta, nyíltabb kommunikációra az iskolai viták, konfliktusok és bántalmazás problémájáról, témájáról.

HOGYAN, MIBEN MÁSKÉPP?

1. A szeptemberi iskolai tanévkezdést érdemes egy közös alkalmazotti egyeztetéssel kezdeni, amelynek célja, hogy a testület (pedagógusok és nem pedagógiai alkalmazottak) meghatározza azokat a szabályokat, amelyek az iskolai rend és béke, nyugodtabb és tartalmasabb, empátikusabb emberi kapcsolatok kialakítására és fenntartására vonatkoznak. Az útmutató, vagy szabályrendszer egyértelmű, aktív, pozitív, kivitelezhető, betartható célokkal, útmutatásokkal kell, hogy rendelkezzen. Például „A késés tilos!” szabályt módosíthatnánk úgy, hogy „A késés azzal a következménnyel jár, hogy bár a diák a tanítási órán passzívan részt vehet, de félre kell ülnie és nem használhatja a segédeszközait, majd a lemaradást pótolnia kell, mint hiányzaskor.” Az ilyen szabályok nevelési célzattal rendelkeznek, mert a következmények egyértelműek, kiszámíthatóak és nem a tanárt terhelik, aki így tovább folytathatja az osztállyal a munkát és a diák késése nem okoz nagyobb fennakadást. Az ilyen előre átgondolt, gondosan kidolgozott szabályrendszer pontosítása és betartatása pedig az intézmény minden dolgozójának és diákjának útmutatás és feladat.

A közös véleménycseré, kompromisszum, problémamegoldás tanév elején már teret és lehetőség adhat arra, hogy az alkalmazottak (a tantestület és egyéb alkalmazottak) megértsék azt, hogy ezek a dokumentumok a közösség fejlődését szolgálják és annak mindannyian részesei, fontos alkotóelemei.

- 2.** Ahogy elkezdődik a tanítási év és a gyermekek belépnek az oktatási intézménybe, meg kell velük értetni az ott működő szabályok és korlátok okát, rendjét, ok-okozati összefüggéseit. Vagyis, egy diáknak tudnia kell, hogy mit és hogyan csinálhat, és milyen következményekkel jár, ha mégis máshogy dönt. Erre az első napok kiváló alkalmat nyújtanak, csoportjátékok, feladatok, beszélgetések formájában, amelyért az osztályfőnök felelnek, és akik erre képzési lehetőséget kapnak.
- 3.** Fontos, hogy az oktatási intézmény a szülőkkel is tisztázza, megbeszélje, hogy milyen feltételek és következmények érvényesek a gyermekeikre, s mit vár el tőlük az intézmény. Érdeemes beszélgetést kezdeményezni arról is, hogy mit várnak el a szülők az iskolától, a pedagógusoktól, nevelőktől. Mi az, amiben ők részt kell, hogy vegyenek, hogyan segíthetik az együttműködést, az oktatási és nevelési munka eredményességét? Ezekre a kérdésekre választ elsősorban a szülői munkaközösségtől kaphatunk, vagy egy online kérdőív segítségével, amelyet a nyár folyamán fel tudnának dolgozni és beépíteni a szabályrendszerünk dokumentumába
Belső szabályrendszer híján a munka kaotikus lesz, hiszen a pedagógus joggal érzi azt, hogy mindenki másként alkalmaz, viszonyul, nevel, fegyelmez.

ESETTANULMÁNY

Az óvodából érkező kisgyermek az első évfolyamban először találkozik azzal, hogy a szünetekben magukra vannak hagyva. Azt, hogy ez idő alatt mennyi összetűzésre, szóváltásra kerül sor, számtalan tapasztalat mutatja. Szemléltetésképpen nézzünk egy konkrét esetet.

Az első évfolyam tanulói tízórai szünetben 15 percet kapnak a tanító nénitől, aki az irodájába tart, hogy megigya a kávéját. Még az ajtajáig sem ér, amikor hallja, hogy a diákjai üvöltöznek. Visszaforog. Az osztály közepén talál egy síró kislányt és egy feldúlt kislányt. A kislány arra panaszkodik, hogy a kislány fizikailag bántalmazta egy szóváltás után, a kislány pedig nem válaszol a tanító néni kérdéseire, vagy zavart válaszokat kap. Az osztály sem tudta tisztázni a helyzetet, nem erre figyeltek, vagy nem tartózkodtak az osztályban. A pedagógus próbálta kideríteni mi történhetett, ám pár perces magyarázkodás után megfenyegeti a diákokat, hogy hasonló esetről legközelebb beírást kapnak. A szünet után tovább folytatódott a tanítás. Három nap elteltével egy hasonlóan lezajló esetről a pedagógus megpróbál más módszert alkalmazni, külön beszél a verekedést kezdeményező diákkal, s megkéri, hogy fejezze be a „rosszkódást” és inkább barátkozzon, az ő kedvéért. A helyzet azonban a diák magaviseletével az ígérete ellenére sem javul, ám továbbra is kiemelkedően jól teljesít a tanítási órákon. Az osztályfőnök a harmadik verekedésről írásos megrovásban részesíti a kislányt, beszélgetést kezdeményez a szülőkkel a gyermek magatartási problémái okán. A szülők nem értik miért kell közbeavatkozniuk az iskolai verekedések kapcsán, hiszen azok az intézményben történnek, nem otthon. A pedagógus úgy érzi, értelmetlen volt őket bevonva megoldást keresni a diákja magaviseleti problémáira, mert a szülők képtelenek átvinni a felelősséget a gyermekük intézményi nevelésében.

Vezessük be a Pozitív Fegyelmezés és a mediáció alapjait, és rendszeres „kupaktanácsok” alkalmával adjunk a diákoknak döntési lehetőséget a problémamegoldásra!

MEGOLDÁSI JAVASLAT

Mi a Pozitív Fegyelmezés? Egy olyan nevelési szemlélet, amelynek pszichológiai alapjait két pszichiáter, Alfred Adler és Rudolf Dreikurs fektették le. Adler hitte, hogy a gyerekeknek elemi szükséglete, hogy kötődjenek a környezetükben élőkhöz. Szerinte azok a gyerekek, akiknek szoros a kapcsolata a családjukkal, szeretteikkel, környezetükkel kevésbé hajlamosak a rossz viselkedésre. Ahhoz, hogy sikeres, közreműködő tagjai legyenek közösségüknek, a gyerekeknek meg kell tanulniuk az ehhez szükséges közösségi és életvezetési képességeket. A Pozitív Fegyelmezés alapelve, hogy a fegyelmet tanítani kell, és a fegyelem tanít³.

Az iskolába egy független mediátor érkezik, aki megismerkedik az esettel.

Az osztállyal elkezd az aktív munkát a tanítási órák alatt, nagyjából egy teljes délelőttöt vesz igénybe a folyamat. A mediátor az összetartozás érzését fejlesztő gyakorlatok során végig kommunikál a diákokkal, kérdezi a véleményüket, benyomásaikat, felhívja a figyelmüket arra, hogy a érzések megfogalmazása és kimondása, az egymásra figyelés, a türelmes és nyugodt beszélgetés miként változtatja meg a hangulatot az osztályban. A munka során végig magyaráz a jelenlévő osztályfőnöknek is, aki így megtanulja és elsajátítja a mediáció alapjait. A diákokkal a foglalkozást egy zárt körrel zárja, ún. „kupaktanáccsal” (máshogy is elnevezhetjük, akár a diákok is választhatnának megnevezést a csoportmunkára).

Ez a kommunikációt segítő módszer könnyen alkalmazható az osztályfőnöki órákon is, sőt, ajánlatos rendszeressé tenni, hetente. A körnek egy szabálya van, hogy mindenkit meghallgatunk benne, és az osztályfőnök higgadtan kezeli az elhangzott gondolatokat, akár a problémák megoldására felmerülő sokszor agresszív, vagy radikális javaslatokat.

A csoportban bármilyen témát fel lehet vetni, ami foglalkoztatja az osztályt, a gyerekeket. A beszélgetést vezető személy mindig a megoldásra fókuszálva kell, hogy terelje a beszélgetést.

3 Jane Nelsen (2013): Pozitív fegyelmezés, Budapest: Reneszánsz kiadó

Ebben a konkrét esetben a csoportnak elmeséljük mit tudunk az osztályban zajló konfliktusokról és megkérdezzük, mit gondolnak, hogyan tudnák ők oldani a helyzetet, mit javasolnának a tanárunknak a probléma megoldására.

Vigyázat, nem bűnöst keresünk, ezt a gyerekeknek is el kell mondani! Arra adunk teret, hogy a gyerekek szabadon kereshessenek megoldást, vállaljanak felelősséget a tetteiért, ennek tere tud lenni a rendszeres kupaktanács. Ennél a fázisnál a tanulók egy diákra fognak majd mindent, aki valószínűleg valóban tehet ezekről a konfliktusokról, mégsem akarjuk őt kellemetlen helyzetbe hozni. Ekkor a vezetőnek ötleteket kell kérnie, vajon hogyan lehetne erre a diáktársukra hatni, mit tegyen a tanárunk, igazgatójuk?! A diákok (tapasztalatom szerint) elég szigorú büntetéseket javasolnak ebben a körben, pl.: állítsák sarokba, üthessenek vissza azok, akiket bántott, stb. Ezekkel a javaslatokkal nincs semmi gond, hiszen a tanulók eddig hasonlókat láttak működni, így nem várható rögtön egy empatikusabb hozzáállás.

A vezető dolga elmagyarázni, hogy ezek szintén bántalmazásra alapuló fegyelmezési módok, amit most elkerülnénk. Fontos ítéletmentesen kommunikálni, mert a gyerekektől is hamarosan ezt várjuk el, tehát jópéldaként irányt mutatunk. A csoportvezető a folytatásban felteszi a kérdést: vajon ettől hogy fogja magát érezni a diáktársuk? A tanulók ennél a kérdésnél rá tudnak látni, szembenéznek azzal, hogy milyen helyzetbe hozzák az osztálytársukat, abban milyen negatív és fájó sebek alakulhatnak ki.

Utána csoportvezetőként meg kell kérdezzük, hogy milyen lehetőségeket látnak, ha nem az a cél, hogy megbüntessék ezt a tanulót, hanem inkább segítsenek neki megváltoztatni a magatartását! A diákok nagyon kreatívan látják az adott skálát, figyeljük az ötletekre és amit megvalósíthatónak látunk, próbáljuk közösen kielemezni velük olyan szempont szerint, hogy mi az, ami valóban működhet. Ilyenekre néhány konkrét példát is feldobhatunk. Például, ha látjuk, hogy dühös a tanuló (ilyenkor éri a tanulókat a legdurvább fizikai támadás), akkor segítünk neki megnyugodni.

Szólunk neki, hogy lélegezzen nagyokat, megkínáljuk vízzel, megpróbáljuk kizökkenteni a dühéből. Vajon mit gondolnak erről a többiek, ki lenne közülük erre képes, ki olyan erős, empátikus, barátságos, aki ezt így tudna eljárni? Igen, itt is a diákjaink gondolkodhatnak hangosan, nekik adjuk vissza az ötletet, alakítsák, formálják az adott diáktársuk személyiségéhez a felvetést. Lehet, hogy teljesen másmilyen megoldásra, válaszra jutnak, máshogy állnak bele a folyamatba. Ha megegyeztünk a módban, jöhet a hogyan! Továbbá ki kell térni arra is, hogy mi lesz, ha ez nem működik, milyen következményekkel jár, miként fogunk eljárni abban az esetben. Fontos a tanulóknak tudatosítani, hogy ez csak egy út, lehet, hogy hosszútávon nem válik be, de a rendszeres „kupaktanács” teret ad az új megoldások kiötlésére. A diákok akkor fognak nyíltan és egyenesen kommunikálni egy csoportban, ha ott véleményüket ítéletmentesen kezelik és valóban kíváncsiak vagyunk a megélésükre, gondolataikra. Ha egyszer megteremtjük a laza beszélgetések építően ható energiáját, érezni fogjuk, hogy a diákok maguk közt is őszintébbekké, egyenesebbekké válnak.



ZÁRSZÓ

„Amikor az ember beszél, félreérthetik, mégis beszélni kell. Mert talán van benne valami, amit nem értenek félre.” (Teller Ede)

Az iskolai mediáció, a Pozitív Fegyelmezés, vagy az asszertivitás sem mindig és nem minden körülmények közt kivitelezhető megoldás a konfliktusokra. Ám gyakorlati tapasztalatból tudom, hatékonyabb, mint a régi, hagyományos eszköztárunk legtöbb eleme, amelyekkel csak elfedjük a valódi problémát. Így egy elkötelezett, motivált tanár számára fantasztikus módszerré alakulhat, amelyben tér és lehetőség van a mélyebb önismeret megalapozására, az összetartozás élményére, az iskolai közeg barátságosabbá tételére.

Minél több intézmény látja az őszintébb, nyíltabb kommunikációt, mint utat a diákok, szülők, alkalmazottak felé és vissza, annál több esély nyílik az alfa generációs és a később született korcsoportban elérni azokat a változásokat, amelyek miatt mi, szülők, nevelők még korlátozva, meg nem értettnek érezhattük magunkat a múltban.

A SEGÍTŐ KOMMUNIKÁCIÓ TANULHATÓ! (Bott Livia)

A segítő tevékenysége általában feltételezik, hogy segítő és segített interakcióba kerüljön, beszéljen egymással. A kortárs segítő akkor tudja a feladatokat betölteni, ha ezekre a helyzetekre felkészítést kapnak. Sokszor nehéz az addig megszokott mintákat felülírni, máshogy viszonyulni, másra figyelni. A kortárs segítő alapképzésén túl érdemes kifejezetten a kommunikációs készségfejlesztésre és eszköztár bővítésére alkalmakat szervezni.

Rövid elméleti bevezetés és beszélgetés után sok szituációs gyakorlat és azok közös megbeszélése kipróbált és hatékony képzési forma.. Képzeljünk el közösen szituációkat vagy modellezzünk megtörtént eseteket, játszassuk le a beszélgetéseket a gyerekekkel és utána beszéljük meg, ki hogyan érezte magát a kapott szerepben, segítő volt-e a beszélgetés, és ha igen mitől vált azzá?

Nem lehet reális cél, hogy a kortárs segítő diákok, teljesen elfogadó, nondirektív hallgatóként és konzultációs felületként vegyenek részt a kortársaikkal való minden interakcióban, de viszonylag könnyen el lehet érni egy fajta érzékenységet, plusz figyelmességet és attitűd változást.

A gyerekek többsége általában abban szocializálódik, hogy a felnőttek segítenek neki, még hozzá gyakran úgy, hogy megoldják helyettük a helyzeteket vagy megmondják mit tegyenek. Ehhez képest is valami egészen mást kínál és vár el a kortárs segítő program. Aktivitást, felelősségvállalást, bizalmat és együttműködést, nem csak a segítőktől, de a segítettektől is. Ezt mégis olyan módon, hogy mindig mögöttük van a felnőttek által tartott védőháló, hogy sosem maradnak a számukra túl nagy terhet jelentő problémákkal egyedül.

IRODALOMJEGYZÉK

- Labáth, V. (2006): Mediácia – sprostredkovanie pri riešení konfliktov. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, Bratislava: Iris
- Kutlík F. (2020): Mediácia a riešenie konfliktov v pracovnej oblasti, SIMARS: Bratislava
- Jane Nelsen (2013): Pozitív fegyelmezés, Budapest: Reneszánsz kiadó,
- Bishop S. (2008): Asszertivitás. Budapest: Manager
- Gottman, J. M., DeClaire, J. (2016): Gyerekek érzelmi intelligenciája – Nevelés szívvel-lélekkel. Budapest: Jaffa Kiadó
- Pintér Marianna (2016): Milyen tapasztalatokkal kerül az alfa-generáció az iskolába? Új Köznevelés, 72. évf., 8. sz. <http://folyoiratok.ofi.hu/uj-kozneveles/milyen-tapasztalatokkal-kerul-az-alfa-generacio-az-iskolaba>
- Pálinkás Purger Zuzsa (2019): Alfa generáció -a „digitális bébik” kora, Új Köznevelés, 75.évf., 1.-2. sz. <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-kozneveles/alfa-generacio-a-digitalis-bebik-kora>