

Bíró Gábor

Gondolatok az innovációról¹

Egy gyermekcentrikus órávezetési stratégia – a Lions Quest módszer

ELŐZMÉNYEK

„Gary kezére támasztott fejjel ült a padjában, olyan mozdulatlanul, mint egy Rodin-szobor.

TANÁR: Mit csinálsz, Gary?

GARY: Gondolkodom.

TANÁR: Hát csak ne gondolkodj, inkább figyelj!”

A fenti (el)gondolkodtató sorokat a *Hogyan tanítsuk gyermekeinket gondolkodni?* című kötetből idéztem (Fisher 2002). A szerző célja, hogy áttekintse azokat a megközelítési módokat és módszereket, amelyek segítségével a gyermeket otthon és az iskolában megtaníthatjuk önállóan gondolkodni. A kisvárdai Bessenyei György Gimnázium és Kollégium tanárainak könyvespolcán nem csak ez a segédkönyv, hanem Thomas Gordon, Dr. Spancer Kagan és Oroszlány Péter művei, valamint egy ideje már a több mint hetven órávezetési technikát felvonultató Lions Quest kézikönyv is megtalálható. Természetesen nem volt ez mindig így. Hogy ma már más a helyzet, azt jelzi, hogy a változás szele előbb-utóbb megérinti és cselekvésre készíti a legtöbb iskolát.

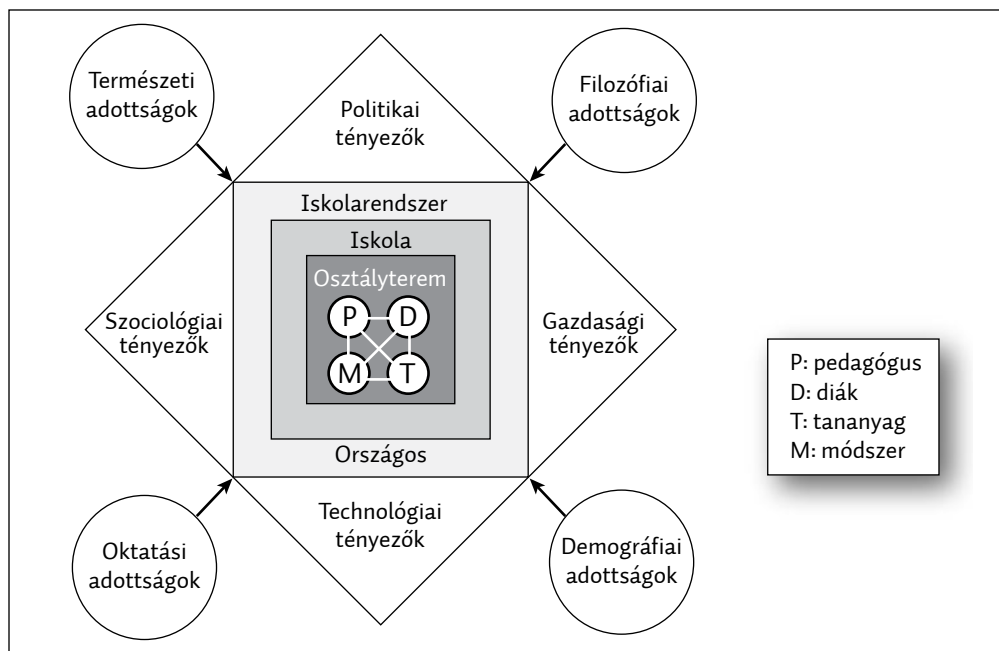
A változtatást kiváltó tényezők sorában a külső környezeti hatások dominálnak. A gazdaságban és társadalomban zajló változások üteme felgyorsult, ez pedig új típusú elvá-

1 A több mint három évvel ezelőtt keletkezett tanulmány azzal a szándékkal íródott, hogy a kedvezőtlen környezeti feltételek és mégis növekedő elvárások mellett ráirányítsa a figyelmet az iskolavezetés valamint az osztálytermi munkát irányító pedagógusok felelősségére.

A dolgozatban bemutatott, sok esetben rendszerszintű problémára azóta az oktatáspolitikai átfogó megoldási javaslatot dolgozott ki. Az új köznevelési törvény újraértelmezi az oktatás feladatát és olyan központilag irányított és ellenőrzött pedagógiai innovációt, reformot helyez kilátásba, mely az elkövetkező időszakban alapjaiban változtatja meg a rendszer működését. Az intézmények új típusú szakmai irányítása, a fenntartó-működtető modell, a köznevelési hídprogramok, az újragondolt tartalmi és követelményi szabályozás, az iskolák külső minősítése, a pedagógusi életpályamodell bevezetése kísérlet egy jobb, esélyteremtőbb nevelés, oktatás és ezzel együtt egy élhetőbb jövő megteremtése felé. Azonban minden erőfeszítés hiábavaló, ha az osztályterekben a diák, pedagógus, tananyag és módszer nem alkot harmonikus egységet, ha az iskolák világa nem képes lendületet adni a reformoknak. Ezért a tanulmánynak az iskolavezetés elkötelezettségével, a nevelői módszerekkel kapcsolatos megállapításai, ajánlásai aktuálisabbak, mint valaha. Sajnos hazánkban időközben megszűnt a Lions Quest módszer hivatalos elérhetősége, de szerencsére számos hasonló filozófiájú, a tanulói tevékenységet a középpontba állító órávezetési stratégia közül válogathatnak az innovációra nyitott nevelői közösségek. (Kisvárdai, 2013. január 10., a szerző)

rásokkal, súlyos konfliktusokkal, sőt erőszakkal, etnikai ellentétekkel, elmélyülő szociális különbségekkel szembeesíti az iskolát. Be kell látnunk, hogy a társadalmi mobilitás és béke megteremtésének, az esélykülönbségek csökkentésének, a gazdasági teljesítőképesség javításának egyik legfontosabb színtere maga az iskola. Miként az oktatás komparatív modellje (1. ábra) is bemutatja – „az egész oktatási rendszer középpontjában az osztályterem, illetve az ott zajló folyamatok állnak, ezért annak eredményessége is alapvetően itt dől el” (SZABÓ 2008).

1. ÁBRA: Az oktatás komparatív modellje



(Forrás: Szabó 2008)

Talán nem kell bizonygatni, hogy a sokszor merev hagyományokat konzerváló iskola, a központi utasításokra szocializálódott pedagógusok többsége a változásra még mindig nincs felkészülve. A helyzetet a tanárképzés problémái, a pedagóguspálya társadalmi megbecsültségének hiánya, finanszírozási (bérezési) feszültségek és az ezekből származtatható kontraszelektációs hatások is nehezítik. Az országos mérések, a központi feladatsorok, a minőségirányítási programok számottevő áttörést nem hoztak, és a mostanában indult – a benne dolgozó pedagógusok számára csekély motivációt, anyagi elismerést biztosító – TÁMOP-projektek eredményei még váratnak magukra.

Probléma az is, hogy egy-egy iskola megítélésében a jogszerű működés, a törvényeknek, rendeleteknek való megfelelés még mindig sokkal fontosabb tényező, mint a tartalmi munka. A nevelői teljesítmények összevetése során, a versenyeken való eredményesség dominánsabban érvényesül, mint a nagyságrendekkel több tanulót érintő felzárkóztató, hátránykompenzáló erőfeszítés. Pedig a mai közoktatás lényegi problémája nem a tehetség-

gondozás területén, hanem sokkal inkább a motiválatlan, alacsony szocializációjú, számos hiányossággal küzdő tanulók sokaságával dolgozó oktatási szegmensben (általános iskola, szakiskola) jelentkezik igazán.

A fenti, tagadhatatlanul feszítő probléma megoldására az utóbbi években a kompetenciafejlesztés került a figyelem homlokterébe, ami sokszor értetlenséget, zavart, elbizonytalanodást okozott a pedagógusok körében. Sokak számára még ma is úgy tűnik, hogy egy merőben új irányvonalról van szó, amely szemben áll a tanítás eddigi gyakorlatával, sőt megkérdőjelezi a múlt eredményeit és értékeit is. Véleményem szerint – az érzelmi motívum mellett – az ismeret és a kompetencia viszonyának nem kellő mértékű tisztázása okozza a problémát. Az OECD által 1997-ben indított, főleg svájci, amerikai intézmények közreműködésével lebonyolított DeSeCo-kutatás eredményeképpen definiálták a kompetencia fogalmát. *Vagyis a kompetencia azt a képességet jelenti, amelynek birtokában a komplex feladatokat adott kontextusban sikeresen oldjuk meg. A fogalom magában foglalja az ismeretek mobilizálását, a kognitív és gyakorlati képességeket, a szociális és magatartási komponenseket és attitűdöket, az érzelmeket valamint az értékeket.*

Oktatásunk szociális és magatartási attitűdöket, érzelmeket eddig is fejlesztett, értékeket eddig is közvetített, ami nem jelenti persze azt, hogy a megváltozott környezeti tényezők mellett nincs már tennivalónk. A feszültséget kiváltó frontvonal ezért nem a felsorolt kompetencia-összetevők, hanem egyértelműen az iskoláztatás társadalmi szerepének különböző értelmezése, valamint az ezzel szorosan összefüggő tanári, tanulói szerepekről alkotott eltérő felfogás mentén húzódik. *Látni kell, hogy a kompetencia – ami az OECD szerint elsősorban az ismeretek alkalmazásának képessége – nem fejleszthető hatékonyan a hagyományos keretek között, azaz a tanulót általában passzív szerepbe kényszerítő klasszikus tanítás során. A tanulói képességekhez jobban alkalmazkodó, a tanulói aktivitásra sokkal inkább támaszkodó, a tanítás helyett a tanórai tanulást biztosító környezet erre sokkal inkább alkalmas. Ez utóbbi koncepcióváltás megértése, elfogadása, végül gyakorlati megvalósítása kell, hogy alkossa az iskolai innováció legfontosabb célkitűzését.*

ATTITŰDÖK, AKADÁLYOK, PEDAGÓGUSOK, VEZETŐK ÉS AZ INNOVÁCIÓ

*„A közoktatás egy nagy és bonyolult rendszer,
amit nem lehet gyorsan mozgatni, mint egy versenyautót.
Ez a rendszer inkább egy lomha óceánjáróhoz hasonlít, amely még a kormány
elfordítása után is kilométereket tesz meg eredeti irányban.”*

(Csapó Benő, 2004)

Csapó Benőnek a közoktatásról alkotott hasonlata nem feltétlenül kritikát fogalmaz meg. Ha nem ismernénk a körülményeket, a változást előidéző tényezők természetét, azok rendszerszintű összefüggését, akkor bizonyos történelmi korokban a közoktatás e sajátosságát akár értékmegőrzésnek is nevezhetnénk. Egy biztos: az „óceánjáró hatással” nemcsak a közoktatási rendszer, hanem a legkisebb falusi iskola esetében is számolnunk kell. De mi, ki vagy

kik idézik elő ezt a hatást? Kiken múlik az oktatás fejlesztése és ezért minősége is? A választ profán megközelítésben ismerjük. Mindenkin, aki a közoktatásban dolgozik és/vagy azzal kapcsolatba kerül, legyen az iskolaigazgató, pedagógus, tankönyvíró és forgalmazó, kutató vagy iskolafenntartó, szülő vagy tanuló. Ha a kérdést tudományos alaposággal vizsgáljuk, akkor a következő választ találjuk: „Minden hazai és nemzetközi elemzés azt bizonyítja, hogy az oktatás minőségének legfontosabb tényezője a pedagógus, hiszen a tanárok cselekvő közreműködése nélkül semmilyen fejlesztést nem lehet keresztülvinni.” (CSAPÓ 2008).

A cselekvő közreműködéshez viszont a pedagógusokat is fejleszteni kell. Nem olyan régen még abban sem voltunk biztosak, hogy a pedagógus² szakma tanulható. „Mind a tanítás, mind a tanulás olyan jelenségnek tűnik, amelyet a folyamat tudatos ismerete nélkül is végezhetünk” – írta BALLÉR Endre még 1978-ban. És főleg a pszichológusok (SKINNER) sokáig azt vallották, hogy a pedagógusnak érzéke van, és elsősorban ez az érzék segíti át a nehézségeken. „Manapság kezd általánosan elfogadottá válni az a nézet, miszerint a pedagógusi munkával kapcsolatos készségek és tevékenységek tanulhatók, illetve képzés és önképzés révén újra tanulhatók és tökéletesíthetők” (BÁTHORY 2000) – olvashatjuk az először 1992-ben megjelent Báthory Zoltán *Tanulók, iskolák – különbségek* című kötetben. Napjainkban pedig a tanárképzéssel foglalkozó kutatók 88 olyan szakmai standardot (a kompetenciához közel álló fogalom) tartanak nyilván, mely fejleszthető, tanulható. Ezeket 12 csoportba sorolják: 1. Tanár-diák kapcsolat, 2. Tanulókat támogató tanári tevékenység és diagnózis, 3. A magatartási problémák és a tanulókat veszélyeztető tényezők leküzdése, 4. A társas viselkedés fejlesztése, 5. Tanulási stratégiák tanítása és a tanulási folyamat segítése, 6. A tanórak megszervezése és módszerei, 7. Teljesítménymérés, 8. A tanórán alkalmazott eszközök, 9. Együttműködés az iskolában, 10. Iskola és helyi társadalom, 11. A tanárok önszerveződésképesége, 12. Általános didaktikai és módszertani kompetencia (OLLÉ-PERJÉS 2006).

A pedagógusokon kívül vannak egyéb fontos szereplők is, akiken áll vagy éppen bukik a szándék. Izgalmas lenne például megtudni (egy reprezentatív felmérésből), hogy az iskolaigazgatók milyen fejlesztési prioritásokat határoznának meg, ha elkölthetnének egy jelentősebb összeget. Természetesen nem vonható kétségbe, hogy az épület felújítása, számítógépek és különféle taneszközök vásárlása mennyire fontos, de úgy hiszem, ezen feladatok előtérbe helyezése nemcsak a szükségből, hanem hagyományainkból, kultúránkból, szokásrendünkből, a minőségi munkát nem eléggé díjazó közalkalmazotti bértarifarendszerből és nem utolsósorban előítéleteinkből, attitűdjeinkből is levezethető. „Mindenki aszerint fordítja le a reform célját, amilyen elképzelése van saját szerepéről, illetve amilyen ellenállási formákat fejleszt ki azzal szemben” (DOBOS 2002).

Ugyanis egyszerűen idegenkedünk a változástól, félünk a szokatlantól. Gyanús számunkra a szakértő, a mérési biztos, a szaktanácsadó, a kritikus tanuló, a túl sokat érdeklődő szülő és minden olyan terv, esemény, mely tükröt tartana elénk az eddigi munkánkat illetően. Pedig megfelelő feltételek esetén – innovációs szándékok, vezetői elkötelezettség, anyagi források – egy korrekt helyzetelemzésre épülő fejlesztési terv, majd annak körültekintő végrehajtása valóra válthatná az oktatás valamennyi szereplője számára hasznos elképzelést.

2 A görög paidagogosz szóból származik, jelentése gyermekvezető.

Az oktatás szervezeti, humán, szervezési oldalát tehát fejleszteni kell, de vajon a fejlesztés megtervezéséhez, elindításához és végigviteléhez szükséges vezetői kompetencia rendelkezésre áll-e? A közoktatási vezetőképzés vajon adott-e elég muníciót a szervezetfejlesztés, a változásmenedzselés területén? Tudunk-e eleget az emberi természetről, a pedagógus személyiségéről? Teljesen egyértelmű ugyanis, hogy az innováció során nem elsősorban az épület külső és belső esztétikumát, hanem a pedagógusok szemléletváltozását, megújulását, az új típusú tanítási-nevelési módszerekhez szükséges pedagógusi kompetenciák elsajátítását kell tudatosan, hozzáértéssel menedzselnünk.

„Az innovatív vezetés nemcsak a szándékban jelent elkötelezettséget, hanem mindenekelőtt a hozzáértésben. Először is alaposan kell ismernie a vezetésnek és mindenekelőtt az egyszemélyes felelős vezetőnek saját munkaterületét, az iskolát, munkatársait. Tudnia kell, hogy miben és milyen mértékben számíthat rájuk, kik azok, akik a nagyléptékű, kik azok, akik a kisebb feladatok elvégzésére, átlátására képesek, és kik azok, akikre egyáltalán nem számíthat. Minden új, a megszokottól eltérő gyakorlatnak természetesen vannak ellenzői, akiknek személyes érdekeit sértheti a változtatás. Már Machiavelli figyelmeztette a reformereket, hogy számoljanak azokkal, akiknek jó volt a régi berendezkedés, s kezdetben azok is csak óvatos támogatói lesznek az újnak, akiknek jó a változás. Az új gyakorlat iránt a közösség hozzáállása az elfogadástól a tudomásulvételen és a passzív ellenálláson át az aktív ellenállásig terjedhet. Vagyis az együttműködéstől egészen a tudatos szabotázsig. Az újat keresők és vállalók néhány százalékaival szemben a legtöbben azok vannak, akik lelkesedés nélkül, mintegy kötelezettségként vesznek részt a munkában, nyomában járva azoknak, akik elindították a fejlesztést” (STELLER online).

ISKOLÁNK ÉS AZ INNOVÁCIÓ

*„Életednek minden napjában kell tanulnod,
hogy elméddel, mint hajnalcsillag
másoknak világító fáklyául szolgálhass!”
(Bessenyei György)*

Névadónk gondolata, az egész életen át tartó tanulás eszméje ma aktuálisabb, mint valaha. Előremutató üzenete az iskolák világára és benne a pedagógusokra nézve talán még fokozottabban is érvényesül. Magunk is azt valljuk, hogy a pedagógus szó magában hordozza az önképzés, az örökös megújulás képességét, egyben köteletségét is. Szerencsésnek valljuk magunkat, mert az elmúlt időszakban olyan innovatív programokban vehettünk részt, mint az Arany János Tehetséggondozó- vagy a Nyíló Világ Program³, melyek elindulásuk óta bőségesen igazolták létjogosultságukat, és jelentős mértékben segítették pedagógusaink szemléletváltását, az alkotó pedagógiai munka kiteljesedését. Öröm számunkra, hogy bázisiskolai vállalásaink révén az új ismereteket más iskolák számára is hozzáférhetővé tehattük.

³ Az említett tehetséggondozó programokról a www.besi.hu oldalon olvashatunk.

Az elsők között találkoztunk a tanulásmódszertan, önismeret, mérés-értékelés, kooperatív oktatás, egyéni és intézményi fejlesztési tervek fogalmával, melyek jelentőségét saját szervezésű konferenciákon, nevelőtestületi értekezleteken, bemutatóórákon mélyítettük el, majd az új ismereteket a gyakorlatban is kipróbáltuk. Jelenleg a hazai oktatási rendszerben szokatlan iskolaszervezési eljárásokat, új módszerek bevezetését is elősegítő TÁMOP 3.1.4 Kompetenciaalapú oktatás, egyenlő hozzáférés – Innovatív intézményekben című projekt megvalósításán dolgozunk. A pedagógusi problémaérzékenység, nyitottság, önállóság, tudatosság, kísérletezés, aktivitás és autonómia hívei vagyunk. Támogatunk minden hasznos kezdeményezést, szívesen adunk teret pedagógiai kísérleteknek, helyet tudományos előadásoknak, képzőművészeti kiállításoknak és kulturális eseményeknek. E nyitottság hozta intézményünkbe a Lions Quest módszert is.

TALÁLKOZÁSUNK A LIONS QUEST MÓDSZERREL, ELSŐ BENYOMÁSOK

Egy győri AJTP-s találkozón hallottam először a Lions Questről. Pappné Dr. Kiss Irén Lions Quest Coordinator előadása hamar meggyőzött arról, hogy a módszernek és az elsajátítást segítő továbbképzésnek az egész tantestületet érintő innovatív hatása lehet intézményünkben. A rendkívül kedvező feltételek is hozzásegítettek ahhoz a döntéshez, hogy a Dunán innen először Kisvárdán került sor Lions Quest tréningre. A Bessenyei György Gimnázium és Kollégiumból harmincketten, a II. Rákóczi Ferenc Szakközép- és Szakiskolából hatan, a kisvárdai általános iskolákból érkezőkkel és az öt szülővel együtt összesen 51-en kezdtük és végeztük el a képzést.

Tudtam, hogy erős szemléletformáló hatása miatt a kísérletnek van ugyan kockázata, de a kedvező vélemények és az azóta eltelt időszak eredményei az innováció elindításának helyességét igazolják. Nemcsak a pedagógusoktól, hanem a tanulóktól is kedvező visszajelzést kaptam. Az óráközi szünetekben látható meglepődéssel és örömmel kérdezték: Mi van az iskolában? Mi történt a tanárokkal, hogy ennyire érdekes és színes órákat tartanak?

A módszer „élesben” történő kipróbálására a nevelés és oktatás területéről egy-egy bemutatóórát szerveztünk. Az önismereti foglalkozás – melyet AJTP-s csoportja számára tartott Csörsz né Tar Enikő osztályfőnök – a kudarc, a sikertelenség, az emberi küzdelem, remény és továbblépés témakörét dolgozta fel, nagyon céltudatos módon. Látni kellett volna a tanulók megdöbbenését, mikor megtudták, hogy a közösen megbeszél – egyébként tragikus történet – egy esettanulmány, azaz nem kitalált, hanem megtörtént helyzeten alapul. Nekünk, külső megfigyelőknek az óra személyiség- és közösségformáló hatása különösen szembetűnő volt.

„A szerepjátékot követő megbeszélések során a korábban csak megfigyelőként résztvevők is bevonódnak. A szerepjáték életközelsége hozza az időben, térben távoli eseményeket, és ezzel, valamint a szerepcserékkel azokat »megszelídíti« és élményszerű tanulást biztosít” (PÁSKUNÉ 2006).

Nyakóné Kántor Mária az általa bemutatott földrajzórán tanári kelléktárából számos olyan lehetőséget vonultatott fel (csoportmunka, IKT, LQ), mely a tanulók motiválására, munkáltatására, az aktivitás fenntartására különösen alkalmas. A trópusi éghajlati öv sajátosságainak feltárása az élményszerűvé varázsolt szituációk révén (osztálykirándulás a trópusokra, levelezőlap írása az itthon maradottaknak stb.), az óra érdekessége, ismeret- és kompetenciákat fejlesztő hatékonysága káprázatos volt.

A példázatos tanítás és tanulás didaktikai módszerét alkalmazva konfrontálódnak a tanulók a meglepetésekkel, a komplexitással és a problémákkal. Az önértelmezésről lemondó koncepció végül az ismert és az ismeretlen felismeréséhez vezet el. Az ebből fakadó odafigyelés és érzékeny hozzáállás következményeként kialakuló megfontoltság már csak azért is figyelemre méltó, mivel megerősíti azon ötletek kidolgozását, melyek egy-egy gondolati szálat (motívumot) tartósabbá is tesznek. A szakmai motívumok között persze különbséget kell tennünk, mivel másfelé vezetnek a szájak, ha a bámulat, a kérdésfeltevés, a kipróbálás, a kísérlet, a fontolgatás, a magyarázat, a megfigyelés vagy a vita kerül a folyamat középpontjába. Ez az oktatási forma mélyen gyökerezik a dolgokba és az emberekbe vetett bizalomban.

A bemutatóórák minőségéről a jelen lévő Pappné dr. Kiss Irén is elismeréssel szólt.

A Tisztelt Olvasó a www.youtube.com közösségi portálon a „Lions Quest promo video” kereső kifejezéssel képet kaphat a kisvárdai képzések és osztálytermi órák igazi hangulatáról.

Ilyen tapasztalatok és eredmények alapján nyugodt szívvel mertem ajánlani más iskoláknak is a programot, és örülök annak, hogy részt vehettem elterjesztésében. Ennek eredményeként Pátróhán, Ajakon, Gyulaházán, Nyírkarászón, Tiszavasváriban is volt már ilyen képzés.

A LIONS QUEST MINT LEHETŐSÉG

„Didaktikánk első és utolsó céljának annak kell lennie, hogy kifürkésszük és felkutassuk azokat a tanítási módokat, amelyeknél a tanároknak kevesebbet kell tanítaniuk, de a tanulók mindazonáltal többet tanulnak, az iskolában kevesebb lárma, unalom és felesleges fáradtság uralkodik, ehelyett több a szabadság, az élvezet és az igazi előrelépés.”

(Johann Comenius, 1650)

Nos, azt hiszem, tanárnak, diáknak egyaránt szimpatikus a Comenius-féle iskola, de nem kizárt, hogy ellentmondást vélünk felfedezni a kevesebb tanítás, mégis több tudás logikai rendjében. Valószínűleg azért, mert hajlamosak vagyunk arra, hogy a hazai oktatásban elterjedt megközelítések és gyakorlatok „lencsén” keresztül, saját kialakult pedagógiai rendszerünkre támaszkodva szemléljünk minden szokatlan elképzelést, tervet és állítást. Pedig lehet más szemszögből is vizsgálni, és pontosan erre a szemléletváltásra van szükségünk ahhoz, hogy megismerjük, megértsük, majd később magunkénak vallhassuk a Lions Quest filozófiáját és persze gyakorlatát.

Mindenesetre a módszer nem bíz semmit sem a véletlenre. A nyolcszáz oldalas kézikönyv a kereskedelemben nem kapható, kizárólag a harmincórás LQ-tréningen történő

részvételt követően lehet hozzájutni, és a képzés teljesítése a feltétele az anyagok saját oktatói tevékenységben történő felhasználásának is. Így történt, hogy kíváncsiságomnak engedve kollégákkal, szülőkkel együtt én is teljesítettem a harminc órát.



Lions Quest képzés a kisvárdai Bessenyei György Gimnázium és Kollégiumban
Aki a rajtot indítja, a tanulmány szerzője
(Fotó: Pappné Dr. Kiss Irén)

A kiváló trénerek (Szajdáné Kubik Henriett, Papp Gábor Ferenc) vezetésével, igen jó hangulatban eltöltött három nap mindenkit arról győzött meg, hogy a módszer az iskolában fellelhető valamennyi tanórai és tanórán kívüli kihívásra, problémára eredményesen alkalmazható, legyen az nevelési, konfliktuskezelő vagy akár mindennapos oktatási feladat.

Az *Egyszer mi is felnövünk* címet viselő, eredetileg életvezetési kompetenciák fejlesztésére készített programot (Life skills) a szenvedélybetegségek megelőzésére, prevencióss céllal alkották. Alkalmazása az érzékekkel felfogható jelenségeken és gyakorlatokon (fantáziautazás, modelltanulás, szerepjáték stb.) alapul, és ezzel a módszerrel többek között olyan képességeket fejleszt, mint reális önértékelés, meggondolt cselekvésre való törekvés, türelem és figyelem embertársaink iránt, felelősségvállalás, megbízhatóság, titoktartás, szociális érzék. Alaptétele a tanári kézikönyvben található⁴: „Beszéljünk kevesebbet a szenvedélybetegségekről és az azt kiváltó szerekről, inkább arra fordítsunk több időt, hogy megismerjük a gyermekek és fiatalok szükségleteit, valamint bizalomteljes és oldott légkörben, közösségi élmények és azok

⁴ *Egyszer mi is felnövünk. Életvezetési program 12–16 éveseknek.* Tanári kézikönyv. Copyright 2000 Lions Clubs International, Gesamt-District 111 – Deuchland, Wiesbaden. District 119 – Magyarország.

reflexiói által segítsük elő társadalmi cselekvőképességüket és kommunikációs képességeiket! Továbbá, ha van rá mód, törekedjünk a kollégákkal és a szülőkkel való együttműködésre!”

A program külön értéke, hogy figyelembe veszi a nemek közötti különbségeket, segít abban, hogyan szenteljük több figyelmet a visszahúzódnak lányokra, és abban, hogy a figyelem súlypontja a problémát okozó fiúkról, a problémákkal küzdő fiúkra helyeződjön át. A fentiek alapján ezért a program először is bátran ajánlható osztályfőnöki, önismereti órák, kollégiumi csoportfoglalkozások, sőt tantestületi szervezetfejlesztési célok megvalósítására.

A képzés a pedagógusi szemléletváltásra, az általános emberi kompetenciákra jótékony hatást gyakorol. Az aktivitást igénylő és azt serkentő gyakorlatok a résztvevőkkel újragondoltatja a tanári, szülői szerepet, pozitív irányba mozdítja el a tanár-diák, szülő-gyermek kapcsolatról alkotott korábbi felfogást. Érzékenyít mások problémái iránt, erősíti az állóképesség, a türelem, a bizalom képességét, megtanít a hallgatás művészetére is. Ajánlható ezért mindenkinek, aki eredményesebbé szeretné tenni nevelő munkáját.

A trénerek külön figyelmet fordítottak arra, hogy az oktatás különböző területéről érkezők adaptálni tudják a személyesen kipróbált és átélt módszereket és gyakorlatokat a különböző szaktárgyi célok teljesítésére. Megtudtuk, hogy már készülnek azok a segédkönyvek, melyek az LQ módszerre építkezve megfogalmazzák a különböző tantárgyak oktatásához szükséges ajánlásokat, tantárgyspecifikus megoldásokat, ötleteket.

A módszer a partnerségen alapuló tanítást támogatja, a kooperatív technikákat használja, ami jelentős mértékben épít a csoportnyomásban mint pszichológiai jelenségben rejlő lehetőségekre, és határozottabban támaszkodik a tanulói aktivizálásban és motiválásban rejlő tartalékokra. Ez az oka, hogy a kézikönyv bemutatja a csoportépítés különböző fázisait, a csoportszervezés különböző módozatait is. Ajánlható ezért a módszer minden olyan szaktanárnak is, aki meg szeretne ismerni egy igazán izgalmas óra vezetését a metodikát annak érdekében, hogy órái szívesebbek, élvezetesebbek, tanítványai pedig jókedvűek, tudásban és kompetenciákban gazdagabbak legyenek.

ÖSSZEGZÉS

„Minden jelenség, minden tudás annyit ér,
amennyit mi magunk teszünk hozzá a megértés során.”

(Georg Christoph Lichtenberg)

Bár a külső környezetből érkező elvárások a változást kívánják, iskolának, vezetőnek, pedagógusnak nehéz ma innovatívnak lenni, és ennek érdekében cselekedni. A társadalom rendszerében az oktatás stratégiai ágazat, melyben átfogó oktatásfejlesztési koncepció nélkül, túlnyomórészt csak szólalomokkal, nagyon nehéz változást előidézni. Pedig a társadalom felemelkedésének, a gazdaság stabilizálásának és növekvő pályára állításának csak az oktatás fejlesztése lehet az útja. A Gondolkozz globálisan, cselekedj lokálisan! – szlogen ebben az esetben is megfontolandó.

A helyzetet nehezíti, hogy a kedvezőtlen külső feltételek mellett az iskola kulcsszereplői nem éretek még eléggé a változásra. Amire mégis építeni lehet, az a hagyományokban és értékekben gyökerező hivatástudat és szakmai elkötelezettség – szemben állva a kiszolgáltatottság, elkeseredés és túlterheltség érzésével –, ami mozgató rugója lehet mindenféle gyarapodásnak.

A tanár-diák kapcsolatban, szerepekben, az alkalmazott tanítási módszerekben történő szemléletváltás igénye évszázadok óta benne van a levegőben. Talán a társadalom a gazdasági válság okozta sok hatására hamarosan elérkezik odáig, hogy felismerje az oktatás jelentőségét. Mivel a közoktatás egy lassan változó rendszer, nincs időnk megvárni, míg minden körülmény kedvezőre fordul. Arany János szavaival élve: „Hajt az idő gyorsan - rendes útján eljár – /Ha felülünk, felvesz, ha maradunk, nem vár”.

A sokféle innovációs lehetőség közül csak egy a Lions Quest módszer. Lehet kritizálni, lehet másik módszerben hinni, de egyet nem lehet: figyelmen kívül hagyni, előítélettel kezelni. Ugyanis a feladat ugyanaz a kezdő és a pályán már sok évet eltöltő tanárnak, nevelőnek egyaránt: „Mindenkinek magának kell megalkotni saját didaktikai-metodikai konstrukcióját” (BERNER 2004). Csak ekkor válhatunk szakmailag magabiztos, módszereinkben sokszínű, oktatásunkban eredményes, a konfliktusok kezelésében felkészült, hozzáértő gyermekvezetőkké.

IRODALOM

- BÁTHORY Zoltán (2000): *Tanulók, különbségek*. Egy differenciális tanításmélet vázlata. OKKER Oktatási kiadó, Budapest.
- BERNER, H. (2004): *Az oktatás kompetenciái*. Bevezetés az oktatásközpontú tervezés és a reflektív oktatás elméleti alapjaiba. AULA.
- CSAPÓ Benő: *Az oktatás Magyarországon az ezredforduló körüli évtizedekben – fejlődési tendenciák és megoldásra váró problémák* (VII. nevelésügyi kongresszus).
- http://www.edu.u-szeged.hu/~csapo/publ/2008_NK7_Csapo_Plenaris_eloadas.pdf
- DOBOS Krisztina: *Az innováció*. Új Pedagógiai Szemle, 2002/9.
- Egyszer mi is felnövünk*. Életvezetési program 12–16 éveseknek. Tanári kézikönyv. Copyright 2000 Lions Clubs International, Gesamt-District 111 – Deuchland, Wiesbaden. District 119 – Magyarország.
- FISHER, R. (2002): *Hogyan tanítsuk gyermekeinket gondolkodni?* Műszaki Könyvkiadó, Budapest.
- FULLAN, M. (2008/A): *Változás és változtatás I*. Az oktatási reform mélységének feltárása. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- FULLAN, M. (2008/B): *Változás és változtatás II*. A folytatás. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- FULLAN, M. (2008/C): *Változás és változtatás III*. A ráadás. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
- GORDON, T. (1998): *A tanári hatékonyság fejlesztése*. A T.E.T. – módszer. Assertiv Kiadó.
- KAGAN, S. (2004): *Kooperatív tanulás*. Önkonet, Budapest.
- OLLÉ János – PERJÉS István (2006): *A katedra árnyékában*. A tanárjelöltek kulcskompetenciáinak dimenziói egy empirikus vizsgálat tükrében. Aula.
- PÁSKUNÉ KISS Judit (2006): *Elméleti és gyakorlati megfontolások – a csoportban folyó lélektani munka illesztése az iskolai oktatás kereteihez*. Varázsszem – 21 játéksomag önismereti foglalkozásokhoz. Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete, Miskolc, 13–54.

PIETRASINSKI, Z. (1977): *Alkotó vezetés*. Gondolat, Budapest.

STELLER L, A.: *Hogyan sűg a retorika, avagy a hangsűlyozás szerepe az innovációban*.

<http://www.fullextra.hu/modules.php?name=News&file=article&sid=832>

SZABÓ Mária (2008): *Pedagógiai fejlesztések módszertani ötlettára*. Oktatóskutató és Fejlesztő Intézet.