

51 jó ok a menekülésre Chris Iveson

Olyan húsz évvel ezelőtt egy tanulási nehézségekkel küzdő fiatalok számára kialakított bentlakásos iskolában tanítottam a megoldásközpontú megközelítést. Négynapos tanfolyam volt, de már az első nap kiderült, hogy gondok vannak az iskolával. Nem aggódtam túlzottan. A megoldásközpontú tréningek általában kollegiális légkört teremtenek, ezért feltételeztem, hogy az alkalmazottak közötti nézeteltérések majd csitulnak a napok folyamán. Semmi sem hangzott el nyíltan a problémával kapcsolatban, és mindenki barátságos volt velem, tehát a megoldásközpontú stílushoz hűen magam sem említettem meg. Azonban a feszültség egyre érezhetőbb volt. Fokozatosan megtudtam, hogy az iskola nemrégiben jelentős változásokon ment keresztül. Éveken át a gyakorlati oktatás kultúrája uralkodott az iskolában: a diákoknak kertészetet tanítottak, famunkát és alapvető építkezési ismereteket, ám kevés figyelmet szenteltek az akadémiai oktatásnak. Az új igazgató egy új tanári gárdát hozott magával, és az elméleti oktatásra helyezte a hangsúlyt: az olvasás, az írás, a számtan vált fontossá. Ez volt az első nagy szakadás a tanterem és a műhelymunka között, mivel a gyakorlati tanárok a tantermi képzést tartották főlegességnek, a tantermi oktatók pedig a sok műhelyfoglalkozást gondolták ódivatúnak. A helyzetet bonyolította még egy harmadik csoport, a bentlakásos alkalmazottak, akik a gyerekekre a tanórákon kívül vigyáztak. Mivel ők voltak a legkevésbé képzettek, egyik tanári kar sem vette őket komolyan, holott ők sokkal többet tudtak a gyerekekről és szükségleteikről, mint a többiek.

Az az egyik előnye annak, ha valami teljesen újat tanítunk egy vegyes tapasztalattal és képzettséggel rendelkező csoportnak, hogy mindenki egyenlő eséllyel indul, sőt a formálisan alacsonyabb képesítéssel rendelkezők még előnyre is szert tehetnek, mivel nekik kevesebb tudást kell „leépíteniük”, és sokszor felfedezik a megoldásközpontú gyakorlat elemeit a már létező munkafolyamataikban. A bentlakásos alkalmazottak és a gyakorlati tanárok gyorsan felismerték a megoldásközpontú megközelítés értékeit a gyerekekkel való beszélgetéseikben. Mindkét csoportnak, és főleg a bentlakásos alkalmazottaknak többször volt lehetőségük kötetlen társalgásra, tehát a gyakorlással már kezdetben gyorsabban megértették az alapttechnikákat. Hogy nehogy alulmaradjanak, a tantermi oktatók is belevetették magukat a folyamatba. Tisztelet a kivételnek, a csoportok sajnos nem nagyon törődtek egymással és azzal sem, hogyan fejezzék ki az egymással kapcsolatos érdekeiket. A tantermi oktatók inkább elméleti kérdéseket tettek fel, a gyakorlati oktatók leginkább azokkal a gondolatokkal azonosultak, amelyeket már alkalmaztak addig is (igaz, anélkül, hogy megnevezték volna őket). A bentlakásos alkalmazottak a gyerekekről tettek fel kérdéseket, és arról, hogyan működne a megoldásközpontú munka néhány konkrét esetben.

Három és egynegyed nap telt el, és a megosztottságot még mindig éreztem. Végig kínlódtam ez alatt az idő alatt. Mondjak nekik valamit arról, amit látok? A megoldásközpontú út lényege az lenne, hogy figyelmen kívül hagyjuk azokat a problémákat, amelyeket az ügyfél nem említ meg, és csak a szóban kifejezett dologgal foglalkozunk. Azonban az alkalmazottak többsége arra utalgatott a kávészünetben és az ebéidőben, hogy valami nem stimmel, és hogy én nem érzékelek-e némi feszültséget. De senki sem ment részletekbe, és senki nem hozta fel az ügyet nyíltan. Valamennyire megnyugtató volt, hogy már nem voltam rendszerszemléletű tréner. Az utolsó tréningjellegű workshopomat a „rendszerszemléletűelőfeltételezés, mint útmutató a hatékony beavatkozáshoz” témában tartottam, mielőtt még teljesen belemerültem a megoldásközpontú megközelítés rejtelmébe. Az itt lévő anyag elég lett volna egy doktori disszertációhoz, azonban elég jó eséllyel a módszer megbuktatására is. Mindazonáltal kísértésbe estem. Mindig is kihívás szilárdan megmaradni a megoldásközpontú gondolkodás mellett, amikor ennyi halmozódó bonyodalommal áll szemben az ember, és gyakran teszteli az önfegyelmet. Szerencsére hű tudtam

maradni. Emlékeztettem magamat a feladatra: a résztvevőket megtanítani arra, hogyan építsenek fel megoldásközpontú beszélgetéseket diákokkal, szülőkkel és egymással. Azt is felidéztem magamban, hogy bízzak a folyamatban.

Aztán eljött a tréning utolsó napján a reggeli kávészünet. Elkezdtem érezni a megkönnyebbülés első hullámain. Még mindenki jelen volt és belemerült a feladatokba, és minden jel arra mutatott, hogy a megoldásközpontú tréningem, az együtt töltött idő és minden elég jól sikerült. Egészen addig, mígnem az igazgató leült velem és megkérdezte, hogy észleltem-e némi feszültséget az alkalmazottak között. Amint bevallottam, hogy igen, éreztem némi feszültséget, az igazgató reakciója egy várakozásokkal teli tekintet volt. „Szeretné, hogy tegyek valamit ezzel kapcsolatban?” – kérdeztem. „Igen, legyen szíves!” – mondta, majd fogta a kávéját, átment egy másik asztalhoz otthagya engem, hogy tíz perc alatt előjőjék egy tervvel. Ez akkoriban történt, amikor a megoldásközpontú megközelítés szinte kizárólag a terápiás világhoz tartozott, és bár elméletben szélesebb körben is alkalmazták, de az elmélet átültetését a gyakorlatba még nem dolgozták ki százszázalékosan.

Elkezdtem gondolkodni a lehetséges módokon, amelyekre felépíthetném a tervet.

Kis csoportok reménykedve dolgoznak az iskola jövőjén, jelek, hogy ez a jövő már kezdetét vette és egy skálázás megítélni, hogy mi van már a helyén. Azonban ők kiscsoportokban már dolgoztak ebben az összeállításban a tréning java részén, ám nem sok sikere volt a fázisaimnak, hogy vegyítsem a csoportokat.

Talán valamiféle hármass csoportokban, minden „oldalról” egy-egy képviselővel, de ez még inkább felhívna a figyelmet a megosztottságra, és kiélezné a helyzetet.

Talán ha megnevezném a megosztottságot, de pozitív megvilágításban, és megtartanám őket a saját csoportjukban, hogy dolgozzanak ki egy listát, mely tartalmazza, hogy mivel járul hozzá a csoportjuk a gyerekek fejlődéséhez és az iskola egészéhez. De vajon ez nem erősítené-e tovább a megosztottságot?

Egy perc volt hátra, és nem volt világos tervem. Azt mondtam magamnak: csinálj úgy, mintha ez egy terápia lenne, ahol minden „csak úgy” történik, a tervezés pedig katasztrófához vezet. Leültem a terem elejében, és vártam az ihletet. Semmi sem jött, mígnem eszembe jutott, hogyan kezdek egy terápiát: az ügyfél reményeire és erőforrásaira gondolok, és várakozással tölt el a vele való találkozás. Nyomban megvolt a tervem. A leggyakrabban használt mondat, amikor tréninget tartok, hogy „Alakítsatok ...-es csoportokat!”, és még mindig nyugtalanul az egy és egynegyed óra miatt, egy rossz viccel kezdtem „Alakítsatok 51-es csoportokat!”. A zavarodott arcok azt sugallták, hogy itt az idő komolynak lenni, ezért megkértem őket, hogy üljenek körbe a teremben, és alakítsanak egyetlen csoportot. Amikor már mindenki a helyére küzdötte magát, egy beszédbe kezdtem az eddig felállított csoportjainkkal kapcsolatos észrevételeimről. Mivel ezt megoldásközpontú beszédnek szántam, ezért nagyon szelektív volt, de minden részét bizonyíték támasztotta alá: igazat beszéltem, ha nem is a teljes igazságot. Szóltam az elkötelezettségükről, idéztem néhány beszélgetést, az iskola minden területén bőséges gondoskodásukról, a jól felszerelt és megszervezett műhelyekről, az izgalmas tantermi szemléltető eszközökről, a gyerekek életterének egyediségéről és arról, hogy mindenki mennyire keményen dolgozott a tanfolyam alatt. Ezzel a bevezetéssel indítottam, és egy kéréssel, hogy mindenki adjon választ a kérdésemmre. Odafordultam balról az első emberhez, és megkérdeztem: „Mit értékelsz abban, hogy ennek az iskolának dolgozol?” A válasz végtelenül hosszasan váratott magára, és amikor megérkezett, egy világ omlott össze bennem: „Gyalog tudok dolgozni járni”. Ne aggódj, biztattam magam, még ötven van hátra.

A nyolcadik válaszra már megnyílt alattam a föld, és ha nem lettem volna a székhez szögezve, akkor boldogan elsüllyedtem volna. Körbenéztem a csoporton, és csak kővé meredt arcokat láttam mindenütt, de tudtam, hogy túl késő már visszafordulni. Ennek a szörnyű pillanatnak a közepén eszembe jutott, hogy ötvenegy tizenhéttel osztható, és a maradék elszántságommal ezt tűztem ki célul, és meneteltünk tovább. Az emberek azért dolgoztak az iskolában, mert jobb volt a fizetés, mint máshol; mert túl öregek voltak, hogy másik munkát kapjanak; mert szerették a gyerekeket; áthelyezték őket egy másik iskolából. Egyetlen pozitív megjegyzés sem jött magával az iskolával kapcsolatban. Kivéve a tizenegyedik embert: ő azt mondta, hogy az iskola régóta arról

híres, hogy úttörő a tanulási nehézségekkel küzdő gyerekek tanításában, és bár van, ami ma ósdinak tűnik, nemrég még nagyon újszerű volt. Azt mondta, hogy a jelenlegi zavarok teljesen normálisak, de mivel ők egy nagyszerű csapat, végül úgymint megoldanak mindent. „Végre!” – gondoltam, most tartalmasabban fognak beszélni a többiek. De nem így volt, és mivel nem tudtam máshová menni, átszenvedtem magam tizenhéten, harmincnégyen és tovább ötvenegy felé. Végül talán ötből egy válaszolt némi lelkesedéssel, és olyan rosszul éreztem magam, mint pályafutásom során még soha. Az utolsó ember éppen akkor válaszolt, amikor az óra egyet ütött, és azt kiáltván „ebédidő!”, elmenekültem az épületből. Tél volt, és örült sietségemben elfelejtettem a kabátomat. Jéghidegben sétáltam az iskola körüli utcákban, és alig tudtam megkülönböztetni a szégyen és a megaláztatás könnyeit a szél által okozottaktól. Az is átfutott a fejemben, hogy nem megyek vissza. Végül összeszedtem a bátorságomat, és úgy döntöttem: folytatom a tréninget, mintha ez a borzasztó gyakorlat meg sem történt volna. A reményem, hogy észrevétlenül besurranhatok, szertefoszlott, amikor beléptem az ajtón, és az igazgató türelmetlenül várt rám. Ahogy beszédre nyitotta a száját, azt éreztem, hogy visszafelé indul az idő, én pedig átrepülök az évtizedeken, és ott állok a csintalan és félreértett diák ismerős szerepében, és várom a büntetést, amely egyszerre volt megérdemelt és igazságtalan.

Amit mondott, az teljesen váratlan volt. Azt mondta, hogy sosem hitte volna, hogy ilyen drámai beavatkozás lehetséges. Hozzáteve: hogyha bármire szükség lett volna ahhoz, hogy meggyőzzék a megoldásközpontú megközelítés értékéről, akkor ez biztosan az meggyőzte volna. Mindenki pezsgett ebédidőben. Olyan emberek, akik addig nem is beszéltek egymással, most arról társalogtak, hogyan fognak együtt dolgozni, hogy a megoldásközpontúság működjön. Az ő szavaival élve ez teljesen átalakította az iskolát. A záró feladatokban láthatóan valami pluszenergia szabadult fel, a csoportok vegyesebbek voltak, és a szünetben többen megköszönték nekem a nagy feladatot mondván, milyen jó volt hallani, hogy mindenki pozitívan beszélt az iskoláról.

Azóta ezt a feladatot több, alkalmazottakból álló csoporttal is elvégeztem, és közben valahol mindig megtapasztaltam saját bizakodásom válságát. Valahogy a megoldásközpontú gyakorlat egyszerűsége még mindig hihetetlen, és folyamatosan emlékeztetni kell magamat arra, hogy elfogadjam annak furcsaságát, hogy a logika ellenében megyünk: azzal a nyilvánvaló késztetéssel szembe, hogy a bonyolultat még bonyolultabbal párosítsuk, és helyette egyszerűen csak bizzunk a folyamatokban.

2013.07.15.