

KNJIŽNA OCENA

Thomas Gordon, Trening večje učinkovitosti za učitelje.

Priredil: Janez Bečaj, Svetovalni center, Ljubljana 1983.

Po naslovu knjižice, ki je ena od publikacij Svetovalnega centra za otroke mladostnike in starše v Ljubljani, bi sicer upravičeno sklepali, da ni namenjena socialnim delavcem in bi jo odložili, ne da bi jo dobro pregledali. Pa bi storili napako, kajti prav lahko bi služila kot priročnik za večjo učinkovitost socialnih delavcev - ne samo tistih, ki delajo z otroki in mladino ampak tudi tistih, ki delajo z odraslimi. Knjiga se namreč ukvarja z vprašanjem, kako vzpostaviti med učiteljem in učencem tak odnos, da bosta v njem učitelj in učenec lahko zadovoljila svoje potrebe upoštevajoč potrebe drugega. Predpostavka knjige je, da je učiteljeva učinkovitost odvisna od kvalitete odnosa med njim in njegovim učencem; da didaktična izurjenost sama po sebi ne vodi do dobrih učnih rezultatov, če ne temelji na poštenem in enakopravnem odnosu med učiteljem in učencem. To pa je tudi eno temeljnih načel socialnega dela. Tudi pri socialnem delu si lahko ometamo dobre rezultate le, če zna socialni delavec vzpostaviti s stranko primeren odnos. Kakšen naj bo ta odnos, kaj je njegovo bistvo in kako ga vzpostavimo, pa nam pove ta knjiga.

Knjiga je napisana kot priročnik ali spremno besedilo za udeležence tečajev z istim nazivom. Tudi tu, kot v mnogih podobnih primerih velja, da samo branje ne zadošča za to, da bi si pridobili ustrezno večino za vzpostavljanje plodnih medosebnih odnosov. Vsekakor pa lahko potem, ko smo prebrali to knjigo, sami pri sebi preskušamo tehnike, ki nam jih predlaga in tako postopoma vzpostavljamo vse boljše odnose z drugimi, ne da bi se nam bilo treba vključiti v poseben trening.

Dober odnos je za Gordona odnos, ki je odprt in v katerem je lahko vsak od partnerjev neposreden in pošten; v katerem je vsak prepričan, da ga drugi ceni; v katerem se oba zavedata vzajemne odvisnosti; odnos, ki omogoča vsakemu rast in razvoj ustvarjalnosti in individualnosti; odnos, v katerem nihče ne more zadovoljevati svojih potreb na račun drugega. Kako vzpostaviti tak odnos?

Izhodišče je najprej učiteljevo priznanje, da je samo človek, kate-
rega potrpežljivost, samoobvladovanje, pravičnost in doslednost in
kar je še takih idealnih lastnosti, imajo svoje meje; priznanje, da
ni idealen ampak realen človek z vsemi pomanjkljivostmi. To spreje-
manje samega sebe kot neidealnega je pogoj za to, da lahko sprejememo
tudi učenca ali drugega partnerja kot realnega človeka s posebnimi
potrebami. Potem pa pravi Gordon, da so pri delu z učitelji pogosto
opazili, da jim manjka pravega razumevanja za to, kaj se pravzaprav
dogaja ne le v odnosu učenec - učitelj ampak v medosebnih odnosih
nasploh. Zato ponudi preprosto pojmovno orodje za opis vsakokratne
situacije v medsebojnih odnosih z učiteljevega vidika. Gre za to,
da najprej ugotovimo, katera vedenja drugega so za nas sprejemljiva
in katera ne, pa tudi da se zavemo spremenljivosti teh svojih ocen,
kakor tudi, da vemo, kako se odzivajo učenci, kadar čutijo, da uči-
telj sprejema njihovo vedenje in kako, kadar čutijo, da ga ne spre-
jema.

Drugo zelo pomembno vprašanje, ki naj bi si ga zastavili v vsaki si-
tuaciji je, ali ima v situaciji kdo problem ali ne in kdo ga ima,
učitelj ali učenec; kdo je jezen in nerazpoložen, čigave potrebe in
interesi so ogroženi. Naš cilj je, da bi bilo čim več situacij, ko
nobeden od partnerjev ne bi imel problema, (kajti to so situacije, ko
se lahko posvetimo učenju), pot do tega pa vodi samo preko jasnega
spoznanja o tem, kdo ima problem. Neokdrit ali napačno prepoznani pro-
blem se ne more razrešiti, nerazrešen problem pa neprestano moti stva-
rno delo. Problem učencev pomaga učitelj rešiti s tem, da zavzame
sprejemajoče stališče to je, da učenca pozorno posluša. Gordon pose-
bno skrbno opiše tehniko aktivnega poslušanja kot dešifriranja čus-
tvenih stanj, ki jih učenec sporoča z besedami in nebesednimi zname-
nji, in kot tehniko sporočanja sprejemajočega stališča in razumevan-
ja. Aktivno poslušanje uporabimo lahko kot učinkovito tehniko ne samo
v individualnem pogovoru, ampak tudi v skupini, v razredu, na rodite-
ljskih sestankih in drugod.

Velik del knjige je posvečen obravnavanju konfliktov med učiteljem
in učencem. Tudi to vprašanje je obravnavano izredno jasno in kljub
nujnim poenostavitvam vendarle strokovno neoporečno. Gordon loči

dve vrsti konfliktov: konflikt med učenčevim vedenjem in učiteljevimi potrebami (ni omenjena tudi obratna možnost) in konflikt med vrednotami enega in drugega. Konflikt prve vrste se lahko rešuje na tri načine, po metodi I, metodi II ali metodi III, kot jih imenuje Gordon. Prvi dve metodi sta le dve različici pristopa "zmagati ali izgubiti": pri metodi I zmaga v konfliktu učitelj, učenec pa mora popustiti, pri metodi II pa zmaga učenec in je učitelj poražen. Podrobno so opisane posledice uporabe teh dveh metod in analizirana problem avtoritete učitelja.

Pri tem loči Gordon dva tipa avtoritete: strokovno, to je ugled, ki temelji na znanju, in avtoriteto, ki temelji na učiteljevi močisti, da nagrajuje in kaznuje. Uporaba moči, to je močisti nagrajevanja in kaznovanja, je za učence destruktivna, povzroča negativna čustva in izzove obrambne mehanizme, zmanjšuje učinkovitost učenja, zmanjšuje učiteljevo vplivanje na učenca in prikrajšuje učitelja za topel in prijeten stik z učenci. Metodo II, pri kateri so zmagovalci učenci, učitelj pa poraženec, bodo učitelji seveda prej zavrnil kot neustrezno, čeprav ni nič bolj neustrezna kot metoda I.

Konflikti v medosebnih odnosih se za obe strani plodno razrešijo lahko le z metodo, kjer ni zmagovalca in poraženca, ampak postaneta obe sprti strani partnerja pri reševanju problema. V ospredje pride problem, ne konflikt, kar omogoča, da se ga lahko lotimo stvarno in razumno kot kake matematične naloge in ga rešimo s sodelovanjem obeh sprtih strani. Pogoje za to je odprta dvosmerna komunikacija, ki zahteva predvsem pri učitelju aktivno poslušanje, uporabljanje JAZ-sporočil in iskreno namero odpovedati se uporabi moči. Metodo III, ki bi jo lahko imenovali tudi metodo sodelovanja, se lahko s pridom uporablja v različnih situacijah v šoli in zunaj nje.

Konfliktov vrednot pa tudi s to metodo ni mogoče rešiti. Gordon naveda razloge za to kot tudi načine, kako se lotimo teh konfliktov. Med njimi je tudi ta, da se zamislimo nad svojim lastnim vrednostnim svetom in svojim vedenjem.

V sklepnih poglavjih obravnava knjiga načine izboljševanja šole kot ustanove in vplivanje na odnose med učitelji, učenci in starši.

Namenoma sem v tej oceni zgolj povzel vsebino knjige in poudaril tiste misli, ki so se mi zdele vredne poudarka, ne da bi skušal tehtati v knjigi izražena stališča, pojme in tehnike in iskati njihove pomanjkljivosti in meje. Kje so te pomanjkljivosti in kakšne so meje opisanih tehnik naj odkrije vsakdo sam v svoji praksi. Knjiga me je namreč navdušila. Nisem še srečal dela, ki bi tako pomembna vprašanja, o katerih se krešejo mnenja med vzgojitelji in drugimi, ki delajo z ljudmi na vseh ravneh, obravnavala tako preprosto, jasno, učinkovito, pa vendar teoretično utemeljeno in popolnoma stvarno. V tej knjigi ne najdemo zaklinjanj, pozivanja na višje vrednote in podobnega, kar ne tako redko srečamo v knjigah o vzgoji. Sledimo vseskozi popolnoma stvarnemu opisu: "Če storiš to, sledi to". Za metodo I npr. ne pravi Gordon, da je "avtoritativna" ali "reprezivna" ali "nedemokratična". Nesprotno, pove, kdaj je učinkovita. Predvsem pa pove, kakšne so njene posledice za odnose med učiteljem in učenci. Če bočeš te posledice, jo uporabi!

Naj še enkrat poudarim, da knjiga nikakor ni samo priročnik za učitelje ampak da bi jo moral poznati vsakdo, ki dela z ljudmi poklicno pa tudi vsi, ki bi radi ustvarili dobre odnose z drugimi, ki se z njimi srečujejo v vsakdanjem življenju. (Nisem videl, da bi knjigo prodajali v knjigarnah, pač pa jo je možno naročiti v Svetovalnem centru).

Blaž Mesec