

Ligeti György

You-Too: mentálhigiénés módszertan egyetemisták részére

Absztrakt: Egy új tanítási-tanulási módszertan jött létre You-Too néven, mely a vélt vagy valós társadalmi problémák megoldásának akarása helyett az egyéni igényeket helyezi a fókuszba, s azok motivációs erejét használja fel. A You-Too-módszertan egy mentálhigiénés elemekkel átítatott csoportos, művészetalapú tanítási-tanulási módszertan elsősorban egyetemi hallgatók részére. A csoport tagjai egymással szoros együttműködésben készítenek el egy animációs filmet és dolgoznak fel egy általuk választott társadalmi problémát (például rasszizmus, gender, klímakatasztrófa, menekültek, homofóbia, társadalmi egyenlőtlenségek). A módszertan három alappillére az önismeret, a projektfejelem és az önmagáért való esztétikum. A You-Too-módszertant eddig BA-képzésben részt vevő egyetemi hallgatók, borsod megyei kistélepülésen élő hátrányos helyzetű általános iskolás diákok, valamint gyógypedagógusok és szociális munkások körében próbáltuk ki (a pontos felsorolást lásd tanulmányunk végén). Jelen írásunk a módszer elméleti hátterének és legfőbb jellegzetességeinek bemutatása mellett az annak működése során tett kulturális antropológiai jellegű megfigyeléseinket mutatja be.

Kulcsszavak: projekt, mentálhigiéné, alkotás, egyetemisták, önismeret

Egy évtizeden át kutattuk kollegáimmal az előítéletek természetét. Az előítéletek csökkentésére hivatott elméleti és gyakorlati programokat szerveztünk általános iskolás diákok, multiplikátorok (pedagógusok, szociális szakemberek) illetve egyetemről frissen kikerült munkavállalók körében. Erőfeszítéseinket számos kudarc és néhány sikerteli pillanat övezte. Az alábbiakban bemutatott módszertan a korábbi kudarcok nyomán született meg. Lényege, hogy az egyén igényeiből kiindulva, annak gondolkodásában fellelhető általában vett előítéleteséget célozza. Ilyen módon tehát nem egy társadalmi probléma (például az esélyegyenlőtlenség, illetve ennek etnicizálódó háttere) felől közelít, hanem afelől, hogy az egyén szeretne érvényesülni (gondolkodásmód változtatása, ún. puha készségek, *soft skill*-ek fejlesztése), illetve jobban érezni magát (mentálhigiéné). Lehetővé teszi az egyén személyiségfejlődését, s talán áttételesen néhány társadalmi kérdés megértéséhez és kezeléséhez való közelebbjutást.

Az alábbiakban a You-Too-módszertan leírásán túl azon kulturális antropológiai jellegű megfigyeléseinket mutatjuk be, melyeket a módszer gyakorlati alkalmazása során tettünk. A vizuális antropológiai kánon Jean Rouch (2003) munkássága óta részvételi filmkészítésről, amennyiben a marginalizált helyzetű kisközösségek megerősítéséről, illetve bevonásáról van szó. Megközelítésünk során a fogalom értelmezési tartományát kiterjesztettük a gazdasági-társadalmi pozíció alapján ugyan középosztálybelinek nevezhető egyének csoportjára, akik azonban számos olyan nehézséggel küzdenek (*soft skill*-ek hiánya, mentálhigiénés nehézségek), ami később akár gazdasági-társadalmi marginalizációjukhoz vezethet.

A későbbiekben bemutatásra kerülnek a You-Too-módszertan gyakorlati működése során tett megfigyelések halmozottan hátrányos helyzetű (jellemzően roma) diákok körében, valamint középosztálybeli, Budapesten tanuló egyetemisták körében, akik – bár nem feltétlenül tartoznak kifejezetten hátrányos helyzetű csoporthoz, de – mentálhigiénés szempontból feltétlenül a részvételi filmzés módszertanára „rászorulók”. Nem pusztán azért merjük a You-Too-módszertant a részvételi filmkészítési módszertanok közé sorolni, mert a résztvevők – társadalmi hierarchiában elfoglalt pozíciójuktól, etnikai hátterüktől függetlenül – maguk határozzák meg azt a témát, melyet feldolgoznak, valamint mert az adott téma feltétlenül átítatja a saját hétköznapjaikat (identitáskeresés, gender, klímaváltozás, menekültek, társadalmi hierarchia és a többi), hanem azért is, mert felülírja az elfogadott normavilág által uralkodónak tartott tanár-diák viszonyt, s relativvá teszi, ki a tanuló és ki van tanító szerepben.

Mi a You-Too-módszertan?

A You-Too-módszertan egy mentálhigiénés elemekkel átítatott csoportos, művészetalapú tanítási-tanulási módszertan elsősorban egyetemi hallgatók részére. A csoport tagjai egymással szoros együttműködésben készítik el egy animációs filmet¹ és dolgoznak fel egy általuk választott társadalmi problémát (például rasszizmus, gender, klímakatasztrófa,

¹ A 2021–2022 tanévben Jarmriskó Tamás kollegámmal kísérletileg *rádiójátékkészítésre* alkalmaztuk a You-Too-módszertant.

menekültek, homofóbia, társadalmi egyenlőtlenségek). A sikeres részvételhez nincsen szükség semmiféle technikai előismeretre, mivel az animációs filmkészítés technikai fogásainak elsajátítása maga is a You-Too-módszertan elválaszthatatlan részét képezi.

A folyamat az ötletelésnél kezdődik és a film közzétételéig tart. Az érintettek mindannyian végig aktívan részt vesznek a projektfolyamat egészében, tehát a film alapjául szolgáló történet megírásától a gyártáson át egészen a film promóciójáig. A módszer első sorban a széles értelemben vett véleményformálókat célozza, így tehát pedagógusoknak, újságíróknak, szociális munkásoknak, bölcsészeknek stb. szól, a BA (*undergraduate* vagy *bachelor*) alapszakos egyetemi fokozaton e területek valamelyikét tanuló egyetemistáknak. Az alkotócsoport olyan társadalmi problémát mutat be az animációs filmen (újabbán rádiójáték-készítésen) keresztül, melyben a legtöbb csoporttag maga is érintett.

Több korábbi résztvevő is hangot adott annak a felismerésnek, hogy ő maga is érintett az adott társadalmi problémában, noha erre korábban nem is gondolt. Némely esetben a reveláció erejével hat a felismerés, hogy bár személyesen nem is tartoznak egyik vallási, szexuális vagy nemzeti, etnikai kisebbséghez sem, mégis a saját nemzetiségi vagy vallási hovatartozásuk, sőt kinézetük-testalkatuk okán is támadási célponttá válhat a személyük.

Előzmények

Az általános tapasztalat, hogy az előítéletek szándékkal *nem csökkenthetők*, ugyanis minden olyan esetben, amikor megjelenik a kimondott *pedagógiai akarat*, azonnal megjelenik az ellenállás is. A Sherif házaspár (2001) által szervezett táborok korábban számunkra is az egyik elméleti kiindulópontot jelentették. Ezek a serdülőkorúak számára rendezett táborok egy olyan szociálpszichológiai kísérletsorozat díszletei voltak, melynek célja a csoportközi viszonyok alaposabb megértése volt. A következtetés pedig, hogy a csoportok közötti előítéletek olyan helyzetek által csökkennek, melyben az érintettek egymástól kölcsönösen függő helyzetben vannak, *közös célt* akarnak elérni, s mellérendelt pozícióból találják szembe magukat a helyzettel.

A You-Too-módszertan épít az Aronson (2012 [1978]) által először használt ún. *Jigsaw Classroom*, Jigsaw-módszer tanítási technikára, amelynek lényege, hogy a (legtöbb esetben marginalizálódott családokból érkező) tanulókból álló osztály kisebb csoportokra van bontva és ezen csoportok együttműködése nélkülözhetetlen előfeltétele a tanulásnak. John Hattie (2017) mutat rá, milyen jelentős mértékben befolyásolta a tanulás hatékonyságát ez a technika. Ilyen helyzeteket generált például az az animációsfilmes kurzusosorozat (ELTE BTK Média és Kommunikáció Tanszék, 2017–2021), melynek módszertani keretei szándékosan arra építettek, hogy a résztvevő egyetemi hallgatóknak együtt kelljen működniük a siker érdekében.

Mire szocializál a felsőoktatás?

A felsőoktatási intézményekre jelentős nyomás nehezedik szerte Európában: minél gyorsabban, minél nagyobb ismeretanyagot átadni minél több diák számára – természetesen

a lehető legköltséghatékonyabban. Ezek az intézmények egyre inkább a globális nagyvállalatokra hasonlítanak, mintsem szellemi alkotóműhelyekre. Működésük – ismételjük, leginkább a társadalom, és kiemelten a gazdasági szféra elvárásai miatt – a mérhetőségre, az összehasonlíthatóságra épül, az azonnal a termelés szolgálatába állítható gyakorlati ismeretekre, az olyan készségekre, mint például a prezentációkészítés.

A felsőoktatásban egyre növekszik az elmagányosodás, állandó tanulói csoportok helyett sok intézményben a szabad óráválasztás eredményeként elszigetelődnek egymástól az egyének, ráadásul a legtöbben pénzkereső tevékenységet folytatnak a tanulás mellett, azaz voltaképpen egy felgyorsított felnőtté válás mellett járnak egyetemre, nem pedig mint egyetemisták keresnek egy kis kiegészítőt. Jelentős a teljesítményelvárás, már az elsőéves hallgató is a munkaerőpiacra készülődik, óráit és tanárait tudatosan kénytelen választani: fontos az osztályzat, az ajánlólevél, igazi, felnőtt tét van: diákhitel, később lakáshitel törlesztése. És mintha az egyén lenne az elsőszámú és egyetlen felelőse saját mentálhigiénés rossz közérzetéért, a kiegészért.

A hallgatók magukra vannak hagyva. Biológiai és jogi értelemben már nem gyerekek, de élethelyzetüket és mentális állapotukat tekintve még nem igazi felnőttek. A tipikus életkor a *bachelor* fokozat, alapképzési szint (korábban a főiskolai diploma) megszerzésekor huszonnégy év. Azokban az intézményekben, ahol nagy tömegben, csoportállandóság nélkül zajlik a képzés, ahol egy csoport mindössze egyetlen szemeszterre egyetlen kurzus erejéig áll össze, az oktatóknak gyorsabban és instant módon kell megteremtteniük azt a közeget, ahol a csoportlét a leginkább fejlesztő módon hat az egyénre, valamint az egyén is igyekszik a legtöbbet tenni a csoport érdekében.

Egyre több kurzuson elvárt a rövid, gyors, ütős érvelés (retorika). Az egyetem egyre kevésbé tanít a kételkedésre, ehelyett az önbizalomra épülő asszertív kommunikáció felé tereli a hallgatókat. Fontossá vált, hogy tudjanak a lehetséges kognitív torzításokról (*cognitive bias*), egyben legyenek képesek kihasználni vitabeli ellenfelüket, valamint befolyásolni a hallgatóságot. Csak ne kételkedjenek. Ahogyan Peter Hill (Biola University, CA) a tudományos kutatótól elvárt szellemi alázat (*intellectual humility*) kapcsán egy interjúban említi,² az „MA-fokozatra való jelentkezéskor nem feltétlenül jelent előnyt a kételkedés képessége”.

Milyen kihívásokra válaszol a You-Too-módszertan?

A módszertan három alappillére az önismeret, a projektfegyelem és az önmagáért való esztétikum. Az önismeret a csoportban való részvétel útján alakul, az egyén szembesül a közös célhoz való saját viszonyulásával. Akkor is megtörténik ez a szembesülés, ha az adott csoporttag latens módon vagy nyíltan szembehelyezkedik a csoportcélokkal, hiszen a proteszt álláspon is a viszonyulás egy fajtája. Fontos a résztvevő részéről a saját szerep megfogalmazása, az erősségek és gyengeségek felismerése. A tanulási készségek és képességek fejlesztését is az önismeret területéhez soroljuk, hiszen a kelet-európai oktatási rendszerek egyik sajátja, hogy a tanítási folyamat során *nem a tanulói igények sokféleségéből,*

² <https://www.youtube.com/watch?v=WiLZK1z2Z54> (letöltve: 2022. február 10.).

hanem a tanítási módszertanból indul ki. A fentiekben már említettük a tanítva tanulás technikáját, mely megfelelően felkészült csoportkoordinátori munka esetén szintén az önismeret elmélyítésének malmára hajtja a vizet: az adott ismeretet átadó fél maga is kénytelen tisztázni, újragondolni azt, amit megtanít.

A második pillér a projektfejelem, mely talán a leginkább gyakorlati, akár piacosítható készség, anélkül, hogy a You-Too-módszertannak ilyen jellegű célja lenne. Az a tapasztalatunk, hogy hatalmas hiány mutatkozik alapos tervezésből, kiszámítható végrehajtásból, használható visszacsatolásból, megfelelő időgazdálkodásból, a szerepek és elvárások tisztázásából, a mérföldkövek és teljesítési kritériumok kitűzéséből a munka és alkotás szinte minden területén. Általános tapasztalat, hogy a legtöbben nem ismerik fel azt, hogy a művészeti alkotás, a tudományos kutatás, a nonprofit aktivizmus vagy éppen a sikeres biznisz alapja legalább annyira a megfelelően előkészített és színvonalasan elvégzett projektmunka, mint az egyéni kiválóság vagy a sziporkázó ötletek sokasága.

A harmadik pillér pedig az esztétika, a praktikumon túli szépség, melyet bár a 21. század elején a legtöbben magukévá akarnak tenni, mégsem teszik. A szépség, a pillanat varázsa, az érdek nélküli tetszés. A You-Too-módszertan éppen a jól megtervezett és kiszámított keretrendszeren belül épít a nem mérhetőre, nem tervezhetőre, nem kiszámíthatóra. A szépség, az érzelmek, a belső élmény az alkotás üzemanyaga. A határidő, a szerepfelosztás és a várt végeredmény annak *kerete*.

Az alkotás folyamatát a csoportkoordinátor tartja össze, ám igyekszik azt nem befolyásolni, irányítani, gyorsítani vagy lassítani. Szerepe nagyjából a csoportvezető trénerkéhez áll a legközelebb. Legfőbb felelőssége, hogy a folyamat a tanulást, illetve a személyiségcsiszolódást szolgálja. A csoportkoordinátor olyan, a mentálhigiénés fejlesztés, valamint csoportokkal való pedagógiai munka során korábban már tapasztalatot szerzett szakember, akinek legitimációját – a személyiségén túl – éppen e tudás alapozza meg.

Egy olyan korszakban zajlanak a You-Too-módszertanra alapozott tréningek, táborok, egyetemi kurzusok, ahol az egyén egyre magányosabbnak érzi magát (lásd még Szalai 2018). Olyan uralkodó kulturális viszonyok között kell alkotnunk, amikor mindenki gyakorlatias, azonnal jelentkező eredményt vár saját erőfeszítéseinek nyomán, minden tevékenységnek és tárgynak hasznosnak kell lennie. A You-Too: alkotás – önmagáért az alkotás kedvéért. Valójában nincsen cél. A módszertan legfőbb feladata, hogy a kurzuson résztvevő fiatalok megértsék, sőt át is érezzék, hogy az alkotásnak nincsen további célja. A cél: maga a folyamat, s ez éppen, hogy *nem* azonos a nihilizmussal. A módszertan a szándékoltóság *hiánya* nyomán fejt ki hatását. Az alábbiakban felsorolunk néhány problémát, vagy eufemisztikusan „kihívást”, melyekre a You-Too-módszertan választ igyekszik adni:

1. Diskurzus társadalmi kérdésekről: az alkotás folyamatának időben első szakasza a téma megtárgyalása, a közös pontok és a véleménykülönbségek megtalálása, főleg ezek világnézeti, ideológiai vagy ismereti hátterének feltárása. Az adott projekt fókuszában álló témáról zajló diskurzus nem zárul le az animációs film megtervezésének befejezésekor, hanem egészen a folyamat végéig tart. A csoportkoordinátorok vagy trénerok a kurzus folyamán mindvégig tudatosan tartják fenn a párbeszédet, elegyítve az adott társadalmi kérdések mögötti filozófiai megközelítéseket a résztvevők személyes gyakorlati tapasztalataival. Arra serkentik a csoport tagjait, hogy maguk is mélyedjenek el a feldolgozott téma szépirodalmi, filozófiai vagy pszichológiai műveiben. Érveljenek,

figyeljenek, hallgassák meg és gondolják végig újra, amit korábban már sokszor végiggondoltak.

2. Az intézményes tanulás a teljesítményre, a tárgyi tudásra, illetve a munkaerőpiacon eladható készségekre koncentrál: az iskolai oktatás megrendelője nem az egyén, hanem a társadalom, így az oktatás keretei, a tanított tartalom, a tanítás módszertana ez utóbbi érdekeit tükrözik. Jelen esetben nem csak az egyének közötti különbségeket figyelembe venni képes módszertanról beszélünk, hanem arról is, hogy az oktatásnak mindig célja van. Alap- és középfokon a közoktatás rendszerét a Közoktatási Törvény³ szabályozza. A törvény utal a hazafiasságra, a készségek és konkrét ismeretek elsajátítására, a munkaerőpiaci létre való felkészülésre, a tárgyilagosnak szánt világnézeti információkra. Bár a közoktatásnak – elvileg – tekintettel kell lennie a diák „személyiségi jogaira, különösen személyiségének szabad kibontakoztatásához való jogára, önrendelkezési jogára”,⁴ jól tudjuk, hogy mindezt az iskola *klímája* tudja biztosítani, nem pedig a frontális oktatás során eldarált ismeretek (a „gyerekanyag” torkán lenyomott „tananyag”). A *felsőoktatásban* sincsen ez másként, ráadásul a hallgatók már felnőttkorúak, ám mentálisan és intézménybeli pozíciójukból következően egzisztenciálisan kiszolgáltatottak. A You-Too-módszertan egyetemi adaptációjakor derül ki, milyen nagy szükség van az intézményes tanulással párhuzamosan alkalmazott tanulási technikára a személyiségfejlesztés, valamint a kurzust látogató BA-hallgatók által alkotott csoportkohézió megteremtésekor.
3. Szűkül az önkifejezés és az érzelmek ventilációjának tere. Hasonló jelenségek tapasztalhatók elsősorban a magyar felsőoktatásban, mint amit a brit egyetemi világgal kapcsolatban a Guardian cikke (Shackle 2019) alapos részletességgel bemutat. A növekvő magány, a leadandó feladatok szoros határidői, a munkaerőpiac felől érkező teljesítménynyomás mind olyan mentális kihívások, melyekkel maguknak a diákoknak kell megküzdeniük. Önállóan és individuumként.

A divattá silányuló joga, a gyorsan lezavart ún. *mindfulness*, tudatosjelenlét-gyakorlatok és hasonlóak a szűk, valamint percnyi pontossággal meghatározott időkeretek között nem járulnak hozzá a mentális egészség fejlődéséhez, ráadásul az egyént teszik felelőssé olyan jelenségekért, melyek okai a külvilágban keresendők. Az egyetemista életívében a tanulóévek után a munka világa következik. Az elmúlt 15 évben szerzett szervezetfejlesztői tapasztalataim korrelálnak a szakirodalmi trendekkel: az érzelmek kifejezése helyett inkább azok megregulázása az elvárt (például Congleton, Hölzel és Lazar 2017, Leary és Gohar 2014).

Ez a jelenség mind gyakrabban tapasztalható a felsőoktatásban is. Az érzelmek kifejezésének lehetősége elvileg jelen van a munkahelyeken, sőt sokan arra bátorítják a munkavállalókat, hogy a csapattagok ne fojtsák vissza érzéseiket, azokat bátran juttassák kifejezésre. Lehetőleg azonban a munkahatékonyság, a csapatkohézió vagy a munkavállalói jóközérzet érdekében.

A *Harvard Business Review* (Barsade és O'Neill 2016) egyenesen annak előnyeit tárgyalja, hogy némely munkahelyen a nap végén az alkalmazottaknak az irodaház kijáratánál meg kell nyomniuk egy gombot annak megfelelően, hogy milyen érzelmekkel távoznak az irodából. Az emotikonokkal jelölt nyomógombokra való kattintások sokasága nyomán összegyűlő *big data*-ból, nagy mennyiségű adatokból azután az elemzők megmondják, mi

3 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről.

4 46. § (3) f) bekezdés.

is motiválja a legjobban a munkavállalót. A szlogenek szintjén megengedett a személyiség szabad kibontakoztatása, az egyéni különbségek kifejezése, a gyakorlat azonban elutasító az érzelemnyilvánítással szemben. A következő párhuzam talán jól megvilágítja, miről is beszélünk: a világjárvány idején sokhelyütt hangzott el, hogy elengedhetetlen a megértés és az empátia a másik emberrel szemben, hiszen nagyjából egy éven át az egész világ a korábbiakban még nem tapasztalt módon és mértékben zárkózott be. Az oktatás, illetve a munka világa azonban a továbbiakban is ugyanolyan szintű teljesítést várt el, mintha mi sem történt volna.

4. A célcsoport nem tud hatékonyan projektben dolgozni, pedig az elmúlt évek köz- és felsőoktatása másról sem szól, mint a projektekről. Mi lehet ennek az oka? Akármilyen sokat dolgozunk pedagógusokkal (2006–2020) vagy vállalati vezetőkkel (2007 óta) újra meg újra ugyanabba a nehézségbe ütközünk a szervezettefejlesztés vagy vezetőképzés során. A pedagógus szakmában uralkodó közmegegyezés szerint az iskolaérett gyermek pszichés alkalmasságának főbb kritériumai közé tartozik, hogy a 6–8 éves gyerek várja az iskolát, készül rá, elvégzi a rábízott feladatokat, és nem hagyja félbe a tevékenységeit, képes húsz percig figyelni és képes az önálló munkavégzésre, illetve az önreflexióra, a kudarcot jól tűri, elviseli a frusztrációt, monotóniatűrése kialakult, tud nyugodtan ülni, türelmesen kivárni. Tréneri munkával eltöltött évtizedeink nyomán elbizonytalanodunk abban, hogy a köz- és a felsőoktatásban tanító felnőttek vajon mennyire vannak birtokában a fentebb felsoroltaknak.

Ne felejtjük el, hogy minden felnőtt és gyerek érintett az oktatás világa által, akár állami, akár magánfinanszírozású rendszerben járta ki iskoláit. Tehát a fentieket elvárjuk egy 6–8 éves gyerektől, noha azokra sokszor az őket tanító felnőttek sem képesek. Miért várnánk el például egy hatéves gyerektől a monotóniatűrést? Persze, ha monotóniának vesszük azt, hogy nap mint nap felkelünk, tisztálkodunk, eszünk, akkor az alsótagozatos oktatásnak azt is meg kell mutatnia, hogy ez a monotónia az élet maga. Mesterségesen gerjesztett igény, hogy minden érdekes, élményszerű legyen, miközben az igazán értékes dolgokhoz csak megszokott elemek végeláthatatlan ismétlésével jutunk el – elegendő egy idegen nyelv alapos elsajátítására gondolnunk.

You-Too-módszertan a gyakorlatban

A You-Too-módszertant eddig BA-képzésben részt vevő egyetemi hallgatók, borsod megyei kistélepyülésen élő hátrányos helyzetű általános iskolás diákok, valamint gyógypedagógusok és szociális munkások körében próbáltuk ki (a pontos felsorolást lásd írásunk végén). Az alábbiakban a módszertan alkalmazása során tett antropológiai jellegű megfigyelési tapasztalatainkat közöljük.

Több korábbi résztvevő is hangot adott annak a felismerésének, hogy ő maga is egyik érintettje az adott társadalmi problémának, noha erre korábban nem is gondolt. „Amikor mi dolgozunk gyerekekkel, tanítjuk őket, akkor jövünk rá, milyen nehéz munka a pedagógia. Persze, úgy sokkal könnyebb, hogy olyat csinálnak a gyerekek, ami érdekli őket és akkor állnak fel a helyükről, amikor akarnak, de az általános iskolában erre nincsen lehetőség” – mondja az egyik BA-hallgató (2019).

2021 nyarán a You-Too-módszertan többek között kutatási célokból kipróbálásra került egy borsod megyei falu általános iskolás diákjai körében. A projektet egy féléves egyetemi kurzus, illetve az egyetemista trénerek, foglalkozásvezetők célzott felkészítése kellett, hogy megelőzze. Szükséges volt egy három lépésből álló tematikát összeállítani az ELTE BTK Média és Kommunikáció Tanszékének néhány munkatársával, illetve további trénerkollegákkal,⁵ mely keretében 1. a hallgatók részt vesznek a You-Too-módszertanon alapuló animációfilmes egyetemi kurzuson, 2. részt vesznek egy képzők képzése, *train the trainers* képzésben, ahol magát a tanítási módszertant és a csoportkoordináció módjait tanulják meg, és 3. egy nyári tábor keretében maguk tanítanak meg hátrányos helyzetű, elsősorban roma gyerekeket animációs film készítésére, ezzel az önkifejezésre, az érzelmek ventilálására, valamint projektkeretek között való együttműködésre.

„Borsodkán”⁶ (Borsod megye) az iskola adott helyet a nyári animációs filmkészítő foglalkozásnak. A programban tizennégy általános iskolás gyerek vett részt. „A telepí gyerekeknek nem szóltunk” – mondta az igazgató (2021) még a program tavaszi előkészítésekor, hangsúlyozva saját jó szándékukat, miszerint nem szeretnének kulturális sokkot okozni az egyetemista diákoknak azzal, hogy találkoznak az egyik szegregátumban élő (roma) diákokkal, akik egyébként szintén az iskola tanulói. A csoport így is etnikailag vegyes összetételű volt. Az egyik diák – aki később a közös alkotómunka egyik pillérének bizonyult – késett a meghirdetett kezdéshez képest. Mint kiderült, itatnia kellett a család lovait a negyven fokot is megközelítő melegben.

A megfigyeléseink szerint a résztvevő diákok túlnyomó többségének nem a szabályok betartása okozta a nehézséget, hanem éppen ellenkezőleg: a keretek adta lehetőségek szabad kihasználása. Sokkal több időbe telt, amíg meg mertek szólalni, felállni, ötleteket mondani, alkotni, mint akár az egyetemistáknak, akár a gyógypedagógusoknak. Valószínűleg maga a helyszín, az iskola épülete okozhatta ezt.

Ugyanakkor a gyerekek között volt két olyan diák, akik a falu legmagasabb presztízsű családjából érkeztek, s a felnőttek között szinte tapintható hierarchiát akaratlanul is becipelték az animációs foglalkozásra: folyamatos vicceléssel, destruktív közbeszólásokkal, a társak gúnyolásával. „Míntha már itt is a felnőttvilág lenne és megalapoznák, ki az úr és ki a cseléd a faluban, pedig ezek a gyerekek még tizennégy évesek sincsenek” – mondta a program utólagos átbeszélésekor az egyik egyetemista diák (2021), aki részt vett a foglalkozás megtartásában. Úgy látszik, fontos, hogy az egyetemisták megértsék az alkotó-foglalkozások társadalmi kontextusát, illetve a gyakorlatban is megtapasztalják azokat a szociálpszichológiai alapfogalmakat, melyekről elméletben az oktatás során hallanak. „Az sokat elmond az iskoláról, hogy a Mariann végigbeszélhette a napot, fingert mutatott a kamerába, aztán visszakozott, amikor megemlítettem, hogy az igazgató úr is látni fogja a felvételt. Csak az erő számít? És a műköröm sem gond.” – foglalta össze a helyzetet az egyik egyetemista (2021).

Durst Judit (2018) a borsodi romák földrajzi mobilitásáról szóló írásának fókuszában a felnőtt korú munkavállalók állnak. Hozzá kell tennünk, hogy a hátrányos helyzetű, igen

⁵ Elsősorban Jamriskó Tamással és Kovács Nikolettával (Kalandok és Álmodások Szakmai Műhely).

⁶ Kitalált településnév, az ott tanulók és dolgozók személyiségének védelme okán.

alacsony iskolázottságú és szaktudással egyáltalán nem rendelkezők tömeges elvándorlása lehetőséget ad az otthonmaradók számára. A Borsodkán tartott foglalkozásunk több, nyolcadik osztályos résztvevője készül olyan iskolába, mely azonnal kézzel fogható tudást biztosít. „Az egyik diákunkat magam beszéltem le arról, hogy érettségit adó iskolába menjen” – mondja az iskola igazgatója, ehelyett „beiskoláztuk egy nyíregyházi lóápoló-képzésbe. Fél év múlva már jöhet is vissza dolgozni, s van itt egy nagygazda, akinek fia ennek a srácnak az osztálytársa és már meg is van, hogy kinn fogja gondozni a lovakat, mert a Miklós nagyon ügyes srác” – teszi hozzá az igazgató az egyik egyetemista diák által készített interjúban (2021). Mindez nem is annyira a konkrét településen zajló röghöz kötés miatt fontos, hanem azért, mert a You-Too-módszertan lehetőséget ad az egyetemisták számára, hogy a terepen szerezhessenek első kézből ismereteket a társadalmi jelenségekről.

Éva otthon⁷

A You-Too-módszertan egyetemi BA-képzésben való alkalmazásakor a résztvevő hallgatók egy diskurzus keretében maguk döntöttek arról, milyen témát dolgozzanak fel. A 2018-ban és a 2020-ban tartott gyakorlati szeminárium során a hallgatók a tervezés első szakaszában az ötletek igen széles spektrumából merítettek, nem zártak ki egyetlen felmerülő lehetőséget sem. A kísérlet kedvéért az oktatók is felvetettek ötleteket, ám a hallgatók határozottan elzárkóztak attól, döntésük hátterét asszertív módon kommunikálták: „azt mondták a tanárok, hogy a mi témáink lesznek feldolgozva, de ez nem az, így nem szeretné a csoport ezt a témát kidolgozni” (2018. október).

Azt tapasztaltuk, hogy az előkészítés folyamatát a hallgatók túlzottan hosszúnak érzik: „úgy érzem, hogy már futnék, de közben még csak a kirakatban nézegetjük a futócipőket” – mondja az egyik diák a projektet feldolgozó interjú (2018. december) során. A tempó és a (vélt) hatékonyság növelésére való törekvés nem az életszakasz jellemzője, hanem a korszellemé. A közoktatás rohanása éppen az ilyen jellegű megnyilvánulásokban érhető a legjobban tetten. Megfigyelésünk szerint az a körülmény, hogy a kurzus idejének első harmadában még nem kezdődik el a gyártási folyamat (fotózás, rajzolás), hanem a tervezés, az esztétikai keretek kijelölése zajlik, ez a csoporttagok számára egyértelművé teszi, hogy miként is viszonyuljanak az adott témához (esetünkben a genderkérdéshez). Megalapozza a csoportkohéziót, továbbá az erősebb elköteleződést (mely a sok aprólékos lépést igénylő munka során nélkülözhetetlen a projekt befejezéséhez). Megfigyeltük, hogy azokban az You-Too-módszertan keretében zajló animációsfilmkészítő-projektek esetében, amikor nem jutott elegendő idő a vitára, az előkészítésre, a csoporttagok kapcsolódásnak élték meg az alkotás folyamatát, az eredménnyel pedig nem feltétlenül tudtak azonosulni, mert többen hányavetinek tartották azt.

Az Éva otthon című animációs videoklip készítésekor kísérleti jelleggel nem külső szakember volt a csoportkoordinátor, hanem a résztvevő BA-hallgatók maguk közül választották azt. Ennek hatása a káosz, az elégedetlenség lett, a rossz csoportközéret. A háttérok azonban nem abban keresendő, hogy egy külső autoritás nagyobb valószínűséggel tartja egyben a csoportot és egyensúlyoz az érdekek között, hanem abban, hogy

⁷ Az Éva otthon című, az egyetemisták körében igen népszerű *Ricsárgír* alternatív zenekar által játszott zene szám a gendertémát járja körül punk zenei alappal.

az egyetemisták kihagyták azt a szociálpszichológiai szempontból nagyon fontos lépést, mely pontosan definiálja, mi a felelősségi köre, jogosultsága és szerepe a csoport által választott csoportkoordinátornak, valamint mi az, ami legitimálja őt a társak számára.

„Saját magunk próbálgathattunk ki, és jöttünk rá, hogy ki miben jó” – nyilatkozta egy csoporttag (2020. május) utalva arra, hogy a projektben résztvevők szerepe nem volt rögzített, ehelyett mindenki többféle szerepkörbe belekóstolhatott. „Az a lényeg, hogy képesek vagyunk közösen létrehozni olyan alkotást, amire büszkén és örömmel tudunk visszanézni később, pedig az elején nem ismertük egymást” – így egy másik hallgató (2020. május). A folyamat egészében minden csoporttag mindvégig részt vesz. A You-Too-módszertan nem veszi figyelembe, hogy a történetírásban, rajzolásban, zeneszerkesztésben, technikai munkában melyik csoporttag milyen mértékben járta. A gyakorlottabbak éppen ezáltal tanulják meg, hogyan kell partnerré tenniük a kezdőt, hogyan kell bevonniuk a másikat, motiválttá tenni őt, egyben miként lehet valamit megtanítani – függetlenül attól, hogy az éppen egy látványos mozzanat, avagy a siker háttérét biztosítja-e. A tanuló pedig aktív, mivel tisztában van azzal, hogy az ő munkája fontos a folyamatban, és meg akarja érteni-tanulni azt a területet, ami az ő felelőssége. Szemben az iskolarendszerű oktatással, ahol a kurikulum határozza meg a tanulnivalót és nem a tanulói igény. A hallgatók tevékenységét megfigyelve, a You-Too-módszertan alkalmazásakor a tanulás induktív útját tapasztaltuk. Nem egy szoftvert, vagy úgy általában a fényképezés, hangszerkesztés világát tanítják-tanulják meg az érintettek, hanem mindig csak azt a kis szeletet, amire éppen szükség van a folyamatban.

„Dühös lettem, amikor a Csenge már harmadszorra is képtelen volt időben küldeni a fájlokat, nem lehet így dolgozni” – mondja a feldolgozás során az egyik résztvevő (2020. május). A You-Too-módszertan eleve számol az érzelmekkel, hiszen az animációs filmkészítés keretében a feldolgozott témában való érintettség okán, illetve a munka során felmerülő helyzetek nyomán a résztvevők érzelmi, sőt, elsősorban érzelmi reakciókat adnak. A hagyományos saját élményű tréningektől eltérő módon a *spontán* reakció és kifejezőmód bármelyik pillanatban, igen sokféle formában jelentkezhet, megengedett, sőt támogatott. A You-Too-módszertan éppen a spontaneitásnak igyekszik teret engedni, nem félve az érzelmek teremtő vagy pusztító erejétől.

A csoportvezetők nem gátolják, de nem is buzdítják a résztvevőket érzelmeik kinyilvánítására, éppen a történések szabad folyása adja meg az engedélyt, hogy a résztvevők belülről megéljék és ki is fejezzék érzéseiket. Nincsen rossz érzelem, nincsen szégyellnivaló érzelem. A csoportvezetők az első pillanattól kezdve és tudatosan olyan légkört teremtenek, mely lehetővé teszi, hogy a csoporttagok közvetlenül egymáshoz forduljanak, ne pusztán velük, a csoportvezetőkkel osszák meg érzelmeiket. Arra biztatják a résztvevőket, hogy ne csak megengedjék érzelmeiknek, hogy azok kifejezésre jussanak, de merjenek azokról szóban is nyilatkozni, valamint azokkal kapcsolatban kérdéseket feltenni egymásnak. Így nyílik arra lehetőség, hogy például az egyik csoporttag részéről megmutakozó harag vagy csalódottság a legkevésbé legyen félreérthető, s a többi csoporttag (és maga az érintett is) tisztába kerüljön azzal, pontosan mi az általa mutatott érzelmi reakció jelentése, azt milyen jelenség váltotta ki.

Különbséget kell tenni a közös munka nyomán pillanatnyilag felmerülő érzések és a mélyebb rétegekből fakadó érzelmek között, bár e kettő természetesen nem válik el élesen

egymástól. Miért nem készítette el a csoporttárs időben ezt vagy azt a részműveletet? Miért csinálta úgy, ahogyan? Miért az ő véleménye a meghatározó? Miért nem csinálta meg a másik a feladatot úgy, ahogyan abban korábban megállapodtunk? Miért lett végül az a döntés, ami? És miért így vagy úgy jutottunk el oda? Ilyen és hasonló kérdések merülnek fel a dühvel, féltékenységgel, félelemmel és más érzésekkel kapcsolatban az egyetemista hallgatókkal történő megbeszélés során. Az elemzés nem áll meg ezen a ponton, tehát nem elsősorban a feladatok vagy a csoportműködés generálta érzések jelentik a közös megbeszélés legfőbb tárgyát, hanem az azok mögött rejlő tudatalatti tartalmak.

A *tartósabb jellegű érzelmeket* a feldolgozott téma (esetünkben a genderkérdés) által való személyes érintettség indukálja, s gyökereik a személyiségfejlődés (Erikson 2002) kezdeti szakaszában, illetve a családtörténetben (Berne 2019) rejlenek. Az érzelmek erejét a csoportkoordinátor igyekezett az alkotás folyamatába becsatornázni, ám mivel pozíciója miatt nem volt képes függetleníteni magát saját érzelmeitől, ezt a feladatot nem tudta olyan módon megoldani, hogy az érzelmi energiák az alkotás hajtóerejévé váljanak. Döntő tapasztalat, hogy a csoportkoordinátort fel kell készíteni a saját és a csoporttagok érzelmeinek kifejezésére, kezelésére, illetve azoknak az alkotófolyamatba való becsatornázására.

Rövid összegzés

A fenti írás egy tanítási-tanulási módszertan bemutatása, illetve a működéséről szisztematikusan és tudatosan megszerzett tapasztalatok gyűjteménye. A módszertan eltér a köz-, illetve a felsőoktatásban alkalmazott tanítási-tanulási metódusoktól, de a több évtizede Kelet-Európában is bevett sajátélményű tréningekétől is.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a You-Too-módszertan nagyjából beváltja ígéretét, amikor állítása szerint a projektfejelem, az önismeret és az esztétika területén fejt ki fejlesztő hatást. Ugyanakkor az interjúk és a megfigyelések eredményeként elmondható, hogy számos ponton szükséges a finomhangolás, az eredeti metódus továbbfejlesztése – nem változtatva a módszertan elméleti hátterén, nem lecserélve annak teoretikus alapjait.

A módszert alkalmazóknak együtt kell tudniuk élni azzal a helyzettel, hogy az egyetemi hallgatók jelenleg olyan kulturális klímában nőnek fel és járnak egyetemre, amelyben minden tevékenység valamilyen gyakorlati célból történik. Iskolaszervezők, tanárok, szülők és a majdani munkahelyek a figyelmük fókuszát folyamatosan a jövőre helyezik, permanens felkészülésben léteznek. Ehhez képest kell megtalálni az önmagáért való művészeti alkotás örömét.

Jelentős kihívás a módszer adaptálásakor képessé tenni a résztvevőket arra, hogy a rövidtáv mellett képesek legyenek hosszabb időtávban gondolkodni, kielégülésüket késleltetni, nem akarni egy-egy problémára azonnal megtalálni a választ, valamint tudni, hogy talán nincs is mindig minden problémának megoldása. Végül: komoly felelőssége van a csoportvezetőnek abban, hogy miként képesek a hallgatók kezelni saját és egymás érzelmeit, hogyan sikerül azokat az alkotófolyamatba becsatornázni és a tanulási folyamatot általuk támogatni.

A You-Too projekt eddigi alkotásai

- 2018: *Éva otthon* – kétperces animációs filmes videoklip, az ELTE BTK BA- és MA-hallgatói által feldolgozott *Ricsárdgír* zeneszám.
- 2020: *Banga* – az ELTE BTK BA- és MA-hallgatói által készített 22 perces animált áldokumentumfilm.
- 2020: „Az esélytelen sárkány” – a békéscsabai Esély Pedagógiai Központban hátrányos helyzetű és sérült gyerekeket tanító gyógypedagógusok által készített animációs film.
- 2021: „You-Too” – közgazdaságtudományi és kommunikációs képzésre járó BA-hallgatók által készített két perces stop-motion animációs film.
- 2021: *Borsodka* – BA-hallgatók által koordinált animációs filmkészítés Borsod megyében élő hátrányos helyzetű általános iskolás diákok részvételével.
- 2021: *SZÉRA* – mentálhigiénés tréning hajléktalanokkal dolgozó szociális munkásoknak.

Hivatkozott irodalom

- Aronson, Elliot (2012 [1978]): *The Jigsaw Classroom*. Beverly Hills, CA: SAGE.
- Barsade, Sigal és Olivia A. O'Neill (2016): Manage Your Emotional Culture. *Harvard Business Review* (1–2): 58–66.
- Berne, Eric (2019). *Sorskönyv. Az Emberi játszmák folytatása*. Budapest: Háttér.
- Congleton, Christina, Britta K. Hölzel és Sara W. Lazar (2017): Mindfulness Can Literally Change Your Brain Mindfulness. *Emotional Intelligence Series, Harvard Business Review*. Interneten: <https://hbr.org/2015/01/mindfulness-can-literally-change-your-brain#:~:text=Recent%20research%20provides%20strong%20evidence,every%20leader%2C%20should%20know%20about> (letöltve: 2022. január 3.).
- Durst Judit (2018): „Ez se élet, ez a kóborlás.” A helyi kiskirályoktól a globális futószalagig: észak-magyarországi roma transznacionális munkások mobilitási tapasztalatai. In *Migráció alulnézetből*. Várad Mónika Mária (szerk.). Budapest: Argumentum – MTA KRTK Regionális Kutatások Intézete, 43–73.
- Erikson, Erik H. (2002): *Gyermekkor és társadalom*. Budapest: Osiris.
- Fenyő D. György (1999): Az én iskolám. In *Az én iskolám. Esszék*. Uő. (szerk.). Budapest: Krónika Nova, 24–30.
- Hattie, John (2017): *Visible Learning for Teachers*. Oxfordshire: Taylor & Francis Ltd.
- Hill, Peter C. (2021): Intellectual Humility in the Psychology of Religion and Spirituality. *The International Journal for the Psychology of Religion* 31(3): 205–212. DOI: 10.1080/10508619.2021.1916242
- Knausz Imre (2001): *A tanítás mestersége. Elektronikus egyetemi jegyzet*. Miskolc – Budapest.
- Landa, Lev Nakhmanovich (1966): Pedagógia és kibernetika. In *A modern technikai eszközök szerepe a pedagógiában*. Ágoston György (szerk.). Szeged: TIT Szegedi Nyári Egyetem, 125–140.
- Leary, Mark és Dina Gohar (2014): Self-Awareness and Self-Relevant Thought in the Experience and Regulation of Emotion. In *Handbook of Emotion Regulation*. James J. Gross (szerk.). New York: The Guilford Press, 376–389.
- Ligeti György (2011): *Úristen, megint tréning!* Budapest: M-Érték.
- Neary, Mike (2010): Student as Producer: a Pedagogy for the Avant-Garde? *Learning Exchange* 1(1): 1–12.
- Rouch, Jean (2003): *Ciné-Ethnography*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rubin, Judit Aron (2005): *Artful Therapy*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Shackle, Samira (2019): “The Way Universities are Run is Making us Ill”: Inside the Student Mental Health Crisis. *The Guardian, Longread*, 2019. október 2. Interneten: <https://www.theguardian.com/news/audio/2019/oct/21/the-way-universities-are-run-is-making-us-ill-inside-the-student-mental-health-crisis-podcast> (letöltve: 2022. január 6.).
- Sherif, Muzafer és Carolyn W. Sherif (2001): Csoporton belüli és csoportközi viszonyok: kísérleti kutatás. In *Előítéletek és csoportközi viszonyok*. Csepeli György (szerk.). Budapest: Gondolat, 347–392.
- Szalai Erzsébet (2008): Rendszerváltás és az értelmiség útja... Merre is? *Politikatudományi Szemle* 2008/3, 161–172.
- Watts, Alan (1999): *A bizonytalanság bölcsessége*. Budapest: Édesvíz.

Ligeti György

szociálpszichológus, külsős oktató, Masaryk Egyetem doktori képzése (Brno), szervezetfejlesztő munkatárs, Humánrobot Kollektíva, óraadó, ELTE BTK Média és Kommunikáció Tanszék (Budapest)

Képességszemlélet és részvételi kutatás



