

A növendékek pedig szökni fognak ?!



Pár évtizeddel ezelőtt az 1985. év környékén az átlag növendék létszám 250 fő körül mozgott. A szökések száma ekkor meghaladta a 20 %-ot. Kemény évek előzték meg ezt az időszakot, amikor is még ennél is több szökött és adaptációs szabadságon lévő növendék volt. 1981. a tanárgyilkosság éve, melyet átfogó revízió követett, miniszteri biztos került az intézet élére, aki 5 év alatt új pedagógiai struktúrát és módszereket vezetett be az intézet személyi feltételrendszerének fejlesztése mellett. Az alkalmatlan nevelők, gyermekfelügyelők elbocsátásra kerültek. A szigorú követelményrendszer fokozatosan eredményezte a szökések számának csökkenését. Az új szabályok, intézkedések rendet teremtettek.

Az 1990-es években a rendszerváltást követően új rend keletkezett a társadalomban, a jogalkotásban, az oktatásban, a javítóintézetekben egyaránt. Az emberi jogok, a gyermekek jogai előtérbe kerültek így a javítóintézeti rezsim is liberalizálódott. Megszűnt az egyszemélyes elkülönítő, mely módszertani alapelem volt a fegyelemsértések megtorlására. 8 nap egyedül egy 2,5 – 1,5 m-es cellában, vaságyon.

1991-ben a vezetőség, a nevelőtestület súlyosnak ítélte a megelőző 10 hónap 69 szökési eseményét a 152 fős átlagléttséghez képest és intézkedéseket vezettek be a szökések csökkentése érdekében.

A 90-es éveket megelőzően jellemzően az intézeti szökések ill. az intézetből való megszökés volt a jellemző. Az is megállapítható volt, hogy a rendszer a szerényebb, magát kiszolgáltatottnak érző növendéket sok esetben nem tudta megvédeni. Ebben az időszakban inkább az együttműködésre hajlandó, de a csoport történések miatt peremhelyzetbe került, bántalmazott növendékek szöktek meg. A „menők” pedig informálisan szervezték az intézeti életet.

Ezen okok indokolták az 1985 – 90-es időszak intézkedéseit, melynek eredményeire alapozva történt meg az újabb struktúra váltás. Kápolnát avattunk, kihirdettük az elkülönítő büntetés megszüntetését, szocializációs szintekre épülő pedagógiai program kísérletet kezdtünk el.

Elkészült a Sárga Falak Szakmai Program, a Jogok, Követelmények dokumentum, Házi rend, Módszertani Útmutató, az új Jutalmazás büntetés rendszere.

Ezen szabályzók bevezetése és alkalmazása alapjaiban változtatta meg a növendékek együttműködését. A legkiegyensúlyozottabb működési időszakok egyike volt ez. Ebben az időben a közvélemény érdeklődése is felélénkült, csakúgy mint a TV-sek, filmesek, rádiósok kíváncsisága. Sok riport, több film készült ebben az időszakban (pl. Nevelésre ítélve, Etűdök egy Intézetről, Sanyi a költő...).

1995. Btk. Módosítás. Tiszta profilú intézményrendszer, előzetes fogvatartás javítóintézetben, az előzetes fogvatartás beszámíthatósága a javítóintézeti intézkedés időtartamába, határozott idejű 1-3 évig terjedő intézkedési időtartam. Aszód alapfeladata bővül az enyhe fokban értelmi fogyatékos fk. bűnelkövető fiúk ellátásával. Az ezt követő időszak módszertani útkereséseket is jelentett. Mindenki, minden csoport elkészítette saját szocializációs programját. Átalakítottuk a nagy hálókat 2-3 főekre, a csoportlétszámot a korábbi 20 főről – 8; 12-re csökkentettük. Szükség is volt erre nem csak a törvényi előírások miatt, hanem azért is, mert a bekerülő növendékek mentális és érzelmi állapota folyamatosan romlott és romlik ma is.

A változások, reformok megváltoztatták a szökések jellemzőit is. Az intézetből való „kalandos” szökéseket háttérbe szorította az első eltávozásért megoldozó, arról vissza nem térő növendékek szökése.

Számszerűen 10 % körül mozgott a szökettek száma az összlétszámhoz viszonyítva. A másik jellemző ami megváltozott, hogy nem az együttműködni akaró növendékek voltak kiközösítve a csoportokban, az értékrend megvédte őket, a renitens, fegyelemsértők, a „menthetetlenek” voltak szökésben.

Ma 2007. május 18-án rendkívüli nevelési értekezletet tartunk a szökések száma miatt. Január 01- május 15. között 121 fő létszám mellett 24 fő van szökésben. Ezen időszakban 44 fő valósított meg 45 esetben szökést. A szökési kísérletek száma pedig 14 fő esetében 14 alkalom. Az intézetből 16 fő próbált megszökni és szöktek is meg 24 esetben. Ez komoly figyelmeztető, mivel korábban ezen esetek száma elenyésző volt. *Úgy tűnik hatásunk, hatékonyságunk a növendékek irányában nem kellő erejű.*

Nem nyertük meg őket az együttműködésre, nem tudtuk megértetni velük az érdekeiket szolgáló fejlesztési programot. De itt kell megemlíteni azt is, hogy a szökések helye az iskola kivételével minden színteret és minden növendékkel foglalkozót érint.

Nevelőtől 7 fő, 9 esetben; gyermekfelügyelőtől 8 fő, 8 esetben; szakoktatótól 7 fő, 7 esetben szökött meg. Valamennyien éreztük, érezzük, hogy ez sok. Ezért is fordult elő egyezségünk ellenére, hogy több szökés esetén a növendék után mentünk és üldöztük kitéve a növendéket, magunkat ennek a sok veszélyt magában hordozó helyzetnek. Kilenc növendéket fogtunk el szökése közben.

Természetes, hogy ez a helyzet kérdéseket tesz fel bennünk, és hogy kutatjuk a szökések okát. Növendékeink értelmi és érzelmi képességeink színvonala egyre alacsonyabb. Az ide kerülésük, a bűncselekmények elkövetésének okai között szerepel a korábbi környezetükhöz (család, nevelőotthon) való kötődés hiánya, ebből következően a csavargás, iskolakerülés, a sikerélmények beszűkülése az antiszociális és deviáns magatartásformákra. Az ilyen előéletű növendékeknél, aktuális személyiségállapotukat, esetleges drog karrierjüket figyelembe véve, komoly módszertani elemzéssel kell rendelkezünk, hogy a intézet 120. alapítási

évfordulójára megalkotott jelmondat „Esélyt adunk – utat mutatunk” megvalósulhasson. Különösen nehéz ez, ha nincsenek itt a növendékek, mert 20 %-uk szökésben van.

Kitől szöknek? Miért tőle? Kivel van konfliktusa? Külső vagy belső probléma feszíti a növendéket? Tudunk erről a problémáról?

Ki oldja meg ill. ki segít megoldani? Hogyan oldjuk meg? A kialakult konfliktust ki kezeli?

Elhárítjuk-e a felelősséget, a probléma megoldását?

Kire hárítom a feladatot? Mikor ér presztízsveszteség és mikor nő a tekintélyem? Hol próbálom megoldani a konfliktusokat? Folyosón, udvaron vagy az érintettek bevonásával megfelelő helyiségben, kellő figyelmességgel, toleranciával?

Hogyan vagyok jelen a munkám során? Hogyan szervezem a kötött foglalkozásokat? Szinkronban, harmóniában vagyok-e közvetlen kollégáimmal, a munkaközösséggel? Eleget teszek-e a személyes példamutatás írott és íratlan szabályainak? Hogyan beszélek kollégámmal, munkatársammal, növendékkel? Miért gondolom, hogy a növendékek nem figyelik minden szavam (akár trágár), mozdulatom, metakommunikációm?

Tudunk-e figyelni egymásra, fontos-e amit mondani ill. hallani akarunk növendéktől, felnőtől. Ha közben a telefon (mobil) fontosabb, mint akivel beszélgetésben vagyok, hiteles tudok-e maradni? Meggyőződom arról, hogy érti-e a növendékem azt, amit mondok neki? Milyen keretet adok a gondolataim közlésének?

Mikor érzi a növendék, hogy mellette állok, érte dolgozom?

És ez utóbbi kérdésre felvetődik az a gondolat is, hogy mennyi időt töltök a növendékekkel, a csoportommal. Volt időszak az intézet életében, amikor a formai elemek a külsőségek kerültek előtérbe és ez alapján ítélte meg a csoport munkáját az értékelő.

Fontosak a formai elemek, mert ahhoz, hogy gondolatokat, tartalmat tudjunk közvetíteni, átadni meg kell teremteni a befogadás lehetőségét, hogy hallja és értse azt, amit kérek tőle a növendéktől.

Amennyiben szeretném, hogy gondolatom a növendék fejlesztése érdekében megfogalmazott célok, az érdeke, érthető és elfogadható legyen számára, az érzelmre és értelemre hatás arányait kell eltalálnom növendékenként. Ez az egyéni gondoskodás, egyéni fejlesztés módszere, az egyéni személyre szabott célok megvalósíthatóságának nélkülözhetetlen eszköze és feltétele.

De sorakozni is kell, étkezéshez levonulni, illemtudóan étkezni. Csakúgy mint a köszönés, a tisztaság megteremtése, megőrzése, a figyelmesség, tisztelet tudás, az udvariasság, és mi vajon hogyan állunk ezekkel, milyen mintát mutatunk az előzőekben a kötelességtudatban, munkaszeretetben, munkafegyelemben?

Jelenlétem fegyelmezően hat közelről, távolabbról ...

Rendezettebb a csoport közelségemben, másként viselkedik és ilyenkor nem nagyon szökik meg. *A felügyelet a helyes magatartás gyakoroltatása, a rendszeresség, következetesség képes arra, hogy a rossz szokások, minták megváltozzanak. Ehhez idő kell, olyan idő amit a növendékekkel töltök, és ha ez az időtartam élményeket, együttesen megélt élményeket képes nyújtani, erősödik a kötődés, a csoport közösségi szelleme.* A növendék tartozik valakihez, valakikhez. Így valószínűbb, hogy együttműködő készsége egyre magasabb szintű lesz, hiszen e közben az elérhető kedvezmények is vonzóak számára.

Az, hogy a növendékekkel való kapcsolat és feladatvégzés felszínesebbé vált, azt az Intézeti Tanácsra kerülő vélemények is tükrözik. A majd egy éve itt lévő növendékről, intézeti életéről 10-12 mondatot író, feltehetően nem a megfelelő mélységben foglalkozott a rábizott

növendékkal. A nevelési naplók vajon segítik-e a visszatekintést a véleményt íróknak, hogy mikor – mi történt?

Fontos ez a találkozás nevelők, tanárok, szakoktatók körében. Én szeretném, ha a jövőben a módszertani találkozásunkon ebben a körben mutathatná be egy-egy kolléga, munkaközösség az általa végzett munkát, mivel az elmúlt időszak módszertani értekezletei nagyon sokat nyújtottak egymás, előítélet mentes megismeréséhez.

A jobb együttműködés a közvetlenül növendékekkel foglalkozók körében igényli ezt a találkozási szintet is.

A felszínes és előítéletes megítélése a kollégáknak illetve a növendékek fejleszthetőségének a kudarcát hordozza magában.

Szakmai programunk, szabályzóink biztosítják a színvonalas szakmai munkavégzés alapjait, kereteit. A terápiás légkör kialakítása (C. Rogers)

- a feltételek nélküli elfogadás
- empátia
- következetesség
- hitelesség,

mind a növendékek, mind a munkatársak együttműködésére jó hatással lenne, ill. ahol ez működik ott jó hatással is van.

A szökések csökkenése, a növendékek együttműködő készségének javulása érdekében a nevelőtestületi harmonikus együttgondolkodást érdemes célul kitűzni, ha szeretnénk hatékonyabbak lenni.

Ehhez minden növendéssel foglalkozó munkatársnak tudnia kell, hogy a felmerülő problémák, konfliktusok esetében **felelősnek, illetékesnek** kell tekintenie magát és bízom benne, hogy **elhivatottnak** is érzi magát mindenki, vállalt munkája iránt.

Aszód, 2007. május

Puskás Péter
ált.igh.