

Emberi kapcsolatok a nevelőtestületben

„A környezethez való viszony elsősorban az egyének életfeltételeihez való viszonya. Az ember elsődleges életfeltételei közül is a legfontosabb a másik ember.”

V. N. Mjasziscsev

JÓZSEF Attila még két milliárd ember sokaságából választotta ki Flórárt, ma már a legszerényebb statisztikák is négy milliárd embert tartanak nyilván. Ha egyével kellene leszámolnunk valamennyit, száz évig folyton csak számolhatnánk. Ezt az áttekinthetetlen embertömeget a *kapcsolatok bonyolult hálózata* szövi át. Ha a megismerés érdekében kissé leegyszerűsítjük ennek a hálózatnak a rendszerét, a következő képet kapjuk:

kortársi	nemzedéki	osztály	földrajzi	családi
Mindazok, akik történelmileg azonos időben élnek.	Akik azonos időben születtek (tizenévesek stb.).	Azonos társadalmi osztályok tagjai (pl. polgárok, proletárok).	pl. európai, magyar, budapesti, X. kerületi	rokonság, házastárs, testvéri
munka-	munkahelyi	státus	személyes	véletlenszerű kapcsolatok
vele azonos foglalkozásúak, pl. pedagógusok; akikkel munkájuk által kerül kapcsolatba: taxis, orvos, iparos stb.	akkal azonos munkahelyen pl. ugyanabban az iskolában dolgozik.	vezetők, igazgatók, tanítók, tanárok, felügyelők	rokonszenv, ellenszenv, barátság, szerelem, ismerős	mozinézők, utasok, alkalmi együttlét

Minden tipizálás ellenére nem lehet eléggé hangsúlyozni, hogy nincs két teljesen egyforma kapcsolat ember és ember között. Különbséget teremt köztük: a kapcsolat

időtartama (rövid, futó, tartós, egy életre szóló),

intenzitása (erőssége, mélysége);

és jellege (irányultsága: baráti, szerelmi stb.).

Létrejönnek sajátos kapcsolatok is, ilyenek pl.: az író kapcsolata olvasóival, a színészé nézőivel, az előadóé a hallgatóival, amelyek igen intenzívvé válhatnak személyes ismeretség nélkül is (pl.: kamaszlányok szerelme a színészek, filmsztárok iránt). Egyik csoportjuk *adott* (népi, családi kapcsolatok), a másik magunk vagy mások által *teremtett*, mégpedig vagy spontánul, vagy tudatosan. A különböző kapcsolatok kölcsönösen átcsoportosíthatók egymásba, átalakulhatnak, pl.: a véletlen találkozásból egy életre szóló szerelem is válhat.

Mjasziscsev a legfontosabb szükségletnek minősíti a másik embert. A kapcsolatok között *a szükségletek* szerint is különbséget tudunk tenni:

Ha az ember: (<i>szükséglet</i>)	csak egy másik ember <i>közvetítő</i> szerepével, néha eszközként való felhasználásával	érheti el a <i>célját</i>
vásárolni akar megbetegedett el akarja érn a vonatot futó kalandot keres szerelmes tudáshoz szeretne jutni	<i>a boltos</i> útján az <i>orvos</i> kezelésétől reméli <i>a taxisoőr</i> segíti elő egy <i>másnemű partner</i> (férfi, nő) eszközként juttatja minden tisztességes eszközt felhasznál, hogy megismerje meghódítsa <i>a szeretett</i> <i>jó tanárok</i> segítségével szerzi meg	jut az áruhoz, gyógyulását, megérkezését, kájhez, élvezetehz, <i>női</i> vagy <i>férfit</i> , a tudást.

A kapcsolatokat eltorzíthatja, ha valaki összetéveszti közvetítő szerepét a kapcsolatot céljával. A személy szerepe ilyenkor sem közömbös, hiszen pl.: az egyik orvos nagyobb *bizalmat* kelt a betegében, mint a másik. A közvetítő szerep elfelejtésére mutat, ha valaki ilyenkor a bizalmat bizalmaskodással kívánja viszonzni. Nem közömbös a kapcsolatokban a szereplők *neme* sem. Nők interperszonális kapcsolataiban pl.: tényezőkké válhatnak külsőségek is, pl.: alakjuk (a testesebb irigyli a karcsút), szépségük (hiánya, illetve foka), öltözkük (divatos), sőt férjük státusa is. Elfogultság nélkül mondhatjuk, hogy a nevelőtestületek elnöiesedésével ezek az emberi kapcsolatok jelentős összetevőivé, elemeivé váltak.

A NEVELŐTESTÜLETEK emberi kapcsolatai a nevelés fontos eszközei. A nevelés az egyetlen olyan terület, amelyen a dolgozók munkája nem korlátozódik pályatevékenységükre. A pedagógus nemcsak hivatalos ténykedésével, de a nevelőtestületi szobában tanúsított magatartásával és emberi kapcsolataival is nevel. Az emberi kapcsolatok minőségében egyébként *a magatartás* egyik fontos megnyilvánulását láthatjuk, ha egyetértünk azzal, hogy magatartáson azt a belső viszonyrendszert értjük (vö.: Kerégyártó: Bpesti Nevelő, 1976:1.), amely az egyén

- és önmaga,
- természeti,

- és társadalmi környezete (személy és jelenségei) között jön létre személyiségének kibontakozása folyamatában. Szabályként fogalmazhatjuk meg egyébként, hogy az emberi kapcsolatok létrejöttében meghatározó a magatartás szerepe, de a magatartást csak *megnyilvánulásai útján* ismerhetjük meg. A magatartás megnyilvánulásait *viselkedésnek* nevezzük. A viselkedés lehet közvetett, közvetlen (cselekvésekben) és beszéd (szavakban megnyilvánuló viselkedés). Egyedül az ember képes arra, hogy viselkedésével ne csak *elárulja*, hanem *el is leplezze* magatartását, sőt viselkedésével a másik embert szándéktalanul vagy tudatosan *meg is tévesztheti*.

A behaviourizmus képviselői szerint a viselkedés mindig azt a szituációt tükrözi, amelyben a cselekvő van. Ez a felfogás nemcsak idealista, de az alakoskodást is emberi törvényé emeli. Felfogásunk szerint (bővebben lásd Kerégyártó: Szituációk és attitűdök, Bp. 1975.) a szituációk és az emberek viselkedése között *kölcsönhatás* van, de minden ember viselkedésében az aktuális viselkedések elárulnak egy minőségileg meghatározott vonalat, a személyiségre jellemző *viselkedési módot* is. Az aktuális viselkedésben az előidéző okot keressük:

valaki éppen most

valószínűleg azért, mert

tapintatlan volt hozzám,
gorombán válaszolt nekem,
nem figyelt szavaimra,
irigyelte a szép ruhámat,
agresszívnek mutatkozott,
nem készült az órájára,

nagyon sok bosszúság érte,
kérdésemmel kizökkentettem gondolataiból,
mással volt elfoglalva,
ő is szeretett volna olyat venni,
tele lehetett keserőséggel,
tegnap nem maradt erre ideje...

Ezzel szemben a viselkedési mód (= különböző szituációkban azonos, illetve hasonló ingerekre azonosan, illetve hasonlóképp reagál) alapján az egyén *jellemző tulajdonságait* állapítjuk meg. Ezek az illető emberi kapcsolataira is érvényesek, tehát azok tartalmát, jellegét, minőségét is meghatározzák:

aki a legkülönbözőbb szituációban

arról azt mondjuk, hogy

sem tud örülni mások sikerének,
sem tudja elviselni, hogy ne neki legyen
valamiben igaza,
mindig mindenkinek igazat ad,
gorombán reagál másoknak,
sohasem készül feladataira,
mindenről megfélekedzik,

féltékeny vagy irigy
öntelt, nagyképű
konform, elvtelen
agresszív, elviselhetetlen
lusta, munkakerülő
feledékeny, nemtörődőn

Sok hamis ítélet forrása, hogy egyesek szellemi kényelemből hajlandók összetevésztetni a kettőt. Kapcsolatok könnyen felbomolhatnak, ha egy akutális viselkedés nem arra készíti a partnert, hogy annak okait keresse, hanem egyszerűen „a család-tam benne” álláspontjára helyezkedik. Nem szabad figyelmen kívül hagyni a kapcsolatok keletkezésének *törvényszerűségeit* sem. Ahhoz, hogy emberek között kapcsolat jöhessen létre:

1. mindenekelőtt *térben és időben* találkozniuk szükséges (de a tér és az idő mindjárt tévedési lehetőségeket is hordoz magában, pl.: más, ha valakivel kellemes vagy kellemetlen körülmények között találkozunk, amint az sem közömbös, hogy úgy érkezik valaki egy új testületbe, hogy az előzőben bántások, mellőzések érték, vagy büntetésnek érezte, hogy azt el kell hagynia);

2. egyes tulajdonságaival a találkozáskor magára vonja mások figyelmét, *érdeklődését* (újabb tévedések forrása, mert mások olyan tulajdonságokat vehetnek észre benne, amelyek valójában nincsenek meg; számolni kell azzal is, hogy a viselkedés *felbívó és kibívó* jellegű is lehet. Joggal beszélhetünk pl.: önmagát mutogató és magakellető viselkedésről is. Konfliktusok forrása, ha valaki tudatlanul tanúsít ilyen viselkedést, természetes következményeit pedig *veszélyként* értelmezi.

Minden megnyilvánulásnak társadalmi, konvencionális jelentése van. Ha pl. járművön, vendéglátó helyiségben feltűnően keresem valakinek a tekintetét, akaratlanul is kifejezem, hogy hajlandó vagyok vele kapcsolatot teremteni. Ilyenkor nevetséges, ha felháborodok azért, mert megszólít az illető. Természetesen a nevelőtestületben nem a „szemezés” a kapcsolatteremtés konvencionális módja. Az érdeklődés kifejezésére ezer más lehetőség is kínálkozik, pl. mindig egy valakitől kérek tanácsokat, neki panaszkodom.

3. Ha az érdeklődés kölcsönös, megnövekszik a két személy között *az interakciók* sűrűsége és mélysége (Keresik az együttlét lehetőségeit. Gyakran beszélgetnek egymás-

sal, egymás mellé ülnek stb.). Nem véletlen, hogy elsősorban azok között teremődnek kapcsolatok, akiknek

- közös *érdeklődési körük* van (módszerek, divat...),
- mindig akad közös *témájuk* (amiről beszélgethetnek...),
- fontosabb kérdésekben azonos *nézeteket* vallanak,
- *elveik* megegyeznek (pl. életfelfogás, pedagógia...),
- *szokásaik* nem esnek messze egymástól (rendszeretet, pontosság...),
- és azonosak *attitűdjük* (hítségű, meggyőződésszerű, viszonylag állandó, erős érzelmi tartalmú nézeteik, felfogásaik).

Tévedések forrása lehet, ha két embert a kapcsolatteremtésben nem azonos célok vezérlik, mert ideig-óráig meg lehet játszani a témák, szokások, elvek stb. azonosságát a kitűzött cél elérése érdekében (udvarló, illetve udvaronc magatartás). Ha a másik fél elfárad a szerepjátásban, elkerülhetetlenül bekövetkezik a csalódás. Gyakran már későn, ti. a létrejött kapcsolat megköti a másik fél kezét: nem bírálhatja, akit eddig mindig dicsért stb. A csalódás legmagasabb foka a *kiábrándulás*. Rádöbbenünk, hogy megtévesztés áldozataivá váltunk. Oka lehet a *cserbenhagyás*, pl.: bajunkban nem számíthatunk annak segítségére, aki addig önfeláldozó barátunknak mutatkozott. Nem véd meg mások támadásától.

4. Az interakciók segítségével a személyiség nemcsak egyetlen emberhez, hanem annak meglévő *előzetes kapcsolatrendszerébe* is bekapcsolódik.

Ha valaki megházasodik, nemcsak férjet vagy feleséget választ, de apóst, anyóست, rokonságot is. Az emberi kapcsolatokat gyakran épp ezek a járulékosak rontják meg. Amikor egy pedagógus elfogadja valakinek a barátságát, többször még nem is sejtí, hogy egy klikkhez, csoporthoz is elkötelezte magát. A csoport egyik tagjával sem kerülhet szembe, mert a csoport egyszemélyből szerveződik, de minden külső támadással, impulzussal szemben egyetlen egységként, totalitásként lép fel.

5. Nincs kapcsolat *konfliktusok* nélkül. A konfliktusokat sok szempontból úgy is tekinthetjük, mint az emberi kapcsolatok erőpróbaít. Az a klasszikus mondás, amely szerint „Donec eris felix, multos numerabis amicos” (Amíg sikeres vagy, sok barátod lesz.) azt fejezi ki, hogy a sorsfordulatok leplezik le a kapcsolatok valódiságát, értékét.

Nagy hiba, ha valaki az életben „az állóvíz nyugalmát” keresi. Egy ugyanis csak látszatra, elvtelenségek árán érhető el. Nem követelménye pl. a barátságának, hogy a barátom mindig, mindenben nekem adjon igazat. Minden kapcsolat *értékcsere*. Ez azt jelenti, hogy bizalmat csak az érdemel, aki bizalmat ad érte cserébe. Öszinteségnek öszinteség az ellenértéke. Felbonthatja a legértelmesebb kapcsolatot is, ha megbomlik az értékek egyensúlya. Érdemes ezzel kapcsolatban megjegyezni, hogy a féltékenység nem feltétlenül negatív kísérő jelensége az emberi kapcsolatoknak.

A **FÉLTÉKENYSÉG** konfliktus-szituáció, amelyben a személyiségek minősége szerint a kapcsolat értékcserejének vélt vagy tényleges egyensúlyi zavarai jutnak kifejezésre. Ismerünk:

a) *szakmai féltékenységet*; akkor jön létre, ha valakinek az önértékelése nem esik egybe mások értékelésével. Pl.: kiváló tanárnak tartja magát, de a kollégák jobbnak tartanak nála egy másik tanárt. Néha külső tényezők nélkül intraindividuálisan is megszülethet, mert az, aki legjobbnak tartja magát, be nem vallva maga is érzi, hogy a másik jobb nála. Ez a veszélyesebb formája, következménye gyűlölködés intrika, üldözés;

b) *az eredmények irigylését*; sokan nehezen viselik el, ha kollégájuk a nevelésben vagy az oktatásban eredményesebb náluk. Védekezésül az eredmények mögött rejtett

egyéb indítékokat keresnek. Sajnálatos, hogy ők is elérhetnének hasonló eredményeket, a átvénnék a megfelelő módszereket, ők azonban ettől kényelmüket féltik.

c) *a személyi féltékenységet*; ha valaki másnak a barátságát birtoklásnak tekinti, már azért is megharagszik, hogy az mással is kedvesen beszélget, nemcsak vele;

d) *az önmegtévesztés félelmét*; ha valaki attól fél, hogy barátjáról, kollégájáról szebb képet alkotott magának, mint amilyen valójában, minden jelzést kontrollként értékel, néha valódi jelentésénél többet is tulajdonít neki.

Mint minden közösségben, a nevelőtestületekben is megtalálhatjuk a féltékenység valamennyi formáját. Többnyire akadályozzák a tartalmasabb, magasabb szintű közösség megeremtését. Fokozza szerepüket, ha a nevelőtestületben *illúzió és valóság* ütközik, pl.: a jutalmazásban nem a ténylegesen elvégzett többletmunka az értékmérő. Jutalmat kap, aki kötelességét úgyahogy teljesítette, észrevétlenül marad, aki kötelességén túl maximálisan teljesített.

Meglepő, hogy többnyire azokat a pedagógusokat, akiket szigorú ítéleteikről ismerünk, *az öntértékelés nagyfokú labilitása* jellemzi. Olyanok, akik sorozatosan felkészületlenül mennek be óráikra, foglalkozásaikra, évek óta pedagógiai tárgyú művet el nem olvastak, minden nevelési feladatban túlterhelésüket látják, szemrebbenés nélkül *egyenértékűnek tartják* munkájukat azokéval, akik maximális felkészültséggel és tudatossággal dolgoznak. Fel kell tételeznünk, hogy ennek kizárólag a nyílt és folyamatos kritika hiánya lehet az oka. Csak ront a helyzeten, hogy jutalmazási gyakorlatunk sem a kiemelkedő munkát veszi figyelembe. Több iskolában megvizsgáltuk – időben egymástól kissé távolesően –, hogy az igazgatók értékelése szerint az elmúlt fél évben kik tettek legtöbbet az iskola munkatervi feladatainak megvalósításáért, illetve kik kaptak ugyanebben az időszakban jutalmat. Amikor a két névsort összehasonlítottuk, meglepődtünk. Alig talákoztunk olyan nevekkel, amelyek mind a két névsorban előfordultak volna. Ha egy munkaterületen kettéválik a jutalmazottak, a kítüntetettek és a jól dolgozók névsora, *a vezetés elvesztette erkölcsi jogosultságát abhoz, hogy lelkiismeretes munkát igényeljen munkatársaitól*. Természetes az is, hogy az ilyen iskolákban száműzötteknek érezhetik magukat azok, akik között az eredményes nevelés érdekében végzett munka teremt kapcsolatot. A munkaerkölcs lazulásának legfőbb forrását értékeléseink hibáiban kereshetjük. Ugyanezek idézik elő, hogy az ilyen testületekben kizárólag *a kispolgári kényelem* teremt kapcsolatot a pedagógusok között, akik ebből kimaradnak, a többiek intrikáinak, gyanakvásainak kereszt-tüzében vesztik el előbb-utóbb a munkakedvüket.

Vannak *hamis öntudattal* rendelkező testületek. Ezek valamilyen jogcímen minden más testületnél különbnek tartják magukat. Legnagyobb veszélyük, hogy az ilyen testületben a hamis öntudattal rendelkező egyének megerősödnek torzulásaikban.

Az egyik általános iskolában a klubvezető számolt be munkájáról az igazgatónak. Végtelen öntudattal solta az „adatokat”, amelyek szerint a klubmunkában minden tökéletes rendben van. Fokozta öntudatát, hogy beszámolóján megfigyelőként egy tanfolyam hallgatósága is jelen volt. Elmondta pl.: hogy a klubtanács szeptember elején tartotta előző, a következő napon második összejövetelét. Beszámolója után az igazgató meghallgatta az ifjúság képviselőit, köztük volt a klubtanács titkára is. Meglepetésre a klubtanács titkárának szavaiból a következők derültek ki:

a) a titkár az iskola egyik klubjának sem tagja,

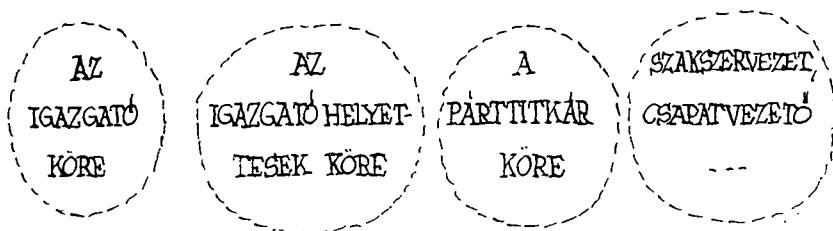
b) a klubtanács szeptember elején akart gyűlést tartani, de az elmaradt, mert senki sem jelent meg,

c) a következő gyűlés időpontját a klubvezető még nem határozta meg.

A legerdekesebb az volt, hogy a klubvezető ezután nem azon töprengett: miért tájékoztatja hamisan igazgatóját, miért állít valótlanokat? Egyedül az igazgató, miért bántja őt az igazgató?!

AZ EGYÉNI magatartás vonzásai és tasztításai alapján alakulnak ki a nevelőtestületben *a közösségi kapcsolatok*. Meghatározó szerepet töltenek be bennük az

egyéni szimpátiák és antipátiák, de a különböző csoportalakulások is, amelyek helyenként csak *klikkek*, másutt viszont *munkaközösségek*. Az egész nevelőtestületet átfogó kapcsolatok minőségét mindig a *vezetés egysége vagy szétesettsége* határozza meg. Ahol a vezetés képviselői képtelenek kis közösséggé integrálódni, menthetetlenül elemeire hullik szét a testület. A vezetés egységének hiánya az oka, hogy némelyik iskolában a munkaterv tele van a közösségről írt szép szövegekkel, a valóságban azonban mind a nevelőtestületre, mind az ifjúságra a *teljes individualizálódás* jellemző. Az individualizált látszatközösségek szerkezeti képét a következőképpen ábrázolhatjuk:



Az egyes körök között formális minden érintkezés (értekezletek, vezetőségi ülések stb.), a nagy közösség előtt rendszerint azokban a kérdésekben sem értenek egyet, amelyekben a vezetőségi megbeszéléseken már egyetértésre jutottak. A nevelőtestület tagjai – érthetően – a különböző körökhöz vagy éppen közöttük helyezkednek, őket is csak formális kapcsolatok (tantárgyfelosztás, órarend, értekezletek) fűzik össze. Gyakori, hogy élesen bírálják a vezetés minden ténylegesét, de ettől függetlenül magukat jó közösségnek tekintik (együtt pusmognak, szervezkednek).

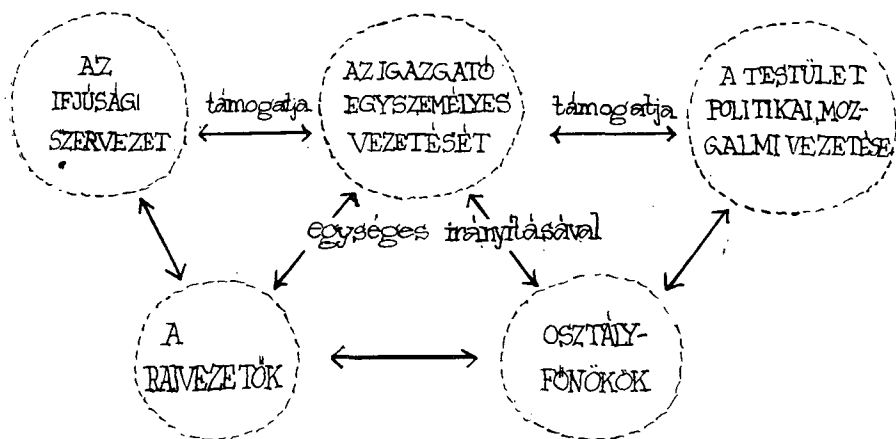
Az individualizált testületek tagjai általában nem kíváncsiak egymás munkájára, nem érdeklődnek egymás gondolatai iránt. Értekezleteiken egymás hozzászólásai alatt beszélgetnek, mással foglalkoznak, de közösségi szinten sértődnek meg, ha valaki torz magatartásokat kifogásolni meri.

Fejlettebb fokot képviselnek azok a nevelőtestületek, amelyek *strukturálatlanul* ugyan, de már csoportokból szerveződnek. Ezekben a vezetés már valamilyen mértékben egységet alkot, de még igen differenciált a vezetés és a testület egyes csoportjainak a kapcsolata. Az egyes csoportok kohéziójuk alapján sem tekinthetők egyenműeknek, hiszen találhatunk köztük egyszerű érdekszövetségeket és nagyszerű munkaközösségeket is. Jellemzőjük, hogy a csoportok között ritka az interakció, pl.: az alsó tagozatosok vagy a napközisek külön élnek a maguk csoportjától anélkül, hogy a felső tagozat tanáraival érdemileg kicserélnék gondolataikat. Az egyes csoportok tehát zárt kört alkotnak, köztük csak a személyek közti egyéb kapcsolatok teremtenek köteléket (pl.: egy napközis beletartozhat a felső tagozatosok társadalmi érintkezési körébe).

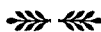
Mindkét formánál gyakori kísérő jelenség, hogy a testület tagjai kisebb, nagyobb iskolai konfliktusait nem az iskola szervezeti keretein belül, hanem azokon kívül tárják fel, egyoldalú információikkal ott keresnek rájuk orvoslást. Ezzel természetesen nemcsak az igazgató gondjait növelik, de tovább zilálják az amúgy is látszatközösséget.

A NEVELŐTESTÜLET legfejlettebb, s tulajdonképpen egyetlen elfogadható közösségi foka a *strukturált közösség*, amelyben viták sorozatában születnek meg az egységes állásfoglalások, de azokat azután mindenki érvényesíti is a maga területén. A nevelőtestület tagjai ki tudják benne bontakoztatni egyéniségüket, de ez azt jelenti, hogy a *közös* célt, a *közös* feladatokat mindenki *egyénilag* képességeinek, munkabírájának látva vetésével a tőle telhető legjobban igyekszik megoldani. Az ilyen testület tudatosan halad afelé, hogy egyszerű halmazból tantestületté, majd nevelőtestületté válva haladjon a *nevelőközösség* kibontakoztatása irányába. Konfliktusait a szer-

vezeten belül oldják meg, nem egymás kijátszására törekednek, hanem arra, hogy közösen keressék meg a megoldást. Az új törekvéseket, pl.: a világnézeti nevelés színvonalának tervszerű emelését, a fegyelem megszilárdítását, a szocialista közösségi emberekre jellemző társadalmi, erkölcsi szokások kialakítását nem a kispolgári kényelem nézőpontjából hártják el maguktól, de még a látszattmegoldások irányába sem tolják el, pedagógiai hitüket, esetleg szenvedélyüket, tudásukat egyesítve fogadják, és valószínűsítik meg. Az ilyen testületben a legjobb irodalomszakos annak örül, hogy a legjobb napközissel, matematikussal és testnevelővel dolgozhat *együtt*. Ismeretlen fogalom a féltékenység, amelyet teljesen kizorít egymás féltése, kímélése. Az ilyen nevelőtestület természetesen *eszményi*. Ez azt jelenti, hogy teljes egészében még seholsem *valóságos*, de az országban már nagyon sok olyan testületet ismerünk, amely tervszerűen és tudatosan feléje halad, megközelítésére törekszik. Ezért ezekben az iskolákban az egyének sem éreznek sohasem feszítő ellentétet az eszményeket megfogalmazó *elmélet* és az eszmények megvalósítására törekvő mindennapos *gyakorlat* között, hiszen bennük a tegnap elmélete válik a ma gyakorlatává. Ha az ilyen jól strukturált közösséget is modellben kívánjuk ábrázolni, a következő képet kapjuk:



EGYSÉGESEN NEVELIK AZ IFJÚSÁGOT



KELENDI GYULÁNÉ
szakfelügyelő, Budapest

Képesítés nélkül a katedrán

AZ UTÓBBI években pedagógiai szótárunk egy új fogalommal gyarapodott. Egyre több szó esik a *képesítés nélküli nevelőkről*. Létük tény, arányuk iskolánkent, területenként változó. Tudunk esetekről, amikor a nevelőtestület 25–29⁰/₀-a. Három területen jellemző szereplésük: az óvodában, az általános iskola alsó tagozatán és a napközi otthonokban. Nem megnyugtató, ha történetileg elmondhatjuk, hogy iskolai szereplésük nem teljesen az utóbbi évtized sajátossága. Voltak előtte is a nevelésnek