

A munkatevékenység mint a személyiségnevelés egyik komponenense

A tevékenység pedagógiája és pszichológiája az elmúlt néhány évtizedben kapott hangsúlyos szerepet a tanulók aktivitása és aktivizálása előtérbe kerülésével. A Nemzeti Alaptanterv koncepciója e felismerés elfogadásával két műveltségi területével is szervesen kapcsolódik a munkáltatáshoz, a munkához. Mert nem elég a természeti-társadalmi-technikai környezetünkben tájékozódni, megismerni azt, alkalmazkodni hozzá, hanem szükség esetén tevékenységünkkel, munkánkkal *átalakítani*, óvni, védeni is szükséges.

1. A tevékenység, a cselekvés és a munka kapcsolata

A *tevékenység* az a folyamat, amelyben az embernek és környezetének kapcsolata megvalósul alapvetően kettő, a megismerő és a cselekvő formában. Az emberi tevékenységet saját érdek- és értékrendszere, valamint a társadalom határozza meg. „Az ember viselkedését a külső világ közvetve, az emberi pszichikum tevékenységén keresztül determinálja.”¹

A *cselekvés* a szervezetünkön kívülre ható vagy lelki életünkkel kapcsolatos elemi életmegnyilvánulás, amely valamely változás előidézésére vagy valamilyen helyzet, állapot fenntartására, megváltoztatására irányul. Rövidebben: valaminek a megvalósítására, megváltoztatására irányuló és kézzelfogható eredménnyel járó tevékenység, tett. Pszichológiai megközelítésben a „viselkedés” viszonylag önálló egysége, amely meghatározott motívumok és adott környezeti feltételek alapján váltódik ki, egy bizonyos célra irányul, s a cél elérésével fejeződik be.

Az akarati cselekvés emberspecifikus, komplex viselkedésmód, melynek jellemzői

- a cél előzetes ismerete vagy prognosztizálása, az afelé való törekvés (motiváltság)
- a cél elérésére szolgáló ötletek, utak, cselekvési módok, akadályok és a cselekvés lehetséges következményeinek számbavétele
- cselekvésterv készítése
- szándék a cselekvésre, a cselekvés végrehajtása.

Az akarati cselekvés *tudatos, intellektuális irányítású*, míg a spontán cselekvésekben kisebb szerep jut az értelmi irányításnak, az ellenőrzésnek, a tudatos céltételezésnek, a cselekvés megtervezésének. Ezek fenntartásában és végrehajtásukban jelentősebbek a motívációs tényezők és az érzelmek hatásai. A spontán cselekvések kis része tudatosul, ritkán ellenőrizzük, esetenként intenzív szükségleti állapotban belső motiváció alapján mennek végbe. (Ez már nem feltétlenül emberspecifikus, állatoknál is gyakori.) A személyiség cselekvéseiben azonban mindkettő előfordul és érvényesül, különböző intenzitással.

A *munka akarattalagos, előre megfontolt szándékoltágú, ember által felismert és meghatározott célokért, elérésükért, a létfeltételeihez szükséges anyagi és szellemi javak létrehozásáért végzett tevékenység*. Az ember a munkavégzés folyamatában tervet valósít meg, célirányosan jár el, s miközben felhasználja a természet erőit, formálja és alakítja az anyagokat, környezetét és önmagát is. RUBINSTEIN SZ. L. szerint „Dolgozni annyit jelent, mint tevékenységben megnyilatkozni, elgondolásainkat tettekre váltani, anyagi termékben megvalósítani..., a munka termékeiben objektíválódva gazdagítani és tartalmasabbá tenni saját létünket... alkotónak, termelőnek lenni.”²

A munkában a teljes személyiség részt vesz a munkakomponensek és a pszichikus folyamatok fejlettségétől, a munkát végző aktuális pszichikus állapotától (érdekeltség,

lelkesezés, aktivitás, fáradság, szétszórtság stb.), a személyiség már állandósul, munkavégzéshez kapcsolódó jegyeitől függően (hajlamok, vérmérséklet, képességek, munkához való viszony, erkölcsi arculat stb.). Szervezettségi és minőségi fokát a munkához való viszony fejezi ki, amely a munka jellegének és szervezésének objektív állapotából fakadó szubjektív magatartás, gondolkodásmód és gyakorlat. Kifejezi a munka objektív tényezőihez való viszonyt, valamint a szubjektív elemek fejlettségét (alkotásvágy, a munka öröme, erőfeszítésre való készség egyedül vagy másokkal együttműködve, tudatos feladat és felelősségvállalás stb.), amelyek motiváló hatására nő a produktivitás, a szervezettség. a munka humanizáltabbá válik. SISKIN A. F. szerint „a munkához való viszony kifejezi az embernek azt a törekvését, hogy növelje a munkateljesítményét.”³ E megállapítás pedagógiai vetületét aligha kell részletesen kifejteni.

A munkához való viszony magasabb foka, amikor a külső és belső tényezők szerveződése révén a munka életszükségletté válik, önkéntes vállalási jellegűvé erősödik. Ehhez elengedhetetlen a következők tudatosulása:

- a munka elsődleges életfontosságú tényező az ember létezési feltételeinek biztosításához
- fontos meghatározó a társadalmi beilleszkedésben és elfoglalt helyben (szocializáció)
- a munka céltudatos szükségletkielégítés
- a személyiség kiteljesedésének és fejlődésének fontos színtere, komponense, eszköze.

A munkavégzés szükségletté fejlesztésében a nevelés felhasználja a munkát mint eszközt. De ezen eszköz személyiségfejlesztő hatásainak feltételeit a nevelőnek kell biztosítania, különös tekintettel az alábbiakra:

- megfelelő motivációs bázissal segíteni a belső késztetésű munkavégzést
- erőfeszítést igénylő, de sikeresen végrehajtható, teljesíthető munkát adjunk
- biztosítani kell a tanuló mind magasabb alkotó szintű részvételét
- a legkisebb erőfeszítéseket, eredményeket is értékelni, méltányolni kell.

Az egyéni képességekhez mért, erőfeszítést igénylő feladatok adása, azok sikeres teljesítése hozzájárul, hogy a pozitív állapot fenntartásával és erősítésével segítse a célok elfogadottságát, a munkában való érdekelttségi szint megmaradását, a munka meggyőződéssel vállalását, véghezvitelét. E céltudatos és rendszeres pedagógiai munka hatására alakul az önálló, kezdeményező és alkotó munkára képes személyiség.

2. Az emberi munkavégzés lényege

Az önálló, kezdeményező munkához alapvető a munkasajátosságok, készségek, képességek gyakorlással kialakított, fejlett szintje. E fejlesztési folyamatot jól körülhatárolt feladatok adásával, világos célok kitűzésével, a szükséges ismeretek elsajátításával, a fejlesztendő jártassághoz, készséghez adekvát módszerek alkalmazásával, elegendő gyakorlással, a tevékenység időbeni (folytonos) és objektív értékelésével, hatékony pedagógiai interakciókkal, a tanuló teljes személyiségének aktív részvételével tehetjük hatékonyabbá.

A fejlesztő folyamatban az emberi munka logikáját kell érvényesíteni, melynek algoritmizált kifejezésével LEONTYEV A. N.,⁴ VIGOTSZKIJ L. SZ.,⁵ és RUBINSTEIN SZ. L.⁶ is foglalkozott. Részletezés nélkül ez a folyamat a következő:

1. Elgondolás, a szükséglet felmerülése. A cél felismerése, kijelölése, törekvés elérésére.
2. A cél eléréséhez szükséges korábbi ismeretek, tevékenységek felidézése, összefüggések keresése. A cél elérésének lehetséges útjai (elméleti modellezés). Az optimális megoldást biztosító út kiválasztása (legjobb, leggyorsabb, leggazdaságosabb, a munkát végző szempontjából a legcélravezetőbb, legkevesebb energiát igénylő stb..).

3. A munkavégzés előkészítése. A választott út megvalósításának megtervezése (felépítési terv, megoldási mód, folyamatterv). A munka gondolati végrehajtása és ellenőrzése, az evidens korrekciók elvégzése.
4. A munka gyakorlati kivitelezése. A részeredmények folyamatos ellenőrzése, összevetés a tervvel, tervbeni és gyakorlati módosítások szükség szerint.
5. Próba, használathoz vétel – ellenőrzés. A céllal és a tervvel való összevetés: megegyezések, eltérések. Az eltérések okai. A lehetséges javítások elvégzése, illetve a jövőbeni hibákat elkerülendő, megelőzendő kialakult „tudás”-struktúra módosítása, kiegészítése.
6. A teljesítmény értékének megállapítása. (Megfelelő tudatosulással új anyagi és szellemi szükségletek forrásává válhat.)

A munkához való viszony fejlesztéséhez SALVOLA T. szerint az ellenőrzés-értékelés,⁷ míg saját kísérleteim szerint az önellenőrzés-értékelés több vonatkozásban is hozzájárul, így

- aktivizálja és aktualizálja az ismereteket és gyakorlatokat az alkotó, sikeres munkavégzés érdekében
- megfigyelésre, összehasonlításra, elemzésre, mérlegelésre készítet; döntésszituációt hoz létre, állásfoglalásra készítet
- aktivizál, önálló megoldásra (technikai problémamegoldás) sarkall
- összefüggések, viszonyok, problémák feltárására és megoldására serkent a feladatmegvalósítás érdekében
- önismeretet erősít
- vállalásra készítet
- igényszintet emel
- elősegíti a szocializációt
- az alkotóképesség kibontakozódása felé közelít, stb.

Végeredményben a munkához szükséges meggyőződések, struktúrák kialakulásához vezet. Ezeknek az ismereteknek, jártasságoknak, készségelemeknek és képességeknek az elsajátításán, fejlesztésén át el kell érni, hogy a munkát (tevékenységet, alkalmazást, alkotást) határozottan igénylő személyiséget neveljünk. BÁBOSIK István szerint *a munka iránti szükséglet kialakítása és erősítése a szükségletrendszer egyik legértékesebb szociális szükséglete*, amelynek „megszokottá, természetessé, az egyén életvitelének szerves részévé”⁸ kell válnia. CSEBŰSEVA V. V. megközelítésében a munkavégzés szükségletének kialakítása azt jelenti, hogy a képességek szerinti (a képesség önismeretén alapuló) munka a személyiség állandósult, megszokott, elsődleges életszükségletévé válik.⁹

3. A munka motivációs bázisáról

HILDEBRANDT B.¹⁰ rámutat arra, hogy a tanuló munkában való részvétele a fejlesztési fázisban különböző színvonalú, az önállóság fokától függ. De mindenkor jelen kell lennie, mert *aktív életfelfogású embert csak aktívan és önállóan közreműködő, alkotó szellemű személyiségfejlesztéssel lehet elérni.*

Az alkotóképességet fejleszteni kell, mely BINDER R.¹¹ felfogásában elsősorban azon képességet és törekvést jelenti, mely alapján az ember

- a) problémák újszerű megoldására törekszik
- b) problémák újszerű megközelítését és megoldását teszi lehetővé számára.

Az alkotó, kreatív személyiség motivációs bázisa, kognitív és manuális képességei aktivizálásával újszerű, rendeltetészerű produktumot képes létrehozni. A tudás felhalmozása azonban még nem teremt helytállásra, teljesítésre képes embert. Teljesítményre orientált és az ezt segítő pszichés folyamatok fejlesztésére is szükség van.

Tartósan eredményes és harmonikus alkotó-alakító munkához többféle személyiségjellemző megléte szükségeltetik, így többek között megfelelő minőségű és elégséges elméleti és gyakorlati, tapasztalati ismeret- és tudásanyag; a szükséges képességek megfelelő fejlettsége, ill. a készségek kialakultsága; a munkavégzéshez szükséges dinamikus gondolkodás; kellően stabil érzelmi funkciók; a helyes és reális értékrenddel azonosult vagy azonosulni tudó, törekvő, adekvát ösztönzőrendszer; a gyakorlati döntésekhez elengedhetetlenül szükséges irányító-szabályozó rendszer.

A kialakult vagy alakulóban lévő jellemzőket különböző *munkamotivációk* mozgósíthatják, aktivizálhatják, melyek többségükben az alábbi szükségletekből vagy célokból fakadnak:

- a produkálás igényéből származó cselekvésre, a képességek bemutatására, alakítására, alkotásra törekvés
- új értékek létrehozása
- problémaszituáció keresése, az elmélyülés lehetősége
- a munka többfélesége, változatossága, választhatósága
- a szubjektív értékelés előtérbe kerülése
- az önértékelésnek megfelelő társadalmi értékelés
- objektív erkölcsi motívumoknak való megfelelésre törekvés
- az önmegvalósítás, az önfejlesztés igénye (tapasztalatszerzés, hibák csökkentése, képességfejlesztés)
- az egyéni igények, értékorientáció emelése vagy annak lehetősége
- presztizismotívumok; a becsvágynak mint munkamotívumnak az emelése
- a környezetnek (vagy magának a munkának) a felhívó jellege
- a végzett munka értéke, hasznossága, az iskolai munkában speciálisan az elérendő osztályzat.

A tanuló munkájának eredménye, a teljesítmény minősége, értéke a személyiség további alakulásának egyik legfontosabb meghatározó tényezője, motívuma. Ennek részletes kifejtését azonban – a téma jelentősége és összetettsége miatt – e dolgozat keretei nem teszik lehetővé.

JEGYZETEK

1. RUBINSTEIN, Sz. L.: Lét és tudat, Bp. 1962., Kossuth Kiadó. 257–271. l.
2. RUBINSTEIN, Sz. L.: Az általános pszichológia alapjai I–II., Bp. 1964., Akadémiai Kiadó. 831–837., 1041–1056. l.
3. SISKIN, A. F.: Az etikai tanok történetéből, Bp. 1962., Gondolat Kiadó. 314–316. l.
4. LEONTYEV, A. N.: Tevékenység, tudat, személyiség, Bp. 1979., Gondolat–Kossuth Kiadó.
5. VIGOTSZKIJ L. Sz.: A magasabb pszichikus funkciók fejlődése, Bp. 1971., Gondolat Kiadó.
6. RUBINSTEIN, Sz. L.: Az általános... i. m.
7. SALVOVA, T.: A tanulók logikus gondolkodásának fejlesztése az alapoktatásban, Komensky, 1986. N° 6. 340–343. l. *Ism. Külföldi Pedagógia Információ. 1986/218.*
8. SZARKA József–BÁBOSIK István: Nevelésemélet, Bp. 1988., Tankönyvkiadó. 48. l.
9. CSEBŰSEVA, V. V.: A munkaoktatás pszichológiája, Bp. 1974., Tankönyvkiadó.
10. HILDEBRANDT, B.: A tanulók és osztálykollektívák képességeinek kifejlesztése a tanítási folyamatban való önálló részvételre, Referateblatt Pädagogik, 1983. N° 1. 17–18. l. *Ism. Külföldi Pedagógiai Információ. 1984/104.*
11. BINDER R.: Alkotóképesség és alkotóképességre nevelés. Odborná Skolá, 1984. N° 5. 68–73. l. *Ism. Külföldi Pedagógiai Információ. 1984/100.*