

Nevrologične ravni učiteljeve osebnosti

Jani Prgić

Svetovalno-izobraževalni center MI

V nevrolingvističnem programiranju se pri svetovanju, terapiji, coachingu in izobraževanju velikokrat poslužujemo izjemno uporabnih Nevrologičnih ravni osebnosti. Model, ki se pojavlja tudi pod imenom Nevrologične ravni spremembe (Neurological Levels of Change), je razvil Robert Dilts, katerega delo temelji na delu antropologa Gregoryja Batesona. Ponuja uporaben okvir za to, da lahko raziščemo in se odločimo, na kateri ravni je smiselno delati, da bi dosegli zastavljeni, zaželeni cilj in bi omogočili ustrezno spremembo. Prav tako lahko tudi temo, kot je učiteljeva samopodoba, zelo dobro analiziramo skozi t. i. Diltsovo piramido.

Nevrologične ravni osebnosti v obliki piramide

Model nevrologičnih ravni osebnosti je Dilts predstavil v obliki piramide, pri čemer imamo na spodnji ravni okolje, sledijo pa vedenje, strategije, prepričanja in vrednote, identiteta ter na najvišji ravni poslanstvo. Okolje se nanaša na tisto, kar je zunaj nas: prostor, kjer delamo, ljudi okoli nas, stranke, prijatelje... To je vse tisto, na kar reagiramo. Vedenje je vse tisto, kar naredimo in rečemo. Je zunanji izraz našega jaza. Ljudje pogosto vedenje enačimo z identiteto. Vendar pa se je potrebno zavedati, da posameznik ni svoje vedenje, čeprav ga to vedenje zaznamuje. Strategijam bi lahko rekli tudi nabor nekih veščin ali zaporedje specifičnih notranjih in zunanjih izkušenj v določenem sistemu zaznavanja, ki vodi do nekega določenega rezultata (odločitve). Brez strategij vedenja ne bi bilo. Prepričanja so, kar verjameмо, da je res. Naši pogledi na svet, ki so čustveno utrjeni. Prepričanja so tudi

posplošene izkušnje in medtem ko nas nekatera podpirajo, nas lahko druga zelo omejujejo. Vrednote pa so vse tisto, kar nam je pomembno. So kriteriji, ki se nam zdijo pomembni in so podlaga za naše delovanje. Vrednote bi lahko definirali tudi kot vse tisto, za kar smo pripravljeni dati svoj čas, energijo in denar. Identiteta je to, kako razmišljamo o sebi kot o osebi. Je odgovor na vprašanje »kdo smo in kakšna je naša vloga v določenem sistemu«. In na najvišji ravni je poslanstvo, ki se nanaša na večji sistem, katerega del smo. Model sam po sebi sugerira naravno hierarhijo, kar pomeni, da vizualna predstava piramide namiguje na to, da sprememba na nižji ravni, kot je npr. okolje, nujno vpliva na celotno piramido. Vendar to ne drži. Velja ravno obratno. Sprememba na nižji ravni ne bo nujno vplivala na spremembo na višji ravni. Medtem ko sprememba na višji ravni zmeraj spremeni nekaj tudi na nižji ravni.

Za primer bi lahko dali par, ki se znajde v nekakšni partnerski krizi. Morda se partnerja odločita, da bi bilo dobro, če zamenjata okolje, odideta nekam na počitnice, preuredita stanovanje ali karkoli podobnega, kar bi jima na ravni okolja prineslo določeno spremembo. Ta sprememba sicer lahko vpliva na celotno piramido, vendar pa ne more prinesiti trajne spremembe, če je ne podpirajo tudi ravni, ki so nad okoljem. Če par ni prepričan v to, da bi lahko zveza zdržala, potem nobena sprememba na ravni okolja ne bo ohranila zveze. Če želimo narediti spremembo, je potrebno delati na ravni nad ravno, na katero želimo vplivati. Uravnoveženost (lahko rečemo tudi uspeh) v osebnem ali poklicnem življenju pa prinašajo ravno usklajene nevrologične ravni osebnosti.

Okolje

Če pogledamo na učitelja in njegovo samopodobo skozi nevrologične ravni osebnosti, lahko rečemo, da imamo na prvi ravni okolje, ki pri učitelju zajema vse: od njegove učilnice do kabineta, šole, kolektiva itd. Okolje je vse tisto, kar vpliva na učitelja od zunaj. Iz sugestopedologije zelo dobro vemo, da je učno okolje še kako pomembno pri učenju in da bolj

kot je razgibano, barvno, polno različnih pripomočkov, bolje se lahko učenci v njem učijo ter razvijajo. Učitelj si lahko sicer ustvari optimalno delovno okolje, pri čemer ga lahko podpre tudi šola, vendar pa bo vse skupaj zaman, če tega ne bo podpiralo tudi njegovo vedenje. Dajmo za primer učilnico, ki je opremljena po najmodernejših standardih, ima veliko tehnologije, interaktivno tablo in še kaj drugega. Če učitelj ne bo nekaj naredil tudi na ravni vedenja, ki bo podpiralo okolje, je lahko takšno okolje namenjeno le neuporabnemu okrasu. Če se na ravni okolja sprašujemo, kje smo, kaj nas obkroža, kdo nas obkroža, se na ravni vedenja sprašujemo, kaj počnemo in tudi česa ne počnemo, pa bi bilo dobro, da bi počeli. Enako velja v odnosu z učenci in starši. Učitelj lahko uredi učilnico, celo pripravi mizo s pogrinjkom, preden se sreča s starši na pogovorni uri. Takšno okolje lahko samo po sebi ugodno vpliva na srečanje, vendar pa ne bo imelo prav nobenega pozitivnega vpliva, če učitelj tudi s svojim vedenjem ne bo šel v vzpostavljajanje dobrega stika, konstruktivne komunikacije in soustvarjanja rešitev s starši in učenci.

Strategije

Sledi raven strategij, po katerih učitelji še posebej radi sprašujejo. Pogosto se lahko sliši med učitelji, da je sicer lepo, da jim na različnih seminarjih povedo, kaj bi naj počeli, vendar pa jim to prav nič ne koristi, če ne vedo tudi, kako naj nekaj počnejo. In seveda imajo prav. Brez ustreznih veščin, kompetenc in odgovorov na to, kako naj nekaj naredim, tudi zaželenega vedenja ne more biti. Če se učitelj odloči in uredi svoje okolje ter se odloči, da bo z učenci vzpostavil dober stik, se lahko izkaže, da ta odločitev ne zadošča, če ne ve tudi, kako lahko z njimi vzpostavi dober stik. V nevrolingvističnem programiranju je en izmed temeljnih aksiomov *The Law of Requisite Variety*, ki govori o tem, da ima na sistem največ vpliva tista oseba, ki ima na zalogi tudi največ orodij, pristopov, strategij za delo. Na prejšnjem primeru bi to pomenilo naslednje: če imamo dva učitelja, ki sta se odločila, da bosta vzpostavila dober

stik z učenci, bo od njiju bolj uspešen tisti, ki ima tudi ustrezne veščine za doseganje tega cilja. Učitelj, ki med svojimi strategijami uporablja vrsto različnih pristopov, metod in orodij (kot so treningi socialnih veščin, vodenje pogovora, mediacija, izvajanje socialnih iger, uporaba humorja pri poučevanju, igra vlog, interaktivni didaktični pristopi idr.), ima veliko več možnosti, da bo dosegel svoj cilj v primerjavi z učiteljem, ki nenehno vztraja le pri eni strategiji. In to ne glede na to, v kakšnem okolju deluje.

Prepričanja

Kakor se da razbrati, so ravno pomisleki tisti, ki bodo onemogočili spremembe, četudi se je učitelj trudil nekaj spreminjati na prvih treh ravneh. Raven prepričanj izjemno močno vpliva na to, ali se bo učitelj učil novih strategij, ali se bo odločil za spremembo vedenja in ali se mu sploh zdi vredno posvečati čas lastnemu napredku. Morda tudi zdaj nekdo izmed bralcev v glavi ponavlja tisto znano frazo nekaterih udeležencev seminarjev: »Spet odkrivamo toplo vodo,« ki je samo eno izmed mnogih omejujočih prepričanj, ki preprečuje posamezniku, da bi iskal uporabne informacije ter se razvijal tako osebno kot poklicno. Če pri prepričanjih parafraziram Forda: če učitelj verjame, da nekaj zmore, ali pa ne verjame, da nekaj zmore, ima v obeh primerih prav. In tisto, kar verjame, projicira tudi na učence. Če se navežemo na enega izmed prejšnjih primerov, bi ob trdno zakoreninjenem omejujočem prepričanju »jaz nisem za sodobne tehnologije« padla v vodo tako učilnica z interaktivno tablo kot tudi seminar, ki ga ravnatelj organizira z namenom, da se bi učitelji naučili, kako ravnati s to tehniko. Popolnoma enako velja tudi za vse druge primere, kot so ustvarjanje dobrega odnosa, komunikacija z učenci, starši in sodelavci, delo v razredu, ki velja za težavnejšega, spopadanje z neprimer- nim vedenjem idr.

Vrednote

Seveda prepričanj ne moremo gledati izolirano od ostalih ravni. Ko govorimo o prepričanjih, je smiselno razmisliti še

o vrednotah, o tem, kaj nam je pomembno. Bistvena razlika bo med učiteljem, ki mu je v okviru službe najpomembnejša socialna varnost in učiteljem, ki mu je v okviru službe najpomembnejše znanje in osebni ter profesionalni razvoj. Kamor gre namreč naš fokus, tja gre naša energija. Na naše vedenje, strategije in prepričanja imamo izjemen vpliv ravno preko vrednot. Učitelj, ki mu je pomemben osebni in profesionalni razvoj, bo namreč nenehno iskal nove pristope, se bo rad učil, bo z ljubeznijo do učenja »okužil« tudi svoje učence in bo pripravljen odkrivati nove svetove, ker verjame vase, verjame, da zmore, ima dobro samopodobo. Zavedati pa se je treba, da učenci še kako dobro zaznavajo, kaj se dogaja pri njihovem učitelju (ali tudi živi tisto, kar govori).

Strokovnjak za delo z mladimi ali žrtev, vseved in godrnjač?

Kako živi svoje vrednote, prepričanja, strategije, vedenje in okolje nekdo, ki verjame, da je »žrtev sistema«, nekdo, ki verjame, da je »druga mama«, nekdo, ki verjame, da je »vseved, ki mora imeti zmeraj prav«, ali pa nekdo, ki verjame, da je »strokovnjak za delo z mladimi«? Razlike med njimi so zagotovo zelo opazne, saj gre za povsem drugačne poglede na lastno identiteto. Če nek učitelj zase verjame, da je »druga mama«, bo verjetno veliko hitreje prevzel nase tujo odgovornost in se lomil pod njo, kot učitelj, ki kot strokovnjak za delo z mladimi zna ločiti, da je njegova odgovornost predvsem vzpostavljati pogoje, znotraj katerih se lahko učenci svobodno razvijajo, se učijo samostojno reševati probleme ter prevzemajo svojo odgovornost na lastna pleča. Vprašanje »Kdo sem?« je izjemno močno vprašanje, na katerega žal velikokrat pozabimo. Lahko si nabereimo nešteto strategij, vendar bo vse zaman, če tega ne bo podpirala tudi naša identiteta.

Poslanstvo

Velikokrat slišimo, da biti učitelj ni poklic, ampak poslanstvo. Vendar tega poslanstva ne da fakulteta. To poslanstvo je nekaj, kar lahko razvije oz. čuti ali ne čuti vsak posameznik. In tako kot v vsakem

poklicu, je tudi v učiteljskem tako, da nekateri doživljajo svoje delo tudi kot svoje poslanstvo, medtem ko ga drugi ne doživljajo tako. Bistvena vprašanja na ravni poslanstva so, kakšen je moj namen, del česa sem in kakšen vpliv imam (ali želim imeti) na skupnost, v kateri delujem. Jasnejše kot je posameznikovo poslanstvo, močnejši je vpliv na vse ostale ravni v Diltsovi piramidi.

Učitelj kot model uravnotežene osebnosti

Na Diltsovo piramido bi lahko pogledali tudi kot na hrbtenico, pri čemer bi bile posamezne nevrološke ravni vretenca v njej. Če je eno vretenca zamaknjeno, se že pojavi neusklajenost. Enako velja za učiteljevo samopodobo. Bistvena lastnost dobrega učitelja je namreč, da je kongruenten, usklajen s samim seboj, kar pomeni, da so »vretenca v njegovi hrbtenici poravnana«. To se vidi vse od njegovega urejenega okolja, zunanega videza, ki je usklajen z njegovim vedenjem, njegovimi prepričanji in vrednotami ter seveda z njegovo identiteto in poslanstvom. Učitelja, ki govori eno, s svojim vedenjem pa izraža drugo, učenci hitro spregledajo. Kot primer lahko vzamemo učitelja, ki od učencev zahteva, da se učijo, da cenijo znanje, sam pa bore malo vlaga v svoj lasten strokovni napredek. Podoben primer neusklajenosti je lahko učitelj, ki na ravni vedenja skuša poučevati in doseči, da bi mu učenci sledili, vendar po drugi strani vidi učence kot razvajene, nevzgojene »mulce«. To seveda učenci hitro zaznajo in se večinoma odločijo, da nekomu, ki jih ne spoštuje, ne bodo sledili, s čimer se njegovo omejujoče prepričanje le še utrdi, neusklajenost med vedenjem in njegovim prepričanjem pa še poveča.

Literatura

Jani Prgič, Interno seminarsko gradivo, NLP Praktik – NLP Practitioner. Svetovalno-izobraževalni center MI, 2012.
