

Hallgatóbarát egyetem

Beszélgetés Takács Rita vezető pszichológussal

Az ELTE Informatikai Karán tíz éve működik a Diáktámogató Központ. A kar oktatóinak és a központ pszichológusainak együttműködése nyomán a korábbinál sokkal nagyobb figyelmet fordítanak a hallgatók jóllétére, megtartására és a tehetséggondozásra. Ennek egyik eredményeként az első évben lemorzsolódó hallgatók aránya a felére csökkent. Módszereik más karoknak, oktatóknak is adhatnak inspirációt. A nyolc pszichológust foglalkoztató központ vezetőjével, Takács Ritával beszélgettünk.

Különlegesnek gondolom, hogy az egyetem mellett egy kar is diáktanácsadó központot létesít. Hogyan vetődött fel a gondolata, és milyen változásokat hozott a központ működése a kar életében?

Horváth Zoltán, a kar pedagógiai személtű, akkori dékánja úgy gondolta, hogy a tanítás önmagában nem elég: pszichológusra is szükség van. 2014-ben megkereste a Pedagógiai és Pszichológiai Kart és segítséget kért ez ügyben dr. Oláh Attilától. Nem volt elődöm, nem volt mihez alkalmazkodnom: valami újat kellett létrehozni. Az Informatikai Karon az oktatók is, a hallgatók is mindig rendkívül nyitottak voltak: amikor meghirdettük, hogy jelentkezzenek a diáktanacsadas@inf.elte.hu címen, azonnal jöttek, és ez azóta sem változott. Tíz évvel ezelőtt annyian jelentkeztek a felhívásra, hogy egy hét alatt „beteltem”. Kezdetben az egész munkaidőmet egyéni tanácsadással töltöttem. De egyrészt nem volt annyi időm, hogy mindenkivel egyénileg foglalkozzam, másrészt nagyon hasonló nehézségek merültek fel: a hallgatók elmondták, milyen rosszul viselik a kudarcot, amely sokszor abból ered, hogy nem tudnak rendesen felkészülni egy zh-ra vagy egy vizgára.

Ekkor elkezdtem csoportokat meghirdetni. Minden héten találkoztunk 15-en, és ezekre az összejövetelekre különböző tanulástechnikai, készségfejlesztő feladatokkal készültem. Egy idő után egymást is elkezdtek tanítani a hallgatók – nagyon-nagyon jót tett a sorsközösség felvállalása, annak a felismerése, hogy hasonló cipőben járnak. Részben ebből született meg egy kurzus, aminek az indítása azért nem annyira egyszerű, hiszen be kell illeszteni a tantervbe.

A kurzus bevezetéséhez nagyban hozzájárult az a „pilot” tréning, ami az akkori oktatási dékánhelyettes jelzése nyomán alakult ki: kiderült, hogy az elsős évfolyam felénél abban az évben veszélybe került a tárgyteljesítés az egyik matematikai tárgyból. Ekkor tanulásmódszertani tréning meghirdetését javasoltam. A tréninget az őszi szünetre tudtuk beilleszteni, és nagyon nagy dolog volt, hogy a 250 meghívottból 100 fő megjelent a szünet elenére. Mivel 90%-uknak sikerült legalább elégséggel teljesíteni a tárgyat, így ők folytathatták a tanulmányokat. A tapasztalatokat a tanulásmódszertani kurzus bevezetésénél is felhasználtuk.

Nagy előrelépés volt, hogy elkezdtünk foglalkozni az egyénnel: miért akad el a tanulmányaiban, milyen megküzdési képességgel rendelkezik? Eközben persze előkerültek a magánéleti problémák is. Azt gondolom, hogy a megküzdés az egyik kulcselem,

¹ Z generációnak nevezik azoknak a csoportját, akik 1995 és 2012 között születtek. Szóba kerül még a beszélgetésben az előző, Y generáció, amelynek tagjait milleniáloknak is nevezik (ők 1981 és 1994 között születtek). Az intervallumok kicsit eltérőek lehetnek a különböző forrásokban.



FOTÓ: BALOG RÓBERT

amelyet szem előtt kell tartanunk, amikor a Z generációval dolgozunk.¹ Mert a Z generációsoknak más a megküzdési módjuk.

Vannak hipotézisek ennek a viselkedési mintának a kialakulására?

Igen. Oláh Attila professzorral csináltunk egy felmérést. Ő 20 évvel ezelőtt már vizsgált bizonyos pszichológiai jellemzőket egy egyetemista populációban, és ugyanezt a vizsgálatot ismételtük meg egy mostanival. Vagyis két 18 éves csoportot hasonlítottunk össze. És az láttuk, hogy a mai diákokban ugyanúgy megvan a motiváció, az újdonságkeresés, a tanulási vágy, mint a korábbiakban. Ami csorbát szenved, az a kitartás és a dolgok beosztásának a képessége, az önszabályozó rendszer, például annak az „önszabályozása”, hogy mikor ülök le a tanuláshoz. Ebben a két-tőben tehát még fejlődnie kell a jelenlegi generációnak. Nagyon sok készségben, képességben viszont rendkívül erős, és mi, pszichológusok, pedagógusok nyugodtan alapozhatunk erre a készség-repertoárra.



Mindebből leszűrhetjük, hogy amikor a Z generációval foglalkozunk, másfajta pedagógiára, másfajta megközelítésre van szükség – és ez az, amit az Informatikai Kar elkezdett, aztán a tervbe is beágyazott.

Milyen lépésekből állt a folyamat?

2016-ban döntött úgy a kar, hogy nulla kredittel bevezeti a tanulásmódszertani kurzust, 2018 óta pedig egy kreditpontot ér. Ekkor alakult ki, hogy minden évben az első héten indul a kurzus, 30 órás első résszel. Ilyenkor három napot töltünk együtt a hallgatókkal, akiket kis, 20 fős csoportokba osztunk be; ezek „osztályközösséget” alkotnak. Merthogy fix csoportok jönnek létre, amelyek tagjai hétfőtől péntekig ugyanazokkal a hallgatókkal, társakkal járnak az összes órára – mint a középiskolában. Ez a rendszer elősegíti, hogy minden hallgató megismerje a csoporttársait, a diákok korrepetálják egymást és végül csapat formálódjon.

Hogyan szervezik meg az előadásokat ebben a szisztémában?

Az előadásokon többen vannak együtt, de ott is bontásban (200-200, illetve 100 fő), viszont az összes gyakorlat csoportokban folyik.

A TTK-n mi talán harmincan voltunk az évfolyamban és tízen a csoportban: nagyjából ugyanígy működött a rendszer.

A bolognai rendszer bevezetése óta szabad a kurzusfelvétel, többnyire mindenki úgy állítja össze az órarendjét, ahogyan szeretné. Fogalmazhatunk úgy is, hogy mi a korábbi rendszert hoztuk vissza azzal, hogy a 20 fő egész héten együtt tanul.

A regisztrációs héten minden csoport a saját pszichológus trénerével dolgozik (ilyenkor külsős kollégák is csatlakoznak hozzánk). Körben ülünk le – ettől eleve kicsit más a tanulás jellege –, és a résztvevők együtt vagy külön oldanak meg különböző feladatokat. Három napon keresztül csapatépítés folyik.

Erről részletesebben is mesélne?

Hogyne, hogyne. Először is a csapatépítés során megtanítjuk tudatosítani, hogy milyen erősségekkel rendelkeznek, mire tudnak építeni együtt, csapatként. Akik elkezdnek együtt tanulni, azok együtt is tudnak végezni, sőt, sokszor hallottam, hogy a csoport még a mesterképzést is együtt csinálja végig. Ezek a csoporttagok nyilván megtapasztalták, hogy a csoporthoz tartozásnak ereje van; mondjuk, azért sem akarok kibukni, hogy ne veszítsem el a csoporttársaimat.

A kurzus része a stresszmenedzsment: hogyan érdemes megküzdünk a ránk zúduló tennivalókkal, a sokféle feladattal, amelynek meg akarunk felelni.

Hogyan érdemes?

Például nagyon fontos az időbeosztás; a pályája elején járó hallgató nem feltétlenül méri fel, mennyi idő alatt készül fel egy zh-ra. Gyakran úgy gondolják, hogy na, végighallgattam az előadásokat, ott voltam a gyakorlatokon, akkor menni fog. De a tanulás tapasztalati úton elsajátítandó folyamat. Ezért meg kell tapasztalni, hogy kinek mire mennyi időt kell készülnie, és ehhez hogyan ossza be az idejét. A kurzuson megmutatjuk a tanulás biológiai hátterét is, például a memória működését, hogy mit jelent a hosszú távú memória, a rövid távú memória, hogyan megy át innen az információ a hosszú távúba. Ilyenkor azért nagy felismerések is születnek...



Csapatépítésen

A megértés biztosan sokat segít az elfogadásban.

Amikor a motivációról beszélünk, megjelenik a stressz, ez sokszor jófajta stressz – eustressznek nevezik –, amivel együtt járhat az adrenalinszint kis emelkedése, például amikor valami izgalmasat tanulok, mondjuk, mesterséges intelligenciát vagy valami olyasmit, ami mindig is az álomom volt. De aztán vannak olyan tantárgyak, amelyekben kevésbé jelenik meg ez a jóféle stressz vagy a motiváció. A következő nagy témánk éppen ezért a motiváció: hogyan tudom magam megtanítani, hogy akkor is motivált maradjak, amikor valami kevésbé érdekes, kevésbé köt le vagy akár monoton. Ez nagyon nehéz, tehát azt is meg kell tanulni, hogyan léphetünk túl ezeken a holtpontokon.

A kurzuson nemcsak elméleteket osztunk meg, hanem gyakorolunk is. Miből áll például az időmenedzsment? Az első lépések egyike lehet, ha lerajzoljuk, milyen is egy napunk. Hol tűnik el az idő? Volt, aki leírta, hogy napi 8 órát számítógépes játékokkal tölt, másvalaki rádöbben, hogy rengeteg ideje elmegy a közösségi médiával. Mi ezeken a módszereken, készségfejlesztésen keresztül szeretnénk felismertetni, hol lehet, hol tud valaki egyedül is változtatni és teheti hatékonyabbá a tanulást. Ezt a tudást utána beépítheti a mindennapokba.

A kurzus hangsúlyos eleme a tanulásmódszertan. Már mi is hozzászoktunk ahhoz, hogy csak befrunk valamit a Google-ba, és azonnal ott az információ. A tanuláshoz le kell lassulnom, ami eleve nagyon fárasztó. Erőfeszítést igényel. Ennek a mechanizmusairól is beszélünk a kurzuson, de szintén előkerül a gyakorlat: nem véletlenül kérjük azt a hallgatótól, hogy a következő alkalomra válasszon egy tanulási technikát. Bármelyik lehet, akár a pomodoro is: mondjuk, fél óra tanulás, öt perc szünet.² Sajátítsa el a módszert, és legközelebb mondja el a tapasztalatait.

Végül pedig rendkívül fontosnak tartom, hogy lássuk a nagyobb célt. Van, akinek az segít, ha lebontjuk a diplomáig vezető utat vagy megfogalmazzuk a szakmai előrehaladása célját. Mert ebből el kell jutnia a máig, amikor meg kell tanulnia a soron következő matematikai tételt. Az a komplex tudás, amit az egyetem ad, a kiváráson alapszik. Megint csak visszautalva a felmérésünkre: a Z generáció nagyon rosszul viseli, ha az eredmény, a visszacsatolás nem jön azonnal. A diplomához minimum három és fél év kell. Ez rengeteg idő. Ezt a kivárási jelenséget a pszichológusok késleltetésnek hívják: a jutalom érdekében késleltetek valamit – szerintem erről (is) szól a tanulás.

Említette, hogy a diákokkal megbeszéljük a tanulási módszerrel szerzett tapasztalataikat. Erre mikor kerül sor?

² Ezt a technikát az 1980-as évek végén fejlesztette ki Francesco Cirillo, aki paradicsom alakú konyhai időzítőt használt, és minden egyes munkaintervallumot „pomodoro”-nak nevezett el. Tapasztalata szerint így sokkal hatékonyabban tanult és dolgozott.



A félév során a kurzus résztvevői még három alkalommal találkoznak a trénerrel péntekenként, és akkor tárgyalják meg a tapasztalatokat, a következő lépéseket. Nagyon sokan nálunk találkoznak először a tanulási technikákkal.

A kurzus egyébként nem fejeződik be a három intenzív nap után: a csoportoknak heti rendszerességgel van „mentorórájuk” vagy „csoportórájuk”. Ezt a mentoroktató, az „osztályfőnök” tartja. Az ő feladata a szakmai szocializáció elősegítése. Ő magyarázza el például, mi az értelme bizonyos tárgyak tanulásának és hogyan érdemes ezeket elsajátítani. A hallgatók jelezhetik, ha lemaradtak valamiből, korrepetálásra, együtt tanulásra van szükségük – mindez tovább erősíti a csapatkohéziót, segíti az egyetemi beilleszkedést. Ezekon az órákon egy senior hallgató is ott van, ő felsőéves egyetemistaként saját egyetemi és tanulási tapasztalatainak, módszereinek a megosztásával segíti a beilleszkedést, a szakmai tárgyakra való felkészülést, a szakmai szocializációt. Egy őszi félév során legalább száz ember vesz részt a hallgatók támogatásában.

Felzárkóztató órákat is tartanak?

Csak korrepetálás és konzultáció van. A konzultációra minden alkalommal bátorítjuk a diákokat.

Az egyik kémiai tanszéken felmerült, hogy a hallgatók nemigen jegyzetelnek mostanában. Itt sem szokás?

Jegyzetelési technikát is adunk át a tréning során, bátorítjuk, hogy kérdezzenek minél többet az oktatóktól, a társaiktól és lépjenek interakcióba vagy sajátítsanak el hatékony eszközöket. A pandémia óta felvételek is készülnek egyes tárgyak óráiról, ami még segítheti az otthoni tanulást.

Hogyan értékelik a diákokat a kurzus elvégzése után?

A tréning és a csoportórák 75 százalékán részt kell venniük. Két kérdőívünk is van, ezeket a félév elején és a félév végén kell kitölteni. A kérdőívek értékeléséből kapott eredményeket felhasználjuk a kutatásainkban és arra is, hogy a kurzusokat új elemekkel egészítsük ki. Ha valaki ezt a két kritériumot teljesíti, jelest kap, mert ennek a tárgynak a részvétel a lényege.

Olvastam, hogy újra kötelezővé tették az előadásra járást. Ezt utáltam annak idején, pedig hasznos lehet.

Az Informatikai Kar nemcsak a tanulásmódszertant vezette be, hanem „komplex intézkedéscsomagot” dolgozott ki. Az oktatók úgy gondolják, hogy a hallgató fő munkahelye az egyetem. Hiszen az előadásokon való aktív figyelem is hozzájárul a gyakorlatok, tantárgyak sikeresebb teljesítéséhez, ezért lett kötelező az előadásra járás. Ugyanúgy háromszor lehet hiányozni, mint a gyakorlatokról. Persze van, aki elmegy dolgozni, de erősen javasoljuk, hogy csak rész munkaidőben, 10–20 órában kötelezze el magát, mert nem fogja bírni az egyetemet.

2018-ban nagy tantárgyi reformot hajtottunk végre. Az erős alapozó tantárgyak mellé olyan könnyen befogadható szakmai tantárgyak is kerültek, amelyek felkeltik vagy erősítik az érdeklődést, távlatot nyitnak a hallgatók előtt. Nálunk nem az a cél, hogy az első évben kiszórjuk azt, aki „nem odaváló”. Mi meg akarjuk tartani a hallgatóinkat.

A reform előkészítésekor megvizsgálták az egyes tantárgyak lemorzsolódási rátáját és a tantárgyakból szerzett osztályzatokat. Ezután változtattak a tantárgyak sorrendjén, hogy még jobban egymásra épüljenek, mint korábban.

A szakmai változtatások legmarkánsabb elme a számonkérés



FOTO: NEMES ZOLTÁN

Akik szeretik az Informatikai Kart...

módosítása volt. Sok tárgyból bevezették a félévközi zh-t, akár kettőt is. Egyes tárgyakból minden héten van számonkérés. Így a hallgató nem csak a félév végén látja, hogy veszi-e az akadályokat vagy sem. A középiskolából jövet nehéz felmérni, hogy mennyi az „elég”. Meg szokták kérdezni, mennyit kell tanulni a kettesig. Hát, a tananyag nagy részét tudni kell. Nem elég a felét. Emellett folyamatosan mennek a figyelmeztetések, hogy zh lesz, tanuljatok.

Arra is megkérünk minden oktatót, hogy mondja el, hogyan tanulható a legjobban a tantárgya. Mert ki más mondhatná el jobban, mint ő? És szánjon arra időt, hogy megtanítsa a hallgatókat ennek a tárgynak a megtanulására.

A kiugróan tehetségesekről sem feledkeznek el a karon: egy ideje „Neumann-csoportot” szerveznek, amely speciális kurzusokon is részt vesz.

Sok apró változást vezettünk be, és a kar konzekvensen ragaszkodik ezekhez. Nagyon nagy eredménynek tartjuk, hogy nálunk 60-ról 30 százalékra csökkent a lemorzsolódás.

Máshol 40–50 százalék körül van?

Legalább annyi. Most már a diplomázott hallgatóink száma is egyre nő, hiszen szeretnénk mindenkit eljuttatni a diplomázásig. Ezt közvetlen feedbacknek gondolom. Időközben emelkedett a felvételi pontszám is, mert a hallgatók elvitték az itteni munka hírét a régi középiskolájukba.

Szerintem a hallgatókra való odafigyelés az egyik erősségünk. Az egyéni tanácsadás során napi szinten találkozunk a diákokkal. Örülünk, hogy továbbra is élvezzük a bizalmukat, másrészt nagyon fontosak a visszajelzések – a „feedback” szintén a programhoz tartozik. Elmondják, de mi is látjuk, milyen készségek hiányoznak még, és ezeket hívjuk elő, erősítjük.

A diáktámogató központ más szerepet tölt be a kar életében, mint – természetüknél fogva – az egyetemi szintű szervezetek, de biztosan vannak általánosítható elemek a munkájukban.

A magyarországi egyetemek közül nálunk dolgozik együtt a legtöbb pszichológus – most nyolcan vagyunk, de még bővül a csoport. 3500 hallgató tanul a karon, így itt a legnagyobb az egy főre jutó pszichológusok száma.

Valóban más a mi pozíciónk, mert az egyetemi pszichológusok jórészt egyéni tanácsadást folytatnak, de nálunk nagyon fontos az első évi folyamatos tanulássegítés és tanulásmonitorozás is. Az eddigiekből talán már kitűnik, hogy az egyéni tanácsadason túl az a célunk, hogy egy sokrétű rendszert építsünk a hallgatók köré. Olyan rendszert, amelyben erősíteni tudjuk a szociális hálót. És minél szorosabb a háló, annál kevésbé csúszik ki a hal.

Azért van ennyi segítőt – mentoroktató, senior hallgató, pszichológus tréner, diáktanácsadó –, hogy ez a háló minél szorosabb legyen egy-egy hallgató körül, ő pedig minél inkább érezze, hogy



megtartja őt a háló. Mert akit megtartanak, az egy idő után sokkal magabiztosabbnak érzi magát az egyetemi környezetben, sokkal inkább érzi, hogy már idevaló.

A legtöbb lemorzsolódás az első év folyamán következik be. Nem csak informatikában. Ezért az első évben a legintenzívebb a programunk. Ha átjuttatjuk a hallgatót a képzés egyharmadán – akár gyengébb osztályzatokkal is –, akkor látja, hogy már csak kétharmad van hátra... Ez lökést ad a befejezéshez.

Általánosítható tapasztalatnak gondolom, hogy foglalkozni kell a hallgatókkal, mert tényleg mások, mint a tíz-húsz évvel ezelőtiek. A korábban említett kutatásból az is kiderült, hogy lelassult az emberi érés folyamata. Régen egy 18 évesnek más opciói voltak, nem volt ennyire sok választási lehetőség. Inkább abból indult ki, hogy mit ért el a pályaválasztásig, és nem kellett ennyi döntést hoznia. Ez a sok-sok döntési helyzet nagyon megterhelő egy 18 évesnek, hiszen minden döntéshez végig kell gondolni egy csomó lehetséges utat, körülményt. És valószínűleg a sok információ miatt formálódik lassabban az érettség.

Nem szeretem, amikor azt hangoztatják, hogy „nem jó a Z generáció”. Nincs vele semmi baj, de meg kell érkeznünk hozzá. Meg kell látni, hogy miben szenvednek most hiányt ezek a fiatalok, és mi az, amiben segíthetünk nekik. Ők is okosak, kíváncsiak, tudnak hatékonyan dolgozni, mint az elődeik, de segítenünk kell, hogy beágyazódjanak az egyetemi közegbe, ha már választottak egy szakmát.

Vagyis a mi a módszereinknek, eszközeinknek kell változniuk, mert ez a generáció másféle figyelmet igényel. Ezért fontos, hogy ez a fajta tehetséggondozás megjelenjen az egyetemen. Lehet, hogy egy hallgató 21 éves korában válik igazán éretté, de addig meg kell óvunk őt bizonyos kudarcoktól, fel kell vértelnünk arra, hogy megküzdjön a nehézségekkel. Mindig mondom a hall-

gatóknak: az oké, ha meg akarsz hozni egy alapvető döntést, csak ne egyedül hozd meg. Menj oda a mentoroktatóhoz, menj oda a senior hallgatóhoz, menj oda a diáktanácsadóhoz, ha el szeretnél menni vagy ha valami nem megy; mindenképpen beszélj át valakivel, ne maradj egyedül sem a döntésedben, sem abban, hogy mit fogsz csinálni a döntésed után. Tudd, hogy mi a B terv.

A hallgatók rendkívül sok tudást sajátíthatnak el ebben a korban, ezért is kell olyan biztonságos környezetet teremtenünk, ahol ezt a tudást a leginkább megkaphatják. Ahogy említettem, felvértezzük őket valamennyire – nemcsak az egyetemi életre, hanem a munka világára, a családi életre is. Az önmenedzsmentre, a szervezésre például mindig szükségük lesz. Ezért is építettük be – inkább már a szabadon választható kurzusainkba – ezeknek a „softskill”-eknek a megszerzését. Nemrég olvastam, hogy egy-egy állásinterjú 50 százalékában a softskilleket mérik fel: még az informatikusok esetében is kíváncsiak arra, hogyan kollaborálnak a többiekkel.

Követik már valahol a módszerüket?

A Pázmányon, a Babeş-Bolyai-egyetemen például szintén elindult a folyamat. Több helyen bevezettek már hasonló programot, és sokan keresnek bennünket, ezért bízom abban, hogy tágul a kör.

A hallgatókkal való foglalkozás igazából befektetés. Ha bent marad a képzésben plusz egy ember, az nyilván érezhető a büdzsében, de azért is feltétlenül megtérül a munka, mert új közösség jön létre. Nem az lesz a közhangulat a diákok között, hogy ebből úgyis megbuksz, attól a tanártól félni kell, hanem az, hogy hogyan küzdünk meg együtt, adott esetben hogyan csináljuk meg jól a vizsgaidőszakot. Úgy gondolom, a közhangulat javulása is a változás kulcselemei közé tartozik. **sv**

Amikor a nehéz könnyűnek tűnik

„A 450 férőhelyes Levinson-auditórium a Yale Egyetem egyik legnagyobb előadóterme. Hétfőn és szerdán 11:35 és 12:50 között, amikor a »Gondolkodás« című BSc-előadásomat tartom, majdnem teljesen megtelik. A túlzott magabiztosságról szóló mai előadás valószínűleg roppant szórakoztató lesz, mert néhány diákot megkérek majd, hogy jöjjenek előre, és táncoljon egy K-pop-videóra.

Az előadás elején az »átlag feletti« hatásról beszélek. Egy felmérésben egymillió középiskolás diák értékelte a vezetői képességét: 70 százalék átlagon felülnek tartotta magát, 60 százalék pedig úgy gondolta, olyan jól boldogul másokkal, hogy ennek alapján a legjobb 10 százalékba tartozik. Amikor egyetemi oktatók értékelték a tanítási képességüket, kétharmaduk a legjobb 25 százalékba sorolta magát. A túlzott magabiztosság újabb példái után megkérdem a hallgatókat: »Mit gondolnak, az amerikaiak hány százaléka tartotta magát az átlagosnál jobb autózvezetőnek?« A diákok az összes eddigienél nagyobb számokat kiabálnak be, például 80 vagy 85 százalékot, és jókat kuncognak, mert annyira durvának tartják ezeket az értékeket. De mint kiderül, még mindig alulbecsülik az arányt: a helyes válasz 93 százalék.

Attól még egyáltalán nem tudjuk megtanítani a gondolkodásbeli hibákat, hogy bemutatjuk a felmérések eredményét; igyekszem elérni, hogy a hallgatók saját maguk tapasztalják meg a kognitív torzítást, és ne váljanak az »én aztán nem« torzítás áldozatává – ami azt jelenti: mások gondolkozhatnak ugyan hibásan, de nálam ez szóba sem jön. Egy diák például azt gondolja: ő nem lehet túlzottan magabiztos, mert néha bizonytalannak érzi magát. Egy másik talán azt

gondolja: mivel a vizsgán nyújtott teljesítményére általában olyasmii jegyet kap, mint amilyet várt, hasonlóan jól ítéli meg, hogy hol áll a társaihoz képest az irányítás, az interperszonális kapcsolatok vagy az autózvezetési képességek terén. Itt jön a képbe a tánc.

Levetíték egy hat másodperces részt a BTS »Boy with Luv« című klipjéből, amely több mint 1,4 milliárd megtekintést ért el a YouTube-on. Szándékosan olyat választottam ki, ahol nem túl bonyolult a koreográfia. (A hivatalos videón 1:18 és 1:24 között találják meg.)

A részlet lejátszása után azt mondom a hallgatóságnak, hogy akik el tudják táncolni, amit láttak, jutalmat kapnak. Még tízszer megnézzük, sőt, egy lassított változatot is mutatok, amelyet kifejezetten azért készítettek, hogy megtanítsák a zenéhez tartozó táncot. Ezután önkéntes jelentkezőket kérek. Tíz bátor diák előre jön a gyors dicsőségszerzés reményében, a többiek hangosan buzdítják őket. Több százan biztosan úgy gondolják, hogy ők is tudják a lépéseket. Miután annyiszor megnéztem a klipet, én is úgy érzem, hogy meg tudnám csinálni – hiszen csak hat másodpercről van szó. Mi lehet ebben olyan nehéz?

A közönség azt követeli, hogy az önkéntesek ne a vetítővászon felé forduljanak, hanem a nézők felé. Elkezdődik a dal. A táncosok összevissza hadonásznak a karjukkal, ugrálnak és rúgnak, véletlenül sem egyszerre. Valaki teljesen új lépéseket talál ki. Néhányan három másodperc múlva feladják. Mindenki fetreng a nevetéstől.

Ha valamit könnyen feldolgozunk gondolatban, túlzott magabiztossághoz vezethet.” (Woo-kyoung Ahn: *Agyszerviz. Gondolkodási hibáink felismeréséhez és kiküszöböléséhez. Corvina, 2023.*)