



"alibi" bizonyítványokat adna. Nemcsak az Egyesült Államokban okozhat nagy aggodalmat a "középszerezés emelkedő áradata"!

Jó lenne, ha ezt – és hasonló iskolakísérleteket az irodalomtanítás szempontjából külön is vizsgálni lehetne a tudományos elemzés módszereivel.

Irodalomtanítás Belgiumban, Franciaországban, Hollandiában, Japánban, Olaszországban, Portugáliában, Szovjetunióban és Magyarországon
Szerkesztette: Sipos Lajos, Honffy Kiadó, Budapest 1991

DOMOKOS ZSUZSA

A minőség mint Mindenség

Egy javaslat iskoláink megújítására
John Jay Bonstingl

Kedvenc helyem: egy családi vállalkozásban üzemeltetett kis étterem. Itt előbb – utóbb szinte mindenkiel találkozik az ember. Az árak mérsékeltek, az étel finom és bőséges, a kiszolgálás gyors és figyelmes, a terítékek pedig a részletek iránti figyelemről árulkodnak.

Egyik délidőben, mint mindig, tömve volt az étterem. Jim, a tulajdonos, az ajtónál állt, hogy az érkező vendégeket üdvözölje, a távozóktól pedig megkérdezze, nem volt-e kifogásuk. Jim mindig mindenhol ott van, hogy lássa, rendben mennek-e a dolgok. Ha nem az ajtónál áll, akkor asztaltól asztalig járva ellenőrzi, hogy vendégei elégedettek-e. Ez a viszonylag fiatal ember "régimódi" kiszolgálást nyújt a vendégeknek.

Jim üdvözölt, majd egy egyetemista korú pincér az asztalomhoz vezetett.

– Jim – jegyeztem meg mosolyogva – , részvényt kellene vásárolnom az éttermében. Akárhányszor jártam itt, mindig zsúfolásig tele voltak. Mi a titka?

– Nincs titkom – rázta a fejét Jim. – Mindössze arra törekszünk, hogy vendégeink

kedvben járunk. Mindenkinek mindig a legjobb minőséget próbáljuk nyújtani.

Nem egy tanárt ismerek – mondtam –, aki boldog lenne, ha diákjai mindig képességeik legjavát nyújtanák. Ugy látszik az iskolai munka egyre kevésbé motiválja a fiatalokat.

– Nekem sincs mindig könnyű dolgom – válaszolt Jim. – Tegnap például egy új pincért tanítottam be. A fiú nagyon értelmes, másodéves az egyetememen 3,8-as átlaggal. A betanítást ezzel kezdtem: "Itt az étlapunk. Üljön le, és olvassa el!" Elmagyaráztam neki, milyen fontos, hogy pincéreink pontosan ismerjenek mindent, ami az étlapon szerepel. A fiatalember néhány perc múlva felpattant, és így szólt: "Kész vagyok, és most mit csináljak?" Erre azt mondtam neki: "Üljön csak vissza, és figyelmesen olvassa végig az étlapot! Azt szeretném, ha kívülről tudná, mi van benne!"

– És mi történt? – kérdeztem.

– Erre ez az amúgy intelligens fiatalember azt mondja nekem: "Végigolvastam az étlapot. Mit kell még tudnom?" Mintha azt akarná megtudni, hogy mit fogok kérdezni a vizsgán. Mintha azt mondaná: "Mondja meg pontosan, hogy mit kell tudnom; azt hajlandó vagyok kívülről megtanulni, de nem akarom az időmet fölöslegesen vesztegetni!"

– Tudom mire gondol, Jim – mondtam, és eszembe jutott, hányszor esett meg velem is, hogy diákjaim egy előadást vagy egy kísérletet azzal a számukra legfontosabb kérdéssel szakítottak félbe, hogy "Tanár úr, ez benne lesz a dolgozatban?"

A relevancia egyetlen mértéke, a bölcsen kimért tanulói erőfeszítés egyetlen meghatározója ez a kérdés: "Ez benne lesz a dolgozatban?"

– Tegnap például -folytatta Jim – egy fiatal nő, akít nemrég vettünk fel, odajön hozzám, hogy megkérdezze, hány gombát tegyen egy 30 centiméter átmérőjű pizzára. Zavartan néztem rá. Előző munkahelyén – az étteremláncok egyikében – ahol valószínűleg vaskos szabályzatot kellett követnie, az egyik szabály pontosan előírta, hány gombát szabad tenni egy pizzára. Se többet, se kevesebbet. Erre megkérdeztem tőle: "Szereti a pizzát?" "Persze, hogy szeretem", válaszolta. "Oké", mondtam, "Maga hány gombával szereti a pizzát? Olyan pizzát csináljon a vendégeknek, amivel maga is elégedett lenne az ő helyükben!"

– Arra megy rá a legtöbb energiám – foglalta össze Jim – hogy rávegyem a sráckokat, képzeljék magukat a vendégek helyébe. Mindig arra gondolok, milyen szép is lenne, ha mindegyikük főnöknek tekintené magát. Érti mire gondolok? Azt szeretném, ha munkájuk természetesen büszkeséggel töltené el őket, ha nem szorulódnának tanácsra a döntéseknél, ha összehangoltan tudnának dolgozni, ha egyszerűen a józan eszüket használnák. Az étterem egyetlen szabálya: első a vendég.

Körbejártam a szemem Jim vidáman sürgő-forgó alkalmazottain.

– Úgy látom, Jim, maga megtalálta a titkot.

– Köszönöm – bólintott Jim –, sok munkám fekszik benne.

Jim erőfeszítéseinek java arra megy rá, hogy megtanítsa az alkalmazottakat: vállaljanak személyes felelősséget a vendégközpontú kiszolgálás elvének alkalmazásában.

– Amikor felvesszük ezeket a fiatalokat – tűnődött Jim – sokuk még az intenzív gyakorlati képzés után is mintha azt várná, hogy én mondjam meg, mit csináljanak. Együtt kell dolgoznunk egy darabig ahhoz, hogy kifejlesszem bennük az általam kívánatosnak tartott tulajdonságokat – a titkot, ahogy maga fogalmazta.

Valójában mindkét Jim által említett alkalmazott – a másodéves egyetemista, aki nem akarta idejét az étlapra pazarolni, és a fiatal nő, akinek el kellett magyarázni, hány gombát rakjon egy pizzára – az *ideális alkalmazotti* magatartást testesítette meg. Legalábbis annak a munkafilozófiának megfelelő ideális magatartást, amelyet

egy ipari mérnök, bizonyos Dr. Frederick Winslow Taylor dolgozott ki a XX. század elején.

Taylor arra tanította az amerikai ipart, hogy a munkásokat "csak a hatalmas ipari gépezet kis fogaskerekének tekintse, akiknek munkáját a megfelelően képzett szakemberek határozzák meg, és irányítják." (1) Taylor szerint a munkások fantáziáját és egyéni kezdeményezéseit ki kell iktatni a rendszerből, mert ez csak akadályozná a vezetés által kitűzött célok megvalósítását.

Taylor ipari modellje egy felülről irányított, tekintélyelvű rendszer, amelyben a vezetés felelős a termelési mutatókért és a minőségért, az engedelmes munkások pedig végrehajtják a vezetés parancsait, anélkül, hogy valaha is vitatnák munkájuk értelmét vagy az átfogó tervet. Henry Ford pontosan ezt a fajta "felvilágosodott gondolkodást" kereste, mivel ez tökéletesen megfelelt az új gyárában folyó, futószalag forradalmasította termelésnek. Az amerikai ipar különböző területein dolgozó főnökök rövid időn belül lelkesen kezdték másolni Taylor ipari modelljét. A modell hamarosan áttért a szolgáltatásra és a kormányzati munkába is.

Taylor modellje sok tekintetben közelebb állt a XIX. század végi bismarci hadseregvezetéshez, mint a világ első demokráciájának életéhez. Bismarc hadseregében külső tekintély helyettesítette az egyéni felelősséget. A parancsmegtagadó katonát fegyelemsértéssel vádolták, és mivel ez a legsúlyosabb vétségnek számított, gyors és biztos kézzel büntették. A katonának egész életében azt kellett csinálnia, amit parancsoltak neki, és mindig el kellett nyomnia magában az önálló gondolatokat és az egyéni kezdeményezést.

Az amerikai oktatás sok tekintetben utánozta a "hatékony" munka katonai-ipari modelljét. Lehet, hogy akkoriban jó volt ez az iskolarendszer arra, hogy a fiatalokat olyan munkára képezze ki, amelyhez csak "türelemre, tanulékonyásra és az unalom elviselésére van szükség. A diákok megtanulták, hogyan kell szabályos sorokban ülni, a tényeket gépiesen magukba szívni, a tanulási sebesség egyéni különbségeinek figyelembevétel nélkül végigmenni az anyagon." (2)

A mai tanárok és diákok nagyon is jól ismerik ezt a rendszert. A taylorizmus filozófiáját és gyakorlatát még mindig sok iskola, iparág és kormányhivatal követi, de mára világhosszra vált, hogy ez a modell nem fog beválni a jövő Amerikájában; abban az Amerikában, ahol okos, kreatív, élénk szellemi érdeklődésű dolgozókra lesz szükség, akik készek elkötelezni magukat az élethosszig tartó tanulás és a közös érdek tiszteletben tartása mellett.

Valójában már most is a jövő Amerikájában élünk. Gyégezvetve felvetődik az a kérdés, hogy az előttünk álló kihívásokra adott válaszaink nicsenek-e nagyobb összhangban a múlt jól ismert igényeivel, mint a jelen és a jövő követelményeivel. Robert F. Lynch menedzsment-tanácsadó azt állítja, hogy "egész oktatási rendszerünk arra akarja megtanítani az embereket, hogy a szaktekintély által meghatározott egyetlen helyes utat kövessék. Arra tanítanak bennünket, hogy gépiesen mondjuk vissza mindazt, amit olvastunk vagy hallottunk, anélkül, hogy kritikusán viszonyulnánk a rövid távú emlékezetből ki- és abba beáramló információkhoz. Mivel ilyesfajta műveletekben az információk nem hagynak nyomot, nem leszünk képesek önállóan gondolkodni."

Lynch egyik – a *Quality Progress* című ipari menedzsmentnek szóló folyóiratban megjelent – cikkében összekapcsolja az elavultoktatási filozófiát és gyakorlatot az úgyszintén elavult munkahelyi filozófiával és gyakorlattal. Szerinte "a munkahely gyakran azt a nézetet erősíti az emberekben, hogy az engedelmesség értékes tulajdonság. A munkahelyre érkező végzett diákot arra tanítják, hogy mindig lesz egy felelős ember, aki tudja a 'helyes' választ. A munkahelyen az lesz a legfontosabb, hogy az ellenőr követelményeinek megfeleljenek, mint ahogy az egyetlen az volt

a legfontosabb, hogy a vizsgán átmenjenek. A fogyasztó igényeinek kielégítése másodlagossá válik, vagy meg sem jelenik ebben a rendszerben." (3) Nem csoda, ha Jimnek olyan sok erőfeszítésébe kerül, hogy megtanítsa alkalmazottait az önálló gondolkodásra, és arra, hogy mindig a vendég az első.

Tulajdonképpen a minőségi munka értékes lehetőségét veszítettük el azzal, hogy így vezettük iskoláinkat és vállalatainkat. Ma már tudjuk, hogy minden olyan rendszer – a hadsereg kivételével –, amely az ellenőrzésen, az engedelmességen és utasításokon alapul, megfojtja a kreativitást, a lojalitást, és lerontja a teljesítményt. Az ilyen rendszerben bénító betegséggént terjed a félelem, a cinizmus, a fásultság és az alacsony termelékenység.

A század elején, amikor még sok volt az analfabéta, és a gépiessé tett munka elvégzéséhez minimális vagy semmilyen iskolázottság nem kellett, a taylorizmus bőségesen megjutalmazta az iparmagnásokat. A második világháború végén, amikor a külföldi termelőkapacitás megtízlódott, úgy látszott, hogy Amerika világméretű fölénye örökre biztosított a technológiában, a gyáriparban és a kereskedelemben egyaránt.

Később azonban valami olyan történt, amit az amerikai ipar vezetői csak most kezdenek teljes egészében felfogni és elismerni. A világ kezdett felzárkózni az Egyesült Államokhoz. Egyre több területen jelennek meg európai, ázsiai és latin – amerikai cégek versenyképes termékei. Legfigyelemreméltóbbak a japánok, akiknek háború utáni "gazdasági csodája" lehetővé tette, hogy ez a szinte minden természeti kincset nélkülöző ország, főnixmadárhoz hasonlóan poraiból újjászülvén, elérje jelenlegi pozícióját és erejét a pénzügyi világban, valamint a világkereskedelemben. Mindenki számára világos, hogy mit parancsol nemzetünk érdeke. Az Országos Oktatási és Gazdasági Központ nemrég készített tanulmánya szerint Amerika ma az alábbi választás előtt áll.

Vagy elszánjuk magunkat arra, hogy iskoláink és iparunk munkafolyamataiban és végtermékében a "teljes minőség" elvét érvényesítsük, és ami ezzel együtt jár: belülről motivált, szakképzett fiatalokat képezzünk, vagy kiszolgáltatjuk dolgozóink több mint 70 %-át az egyre csökkenő béreknek, és komolyan veszélyeztetjük örökségünket, miközben a világgazdaság elszárgul mellettünk.

A tanulmány szerint: "A világ ma a minőséget, a változatosságot és az állandóan változó fogyasztói ízléshez való alkalmazkodást hajlandó jól megfizetni... A taylorista módszerek nem alkalmasak ezen célok elérésére. Azok a cégek, amelyek még mindig a hagyományos munkaszervezési módszereket alkalmazzák, és nem veszik figyelembe, hogy összetettebbé váltak a technológiák, magasabbak lettek a minőségi követelmények és nagyobb lett a termékek választéka, gyakran hoznak létre nehézkes, ahatékonyságot rontó bürokráciát."(4)

A jelentés szerint "a bürokráciát úgy csökkenthetjük, hogy nagyobb felelősséggel ruházzuk fel az első vonalban dolgozókat, és őket is bevonjuk a döntéshozatal folyamatába." Az eredmény a termelékenység növekedése és a minőség javulása lesz; e két tényező elengedhetetlen a gazdasági fellendüléshez valamint a munkahelyi és társadalmi demokrácia megvalósításához.

Az iskola első vonalbeli dolgozója a diákok és a tanárok. Hogyan lehetne úgy átalakítani a tanítási folyamatot, hogy a fiataloknak több lehetőségük legyen az önirányításban és a döntéshozatalban való jártasság kifejlesztésére, ami mind a kibontakozó világgazdaságban, mind az amerikai munkahelyeken aratott siker elengedhetetlen feltétele?

Dr. W. Edwards Deming megmutatja, milyen kihívásokkal kell szembesüznünk az oktatóknak. A japán ipari vezetők az amerikai Dr. Deminget tekintik háború utáni "gazdasági csodájuk" döntő tényezőjének. 1950-ben, amikor a japánok megtudták,

hogy Deming a statisztikai minőségellenőrzés elismert szakértője, felkérték, hogy tanítsa meg nekik, hogyan lehet következetesen jó minőségű árut előállítani, és következetesen jó minőségű szolgáltatásokat nyújtani. Deming két évtizeden át tanította a japán tulajdonosoknak, vezetőknek és dolgozóknak filozófiája alapelveit és gyakorlatát. Azok, akik még emlékeznek arra az időre, amikor a "Made in Japan" jelölés nevetés és gúny tárgya volt, most igencsak csodálkozhatnak, hogy milyen messzire jutott Japán egy nemzedéknyi idő alatt.

Tíz évvel ezelőtt Dr. Deming tanai Amerikában ismeretlenek és mellőzöttek voltak. Aztán 1980 június 24.-én az NBC (National Broadcasting Corporation) "Ha Japán képes... , mi miért ne lennénk?" címmel dokumentumfilmet sugárzott. Amerika érdeklődését felkeltette a japán "csoda" és a próféta, aki megmutatta Japánnak, hogy akkor érheti el célját, ha minden egyes japán munkás és a japán társadalom egésze elkötelezi magát a termelésben a "teljes minőség" alapelve mellett.

Manapság már nemcsak a Ford Motor Company, az IBM, a Boeing, a Westinghouse, hanem sok más vállalat is üzemszervezési közhelynek tekinti a "teljes minőség" elvét. Ezek a vállalatok az "első a fogyasztó" követelményének megfelelően fogalmazzák újra létezésük alapját; átalakítják a bürokrácia szervezetét, megszüntetik a hierarchikus felépítést, és így az első vonalban dolgozók jobban ellenőrizhetik a minőséget.

A termék minőségét ma a *minőségi munkafolyamatok* alapvető vonásának tekintik. A Ford jelmondatai jól tükrözik ezt a gondolatot. Például: "Mi beépítjük a minőséget"; vagy: "Legfontosabb feladatunk a minőség". Ha a minőség melletti elkötelezettség a termelési folyamat minden pontján megvalósul, az eredmény a vásárló igényeit maximálisan kielégítő minőségű áru lesz.

Dr. Deming azonban arra is felhívja a figyelmet, hogy ha túl nagy figyelmet fordítunk a rövidtávú haszonra – legyen az a havibér, vagy a negyedévi testületi profit-vesztesség mérleg – nagy mértékben rontjuk a hosszútávú pozitív eredmények megvalósulásának esélyeit.

Azok az amerikai vállalatok, amelyek köztudottan közepes minőségű termékeket gyártanak, amelyeknek szakszerűtlen az áruszállítási rendszerük, és amelyek nem fordítanak kellő figyelmet vevőik igényeinek kielégítésére, most megtapasztalják, hogy olyan külföldi gyárosok hódítják el piacaikat, akiknek hírnevét termékeik jó minősége és a vásárlók elégedettsége alapozta meg.

Az amerikai oktatásban is azt látjuk, hogy az elmúlt évtizedben ijesztően megnőtt a diákok cinizmusa és fásultsága. A mostani országos oktatási reformmozgalomhoz a tömegkommunikációnak az a felfedezése vezetett el, hogy a SAT és más szabványosított teszteken elért pontszámok igen alacsonyak, a diákteljesítmények nemzetközi összehasonlításának eredményeiről már nem is beszélve. A tanárok gyakran saját bőrükön érzik a közvélemény nyomását, mivel sokszor őket vonják felelősségre a rendszer eredménytelenségéért.

Dr. Deming a következőt javasolja: "Ne felelősöket keresgéljünk, hanem javítsuk meg a rendszert!"

Diákjaink nem légyeres térből jönnek osztályainkba. Családjuk már sokkal többet foglalkozott velük, mint amennyit egy tanár valaha is fog a tanóra keretében. A családok is az oktatási rendszer részét képezik. És mégis: talán ezeknek a fiataloknak a nemzedéke nőtt fel először nevelés nélkül ebben az országban. Az oktatás szerepe megdöbbentően nagy. Ha ezek a fiatalok nem sajátítják el még otthon a felelősségtudatot, a szakértelemet, az együttműködés és az együttérzés képességét, később sokkal nagyobb árat kell fizetniük ezeknek a lényeges tulajdonságoknak a megszerzéséért (ha egyáltalán képesek lesznek még rá). A család következetes támogatása és az iskolával való együttműködése a diák iskolai és életbeli sikerének

egyik legfontosabb feltétele.

Az iskolarendszeren belül is szükség van változásokra. A szakigazgatásnak felül kell vizsgálnia szerepét, és a tanároknak nagyobb szabadságot kell biztosítania a diákokkal végzett munka irányításában. Az oktatás első vonalbeli dolgozója a tanárok. A szakigazgatás és a tanárok nem ellenségei egymásnak, hiszen egy csapatban játszanak. Ha a szakigazgatásban dolgozók a tanárok tanácsadóinak és csapattársának tekintik magukat, számíthatnak rá, hogy magasabb lesz a tanárok teljesítménye, jobb lesz a hangulat az iskolákban, és szorosabbak lesznek közösségi kapcsolataik. Azok a tanárok, akik ilyen bátorító környezetben dolgoznak, valószínűleg jobban odafigyelnek diákjaikra, szívesebben tekintik magukat a diákok tanácsadóinak és csapattársainak, mint a hatalom és a "igazság" letéteményesének. A tanárok különböző módszerekkel segíthetnek a gondjaikra bízott fiataloknak abban, hogy jártasságot szerezzenek a célmeghatározásban, a kreatív gondolatok gyakorlati alkalmazásában és abban, hogy állhatatosan törekedjenek – akár egyedül, akár más diákokkal és tanárokkal együttműködve – eme célok elérésére.

A tanároknak úgy kellene tekinteniük a dolgozatot, mint a diák tudását felmérő diagnosztikus eszközt és nem mint annak felülvizsgálatát, hogy tanult-e. Dr. Deming rámutat arra, hogy a termelési folyamat – és ebbe a tanulási folyamat is beletartozik – végeredményét a folyamat minden fázisában szem előtt kell tartani. Az iparban még csak most kezdünk rájönni arra, hogy a minőség ellenőrzés útján történő biztosítása időpocsékolás; így ugyanis a végtermék minőségéért minden felelősség a sor végén álló ellenőrre hárul. A teljes minőség elvét csak úgy lehet megvalósítani, ha a termelési folyamat minden résztvevője elkötelezi magát a minőség mellett. Az oktatásban is minden szinten szükség van az elkötelezettségre: az igazgatótól az tantestületig, a közösségtől a tanár-diák csapatokig – akik az elsődleges munkát végzik.

Az érdemjegyek és az értékelés fogalmát is újra kell gondolni. Van-e helye a siker és a bukás e mesterkéltné meghatározásának egy minőség-orientált iskolarendszerben? Ha asiker elérése fiataljaink legfontosabb feladata, célravezető-e, ha egy bizonyos százalék kisebbségnek érzik magukat? Hova vezetne az, ha az ország különböző iparágai elhatároznák, hogy termékeik kétharmad része ezentúl közép-szerű és gyatra minőségű lesz?

Ugy tűnik valóban újra át kell gondolni, helyes-e az érdemjegyeket az értékelés szimbólumaként használni. Ha a siker a legfőbb cél, akkor miért alapozzuk a tanítást az unalomra, a fásultságra és a minimális diákrészvételre, ahelyett, hogy a végső sikerre építenénk a tanárok és diákok együttes munkáját? Van-e még egy olyan iparág, ahol anélkül vezetnék be az embereket a munkába, hogy segítenének nekik kifejleszteni magukban a sikerhez szükséges jártasságot? Az oktatás célját újra kell fogalmazni. Az új paradigma szerint az oktatás nem tantervnek álcázott töredékes információk összegyűjtésére és átadására szolgáló rendszer lesz, hanem egy olyan folyamat, ami a biztosítja a képességek folyamatos fejlődését, fejlesztését, felkelti a diákok érdeklődését, és biztosítja a jellemfejlődést. Ilyen oktatásra van szüksége mind az egyénnek, mind a gazdaságnak mind pedig a társadalomnak.

Ez az oktatási modell csak akkor fog megvalósulni, ha hajlandók vagyunk – egyénileg és közösen is – erőforrásainkat az iskolarendszer folyamatos fejlesztésére szánni. *Legfontosabb feladatunk: a minőség* – emellett kell mindannyiunknak elköteleznie magát.

JEGYZETEK

1. Walton, Mary. Deming Management at Work (A Deming-féle menedzsment működés közben), New York: Putnam's Sons, 1990, 16. p.

2. Clarke, Arthur C. July 20, 2019: Life in the 21st Century (2019 július 20-dika: élet a 21. században), New York: Macmillan, 1986, 76. p.
3. Lynch, Robert F. "Shedding the Shackles of George Patton, Henry Ford, and First-Grade Teachers", (Hogyan szabaduljunk meg George Patton, Henry Ford és tanárok béklyóitól) Quality Progress, 1991. április, 64. p.
4. America's Choice: High Skills or Low Wages! (Amerika válaszáút előtt: magas képzettség vagy alacsony bérek), Rochester, NY: National Center on Education and the Economy, 1990, executive summary, 2. p.

Fordította: ANDOR ESZTER

Médiafogyasztók Klubja

A tömegmédiá

(Amikor Kosztolányi Dezső először beszélt a rádióban) Halló halló Budapest, az 560-ik hullámhosszon...! Hadd mondjam el, mit éreztem akkor, mikor először beszéltem a rádió budapesti leadóállomásán.

Bevezettek a szobába, melynek ajtajait, ablakait világosszürke, neszfogó függönyök takarták. Kis asztalka állott itten, egy pohár vízzel, mint felolvasások előtt, de hangversenydobogó nélkül. Le kellett ülnöm az asztalhoz. Dohányozni tilos volt.

Elöttem vasállványon, a szájam magasságában, igénytelennek tetsző fehér kocka lógott, telis-teli szénszemcsékkel, a mikrofon, mely hangomat az ismert, de rejtélyes villanyáram segítségével éterrezgések útján elviszi majd fiainak, ki otthon hallgatja, szüleimnek, kik innen messze élnek, más országban, egy frankfurti s egy milánói barátomnak, kiknek sürgönyileg adtam találkát erre az estére a rádión, aztán Stockholmba és Madridba és Athénba, sőt – amint itt is mondják –, Afrikában is hallhatják a hangomat, mely egyébként arra is gyenge, hogy a dolgozóból az ebédidőbe kiáltak vele.

Figyelmeztettek néhány külsőségre. Nem szabad se nagyon hangosan, se nagyon tagoltan beszélnem, csak úgy, mintha társalognék. A mikrofontól körülbelül egy méter távolságra kell lennem. Különbözik olykor tekintsek a táblára is, mely a szoba egyik sarkában van, az kellő utasításokkal lát el, mert hangomat, mely a csepeli telepről visszajön, többen figyelik, s azok a szomszédos szobában fel-felgyújtanak egy villanylámpát, hogy tudjam mihez tartani magamat. Az egyik villanylámpa alatt aranybetűkkel ez ragyog: Közelebb, a másik alatt: Távolabb, itt: Hangosabban, ott: Halkabban, aztán: Jó. A vörös lámpa azt jelenti, hogy az előadás megkezdődött, s már összeköttetésben vagyunk a felvevőkészülékkel. Mihelyt ez kigyullad, tilos minden zaj. Ha vizet kortyintok vagy köhintek, meghallják. Afrikában is? Hogyne – mondják –, Afrikában is.

Egy úr a hátam mögött már jelenti magyarul, németül, franciául: Halló, halló, Budapest, az 560-ik hullámhosszon...! Micsoda tengerészkiáltás az emberek felé a világba, az ismeretlenbe, micsoda aviatikus hurrá a láthatatlan fülékbe, a láthatatlan felékekbe. Mámoros öröm ezt először hallani, innen a forrásból, s érezni köröttem távolságok végtelen pátozását, "Halló, az 560-ik hullámhosszon...".

Az az úr, aki ezt a mikrofon felé mondta – nem szenvedelmesen, hanem már egészen megszokottan, mint ahogy én a Központtól egy számot kérek –, némán int, hogy kezdjem. Magamra hagy. A vörös lámpa azonban már ég. Egyedül vagyok? Soha, mióta élek nem voltam még ily kevésbé egyedül, ily nagy társaságban, ily óriási közönség előtt. Ebben a szobában a világ van, minden lehetőség. Most személyesen beszélhetek az egész emberiséggel. Már beszéltek is vele. Hallom a hangomat, mely megilletődötten, magamnak is idegenszerűen leheli a mikrofon felé a szavakat. Ringok az 560-ik hullámhosszon, az óceán egyetlen hullámán, az pedig visz, sodor, oly viharosan, hogy tengeribetegséget kapok, és szédülni kezdek. Úgy tetszik, hogy az űben bolygok, az éterben, s keresem a láthatatlan füléket, a láthatatlan lelkeket.

Almomból a jelzőtábla ébreszt fel, mely szigorúan ráparancsol: Távolabb, mire kissé visszahúzódok, és örömmel veszem észre, hogy egy másik lámpa máris megdicsér: Jó. Le se írhatom, milyen jólesett ez a nyájas vállveregetés, ez a bátorító kritika. Diákkorom legszebb elismerései, melyeket tanáraitól kaptam, nem érnek fel vele. De csakugyan jó-e, tünődtem. Annyi bizonyos, hogy ilyen lámpalázat, ilyen fehér-piros lámpalázat még sohasem éreztem. Régóta szerepelek