

**Erasmus Plus Stratégiai
partnerség a szociális
érzékenység fejlesztésért**

TRÉNERI KÉZIKÖNYV

Érzékenyítő tréningek elmélete és gyakorlata

2015–1-HU01KA201-013623



A projektet az Európai Bizottság támogatta.

A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság nézeteit.

A kiadványt az Akademia Klausenhof (Hamminkeln) és a Katház Közhasznú Nonprofit Kft. (Szeged) készítette

További közreműködő partnerek:

Angers-i Egyetem Társadalomtudományi és Bölcsészettudományi Kar Földrajz Tanszéke (Angers)

Bartók Béla Elméleti Líceum (Temesvár)

Bátorkeszi Magán Szakközépiskola (Bátorkeszi)

Socialna Akademija (Ljubljana)

Szerkesztette:

Bibok Ágnes és Kaszper Blanka

Fordította:

Bustya Júlia és Bence Klára

2017

Tartalom

Előszó.....	7
-------------	---

I. rész

A tréner tulajdonságai és a tréning, mint képzési forma jellemzői

A tréner személyes kompetenciái	11
Résztevő- és folyamatközpontúság	13
Módszertani képességek	15
A szociális kompetencia fejlesztése és az érzékenyítés lehetőségei	17
Esettanulmány:A socioMovens Egyesület szociális ifjúsági projekthetei.....	20

II. rész

Elméleti háttér

1. Kommunikáció.....	25
1.1. Csoportfacilitáció.....	25
A csoportfacilitátor alapvető feladatai a tréning során.....	25
A csoportfacilitátor szerepe.....	27
Ütköző szerepek.....	27
Csoportfacilitációs technikák.....	28
1.2. Konfliktuskezelés	29
Kommunikációs négyzet	29
Partneri párbeszéd	33
A jéghegy-modell	40
Előítéletek és sztereotípiák	41
A Satir-féle konfliktuskategóriák	44
1.3. Reflexió	47
A visszajelzés szabályai	48
A reflexió szakaszai	49
Visszatekintés együttműködési gyakorlatok után	50
A reflexió szabályai a résztvevők számára.....	50
2. Együttműködés.....	51
2.1. A tapasztalati tanulás módszertana	51
2.2. Kooperatív tréningfeladatok felépítése	53
2.3. A Senninger-féle tanulási zóna-modell	55
3. Társadalmi tudatosság	57
3.1. Társadalmi részvétel	57
3.2. Civil elköteleződés	60

III. rész

Módszerek és gyakorlatok

1. Kooperációs gyakorlatok	65
K1. Labdás játék	65
K2. Üveggolyópálya	66
K3. Vak matematikus	67
K4. Tervrajz.	68
K5. Hídépítés	70
K6. Visszaszámlálás	72
K7. Kiraboltuk-e a bankot?	73
K8. Elektromos kerítés	74
K9. Villanypásztor.	75
K10. Kutatók az úszó jégen	76
K11. Figurák a kertben	78
K12. Mézeskalács házikó.	79
K13. Gordiuszi csomó.	81
K14. Csomó a kötélén.	82
K15. Labirintus.	83
K16. Elveszve	84
K17. NASA gyakorlat	87
K18. Ceruzás játék, avagy a cég.	90
K19. Akadálymászás	91
K20. Reakció – lánc	92
K21. Folyóáthidalás.	93
K22. A tó és a sziklák	94
K23. Botmeditáció	95
K24. A juhász és bárányai	96
K25. Krátertó	97
K26. Űrutazás	98
K27. Pókháló	101
K28. Álljunk föl együtt!	102
K29. Csillagkapu.	103
K30. Botos vándorlás/Székdöntés	104
K31. Terítómezgatás	105
K32. Vak teniszlabda.	106
K33. Közlekedési káosz	107
K34. Dacosvár	108
K35. Takaróforgatás	113
K36. A nagy tojásmentő akció.	114
K37. Hol van az én munkahelyem?	115
K38. X és U	117
K39. Vak hernyó.	119
2. Reflexiós gyakorlatok	120
R1. Reflexió gyufaszállal	120
R2. Öt ujj	121

R3. Jelzőlámpa	123
R4. Dobókocka-reflexió.	124
R5. Ajtók és kapuk	125
R6. Hüvelykujj – barométer	126
R7. Reflexió képeslapokkal	127
R8. Reflexió édességgel	128
R9. Én elkezdem, Te folytatod.....	129
R10. Értékelő skála	130
R11. Reflexió kis kövekkel.	131
R12. Kétféleképpen.	132
3. Együttműködő készség fejlesztésre szolgáló gyakorlatok	133
'Értékek az életben'	133
E1. A jövőm...	133
E2. Érték – activity	134
E3. Érték – árverés	135
'A társadalom aktív tagja vagyok'	137
E4. Politikai modellező játékok	137
4. Diverzitás tréning	138
D1. Repülőtéri szerepjáték	138
D2. Tartozni kell valahová.	140
D3. A kiválasztottak	141
D4. Kéziaiak és európaiak.	142
D5. $3 \times 3 = 10$!?	146
 Zárszó	 147

Előszó

7

Kedves Olvasó!

Ez a könyv a trénereket szeretné felkészíteni olyan feladatokra és kihívásokra, amelyekkel szembetalálkozhatnak kurzusaik, tréningjeik során. Jobbára a munka praktikus oldalára összpontosít, és ennek részeképp számos módszer és gyakorlat leírását is tartalmazza. Mindegyik kipróbált módszer, az értéküket igazolta a gyakorlat.

Természetesen ez a kézikönyv sem pótolhatja a saját tapasztalatot, de sokéves (ifjúsági) oktatási tevékenységem tapasztalatait rögzíti írásban. A következő oldalakon megpróbálom – érintőlegesen, mégis átfogóan – körvonalazni mindazt a tudást, amely elengedhetetlen a jól végzett tréneri, instruktori tevékenységhez.

A kézikönyvet közvetlen, azonnali használhatóságra terveztük. Az első rész bevezeti a tréner néhány kulcsfontosságú kompetenciáját és készségét; majd a második a kommunikáció, az együttműködés és a részvétel témáit járja körül. A harmadik rész tartalmát gyakorlati megvalósításra szántuk. Ez a szerkezet könnyű hozzáférést igyekszik biztosítani a kívánt tartalom megtalálásához és áttekintéséhez.

A főrészekben belüli alfejezetek a tréning kontextusán belüli használatot szolgálják: könnyen és gyorsan elérni a konkrét céloknak megfelelő elméletet és módszereket, és így elősegíteni a résztvevő- és folyamat-központú megközelítések alkalmazását is. Mindezek által a könyv a tréneri oktatási munkának – reményeink szerint – hasznos és gyakorlat-alapú kalauza lehet.

Végezetül hadd kívánjam azt, hogy e kézikönyv legyen minden olvasó munkájához értékes, gazdagító olvasmány, és megbízható társ a tréningjeik során.

2017 márciusában

Thorsten Gonska
Akademie Klausenhof
Állampolgári oktatás és ifjúság szakmai
képzések vezetője

I. RÉSZ
A TRÉNER TULAJDONSÁGAI
ÉS A TRÉNING, MINT KÉPZÉSI
FORMA JELLEMZŐI

A tréner személyes kompetenciái

*„Az oktatási tréner mindenhez ért, de semminek sem mestere.
Bármire képes, de semmire sem igazán jól.”*

Ezeket a szavakat egy egyetemi oktatóm mondta egy előadásán. Először nagyon pejoratívnak, negatívnak ítéltém őket, azonban az utóbbi tizenöt évben, míg trénerként és oktatási konzulensként dolgoztam, már magam is használtam néhányszor. Ennek az az oka, hogy a gyakorlat igazolta a leírást: a tréner facilitátor, szórakoztató, tanár, szociális munkás, és néha még mediátor is egy személyben. Van érzéke a csoporthoz és annak dinamikájához, különféle igényeihez és sajátosságaihoz. Levezeti és felügyeli a gyakorlatokat, részvételre és erőfeszítésre buzdítja a résztvevőket – mint egy animátor. Facilitálja a plenáris vitákat, és segít a csoporttagok közötti konfliktushelyzetekben. Mindezek mellett pedig nem veszíti szem elől az oktatási célokat, és átadja mindazt a tudást, amely szükséges az elérésükhöz. A kurzus alkalmait világos didaktikai logika mentén tervezi meg, de folyamat- és résztvevő-központúsága folytán ahhoz is elég rugalmas, hogy szükség szerint alakítson a már zajló tréningen. Vagyis, a fenti idézetnél valamelyest szakszerűbben kifejezve, a tréner valóban általános szakember, nem specialista.

Véleményem szerint, tehát, a professzionális trénerre mindenképp jellemző, hogy képes rövid idő alatt megismerkedni új tematikus területekkel is, s ami még fontosabb, úgy készíteni elő ezt az új információt, hogy a célcsoportjához igazítva tudja átadni a szükséges alapismereteket. Persze a tréner általában specializálódik is valamely témakörben, hogy abban magasabb szintű képzéseket is tarthasson; munkája alapját azonban mégis egy sor interdiszciplináris kompetencia adja a (csoport)szociológia, az általános pszichológia és különösen a pedagógia tárgyköréből.

Az ismeretátadáson kívül a módszertani kompetencia (vö. 'Módszertani képességek' fejezet) megszerzése is fontos; valamint a csoport egészének igényei mellett az egyes résztvevők igényeire és szükségleteire (vö. 'Résztevő- és folyamatközpontúság' fejezet) is rá kell érezni. Ez a kétféle kompetencia igazán nem sajátítható el elméleti úton: a sajátélmények kulcsfontosságúak, hiszen ezek teszik lehetővé, hogy kifejlesszük magunkban azokat a személyes attitűdöket és álláspontokat, amelyek központi jelentőségűek a tréneri munkában.

Emiatt mindazokat, akik nálunk vagy a régió más intézményeiben érdeklődnek a tréneri munka iránt, általában arra kérjük, hogy első lépésként figyeljenek meg csoportokat és gyakorlott kollégákat a szakmában, majd rövid idő múlva sor kerülhet az első tréneri feladataikra is. Alapesetben a trénernek nem egyedül dolgoznia, hanem csapatban, s így egyfajta „tanulócsoporthoz” alkotnia, amelynek elsődleges célja az, hogy teret biztosítson a tapasztalatszerzésnek a különféle csoportokról, tréningekről, újonnan tanult módszerekről és a résztvevők kezeléséről. Ha egy mód van rá, a „gyakornoknak” lehetőséget kell kapnia

arra is, hogy egy magasan képzett, hosszabb ideje tevékenykedő tréner kísérje, mentorálja. Úgy gondolom, ez a fajta, tapasztalatszerzésen és tapasztalatcserén alapuló tanulás a kezdők legjobb lehetősége arra, hogy „leutánozzák” és elsajátítsák a szükséges kompetenciákat. Természetesen ezt a személyes megosztási folyamatot, csakúgy, mint a tanulócsoporthoz sajátos dinamikáját, nem pótolhatja ennek a kézikönyvnek (vagy bármilyen másik könyvnek) az elolvasása. Azonban e kötet bemutathatja a tréner számára szükséges alapvető kompetenciákat.

Az első rész következő oldalain egyfajta tágabb tájékozódási keretrendszer sarokpontjait fektetjük le a tréner megjelenésére és viselkedésére nézve. Idővel azután persze minden tréner kialakítja a saját hozzáállását a résztvevőkkel és az átadandó tartalommal kapcsolatban. Másképp reagálnak a csoport által küldött impulzusokra és jelekre, más módszereket, megközelítéseket alkalmaznak a céljuk eléréséhez. Ezért aztán két tréning sosem lesz teljesen egyforma.

12

A jó tréning művészete leginkább a képzőnek abban a képességében áll, hogyan összehangolja a keretfeltételeket (rendelkezésre álló tér, anyagok, idő stb.), a csoportot (a különböző tagjaival együtt) és a tematikát. Ebből az is következik, hogy a résztvevők csoportja és annak fejlődése nem csupán célja a tréner erőfeszítéseinek, hanem a leghatékonyabb módja és eszköze is. E kettős jelleg felismerése a képző első és legfontosabb eredménye.

A társadalmi rendszerek és egyáltalán, a különböző embereket összegyűjtő csoportok viselkedése és interakciói elvben nem nagyon tarthatók ellenőrzés alatt. Szisztematikus nézőpontból ez azt jelenti, hogy trénerként adhatunk ugyan olyan konkrét inputokat, amelyeknek bizonyos reakciót kellene kiváltaniuk, de arra csak korlátozott ráhatásunk van, hogy ezt a benyomást a csoport tagjai miként fogják fogadni és feldolgozni; és így a reakcióik is csak bizonyos mértékig jóslhatóak meg.

Egy példával megvilágítva: amikor valaki sört szeretne főzni, viszonylag világosan tudja, milyen hozzávalókat (komló, maláta, víz) kell összeraknia, és hogyan kell őket feldolgozni (a sörfőzés folyamata), hogy kielégítő eredményt kapjon. A hozzávalók vagy a főzés módosításával megváltoztathatja a végeredményt (pl. minél több komlót önt bele, annál keserűbb a sör). Tehát a folyamat feltétlenül irányítható, és jelentősen eltérő eredmény (pl. narancsos limonádé) nem várható a főzés végén.

Ez azonban nem így működik, amikor emberi lényekkel dolgozunk. Az ő reakciójuk nem egészen kiszámítható, hiszen minden ember másképpen érzékelhet egy-egy impulzust (vö. 'A „négy fül” modell / Kommunikációs négyzet' fejezet). Mindenkinek megvannak a saját belső szűrői és észlelési mintázatai, amelyeket a saját tapasztalatai, hozzáállása stb. formál. A trénernek mindig számolnia kell annak a kockázatával, hogy a cselekedeteit és az impulzusait különbözőképpen fogadják, és így az egész csoport vagy néhány tagja váratlan módon válaszol. A képző egyik legfontosabb feladata, hogy ennek a mechanizmusnak tudatában legyen, és kitanulja a helyes viselkedési stratégiákat a csak részben irányítható helyzetek kezelésére.

Első pillantásra ez ijesztő lehet a reménybeli trénernek. Szolgáljon biztatásul, hogy noha a társas rendszer (és az emberi lény) valóban nem kontrollálható teljesen, azért még befolyásolható. Éppen ez a külső ráhatás és ösztönzés lehetőségeinek kihasználása áll a tréner munkájának középpontjában, úgy tervezni meg a kurzus tartalmát és módszertanát, hogy a csoportnak/az egyes résztvevőknek lehetőségük legyen önállóan elérni a kívánt változásokat. Az is az igazsághoz tartozik, hogy a csoport többnyire úgy reagál, ahogyan várjuk, és nem lep meg minket. A trénernek végezetül azzal is tisztában kell lennie, hogy nem változtathatja meg a résztvevőket, de bátoríthatja őket abban, hogy önmagukon változtassanak.

A befolyásolás eszközei a kommunikációra korlátozódnak, ezért a helyénvaló kommunikáció a csoporttal a következő alapképesség. Ez több különböző réteget foglal magában, hiszen a trénernek számos eltérő kommunikációs formára van szüksége: képesnek kell lennie csoportbeszélgetést facilitálni, ismereteket átadni előadási formában, és a csoporton belüli konfliktusokat kezelni. A kommunikációs modellek elméleti ismerete mellett, ezek gyakorlati alkalmazásában is jártasnak kell lennie.

Oktatási konzulensi és mentori szerepemben időnként találkozom olyanokkal, akik keményen próbálják a teoretikus elvárásokat és leírásokat szó szerint megvalósítani – a legtöbb esetben azonban nem lesznek sikeres trénerek, mert a csoport nem az elméletileg megjósolt módon reagál. Nagyon fontos, hogy egészen sajátítsuk el az elméleti hátteret, így az adott körülményeknek és a célcsoportnak megfelelően tudjuk alkalmazni.

Legfőképpen azonban: a trénernek mindig hitelesnek kell lennie. Az oktatási szektorban szerzett személyes tapasztalataim alapján ezt nem győzöm hangsúlyozni. Minden trénernek otthonosan kell éreznie magát a szerepében és a választott módszereiben (a résztvevőknek általában remek érzékük van ráérezni erre). Trénerként egyszerűen el kell fogadnunk, hogy nem tudunk minden eshetőségre felkészülni – és nem is kell tudnunk. Elegendő (és emellett az erősség jele), ha biztonsággal kezeljük a váratlan helyzeteket.

Résztevő- és folyamatközpontúság

A szlogen, amely szerint „A vásárló a király”, nem csak a kereskedelem jól ismert mantrája, hanem – ha leegyszerűsítve is –, de a résztvevőkörzpontú szemináriumok lényegét ugyanúgy szemléltetheti: az ilyen alkalmak tervezését, megvalósítását és értékelését a résztvevők szükségleteihez kell szabni. Ők állnak minden didaktikai megfontolás középpontjában. A résztvevő-orientált kurzusterv következőképpen a tartalmat a résztvevők érdeklődésének rendeli alá. A gyakorlatban a trénernek a saját tematikus és módszertani terveit újra és újra hozzá kell igazítani a résztvevők aktuális elvárásaihoz és félelmeihez; ha szükséges, a koncepcióját is meg kell változtatnia. Ebben az összefüggésben a résztvevő-körzpontúságot úgy is megfogalmazhatjuk, mint a képződők aktív részvétele és bevonódása a kurzus menetének meghatározásába. A résztvevő ilyenformán hozzájárulhat a tervezett tanulási folyamatok tartalmához, céljához és módjához.

A nevelési munka antropológiai és tanításelméleti dimenziója is legitimálhatja ezt a résztvevő- és folyamatközpontú megközelítést, amely önmagában is egy nevelési elvet reprezentál. Nagy vonalakban azt mondhatjuk, lényege az a feltételezés, hogy minden résztvevő maga a legjobb szakértője a saját sikerének a tanulási folyamatokban, és ezért az ő elvárásaira, félelmeire és szükségleteire kell alapozni azokat.

A kurzus vezetőjének már a tervezési fázisban szem előtt kell tartania a résztvevőket és a folyamatot. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a tervezett program nem tartalmazhat olyan merev és rögzített tartalmakat, amelyek egyetlen forrása az instruktor ötlete, hanem már az elején meg kell fontolnia, hogy az általa tervezett célok, módszerek és tartalmak később adaptálhatóak-e a célcsoporthoz és annak igényeihez.

A tréning kezdete előtt igen hasznos, ha az instruktor összeállít egy listát és konkrét időrendet, amely tartalmazza az ő szempontjából leginkább helyénvalónak látszó összes célt és módszert. E mellett pedig program-alternatívákra is kell gondolnia, és biztosítania, hogy azokhoz is elérhető vagy legalább- is megszer(v)ezhető legyen a szükséges felszerelés.

„Egy korábbi mentorom mindig annyi felszerelést hordott magával, amennyi belefért a mikrobuszába. Míg ki- és bepakoltuk, sokszor nagyon ideges voltam e miatt az extra erőfeszítés miatt. Azonban ennél is gyakrabban voltam a tréning során hálás, amikor eredetileg be nem tervezett gyakorlatok megvalósításához is rendelkezésünkre álltak az eszközök. Így amióta magam is instruktor lettem, aki fiatal trénerket mentorál, én is igyekszem a mentoráltjaimat támogatni azzal, hogy biztosítom számukra a kurzus során igényelt/szükséges felszerelést. Azt gondolom, nagyon fontos, hogy sokféle eszközünk legyen, mert a legjobban megtervezett, folyamatközpontú koncepció sem fog sikerülni, ha nem állnak rendelkezésünkre ott helyben a

szükséges eszközök, vagy nem lehet őket időben megszerezni – ezt az időtényezőt nem szabad alábecsülni. A szűk anyagválaszték rugalmatlanná teheti a tréner, és így veszélybe sodorhatja az egész szeminárium sikerét is.” (Thorsten Gonska tapasztalatai)

A résztvevő-központúság természetesen azt is megköveteli, hogy a tanulók visszajelzését komolyan vegyük, a résztvevők fejezzék ki egyéni véleményüket a csoportban. Ha ezeket nem tudjuk beépíteni (pl. idő híján vagy egyéb keretek miatt), akkor e döntésünket indokoljuk meg a csoportban, mert semmi sem okoz nagyobb elégedetlenséget a résztvevők között, mint ha kikérik, majd szemlátomást ignorálják a véleményüket. Még ha az igények és kívánságok egészen irreálisak is (pl. aránytalanul hosszú szünetek), a trénernek empátikusan kell reagálnia, például megmagyarázni, hogy miért lehetetlen teljesíteni az adott igényt vagy kérést (ebben az esetben pl. hivatkozás a megszabott időkeretekre).

14

Noha időnként muszáj visszautasítanunk egy-egy kérést vagy javaslatot, ezek a visszajelzések szinte mindig értékes és fontos információkat közvetítenek. Például: a hosszabb szünet igénye jelentheti azt, hogy néhány résztvevő tart a túlterhelődéstől.

Ahhoz, hogy a résztvevőket és elvárásaikat, szükségleteiket és vágyaikat valóban komolyan tudja venni, a trénernek szüksége van bizonyos képességekre és attitűdökre, mint az empátia, a segítő meghallgatás (vö. 'Partneri párbeszéd' fejezet), facilitációs és konfliktuskezelő stratégiák. Ez utóbbi olyan helyzetekre vonatkozik, ahol a résztvevő igényeit a tréner nem tudja teljesíteni: megeshet, hogy valaki nem érti meg azonnal, miért nem lehetnek hosszabbak a szünetek stb.

Mindezek alapján az olvasó számára úgy tűnhet fel, hogy a résztvevő- és folyamatorientáltság nehéz teher és kötelesség a trénernek, mégpedig további munkaterheléssel kísérvé. Azonban ez a szemléletmód meg is könnyíti a tréner munkáját. Az elvárásaik és félelmeik tudatos bevonása által a résztvevők érdekeltté válnak a tréningfolyamatok megvalósításában. Emellett azt is jelzik, hogy hogyan kellene hatékonyan megtervezni és kivitelezni a tréning tartalmát, céljait és módszereit; mindez pedig növeli a tanulók motivációját, és végül a célok sikeresebb eléréséhez vezet. Ennek alapján a tréner feladata könnyebbnek tűnik, hiszen a résztvevők komolyabban veszik a tanulási lehetőségeket, és intenzívebben elköteleződnek.

„Tapasztalatból mondhatom, hogy sokkal könnyebb úgy dolgozni egy csoporttal, ha a tagjai igazán elkötelezettek a folyamat iránt...” (Thorsten Gonska tapasztalatai)

A gyakorlatot tekintve elengedhetetlen, hogy időről időre kikérjük a résztvevők visszajelzését és véleményét. Különösen a tréning kezdetén a program szerves része kell, hogy legyen a résztvevők elvárásainak és félelmeinek kellő részletességgel való begyűjtése. Ezt elvégezhetjük úgy, hogy először a résztvevőknek önmagukban hagyunk elegendő időt tudatosítani ezeket, majd összehívjuk őket, hogy együtt is megbeszéljék a fölismerteket.

„Van szerintem egy igazán szép módszer, amely egy kezdő gyakorlattal is összefonódik: egyfajta kombinációja az elvárások/félelmek összegyűjtésének kétféle színű papírokon, és a takaróforgató feladatnak (K35). Először azokat a papírokat ragasztgatják föl a résztvevők egy takaróra, amelyekre az elvárásaikat írták, közben meg is beszélik őket. Ezután a takarót megfordítjuk, és fölragasztjuk, megbeszéljük a félelmeket. Harmadszorra a résztvevők belekezdnek az említett kooperációs gyakorlatba. Újra meg kell fordítaniuk a takarót, így átvitt értelemben szem elöl tévesztik a félelmeiket, és előtérbe helyezik a pozitív várakozásaikat. Szerintem ez a módszer és gyakorlat nagyszerű szimbolikát ajánl; de természetesen vannak más módjai is a félelmekkel/elvárásokkal való foglalkozásnak. Például kimondathatjuk őket kérdőíveken is (amelyeket akár a szeminárium kezdete előtt is kioszthatunk és begyűjthetünk).” (Thorsten Gonska ajánlása)

Alkalmazkodva a mögöttes folyamatokhoz és velük együttműködésben, ismétlődő reflexiós köröket (vagy ezekhez hasonlót) is kell tartanunk. Az újabb és újabb élmények és a folytonos tanulási folyamat során az elvárások, szükségletek és félelmek megváltozhatnak. A trénernek tekintettel kell lennie ezekre oly módon, hogy teret és időt biztosít a visszajelzések begyűjtésére. Ennek a szükséges „kontrollnak” megfelelő módja lehet a ’napi reflexió’, melyhez a 2. Reflexiós gyakorlatok fejezetben nyújtunk segítséget.

Módszertani képességek

15

„A trénernek esetében a módszertani szakértelem azt a tanult képességet jelenti, amellyel az illető képes az oktatási folyamat megtervezése és megszervezése során azokat a módszereket kiválasztani és alkalmazni, amelyek az adott oktatási célok eléréséhez optimális/ a legmegfelelőbb feltételeket teremtik meg. Ebben az értelemben a módszertani jártasság és hozzáértés erősen kötődik a közlendő tartalomhoz (szakmai jártasság). Egyszerűen fogalmazva annyit tesz, mint a témához legmegfelelőbb módszert kiválasztani és alkalmazni.” /definíció a nonformális oktatási szektor számára/

Ami elméletben egyszerűnek hangzik, a gyakorlatban összetettebb. Ennek a kompetenciának feltétele, hogy a tréner egyrészt képes legyen a csoport érzékelésére, a belső interakciók és a résztvevők egyéni szükségletei szerint való megítélésére (vö. ’Résztevő- és folyamatközpontúság’ alfejezet); másrészt ezeket a benyomásait összhangba tudja hozni a tervbe vett oktatási célokkal. Ez sem nem velünk született adottság, sem nem olyasmi, amit pusztán elméleti tanulással elsajátíthatnánk. Ellenkezőleg, mélyreható elméleti felkészültség mellett is elengedhetetlen megalapozott módszertani képességek kifejlesztése, sőt a gyakorlati tapasztalatok szintén létfontosságúak. A módszertani szakértelem legjobban talán akkor gyarapszik, ha a saját tapasztalatainkat megosztjuk egy jól képzett mentoriall. Az iránymutatás olyasvalakitől, aki már elégséges módszertani „érzékenységre” tett szert, nagy segítség lehet.

A precíz előkészítés és elemzés ellenére azonban a módszerek megválasztása mindig a „próba – szerencse” alapján fog működni, hiszen az emberi interakciók bonyolultsága (különösen csoportokban) lehetetlenné teszi, hogy mindig pontosan előre tudjuk jelezni az események menetét. Ennek következtében a tréner feladata elsősorban arra szól, hogy belevesse magát a folyamatba, és kész legyen a váratlan helyzetek és következményeik kezelésére.

„Szerintem a módszertani jártasságnak az egyik legfontosabb eleme akkor válik láthatóvá, amikor valaki képes adaptálni és kicserélni a módszereit a tréning folyamán. Hosszú évekig dolgoztam trénerként, és alig volt olyan, hogy pontosan úgy vezettem volna le egyet, ahogyan előtte elterveztem. Amennyire elvitathatatlan a célok és a tartalom előzetes megtervezése, annyira szükséges az is, hogy a program vázlatára csak úgy tekintünk, mint a kurzus általános irányvonalár.” (Thorsten Gonska tapasztalatai).

Éppen ezért fontos, hogy legyen elegendő időnk a szükséges adaptációra és igazításokra, miután a tréning már megkezdődött. Tapasztalt trénernek esetében akár gyorsan, egy-egy blokk során is sor kerülhet a módszertani igazításokra. Ha trénercsoportban dolgozunk, akkor tartunk fenn vagy ütemezzünk be időt a megbeszélésekre és az anyagok elrendezésére a szünetek alatt.

Végül, de nem utolsó sorban az egyes trénernek egyéni képességei és preferenciái is fontos szerepet játszanak a módszerek megválasztásában. Indokolt lehet a korábbi tapasztalataink és képességeink alapján való

gatni a módszerek közül. Ha több mód is helyénvalónak látszik a cél elérésére, azt érdemes választanunk, amelyikhez a leginkább hozzá vagyunk szokva.

A trénernek biztonságérzetet kell árasztania a résztvevők között, mert nekik gyakran vannak aggodalmaik és kétségeik a kurzus kezdetén. A tréner biztonságának elsődleges forrása az, hogy több ismerete van a programról és az eljövendő eseményekről. Az ő bizonytalansága a módszerek elmagyarázása és az instrukciók kiadása során hatalmas és végzetes hatással lehet az egész csoportdinamikára. A résztvevők megkérdőjelezhetik a tréner (szakmai/módszertani) kompetenciáját a legrosszabb esetben ez oda is vezethet, hogy a csoport elveszti a hatékony együttműködés képességét, és a tréner eredeti céljai szem elől vesznek. Ezért elengedhetetlen a módszerek jó és átfogó előkészítése; valamint a saját bizonytalanságok magabiztos fellépéssel való leplezése is a tréner módszertani szakértelmének nélkülözhetetlen része.

A „sokféleség/a módszerek sokszínűsége” kifejezés arra a sor módszerre utal, amelyet a tréner képes alkalmazni. Minél több tapasztalatot szerzett már a különböző módszerek használatában, annál nagyobb lesz az eszköztára. Nem kell mindig minden módszerét fejben tartania, ellenkezőleg, nagyfokú szakmaiságra vall, ha a trénernek a keze ügyében van a különböző gyakorlatok (írott) összeállítása, és gyorsan el tud sajátítani újabbakat is. Ha egy ilyen kézikönyvvel dolgozik, akkor a tréner jórészt a módszer lényegére és a célokra tud összpontosítani.

„A szakmában töltött éveim során, gyakran találtam módszerleírásokat, amelyeket nem tudtam/ akartam egy az egyben átvenni. Míg a céljaik illeszkedtek az én terveimhez, a kivitelezés bizonyos pontjai nem feleltek meg a célcsoportnak. Így hát a módszert ennek megfelelően kellett adaptálnom. Emellett sokszor szeretek össze is olvasztani különböző módszersablonokat, hogy a résztvevők számára a legjobb eredményt hozhassam ki belőlük.” (Thorsten Gonska tapasztalatai).

A módszertani képességek további része egyfajta kreativitás, amely segít összehangolni a tartalmat és a módszereket. Ahhoz, hogy ezt a kreativitást ki tudjuk használni, alapos szakmai jártassággal kell párosulnia. Ekkor a csoportot, a vágyott célt és a keretfeltételeket kölcsönös és termékeny kapcsolatba tudjuk hozni, amely összhangba hozza a három elemet. Ez a szisztematikus látásmód megkönnyítheti a tréner munkaterhelését, és szavatolja a tréning sikerét.

Összefoglalva az alfejezetet, a módszertani hozzáértés egyrészt megköveteli a képességet az elméleti tudás és az egyes módszerek oly módon való használatára, hogy a saját rugalmasságunk, kreativitásunk és önbizalmunk által ötvözzük őket. Ezen túlmenően a trénernek képesnek kell lennie a tervezési időszakait arra használni, hogy a célt összekapcsolja a résztvevők szükségleteivel és igényeivel, valamint az adott körülményekkel. A módszertani képességek tehát leírhatók olyan komplex szakértelemként, amelyet nem lehet pusztán elméleti képzésből megszerezni.

Másrészt azonban, a trénernek nem szabad visszariadnia az elégtelen képességeitől, különösen az első tréning alkalmán. Ha elég bátor a próbálkozáshoz és a kísérletezéshez, akkor ezek segítségével egyszerűen gyűjthet új tapasztalatokat módszertani jártasságának gyors megerősítéséhez.

A szociális kompetencia fejlesztése és az érzékenyítés lehetőségei

„Az ember akkor találja meg önmagát, mikor a másikkal találkozik.” /Martin Buber/

A szociális kompetencia fejlesztése fontos szerephez jut a modern társadalmakban. Hiszen, részben a napjainkat átszövő globalizáció miatt, a társadalmi érintkezés egyre elengedhetlenebb feltétele a sikeres, harmonikus együttélésnek. Jelentős szerepe van mikroszinten, pl. a barátokkal, kollégákkal és családtagokkal fenntartott helyénvaló kapcsolat terén, de makroszinten is, a társadalmi rendszerben általában. A posztmodern társadalmak szociális kérdési és problémái nem kizárólag a szociális szektor ügyei, hanem a társadalom minden tagjának ismernie és kezelnie kell őket. Csak közös erőfeszítéssel lehet a problémás helyzeteket ésszerűen megoldani.

A társadalmi kompetencia és tudatosság azonban nem csupán egyfajta szociológiai konstrukció, amely a hagyományos, elsődlegesen elméleti ismeretátadás útján megtanítható lenne. Sokkal inkább egyéni módon kell közvetítenünk, hogy azután minden egyes ember képes legyen a saját magatartását bizonyos társadalmi mércéhez alakítani. Következésképpen ez az átadás csak informális és nemformális alapokon működhet. A szolidaritás, például, többé-kevésbé elvont fogalom marad mindaddig, amíg nem tudjuk a cselekvőt rávezetni, hogy szociális viselkedése a saját életére is pozitív hatást gyakorolhat.

A szociális kompetencia oktatásának megerősítésére széles társadalmi igény mutatkozik. A politikusok mellett, akik a közélet kereteinek megalkotására összpontosítanak, néhány gazdasági szereplő is fölismerte, hogy a szociális kompetencia és a társadalmi tudatosság javíthatja a vállalkozásaik hatékonyságát; illetve az aktuális társadalmi problémákkal foglalkozó jótékonyági és karitatív szervezetek is ráébredtek e képességek értékére.

Ennek alapján nem meglepő, hogy egyre több és több iskolai és iskolán kívüli tréning foglalkozik e képességek tudatosításával és fejlesztésével az ifjúságnevelési szektorban az utóbbi években. Ezek közül sok igen rövid ideig tart, amely alatt a résztvevők éppen csak bepillantást nyernek a sikeres társadalmi egységbe. A hatás törékeny, és jobbára el is tűnik, mire a résztvevő hazaér.

A tréning általánosságban bizonyíthatja, hogy hatékony eszközöket adott a résztvevő kezébe a társas képességek fejlesztésére, azonban lényegi és fenntartható hatást csak úgy lehet elérni, ha további kísérsben és tanácsadásban részesül a tréninget követően. Az is nagyon fontos, hogy egy bevezető képzés után mindazokra a kérdésekre is sor kerülhessen, amelyekkel a résztvevő a saját, egyéni mindennapjai során szembesül. Biztosítandó ezt az „utógondozást”, érdemes fölkészítenünk rá néhány tanárt és szociális munkást, akiket be kell vonnunk a tréning-alkalmakba is.

Mi a szociális kompetencia?

A kifejezés Edward Lee Thorndike egyesült államokbeli pszichológusnak a szociális intelligenciát vizsgáló kutatásából származik, aki így kívánt világosan különbséget tenni az akadémiai és a praktikus intelligencia között. A szociális kompetencia ilyenformán mindaz a készség és képesség, amely lehetővé teszi, hogy a viselkedésünk tökéletesen igazodjon az adott szituációhoz minden emberi kapcsolatunkban; vagyis felöleli mindazon képességeket, amelyek hasznosak, ill. bizonyos esetekben egyenesen szükségszerűek a társas érintkezésben.

Ezek közül három különösen sarkalatos a következő:

1. Kommunikációs készségek

A személy képessége, hogy kifejezze magát, valamint megértse és értelmezze mások üzeneteit. Más szavakkal: az információ megértése, magyarázata és megosztása.

2. Konfliktus (megoldási) készségek

Magában foglalja a konfliktusok felismerésének, elemzésének, kezelésének és megoldásának képességét. Továbbá, tartalmazza bizonyos konfliktusok felvállalására és rendezésére való készséget, és azt, hogy az illetéket ne csupán akadályként vagy veszélyként érzékeljük, hanem új irányvonalként vagy a változtatás lehetőségként. Végezetül ide tartozik a kompromisszumra törekvés lelkülete is.

3. Együttműködési készségek

Képesség a célorientált csapatmunkára két vagy több személy együttműködése és a munka megosztása által.

18

A három kategória, kompetencia nem mindig különböztethető meg szigorúan, hiszen egymásba fognak. Például a konfliktuskezelés a konfliktus(megoldási) készségek közé tartozik, de közben tartalmaz módszertani ismereteket is a kommunikációs technikákról, amelyek a kommunikációs készségek általános kategóriájába is beleértődnek. Emellett az együttműködési készségek magas szintje is arra utal (legalábbis egy bizonyos mértékben), hogy az illető jó kommunikátor.

Ezek közül csupán egy kiemelkedő művelése nem azonos az általánosságban vett szociális kompetenciával. Csak az említett kompetenciák mindegyikének interakciójából születhet meg a „szociálisan képzett” ember, aki megfelelően lép kapcsolatba és együttműködésre.

A sikeres interakciók tehát, a magánéletben és a munkában egyaránt, megkövetelik a szociális kompetenciák meglétét és fejlesztését. Ezeket egyéb személyiségjegyekkel együtt, mint a hajlamok, érdeklődés és teherbírás, „puha faktoroknak” hívjuk. A „kemény faktorokkal” (szakmai hozzáértés) szemben ezek nem várhatóak el állandó megbízhatósággal: bizonyos helyzetekben a „puha faktorok” átmenetileg eltűnhetnek, vagy kihasználatlanok maradhatnak. Például egy intenzív vitában vagy konfliktusban a kommunikációs készségek elveszhetnek, és a felek oda nem illő hangneme nyomán a helyzet csak tovább eszkalálódik. Az élethosszig tartó tanulás eszménye szerint tehát a szociális készségeket is folytonosan edzenünk, fejlesztenünk kell.

Mi a társadalmi tudatosság?

Tág értelemben véve a társadalmi tudatosság azt jelenti, hogy tudatában vagyunk, hogy a viselkedésünk milyen hatást gyakorolhat másokra és az ő viselkedésükre, vagyis az a képesség, hogy a másikat és az ő modorát mindig a társadalom részeként és ahhoz való hozzájárulásként tekintsük. Ennek alapján a társadalmi tudatosság magában foglalja azt, hogy érzékeljük, és figyelembe vesszük az embertárs és a csoport szükségleteit.

Így a társadalmi tudatosság jóval túlmegegy az emberi jogok hangoztatásán, hiszen komolyan veszi a szociális interakciók dinamikus jellegét, az affektív „szociális érzékenység” és a reflektívabb és normatívabb „társadalmi öntudat” egyfajta kombinációja.

A társadalmi tudatosságra jó példa az aggodalom, hogy a hangos zenehallgatásom megnehezíti a szomszéd kisgyermek számára az elalvást; azonban a modern társadalom növekvő komplexitása miatt korántsem mindig írható le ilyen egyszerű döntési folyamatként.

A társas kompetencia fejlesztése

A társas készségek a formális oktatás klasszikus eszközeivel csak elégtelenül oktathatóak; sokkal inkább a tanterven túli, mindennapi élet és az öntudatlan helyzetek azok, ahol ez a fajta érzékenyítés megtörténhet. Ez az „informális nevelés” eredetileg az iskolán és más formális oktatási intézményeken kívül zajlott.

Az Európai Bizottság definíciója szerint az informális tanulás:

„A munkával, családdal, illetve pihenéssel kapcsolatos mindennapi tevékenységekből származó tanulás. Nem strukturált (tanulási célok, tanulási idő vagy tanulási támogatás szempontjából) és képzítés megadásához jellemzően nem vezet. Az informális tanulás lehet szándékos, de többnyire nem-szándékos (esetleges/véletlenszerű).” (Európai Bizottság 2006/C 325/13)

Az OECD szakértői egy széles felmérés nyomán végre fölfedezték, hogy egy átlagos tanulmányi életrajzban az oktatási eredmények kb. 60–70%-a nem a formális oktatási szektorból származik, hanem nemformális vagy informális tanulmányokból. Ez meglepő lehet, hiszen sokan nem várnának ilyen magas arányt a formálison kívüli oktatástól – kulcsfontosságú tehát, hogy ne becsljük alá ezeket a tanulási módokat.

A szociális készségek fejlesztéséhez megfelelő, termékeny légkör megteremtéséhez a hagyományos tanítási/tanulási helyszínekétől eltérő környezetre van szükség. Ebben a mindennapi élet helyzeteit és folyamatait szimuláljuk „művi úton”, hogy a résztvevőknek lehetőség adjunk új tapasztalatok szerzésére a társadalmi érintkezéssel kapcsolatban.

Ez a tapasztalati alapú koncepció azon a feltételezésen nyugszik, hogy a tanulás tárgyával a gyakorlatban való foglalkozás hatékony és jelentésteli tanulási folyamatot eredményez. E folyamatba cselekvőként vonódnak be a résztvevők is, és az így szerzett, tényleges tapasztalataik által a viselkedésmintáik módosulása is elérhető.

A szociális készségek oktatásával kapcsolatos tapasztalatokra érvényes Schleiermacher alapelve: *„Ha oktatásról van szó, az élet a legjobb tanár!”* Ez azt is jelenti, hogy nem a „szándékolt”, hanem a „funkcionális” oktatás határozza meg a gyakorlatot. A társadalmi folyamatok (és nem csupán a témák vagy tematikus kérdések), a közösség (és nem a tanár–diák kapcsolat), a tényleges és valós tapasztalatok (és nem csupán a róluk való beszélés), a saját cselekvés (és nem csupán a befogadás) alakítja az oktatás menetét. Vagyis az oktatásnak ún. uno-actu struktúrája van, azaz a gyakorlat és az oktatás minden egyes pillanatban oldhatatlanul összeolvad, nem választható szét és nem tehető időrendbe. Tehát azáltal, hogy valami jót teszek a másikkért, magamat is nevelem, ill. tanulok a jelenre, de ettől elválaszthatatlanul a jövőre is.

Esettanulmány: A socioMovens Egyesület szociális ifjúsági projekthetei

Az alábbi esettanulmány avégett mutatja be röviden a socioMovens Egyesület ifjúsági projektheteit, hogy szemléltessük az emlegetett készségek, kompetenciák és fókuszpontok gyakorlati relevanciáját és megvalósítását.

A socioMovens nemzetközi ifjúságpasztorációs hálózat 2014-ben alakult meg Zakopanében (Lengyelország). Hivatalos központja a paderborni katolikus érsekség szociális intézetében (Kommende Dortmund) van Dortmundban, Németországban. A dortmundi szociális akadémiával való szoros együttműködésnek hála a szervezet széles hálózathoz, magas színvonalú infrastruktúrához és haladó szellemű oktatási tapasztalatokhoz, eszközökhöz fér hozzá.

A socioMovens célja megerősíteni és támogatni az egyház és a társadalom szociáletikai elköteleződését. Emellett elősegíti az affektív és effektív kötődést és hálózatépítést a II. vatikáni zsinat közösség-teológiája szellemében. Az Egyesület a személyes találkozásokat és a lelkeségi diskurzust, valamint a tematikus eszmecserét és a kölcsönös segítségnyújtást szolgálja, különösen olyan kezdeményezések megalkotásában és véghezvitelében, amelyek egy „kiengesztelődött sokféleségben” létező európai társadalom megteremtését tűzik ki célul. Ezt a lelkületet fejezi ki az Egyesület jelmondata is: „Lelket adni Európának”.

Megalapítása óta az Egyesület és helyi együttműködő partnerei hét közép-, kelet- és délkelet-európai országban (Horvát-, Magyar-, Lett- és Lengyelország, Románia és Szlovákia) valósítottak meg ún. ifjúsági szociális projektheteket. Nemzetközi partnere például a KatHáz Közhasznú Nonprofit Kft. Szegeden (Magyarország), vagy a lippai és bocsi katolikus plébánia (Románia).

Az egyhetes szemináriumok elsősorban 15–17 éves fiataloknak szólnak, és társadalmi tudatosságukat igyekeznek fejleszteni. A helyi partner és vele együtt egy fiatal pap(növendék), aki korábban részt vett egy németországi szociáletikai nyári egyetemen, helyi osztályokat vagy diákcsoportokat hív meg a projektre. A tanárokkal egyeztetve a helyi partner kiválaszt egy sajátos társadalmi kérdést, amely azután a szeminárium központi témája lesz. A projekt- hét az egyházmegye egy vendégházában vagy konferenciaközpontjában zajlik a hazai nyelven.

A projekthetek alkalmi és programjai eltérőek, de ugyanazon a három fő elemen nyugszanak.

1. Sajátos téma:

A fiatalok egy előzetesen meghatározott, az országukat érintő szociális vagy ökológiai kihívással foglalkoznak. Az, hogy a felvetett kérdés a mindennapjaikat érintheti, és/ vagy az aktuális közéleti viták része, ösztönzőleg hat a részvételre. A téma megközelítése és kezelése szándékosan iskolán kívüli környezetben, élményközpontú módszerekkel zajlik. Az instruktor résztvevő- és folyamatorientáltan végzi a munkáját, figyelembe veszi a fiatalok eltérő személyes hátterét és felfogását.

2. Helyi találkozás:

Az egész hét lényege a kölcsönös megnyilatkozás és a személyes tapasztalat, azaz a fiatalok ténylegesen is kapcsolatba kerülnek az érintettekkel, nem csak beszélnek róluk. Azáltal, hogy személyes találkozásokba bocsátkoznak gyermekekkel, fogyatékkal élőkkel, idősekkel, vagy beteg és hátrányos helyzetű emberekkel, a diákok arra kapnak meghívást, hogy folytonosan megkérdőjelezzék önmagukat és az életmódjukat, és alakítsanak az embertársaikról formált nézeteiken is.

3. Reflexió és lelkiesség:

A reggeli impulzusok és az esti reflexiós körök lehetőséget adnak a résztvevőknek arra, hogy rendezzék a benyomásaikat, és egymás javára fordítsák őket. A napi impulzus egyfajta összekötő szálként fut végig a héten, amely során a Fazenda da Esperanca-hoz kapcsolódó „Remény Családjának” tagjai mondják el megindító tanúságtételeiket, és választanak egy napi mottót a „Sport a békéért” dobókockáról. Ez a mottó aztán végig vezeti a fiatalokat a nap során.

A program alatt együtt töltött, intenzív idő és a közös élmények sajátos légkört teremtenek: az együttlét közös alapján megszületik a nyelvi különbségeken felüli, kölcsönös megértés.

A socioMovens ifjúsági projekthetei résztvevő- és folyamatorientáltságuk, valamint az elmélet és a gyakorlat egyensúlyára fordított következetes figyelem miatt a jó gyakorlatok szép példái.

A socioMovens projektjeiről, módszertanáról és céljairól további információ olvasható a www.sociomovens.net webcímen.

II. RÉSZ

ELMÉLETI HÁTTÉR

1. KOMMUNIKÁCIÓ

1.1. CSOPORTFACILITÁCIÓ

A csoportfacilitáció folyamatát – elsősorban az amerikai angolban és más nyelveken – időnként a „moderáció” kifejezéssel írják le. Azonban a „moderáció” gyakran csupán annyit jelent, mint „összefoglalni (és esetleg prezentálni) a végeredményt”, amitől az általunk az alábbiakban leírt „facilitáció” valamelyest különbözik.

A csoportfacilitátor alapvető feladatai a tréning során

A facilitátor feladatait és kötelességeit így foglalhatjuk össze:

- az ülés előkészítése tematikai, módszertani és szervezési szempontból
- berendezi a szükséges helyiségeket
- összeállítja a felszerelést (táblák, papírok stb.)

A facilitációt egyrészt a megfelelő módszerek megválasztásával végzi (pl. brainstorming kártyákkal és pontozótáblával stb.); másrészt a beszélgetés folyamának vezetésével és ellenőrzésével. Följegyzi és megjeleníti az eredményeket, a közbevetéseket és a menet közben felmerülő témákat. Kézben tartja a beszélgetés fonalát, és részvételre biztatja a csoportot. Zavar vagy konfliktus esetén beavatkozik, és megteremti a tisztázás terét, hogy a munka folytatódhasson. Ő a beszélgetés menetének szakértője, de nem ő felel a tartalomért és az eredményért.

A facilitátor:

- jártas a módszerekben;
- kérdésekkel irányítja és kontrollálja a vitát;
- a csoportot a téma medrében tartja;
- tényszerűen semleges, és nem értékelt;
- láthatóvá teszi a csoporttagok számára a kommunikáció kapcsolati szintjét, és pozitívan befolyásolja az együttlétüket;
- feltárja a mögöttes csoportfolyamatokat, és gondoskodik a konfliktusok rendezéséről.

A facilitáció működési szintjei:

A többi kommunikációs helyzethez hasonlóan a facilitátor is két szinten dolgozik: a tények és a kapcsolatok szintjén.

A tényszerű szint (a téma) leginkább az előkészületek révén ismert. A beszélgetés célja határozza meg, és gyakran elsőbbséget élvez.

A kapcsolati szint ezzel szemben nem ennyire magától értetődő. Érzékelhetővé a résztvevők és a facilitátor kapcsolatában válik (bizalmas, nyitott stb.), illetve a csoporttagok egymáshoz való viszonyaiban (ki kit kedvel/nem kedvel). Benyomások és érzések (dicséret csalódás stb.) kerülnek a felszínre abban a hangnemben, amelyet a résztvevők egymás közt megütnek (barátságos, agresszív stb.).

Ha a kapcsolati szinten ki nem fejezett feszültségek, konfliktusok vannak, az akadályozza a munkát a tényszerű szinten, ami azután hátráltatja a megoldások, eredmények elérését is, sőt, az is elképzelhető, hogy végül a kitűzött célt sem érik el. Ezzel szemben a résztvevők közti jó kapcsolat segíti a gyors döntéshozatali folyamatot, valamint a konfliktusok és kemény viták kezelését.

A jéghegy képével élve: a kapcsolati szint láthatatlan, mert jól elrejtí a víz, de a jelentősége sarkalatos.



A tényszerű és a kapcsolati szint között elvileg bármikor lehetséges és hasznos is váltani, mert ezáltal biztosítható a hatékony munkavégzés.

Annak függvényében, hogy milyen a csoport összetétele és temperamentuma, mi a téma és az adott feladat, a facilitátornak más-más képességeire lehet szüksége. Egy harmonikus csoport olajozottan működhet együtt, és inkább módszertani támogatást igényel. Egy megosztott csoportnak ezzel szemben különösen arra van szüksége, hogy a facilitátor vezesse a beszélgetést, és kísérelje a folyamatokat.

A vita facilitációját számos tényező befolyásolhatja: a célcsoport érdeklődése, a szerepkonfliktusok, a keretfeltételek, a facilitátor tapasztalata és így tovább.

Ebben a kontextusban néhány viselkedési minta az egész folyamat sikerét veszélybe sodorhatja, és ezért mindenképpen elkerülendő a facilitátor részéről:

- saját véleményét közzétenni anélkül, hogy ennek megfelelően „fölcímkezne“
- közbeszólni vagy félbeszakítani valakit
- valamely személy vagy pozíció pártjára állni
- a szétszórtság, vagy a cél szem elől tévesztése

- kijelentéseket manipulálni
- behódolni a hierarchikus viszonyoknak
- lezáratlanul hagyni a facilitált folyamat végét.

A csoportfacilitátor szerepe

A facilitátor a csoport szövetségeseként és pártatlan segítőként szolgál. A módszertani képességeivel például segítheti a csoportot az önálló, nyitott vitában egy adott téma kapcsán, és szükség szerint a lehetséges megoldásokat is összegyűjtheti. Mivel a munkáját elfogulatlanul végzi, nem vonható felelősségre semmilyen tárgyi kérdésért, vagy a csoport által végezetül összeállított eredményekért; ő csupán a lezajló folyamatokért felelős. Ilyenformán ő a módszertani ismereteit és tapasztalatait nyújtja a csoportnak, de nem kell beavatkoznia magába a vita témájába. A megjelenése és a viselkedése legyen személyes, magabiztos és precíz, amely által ő lesz a tiszteletteljes és elismerő kommunikációs stílus mintája. A csoporttal együtt ő alakítja ki a „játékszabályokat”, és figyelemmel kíséri azok betartását. Ezáltal képes a beszélgetés menetét befolyásolni és irányítani, ami a fő szakterülete.

27

Ütköző szerepek

A facilitátor tartalmi semlegessége minden sikeres facilitáció központi eleme. Minél elfogulatlanabb tud maradni, annál inkább képes a nyílt vita és a megoldásra törekvő kijelentések ösztönzésére a résztvevők között. Azonban sok vitát tekintélyfigurák vezetnek, például tanárok, akik próbálják egy személyben összeolvasztani a facilitátor és a moderátor szerepét a csoport vezetésével. Ilyen körülmények között a tárgyilagos alapállás néha szembekerülhet a csoportvezetői érdekekekkel. Ennek következtében az, hogy személyesen is bevonódhat, és megvan a hatalma irányt is mutatni, arra csábíthatja a facilitátort, hogy értékelje és megbecsülje a csoporttagok egyéni hozzájárulását, illetve egy bizonyos irányba kormányozza a beszélgetést.

A vezetői szerepből és a facilitátori szerepből adódó feladatok és kötelességek eltérnek egymástól, ezért döntő jelentőségű, hogy ezt a facilitátor előzetesen felismerje, tudatosítva magában és mérlegelve a különböző nézőpontokat.

Csoportfacilitációs technikák

A kérdések minden csoportfacilitátor kulcsfontosságú eszközei
A kérdés a beszélgetések vezetésének és kezelésének alapvető eszköze.

Két alaptípust különböztetünk meg a kérdések között:

1. Eldöntendő kérdések

a. forma:

Sajátos szövegezésének következtében a kérdezett csak igennel vagy nemmel válaszolhat rá.

b. célja:

- erősíteni az érdeklődő, megőrizni a facilitátor részvételét a beszélgetésben
- tisztázni minden zavart (értelmező kérdések, körülírás)
- ellenőrizni a tényeket
- lezáráshoz közelíteni a beszélgetést

c. példák:

- „Jól értettem, hogy...?”
- „Akarsz... / Szeretnél...?”
- „Így történt?”

2. Kiegészítendő kérdések

a. forma:

A megkérdezettet a kontextus/összefüggés/kapcsolódás föltárására indítja (kérdőszavas kérdések).¹

b. célja:

- facilitátor bevonja a beszélgetésbe a többi résztvevőt
- további információ begyűjtése
- személyes benyomások, érzések és motívumok megosztása

c. Példák:

- „Miért...?”
- „Mi történt?”
- „Jellemezd a benyomásaidat ...-ról.”
- „Nem értek mindent, amit mondtál. Kérlek fejtsd ki még egyszer!”
- „Mondd el ... / Mondj erről többet!”
- „Ez érdekesen hangzik.”
- „Valóban?”

¹ Ide értjük a beszélgetést előrevivő, kifejtésre sarkalló kifejezéseket akkor is, ha formailag nem kérdések, mint ahogy a példák-ból is látszik. (Ford. megj.)

1.2. KONFLIKTUSKEZELÉS

Első pillantásra a kommunikáció egészen egyszerűnek tűnik: az egyik személy beszél, míg a másik hallgatja; de az ördög a részletekben rejlik, és alig észlelhető tudatos szinten.

Kommunikációs négyzet² (Friedemann Schulz von Thun)

Az emberi kommunikáció az üzenetek küldője és fogadója közötti interakció, amely erősen ki van téve a félreértéseknek. Az állításainkat gyakran nem világos módon fogalmazzuk meg, és így félreérthetőek vagy félreértelmezhetőek. Ezzel a problémával kapcsolatban hívhatjuk segítségül Schulz von Thun „négy fül” modelljét³, amely segíthet reflektálnunk és felülvizsgálnunk a saját kommunikációnkat.

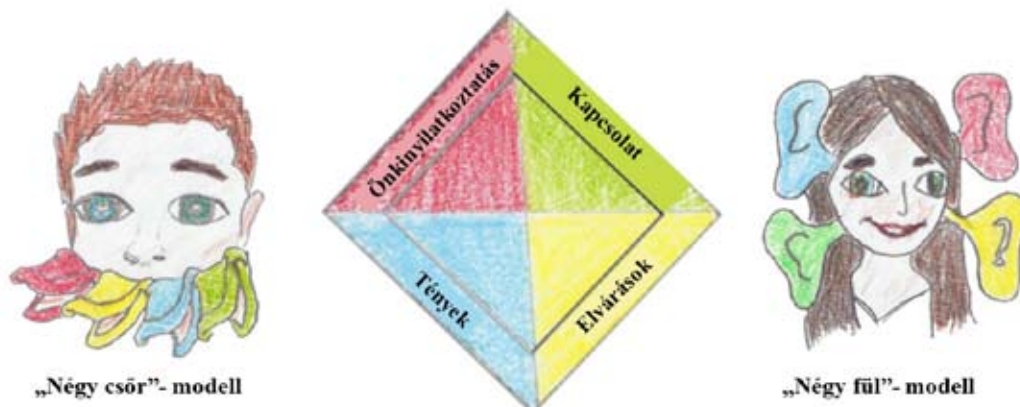
29

A német pszichológus szerint minden üzenetet négy különböző szinten lehet értelmezni:

- a tények szintjén (tényszerű információ: Miről tájékoztatlak?)
- a kapcsolat szintjén (Mit gondolok rólad? Hogyan érzek veled kapcsolatban?)
- az önkinyilatkoztatás szintjén (Mit mutatok meg magamból?)
- az elvárások szintjén (Mit szeretnék tőled? Mit várok tőled?)

Kommunikációs négyzet

Az üzenet négy oldala



Friedemann Schulz von Thun szerint minden küldő négyoldalú kijelentéseket „kézbesít”, azaz minden egyes üzenet (akaratlanul is) mindig mind a négy csatornán továbbítódik – tudatosan vagy öntudatlanul. Eszerint az az üzenet, amelynek továbbítódnia kellene, „kódolva” van, és a vevőre van bízva, hogy dekódolja a jeleket, értelmezze őket, és reagáljon rájuk a személyiségének és számos egyéb tényezőnek a függvényében. Ezen alapulnak a küldő és a fogadó közötti félreértések, mert az elküldött és a befogadott üzenet nem feltétlenül vág egybe. A félreértések másik kiindulópontja az lehet, hogy sok esetben a jeladó

2 http://www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/examples/hu/social-skills/N%C9GY%20F%DCL_Four%20ears.pdf

3 A képek forrása: <http://www.coaching-trainings.net/vier-ohren-modell/wp-content/uploads/sites/2/2011/03/4-Ohren-Modell-Grundidee-Schulz-von-Thun.jpg> (adaptált változat)

egyetlen csatornára összpontosítja az üzenetét, a vevő azonban elsődlegesen nem arra, hanem valamelyik másikra figyel.

E megközelítés árnyalatait a következő példamondattal szokás illusztrálni:

„Zöld a lámpa.”

Képzeld el, amint ez a mondat elhangzik egy autóban, ahol a sofőr egy asszony, a férje pedig az anyósülésen ül. A szavakat a férfi mondja ki azzal a szándékkal, hogy fölhívja a felesége figyelmét a szint váltó közlekedési lámpára. Lássuk, milyen fogadásra lelhet ez az állítás a kommunikáció különböző szintjein!

A tényszerű szint

30

Ezen a szinten az információ maga a kommunikáció középpontja: pl. a közölt számok, adatok, tények. Az információt a következő három paraméter mentén ellenőrizhetjük:

- igazság (Igaz-e az állítás, vagy sem?)
- jelentőség (Érdekes-e, lényeges-e a téma?)
- elégségeség (Elegendő-e az információ a téma megértéséhez?)

A példán szemlélterve: *Ha az asszony ezen a szinten reagálna, akkor valószínűleg egyetértően bólintana, vagy ellentmondana, ha a lámpa nem zöld. Ezzel mindössze a tiszta tényekre válaszol, értelmezés vagy érzelmek bevonása nélkül.*

A kapcsolati szint

Ezen a szinten a következő tényezők döntőek, ha a kommunikáció lényegét akarjuk megragadni:

- a megformálás módja
- hangszín
- arckifejezések és gesztusok
- testbeszéd és testtartás

A modor, amelyben valakivel beszélünk, sok részletét megvilágítja a vele való kapcsolatunknak. Minden közlés valamilyen jelét adja ennek a kapcsolódásnak. Elsősorban azok vesznek ezekből a jelekből sokat, akik elsődlegesen a „kapcsolati fülükkel” hallgatják a társaikat. A vevő (önmagában) ilyeneket kérdezhet: „Milyen érzéseket kelt bennem, ahogyan beszél, viselkedik velem?” „Mit gondol ő rólam? Hogyan definiálja a kapcsolatunkat?”

A példán szemlélterve: *A kapcsolati szinten a nő minden bizonnyal egészen másképp értelmezi a „Zöld a lámpa.” mondatot, mint ahogyan a tények szintjén tette. Gondolhatja azt, hogy a férje sürgeti az utazás folytatására; vagy jelzésnek veszi, hogy a férje jobban tudna vezetni, és így ő a segítségére szorul. A temperamentumától és az önképétől függően vagy elfogadja a segítséget, vagy tiltakozik a beavatkozás ellen, amelyet egyfajta gyámolításként él meg.*

Az önkinyilatkoztató szint

Természetesen minden, amit mond, árulkodik a küldőről is. Ennek alapján egy tapasztalt hallgató vagy befogadó következtetni tud a beszélő aktuális hangulatára, arra, hogy mit képvisel, vagy, hogy hogyan gondol önmagára. Ez az önkinyilatkoztatás lehet explicit – én-üzenetek révén – vagy implicit.

Vagyis, ezen a szinten a fogadó fél további benyomásokat nyer a küldőről:

- Hogy van a beszélő?
- Milyen a kedve?
- Mit gondol?

A példán szemléltetve: A „Zöld a lámpa” mondat hallatán a feleség feltételezheti, hogy a férje jobban látja a helyzetet, és segíteni szeretne, hogy el ne veszítse a forgalomban az irányt.

Az elvárások szintje

Végül vizsgáljuk meg az elvárások szintjét. Itt zajlanak: a kívánságok, a kérések, a tanácsok, az instrukciók. Mindezen kérések megjelenhetnek közvetlenül (nyíltan) vagy közvetve (burkoltan). Minden kommunikációban el akarunk érni valamit, vagy szeretnénk befolyásolni a beszélgetőpartnerünket.

A példán szemléltetve: A sofőr „elvárások füle” hallhat rendelkezést vagy parancsot: a férje azt szeretné, hogy siessen.

A „négy fül” modell

Általános problémák a kommunikációban



Schulz von Thun szerint a vevőnek „négy fülre” van szüksége ahhoz, hogy dekódolhassa az adó üzenetét, és ezek közül mindössze egy hallja a tényszerű információt. A másik három a nonverbális utakon érkező jeleket fogadja, és próbálja értelmezni. Ez a felület különösen is ki van téve nehézségeknek, hiszen a fogadó fél szabadon választhat, hogy válaszol-e, ha igen, melyik csatorna „közvetítésére” és hogyan. A kommunikáció végső anyaga tehát a vevőnél alakul ki. Minél nagyobb teret hagy a küldő az interpretációnak, annál több félreértés és félreértelmezés alakulhat ki.

A fülek eltérő érzékenysége

A kommunikációs négyzet modell részeként Friedmann Schulz von Thun leírja, hogy minden üzenet különbözőképpen fogadható aszerint, hogy melyik oldalára fókuszálunk (avagy melyik füllel hallgatjuk). Magától értetődőnek veszi, hogy a beszélő általában a négyzet egy, esetleg több, de csak ritkán az összes oldalát szeretné kifejezni a kommunikációjával. Azt, hogy melyiken is van számára a hangsúly, a kommunikáció nonverbális eszközeivel mutatja ki, úgymint az arcjátéka, gesztusai, hangszíne vagy az artikulációjának módja.

Ezután elvileg minden befogadó szabadon megválaszthatja, hogy melyik fülel (füleivel) akarja meghallani az üzenetet. Ebből adódnak a jól ismert törések és interferenciák a személyközi kommunikációban:

az adó és a vevő egyszerűen nem találja meg a közös csatornát, amit néha az is magyaráz, hogy úgy tűnik, minden befogadónak van egy preferált, érzékenyebb füle.

A ténytyszerűség füle

Kutatásokkal igazolhatnák, hogy a legtöbb embernek különösen a ténytyszerű füle érzékeny. Az ő számukra nehéz az üzenetek személyes szintjét befogadni, és aszerint reagálni. Azáltal, hogy elsősorban az üzenet „objektív” oldalát érzékelik, nehézségeik vannak a személyközi, személyes fókuszú üzenetekkel, amelyeknek látszólag nincs ténytyszerű tartalma. Ebből következően a beszélő fél gyakran csalódást érez, mert a szavait eredetileg azzal a szándékkal mondta ki, hogy rálásson a partnere érzéseire, vagy valamilyen reakciót váltson ki belőle.

32

Példa: *A feleség mérges a férjére, mert az egész családi bevásárlást egyedül kell elvégeznie, és a férje még csak nem is támogatja. Ezért aztán civakodást akar szítani, hogy emlékeztesse a szerettei iránti kötelességeire. A partnere azonban nem a várt módon reagál: a „ténytyszerűség fülével” hallgatja, és csak az „objektív” üzenetre összpontosít, majd a teendők jobb és igazságosabb elosztását javasolja. Elképzelhetjük, milyen csalódott az asszony: noha a férje helyesen válaszolt a tények szintjén, a kapcsolati szinten a válasza (vagy inkább annak a hiánya) teljes katasztrófa.*

A kapcsolat füle

Azoknak, akiknek a „kapcsolati füle” a legérzékenyebb, gyakran kihívást jelentenek azok az üzenetek, amelyeknek alig van kapcsolati vagy érzelmi töltete. Nehéz lehet számukra a ténytyszerű tartalomra összpontosítani, és közben nem venni személyesen magukra támadásként vagy inzultusként. Ez különösen akkor érvényes, ha a küldő fél adatokat vagy információt akar megosztani.

Példa: *Egy férfi így szól a feleségéhez: „Üresek a tányérok és a poharak!” Ennek az állításnak erőteljes következményei lehetnek, és kemény veszekedéshez vezethet, ha a feleség elsősorban a kapcsolati fülével hallgatja: úgy érezheti, mintha a férje azzal vádolná, hogy nem figyel eléggé, és az elégedetlenségét fejezné ki.*

Az önkinyilatkoztatás füle

Az érzékeny önkinyilatkoztatási fül nagy előny a pszichológusoknál és a terapeutáknál. Erre a szintre koncentrálna a kapott üzenet aszerint kell elemezni, hogy „mit mond nekem ez a beszélgetőtársamról?” Azok, akik erősen reagálnak ezen a szinten, leginkább azt érzékelik, amit a beszélő önmagáról nyilatkoztat ki.

Az elvárások füle

Akiknek az „elvárások füle” a legérzékenyebb, azoknak nem mindig könnyű a helyzete. Próbálnak mindenkinek a kedvére tenni, és teljesíteni minden elvárást, amelyet kihallani vélnek a nekik címzett üzenetekből. Számukra nehéz úgy hallgatni bármit is, hogy ne érezzenek kizártságot nyomban ugrani. Ez kiábrándító lehet a beszélő számára, hiszen ő alkalmasint csupán az együttérzés reményében szerette volna kifejezni magát és a bánatait.

A „négy fül” modell összefoglalása

Ez a modell megmutatja, milyen gyorsan és akaratlanul bukkannak föl félreértések a kommunikációban. Ezek gyakran eskalálódnak is, és csak utólag lehet őket tudatosítani, amikor az érintettek lehiggadtak.

Ezért nagyon fontos, hogy a lehető legvilágosabban fogalmazzunk, és felismerjük, melyik fülünket használjuk a legtöbbet, melyik a legérzékenyebb. Az ilyen érzékenyítő és tudatosság-fokozó tréningek jelentik a kommunikációs képzések és a coaching velejét.

Konklúzió: Hogyan facilitálhatja a beszélgetést a „négy fül” modell

A sikeres személyközi kommunikációhoz szükséges, hogy felismerjük, a befogadó elsősorban melyik fülével (füleivel) hallgatja az üzenetet. Ezáltal a küldő kiderítheti, hogy a befogadó vajon azt az aspektusát/csatornáját érzékelt-e az üzenetnek, amelyet ő szándékozott hangsúlyozni. Ez az összehasonlítás azután lehetővé teszi a számára, hogy véghezvigye a szükséges kiigazításokat.

A „négy fül” modell visszafelé, a befogadó számára is hasznos lehet, segíthet kifürkészni, melyik csatornán válaszol a legerősebben, melyik a legérzékenyebb füle, aminek tudatában az érzékelését is ellensúlyozhatja azzal, hogy visszatükrözi az üzenetet. Emellett a modell abban is segítheti, hogy észrevegye, a küldő esetleg mást szeretett volna hangsúlyozni, mint amit ő a saját ki-emelt fókuszával meghallott. Ezek által bizonyos kommunikációs problémák kiküszöbölhetőek, vagy legalábbis idővel orvosolhatóak lesznek.

33

Partneri párbeszéd⁴

„Ha a sikernek van titka, akkor az abban a képességben rejlik, hogy megértjük a másik ember nézőpontját és az ő szemszögéből is látjuk a dolgot, nemcsak a sajátunkéből.” (Henry Ford)

Dióhéjban ez azt jelenti, hogy minden beszélgetésnek, amely kölcsönös megértésre törekszik, két oszlopa van: az egyik a segítő meghallgatás, a másik a konfrontáció. Csak akkor igazán inspiráló és kielégítő a beszélgetés, ha mindkettő megvalósul. Egyrészt figyelmesen és empátiákkal hallgatunk, másrészt képesek vagyunk nyugodtan és határozottan kiállni a véleményünk mellett. Próbáljuk valóban megérteni a társunk, de ezzel együtt készségesek és elég bátrak is vagyunk a szükséges konfrontációra.

1. Segítő meghallgatás

Mit jelent a „segítő meghallgatás”?

A „segítő meghallgatás” fogalmát legfőképpen egy folyamatra használják, amelynek része az intenzív meghallgatás, a közelebről szemügyre vétel, és a másik pozíciójába helyezkedés.

A „segítő” jelző Carl Rogers kliensközpontú terápiás munkásságából származik, amelynek központi eleme a kliens és a terapeuta közötti „segítő kapcsolat”. Rogers szerint ilyen segítő kapcsolat áll fenn, amikor legalább az egyik fél elkötelezetten támogatja a másik növekedését, szellemi fejlődését. Ez a „másik” lehet egyén vagy csoport is.

Az idevágó irodalom, Thomas Gordonra hivatkozva, gyakran beszél az „aktív meghallgatásra” törekvésről is. Azonban ez a gyakori szakkifejezés, amelyet különösen a retorikai útmutatók és hasonló kézikönyvek tartanak sokra, a jelenséget túlságosan technikai és leegyszerűsített értelemben látszik leírni. Ez a használat arra csábít, hogy figyelmen kívül hagyjuk az „attitűd és alapállás” aspektusait, amelyek azonban szintén elválaszthatatlanok a meghallgatás folyamatától. Ebből kifolyólag a továbbiakban az „aktív meghallgatás” kifejezést a „segítő meghallgatással” helyettesítjük.

4 Vö. Achtung (+) Toleranz. Bertelsmann Alapítvány Kiadó, Gütersloh, 2006.

A segítő meghallgatás nem korlátozódik a kimondott szavak megértésére, hanem a beszélő által a szavaknak tulajdonított személyes jelentést is megragadja.

Melyek a „segítő meghallgatás” követelményei?

A „segítő meghallgatás” nem technika, hanem alapvető attitűd. Nem eszköz, hanem benső alapállás: készen állunk az aktív hallgatásra, és tudatában vagyunk, hogy a hallgatás kimerítőbb és energiaigényesebb lehet, mint a beszéd. Az alapállásunk az, hogy „a másinak mondanivalója van a számunkra”, s ennek alapján azt kérdezzük magunktól: „Mit szeretne mondani a másik?”.

Ez ahhoz vezet, hogy a másik személyével aktívan és megfontoltan foglalkozunk, azzal a határozott szándékkal, hogy jobban megértsük, mint korábban. A segítő meghallgatásnak része, hogy a másikat elfogadjuk más voltában, és az a képesség is, hogy önmagunkat érzékenyen a másik pozíciójába helyezzük (empátia). Következésképpen az elfogadás és az empátia döntő előfeltétele bármilyen segítő meghallgatásnak.

34

Mit jelent ebben az összefüggésben az elfogadás és az empátia?

Elfogadjuk a másikat annak, aki; elfogadjuk a beszélgetőtársunk öndefinícióját. Ilyen esetekben az a fő alapelv, hogy „az én nézeteim az enyéme, a te nézeteid a tied”. Jogom van a saját véleményemhez, melyet megoszthatok, vagy megtarthatom magamnak, hasonlóképpen másoknak sem muszáj kifejezniük vagy megosztaniuk az övéket. Az elfogadás végső soron nem jelent se többet, se kevesebbet, mint megadni a másinak azt, amit a törvény eleve garantál neki: a jogot, hogy megalkossa és kifejezze az önálló véleményét.

Ezt az elfogadást kifejezhetjük úgy, hogy lemondunk az állandó méregetésről. Nem értékelünk, elkerüljük a negatív ítéleteket és a spontán ellentmondást. Érdeklődünk az idegen iránt, és ezt az érdeklődést ki is mutatjuk. A valódi elfogadás azt is magában foglalja, hogy megengedjük a másinak a saját érzéseit. Gyakran – jobbra öntudatlanul – hatalmas nyomást gyakorolunk másokra azzal, hogy azt várjuk tőlük, osztozzanak az érzéseinkben.

Hasonló a helyzet a célok, értékek és tanok esetében is, és ez az egyik fő akadálya a párbeszédés kommunikációnak. Martin Buber feltételezi, hogy a sikeres beszélgetés egyik alapvető feltétele annak elismerése, hogy az ismeretlen számunkra idegen.

Ebben a kontextusban nem szabad, hogy a személyes világvélemény legyen a viszonyítási pont. Azonban az idegent általában szelektíven érzékeljük, a korábbról meglevő véleményünk szemüvegén keresztül. Mindaz, amiről azt gondoljuk, hogy tudjuk a másiról, gyakran meggátol abban, hogy tudomásul vegyünk és elfogadjuk a különbözőségét.

Az empátia az a képesség, hogy behelyezkedjünk a másik világába, és ezt a világot az ő szemével érzékeljük. Ebben az is benne van, hogy önmagunkat is a másik nézőpontjából lássuk. Más szavakkal, Carl Rogers szerint a empatikus megértés a személlyel együtt történő megértés, nem pedig magának a másik személyének megértése.

Az elfogadás mellett az együttérzés képessége biztosítja a beszélgetőpartner számára a legnagyobb biztonságot és bizalmat.

Hogyan működik a segítő meghallgatás?

Próbáljuk minden érzékünkkel érzékelni a következőket: Mit érez a partnerem? Milyen szavakat használ? Milyen érték- és hitrendszer alakítja mindannak az alapját, amit mond?

Fontos, hogy az átfogó megértés végett minden közbülső hangra odafigyeljünk, minden érzéksatornát megnyissunk, és eddük a megfigyelési képességünket. Számításba kell vennünk azt is, amit a beszélgetőtársunk nonverbális úton fejez ki. Figyelmesen szemléljük a testbeszédét, hiszen az így közölt tartalmak

„benső gondolatok külső alakban”. Továbbá, a saját érdeklődésünket is kifejezzük nonverbális módon is, szemkontaktussal, sajátos hanghordozással, gesztusokkal, arckifejezéssel, tartással.

Passzív hallgatás:

A képesség, hogy csendben maradjunk, azaz a „passzív hallgatás” a segítő meghallgatás elengedhetetlen összetevője. Esélyt adunk a társunknak, hogy hangot adjon önmagának. Nem szakítjuk félbe. Azzal, hogy csendben maradjunk, míg a másik beszél, azt közvetítjük, hogy érdeklődünk iránta és rokonszenvezünk vele. Ráhagyjuk a másokra, hogy mit, mennyit és mikor akar velünk közölni.

Ezen a ponton életbe lép egy önsegítő csoportokból származó tapasztalat, amelyek kommunikációja rendszeresen a passzív meghallgatáson alapul. Ezekben minden csoporttag beszélhet a világon bármiről, addig, ameddig csak szeretne, egy feltétellel: csak magáról beszélhet, és ki kell fejeznie, hogyan hat rá a téma. A passzív meghallgatásnak így megtestesülő egyik legfőbb haszna az, hogy a beszélőre itt nem nehezedik nyomás, ami ellennyomást szülne. Különösen a személyes szféránkban bizony érzékenyen reagálunk bármiféle nyomásra. Ha ilyet érzékelünk, tehetetlennek és védtelennek érezzük magunkat, és következőképpen háritóan vagy akár agresszívan viselkedünk.

A segítő meghallgatás, mint kommunikációs „ajtónyitogató”:

Ugyan a segítő meghallgatás eleinte sok türelmet és időt látszik követelni, végül még időt is takaríthat meg. A beszélgetés nem reked meg a felszínen, hanem gyorsan a lényegre összpontosul. Ha az elfogadás légköre jellemzi a beszélgetést, sokkal valószínűbb, hogy a másik elhagyja a védekező mechanizmusait: az identitását nem fenyegeti veszély, valóban „önmaga” lehet. És minél inkább önmaga lehet, annál inkább le fogja bontani a „falakat”, amelyek körülveszik. Ilyenformán megnyílnak „a befogadás kapui”, a „négy fül”. A beszélgető- társunk megmutatja nekünk személyes orientációs „térképét”.

Jó-e valamire, ha csak az egyik fél hajlandó „segítően hallgatni”?

Bármikor elkezdhetjük a segítő meghallgatást, hiszen nem függünk a másik hasonló viselkedésétől. Ha mi képesek vagyunk bizalomalapú kapcsolatot kialakítani a másikkal azáltal, hogy figyelmesen és segítően hallgatjuk, akkor a társunk föl fogja fedezni a saját kommunikációs képességeit. Ha pedig fölfedezte, valószínűleg használni fogja, vagy legalábbis használni szeretné majd őket.

A fentiekből következik, hogy a segítő meghallgatás nem feltétlenül szavatolja a partnerség alapú kommunikációt; azonban, ha komolyan gyakorolják, annak minden feltételét biztosítja.

Miért tűnik úgy néha, hogy a segítő meghallgatás nem kifizető?

Már foglalkoztunk azzal az ambivalenciával, hogy egyrészt úgy tűnik, jó dolog a számunkra, ha kapcsolatot építünk ki egy olyan beszélgetőtárral, aki a mieinktől (radikálisan) különböző nézeteket vall, megelőlegezve egyúttal az együttérzést, kedvességet, érdeklődést és tiszteletet a számára; másrészt, ez a fajta viselkedés gyakran bizonytalan érzésekkel vagy félelemmel párosulhat.

Ha készen állunk a szimpátiára és a megnyílásra, nyitottak vagyunk az új tapasztalatokra, a másik referenciakereteinek és értékrendjének, másfajta gondolkodásának a befogadására, akkor egyúttal nagy veszélynek is kitésszük magunkat: elképzelhető, hogy – akár egészen hirtelen és váratlanul – a dolgokat egészen ugyanúgy kezdjük látni, mint a másik. Hirtelen ráébredünk, hogy a másik befolyásol minket, elbizonytalanodunk a világról alkotott saját felfogásunkat illetően, és az értékrendünk is megkérdőjeleződik. Ennek nyomán az az érzésünk támad, hogy minden, ami kedves és drága nekünk más fényben tűnik föl. Ha veszélyben érezzük az identitásunkat, a helyzetet a biztonságunk elvesztéseként vagy akár személyes katasztrófaként élhetjük meg.

Talán sehol másutt nem ennyire nyilvánvaló az összefüggés az önértékelés és a kommunikáció között: hogy biztonságban érezzük magunkat, elnyomjuk a másik más voltát. Így hát újra meg újra meg kell kér-

deznünk magunktól: valóban elég bizonyos vagyok magamban ahhoz, hogy meg tudjam engedni a másoknak, hogy más legyen? Ha nem tudunk teljesen határozott igent felelni erre a kérdésre, akkor minden bizonnyal küszködni fogunk az empatikus megértéssel és az elfogadással.

Carl R. Rogers így vall erről: „...amilyen mértékben vagyok képes fejlődést elősegítő kapcsolatok létrehozására, olyan mértékben tekinthetem magam fejlett személyiségnek. Ez a gondolat bizonyos fokig zavaró lehet, de felfoghatjuk egyfajta biztatásnak vagy akár kihívásnak is. Ha segítő kapcsolatokat akarok kialakítani, akkor egy életre szóló izgalmas teendőm van: a saját képességeim, személyiségem fejlesztése.”⁵

36 A „segítő meghallgatás” szabályai

Sajátosságait tekintve a segítő meghallgatás nem csupán egy technika vagy a fent említett egyszerű eszközök összessége. A lényege a jótékony empátia kialakításának folyamatában áll, amely leginkább a szív ügye. Ennek megfelelően a szigorú szabályoknak csak korlátozottan lehet értelme: azt, hogy az adott helyzetben mi hatékony és helyénvaló – és ezáltal segítő –, gyorsan és intuitívan kell eldöntenünk.

Következésképpen az alábbi, különálló szabályok csak fejlődési célokra mutatnak rá. Egy folyamatot írnak le. Kezdetben segíthetnek a tájékozódásban: általuk monitorozhatjuk a saját kommunikációnkat, és fölismerhetjük, hogy melyik ponton és hogyan kell változtatnunk. Lassan, de biztosan megtanuljuk természetesnek venni a kölcsönös ismeretlenséget ahelyett, hogy mindig ugyanarra a hullámhosszra képzelnénk egymást.

E szabályok érvényesítése a mindennapokban – a magánéletben vagy a munkában – valódi művészet és kihívás, mert a pszichoszociális valóságunk koránt sincs mindig összhangban a segítő meghallgatás értékfelfogásával.

1. szabály

Szánjunk elegendő időt a segítő meghallgatásra. Legyünk türelmesek, az időnyomás kontraproduktív. A segítő meghallgatás ritkán hoz azonnali eredményt, de hasznos alapot generál annak megtalálásához. Bízunk kell a hosszú távú hatásban.

2. szabály

Gondoskodjunk a segítő légrétegről. Előzzük meg a telefoncsörgést, és kerüljük el a többi külső háborgató, zavaró tényezőt. Készítsünk elő megfelelő, alkalmas ülőhelyet.

3. szabály

Koncentráljunk kizárólag a beszélgetésre. Ha szükséges, helyezük át a találkozózt, de elválás előtt átlapodjunk egy új időpontban. Ne napoljuk el a találkozást bizonytalan időre, hogy a másik számára is megnyugtató legyen a helyzet.

4. szabály

Használjuk a testbeszédet is annak kifejezésében, hogy tényleg a másokra akarunk figyelni. Jelezzük, hogy valóban mindent megteszünk, hogy együtt érezzünk vele az aktuális helyzetében. Ha nem vagyunk rá képesek, azt kommunikáljuk világosan.

5 Carl Rogers: Valakivé válni. Edge 2000, Budapest, 2015. 95. o. Ford. Simonfalvi László.

5. szabály

Ne feledjük, hogy a segítő meghallgatás alapja az elfogadás és az empátia. Próbáljuk megérteni a másik gondolkodását és érzéseit. Ez csak akkor sikerülhet, ha az „indirekt jelzéseit” is érzékeljük. Ezért a küldő testbeszédét is figyelniünk kell, anélkül, hogy közben siketté válnánk a „beszél nyelvre”, amelyet használ. Mindkettő fontos többletinformációkat adhat a másik világnézetéről, ítéleteiről és előítéleteiről, tanairól, elveiről és önképéről – jobbra többet, mint amennyinek a másik a tudatában van. Mindig emlékezzünk arra, hogy a célunk, hogy többet tudjunk meg róla, feltételezi azt a szándékot is, hogy megnyíljunk, hogy ő is megismerhessen bennünket.

6. szabály

Tudatosítsuk és figyeljük az érzéseinket. Az emóciók akadályozzák a segítő meghallgatást. Fontoljuk meg, hogy mi vagyunk a felelősök az érzéseinkért, nem a beszélgetőtársunk (ő a sajátjaiért felel). Használhatjuk a hangszínünket és a gesztusainkat, hogy kimutassuk, próbáljuk megérteni az érzéseit, és – esetenként – még osztozunk is bennük. Ebben a szakaszban ne vitatkozzunk a partnerünkkel. Az ellentétes vélemények ütköztetésének csak akkor van értelme, ha már létrejött a bizalmi légkör.

7. szabály

Csak akkor kérdezzünk/szakítsuk félbe a beszélőt (óvatosan és tapintatosan), ha ez valóban szükséges. Magyarazzuk meg, milyen okból és céllal választottuk éppen ezt a pillanatot, és azt is nevezzük meg, hogy miért érezzük relevánsnak és fontosnak a kérdésünket. A személyes kijelentések szerencsésebbek, mint a faggatózás.

8. szabály

Bízzunk a másiknak abban a képességében, hogy amit megemlít, azzal képes önmaga megküzdeni. Ahelyett, hogy „megmondom, mire van szükség/mit tegyél”, az alapelvünk úgy fejezhető ki, hogy „meghallgatok mindent, amit szeretnél”.

„Küldd el hozzám a kellő pillanatban azt, akinek van elegendő bátorsága és szeretete az igazság kimondásához!” (Antoine de Saint-Exupéry)

2. Szükséges konfrontáció

Hogyan függ össze a „szükséges konfrontáció” és a „segítő meghallgatás”?

A segítő meghallgatás önmagában nem teremt partnerség alapú kommunikációt, sőt, egyfajta kifogássá válhat, hogy kényelmes semlegességbe helyezkedjünk, és ne vonódjunk be a történésekbe. Ez történik, valahányszor elkerüljük az eltérő vélemények ütköztetését.

Elkötelezettség:

Mit értünk elkötelezettségen?

Az elkötelezettség nem azonos a makacssággal. Nem is „vagy-vagy” pozíció, és nem is felhívás merev ítéletre; sokkal inkább az az állhatatosság, amelyről Hans Küng beszél „Világvallások etikája” című könyvében.

Az elkötelezettség ellenállás a külső erővel és a hatalmasokkal szemben: magabiztos és magát meg nem adó, kitartó, bátor és elszánt; s mindez az egyén szabadságának és felelősségének céljából történik. Ez az állhatatosság olyan alapbeállítódás, amellyel rendelkező személyt jellemzi, hogy nehéz és kényelmetlen

helyzetekben is kiáll az alapvető meggyőződése mellett, ellenáll a kísértéseknek és a nyomásnak, akár felülről jönnek, akár alulról, törekszik a szilárd álláspontra, és megkísérel tartani azt az irányt, amelyet az élete számára helyesnek és értékesnek ismert föl.⁶

Ebben az összefüggésben a „szükséges konfrontáció” azt a szándékot jelenti, hogy a kommunikáció során nem hanyagoljuk el a saját elkötelezettségünket sem. Éppen ebből és a világos álláspontból ered a konfrontálódás képessége.

Rugalmasság:

Létezik-e toleráns konfrontáció?

A rugalmasság erénye szorosan kapcsolódik „testvéreényéhez”, az elkötelezettséghez. Ahhoz, hogy a konfrontáció ne váljon makacs ellentmondássá, rugalmasság szükséges. Azaz, bármikor hajlandónak kell lennünk ellenőrizni a saját szemszögünket, a véleményünket, és ezt várjuk el a másiktól is. Világos álláspontunk van, amelyet állhatatosan képviselünk és kifejezünk, de közben készen állunk fontolóra venni új és más gondolatokat, inputokat is. Szembesítjük a másikat a véleményünkkel, de nem akarjuk rákényszeríteni. Toleránsan viselkedünk, elismerjük a másik jogát ahhoz, hogy úgy viruljon és fejlődjön, ahogy szeretne.

Bármilyen mélyen is vagyunk meggyőződve valamiről, mégis elég rugalmasak és nyitottak maradunk ahhoz, hogy befogadjunk más véleményeket, és mérlegeljük az értéküket. Ebben az esetben nagyon fontos, hogy a válaszok mindenfajta dogmatizálását elkerüljük. A tévedéseket és a hibák lehetőségét mindig számításba kell vennünk.

Következésképpen az elkötelezettség és a rugalmasság tesz képessé bennünket arra, hogy lélekben függetlenek maradjunk a másik jóváhagyásától. Ha ezek az előfeltételek teljesülnek, akkor akár olyan beszélgetéseket is inspirálónak és ösztönzőnek érezhetünk, amelyek folyamatos összeütközésből állnak. Ha ketten vagy többen nem tudnak megegyezésre jutni, legalább annyit mondhatnak: „Egyezzünk meg abban, hogy nem értünk egyet.” Az eltérő véleményeknek ez a kölcsönös elismerése rendkívül hasznos lehet.

Konfliktuskészség:

Miért kell e két részt – a segítő meghallgatást és a szükséges konfrontációt – egyformán fejlesztenünk?

Ahogy a segítő meghallgatás a figyelem egy új kultúráját alapozza meg, ugyanúgy a konfrontáció képessége új vitakultúrát teremt: kiállunk a véleményünk mellett, és megkülönböztetjük a kommunikáció tényszerű és kapcsolati szintjét. A megoldatlan problémát, és nem a másik emberi lényt próbáljuk az ellenfelünknek tekinteni. Megtanulunk nemet mondani a saját magunk és a személyes álláspontunk érdekében, anélkül, hogy a másik(ak) ellen lennénk.

A párbeszéd viták nem harmonizálóak, hanem konfrontálóak. Az egyén konfliktuskészsége elősegítheti az igazságos küzdelmet, ha a vita a kölcsönös bizalmon alapul, és a segítő meghallgatás és szükséges konfrontáció légkörében zajlik.

Ha sikerül kialakítanunk a megfelelő egyensúlyt a segítő meghallgatás és a szükséges konfrontáció között, lehetőségünk van arra, hogy beépítsünk szélsőségesebb reakciókat is. Az ilyen konstruktív környezetben a polémiák – heves vagy akár gúnyos ellenvetések formájában is – lehetnek ihletőek és termékenyek.

A demokratikus (vita)kultúrát nem a konszenzus alakítja ki, hanem a párbeszéd, és (akár a szélsőséges) riposztok (is). Ezért aztán a dialógusos kommunikáció elkerülhetetlenül magában foglalja az ellentmondást, a szakadást és a provokációt. A nehézség az egyensúly hiányában és az egyoldalú túlzásokban rejlik.

6 Vö. Hans Küng: Projekt Weltethos. München, 1991, 124. o.

3. Dinamikus egyensúly:

Hogyan teremtsünk egyensúlyt a segítő meghallgatás és a szükséges konfrontáció között?

Az **érték- és fejlődési négyzet** (lásd a fenti ábrát) szemléltetheti a segítő meghallgatás és a konfrontáció közötti feszültséget.

Ennek a fajt megjelenésnek az alap gondolata Arisztotelész Nikomakhoszi etikájából ered. A filozófus számára minden erkölcsi erény arany középút a helytelen szélsőségek között, mint például a nagylelkűség a pazarlás és a fukarság között.

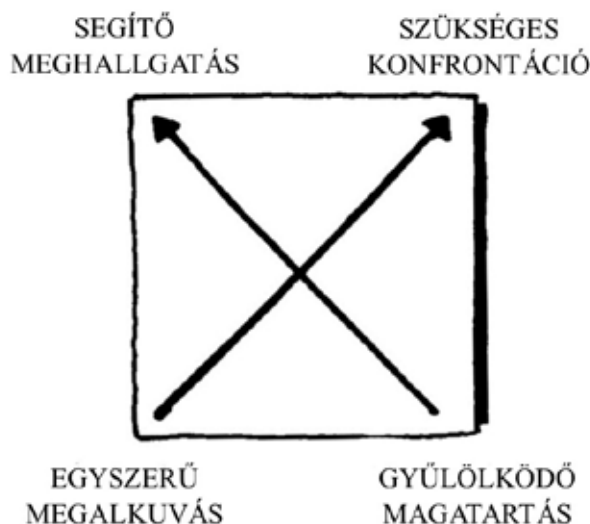
Arisztotelész vágyott erényeivel, melyek rögzített formában jelennek meg, szemben Friedemann Schulz von Thun kidolgozta az érték- és fejlődési négyzetet, amelyben az optimális és statikus viszonyítási alapok helyét átveszi a dinamikus egyensúly gondolata.

A német pszichológus által felállított modell különösen előnyös a kommunikációs folyamatok elemzésére. Abból indul ki, hogy minden érték (erény, életelv, személyes tulajdonság) csak akkor vált ki építő és pozitív hatást, ha egyensúlyban áll egy „testvérerénnyel”, máskülönben romboló eredményre vezet.

Az elmélet alkalmazható a segítő meghallgatás és a szükséges konfrontáció kapcsolatára is: a konfrontáció pozitív ellensúlya nélkül a segítő meghallgatás egyszerű megalkuvássá értéktelenedik; hasonlóképpen, a konfrontáció gyűlölködő magatartásban ölthet testet pozitív ellenpontja, a segítő meghallgatás nélkül. Ezért áll mind a négy kifejezés szoros kapcsolatban egymással az értéknégyzetben.

39

Következésképpen a négyzetben belül név különböző fajták között van:



1. A felső vonal mutatja a kiegészítő kapcsolatot a segítő meghallgatás és a konfrontáció között. Ezt dialektikus ellentét jellemzi.
2. Az átlós vonalak ellentmondásokat jelképeznek. Lentől fölfelé válik láthatóvá a fejlődésük.
3. A függőleges vonalak jelenítik meg az építő és a romboló hatások közötti változás irányát.
4. Az alsó vízszintes vonal a két visszafejlődött forma közötti kapcsolat.

Ezzel együtt szemlélteti azt az utat is, amelyen sok ember jár: egyik rossz viselkedésformából a másikba menekülnek, és hagyják, hogy az inga mindig a másik véglet felé lengjen ki. Ha mindig csak hallgatunk, a magatartásunk egyszerű megalkuvássá silányul. Ha így a konfrontálódás irányába való elmozdulás lehetősége gátlódik, akkor teljesen ellentétesen válaszolunk, és hirtelen „tengelyesen tükrözve” a viselkedünk, mivel elégünk van a meghallgatásból, „fölröbbanunk”, és az ellentétes, agresszív, gyűlölködő magatartást vesszük föl.

Mit tanulhatunk egy ilyen fejlődési négyzetből?

Sok ember gondolja úgy, az önmagáról alkotott kép alapján, hogy túl gyorsan vesz föl agresszív vagy gyűlölködő magatartást, noha nem szeretné. A saját viselkedésüket rémisztőnek élik meg és tehetetlennek érzik magukat. Igazán szeretnének másképpen viselkedni, de kudarcot vallanak, és szenvednek tőle. Hasonlóképpen mások pedig meg akarnak tanulni végre „az asztalra csapni”.

Az értéknégyzet segíthet rámutatni a különböző fejlődési lépésekre. Már az elején hozzájárulhat, hogy tisztázzuk, mi is zajlik az elménkben. Már az is sokat jelenthet, ha többet nem harcolunk ez ellen a dinamika ellen, és elkezdjük a jót keresni (az agresszivitás például adekvát lehet bizonyos körülmények között).

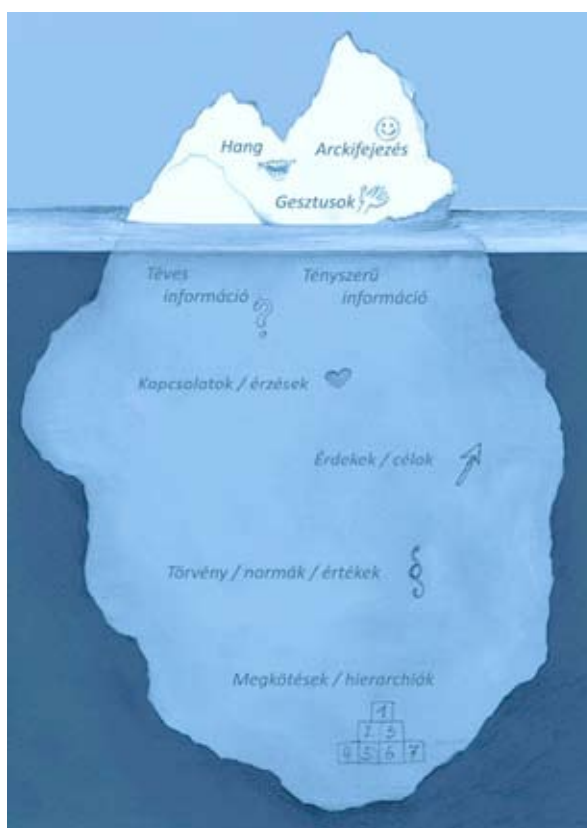
Továbbá azzal is sokat elértünk, ha megértjük, hogy nem maga a viselkedésünk a hibás, hanem csak a túlzások problémásak – ahogyan azt már Arisztotelész is leírta. Nem az érzelmességgel van a baj, hanem az érzéseknek és kifejeződésüknek a helyénvalóságával.

40

A konfrontálódásban és a segítő meghallgatásban egyaránt jártasnak kell lennünk, így az inga lenghet a két végpont között. Továbbá az is nagyon fontos, hogy ne kényszer alatt cselekedjünk, hanem legyenek választásaink. A fejlődési négyzet megmutathatja a személyes fejlődés egyéni irányait: mindenki maga döntheti el, melyik kiindulási pontból próbálja meg megtenni az első lépéseket.

A jéghegy-modell

Álláspontok és a konfliktus-háttere viták kibontakozásakor



A konfliktusoknak számos, jobbára összetett oka lehet, a hátterüket gyakran homály fedi. Sokszor már egy ideje izzanak, mielőtt egyszer egy semmiségtől hirtelen lángra kapnak.

E tulajdonságai alapján a konfliktust hasonlíthatjuk a jéghegyhez: a legnagyobb része víz alatt van, és így láthatatlan. Amikor azonban két jéghegy összeütközik, érdemes egy pillantást vetnünk a felszín alá,

hogy felismerjük az ütközés hátterét és okait (értékek, gondolkodásmódok, igények, érdekek, tapasztalatok, tudás, beállítódások és a strukturális keret).

Előítéletek és sztereotípiák

„Előítéletnek (attitűd) nevezzük a társadalmi csoportokról alkotott vélemény (sztereotípiá) és érzések (negatív vagy pozitív megítélés) keverékét.” (Susanne Lin, 2000)

Susanne Lin meghatározása szerint az előítélet pozitívan vagy negatívan megélt sztereotípiá. Eszerint egy csoport idegennel szemben tanúsított attitűdünk vélemények és érzések kombinációján alapul. Más szavakkal, feltételezhetjük, hogy az előítéletek olyan sztereotípiák következményei, amelyek hatással vannak az érzéseinkre.

41

A sztereotípiák kialakulásának három összetevője van:

1. A **kognitív komponens** reprezentálja a gondolkodást a különböző csoportokkal való közvetett és közvetlen tapasztalatainkról. Ezek a tapasztalatok alakítják a véleményünket és a nézőpontunkat, és így a sztereotípiáinkat is.
2. Az **affektív komponens** azoknak az érzéseknek és ítéleteknek az összessége, amelyek befolyásolják a gondolkodás folyamatát.
3. Végül a **magatartási komponens** az a pozitív vagy negatív viselkedés, illetve viselkedési szándék, amellyel a csoport iránt viseltetünk.

Ez a három komponens leegyszerűsíti azt a komplex társadalmi viselkedést, ahogyan az ismeretlent kategorizáljuk. A diszkrimináció szándéka egy érzelmileg erősen negatív előítéletből ered.

„Az a sztereotipikus gondolat, hogy egy bizonyos csoport ,más, mint mi vagyunk’, már előre jelezheti az érzelmi leértékelést és a diszkrimináció szándékát.” (Lin 2000)

Egy előítéleteket vizsgáló kutatás kapcsán a szerzők az előítéletek és sztereotípiák hat különböző társadalmi funkcióját írják le (vö. Thomas 1996, 4):

1. A társadalmi élet orientációja:

Azáltal, hogy az embereket és a dolgokat egyértelműen kategorizálják és értékelik, az előítéletek egyszerűsítik a társadalmi tájékozódást.

„A cselekvőképesség megtartása, a kontroll önmagunk és a környezet fölött és a biztos tájékozódás központi emberi igényünk. [...] A sztereotipikus látásmód és ítélkezési folyamat ennek gyakran az egyetlen, de legalábbis a leghatékonyabb módja.” (Thomas 1996, 4)

2. Adaptáció:

Az előítéletek normákat, véleményeket és értékeket határoznak meg, amivel segítik a gyors társadalmi elfogadást, mindezzel szociális figyelmet és elismerést generálnak.

3. Védekezés és védelem:

Az előítéletek egyszerre teszik lehetővé a védelmet és mások hátrányos megkülönböztetését más sztereotípiák használatával.

4. Önkifejezés:

„Az előítéletek [...] a személy önkifejezését szolgálják a társadalmi környezetében. Pozitív nyomot hagyhatnak a többi ember között.” (Thomas 1996, 5)

5. Az identitás elkülönítése:

Hasonlóan a védekezés és védelem funkciójához, az előítéletek egyfajta sajátos összetartozás-érzetet is ki tudnak váltani, mivel más csoportoktól való elkülönülést eredményeznek. Ezzel a valahová tartozással és társadalmi kapcsolattal együtt a közös identitás érzése is növekszik.

6. Kontroll és önigazolás:

Az előítéletek gyakran szolgálnak bizonyos viselkedésminták igazolásául és legitimációjául, ami az egyik fő oka annak is, hogy rendkívül nehéz őket leépíteni.

42

Az előítéletek kialakulása

Az alábbiakban számos különböző megközelítést említünk meg, amelyek mind az előítéletek kialakulására adnak elméleti magyarázatot: konfliktus- és tanuláselméleti koncepciók, pszichodinamikai megközelítések, valamint a társadalmi érzékelés kognitív elméletei.

1. Konfliktuselméleti megközelítések:

A konfliktuselmélet perspektívájából nézve, az előítéletek konfliktuspotenciált teremtenek különböző csoportok között azért, hogy lehetővé tegyék a versengést. *„Az összeférhetetlen célok, amelyek csak a másik csoport kárára érhetőek el, fenyegetés és gyűlölködés érzékeléséhez, illetve a fenyegetettség kiváltójával szembeni előítéletekhez vezetnek.”* (IDA-NRW)

Vagyis mindez tulajdonképpen a közös kollektív identitás formálódásáról szól, azaz arról, hogy az emberek mindig a saját csoportjukban levőket részesítik előnyben, mert ez az elfogadás, valamint az együvé tartozás pozitív önképet tükröz. Ebben az esetben a MI kontra ŐK érzése hozzájárul az érdekek ütközéséhez. *„A saját csoport pozitív önképe a saját és az idegen csoport összehasonlításából ered.”* (IDA-NRW)

A szakirodalom a konfliktuselméleti megközelítéseket gyakran emlegeti a csoport- és identitáselméletek kontextusában is.

2. Tanuláselméleti megközelítések:

Az értékek a szocializációval adódnak át. A társas környezetünk nagy hatással van a beállítódásainkra, s ebben az összefüggésben az előítéletek nemcsak tapasztalati úton alakulnak ki, hanem tanulás révén is. *„Itt a tanulási folyamatok utánzás, megfigyelés, ideálokkal és példaképekkel való azonosulás, indirekt instrukciók, parancsok, tilalmak és büntetések által fejt ki hatását.”* (Bergmann 2001, 8)

3. Pszichodinamikai megközelítések:

A pszichodinamika az előítéletet pszichés funkcióként definiálja. *„Ebből a nézőpontból az előítéletek külféle, rosszul kezelt külső és belső konfliktusok. Ezen elmélet szerint a konfliktusokat úgy próbáljuk megoldani, hogy kivetítjük, és minden agressziót egy más, külső tárgyra vagy csoportra összpontosítunk.”* (IDA-NRW)

4. Kognitív megközelítések:

A pszichodinamikához hasonlóan a kognitív megközelítések is azt feltételezik, hogy az előítéleteket mentális folyamatok okozzák.

„A végtelenül összetett valóságban minden emberi lény különféle kategóriákat alakít ki, hogy elválassza a szubjektíve lényeges információkat a lényegtelenektől, enyhítse az információ-túlterheltséget és képes maradjon cselekedni.” (Vö. IDA-NRW)

Rainer Erb három szakaszra osztja ezt a kategorizációt:

A összehasonlítás szakasza: Az egyének és a csoportok nem abszolút értékben írják le a sajátosságaikat, hanem másokhoz viszonyítva. Például, ha néhány ember keményen dolgozónak vallja magát, azzal szinte automatikusan kevésbé szorgalmasnak vagy egyenesen lustának ítélik a többieket.

Az osztályok kialakulásának szakasza: A környezetünk érzékelése minden esetben előzetesen meghatározott a tudásunk, az elvárásaink, valamint a társadalmi normák és helyzetek által. E sztereotipikus fel fogás nyomán azután a személyek és csoportok általános osztályokba sorolódnak, ami által hasonlóbbnak tűnnek, mint valójában.

A hasonlóságok és a különbségek hangsúlyozásának szakasza: Az osztályok kialakulása miatt a csoporttagok hasonlósága túlzott mértékben hangsúlyozott, ugyanígy a más csoportoktól való eltérés is túlzott szerepet kap. *Pl.: noha sok német és francia között több a közös pont (pl. a munkáltatójuk vagy a hitelintézetük), mint a saját nemzetük tagjaival, a németeket gyakran tekintik hasonlóbbnak egymáshoz, és különbözőbbnek a franciáktól. (Vö. Erb 1995, S. 19f)*

Allport-skála:

Gordon Allport amerikai szociológus és szociálpszichológus, a személyiségelméleti kutatások első, legjelentősebb képviselője hozta létre az úgynevezett Allport-skálát, mely az előítéletek és a diszkrimináció társadalmi megjelenésének mércéje. A skála a következő öt fokozatot különbözteti meg.

1. Szóbeli előítéleteesség:

Az előítéletes emberek többsége beszél a sztereotípiáiról. Hasonló gondolkodásúak között szabad utat engednek az előítéleteknek; és alkalmanként idegenek jelenlétében is hangoztatják őket.

2. Elkerülés:

Amikor az előítélet fokozódik, a személy igyekszik minden kapcsolatot elkerülni az elutasított csoport tagjaival – akkor is, ha ezzel jelentős kellemetlenséget okoz magának.

3. Hátrányos megkülönböztetés:

Az elfogult és előítéletes fél az elutasított csoport minden tagját távol akarja tartani bizonyos foglalkozásoktól, életterektől, politikai jogoktól, oktatási és pihenési lehetőségektől, vagy más szociális szolgáltatásoktól.

4. Fizikai bántalmazás:

Felerősödött érzelmek hatása alatt az előítéletek a fizikai erőszak különböző formáinak használatához vezetnek. Ilyen pl. a zsidó temetők elleni vandalizmus, vagy egy északi külváros bandájának az akciója, amikor lesben állnak, hogy megtámadják a délieket.

5. Megsemmisítés:

A lincselés, pogrom, tömeggyilkosság és népirtás az előítéletek kifejeződésének legerőszakosabb formája.

A Satir-féle konfliktuskategóriák

(Túlélési stratégiák)

Virginia Satir amerikai pszichológus, családterapeuta a feszült helyzetekben fölvetett viselkedés négy kategóriáját különböztette meg: mindegyiket sajátos testtartás, gesztus, az ezzel járó testi érzetek, és egyfajta egyértelmű szintaxis jellemzi.

A konfliktuskategóriák áttekintése

Kommunikációs forma	Leírás	Megközelítés
Az engesztelő	<p>„Szerencsés vagyok, hogy egyáltalán megtűrnék itt.”</p> <p><u>Relativizáló kifejezések használata:</u> ha, csak, pillanatnyilag, egyáltalán</p> <p><u>Feltételes mód használata:</u> lehetne, tudna</p> <p><u>Beavatkozás:</u> gondolatolvasás által</p>	<p><u>Testtartás:</u> meggörnyedt, remegő, fej föltekint, kezek koldulnak</p> <p><u>Hang:</u> nyafogó, sípoló, visszafojtott</p>
A vádló	<p>„Ha nem lennél itt, a világnak ugyan nem hiányoznál”</p> <p><u>Általános határozók:</u> minden, mindenki, soha</p> <p><u>Feltételezett oksági viszonyok:</u> ha ... akkor; mert</p> <p><u>Negatív kérdések használata:</u> „Miért nem teszed meg te?”</p> <p><u>Beavatkozás:</u> feltételezett ok-okozat alapján</p>	<p><u>Testtartás:</u> feszült, görbe; sekély, nyomott légzés</p> <p><u>Hang:</u> hangos; éles; kemény</p>
Az okoskodó	<p>„Nyugodt és objektív átgondolás után azt mondhatjuk, hogy...”</p> <p><u>A kapcsolati mutatók kiiktatása, főnevesítés és kapcsolati tényezőnélküli főnevek használata:</u> ez, valaki, az emberek stb.</p> <p>A tárgy törlése (referencia)</p>	<p><u>Testtartás:</u> mozdulatlan, megfeszített, kevés (re)akció</p> <p><u>Hang:</u> monoton, száraz</p>
A szétszórt	<p>„Átfutott az agyamon, hogy ...” vagy</p> <p>„Várj! Tegnap találkoztam egy színésszel, és ő sem ismerte ...”</p> <p>A fenti nyelvi mintázatok önkényes használata</p> <p>Hiányzó utalások és kapcsolatok az elmondottak között; a közlés mintázatai gyorsan változnak</p>	<p><u>Testtartás:</u> koordinálatlan a fej, a törzs és a végtagok folytonos mozgása</p> <p><u>Hang:</u> felajzott, gyors, izgó-mozgó</p>

A konfliktuskategóriák részletes leírása

1. Engesztelés:

Az Engesztelés egyike a négy legfontosabb emberi reakciónak, amikor úgy érezzük, hogy az életünk veszélyben van, és a túlélésünk kétséges.

Amikor engesztelünk, nem érdekel bennünket a saját önérzetünk. Átadjuk az irányítást valaki másnak, és ígert mondunk mindenre, amit kérnek tőlünk. Aki hajlamos erre a viselkedésre, az figyelembe veszi a másikat és a helyzetet, de figyelmen kívül hagyja a saját valódi érzéseit.

Az engesztelés cselekedete figyelmességnek látszik: nagyra értékelt szokás a legtöbb kultúrában és családban.

Azonban az engesztelés más, mint az azzal járó igyekezet, hogy valakinek a kedvére tegyünk. Ilyenformán ez a tett a saját önértékelésünk kárára megy, mert mellőzi azt, és a másik felé azt az üzenetet közvetíti, hogy mi nem vagyunk fontosak.



45

2. Vádaskodás:

A vádaskodás éppen az engesztelés ellentéte. Ez a vádló alapállás annak a társadalmi szabálynak az ellentmondásos (nem hiteles) tükröződése, hogy ki kell állnunk magunkért és a véleményünkért, egyszerűen nem szabad elfogadni semmilyen bocsánatkérést, kellemetlenséget vagy bántalmazást, akármerről jön is.

Röviden, ez a „Soha ne légy gyenge” elv megtestesülése.

Önmagunkat megvédendő, megtámadunk másokat vagy a körülményeinket, és azokat okoljuk mindenért. Míg hibáztatunk, nem érdekel bennünket a másik, csak magunkat és a helyzetet vetjük a latra. Ha a hibáztató és megrögzött vádló pozícióját tesszük magunkévá, akkor gyakran fognak gyűlölködőnek, zsarnoknak, mogorvának és erőszakosnak nevezni.



3. „Okoskodás” (Racionalizáció):

A túlzott racionalizálás kommunikációs mintázata éppúgy mellőzi az ént, mint a másikat. Aki túlzottan racionális, annak a cselekedetei csak a helyzettel vannak összhangban; jobbra megragad az információ és a logika szintjén.

Ez a viselkedés azt a társadalmi szabályt tükrözi, hogy érettséget és nyugalmat kell mutatnunk. Tartsunk fenn szilárd álláspontot, ne nézzünk semerre, ne érintsünk érzelmeket és ne érintődjünk meg érzések által.

46

Ennek az alapállásnak a legnyilvánvalóbb jellemzője a már-már embertelen tárgyilagosság.

Az okoskodó emberre jellemző, hogy nem engedi, hogy bármiféle érzés vagy érzelm épüljön be a beszélgetésbe, legyen az akár a sajátja, akár a másiké.



4. Szétszórtság:

A negyedik túlélési stratégia, az az irreleváns reakció, amelyet gyakran összekevernek a vidámsággal vagy a bohóckodással. A nem a helyzethez illő viselkedés a túlzott racionalizálás ellentétét teremti meg.

Aki így viselkedik, folyton mozgásban van, mindez kísérlet arra, hogy a többiek figyelmét elterelje az eredetileg megtárgyalandó témákról. A szelburdin viselkedő ember állandóan új ötletekkel áll elő, milliónyi dolgot akar csinálni egyszerre és képtelenek egy-egy témára összpontosítani. Saját maga, a beszélgető partnere és maga a helyzet valójában alig játszik szerepet azok szemében, akik így szoktak viselkedni.

A közvélemény az ilyen személyeket spontánnak és örömtelnek tekinti, ugyanakkor az életüket gyakran jellemzi a felületesség és a csapongás. Mindaddig, amíg sikerül elterelniük a figyelmet minden olyan témáról, amely stresszt hordoz a számukra, úgy érzik, boldogulnak az életben.



1.3. REFLEXIÓ

*„Ahogyan én érzékellek, az csak egy igazság, és a valóságnak mindig csak egy része lehet.”
(Ruth Cohn)*

Mit jelent a reflexió?

A reflexió kifejezés jelent „hátrahajlást”, „tükrözést”, „visszasugárzást” vagy „fontolóra vételt”; ebben a kötetben és a tréningeknél általában úgy használjuk, mint „a saját cselekvéssel vagy gondolkodással való foglalkozás”.

A fő célja az, hogy a csoport és maga a résztvevő feldolgozza mindazt, ami történt vele a gyakorlat során, fölismerje a jó dolgokat és megtartsa őket. Emellett igyekszik a problémák és a nehézségek okát is feltárni, hogy eltávolíthassa őket, és tanuljon a hibáiból a jövőre nézve.

A reflexió időt ad arra, hogy a csoport a tréner segítségével „megemésze” a tapasztalatokat, rendezze a konfliktusokat és a stresszt, elsimítsa a félreértéseket. A tréning során folytatott munkára visszatekintve kritikusan elemezze és értékelje a saját viselkedését, a speciális csoporthelyzeteket és az incidenseket. Ezáltal a résztvevők számára láthatóvá tehetjük a tanulási folyamatokat, a többi résztvevő nézőpontját és a következő lépéseket is. A reflexió során azokra a szerepekre is összpontosíthatunk, amelyeket a résztvevők a gyakorlat során betöltöttek.

A trénernek többnyire a csoport fejlődésének előmozdítására alkalmazzák a reflexiót, de lehet (és legyen is) a résztvevők által inspirált alkalom is.

Mik a reflexió céljai?

- Tudatosan feldolgozni a benyomásokat.
- Racionálisan érthetővé tenni a tapasztalatokat.
- Kiemelni a résztvevők bánatait és szükségleteit.
- Megtanulni, hogyan helyezkedjünk egymás helyzetébe, kapcsolatba kerülni a többi csoporttag nézőpontjával, ráismerni az ő érzékelésükre/nézőpontjukra, hogy előmozdítsuk a különböző álláspontok közeledését és a megoldások megszületését.
- Megkérdőjelezni a saját viselkedésünket.
- Fölfedezni a saját „vakfoltunkat” és elemezni a viselkedésmintánkat.
- Megismerni a saját erősségeinket.
- Megtanulni pozitív tanulási tapasztalatként értékelni a kudarccokat.
- Fejleszteni a kommunikációs készségeinket.
- Standardokat és viszonyítási alapokat határozni meg a jövőbeni együttműködésünkhöz (pl. iskolában).

Egy eseményre vagy egy fajta viselkedésre reflektálva, az egyén és a csoport szintjén is olyan szabályokhoz és normákhoz jut el, amelyek a saját szemléletéből fakadnak. Ezáltal a reflexió kiválóan alkalmas a mástörvényűség (heteronómia) fölszámolására, az önképzés és az egyéni felelősség erősítésére.

A reflexió pozitív – és a tevékenységünk szempontjából abszolút fontosságú – hatásai jelentkeznek az együttműködő viselkedésminták megerősödésében, és a romboló minták gyengülésében. Az utóbbi alapján az egész csoport fontolóra vehet lehetséges alternatív magatartásformákat. A jó visszatekintés érdekében követnünk kell a reflexió szabályait és trénerként figyelembe kell vennünk a szakaszait.

A visszajelzés szabályai

...annak, aki a visszajelzést adja (Kulcsszó: „Megbecsülés”):

- A társas viselkedésről alkotott véleményedet csupán ajánld fel, de ne erőltesd a befogadóra!
- Hivatkozz arra, amit megéltél az illető különböző helyzetekben való viselkedésével kapcsolatban, de ne az egész emberre általában!
- Az alapvető gondolat ez: „Mindig értékelem benned az emberi lényt”.
- Írd le a másik magatartásának hatását!
- Írd le a konkrét helyzetet, amelyikről szól a visszajelzésed!
- Leíró, ne normatív visszajelzést adj. Beszélj az érzéseidről!
- A visszajelzés szubjektív és személyes! Ne általánosíts!

48

...annak, aki a visszajelzést kapja (Kulcsszó: „Köszönöm”):

- Hallgass figyelmesen, és tisztázd a félreértéseket!
- Tartózkodj a tetteid/válaszaid igazolásától és megindokolásától!
- Köszönd meg a visszajelzést, és fontold meg kritikusan!
- A visszajelzést ellenőrizheted, ha kikéred mások véleményét is.
- Te vagy az, aki dönt a viselkedésedről.
- Mondd, hogy „Stop”, amikor úgy érzed, eleget hallottál!

Az alábbi kritériumok megalapozzák az építő visszajelzés kultúráját:

Visszajelző:

- Légy bizonyos, hogy a befogadó készen áll a visszajelzés meghallgatására!
- Fogadj el minden „Stop”-ot!
- Gyakorold az én-üzeneteket!
- Megfigyeléseket mondj el, ne értelmezéseket!
- Ne értékelj!
- A saját érzéseidről beszélj!
- Nyilvánítsd ki, hogy a visszajelzésed a te szubjektív érzékelésed!
- Említs konkrét példákat!
- Légy leíró!
- Légy precíz és konkrét!
- Légy udvarias és ösztönző!
- A viselkedésre hivatkozz!
- A visszajelzésed legyen azonnali és helyzeti!
- Légy világos, egzakt és célratörő!

Fogadó:

- Döntsd el önállóan, hogy hogyan viszonyulsz a visszajelzés tartalmához!
- Légy nyitott!
- Ha szükséges, állítsd le a visszajelzést!
- Mondj köszönetet a küldőnek!

A reflexió szakaszai

Tom Senninger négyfázisú reflexiós modellje (vö. Senninger: Abenteuer leiten, 2000) különösen hasznos lehet a csoportoknál alkalmazott reflexióhoz.

1. Megfigyelés:

- A megfigyelések tényszerű körvonalazása, leírása
- Vonatkozhat a csoport egészének vagy egyes tagjainak a viselkedésére
- A tények és benyomások összegyűjtése
- Kapcsolódó kérdések:
 - Mi történt?
 - Mit figyeltél meg?
 - Ki mit mondott?
 - Hogy éreztél magad? Hogy érzed magad most?

49

2. Általánosítás:

- A megfigyelések értelmezése
- A leírástól az értékelés felé
- A kapcsolódások magyarázata
- Hipotézis felállítása
- Kapcsolódó kérdések:
 - Van kapcsolat a különféle megfigyelések között?
 - Miért vannak különbségek és ellentmondások az elhangzott megfigyelések között?
 - Milyen eltérő feltételek vezettek ehhez az eltéréshez?
 - Ki tudná ebből következtetni valamilyen szabályt vagy törvényszerűséget?
 - Mi vitte végül sikerre a folyamatot?
 - Ki milyen erősségét hozta be?

3. Értékelés:

- Személyes hozzászólások
- Hangot adni az érzéseknek és véleményeknek
- Felelősséget vállalni a csoportos tevékenység alatti viselkedésért
- Kapcsolódó kérdések:
 - Milyen viszonyban vagy mindezzel?
 - Közelebb segít-e bennünket ez a tapasztalat a céljainkhoz?

4. Átvitel:

- Kapcsolat a valósággal, a mindennapi élet ügyeivel/kérdéseivel
- Megmutatni, mennyi mindent tanultunk, és rámutatni mindennek a fontosságára
- Kapcsolódó kérdések:
 - Mit jelent mindez a mindennapi életem számára?
 - Mit tanultunk a gyakorlat végrehajtása során?
 - Hasznos és kívánatos-e a tapasztalatunk mindennapos helyzetekben?
 - Milyen szabályai vannak a reflexiónak?

Visszatekintés együttműködési gyakorlatok után

A legtöbb esetben a kooperatív feladatok magukban foglalják a reflexiót, amelyben a tematikus munka is folytatódhat és elmélyülhet. Ebben a helyzetben a reflexió elkerülhetetlennek tűnik, valahányszor a csoport kudarcot vall, konfliktus üti fel a fejét, a résztvevők „ézelmessé” válnak stb. Másrészt azonban az együttműködési gyakorlatokat nem szabad túlreflektálni. Némelyik magától értetődő: az út maga a cél.

Ha több gyakorlatot végzünk el egymás után, nem szükséges egyenként rátekintenünk mindegyikre, hiszen a válaszok redundánsak lehetnek, a vezetőnek érzékenységre és rugalmasságra van szüksége e téren.

Néhány kérdés, amellyel visszatekinthetünk a kooperatív gyakorlatokra:

- Hogyan működött együtt a csoport?
- Hogyan bántak egymással a csoporttagok?
- Mik a csapatmunka előnyei és hátrányai?
- Kedvelnünk kell-e valakit ahhoz, hogy jól együtt tudjunk működni vele?
- Ki vett részt a probléma megoldásában? Hogyan?
- Kimaradt-e valaki? Miért?
- Hogyan kezeltük azokat, akiknek nem volt kedve gyakorlathoz?
- Milyen megoldási stratégiák alakultak ki?
- Melyik megközelítéseket mellőztük? Miért?
- Melyik stratégia volt a legsikeresebb? Miért?
- Hogyan festene a tökéletes megoldás?
- Hogyan hozta meg a csoport a döntéseit?
- Voltak-e erősen stresszes pillanatok? Hogyan reagált a csoport ezekre?
- Hogyan kezeltük a frusztrációt, a hibákat és az összeomlásokat?
- Milyen szerepeket figyelhettünk meg a csoportban?
- Ki vállalta a vezetést?
- Ki bátorította, motiválta a többieket?
- Ki hátrált ki szánt szándékkal? Miért?
- Milyen volt a szerepek leosztása egy más, általános csoporthelyzethez képest?
- Ki volt elégedetlen a szerepével? Miért?

A reflexió szabályai a résztvevők számára

A következők a reflexió legfontosabb szabályai a gyakorlat résztvevői számára:

- A reflexió nem vita!
- A saját nevedben beszélj! E/1-ben (én) fogalmazz, ne általánosíts (mi, valaki, mindenki)!
- Megakadni nem ciki, hagy magadnak és másoknak időt a gondolataik elmondására.
- Fogadd el mások érzéseit és benyomásait!
- Beszélj, ahogyan eszedbe jut, ahelyett, hogy olyan kifinomultan próbálnál fogalmazni, ahogyan csak bírsz!
- Ne értékeld, bíráld mások gyakorlatban való részvételét!
- Próbáld a lehető legpontosabban kifejezni magad (említs példákat)!
- Fejezd ki a pozitív és a negatív érzéseidet is!
- Ha kapcsolati konfliktus jelentkezik, mindig van/kell, hogy legyen utólag alkalom a kezelésére.
- Próbáld egyenesen és pontosan elmondani a többieknek, hogy hogyan érzékelted őket!
- A megértést tisztázó kérdések megengedettek, sőt fontosak.

2. EGYÜTTMŰKÖDÉS

2.1. A TAPASZTALATI TANULÁS MÓDSZERTANA

Lehet, hogy elfelejtik, mit mondtál nekik, de soha nem fogják elfelejteni, hogy hogyan érezték magukat a szavaidtól. (Carl William Buehner)

Mit jelent a tapasztalati tanulás?

A „tapasztalati tanulás” kifejezést leírhatjuk úgy is, mint „cselekedve tanulás”, illetve a „fej, szív és kéz” általi tanulásra (Pestalozzi) is érthetjük.

Az utóbbi években egyre több és több ember keresi a kalandot, az „élménytársadalom” mókát, játékokat és izgalmat akar, a 21. század pedig számtalan lehetőséggel kecsegtet: az extrém sportok, a tematikus és vidámparkok, a kaland-utazások csak néhány példa erre. De vajon az élmény minden? Mit jelent a tapasztalati tanulás, és mit lehet vele elérni?

Franz Düring úgy írja le az élményeket, mint „véletlenszerű, akár akaratlan események, amelyek csak akkor válnak különleges pillanatokká, amikor a visszatekintő reflexió és az egyéni kategóriák mentén való összehasonlítás által vezérelt szubjektív kategorizálás azzá teszi őket”.

Ez a definíció máris elkülöníti az üzleties élményeket és a tapasztalati tanulást, bármennyire is egymáshoz közel állónak tűnnek első ránézésre. A tapasztalati tanulás több, mint egy pedagógiai trend, amely el akarja mozdítani a fiatalokat a számítógépük elől. Még csak nem is a fizikai aktivitásról szól, hanem a csoportos élményről, új nézőpontok kialakításáról, és az oktatás integráns megközelítéséről. Kimunkált, széleskörű módszertana van, amely egyesíti a tapasztalat és a beszéd aspektusait, mert csak az az élmény dolgozódhat fel és tevődhet át a (csoport) mindennapi életébe, amelyre reflektáltak, és amelyet elemeztek.

„A tapasztalati tanulás cselekvésfókuszú módszer. Mintaszerű tanulási folyamatok révén, amelyek testileg és lelkileg próbára teszik a fiatalokat, igyekeznek a személyiségfejlődésüket elősegíteni, valamint fölkészíteni és biztatni őket, hogy életterületüket felelősen alakítsák.” (Heckmair/Michl)

A tapasztalati tanuláshoz ilyenformán egyfajta játékeret is kell hagynia, amely lehetővé teszi a csoport/egyen számára, hogy (ésszerű szinten) kísérletezhessen a kihívásokkal és korlátokkal. Ebben a helyzetben a résztvevők cselekedetei rendszerint erősen kapcsolódnak sok-sok gyakorláshoz és érzelemhez. Különösen

akkor, amikor a különféle állomásokon először mennek végig, a biztonság, a bizalom, de emellett a stressz, bizonytalanság, félelem érzése is általános, akárcsak a megkönnyebbülés és a boldogság.

Ezt a tapasztalatot nem lehet egyszerűen racionálisan megmagyarázni, meg kell, hogy érintsen bennünket érzelmileg. Nem lehet elméleti tudásként átadni, hanem modellezni kell.

A tapasztalati tanulás alapjai

Tanulj „fejjel, szívvel és kézzel” (Pestalozzi).

A tapasztalati tanulás többdimenziós perspektívát kínál, így a cselekvésnek, az érzéseknek és a kognitív reflexiónak is benne kell foglaltatnia.

1. Fejjel tanulni: Az elemzett tapasztalatok hozzáférhetőbbek és könnyebben felidézhetőek a résztvevők számára.

2. Szívvel tanulni: A cselekvéseknek mindig össze kell kapcsolódnuk az érzésekkel. Minél több pozitív vagy negatív érzést vált ki a gyakorlat, annál jobban emlékszünk rá.

3. Kézzel tanulni: A résztvevő számára nagyon fontos, hogy ő maga a cselekvő. Minél inkább össze tudja kötni az élményeit a saját cselekedeteivel, annál mélyebben rögzülnek az emlékei.

52

A tapasztalati tanulás céljai

„A tapasztalati tanulás fő célja az egyéni életvezetési készségek, illetve a személyközi együttműködés és a kommunikáció fejlesztése, csoportban és minden élethelyzetben. ez a módszer lehetővé teszi a résztvevőknek, hogy félelemtől mentes csoporttérben tesztelhessék személyes cselekvési kompetenciájukat, tanulhassanak és növekedhessenek.”
(Abenteuer leiten, Tom Senninger, Ökotopia Verlag)

Tehát a tapasztalati tanulás legalapvetőbb célja a személyiség és a társas kompetenciák fejlődése. Ezeknek a céloknak igen különböző szintjei vannak, amelyekre minden trénernek tekintettel kell lennie.

Egyéni célok:

- Fejlődni az önértékelés és önreflexió képességében.
- Kibontakoztatni a személyes tehetséget, és megtalálni a saját határokat.
- Megtanulni elfogadni a segítséget.
- Merni kezdeményezni.
- Megerősödni a kreativitásban és a rugalmasságban.
- Fokozni az önbizalmat.
- Megtanulni döntéseket hozni.

Csoportcélok:

- Fokozni a csoportképességeket (együttműködés, kommunikáció, döntéshozatal,...)
- Megtanulni kompromisszumot kötni.
- Megtanulni figyelni.
- Megtanulni szervezni.
- Megtanulni állni a konfliktust.
- Megtanulni megoldásokat találni az adott problémákra.
- Megtanulni vitatni és vitatkozni.
- Megtanulni együtt érezni és tolerálni.

Környezeti célok

- Tudatosabbá válni a környezettel, különösen a természettel szemben
- Ökológiai perspektívát kialakítani
- Alternatívát találni a számítógép előtt ülésre

A tapasztalati tanulás mantrája:

„Előbb cselekedj, aztán beszélj”

Az élmény önmagában nem szavatolja a tanulási eredményt. Ezért aztán az érzékelt és megélt élményre reflektálni kell, fel kell őket dolgozni és újra rájuk tekinteni, hogy minden bennük rejlő lehetőséget kiaknázhassunk.

„Csak akkor beszélhetünk professzionális tapasztalati tanulásról, ha keményen próbáljuk pedagógiailag hasznosítani az élményeket reflexió és transzfer által.” Máskülönben csak élmény-orientáció lesz, de nem több!

Ezt elérendő, minden gyakorlat előtt sajátos célokat kell megneveznünk, hiszen *„ha nem tudjuk, mit akarunk elérni, akkor azt sem fogjuk tudni, hogy hol kezdjünk neki”*. A gyakorlatok és a módszerek kiválasztása csak azután következhet, miután (az adott csoport és körülmények alapján) a lehető legvilágosabban megfogalmaztuk a célokat. A tapasztalati tanulási gyakorlatoknak nincsenek alapértelmezett céljaik.

2.2. KOOPERATÍV TRÉNINGFELADATOK FELÉPÍTÉSE

A kooperatív gyakorlatok felépítése és megtartása során az alábbi négy pont figyelembe vételét javasoljuk a tréner számára. Érdemes tudatosítani, hogy bármennyire tervezzük is meg egyik tréning sem fog az előre tervezettek szerint lezajlani, hiszen fontos, hogy a gyakorlatok során résztvevő és folyamatközpontúak maradjunk a legnagyobb hatékonyság elérése és a résztvevők legjobb ütemű fejlődése érdekében (lásd. I. A tréner tulajdonságai és a tréning, mint képzési forma jellemzői).

1. Tervezés

- Értékeljük az adott csoportot: Mi lehetséges ezen a ponton?
- Határozzuk meg a kezdeti célokat (lásd: A tapasztalati tanulás céljai).
- Válasszunk adekvát gyakorlatot a már létező koncepciók variálásával, vagy újak kialakításával.
- Állítsuk be a nehézségi fokot, és végezzünk el egy próbajátékot.
- Rendezzük el az események sorát, és gondoljuk ki a mögöttes történetet.
- Válasszuk meg és/vagy korlátozzuk a teret, az időt és az anyagokat.
- Teszteljük a gyakorlatot más lehetőségekkel szemben.
- Próbáljunk realiztikus időkeretet szabni.
- Tervezzük a bizonytalan tényezők függvényében is, pl. az időjárás, a résztvevők száma stb.
- Mérjük föl a kockázatokat (személyi, testi, konfliktus források,...)
- Minden esetben tegyünk előzetes biztonsági lépéseket (pl. derítsük ki, hol található a legközelebbi elsősegélydoboz).

2. *Prezentáció:*

- a. Készítsük föl a csoportot a gyakorlatra.
- b. A magyarázataink legyenek egyszerűek.
- c. Hívjuk fel a résztvevők figyelmét a lehetséges veszélyekre, biztonsági szempontokra.
- d. Szerezzük meg a résztvevők beleegyezését (akár a tréning elején, akár bonyolultabb gyakorlatok kapcsán).
- e. Győződjünk meg afelől, hogy a résztvevők megértették a feladatot, és tudják használni a szükséges eszközöket.
- f. Ha szükséges nevezünk ki egy vagy több megfigyelőt.

3. *Gyakorlat:*

- a. Míg zajlanak az események, folyamatosan figyeljük a gyakorlat alakulását.
- b. Minden résztvevőnek a csoport tagjának kell lennie. Ha szükséges, irányítsuk úgy a résztvevőket, hogy a csoport tagjává váljanak.
- c. Tartsunk észben, hogy a gyakorlatot mi vezetjük, vagyis bármelyik cselekedetet megszakíthatjuk vagy akár abba is hagyathatjuk.
- d. Figyeljünk oda a környezetünkre, a feladat helyszínén és a berendezési tárgyokban semmilyen kár ne essen.
- e. Figyeljünk a biztonságra.
- f. Készítsünk jegyzeteket a csoportról, az egyénekről, a gyakorlat menetéről, esetleges hibáiról, a saját gondolatainkról, hiszen nem csak „tanítunk”, de tanulunk is!

4. *Reflexió:*

A gyakorlatot követő beszélgetésben a résztvevők értékelik a feladatokat és a benne betöltött szerepeket. Mindenki megosztja az eseménnyel kapcsolatos meglátásait és érzéseit.

- a. A tréner mindig éber és iránymutató.
- b. Mindenki megoszthatja a saját véleményét.
- c. Bármely megnyilvánulásnál szükséges lehet a tréner önálló visszajelzése.
- d. Hangsúlyozzuk a visszajelzés szabályait.
- e. A tréner csak a reflexió végén ossza meg benyomásait, odafigyelve arra, hogy ne befolyásolja a résztvevőket.
- f. A felmerülő konfliktusokat a reflexióban meg kell oldanunk, akár önálló témaként is.
- g. Közelítsük a gyakorlatot az adott célhoz.

Kérdések, amelyekkel elindíthatjuk a beszélgetést:

Mit éreztél/tapasztaltál? Hogyan reagált a csoport? Mi volt a te szereped a feladatban? Más kimenetel is lehetett volna a gyakorlatnak?

(továbbiakat lásd: Visszatekintés együttműködési gyakorlatok után)

A kooperatív gyakorlatokat, a résztvevők és a folyamat figyelembevételével, nehezíthetjük különféle megszorításokkal:

- Csökkentsük az érzékelést: kössük be néhány vagy valamennyi résztvevő szemét.
- Korlátozzuk a kommunikációt: válasszuk meg a beszélgetés hangerejét, csak néhány résztvevőt engedjünk kommunikálni, vagy alkalmazzunk speciális szabályokat.
- Limitáljuk az erőforrásokat, hogy új anyagok és megoldások megalkotására ösztönözzük a résztvevőket.
- Tűzzünk ki határokat, csökkentsük a rendelkezésre álló teret.

- Adjunk meg határozott időkeretet a gyakorlathoz, vagy akár továbbiakat is a részeihez.
- Büntessük a szabályok áthágását a fenti megszorítások bármelyikével, vagy továbbiakkal.

2.3. A SENNINGER-FÉLE TANULÁSI ZÓNA-MODELL

A tréningek – és kifejezetten a fiatalokkal foglalkozó képzések – egy további fontos aspektusa a résztvevők saját élménye önnön korlátaikról.

Ehhez segítségünkre lehet Senninger tanulási zóna- modellje, amely az emberi tapasztalat teljes skáláját három jól elhatárolt részre osztja: a komfort-, a tanulási és a pánikzónára.

A tanulás és a növekedés a középső zónában történik. Itt lehetséges a tanulási siker, hacsak a résztvevő nem vall kudarcot/tér vissza a komfortzónájába vagy „zuhan át” a pánikzónába.

55



1. Komfortzóna: Ebben az állapotban biztonságban, kényelemben és ügyesnek érezzük magunkat. Ez nagyrészt a mindennapos szituációk tere. Nem szükséges tanulnunk, hiszen már ura vagyunk a működési mechanizmusoknak. Ennek következtében semmi sem sarkall a személyes növekedésre, vagy a változásra.

2. Tanulási zóna: Ez a zóna öleli föl mindazt, ami számunkra szokatlan és új, és szinte már válság, probléma vagy provokáció, azonban nem terhel túl. Ezek a helyzetek félelmet és bizonytalanságot váltanak ki. Így azután minden erőforrásunkat latba kell vetnünk, hogy a szorongásunkat és a korábban felállított határainkat magunk mögött hagyjuk, és kilépünk a tanulási zónába. Amikor sikerrel nézünk szembe ezekkel a kihívásokkal, növekedhetünk, és nagyszerű tanulási tapasztalatokkal gazdagodhatunk (bővítjük a komfortzónánkat).

3. Pánikzóna: Ebben a körben erősen túlterheltek és bizonytalannak érezzük magunkat, elveszítjük az uralmat az érzéseink és a viselkedésmintáink fölött. Következésképpen újat tanulni már nem vagyunk képesek, hiszen túl léptük a lehetőségeink határain.

A tréner feladatai a Senninger-féle tanulási zóna-modell alapján:

A komfort és tanulási zónával kapcsolatban:

A trénernek mindenek előtt ki kell csalogatnia a résztvevőket a komfortzónájukból a kihívást jelentő következő, tanulási zónába. Ebben a kritikus pillanatban a tréner támogatása kulcsfontosságú a résztvevők számára.

Ha a csoporttag sikert arat új szituációban, a tanulási eredményeit visszamenőleg lehet megállapítani. Ezeket a tapasztalatokat azután beépítheti a komfortzónájába, amely ezáltal tágul. Ha azonban a helyzet nem oldódik meg, hanem túlzottan megterheli, akkor a pánikzónája részévé válik.

A pánik zónával kapcsolatban:

56

A trénernek mindenképpen támogatói szerepben kell beavatkoznia, hiszen a résztvevő már nem képes segíteni önmagán. Fontos szem előtt tartanunk, hogy az egyéni zónaeloszlás nem feltétlenül azonos a csoporttagok között, sőt, jelentősen különbözhet. A tagok nem mindig képesek érzékelni ezt az eltérést, tehát trénerként fokozottan figyelniük kell erre.

Ugyanakkor a személyes pánikzóna megközelítése és végül megtalálása az élményszerű oktatás egyik alapelve, mert a saját határok kinyomozása és felismerése fontos identitásképző erő, továbbá a korlátok megtapasztalása jelentős tanulási és növekedési folyamatok elindítója lehet.

A résztvevők számára kialakított (építő) kihívások három összetevője:

1. Egy új helyzet, amelyben új nézőpontokat fedezhetnek föl, túl a gondolkodás és cselekvés már ismert és bevésődött mintázatain.
2. Erőteljes felhívó jelleg, amely egyenesen meghívja a résztvevőket, tényleges szellemi, lelki és fizikai aktivitást követel.
3. Érezzék a gyakorlatok, a tréning súlyát, amelyet a saját cselekedeteik egyenes és egyértelmű következményeként tapasztalnak meg, nem mondva csinált vagy bizonytalan büntetéseken keresztül.

3. TÁRSADALMI TUDATOSSÁG

A társadalmi részvételben való előrehaladás a társadalmi tudatosság egyik központi aspektusa. Ezzel egyidőben a társadalmi tudatosság az alapot is biztosítja az aktív részvételhez.

Különösen a fiataloknak szükséges megkapniuk minden lehetőséget arra, hogy korán kivehessék a részüket a társadalmi folyamatokból, mert ez növeli annak az esélyét, hogy felelős és tetterre kész állampolgárrá cseperedjenek.

Annak, hogy az (ifjú) embereket rávehesük a társadalmi részvételre, két kulcstényezője van. Egyrészt tájékoztatni kell őket a részvétel lehetőségeiről, másrészt a döntéshozóknak tevőlegesen kell meghívniuk maguk mellé az érdeklődő gyerekeket és fiatalokat.

Az iskolai nevelés kontextusában tehát elengedhetetlen, hogy a tanároknak legyen elegendő ismerete a részvétel különböző módjairól és lehetőségeiről, és ezenfelül meg kell lennie a szükséges módszertani hátterüknek is a részvétel témájának közvetítéséhez. Nem utolsósorban pedig a saját viselkedésük és megjelenésük révén, a saját hozzáállásukkal is hirdethetik a részvételt.

A személyes hozzáállás jelentősége miatt a következő oldalak egyfajta kézikönyvként szeretnének szolgálni, amely (némi elméleti alapozás után) hozzásegít az adekvát attitűdök elsajátításához. Végül, a fejezet végén az iskolai részvétel különféle formáinak meghonosításához adunk irányelveket.

3.1. TÁRSADALMI RÉSZVÉTEL

Mit jelent a társadalmi részvétel?

A „részvétel” (angolul „participation”) kifejezés egybefoglalja a hozzájárulás, részesedés, megjelenés, bevonódás, közös döntéshozatal, integráció és befogadás számos formáját. Általában olyan döntéshozatali és ügyrendalkotó folyamatokra vonatkozik, amelyekben bizonyos csoportok és/vagy személyek vonódnak be. Ez a helyzet pl. az állampolgári részvétel, az operatív közös döntéshozatal, az érdekcsoportok és a politikai pártok stb. esetében.

A szociális és ifjúsági szektorban a részvétel azt jelenti, hogy a gyerekeket, fiatalokat és felnőtteket minden, az együttélésüket érintő eseménybe és döntéshozatali folyamatba bevonjuk.

A részvétel gyakran nagyon pozitív fényben tűnik fel, hiszen megerősíti az átláthatóságot, a bizalmat és a közösséget.

A részvétel céljai

A szociális kompetencia fejlesztése:

Egyebek mellett a gyerekek/fiatalok megtanulhatják:

- Kifejezni és megindokolni a szükségleteiket, érzéseiket, kívánságaikat, véleményüket és bírálatukat.
- Felismerni és elfogadni mások nézeteit.
- Összeegyeztetni a saját és a többiek érdekeit.
- Korrekt módon véleményt cserélni és megoldani a különbözőségekből adódó konfliktusokat

Felelős és tetterre kész állampolgárok felnevelése:

Egyebek mellett a gyerekek/fiatalok elsajátíthatják a következőket:

- A csoportos döntéshozatal alapvető megértése.
- A beszélgetés szabályai, megoldásra jutás.
- Behozni a saját véleményüket.
- Odafigyelni a másik nézeteire, és tiszteletben tartani azokat.
- Kompromisszumot kötni, és elfogadni a többségi döntést.
- Tudatosan dönteni.
- Felelősséget vállalni magukért és másokért.
- Felelősséget érezni a közösség ügyeiért.

58

Az intenzitás szintjei

A részvétel erősségének szintjeit az alábbi piramis-modell illusztrálja: fölfelé haladva nő a cselekvő hatása, ezzel arányosan csökken az aktív cselekvők száma.

A részvétel formái az iskolában

A gyermekek és fiatalok döntéshozatali részvételének számos módja létezik, ezeket nagy vonalakban a következőképpen lehet megkülönböztetni (vö. Heißenberger 2003):

Projektekhez kapcsolódó formák:

A projektekhez kapcsolódó formák világosan megfogalmazott problémákhoz és konkrét projektekhez kötődnek. Időben korlátoltak, és gyakran zárulnak kézzelfogható eredményekkel, azonban a mindennapi életbe és a további döntéshozatalba való beépítésük nehéz.

Például: projekt-tanítás, iskolai projektek, iskolai események, nyílt napok, a szabadtéri terek megtervezése, kutatási feladatok a gyerekeknek/fiataloknak.

Nyitott formák:

A nyitott formákat az jellemzi, hogy a vélemény kifejezését hangsúlyozzák. Ide tartoznak a beszélgetések, közvéleménykutatások, viták, tanulmányok és megegyezések. Ezek esetében nincs kötelezettség meghatározott rendszerességre.

Például: Témaorientált gyermek- és ifjúsági, iskolai vagy osztálygyűlések (általános elvekről, a házirendről, az iskolai büféről, az osztályzásról stb.), közvélemény kutatások gyerekek és fiatalok körében, riportok, ifjúsági weboldalak, internetes szavazás stb.

Parlamentáris formák:

Fő jellemzőjük a formális struktúra és a folyamatosság, valamint gyakran valamilyen jogi személy/hivatalos tisztség részeként működnek.

Például: Választott tanuló-képviselők az osztályból vagy az iskolából, iskolaközi tanácsok, diákönkormányzatok.

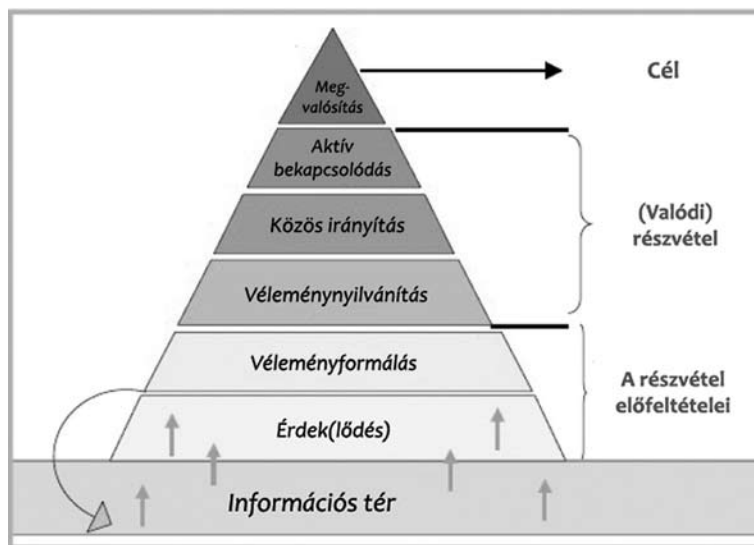


Image source: Maier-Rabler, U./Hartwig, C. (2007) ePartizipation – Jugend aktiv. Salzburg, ITC&S Center, 23 [Adapted version]

A részvétel élénkítése és a tanárok szerepe a fiatalok részvételének erősítésében

Minden részvétel-élénkítés alapelve a „központi emberi értékek megerősítése”.

Ennek része az a szilárd meggyőződés, hogy az egyén képes és kész:

- elérni az autonómiát, egyéni kiteljesedést és önálló életet;
- másokat társadalmi aktivitásra bátorítani, leleplezni a társadalmi egyenlőtlenségek rendszerét és fejleszteni az élet nem-anyagi javait;
- növelni a saját és mások kritikai szemléletét, és változást végbe vinni;
- megerősíteni az egyének bevonódását a döntéshozatali folyamatokba, hogy ezáltal ők maguk formálhassák a saját életterületüket.

A diákok sikeres részvétele érdekében a tanároknak a saját attitűdjeiket is meg kell vizsgálniuk:

- Melyek a gyerekek/ fiatalok számára érdekes, hasznos fő témák, ügyek? Tudok-e hozzájuk kapcsolódni?
- Melyek az én témáim? Hogyan kelthetem föl az érdeklődést irántuk?
- Milyen sajátos módokon figyelem meg a gyerekeket/ fiatalokat? Objektív vagyok-e?
- Képes vagyok-e aktívan hallgatni és fogom-e az érzések indirekt jeleit is?
- Adok-e magamnak elegendő időt a gyerekek/ fiatalok megértésére?
- Komolyan veszem-e a gyerekeket/ fiatalokat és az aggodalmaikat?

Szükséges módszertani kompetencia és képességek a facilitáció és a moderáció során:

- Elmagyarázni a gyerekeknek/ fiataloknak, hogy mi a döntéshozatali hatáskörük.
- Koruknak megfelelően előadni a szükséges ismereteket.

- Támogatni őket a véleményformálásban és bátorítani őket a döntéshozatalra.

Irányelvek az iskolai részvételi modellek felállításához

1. Keressünk szövetségeket:

- Teremtsünk pozitív légkört az érintettek között, az egész csapatban, a diákönkormányzatokban, a különféle partnerekkel és a politikusokkal.

2. Gondoljuk át és kerüljünk kapcsolatba az új szereppel:

- Mi fog (meg)változni, ha (új) részvételi formákat vezetünk be?
- Hogyan fogunk reagálni a hatalmi viszonyok és a hierarchia átrendeződésére?
- Önreflexió és a pedagógusi szerep újra-orientálása

3. Egyeztessük az új részvételi formákat a gyerekekkel/fiatalokkal

- Melyik pontokon képesek tanácsokat adni/dönteni?

4. Válasszuk meg a formákat és a módszereket

- Próbáljunk ki különféle modelleket
- Ötvözzünk egyidejűleg több modellt

5. A részvétel mint tanulási folyamat:

- Legyünk türelemmel és engedjük meg a hibákat
- Változtassuk meg a tanulási környezetet: használjunk olyan gyakorlatokat, amelyeket összekapcsolhatunk a hétköznapi élettel

6. A gyerekek/fiatalok velünk együtt is dönthetnek:

- Demokráciatanulás „a bölcsőtől”: Fejazzék ki a véleményüket, mutassák be a nézeteiket.
- Vegyük komolyan a gyermek kívánságait!

7. Mindenkit be kell vonni a folyamatba:

- A félénk és visszafogott gyerekek is megtanulják gyakorolni a jogaikat, és aktívan alakítani a személyes életterületüket.

8. A saját képességeink csiszolása:

- Fejlesszük magunkat szüntelenül a részvételi projektek/modellek kísérésében, és használjuk ki a haladó képzések ajánlatait.

9. A saját részvételünkért tett erőfeszítések rendszeres felülvizsgálata:

- Csoportbeszélgetés/szupervízió
- Éljük a külső segítséggel, a harmadik fél általi megfigyelésekkel.

10. Biztosítsuk a részvételi struktúrákat:

- Vizsgáljuk felül/aktualizáljuk a diákönkormányzatban/iskolában használt saját koncepciót és általános elveket
- Tájékoztassuk a szülői munkaközösséget és a politikai képviselőket
- Nevezzünk ki kapcsolattartókat a saját intézményünkben

3.2. CIVIL ELKÖTELEZŐDÉS

Önkéntes tűzoltónak vagy ifjúsági munkásnak lenni, terelni a forgalmat az iskola előtt, vagy segíteni, ahol lehet – a szociális elkötelezettség minden társadalom kulcseleme. Az állampolgárok tömegeinek önkéntes szolgálata nélkül az általunk ismert közös jólét nem létezhetne: minél több az effajta állampolgári elkötelezettség, annál erősebb a civil társadalom szerepe az országban.

Mi a civil elköteleződés?

A civil elköteleződést úgy definiálhatjuk, mint nonprofit, társadalmi fókuszú, a közjóért végbevitt cselekedetek, amelyeket a társadalom tagjai önként, egy közös célért tesznek.

Szemben a kormányzat vagy az állam hivatalos és szuverén kötelességeivel, ezt a munkát az állampolgárok maguk között szervezik meg. A civil elköteleződés kifejezés vonatkozhat még az önkéntes tevékenységre, önszegélyre, politikai részvételre, politikai tiltakozásra, avagy a szociális területen végzett önkéntes-ségre is; továbbá az imént említett aspektusokat konceptuálisan össze is köti egymással. (*Heinzel/Olk 2001, 14sk*).

61

Miért jó az önkéntes elköteleződés?

Legjellemzőbben a fiatalok köteleződnek el valamely ügy mellett önkéntesnek. A választásukat gyakran több, önzetlen és önző ok motiválja egyszerre.

Az önzetleneket az illető vallási meggyőződésével összhangban álló társadalmi kötelezettségek standardjai és normái váltják ki (*Moscher 2002, 4sk*).

Az önző motívumok összetettebbek és különfélebbek: az önszegítő érdekek (világos célt/irányt találni a mindennapi életre) mellett fölmerülhet az igény a társadalmi beilleszkedésre, különféle társas tanulási lehetőségek, vagy egyszerűen szakmai képességek elsajátítása, amelyek azután az önéletrajzban is megjelenhetnek.

Egy 2003-as OECD jelentés szerint három fő tényező, és különösen is a három kombinációja jelent magas motivációt az önkéntességre:

1. Az elköteleződés eredményei jól láthatóak (altruizmus).
2. Az önkéntesek szélesíthetik a személyes képesítéseik és képességeik körét (egoizmus).
3. A tevékenységet hasonló gondolkodásúak csoportjában végezhetik.

Az iskolai osztályok esetében mindezen tényezők egyszerre jelen vannak, vagy legalábbis könnyen összehozhatók. Erre a jótékony együttállásra kiváló példát jelentenek a socioMovens szervezet projekthetei (lásd: Esettanulmány: A socioMovens Egyesület szociális ifjúsági projekthetei). Mivel a tevékenység helyi szociális intézményekben zajlik, a hatás azonnal látható. A csoportos feladatok és az informális tanulási lehetőségek során az önkéntesek felsőoktatási előnyökhöz is juthatnak. Végezetül a sajátos munkalétkör és a már meglévő osztálystruktúra erősíti a szervezeti érzést is.

Mindazonáltal, érdemes szem előtt tartani, hogy mindhárom feltétel rendelkezésre állása esetén sem garantált a siker; ugyanakkor minden esély megvan arra, hogy a fiatalok önkéntes és civil elkötelezettségéről alkotott képét jó irányba formáljuk.

III. RÉSZ

MÓDSZEREK ÉS GYAKORLATOK

1. KOOPERÁCIÓS GYAKORLATOK

K1. Labdás játék

Cél: ismerkedés (pl.: egymás nevének megtanulása), együttműködés és csoportmunka erősítése

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

65

Kellékek:

a csoport létszámától függően 3–10 teniszlabda (vagy hasonló labda)

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A csoport kört alkot. A játékvezető eldob egy labdát valakinek, aki azt tovább dobja egy másik játékosnak és így tovább, amíg mindenkire eljut a labda.

A dobás-lánc pontos sorrendjét mindenkinek meg kell jegyeznie, különösen pedig azt, hogy kitől kapta a labdát, és hogy kinek dobta tovább. A labdát csak azután dobjuk el, hogy szemkontaktust létesítettünk a „fogadó” játékosal. Apránként egyre több labdát dobunk be. A végén minden labda kerüljön vissza ahhoz a játékvezetőhöz, aki elindította a játékot.

Megkérhetjük a játékosokat, hogy tippeljék meg, maximálisan hány labdát képes a csoport egy időben mozgatni. Ha a labda leesik, nem szabad fölvenni.

További változatok:

1. Aki elkapja a labdát, megmondja a nevét, vagy annak a nevét, akinek dobni fogja.
2. Akinél a labda van, megnevezi a kedvenc ételét, állatát stb.
3. Egy másik színű labdával megfordítjuk a játék irányát.

Értékelés:

- Hány labdával volt a legkönnyebb/legnehezebb játszani?
- Mikor működött a legjobban a folyamat?

Figyeljünk arra...

Minden résztvevő kerüljön sorra, például: leguggol, akinél már volt a labda, hogy jól látható legyen, hogy kinél nem volt még.

Ha könnyedén, jól megy a gyakorlat, akkor a játék felgyorsulhat, ekkor figyeljünk a csoporttagokra, hogy senki ne maradjon le. Ha összeszokottabb csoporttal dolgozunk, ösztönözhetjük mi magunk is a gyorsítást, így nagyobb kihívást jelenthet a játék.

K2. Üveggolyópálya

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, csoportszerepek kialakítása (akár tudatosítása), a csoport rugalmasságának és tervezőkészségének felmérése, fejlesztése, időmenedzsmet fejlesztése, szociális érzékenyítés

Idő:

45 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

66

Kellékek:

hosszában félbevágott műanyag cső, üveggolyó, vödör, szembekötő kendő

Előkészületek:

a pályát kijelölni, vödröt célpontokként elhelyezni

A gyakorlat menete:

A játékosoknak egy vödörbe üveggolyókat kell eljuttatniuk egy előre kijelölt pályán, amihez félbevágott műanyagcsövek állnak rendelkezésükre. A pályának hosszabbnak kell lennie (min 2,5-szer, de lényegesen hosszabb is lehet), mint amekkorát a résztvevők műanyagcsöveikkel le tudnak fedni.

Az üveggolyó nem eshet le, nem rekedhet meg és nem fordíthatják meg a menetirányt sem. A résztvevők nem mozgathatják a műanyagcsöveiket, amikor az üveggolyó náluk van. Ha az üveggolyó megáll vagy leesik, kezdődik a játék előlről.

Neheztésképpen előfordulhatnak pályán belüli lejtők, kanyarok, lépcsők.

További változatok:

A résztvevők egy részének bekötjük a szemét, majd kapnak egy műanyag- csövet. A játékosok maradék részének az a feladata, hogy társaikat irányítsák. Ennél a variációnál megengedhetjük, hogy az üveggolyó a játék közben megálljon és a pálya hosszát lerövidíthetjük.

A játék nehézségét figyelembe véve, egy irányító játékos csak egy „vakot“ tud vezetni, viszont egy „vakot“ több irányító vezethet.

Értékelés:

- Ki hogyan érezte magát a játék során?
- Mi volt a legnehezebb a feladatban?
- Hogyan értékeled a csapat munkáját és a saját szerepedet benne? Mindent megtettél? Ha nem, miért nem?
- Milyen volt látónak és milyen „vak”-nak lenni?

Figyeljünk arra...

Előfordulhat, hogy a csoportnak a rendelkezésre álló időn belül nem sikerül megoldania a feladatot, ekkor közösen megbeszélhetjük, hogy miért nem sikerült megoldani a feladatot (Figyelem: nem a ki is a hibás kérdés a lényeg!).

K3. *Vak matematikus*

Cél: csoporttagok közötti bizalom fejlesztése, együttműködés és csoportmunka erősítése, csoportszerepek kialakítása (akár tudatosítása), időmenedzsment fejlesztése, szociális érzékenyítés

Idő:

30–90 perc

Résztevők száma:

8–30 fő

Kellékek:

játékosonként egy szembekötő kendő, egy hosszú kötél, esetenként 2 ugyanolyan hosszúságú kötél

Előkészületek:

a játékhoz szükséges megfelelő méretű terület kijelölése (sima felszín!)

A gyakorlat menete:

A csoportból mindenkinek bekötjük a szemét, majd a játékosok megfogják valahol a kötelet (össze is köthetjük, de szabadon is hagyhatjuk a két végét).

A játékezőt különböző geometriai formákat mond: kör, háromszög, négyzet, amelyeket a csoport tagjainak meg kell formáznia a kötélből.

Ha a csoport kész van a feladattal, leteszi az elkészült formát a földre, a játékosok leveszik a kendőt a szemükről, és megvizsgálják az eredményt.

További változatok:

1. A játékosok feladata akár nehezebb formák (pl.: házikó, fa) megformálása is lehet.
2. Nehezíthetünk a játékon:
 - ha a csoportnak van külön megbeszélési ideje, mikor nem érhetnek a kötélel és megvalósítási ideje, amikor nem beszélhetnek.
 - ha a csoportnak időkorlátot szabunk, vagy a csoport szabja meg magának („Ezt fél percen belül megcsináljuk!”).
3. A résztvevőket két felé osztjuk és két egyforma hosszúságú kötelet adunk nekik. A feladat az, hogy a két csoport közös megbeszélési idő után, amikor nem érhetnek a kötélel, két teljesen egyforma oldalhosszúságú négyzetet kell, hogy létrehozzon. Mindenki csak a saját csoportjának kötelét foghatja meg és a szemük a megvalósítás alatt természetesen be van kötve.

Értékelés:

- Mi volt nehéz/könnyű a feladat során?
- Elég volt-e az idő a feladat megvalósítására? Ha nem, miért?

Figyeljünk arra...

Ha a játék során időkeretet szabunk meg, azt pontosan tartsuk és tartassuk be!

Fontos, hogy a játékosok, már ismerjék egymást, képesek legyenek a közös csapatmunkára, mert elmarad a sikerélmény, ha indítógyakorlatként használjuk.

K4. Tervrajz

Cél: kommunikációs készségek fejlesztése, csoportszerepek kialakítása

Idő:

20 perc/kör

Résztevők száma:

5–30 fő

Kellékek:

Papír, ceruza, tervrajz

68

Előkészület:

a tervrajzok kinyomtatása

A gyakorlat menete:

A csoport megszavazza, ki legyen az előljáró; ő a többiek elé ül. Az a dolga, hogy olyan részletesen és érthetően írja le a tervrajzot, amennyire csak lehetséges.

A többiek nem látják a képet, és kizárólag a leírás alapján kell azt lerajzolniuk. A képleírást adó személy ezután átadja a helyét egy másiknak.

További változatok:

1. A képet leíró személy beszélhet, de nem gesztikulálhat, és háttal ül a csoportnak. A csoport többi tagja nem beszélhet vagy kérdezhet.
2. Mindenki föltehet egy kérdést a képet leírónak, de többet nem beszélhet.
3. A csoport tagjai annyit kérdezhetnek és beszélhetnek, amennyit akarnak.
4. A csoport tagjai csapatként működnek.

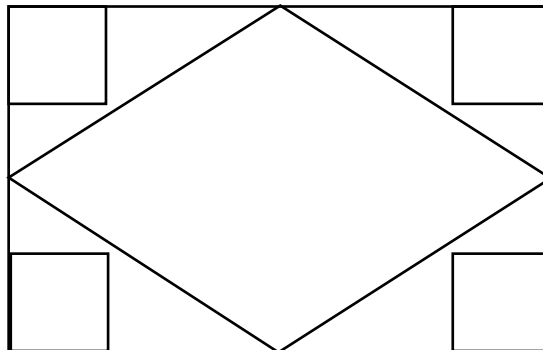
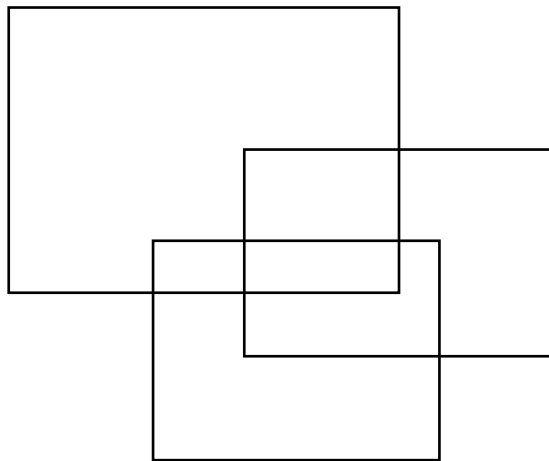
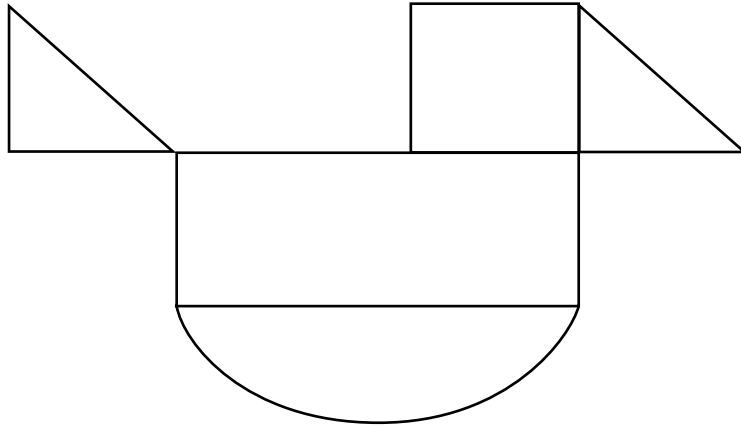
Értékelés:

- Melyik megközelítés volt a legjobb és miért?
- Hogyan járulhatnak hozzá a tagok ahhoz, hogy a csoport kommunikációja javuljon?
- Mik a sikeres kommunikáció legfontosabb szabályai/elvei?
- Milyen volt csoporttagnak/előljárónak lenni? elégedett voltál-e a szerepeddel?

Figyeljünk arra...

Konfliktusforrás lehet, hogy az előljáró a csoport tagjai számára érthetetlenül magyarázza el a tervrajzokat.

Tervrajzok a K4. gyakorlathoz



K5. *Hídépítés*

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, kommunikációs készségek fejlesztése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

játékidő: 75 perc, értékelés: 30–60 perc

Résztevők száma:

maximum 15 fő

70

Kellékek:

csapatonként: 2 ív kartonpapír, maszkolószalag, ragasztó stift, széles ragasztószalag (4 m), lyukasztó, vonalzó, ceruza, olló, színes-erős karton, instrukciók

Előkészület:

kijelölni a „folyót”, amin a híd épül majd (szélesség!), fontos a nagy terem, vagy két kisebb (a csapatok tudjanak önállóan, külön dolgozni), a kellékeket összekészíteni csapatonként

A gyakorlat menete:

A résztvevőket két csapatra osztjuk. Mind a két csapat feladata egy híd egyik felének megépítése, ehhez megkapják a szükséges kellékeket és a kinyomtatott instrukciókat. Tehát a két csapat munkájából együtt lesz egy híd. A játékosoknak összesen 75 perc áll rendelkezésükre, hogy megtervezzék és megépítsék a híd rájuk eső felét.

Ezalatt az idő alatt a csapatok 1–1 szóvivője 5x3 percre találkozik, ahol tanácskozhatnak a koncepciókról, a folyamatokról és a munkálatok haladásáról. A szóvivők mind az 5 alkalommal mások és mások. Ezek az értekezletek nem szabad ceruzát és papírt használni, és a csapatok csak itt kommunikálhatnak egymással.

Amikor lejárt az idő a két csapat összeépíti az elkészült híd részeit, csak addig építkezhetnek, amíg a két rész összeér, tovább nem. A „híd-próba” során fél literes palack vizet kell a hídnak 2 percig megtartania.

További változatok:

1. Nem két csapatnak, hanem két főnek kell közösen egy hidat építeni, ekkor rövidebb a értekezlet ideje (~1,5 perc).
2. Könnyebb, ha egy csapa épít egy hidat, ekkor nincs szükség értekezletre.
3. A játékosok építhetnek például csónakot a játék egy változataként, ekkor a cél az, hogy két percig ússzon a vízen a orrból és a tatból összeépített jármű.

Értékelés:

- Milyen volt építőnek/szóvivőnek lenni? Melyik volt a nehezebb, miért?
- Milyen érzés volt, amikor megtartott/leomlott a híd?

Figyeljünk arra...

Minden csapatnak jusson megfelelő mennyiségű kellék.

Az adott időkereteket pontosan tartsuk be! Változtatás esetén a csapatok közösen döntsenek róla!

Instrukciók a K5. feladathoz:

Kedves Hídépítő Brigád!

A mellékelt anyagokból (2 ív kartonpapír, maszkolószalag, ragasztószalag, lyukasztó, vonalzó) kell megépítenetek egy híd egyik felét. A másik felet egy másik csapat építi. Az olló, ragasztó stift és a ceruza is hozzátartozik a készlethez, de építkezni nem szabad velük. Tehát ne használjátok ezeket a híd alkotó elemeiként!

A híd legyen legalább 120 cm hosszú és 9,5 cm magas, és tudjon megtartani egy félliteres palacknyi vizet.

75 perc áll rendelkezésetekre; ezalatt egy-egy általatok választott szóvivőnek 5x3 perc ideje lesz arra, hogy megbeszélje az építkezés menetét és aktuális állapotát a másik csapat szóvivőjével, szóvivő megtisztelő feladatát minden alkalommal más-más ember kell, hogy ellássa. A szóvivők az értekezleten nem használhatnak papírt és ceruzát. a két csapatnak beszélni csak a szóvivők találkozóin szabad.

71

Azután, hogy lejárt az előre meghatározott időkeret, a csapatok találkoznak és összeillesztik az elkészített részeket. Új részeket hozzáépíteni nem szabad!

Ezután a híd-próba következik: egy vízzel megtöltött fél literes palackot 2 percig kell megtartania a közös építményeknek.

Jó munkát!

K6. *Visszaszámlálás*

Cél: kiszolgáltatottság megtapasztalása, empátia és egymásra figyelés fejlesztése

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

72

Kellékek:

–

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A játékosok szétszélednek a teremben. Becsukják a szemüket, és az a feladatuk, hogy visszaszámloljanak, a csoport létszámtól egészen 0-ig. Mindenki részt vesz a játékban. Tilos bármilyen kommunikáció (gesztikulálás, beszéd). Ha két játékos ugyanazt a számot mondja be, a sor újra indul.

További változatok:

1. Könnyebb a játék, ha a résztvevők körben állnak és nyitva van a szemük, a kommunikáció közöttük ekkor is tilos.
2. Kezdjük magasabb kezdő számmal, mint a résztvevők száma.

Értékelés:

- Milyen taktikát követtél?
- Milyen érzés volt, amikor sikerült/nem sikerült/az utolsó pillanatban nem sikerült?

Figyeljünk arra...

A játékosok könnyen érezhetnek sikertelenséget, ekkor könnyítsünk a feladaton, de utána „nehezsítsük vissza”. Hagyjuk őket küzdeni!

K7. *Kiraboltuk-e a bankot?*

Cél: önmeghatározás, heteronómia, belső függetlenség alakulása a csoportos döntések során

Idő:

30–60 perc szerepjáték és 60–90 perc reflexió

Résztevők száma:

legalább 10 fő

Kellékek:

–

73

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A játékosokra a következő szerepeket osztjuk ki: megfigyelő(k), bankrablók.

- A megfigyelőnek az a dolga, hogy kövesse a döntéshozatalt a csoportban és figyelje meg, hogy egy-egy részvevőnek milyen szerepe van ennek során.
- A bankrablókat két csoportra osztjuk. Majd a következő instrukciókat adjuk nekik: kiraboltak egy bankot és elkapták őket: most vagy bevallják, vagy letagadják a bűntényt.

A csoportok önállóan döntenek, és nem tudják, hogyan dönt a másik csoport.

Három lehetséges forgatókönyv van:

- Mindkét csoport bevallja a bankrablást = fejenként 5 év büntetés
- Az egyik csoport bevallja, a másik csoport tagadja = Az első csoport nem kap büntetést, mivel van egy koronatanú. A tagadók csoportja 25 évet kap, ami a kiszabható legnagyobb büntetés.
- Mindkét csoport tagad = a tagok fél év büntetést kapnak illegális fegyverhasználatért.

Értékelés:

- Hogy éreztem magam a szerepemben? Milyen érzés volt a csoport tagjának lenni? Milyen volt kívülről figyelni a történéseket?
- Hogyan született a döntés, és részt vettem-e benne? Egyedül is elkövettem volna a bűntényt? (a csoport és az egyén szemszögéből)
- Hogyan született a döntés? Kinek volt a legnagyobb befolyása? (a megfigyelő szemszögéből)
- Mit tudok a saját eltökéltségemről tanulni? Hol használom föl a befolyásomat? Hol tartom meg magamnak a véleményemet, a befolyásomat? Magam szoktam-e dönteni, vagy mások teszik ezt meg helyettem?

Figyeljünk arra...

Megjegyzés: Nincs jó döntés. Nem az a fontos, hogy mit döntöttek, hanem az, hogy hogyan érkeztek el a döntésig.

A gyakorlat a csoportos döntésekről szól: hogyan születnek, hogy viselkedik ennek során az egyén? Fontos, hogy minden résztvevő kapjon visszajelzést. Hasznos feladat önértelmezéssel, mástörvényűséggel küzdő csoportoknak.

K8. ***Elektromos kerítés***

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

74

Kellékek:

kötél

Előkészület:

kötelet kifeszíteni

A gyakorlat menete:

2 fa vagy oszlop közé feszítsünk ki egy kötelet a legmagasabb játékos csípőjének magasságában. Ez a kötél egy elektromos kerítést jelképez. A játékosoknak az a feladata, hogy át kell jutniuk a kötél másik oldalára, anélkül, hogy a kötélt hozzáérintenék. a kötél alatt átbújni nem szabad!

Értékelés:

- Milyen érzés volt átjutni?
- Foglalkoztál-e azzal, hogy a többiek átjutnak-e? Miért?

Figyeljünk arra...

Figyeljünk oda a testi kontaktusokra, már előre tájékoztassuk a játékosokat!

Ha a játék résztvevőinek az az ötlete támadna, hogy társuknak „padot” tartva megkönnyítik az átjutást, a másik hátának a közepére semmi esetre sem állhatnak kivéve óvatosan egymás vállának vagy medencéjük vonalában léphetnek fel. Nem szabad engednünk, hogy egymás vállairól leugorjanak! Minden esetben a játékvezetőnek oda kell figyelnie a baleset elkerülése érdekében.

K9. **Villanypásztor**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, a csoport rugalmasságának és tervezőkészségének felmérése, fejlesztése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

10–30 fő (10 fős csoportok)

Kellékek:

legalább 5 m-es kötél legalább 3 m-es gumikötél

75 _____

Előkészület:

a gumikötél kifeszítése két fa között kb. 50 cm magasságban

A gyakorlat menete:

A csoport tagjai olyan közel állnak egymáshoz, amennyire csak lehetséges. A talajon állnak, majd a tréner körbekötözi az egész csoportot a kötéllal kb. csípőmagasságban. Az a feladat, hogy a játékosok átlépjék a kifeszített kötelet anélkül, hogy hozzáérnének.

A csapat akkor nyer, ha mindenki átment a kötélen.

- Aki hozzáér a kötélnél, annak újra kell próbálkoznia.
- Ha a csoportból bárki (egy vagy több ember) háromszor hozzáér a kötélnél, a csoport újra kell kezdenie.

Értékelés:

- Milyen volt csapatként együtt dolgozni? Mi volt a legkönnyebb/legnehezebb része?
- Milyen szereped volt a csoportban: ötleteltél, mentél a tömeggel, irányítottál, ...?

Figyeljünk arra...

Figyeljünk oda a testi kontaktusokra, már előre tájékoztassuk a játékosokat!

K10. ***Kutatók az úszó jégen***

Cél: korlátok megtapasztalása, kommunikációs problémák leküzdése, másság elfogadása és tolerálása, kialakult/megszokott csoportszerepek megbontása

Idő:

60 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

76

Kellékek:

Műanyag lapok („jégtáblák”), szerepleírások, kendő a szembekötéshez, (szigetelő)szalag

Előkészület:

Szerepleírások kinyomtatása; kutatóállomás és jegesmedve-sziget kijelölése a szalaggal

A gyakorlat menete:

Egy nagy térben műanyag „jégtáblák” vannak elszórva, amelyek révén átkelhetünk a jegesfolyón. Két-három jégtábla legyen közel egymáshoz, a többi elszórtan. Minden játékost állítsunk egy-egy jégtáblára, és húzassunk velük egy lapot a saját képességének, szerepének a leírásával (pl. Csak hátrafelé szabad menned; Mindig az ellenkezőjét teszed annak, amit mondanak Neked; Te vagy a tökéletes úriember). Ezeknek az utasításoknak megfelelően kell játszaniuk a játék során, de nem szabad megbeszélniük őket.

A játékosok expedícióknak vannak, el kell érniük a biztonságot nyújtó kutatóállomásra, de a jég összetört. A csapat akkor nyeri meg a játékot, ha minden kutatója eljutott az állomásra anélkül, hogy belelépett volna a jeges folyóba. Aki belelép a vízbe, annak a jegesmedvék szigetére kell mennie, mely a kutatóállomástól legtávolabb van, onnan újra elindulhat.

További változatok:

Ha a játékot nehezíteni akarjuk, adhatunk a „jégtábláknak” időt. Ha lejár az idő, a jég elolvad, és az, aki a táblán áll, elsüllyed. Pl. az egyik jégtábla 5 percig szilárd, egy másik csak 3 percig.

Értékelés:

- Próbálják meg kitalálni egymás szerepeit. Mi volt a szerepemben a legkönnyebb/legnehezebb számomra?
- Hogyan érezted magad a játék során?

Figyeljünk arra...

Mindenki kövesse és tartsa be a saját szerepét a játék során.

Instrukciók a 3. 1. 10 gyakorlathoz:

Te vak vagy.	Szeretnél segíteni, de nem tudsz beszélni.
Az ellenkezőjét teszed annak, mint amit mondanak Neked.	Rímekben beszélsz.
Beszéd helyett énekelsz.	Csak magadra gondolsz.
Mindenkinek szeretnél segíteni.	Csak hátrafelé mehetsz.
Azt szeretnéd, ha a többiek kedvesek lennének veled és minden beszélgetést a „kérlek” szóval kezdenének.	Nem tudsz beszélni.
Csak az egyik kezedet tudod használni.	Igazi úriember vagy.
Nem szeretnéd, ha bárki hozzád érne.	Nagyon kétségbeesett vagy.
Normálisan viselkedsz.	Egész idő alatt azt kérdezgeted „Miért?”
Ha valaki hozzád szól, sírva fakadsz.	Mindenkit szeretnél megölelni.
Csak egy lábad van.	Nem tudod mozgatni a lábaidat.
Nagyon meg vagy ijedve.	Siket vagy.
Nem tudod mozgatni a karjaidat.	Csak hátrafele mehetsz.
Csak akkor reagálsz, ha van hozzá kedved.	Nagyon meg vagy ijedve.
Sokkos állapotban vagy.	Csak akkor mész, ha visszakapod a labdádat.

K11. ***Figurák a kertben***

Cél: egyéni és csoportos kommunikáció fejlesztése, csoportszerepek alakítása

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

15–30 fő

78

Kellékek:

kirakó/felvágott képek darabjai

Előkészület

székek körben; kirakó kiosztása

A gyakorlat menete:

Minden játékos megkapja a kirakó egy darabkáját. Mindenki csak a sajátját láthatja, a darabkákat nem szabad megmutatni egymásnak és tilos őket elcserélni. A játékosoknak ki kell dolgozni valamilyen stratégiát, hogy összetudják állítani az egész képet.

A gyakorlat két részből áll, a megvitatás alatt a játékosok kiderítik, hogy hova illik a darabjuk a képen belül. Ha mindenki megtalálta hová illik a saját darabja, akkor a résztvevők összeállítják a kirakót. Mindenkinek az előzőleg megbeszélte helyre kell betennie a darabját, az elhelyezési fázisban már nem lehet változtatni.

További változatok:

Nehezíthetünk a játékon, ha a csoportnak időkorlátot szabunk, vagy a csoport szabja meg magának a megvitatási fázisra vonatkozóan.

Értékelés:

- Hogyan érezted magad?
- Mi az, ami legjobban tetszett a feladatban?
- Melyik volt a legkönnyebb része? Mi az, ami nehézséget okozott? Miért?

Figyeljünk arra...

A résztvevők pontosan tartsák be a szabályokat!

K12. **Mézeskalács házikó**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, kommunikációs készségek fejlesztése, problémamegoldókészség fejlesztése

Idő:

játékidő: 75 perc, értékelés: 30–60 perc

Résztevők száma:

15–30 fő

Kellékek:

csapatonként: maszkolószalag, ragasztó stift, lyukasztó, vonalzó, ceruza, olló, kartonpapír, instrukciók kinyomtatva

Előkészület:

a kellékeket összekészíteni csapatonként, 3 terem, hogy a csapatok dolgozhassanak önállóan

A gyakorlat menete:

A csoportot 3 kis csapatra osztjuk. Minden csapat megkapja az instrukció szerint neki járó eszközöket, amellyel mézeskalács házikót építenek. a csapatok feladata, hogy a 3 házikó egyforma legyen.

A játékosoknak összesen 75 perc áll rendelkezésükre, hogy megtervezzék és megépítsék a házikókat. Ezalatt az idő alatt a csapatok 1–1 szóvivője 5x3 percre találkozik, ahol tanácskozhatnak a koncepciókról, a folyamatokról és a munkálatok haladásáról. A szóvivők mind az 5 alkalommal mások és mások. Ezeken az értekezleteken nem szabad ceruzát és papírt használni, és a csapatok csak itt kommunikálhatnak egymással.

Amikor lejárt az idő, a csapatok találkoznak és értékelik az eredményt.

Értékelés:

- Milyen volt építőnek/szóvivőnek lenni? Melyik volt a nehezebb, miért?
- Milyen érzés volt, amikor megtartott/leomlott a híd?

Figyeljünk arra...

Minden csapatnak jusson megfelelő mennyiségű kellék.

Az adott időkereteket pontosan tartsuk be! Változtatás esetén a csapatok közösen döntsenek róla!

Instrukciók a 3.1.12 gyakorlathoz:

Kedves Karácsonyváró Barátaim!

Rövidesen megérkezem. Ebben az esztendőben minden másképp lesz, mind azt megszoktuk, mert különösen emlékezetessé szeretném tenni az ünnepet. Azt gondoltam, kövök veletek egy egyezséget: Ti építetek három különleges mézeskalács házikót, és kaptok tőlem valamit karácsonyra. Más szóval, ha megoldjátok ezt a feladatot, én teljesítem a kívánságaitokat. Ebben az évben mindannyiunk számára izgalmasabb lesz a karácsony.

De ezek csak szavak. Lássuk a teendőket!

80

A mézeskalács házikó építése kreatív feladat, és nagyon precíznek kell lenni. Három egyforma házikó készül a mennyei sütödékben: Angyaltemplomban, Szentmiklóson és Havasvárosban. Természetesen mindhárom helyen ugyanazokkal az alapanyagokkal dolgoznak, de ennek ellenére komoly kihívást jelent teljesen egyforma házikókat készíteni.

Ráadásaként mindegyik mennyei önkormányzati sütödének van egy további feladata is: megírni egy karácsonyi himnuszt vagy dicsőítést a házikóhoz.

A mennyei sütödék nem látogathatják meg egymást, de 5 x 3 percig találkozhatnak a Hetes Számú Felhőn (a bérlet percdíja nagyon magas). A találkozási időt attól kezdik számolni, amint valaki megérkezik a felhőre, így ajánlatos előtte egyeztetni az órákat a pontos időt illetően. Minden műhelyből egy ember vehet részt a találkozón, de csak egyszer. Tilos tervrajzokat vagy írott jegyzeteket a felhőre hozni, és fényképezni sem szabad.

A 75 perc kisütési idő elmúltával a házikókat bemutatják és zsűrizik a Hetes Számú Felhőn.

Sok sikert kívánok!

Karácsonyi üdvözlettel,

Kis Jézus

K13.
Gordiuszi csomó

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése, csoportszerepek kialakítása

Idő:

20 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

Kellékek:

–

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A csoport körbe áll, a tagok becsukják a szemüket és maguk elé kinyújtott kézzel, befelé közelítenek egymáshoz. A játékosok megfogják egymás kezét, ezzel össze vannak csomózva. Ha minden kéz párra talált, megpróbálnak kibogozódni anélkül, hogy elengednék egymás kezét.

Figyeljünk arra...

Az érintkezésre és a testi kontaktusra előre érdemes figyelmeztetni a játékosokat.

K14. **Csomó a kötél**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése, csoportszerepek kialakítása,

Idő:

20 perc

Résztevők száma:

15–30 fő

82

Kellékek:

hosszú kötél

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

Az egész csapat a kötelet fogva áll, kb. 1–1 méterre egymástól. A játékvezető rámutat egy pontra köztük, ahová a csapatnak csomót kell kötnie. Senkinek sem szabad elengednie a kötelet, helyet cserélnie vagy arrébb csúsznia..

További változatok:

A játék megkezdése előtt kössünk egy csomót a kötélre, és arra kérjük a játékosokat, hogy oldják ki.

Figyeljünk arra...

Figyelmeztessük a játékosokat az egymás testi épségére való kiemelt figyelemre.

K15. **Labirintus**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

15–30 fő

Kellékek:

kréta/műanyag lapok/A/4-es lapok, kendő szem bekötéséhez, piros lemosható (filc)toll

83

Előkészület:

labirintus megrajzolása/kipakolása

A gyakorlat menete:

10×10 egységből álló labirintust rajzolunk fel krétával vagy rakunk ki műanyag lapokkal/A/4-es lapokkal. A csapatnak meg kell találnia a labirintus bejáratát, az utat benne és a kijáratát. Próbálgatniuk kell, melyik a helyes irány. Csak a játékvezető ismeri a kivezető utat, mely előre meg van határozva (csak a játékvezető látja, ismeri)

Ha egy játékos eltéved, vissza kell mennie a starthoz. A feladatnak akkor van vége, ha az egész csapat kijutott a labirintusból.

További változatok:

Megengedhetjük a csapatnak, hogy előzőleg megtervezzék az útjukat, de beszélgetniük nem szabad, mialatt megpróbálnak kijutni a labirintusból.

Értékelés:

- Milyen érzés volt, amikor megtaláltad/nem találtad meg a helyes utat?
- Milyen taktikát követtél? Miért?
- Milyen érzés volt, amikor Te átjutottál/ amikor a csoport átjutott? (mindenképpen tegyük fel a kérdést annak, aki elsőként jutott át!)

Figyeljünk arra...

Ne lássa meg senki a kijelölt útvonalunkat. Készülhetünk többel is, így a pályát megtartva újra lehet játszani a játékot.

K16. Elveszve

Cél: korlátok megtapasztalása, kommunikációs problémák leküzdése, másság elfogadása és tolerálása, együttműködés és csoportmunka erősítése, kialakult/megszokott csoportszerepek megbontása

Idő:

legalább 45 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

84

Kellékek:

Szerepkártyák, kendő szembekötéshez, tárgyak, amelyeket eldugunk (poggyász tartalma)

Előkészület:

Kinyomtatni a szerepkártyákat, kijelölni a „biztonságos helyet”

A gyakorlat menete:

A játékező szétosztja a játékosokat és a poggyász tartalmát az egész házban vagy kint az erdőben. Egy repülőgép-balesetben mindenki megsérült. Van, aki megvakult, van, aki megnémult. A játékosoknak nem szabad beszélniük a kilétükről. A résztvevőknek el kell jutniuk egy előre meghatározott biztonságos helyre. A játéknak akkor van vége, amikor mindenki eljutott ide, és a csomagból kiesett minden tárgy előkerült. Előzőleg (még mielőtt a szerepüket megkapnák) a játékosok kapnak egy rövid időt a tervezésre.

További változatok:

1. Az egész csoportnak egy időben kell a kórházba érkeznie, hogy mindenki biztonságban legyen.
2. A szerepkártyákra egy-egy poggyász is rá van írva, a játékos csak az adott tárgy megszerzése után léphet be a biztonságos zónába.

Értékelés:

- Próbálják meg kitalálni egymás szerepeit. Mi volt a szerepemben a legkönnyebb/legnehezebb számmomra?
- Hogyan érezted magad a játék során?

Figyeljünk arra...

Mindenki kövesse és tartsa be a saját szerepét a játék során.

Alaposan fontoljuk meg a fogyatékosokat, és hogy kinek milyen szerepet osztunk ki.

Instrukciók a 3. 1. 16. gyakorlathoz:

1. változat:

Vak vagy	Vak vagy
Vak vagy	Vak vagy
Az ellenkezőjét teszed annak, amire kérnek	Rímekben beszélsz
Beszéd helyett énekelsz	Csak magadra gondolsz
Mindenkin(ek) segíteni akarsz	Csak hátrafelé mész
Azt szeretnéd, hogy kedvesek legyenek veled, és minden beszélgetést kéréssel kezdesz.	Minden mondatod után odateszed a “kérek szépen” szókapcsolatot.
Nem tudsz beszélni	Nem tudsz beszélni
Csak fél karral tudsz dolgozni	Valódi úriember vagy
Nem akarsz, hogy megérintsenek	Meg vagy ijedve
Normális vagy	Normális vagy
Normális vagy	Normális vagy
Ha valaki megszólít, elsírod magad	Folyton azt kérde: Miért?
Fél lábad van	Mindenkit meg akarsz ölelni
Nem tudsz beszélni	Nem tudod mozgatni a lábad
Nem tudod mozgatni a karod	Nem tudod mozgatni a lábad
Nem tudod mozgatni a karod	Nem tudod mozgatni a karod
Az ellenkezőjét teszed annak, amire kérnek	Siket vagy
Siket vagy	Csak hátrafelé mész
Szeretnél segíteni, de nem tudsz beszélni	Csak akkor reagálsz, ha elégedett vagy
Meg vagy ijedve	Csak magadra gondolsz
Csak akkor mozdulsz, amikor visszakapod a labdád	Ha egyetértesz rázod a fejed, ha nem értesz egyet bólogatsz.
Nem tudsz mozogni	Sokkos állapotban vagy

2. változat:

Ha valaki a szemedbe néz, elszaladsz legalább tíz méternyire	Csak akkor reagálsz, ha név szerint szólítanak
Az ellenkezőjét teszed annak, amire kérnek	Ha „és”-t vagy „vagy”-ot hallasz, leguggolsz
Csak olyanokkal beszélsz, akiket nem látsz	Csak nálad magasabbakkal beszélsz
Nem kelsz át hidakon	-t követed
Ha szóba kerül egy állat, elrejtőzöl	Csak attól fogadsz el utasítást, aki legelőször szól hozzád
Csak nőkre hallgatsz	Csak írásban kommunikálsz
Vak vagy	Nem tudsz beszélni
Nincs karod	Nincs karod
Fáj a lábad, nem tudsz ugrani	Csak hátrafelé mész
Az utasításokat csak akkor követed, ha eléneklük őket	Csak férfiakra hallgatsz
Csak akkor teszed meg, amit mondanak, ha már másodszor mondják	Vak vagy
Csak azokkal beszélsz, akik legalább 20 m-re vannak tőled	Nem tudsz beszélni
Csak oda lépsz, ahová az előtted menő lépett	Fáj a lábad, nem tudsz ugrani
Azt hiszed, meztelen vagy	Mindig mindenre rákérdesz, hogy „De miért?” és nem teszed meg amire kértek, míg el nem magyarázzák.

K17. **NASA gyakorlat**

Cél: tudatosítani egy csapat teljesítményelőnyét és döntést hozni az összes csapatra vonatkozóan, együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

játékidő: 180 perc (60perc/rész), értékelési idő: ~ 60 perc

Résztevők száma:

15–30 fő

Kellékek:

ceruzák és megfelelő mennyiségben kinyomtatott felszerelés listák

Előkészület:

kiosztani a listákat és az íróeszközöket

A gyakorlat menete:

1. kör – Egyéni döntés

Minden résztvevőnek segítség nélkül kell dolgoznia a következő utasítások szerint:

Egy űrhajó legénységének tagja vagy, és az anya-űrhajóval a hold napos oldalán kell találkoznod. Technikai nehézségek miatt az űrhajódnak a megállapodott helyszíntől kb. 300 km-rel távolabb kellett leszállnia. A kényszerleszállás során az űrhajó felszerelése jórészt tönkrement. A túlélésed attól függ, el tudsz-e jutni a találkozóhelyre gyalog, és ezért csak a legeslegszükségesebb dolgokat viheted magaddal. Az alábbi lista tartalmazza azt a 15 tárgyat, amely épségben megmaradt. Az a feladatod, hogy rangsorold őket fontosságuk szerint, az előtted álló 300 km-es út szempontjából: 1. a legfontosabb és 15. a legkevésbé fontos az egyéni döntésed alapján.

2. kör – Csoportos döntés

A résztvevőket 6 fő csoportokra bontjuk. Mindenki magával viszi a saját listáját, és a csoport új utasításokat kap:

A csoportnak egyhangúan kell döntenie. A túléléshez szükséges 15 tárgy sorrendjében a csoport minden tagjának meg kell egyeznie. Nem minden esetben lesz egyetértés, de próbáljatok minden pontról úgy dönteni, hogy mindenki legalább részben egyetértson azzal.

3. kör: Értékelés, összehasonlítás

Most kihirdetjük a NASA hivatalos vészhelyzeti listáját

A résztvevők meghatározzák a különbségeket a NASA számaihoz képest a saját döntésükre és a csoportjuk döntésére vonatkozóan. A NASA-étől különböző értéket kapott tárgyak pontjait összeadjuk, majd összehasonlítjuk az egyéni és a csoportos eredményeket. Ennek a legjobb módja az, ha megnézzük, a legnagyobb és a legkisebb különbséget, az egyéni eredmények átlagát, valamint hogy kinek volt helyesebb a saját megoldása, mint a csoportos.

Általában igaz, hogy a csoportos döntés hibarátája alacsonyabb, mint az egyénié.

Értékelés:

- Hogy érezted magad?
- Milyen előnye van a csoportosan hozott döntésnek? Meg nyilvánult ez az egyes csoportokban? Hogyan?
- Milyen taktikát követett a csoport? Te aktívan részt vettél benne vagy másra hagytad a döntéseket? Voltak „paktumok” (ha te..., akkor én...), csak az egyetértés kedvéért megváltoztatott vélemények? Miért?

Figyeljünk arra...

Ez a feladat arról szól, hogyan lehet realiztikus döntéseket hozni, nem az a fontos ki nyert, ki jutott legközelebb a NASA megoldásához! Magának a folyamatnak a végigélése és utólagos tudatosítása a fontos!

88

A NASA által felállított sorrend:

15	1 doboz gyufa	alig vagy nincs haszna a holdon
4	1 db konzerv élelmiszer-koncentrátum	szükséges napi bevétel
6	15 m nylonkötél	hasznos sebesültek összekötésére és mászáshoz
8	30 m ² ejtőernyő-selyem	védelem a nap sugárzásával szemben
13	1db hordozható tűzhely	csak a sötét oldalon való landolásnál hasznos
11	2 db pisztoly (7,65 mm)	önmagukat meghajtó elemek gyártásához használható
12	1 doboz tejpor	élelmiszer, vízben feloldva iható
1	2 db oxigénpalack (50 l/db)	működteti a légzőrendszert
3	1 db csillagtérkép (holdállás)	az egyik legfontosabb útmutató
9	1 db felfújható csónak, CO ₂ -palackkal felfújható	meghajtás szakadékok fölött
14	1 mágneses iránytű	valószínűleg nincs mágneses mező, így használhatatlan
2	22 l víz	vízvesztés pótlása (izzadság stb.)
10	jelzőtöltények (légüres térben is világítanak)	segélyhívás látótávolságból
7	1 db elsősegélykészlet injekciós tűvel	a gyógyszerek értékesek lehetnek vészhelyzetben
5	1 db napelemes telekommunikációs eszköz	Segélyhívás, esetleg kapcsolatteremtés az anyahajóval

Felszereléslista a 3.1.17. gyakorlathoz:

Egyéni és csoportos döntéshez:

1 doboz gyufa
1 db konzerv élelmiszer-koncentrátum
15 m nylonkötél
30 m ² ejtőernyő-selyem
1db hordozható tűzhely
2 db pisztoly (7,65 mm)
1 doboz tejpor
2 db oxigénpalack (50 l/db)
1 db csillagtérkép (holdállás)
1 db felfújható csónak, CO ₂ -palackkal felfújható
1 mágneses iránytű
22 l víz
jelzőtöltények (légyüres térben is világítanak)
1 db elsősegélykészlet injekciós tűvel
1 db napelemes telekommunikációs eszköz

K18. *Ceruzás játék, avagy a cég*

Cél: konfliktusok azonosítása és elemzése, tudatosítása

Idő:
30 perc

Résztevők száma:
9–21 fő, három csoportra osztva

Kellékek:
15 db papírlap, 3 db hegyetlen ceruza, hegyező, 3 db A/4 boríték

90

Előkészület:

Három borítékot megjelölünk: A, B és C. Az elsőbe egy ceruzahegyezőt teszünk, a másodikba három hegyetlen ceruzát, a harmadikba pedig 15 üres papírlapot.

A gyakorlat menete:

A résztvevőket három (A, B és C) csoportra bontjuk. A szoba közepén három szék és egy asztal áll. A csoportok elkülönülve ülnek. A játékosok még nem kapnak semmilyen eszközt.

A játékvezető elmondja a játék menetét: „A következő 30 percben minden csoport jelöljön meg a betűjelével annyi papírlapot, amennyit csak tud. Minden lapra csak egyetlen betű kerülhet. A szükséges eszközök három borítékban vannak, amelyekből minden csoport kap egyet. A székek a tárgyalások helyszínei. Tárgyalások nélkül képtelenség megoldani a feladatot. Csoportonként egyszerre csak egy ember tárgyalhat és a csoporton belül cserélni is lehet. Amikor elhagyja a széket, beszélhet a csoportjával. Természetesen tilos tönkretenni az eszközöket.”

Ezután kiosztjuk a borítékokat. Ha eddig valami nem volt világos a csoportok számára, a borítékok biztosan segítenek a megértésben. Miközben tárgyalnak, alkudozhatnak is (pl. „3 papírlapot egy ceruzáért”).

Lehetséges változatok:

1. Megállapíthatunk időkorlátot csoportok számára az egyezés megkötésére.
2. Négy megfigyelő követi a játékot, egy-egy a csoportokat és egy a tárgyalóasztalt. (segíti a tudatosítást)

Értékelés:

- Hogyan éreztem magam a játék során?
- Volt-e valamilyen taktikája a csoportnak? Ha igen, mi volt az?
- Hogyan viselkedtem a játék során (aktív/támogató/semleges)? Ugyanígy viselkedem-e a hasonló helyzetekben?
- Mit tapasztaltam a többiek megfigyelésekor? Mit neveznék tipikusnak? Mi lepett meg?

Figyeljünk arra...

A borítékok kinyitása után a legtöbb csoport általában már tudja, milyen eszköz van a többi csoportnál, de a mennyiséget nem ismerik. Alighanem minden csoport nyerni akar, ha 20 perc elteltével sincs még egyezés, a játékvezető figyelmeztesse a játékosokat, hogy a feladat az volt, hogy annyi lapot jelöljenek meg, amennyit tudnak, nem pedig a lehetséges legtöbbet.

Mindenképpen fontos tudatosítani a játékosokban a gyakorlat végén, hogy nincs nyertes és a konfliktus előre gerjesztett volt, a megtapasztalás volt a cél.

K19. ***Akadálymászás***

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, kommunikációs készségek fejlesztése

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

Kellékek:

Kötelek

91 _____

Előkészület:

a kötelek kifeszítése

A gyakorlat menete:

Különböző magasságban (boka, térd, csípő) feszítsünk ki köteleket fák közé. A csoport minden tagjának át kell jutnia a kötelek fölött, miközben folyamatosan testkontaktusban vannak egymással.

Értékelés:

- Hogy érezted magad a játék során?
- Milyen érzés volt mikor átjutottál?
- Milyen érzés volt, amikor mindenki átjutott?

Figyeljünk arra...

Fontos a biztonság! Ne engedjük a játékosokat átugrani a kötél fölött.

A játékosok csak egymás válláról, csípőjéről próbálkozzanak. A másik hátáról ugrani tilos!

A játékvezető felelősséggel tartozik a játékosok testi épségéért az egész játék során, és le kell állítania a játékot, ha veszélyes helyzet áll elő.

K20.
Reakció – lánc

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése

Idő:

15 perc

Részvevők száma:

15–30 fő

92

Kellékek:

Minden játékosnak egy szék, 4 tekercs maszkolószalag, 4 db olló, 4 db ceruza, egyéb apró tárgy minden csapatnak + 1 a játékvezetőnek

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A résztvevőket 2, 3 vagy 4 db kis csapatra osztjuk, egy csapat minimum 5 főből álljon. A csapatok tagjai egymás mögött ülnek. Minden sor elején és végén van egy szék, amelyiken 3–3 db azonos tárgy (olló, ragasztószalag, ceruza) van.

Az a feladat, hogy a csoport kitaláljon minden tárgynak valamiféle jelet, majd, amikor a gondolkodási idő lejár, a játékvezető a sor legvégén ülő játékosnak (csak neki!) rámutat az egyik tárgyra, ő pedig válaszol megmutatja a tárgyra kitalált szimbólumot az előtte ülőnek, ő az előtte ülőnek, és így tovább. Ha a legelső eltalálja, melyik lehetett a tárgy, sorrendet kell váltani és egy helyet ki kell cserélni, egészen addig, amíg az eredeti ülésrend helyre nem áll. Ha a játékos rossz tárgyra mutat rá, akkor a másik csapat cserélhet még egyszer.

Természetesen nem szabad beszélni, vagy megmutatni a tárgyat.

Értékelés:

- Hogy érezted magad a játék során?
- Milyen érzés volt mikor sikerült/nem sikerült eltalálnod a tárgyat?

Figyeljünk arra...

A játékosok ne lessenek, mindenképpen tartsuk be a szabályokat.

K21. **Folyóáthidalás**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

Kellékek:

játékosonként 1 db széldeszka lap (1,5m), 5–10 db kb. 30x30-as átmérőjű fakocka, 2 db kötél, szem-
bekötő kendő

93

Előkészületek:

a folyót kiépíteni a két kötél segítségével

A gyakorlat menete:

A játékosok képzeljék el, hogy egy zúgó folyón kell átjutniuk. Az egyetlen segédeszköz, ami segítheti őket ebben, az a széldeszka. Fontos, hogy a széldeszkáknak mindig valamilyen alapon kell állniuk (kockák), valamint nem szabad felborulniuk sem. Ha egy deszka a vízbe esik, vagy a játékosok elfelejtik megtámasztani alulról, akkor a krokodilok magukkal ragadják, így eggyel kevesebb deszkával folytathatják tovább a játékot.

A folyón, (a csoport nagyságától függően kb. 25–30 m széles) – ami egyben a pályát is jelöli – a csoportnak közösen kell átmennie. Mindenki csak a folyón keresztül, előrehaladva tudja a feladatot teljesíteni. A csoport tagjai remélhetőleg majd hamar rájönnek arra, hogy a folyón csak egymás mögött hosszú sorban haladva deszkákról deszkákra átlépve tudnak átjutni. Az elsőként induló játékosnak maga elé kell helyezni egy deszkát (de vigyázat: ha feladat elvégzésénél nem figyelt arra, hogy a deszka stabilan álljon a kockákon, akkor a deszkák felborulnak!). Majd ezt követően átveszi a következő játékostól a deszkáját, amit a másik deszka elé helyez. Így az egész csoport deszkáról deszkára tud előrehaladni. Nehézség akkor adódik, ha a játékosok időközben elveszítenek néhány deszkát, így az utolsóknak nem marad több. A játék előtt és akár közben is a résztvevőknek legyen idejük végiggondolni, hogyan szeretnék véghezvinni a feladatot.

Lehetséges változatok:

1. Nehezíthetjük a feladatot úgy, hogy a játékosok csak az átjutás megkezdése előtt beszélhetnek egymással. Az átjutás alatt a beszéd tilos!
2. A játék közben váratlan események érik a résztvevőket. Gonosz szúnyogok jelennek meg, akik megcsípi néhány játékos szemét, amitől egy kis időre megvakulnak. (A játékvezető beköti néhány résztvevő szemét a csoportból). Továbbá előfordulhat, hogy valaki beleesik a vízbe (földre), ekkor azt a lábát, amellyel a földet érintette, a továbbiakban nem használhatja (fél lábon kell továbbhaladnia).

Értékelés:

- Hogyan érezted magad?
- Milyen érzés volt, amikor Te átjutottál? Amikor mindenki átjutott?

Figyeljünk arra...

A játék balesetveszélyes lehet, vigyázzunk egymás testi épségére!

K22. A tó és a sziklák

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

10–30 fő

94

Kellékek:

4 db széldeszka lap (1,5m), 3 db kb. 30x30-as átmérőjű fakocka, 2 db kötél, szembekötő kendő

Előkészületek:

a folyót kiépíteni a két kötél segítségével

A gyakorlat menete:

A kötéllal két „partszakaszt” jelölünk ki a földön, a köztük lévő távolság kb. 4 m, egyik oldalát startnak, a másikat célnak jelöljük ki A csoportnak a játék elején odaadjuk a 4 deszkát és a partszakaszok között elhelyezünk a 3 (A, B, C) fakockát (szikladarabok) háromszög alakban. A „szikladarabokat”, amelyek útközben segítenek átjutni a folyón, a játékosok nem mozdíthatják el eredeti helyükről.

A játék elején úgy kell az első gerendát elhelyeznünk, hogy az „A” szikladarabra azt rá tudjuk helyezni. Ugyanígy az „A” szikladarab a „B” szikladarabtól is deszkányi távolságnyira legyen. A „C” fakockát olyan messze kell elhelyeznünk, hogy a játékosok azt „A” és „B” szikladarabról ne tudják ráhelyezni a deszkát. A harmadik gerenda lerakásánál a játékosoknak rá kell jönniük, hogy a gerenda egyik végét az „A” és „B” összekötő deszkára kell helyezniük úgy, hogy a másik vége a „C”-re ráhelyezhető legyen. A negyedik gerendát a „C” és a partszakasz közé, a célvonalat elérve kell letenniük.

Aki a folyóba esik, megvakul (bekötjük a szemét), majd vissza kell állnia a kiindulópontra.

Lehetséges változatok:

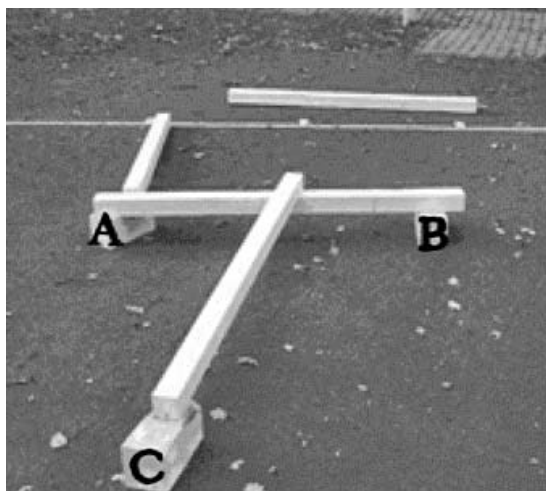
Nehezíthetjük a feladatot úgy, hogy a játékosok csak az átjutás megkezdése előtt beszélhetnek egymással. Az átjutás alatt a beszéd tilos!

Értékelés:

- Hogyan érezted magad?
- Milyen érzés volt, amikor Te átjutottál? Amikor mindenki átjutott?

Figyeljünk arra...

A játék balesetveszélyes lehet, vigyázzunk egymás testi épségére!



K23. **Botmeditáció**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

legalább 15 perc

Résztevők száma:

15–30 perc

Kellékek:

hosszú egyenes bot/pálca vagy seprűnyél

95 _____

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A résztvevők egymással szemben állnak két sorban, és elcsendesednek. A játékvezető mellmagasságban tartja a rudat. Mindenkinek egy ujjal hozzá kell érnie a rúdhoz, majd olyan óvatosan, amennyire csak lehet, le kell engedniük a földre. Minden ujjnak egész idő alatt hozzá kell érnie, és amikor a rúd földet ér, egyszerre kell elengedni.

Trükk: ha a játékosok ujjai összeérnek, sokkal könnyebb a játék.

Lehetséges változatok:

Nehezebb, ha bekötött szemmel és némán játsszuk.

Értékelés:

- Milyen érzés volt, amikor sikerült/nem sikerült letenni a botot?
- Mi volt a siker kulcsa?

Figyeljünk arra...

Fontos, hogy a csoport már ismerje egymást egy ideje.

K24.
A juhász és bárányai

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, kiszolgáltatottság megtapasztalása, empátia és egymásra figyelés fejlesztése, kialakult/megszokott csoportszerepek megbontása

Idő:

kb. 30 perc

Résztevők száma:

10 – 30 fő (nagyobb csoport esetén érdemes kiscsoportokban játszani)

96

Kellékek:

egy hosszú kötéll, fejenként egy kendő

Előkészület:

a karám előkészítése

A gyakorlat menete

A kötelet kör alakban a padlóra helyezzük, ez egy karámot jelképez. Egy kis résen nyitva hagyjuk a kötelet a kerítés bejáratának.

A játékvezető ismerteti a résztvevőknek a játékot. Minden résztvevő bekötött szemmel szétszóródik egy szabad területen, ez a legelő. Ők a bárányok, akik idős korukra megvakultak. A játékvezető kijelöli az egyik résztvevőt, ő leveheti szeméről a kendőt, mert ő a juhász, akinek a legelőről be kell hajtani a karámba a bárányokat. A juhásznak idős kora miatt mobilitási lehetőségei korlátozottak, vagyis nem hagyhatja el helyét. a juhász feladata, hogy beterelgesse a bárányokat a karámba. A bárányok csak állathangokon kommunikálhatnak és a karámba csak a kapun keresztül lehet bejutni (a kerítés áram alatt van).

Lehetséges változatok:

1. Könnyíthetünk a játékon, ha mielőtt bekötik a szemüket, a résztvevőknek 10 percük van, hogy megbeszéljenek és megtervezzenek csoportban egy stratégiát.
2. A legelőn elhelyezhetünk különböző tárgyakat (pl:székek), melyek például fákat, bokrokat jelképeznek, amiket a játékosoknak ki kell kerülniük.

Értékelés:

- Milyen volt a csoport összhangja, együttműködése?
- Hogyan éreztetted magad vezetettként? Bízta a juhászban?
- Hogyan éreztetted magad vezetőként?
- Mi volt számodra a legnehezebb a feladatban?

Figyeljünk arra...

Figyeljünk egymás, a játékosok testi épségére (megfelelő terep,...)

K25. **Krátértó**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, a csoport rugalmasságának és tervezőkészségének felmérése, fejlesztése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

min. 30 perc

Résztevők száma:

1. variáció: max. 4 fő

97

Kellékek:

hosszú kötél a tó kijelöléséhez, egy fazék (min. 30 cm átmérő és 20 cm magas) vízzel töltve, 2 vastag kötél (4 fő részére, ha többen játszanak, akkor a játékosok számának felével egyenlő)

Előkészület:

a krátértó helyét kijelölni és a fazékba vizet tölteni

A gyakorlat menete:

A csoport feladata, hogy kimentsék a vízzel töltött fazekat a szennyezett tóból.

Mivel a tó „vize” szennyezett, a résztvevők nem nyúlhatnak bele a tóba és az eszközök sem érhetnek bele. A kiemelés közben a víz nem borulhat ki a fazékból. Mivel a tó mérgező szagot áraszt, ezért a játékosok az akció végrehajtása közben nem szólhatnak meg.

A játék résztvevői 15 percet kapnak, hogy kitalálják, milyen stratégiával emelik ki a fazekat a tóból.

Lehetséges megoldás:

A feladatot csak úgy lehet megoldani, ha a tó két oldalán egymással szemben álló játékos átdobja egymásnak köteleik egyik végét, amiket párhuzamosan ráhelyeznek a fazék oldalaira, majd felcsavarják a fazék oldalai mentén a köteleket, amíg végül az edényt fel tudják emelni.

Értékelés:

- Milyen volt a csoport összhangja, együttműködése?
- Hogy érezted magad?

Figyeljünk arra...

A résztvevőket hagyjuk próbálkozni, nem biztos, hogy gyorsan és könnyen megtalálják a megoldást. Fontosabb az út, amit bejárnak a feladat alatt, mint az, hogy megoldják-e.

K26. Űrutazás

Cél: döntéshozatal nagy csoportban, kényelmetlen szerepek megtapasztalása, együttműködés és csoportmunka erősítése, a csoport rugalmasságának és tervezőkészségének felmérése

Idő:

45 perc

Résztevők száma:

24 + X megfigyelő

98

Kellékek:

Szerepkártyák, névjegykártyák

Előkészület:

a szerepkártyák kinyomtatása és kiosztása, névjegykártyák elkészítése

A gyakorlat menete:

Egy űrhajó, 24 emberrel a fedélzetén, úton van egy új naprendszerbe. A Föld elpusztult, csak ők éltek túl a katasztrófát. Hirtelen kiderül, hogy az oxigén készletek kifogyóban vannak. Csak 20-an tudnak eljutni arra a legközelebbi bolygóra, amelyiknek a légköre hasonlít a Földéhez, 24 ember számára nincs elegendő oxigén. 35 percen belül kell dönteni, hogy mi történjék.

A megfigyelők a csoport dinamikáját, döntéshozatali módját figyelik a csoporton kívülről.

Értékelés:

- Hogy érezted magad a játék során?
- Milyen taktikát követtél?
- Milyen érzés volt, mikor kiválasztottak/nem választottak ki az útra?
- Mit gondolsz a csoport döntéséről?

Figyeljünk arra...

A játékvezető figyeljen arra, hogy ténylegesen eljátsszák a szerepeket.

A játéknak nincs nyertese vagy vesztese, konfliktus forrása lehet.

Szerepek a 3.1.26 gyakorlathoz:

- Sztori Z.:** A legjobban a csudás történeteiről ismernek, amelyek elmesélésében is verhetetlen vagy, mindenkit megihletsz. Aki csak egyszer is hallotta egyetlen történetedet, alig várja a többbit.
- Víz S.:** Mindent tudsz a vízkészletekről. Akár a sivatagot is fölleszted, és gátak segítségével sokat tudsz spórolni.
- Dr. med. Gyógyász T.:** Általános orvos vagy. A különleges gyógy módjaid sok embernek adják vissza az ifjúságát és a szépségét.
- Szakács G.:** Híres szakács vagy, aki a születésnap bulikat és a hasonló különleges alkalmakat emlékeztetéssé tudod tenni a finomságaiddal. A titkos receptjeid sokaknak kedvesek, nagyon népszerű vagy, sokan hívnak.
- Épít Sz.:** A földönkívüli világok és idegen bolygók meghódításának a szak- értője vagy. Fantáziadús, innovatív épületeidet az egész világegyetemben is- merik.
- Dr. Lélek Gy.:** A szokásosnál együtt érzőbb pszichológus vagy, aki életvezetési tanácsaival segít az embereknek megérteni a problémáikat és megoldást találni rájuk.
- Kennedy T.:** A néhai nagy amerikai elnök unokaöccse vagy, magad is mindenki által tisztelt és népszerű politikus. A képességeiddel rá tudod venni az embereket a békés együttélésre.
- Don(na) Juan(na):** A partnerkapcsolatok és a szexualitás szakértője vagy, az örömteljes szexuális életre és érzékiségre tanítod az embereket. A segítséged sok-sok párkapcsolatot megmentett.
- Vitriol V.:** A közösség lelkiismerete vagy. Hivatásos újságíróként már rengeteg igazságtalanságot lelepleztél. Kritikusan szemléled a világot, és nem te- szel lakatot a szádra.
- Prof. Joó S.:** A jövő kérdéseinek és előrejelzésének szakértője vagy, a jóslataid szinte mindig beválnak. Különösen a politikusok számítanak a tanácsaidra.
- L. Varázsol P.:** Mágikus zenéd és éneked elvarázsolja az embereket. Amikor hallgatnak, megszűnik körülöttük a világ, elfelejtik a problémáikat. Senki nem tudja elképzelni, hogy nélküled ünnepeljen.
- Prof. dr. Tudó S.:** A világ egyik vezető tudósa vagy. Szakterületed a fizika, a matematika és a filozófia. Fő célod az emberi boldogság kulcsát megtalálni, és már közel jársz hozzá.
- Pilót A.:** Az úrhajó pilótája vagy és mindenkinél jobban ismered a világűrt. Egyedül te biztosíthatod a pontos orientációt idegen galaxisokban.
- Tervez Ö.:** Belsőépítész és bútortervező vagy, akinek a munkája nélkül az új épületek ridegek és barátság- talanok. Egy új világban nélkülözhetetlen a munkád.
- Biztonság Gy.:** Vezető biztonsági szakértő vagy. Rengeteg vitás kérdést sikerült már megoldanod a konfliktuskezelő ötleteiddel, és biztonsági másolat- koncepcióddal is védelmet nyújthatsz.
- Textil S.:** Tehetséges ruhatervező és – készítő vagy. Mindenki számára el tudod készíteni a legmegfelelőbb öltözéket. A ruháid nem csak csinosak és kényelmesek, hanem jól védenek a kellemetlen külső hatások ellen is.
- Kertész P.:** Kiváló szakember vagy, aki az általa épített kertekben szinte mindent meg tud teremteni, ami a kiegyensúlyozott táplálkozáshoz szükséges. A terményeid tele vannak vitaminnal és ásványi anyaggal.
- Mérnök Z.:** Bolygóközi kommunikációval foglalkozol. Csak te vagy képes rövid idő alatt kiépíteni egy műhold- és telefonhálózatot. Nélküled nem lehetne jó minőségben fogni az Univerzum 1–430 tévécsatornákat.
- Ezermest R.:** Különösen találékony és sokoldalú ezermester vagy. Minden technikai problémára találsz megoldást. Bárki a támogatásodra szorulhat.
- Dr. Eszes R.:** Elismert és jól képzett tanár vagy. Barátságos, kedves stílusod- dal a legnehezebb dolgokat is el tudod magyarázni a tanítványaidnak. A jövő társadalmának iskolázott, okos emberekre lesz szüksége, és te ezért dolgozol.

- Békés N.:** Igazi varázsló(nő) vagy, amikor az embereket meg kell nyugtatni, netán mély álomba szenderíteni. Elfelejtik a stresszt, és nyugodtan, békésen, jó hangulatban tudnak dolgozni.
- Tüzes F.:** Tűz- és katasztrófavédelmi szakértő vagy. Számos balesetet meg tudtál előzni, mert a veszélyhelyzetet gyakran jó előre észreveszed.
- Túlél J.:** Minden eltakarítás-ügy szakembere vagy. Csak a te segítségeddel maradhat egy-egy terület állandóan lakható.
- Gazda B.:** Tehetséges gazdálkodó vagy, aki minden alapvető élelmiszerral ellátod az embereket. Marhatenyésztéssel is foglalkozol, hiszen az állati termékeket sem szabad kihagyni a kiegyensúlyozott étrendből.

K27. **Pókháló**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

15–30 fő

Kellékek:

egy már kész pókháló; vagy 4 kötél, nála vékonyabb madzag, sátorcövekek

101

Előkészület:

A pókháló összekötözése

A gyakorlat menete:

A pókhálót két fa közé feszítjük ki. Különböző méretű lyukak vannak benne, és az a feladat, hogy ezeken átjussunk a háló érintése nélkül. Egy-egy lyukat kétszer lehet használni.

Ha néhány játékost át kell segítenünk a lyukakon, figyeljünk arra, hogy ne sérüljön meg a nyaka vagy a feje, és hogy először a lába érjen földet. Tilos átugrani a hálón. Ha valaki hozzáér a háléhoz, az egész csapat (vagy csak az illető játékos) újra kezdi a feladat megoldását.

Értékelés:

- Milyen érzés volt, amikor átjutottál?
- Milyen érzés volt, amikor mindenki átjutott?

Figyeljünk arra...

Hagyjuk a játékot először kipróbálni, de folyamatosan figyeljünk akkor is.

Egyenletes, göröngyöktől mentes földterület szükséges.

Nem mindenki alkalmas erre a feladatra (testsúly!). Attól a játékostól, akit át kell segíteni a lyukakon, kérdezzük meg előre, hogy hol foghatjuk meg.

K28.
Álljunk föl együtt!

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, csoporton belüli kapcsolatok építése

Idő:

20 perc

Résztevők száma:

Legalább 10

102

Kellékek:

–

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A játékosok kettesével egymásnak háttal összekarolva ülnek a földön (hárman is egymásba karolhatnak, ha páratlan számú játékos van.). Úgy kell fölállni, hogy végig összeér a hátuk.

Ha sikerül, megpróbálhatják négyesével, ötösével stb., sőt úgy is, hogy az egész csoport egyszerre áll föl.

Figyeljünk arra...

Bíztassuk a játékosokat, hogy mindenképpen próbálkozzanak újra és újra ha nem sikerül.

K29. **Csillagkapu**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

15–30 fő

Kellékek:

Hullahopp karikák

103

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A résztvevők körben állnak, fogják egymás kezét, ill. egy ponton két ember között egy hullahopp karika van, azt fogják. A csoportnak át kell jutnia ezen a „csillagkapun” úgy, hogy közben nem engedik el egymás kezét, és nem érnek a karikához. Ha megszakad a lánc, vagy valaki hozzáér a kapuhoz, újra kell kezdeniük. Természetesen azok, akik a karikát fogják nem számítanak.

Értékelés:

- Milyen stratégiátok volt?
- Mi volt a legnehezebb számodra a feladatban?

Figyeljünk arra...

Nem mindenkinek megfelelő a gyakorlat (korosztály, testmagasság, testsúly).

K30.
Botos vándorlás/Szék döntés

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

legalább 15 perc

Résztevők száma:

5–15 fő

104

Kellékek:

Botok vagy székek

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A játékosok kört alkotnak és mindenki kap egy botot, amit a földön megtámasztva, jobb kézben tart maga előtt.

Az a feladat, hogy jobb oldal felé indulva a játékosok egy hellyel arrébb álljanak anélkül, hogy a botot elejtenék. Akkor van vége, ha mindenki visszaért a saját botjához. A botokat nem lehet lefektetni a földre és a jobb kézen kívül más testrészrel sem szabad megérinteni őket.

Ha valaki elejti a botot, rosszul adják tovább, akkor a játék újraindul.

Lehetséges változatok:

1. A botok helyett a játékosok székeit is használhatjuk úgy, hogy megbillentik hátrafelé a székeket, hogy csak két lábon álljanak. Úgy kell továbbadni egymásnak, hogy egyik széknek se érjen le mind a négy lába.
2. A játékosok tapsolnak egyet, mialatt botot és helyet cserélnek.
3. Nem a közvetlen szomszédától, hanem az azt követőtől veszik át a botot.
4. A játékosok mindig csak eggyel mennek arrébb és a játékvezető mondja meg mindig az irányt.

Értékelés:

- Milyen stratégiátok volt?
- Mi volt a legnehezebb számodra a feladatban?

Figyeljünk arra...

Senki ne maradjon le a csoportból a gyors tempó miatt, ha szükséges jelezzük, hogy lassítsanak le.

K31. **Terítőmozgatás**

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

min. 15 perc

Résztevők száma:

min. 4 fő

Kellékek:

1 db 4x4 m-es terítő/takaró (vagy 16 fő fölött 2 különálló terítő: ilyenkor a csapatok egymás ellen játszanak); 1 pohár víz/bor (a „haladó” játék esetén); akadályok (ha teremben játszunk); rajt és cél

105

Előkészület:

A pálya megépítése; a rajt és a cél kijelölése

A gyakorlat menete:

A poharat úgy kell a célba juttatni, hogy végig a terítón maradjon, és ehhez kizárólag a takaró sarkait és szélét szabad használni. A pohár nem borulhat ki.

Értékelés:

- Hogy érezted magad?
- Mi okozott nehézséget számodra a feladatban?
- Milyen stratégiát követtél/követetek?

Figyeljünk arra...

Egyenletes talaj/padló szükséges.

K32.
Vak teniszlabda

Cél: vezető és vezetett szerepek megtapasztalása, csoporttagok közötti bizalom fejlesztése

Idő:

min. 30 perc

Résztevők száma:

8–15 fő, max. 25 fő

106

Kellékek:

teniszlabda, szembekötők, zsinag, gyűrű, ami meg tud tartani egy teniszlabdát

Előkészület:

Az útvonal kijelölése, annyi azonos hosszúságú zsinag hozzákötözése a gyűrűhöz, ahány „vak” résztvevő lesz.

A gyakorlat menete:

2–3 résztvevő kivételével mindenkinek bekötjük a szemét. A vakok körbe állnak, és megfogják a zsinag végeit. A teniszlabda a gyűrű közepén áll. A látóknak végig kell vezetni a vakokat a kijelölt útvonalon, miközben a labda nem eshet le, és a célban is meghatározott módon kell letenni a labdát.

Lehetséges változatok:

1. Nehezebb a gyakorlat, ha: a vakok nem ismerik előre a feladatot vagy a látók nem érinthetik meg a vakokat.
2. Nehezíthetjük az utat lépcsőkkel.
3. Megszabhatunk időkorlátot.
4. Játshatjuk kis csoportokban, versenyként.

Értékelés:

- Milyen volt vezetőnek lenni/milyen volt vezetettnek lenni?
- Melyik volt a könnyebb/nehezebb feladat? Miért? (ha a játékosok több szerepben is voltak, többször játszottuk a gyakorlatot)
- Milyen taktikát követtél vezetőként/vezettként?

Figyeljünk arra...

- A résztvevőknek előre szóljunk, hogy bekötjük a szemüket.
- Kimerítő feladat.
- Ha nem túl hosszú a pálya többször azt kissé átalakítva is eljátszhatjuk a csoporttal.

K33. *Közlekedési káosz*

Cél: problémamegoldó- és kommunikációs-készség fejlesztése, csoportszerepek alakulása

Idő:

min. 15 perc

Résztevők száma:

8–16 fő, mindenképp páros számú résztvevő

Kellékek:

„lépőkövek” (rajzolta, kijelölve) (a résztvevők száma + 1 db)

Előkészület:

„lépőkövek” patkóalakban elrendezni

107

A gyakorlat menete:

A csoport két csapatra oszlik, egymással szemben fősorakozik a patkóalakban elhelyezett „lépőkövekre” állva. A plusz egy lépőkő középen marad üresen. A feladat az, hogy a csapatoknak helyet cseréljenek egymással, egy mezőt csak egyszer lehet elfoglalni. Egyszerre egy ember léphet: előre egy szabad mezőre, vagy elfoglalhatja az ellenfél egy követ. A másik csapat tagját „átlépheted”, de tilos hátrafelé lépni.

Megoldás:

B = bal csapat, J = jobb csapat, SZ = szabad hely

0.	B3	B2	B1	SZ	J1	J2	J3
1.	B3	B2	B1	J1	SZ	J2	J3
2.	B3	B2	SZ	J1	B1	J2	J3
3.	B3	SZ	B2	J1	B1	J2	J3
4.	B3	J1	B2	SZ	B1	J2	J3
5.	B3	J1	B2	J2	B1	SZ	J3
6.	B3	J1	B2	J2	B1	J3	SZ
7.	B3	J1	B2	J2	SZ	J3	B1
8.	B3	J1	SZ	J2	B2	J3	B1
9.	SZ	J1	B3	J2	B2	J3	B1
10.	J1	SZ	B3	J2	B2	J3	B1
11.	J1	J2	B3	SZ	B2	J3	B1
12.	J1	J2	B3	J3	B2	SZ	B1
13.	J1	J2	B3	J3	SZ	B2	B1
14.	J1	J2	SZ	J3	B3	B2	B1
15.	J1	J2	J3	SZ	B3	B2	B1

Értékelés:

- Milyen érzés volt, amikor sikerült/nem sikerült megoldani a feladatot?
- Milyen stratégiát követtél (egyéni)?

Figyeljünk arra...

A gyakorlat során könnyű megfigyelni és azonosítani, akár tudatosítani a csoportszerepeket.

K34. *Dacosvár*

Cél: problémamegoldó- és kommunikációs-készség fejlesztése, együttműködés és csoportmunka erősítése, konfliktuskezelés, egyéni döntéshozatal, egy csoport működésének megfigyelése és elemzése

Idő:

min. 45 perc + feldolgozás

Résztevők száma:

csapatonként: 5 fő + 1–2 megfigyelő

108

Kellékek:

szerepkártyák

Előkészület:

szerepkártyák kinyomtatása, kiosztása

A gyakorlat menete:

Öt résztvevőnek az alábbi szerepeket adjuk (kioszthatjuk, vagy húzhatnak is) szerepeket adunk: polgármester, felcser, ápoló, toronyőr és kovácmester. A szerepüket egyenként tanulmányozzák, és nem beszélhetnek róla senkinek. a játékhoz, és az utána történő megvitatáshoz nagyon jó, ha vannak megfigyelők is!

Kiinduló szituáció:

Dacosvár kisvárosa összekülönbözött a nagy és gazdag Magasvárral. A városban megöltek egy magasvári kereskedőt, és a szülővárosa most azt követeli, hogy egy órán belül adják ki neki a tettest. Valahogyan mindenkinek része volt a kereskedő halálában, de senki nem vállalja a felelősséget.

Az öt szereplő megvitatja a felelősség kérdését, és eldönti, ki a gyilkos. A játék végén a csoport működését és a meghozott döntést is értékeljük.

Értékelés:

- Milyen érzés volt a szerepedben lenni? A szerepednek megfelelően viselkedni?
- Könnyűnek vagy nehéznek találtad a döntést, miért?
- Mi volt a legszembetűnőbb a csoport döntéshozatala során?
- Hogyan viselkedtek a szereplők?

Figyeljünk arra...

A történetet ismertessük előre, a pontos bevezetés nagyon fontos!

A játéknak nincsen helyes megoldása nem az igazság kiderítése fontos, hanem a csoport működése a döntéshozatal közben! A meghozott döntés konfliktusforrás lehet.

Szereplők a 3.1.34. gyakorlathoz:

A polgármester

A szegény középkori kisváros, Dacosváros összekülönbözött a gazdag nagyvárossal, Magasvárral.

A polgármester egyáltalán nem szíveli a magasvári polgárokat. Egy nap, éppen a tanácsülés alatt, beront a városka patkolókovácsa, és azt mondja: *„Egy magasvári kereskedő meg akart támadni! Ellenálltam, és megsebesítettem. Kint van a hóban.”*

A polgármester azt gondolja: *„Megérdemli!”,* és mivel nem szereti a magasváriakat, azt mondja: *„Megoldjuk”* – és tovább foglalkozik a pénzügyekkel.

A kovácsmester a felcserért szalad, de az nem akar kimenni. Mindössze annyira vállalkozik, hogy ha beviszik hozzá, ellátja a sebesültet. A kovácsmester megkéri az ápoló(nő)t, hogy segítsen neki bevinni a kereskedőt, de az azt feleli:

„Csak ha a polgármester utasít rá.”

A kovácsmester visszamegy a polgármesterhez, és mindent elmond neki. A polgármester azt mondja: *„Ó, ugyan szedje már össze valaki azt a szerencsétlent.”*

Elviszik a kereskedőt a felcserhez, aki ellátja a sebesültet, de az éjjel meghal. A felcser azt mondja: *„Nem lehetett megmenteni. Kihült a hóban. Ha az ör látta és jelezte volna, hogy valami baj van, tudtam volna segíteni.”* Az ör azt feleli: *„Semmit sem láttam.”*

Rövid idő múlva – állig fölfegyverkezve – megjelennek a magasvári katonák a városkában. *„Adjátok ki a tettest egy órán belül, vagy ha nem, fölégetjük a városotokat”* – követelik.

A felcser (orvos)

A szegény középkori kisváros, Dacosváros összekülönbözött a gazdag nagyvárossal, Magasvárral.

Egy nap a patkolókovács beront a felcserhez, és azt mondja: *„A város szélén sebesülten fekszik a hóban egy magasvári polgár. Jöjjön gyorsan és segítsen! Meg akart támadni, és a verekedés során megsebesítettem. Már jártam a polgár- mesternél, de ő nem akar semmit sem csinálni.”* A felcser azt gondolja, hogy a kereskedő megérdemli a sorsát, és azt mondja: *„Miért kéne egy magasvári polgáron segítenem? Hozza be, és akkor lehet, hogy ellátom.”*

A kovácsmester elszalad az ápoló(nő)höz és megkéri, hogy segítsen bevinni a sebesültet, de az azt feleli: *„Csak ha a polgármester utasít”*.

A kovácsmester elszalad a polgármesterhez, aki végül kiadja az utasítást, és így az ápoló(nő)vel együtt végre beviszi a sebesültet a felcserhez.

Az látja, hogy a kereskedő a végét járja, mert nagyon sokáig feküdt a hóban. Ellátja a sebeit, de nem ad neki gyógyszert, mert azt gondolja: *„A drága gyógyszereimet ennek a magasvárinak adjam?”*

Éjjel meghal a kereskedő. A felcser azt mondja a többieknek: *„Nem lehetett megmenteni. Kihült a hidegben. Ha az ör korábban észrevette volna, tudtam volna rajta segíteni.”*

Az ör állítja: *„Semmit sem láttam.”*

Rövid idő múlva – állig fölfegyverkezve – megjelennek a magasvári katonák a városkában. *„Adjátok ki a tettest egy órán belül, vagy ha nem, fölégetjük a városotokat”* – követelik.

Nem sokkal a rendelési idő előtt az ör járt a felcsernél, és kifizette a régen esedékes számláját.

Az ápoló(nő)

A szegény középkori kisváros, Dacosváros összekülönbözött a gazdag nagyvárossal, Magasvárral.

A kovácsmester elszalad az ápoló(nő)höz és megkéri, hogy segítsen bevinni a sebesültet.

Az ápoló(nő)nek semmi kedve nincs egy magasvárin segíteni, és ezért mondja azt, hogy *„Maga nem utasíthat engem semmire. Ha a polgármester mondja, lehet, hogy segíték”*. Ami azt illeti, gyakran eléggé mérges a polgármesterre, amiért az sok pénzt elkölt, de most igaza van.

A kovácsmester azt mondja, hogy már járt a polgármesternél és az orvosnál, és ők nem akartak semmit sem csinálni. De az ápoló(nő) nem mozdul.

A kovács elfut, majd később visszatér azzal, hogy a polgármester kirendelte az ápoló(nő)t. Az végre kimegy vele, és beviszik a sebesültet. A felcser ellátja a sebeket, de az éjjel a kereskedő meghal. Az orvos azt mondja: *„Nem lehetett megmenteni. Megölte a hideg. Ha az őr rögtön észrevette és jelezte volna, tudtam volna rajta segíteni”*.

Rövid idő múlva – állig fölfegyverkezve – megjelennek a magasvári katonák a városkában. *„Adjátok ki a tettest egy órán belül, vagy ha nem, fölégetjük a városotokat”* – követelik.

A toronyőr

A szegény középkori kisváros, Dacosváros összekülönbözött a gazdag nagyvárossal, Magasvárral.

Az őr a toronyban áll, és figyeli a várost elkerülő utat. Egy nap észreveszi, hogy a helyi kovácsmester megtámadja Magasvár kereskedőjét, aki éppen lefelé tart a magasvári úton. Nem jelenti az esetet, mert azt gondolja: *„Mi közöm egy magasvárihoz?”*

Nem sokkal később a kovácsmester megjelenik nála a toronyban, és pénzt ad neki, azért, hogy ne árulja el, mit látott. Az őr megígéri, hogy néma marad.

A kovácsmester elmegy a polgármesterhez és megkéri, hogy segítsen a hóban fekvő sebesültnek. Úgy találja az ügyet, mintha a kereskedő megtámadta volna, és a verekezésben ő (a kovácsmester) sebesítette meg az idegent. A polgármester semmit sem tesz.

A kovácsmester elmegy a felcserhez, de ő nem akar kimenni. Ekkor a kovácsmester megkéri az ápoló(nő)t, hogy segítsen neki bevinni a sebesültet az orvoshoz. De az ápoló(nő)t csak a polgármester utasíthatja. Végül a polgármester utasítja, hogy vigyék be a kereskedőt, de már túl késő. Éjjel meghal a kereskedő. Az felcser azt mondja *„Ha az őr látta és jelentette volna, hogy valaki meg- sebesült a hóban, meg tudtam volna menteni.”*

Az őr állítja: *„Semmit sem láttam.”*

Rövid idő múlva – állig fölfegyverkezve – megjelennek a magasvári katonák a városkában. *„Adjátok ki a tettest egy órán belül, vagy ha nem, fölégetjük a városotokat”* – követelik.

Nem sokkal a rendelési idő előtt az őr járt a felcsernél, és kifizette a régen esedékes számláját abból a pénzből, amit a kovácsmestertől kapott.

A kovácsmester

A szegény középkori kisváros, Dacosváros összekülönbözött a gazdag nagyvárossal, Magasvárral.

Egy nap a kovácsmester észrevesz egy magasvári kereskedőt a kisváros környékén. Azt gondolja: *„Elveszem a pénzét!”* – leteperi a földre, megveri és elveszi a pénzt, de amikor meglátja, hogy a kereskedő megsebesült, és nem tud fölállni, megijed és beszalad a városkába, hogy segítséget kérjen.

Először azonban a toronyőrhöz megy, aki látta a jelenetet. A kovácsmester odaadja neki a lopott pénz felét, hogy senkinek se árulja el a titkot. A toronyőr meg is ígéri.

Ezután a kovács elszalad a polgármesterhez és azt mondja: *„Egy magasvári kereskedő meg akart támadni! Ellenálltam, és megsebesítettem. Kint van a hóban.”*

A polgármester éppen a városka pénzügyeivel foglalkozik, és csak annyit mond: *„Megoldjuk”* – de semmit nem tesz.

A kovácsmester elszalad az orvoshoz és azt mondja: *„Jöjjön ki velem, és segítsen a sebesült kereskedőn!”* A doktor tiltakozik: *„Micsoda? Egy magasvári polgár miatt menjek ki? Hát nem megyek. De ha idehozza, ellátom a sebeit.”*

A kovácsmester elszalad az ápoló(nő)höz és megkéri: *„Jöjjön velem, és segítsen a sebesült kereskedőn!”* Az ápoló(nő) azt feleli: *„Maga nem parancsolhat nekem. Ha a polgármester utasít, kimegyek.”*

A kovácmester visszazalad a polgármesterhez, aki még mindig a pénzügyeket rendezi. Azt mondja: „*Ó, ugyan szedje már össze valaki azt a szerencsétlent.*”

A kovácmester visszazalad az ápoló(nő)höz, és ketten becipelik a kereskedőt a városba. Az orvos ellátja a sebesüléseit, de a kereskedő még aznap éjjel meghal. Az orvos azt mondja: „*Nem lehetett megmenteni. Kihűlt a hidegben. Ha az ör látta és jelentette volna, hogy valaki megsebesült a hóban, meg tudtam volna menteni.*”

Rövid idő múlva – állig fölfegyverkezve – megjelennek a magasvári katonák a városkában. „*Adjátok ki a tettet egy órán belül, vagy ha nem, fölégetjük a városotokat*” – követelik.

Megfigyelők:

A játék során ti vagytok a megfigyelők. El kell döntenetek, hogy ki kit figyel, mindenkinek kell hogy legyen megfigyelője.

Fontos, hogy leírátok az észrevételeiteket, hogy alapos értékelést adhassatok.

TörekedjeteK nagyon részletes és korrekt leírásokat adni, ne vesszeteK el az általánosságokban! A konkrét megfigyzések sokkal hasznosabbak.

Megfigyelők szempontjai a 3.1.33. gyakorlathoz:

A szereplők megfigyelése

A megfigyelt szereplő		védi magát	mutatja a saját hibáit
tényszerű megfigyelések:			
szubjektív megfigyelések			
Együttműködik vele. segíti		támadja	
	A többi szereplő	támadja a másikat	segíti a másikat
1	tényszerű megfigyelések:		
	szubjektív megfigyelések		
2	tényszerű megfigyelések:		
	szubjektív megfigyelések		
3	tényszerű megfigyelések:		
	szubjektív megfigyelések		
4	tényszerű megfigyelések:		
	szubjektív megfigyelések		

Megfigyelők szempontjai a 3.1.34. gyakorlathoz:

A csapat stratégiájának a megfigyelése

1. Volt-e valamilyen közös stratégia, vagy mindenki az egyéni érdekei szerint cselekedett? Ha volt, mi volt az?

2. Milyen szerepek jelentek meg?

112

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> az ártatlan | <input type="checkbox"/> az idegroncs |
| <input type="checkbox"/> a türelmetlen | <input type="checkbox"/> a szociális munkás |
| <input type="checkbox"/> az egyezkedő | <input type="checkbox"/> a csöndes, visszahúzódó |
| <input type="checkbox"/> a menedzser | <input type="checkbox"/> a fegyelmezett |
| <input type="checkbox"/> a szövetségest kereső | <input type="checkbox"/> a mismásoló |
| <input type="checkbox"/> az önféjű | <input type="checkbox"/> a stratégia |
| <input type="checkbox"/> a kétkedő | <input type="checkbox"/> aki rászánja az időt |

További kérdések:

- Mennyire volt a kommunikáció önző?
- Milyen nem-verbális eszközöket használtak?
- Voltak-e rejtett ügyletek?
- Voltak-e kérdések a megfigyelőkhöz?
- Voltak-e önző ügyletek?
- Hogyan hatott a megfigyelés a játékosokra?

K35.
Takaróforgatás

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

Legalább 15 perc

Részvevők száma:

8–15, de akár 25-ig, ha elég nagy a takaró

Kellékek:

nagy takaró/terítő/papírlap

113

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A csoport rááll a terítőre, és megpróbálja úgy megfordítani, hogy senki nem lép le róla.

Ha valaki mégis lelép, a játékot újra kezdik.

Értékelés.

- Mi volt az első gondolatod, amikor meghallottad a feladatot?
- Nehéz vagy könnyű volt a feladat? Miért?

Figyeljünk arra...

Egymást kevésbé ismerő csoportokban is jól játszható.

K36.
A nagy tojásmentő akció

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, problémamegoldó-készség fejlesztése

Idő:

60 perc

Résztevők száma:

15–30 perc

114

Kellékek:

csapatonként: 12 szívószál, 125 cm hosszú szalag, 1db A4-es papír, 50 cm hosszú spárga és egy lufi, játékszabály

Előkészület:

az eszközök beszerzése, kiosztása a csoportoknak, tojás felrögzítése

A gyakorlat menete:

A csoportot 5–6 fős csapatokra bontjuk (azonos létszámúak legyenek). Minden csapat megkapja a 5t illettő eszközöket, és szerkeszt egy szerkezetet, amely „elkapja” a tojásokat.

45 perc elteltével a csapatok találkoznak és szerkezeteket kipróbálják. Az a csapat nyer, amelyiknél a tojások épségben maradnak.

Játékszabály:

Terméktervezők vagytok egy nagy csomagoló cégnél.

Új megrendelés érkezett: csomagolóanyagot kell tervezni tyúktojások szállításához.

A csomagolást szívószálból és maszkolószalagból kell előállítani. Olyan csomagolást kell kitalálnotok, amelyikben a 2 m magasról lepotyogó tojások is épek maradjanak. A rendelkezésre álló eszközöket használhatjátok. A csomagolást 45 perc alatt kell megvalósítani.

Értékelés:

- Hogyan fogtatok neki a feladatnak? Mi volt a stratégiátok?
- Mennyire vagy elégedett a megvalósítással?

Figyeljünk arra...

Ha a tojások eltörnének, érdemes előkészíteni takarító eszközöket is.

K37. ***Hol van az én munkahelyem?***

Cél: problémamegoldó- és kommunikációs-készség fejlesztése

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

10–28 fő (páros)

Kellékek:

kártyák a foglalkozásokkal és A/4-es lapok a munkahelyekkel/eszközökkel (a játékosok számának megfelelően)

115

Előkészület:

Az a kártyákra foglalkozásokat írunk, az A/4-es lapokra pedig a rájuk jellemző munkahelyeket/eszközöket. A munkahelyes lapokat, a feliratokkal lefelé fordítva, a földre helyezük négyzet alakban.

A gyakorlat menete:

Minden játékos húz egy-egy foglalkozást, és odamegy egy véletlenszerűen kiválasztott földön lévő laphoz. A játékosok feladata az, hogy mindenki megtalálja a kihúzott foglalkozásához illő munkahelyet/eszközt.

Szabályok:

Csak a még el nem foglalt lapokat szabad megfordítani és egyszerre csak egy lapot szabad megmutatni.

A lapok között csak vízszintesen és függőlegesen lehetséges kanyarodni, átlósan nem.

A játékosok csak a lapokon közlekedhetnek, a földre nem érhetnek le!

Ha valamelyik játékos elérte a munkahelyét nem mehet el onnan.

A játéknak akkor van vége, amikor mindenki megérkezik a munkahelyére.

Lehetséges változatok:

Mínél több a szabad lap, annál könnyebb a játék.

Értékelés:

- Milyen startégiád volt?
- Hogyan döntöttétek el, ki mikor keresi meg a foglalkozását? Miért így?

Figyeljünk arra...

A gyakorlat alatt a játékosoknak hozzá kell érniük egymáshoz, hogy teljesíteni tudják a feladatot, figyelmeztessük erre őket, ha szükséges.

Példák a foglalkozások és munkahelyek/eszközök a 3.1.37. gyakorlathoz:

Konyha	szakács
Óvoda	óvónő
Kert	kertész
Kórház	orvos
Iroda	titkárnő
filmforgatás	rendező
Építkezési terület	kőműves
Faipari műhely	asztalos
Műterem	szobrász
Bolt	eladó
Teherautó	sofőr
Malom	molnár
Mosoda	mosónő
Bank	banki ügyintéző
Cukrászda	cukrász
Iskola	tanár
Orvosi rendelő	nővér
Háztető	tetőfedő
Kémény	kéményseprő
Padló	burkoló
Fürdőszoba	vízvezeték-szerelő
Szépségszalon	fodrász
Virágbolt	virágkötő
Tömbház	házmester
Utca	postás
Világűr	úrhajós
Repülőgép	pilóta
Húsbolt	hentes
Pékiség	pék
Diszkó	DJ
Autószervíz	autószerelő
Szemüveg	látyszerész

K38. *X és U*

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése

Idő:

30 perc

Részvevők száma:

15–30 fő

Kellékek:

Fejenként 1 szék; instrukciók

117

Előkészület:

Nyomtatás

A gyakorlat menete:

Miután a székeket körbe rendezzük és a játékosokat 4 egyforma számú csoportra osztjuk.

Minden csoportból egy játékosnak adunk egy kártyát azzal a feladattal, hogy a csapata építsen egy X formát a szobában levő összes szék felhasználásával. A csoportok elkezdik a munkát, és alighanem egyúttal vitatkoznak is a székekről, mivel nem tudják, hogy minden csoportnak ugyanaz a feladata.

Ezután minden csoportból egy játékosnak adunk egy kártyát azzal a feladattal, hogy a csapata építsen egy U formát a szobában levő összes szék felhasználásával. Így másodjára biztosan gyorsan ki fogják találni, hogy együtt kell dolgozniuk, és így az eredmény hamarabb megszületik.

Végül minden csoport különböző feladatot kap, és csak akkor tudnak együtt nyerni, ha egymás után építik meg az alakzatokat.

Értékelés:

- Hogyan értetted meg, hogy mindenkinek ugyanaz a feladata? Mennyi idő- be telt, és miért?
- Hogy ment a második kör?
- Hogy ment a harmadik kör? Nehezebb volt-e? Miért (nem)?
- Mire jó ez a gyakorlat?
- Van-e párhuzam benne az életünkkel? Miben?

Figyeljünk arra...

Ha a csoport tagjai nehezen boldogulnak az első körben, akkor a játékvezető vezesse őket rá, hogy együtt kell felépíteniük ugyan azt.

Instrukciók a 3.1.38. gyakorlathoz:

1. kör

Formálj X alakot a szobában levő összes szék felhasználásával
--

2. kör

Formálj U alakot a szobában levő összes szék felhasználásával
--

118

3. kör

Formálj kört a szobában levő összes szék felhasználásával, támlájukkal befelé
Formálj mosolygó arcot a szobában levő összes szék felhasználásával
Formálj S alakot a szobában levő összes szék felhasználásával
Formálj T alakot a szobában levő összes szék felhasználásával

K39.
Vak hernyó

Cél: együttműködés és csoportmunka erősítése, kiszolgáltatottság megtapasztalása, empátia és egymásra figyelés fejlesztése

Idő:

30 perc (a csoport nagyságától függ)

Résztevők száma:

10–30 fő

Kellékek:

minden csoporttagnak egy-egy szembekötő

119

Előkészület:

biztosítsuk a területet

A gyakorlat menete:

A játékosok bekötött szemmel várákoznak a szoba előtt. Egyenként állnak, de hallótávolságban egymástól. Az a feladat, hogy mindenki visszajusson a szobába.

Adjunk időt a csoportnak, hogy előzőleg megbeszéljék a módját, és kidolgozzanak egy stratégiát hozzá.

Talán a legjobb megoldás az, amikor egymás mögé állnak „vonatban”, és együtt mennek be a szobába.

Figyeljünk arra...

Kérdezzük meg, hogy mindenki kibírja-e, hogy egy ideig be van kötve a szeme.

2. REFLEXIÓS GYAKORLATOK

R1. *Reflexió gyufaszállal*

Mikor használható?

képzés, gyakorlat, téma végén, gyors visszajelzésre

Idő:

15 perc

120

Résztevők száma:

tetszőleges, kis csoportok

Kellékek:

gyufásdoboz és gyufaszálak

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

Minden résztvevő kap egy szál gyufát és meggyújtja azt. Amíg a gyufa leég, mesél valamit a többieknek a nappal, a képzéssel kapcsolatban. Minden résztvevő sorra kerül.

Lehetséges variációk:

A játék kezdetén kérdezhetünk is:

pl.: „Hogy érzed magad?”, „Mi a véleményed a kurzusról?”

Figyeljünk arra...

A gyakorlat balesetveszélyes lehet!

R2. *Öt ujj*

Mikor használható?

képzés végén, előnye: megmarad hosszú távú értékeléshez, újra elővehető

Idő:

10 perc

Résztevők száma:

egyenként, majd feldolgozás kis- és nagy csoportokban

Kellékek:

papírlapok és ceruzák

Előkészítés:

kinyomtatott kép

A gyakorlat menete:

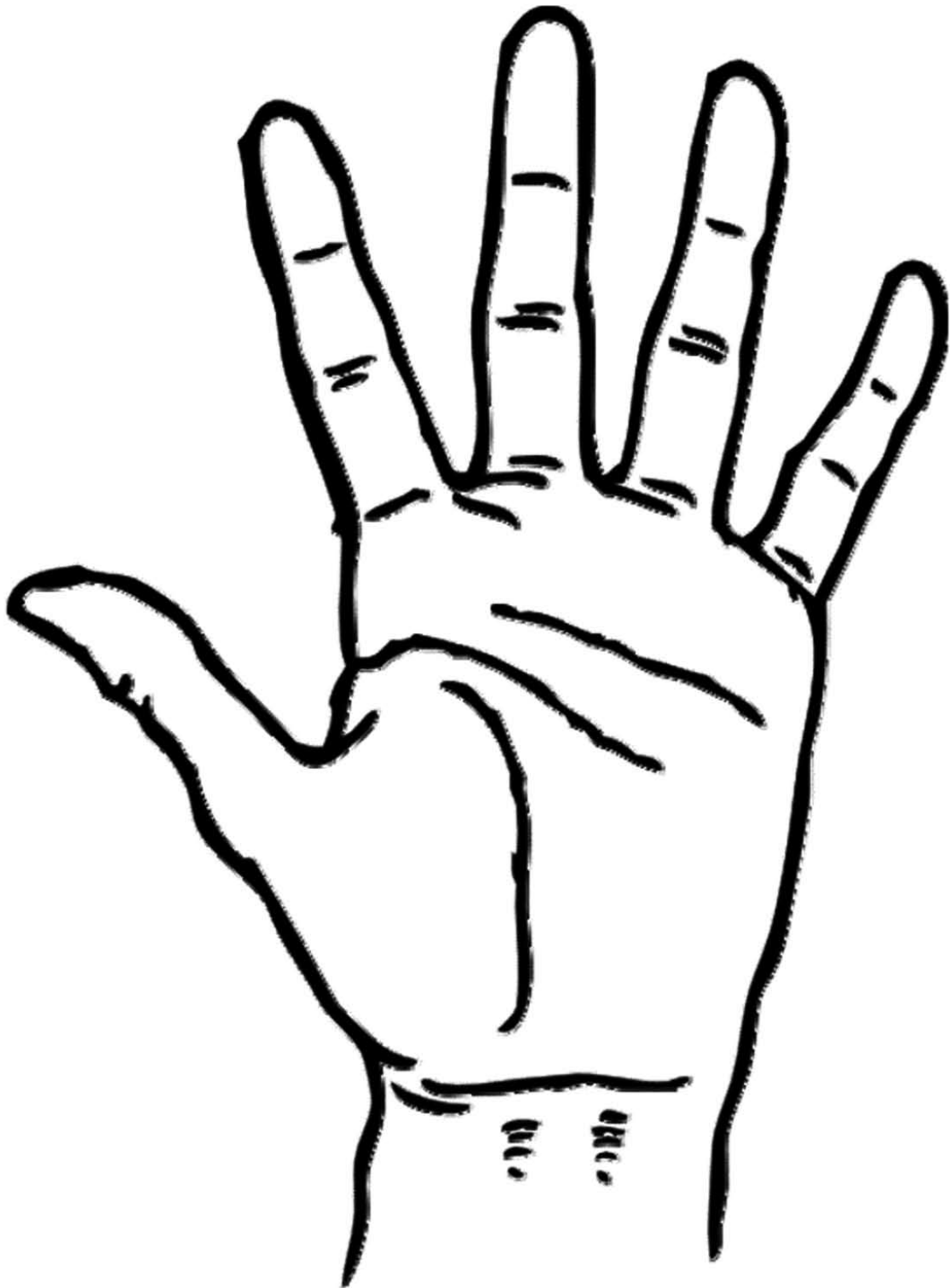
Minden résztvevő kap egy cédulát a kézlenyomatával (vagy kaphatnak a résztvevők egy üres cédulát is, amelyen körbe rajzolják a saját kezüket).

Az alábbiakra kérdezhetünk rá:

- Hüvelykujj: Ez remek volt!
- Mutatóujj: Erre rámutatok! Többet szeretnék belőle!
- Középső ujj: Ez ostobaság volt.
- Gyűrűs ujj: Na, itt aztán megakadtam (új dolog, meglepett, megijesztett stb.)
- Kis ujj: ez váratlanul jött, szívesen hallottam volna róla többet
- Szükség szerint: a tenyér belső fele: visszajelzés a csoportnak/csoportvezetőnek

Instrukciók a 3.2.2. gyakorlathoz:

122



R3. *Jelzőlámpa*

Mikor használható?

nap záró reflexió, hangulat gyors felmérése, együttműködést segítő gyakorlatok értékelési módszere

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

kis- és nagy csoportokban

Kellékek:

Sárga, piros és zöld kártyák/lapok, kérdések

123

Előkészítés:

Kártyák és kérdések a képzésről

A gyakorlat menete:

Minden résztvevő kap egy piros, egy sárga és egy zöld kártyát. A csoportvezető egymás után újra felidézi a nap különböző helyzeteit, tevékenységeit. A hangulat értékelésére, jellemzésére a csoport felmutatja a lámpa annak megfelelő színét.

Minden gyakorlatra vonatkozóan megkérdezhetjük az alábbi állítások mindegyikét, valamelyikét és további kérdéseket:

- Csoportunk jól oldotta meg közösen a feladatot!
- Derekasán kivettem a részem a gyakorlat megoldásból!
- Ha valaki mondott valamit, mindenki jól odafigyelt a gyakorlat során!

Figyeljünk arra...

Kérdezzünk rá, ha valaki nagyon eltér a csoport átlagos véleményétől!

R4.
Dobókocka-reflexió

Mikor használható?

a képzés végén

Idő:

30 perc

Résztevők száma:

kis csoportok

124

Kellékek:

Szivacs dobókocka (egy vagy több)

Előkészület:

Szemponatok megírása

A gyakorlat menete:

A dobókocka minden oldalához rendelünk valamilyen szempontot, kérdést.

Pl.: 1=a viselkedésem, 2=a csoportom, 3=elégedettség, 4=a módszer, 5=fénypontok, 6=a tréner (Személyes jellegű kérdéseket is föltehetünk.)

Egyenként mindenki dob a kockával, és a szempont szerint megválaszolja a feltelt kérdést, hozzárendelt szempontot. Több kört is játszhatunk.

Figyeljünk arra...

A személyes jellegű kérdéseknél, ha szükségét érezzük, ajánljuk föl a „passz” lehetőségét.

R5. *Ajtók és kapuk*

Mikor használható?

a képzés, gyakorlatok kezdetén és végén

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

Tetszőleges, kis csoportok

Kellékek:

Olyan képek, amelyeken kapuk és ajtók vannak (különböző fából, vasból, üveges,...).

Előkészület:

A képek összeszedése

A gyakorlat menete:

A játékvezető olyan képeket gyűjt össze, amelyeken új és régi, fából vagy vasból stb. készült kapuk/ajtók vannak. Minden résztvevő választ egyet, amelyiket a legközelebb érzi a lelkiállapotához, helyzetéhez.

Ezután a játékosok leírják, hogy milyen helyzetben vannak, és elképzelik, mi van az ajtó mögött, mi történhet. Pl.: a vaskaput nehéz kinyitni, a fából készült ajtó új lehetőségeket nyit meg.

Az ajtó a cél felé mutató utat jeleníti meg.

Figyeljünk arra...

Biztos lesznek olyanok, akik ugyanazt a képet szerették volna választani. mindenki válasszon sajátot, de adhatunk esélyt, hogy megosszák ezek a résztvevők, hogy miért a másikat választották volna (általában maguktól is megteszik).

R6.
Hüvelykujj – barométer

Mikor használható?

a hangulat gyors áttekintése a gyakorlat végén

Idő:

10 perc

Résztevők száma:

kis- és nagycsoport

126

Kellékek:

–

Előkészítés:

Kérdéseket átgondolni

A gyakorlat menete:

A csoport körbe áll. Mindenki előre nyújtja a mutatóujját és becsukja a szemét. A csoport vezetője most kérdéseket tehet fel, vagy állíthat valamit, a csoport tagjai pedig csukott szemmel szavazhatnak:

- Fölfelé mutató ujj: „Egyetértetek!”
- Lefelé mutató ujj: “Nem, ezt én másként látom!”
- Mutatóujj közepén: „Igen, valahogy így!”

Minden gyakorlatra vonatkozóan megkérdezhetjük az alábbi állítások mindegyikét, valamelyikét és további kérdéseket:

- Csoportunk jól oldotta meg közösen a feladatot!
- Derekasan kivettem a részem a gyakorlat megoldásból!
- Ha valaki mondott valamit, mindenki jól odafigyelt a gyakorlat során!

Figyeljünk arra...

Csak akkor kérdezzünk rá a „szélsőséges” választ adó emberekre, ha a csoport dinamikájába belefér, hiszen a gyakorlat alapvetően anonim!

R7. *Reflexió képeslapokkal*

Mikor használható?

a hangulat felmérésére a tréning, nap elején

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

tetszőleges, kis csoportok

Kellékek:

képeslapok, „Dixit” társasjáték kártyái

Előkészület:

a képeslapokat elhelyezzük a szoba közepén

A gyakorlat menete:

Minden képeslapnak saját jelentése van. Minden résztvevő választ egyet, esetleg kettőt, amelyik a legjobban jellemzi az aktuális helyzetét/hangulatát. Majd a résztvevők bemutatják, hogy miért azt választották.

Kérhetjük azt is a résztvevőktől, hogy a tréningre egy ilyen képet előre kiválasztva érkezzenek.

Figyeljünk rá...

Biztos lesznek olyanok, akik ugyanazt a képet szerették volna választani. mindenki válasszon sajátot, de adhatunk esélyt, hogy megosszák ezek a résztvevők, hogy miért a másikat választották volna (általában maguktól is megteszik).

R8. *Reflexió édességgel*

Mikor használható?

elvárások, hangulat felmérésére a képzés, nap elején vagy végén

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

tetszőleges, kis csoportok

128

Kellékek:

medvecukor, földimogyoró/dió, csokoládé, gumimaci, savanyú cukorka
tálak, jelek, szempontok/kérdések

Előkészület

édességek megvásárlása, tálak megtöltése, jelek megrajzolása, kérdések/állítások összeírása

A gyakorlat menete:

A tálakban levő édességnek jelentése van, de más a csoportnak megfelelőbb szempontokat is bevezethetünk:

- medvecukor (karika) = szerepem a csoportban
- gumimaci = a társaim
- földimogyoró/dió = átgondolandó/ elgondolkodtató/ kemény dió
- csokoládé = ez kedves nekem
- savanyú cukorka = ez az, amit nem szeretek

A csoportvezető feldob egy-egy témát, feltesz egy-egy kérdést és amikor sorra kerül, a résztvevő választ egyet, és elmondja a mondandóját arról a témáról.

Figyeljünk rá...

Elegendő mennyiségű édesség legyen minden tálban, hogy mindenki tudjon venni bármelyik kérdésnél, bármelyik tálból, akár többször is.

R9.
Én elkezdem, Te folytatod...

Mikor használható?

képzés végi és napi reflexiók szerzése, közös visszatekintés

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

10–12 fő, kis csoportokban jobban lehet játszani

Kellékek:

papír, ceruza, kartonlapok/postai csomagolók

Előkészület:

A mondatok kezdő szavait a kartonlapokra írjuk.

A gyakorlat menete:

Ennek a reflexiós formának a három lépése: tudatosság, érzékelés, átültetés a mindennapokra
Mind a három lépéshez elkészítünk egy kartont/lapot a következő mondatok kezdő szavaival:

- „Észrevettem, hogy ...”,
- „Nem tetszik ...”,
- „Figyelni fogok arra, hogy...”

A résztvevőfeladata, hogy egy kis gondolkodási időt követően vagy azonnal válaszolva, „post-it”-ekkel vagy szóban egészítsék ki a mondatokat.

Figyeljünk rá...

Mind a három lépését használjuk a reflexiónak és egy-egy téma kapcsán mind a háromra válaszoljanak a résztvevők.

Ha több kiscsoportban dolgozunk akkor a végén teljes körben is megoszthatjuk a csoport legjellemzőbb gondolatait.

R10.
Értékelő skála

Mikor használható?

skálaszerű értékelés egy-egy témára vonatkozóan

Idő:

15 perc

Résztevők száma:

4–30 fő

130

Előkészület:

kérdések/állítások megfogalmazása

A gyakorlat menete:

A résztvevőket körbe állítjuk. A kör közepe a pozitív, a kör széle pedig a negatív válasz.

A résztvevők feladata, hogy a csoportvezető konkrét, határozott kérdéseire, állításaira, véleményük szerint a térben elhelyezkedve kell válaszolniuk.

Lehetséges változatok:

1. Úgy is játszhatjuk, hogy a terem ellenkező oldalait, vagy a sarkait nevezzük ki a különböző pólusoknak.
2. A résztvevők egymásról a csoportról is alkothatnak véleményt, ha egymáshoz képest kell elhelyezkedniük a térben.

Figyeljünk rá...

Hagyjunk lehetőséget a „passz” válaszoknak is.

A 2. változatot csak olyan csoporttal játsszuk, amelynek tagjai jól ismerik egymást, könnyen sértődés, konfliktus lehet belőle!

R11. **Reflexió kis kövekkel**

Mikor használható?

önreflexió csoportként, nap vagy képzés végi reflexió

Idő:

20 perc

Résztevők száma:

egyenként, kis- és nagy csoportban (max. 25 fő)

Kellékek:

Kis kövek (résztevéként 15 db), kartonlapok/postai csomagolók

131

Előkészítés:

–

A gyakorlat menete:

Minden résztvevő kap 15 db követ vagy hasonló kisebb tárgyat. Ezután a lapokra ráírják a csoportmunka azon pontjait, amelyek fontosak a jó csapatmunkához.

Például: megbeszélés, bizalom, odafigyelés, együttműködés, segítőkészség, stb.

A résztvevőknek most lehetőségük van arra, hogy egymás után szétosszák a kis köveiket, a lapok közül például az a következő kérdés alapján: „Mi az, ami már jól sikerült?”.

Például: a csoport egyik tagja például 3 követ rak a bizalomra, 5 követ a segítőkészségre, 6 követ a motivációra stb.

Amint mindenki szavazott, látni lehet, mi sikerült jól (ahol sok kő van), és mi az, amin talán még dolgozni kell (ahol kevés kő van, vagy egy sincs).

A gyakorlat végén rákérdezhetünk, hogy az egyes résztvevők hova rakták a legkevesebb és a legtöbb követ és miért.

Figyeljünk arra...

A játékosok előre döntsék el, akár írják le, hogy hova mennyi követ akarnak letenni, illetve a kövek lerakása közben nem lehet beszélni. Ez fontos, ha nem szeretnénk, hogy a résztvevők befolyásolják egymást.

R12. *Kétféleképpen*

Mikor használható?

véleménycsere, nap vagy képzés végi reflexió

Idő:

20 perc

Résztevők száma:

egyenként, kis-és nagycsoportban (max. 25 fő)

132

Kellékek:

A/4-es lapok és szempontok, állítások a megvalósított gyakorlatokra vonatkozóan

Előkészítés:

a szempontokat, állításokat ráírni a lapokra

A gyakorlat menete:

A lapokat, melyeken ott vannak az állítások szétszórjuk a teremben, egymástól némi távolságra.

A résztvevő két fős csoportokat alakítanak, majd egy-egy lapnál körülbelül 3–3 percet beszélgetve beszélgetnek a szempontokról, megvitatják az állításokat. A csoport vezetője egy előre megbeszélt jellel jelez, ekkor a résztvevők beszélgetőtársat és állítást, szempontot cserélnek és egy újabb témát vitatnak meg 3 percben. addig ismételjük, amíg mindenki beszélt minden témáról.

Ezután teljes csoportban is megvitathatjuk, megbeszélhetjük azokat a témákat, melyek leginkább érdeklék a résztvevőket. Mindenki választ egyet és a legtöbb szavazatot kaott 3 témáról beszélgetünk.

Figyeljünk arra...

Mindenkinek kell szavaznia a közös megbeszélés témájára vonatkozóan.

3. EGYÜTTMŰKÖDŐ KÉSZSÉG FEJLESZTÉSRE SZOLGÁLÓ GYAKORLATOK

'Értékek az életemben'

E1. A jövőm...

Jelöljön meg az alábbi fogalmak, kifejezések közül 10-et, amelyekről úgy gondolja, hogy fontosak lesznek a jövőjére/a következő 10 évre/a következő 5 évre vonatkozóan.

133

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Munkanélküliség | <input type="checkbox"/> Életkor | <input type="checkbox"/> Nyugalanság |
| <input type="checkbox"/> Szexualitás | <input type="checkbox"/> Nyaralás | <input type="checkbox"/> Partnerkapcsolat |
| <input type="checkbox"/> Összeomlás | <input type="checkbox"/> Isten | <input type="checkbox"/> Nyugdíjas otthon |
| <input type="checkbox"/> Remény | <input type="checkbox"/> Tudás | <input type="checkbox"/> Társadalmi lemorzsolódás |
| <input type="checkbox"/> Képzés | <input type="checkbox"/> Természet | <input type="checkbox"/> Nyugdíj |
| <input type="checkbox"/> Elidegenedés | <input type="checkbox"/> Szülők | <input type="checkbox"/> Harmadik világ |
| <input type="checkbox"/> Hivatás | <input type="checkbox"/> Lakás | <input type="checkbox"/> Népszerűség |
| <input type="checkbox"/> Bölcsesség | <input type="checkbox"/> Anyagi biztonság | <input type="checkbox"/> Igazság |
| <input type="checkbox"/> Idő | <input type="checkbox"/> Bánat | <input type="checkbox"/> Tévedés |
| <input type="checkbox"/> Halál | <input type="checkbox"/> Mindennapi élet | <input type="checkbox"/> Iskola |
| <input type="checkbox"/> Egészség | <input type="checkbox"/> Hit | <input type="checkbox"/> Csalódás |
| <input type="checkbox"/> Munka | <input type="checkbox"/> Megszokás | <input type="checkbox"/> Életmód |
| <input type="checkbox"/> Megelégedettség | <input type="checkbox"/> Éhség | <input type="checkbox"/> Szívroham |
| <input type="checkbox"/> Béke | <input type="checkbox"/> Háború | <input type="checkbox"/> Forradalom |
| <input type="checkbox"/> Szeretet/szerelem | <input type="checkbox"/> Táplálkozás | <input type="checkbox"/> Technológia |
| <input type="checkbox"/> Gyerekek | <input type="checkbox"/> Erkölcsös magatartás | <input type="checkbox"/> Fogyasztás |
| <input type="checkbox"/> Gazdagság | <input type="checkbox"/> Demokrácia | <input type="checkbox"/> Emberek |
| <input type="checkbox"/> Munkaidő | <input type="checkbox"/> Standardok | <input type="checkbox"/> Betegség |
| <input type="checkbox"/> Önmegvalósítás | <input type="checkbox"/> Változás | <input type="checkbox"/> Magány |
| <input type="checkbox"/> Barátok | <input type="checkbox"/> Álmok | <input type="checkbox"/> Számítógép |
| <input type="checkbox"/> Boldogság | <input type="checkbox"/> Oktatás | <input type="checkbox"/> Gyűlölet |
| <input type="checkbox"/> Hatalom | <input type="checkbox"/> Kényszerűség | <input type="checkbox"/> Életmód |
| <input type="checkbox"/> Környezet | <input type="checkbox"/> Hírnév | <input type="checkbox"/> Történelem |
| <input type="checkbox"/> Növekedés | <input type="checkbox"/> Szabadság | <input type="checkbox"/> Állandóság |
| <input type="checkbox"/> Politika | <input type="checkbox"/> Tulajdon, birtok | <input type="checkbox"/> Életminőség |
| <input type="checkbox"/> Haladás | <input type="checkbox"/> Tanulás | <input type="checkbox"/> Rokonság |

E2. *Érték – activity*

Cél: az értékek témájának bevezetése

Idő:

min. 30 perc

Résztevők száma:

min. 6 fő

134

Kellékek:

kártyák, melyeken különböző értékek vannak, toll/ceruza, karton

Előkészület:

kártyák elkészítése

A gyakorlat menete:

A résztvevőkből két csapatot alakítunk.

A gyakorlatot az 'Activity' társasjáték szabályai szerint játsszuk.

A feladat az, hogy a kártyákon lévő, az értékek fogalomköréből hozott szavakat valamelyik csapat kitalálja, amelyik gyorsabb kap egy pontot. A magyarázat történhet rajzzal, pantomimmal vagy verbális magyarázattal (eldöntheti az adott játékos vagy jelezhetjük előre a kártyákon). A „magyarázó” játékos felváltva kerül ki a két csapatból.

A játékot a magasabb pontszámot elért csapat nyeri.

Lehetséges változat:

A játékot nem csak activity-ként, hanem a 'Tabu' társasjáték szabályai szerint is játszhatjuk. A kártyán lévő kifejezést el kell magyarázni úgy, hogy bizonyos előre meghatározott szavakat nem lehet kimondani. Például: Az „ár” szót kell elmagyarázni, az alábbi szavakat nem használhatjuk: olcsó; költségek; bolt

Figyeljünk arra...

Minden résztvevő kerüljön a „magyarázó” szerepébe.

E3. **Érték – árverés**

Cél: döntéshozás, mások véleményének megismerése, elfogadása, kompromisszum kötés

Idő:

60 perc

Részvevők száma:

kis létszámú csapatok (versengő játék)

Kellékek:

pénzérték/ kis értékű kártyák/babok, értékeket tartalmazó lapok

135

Előkészület:

aukciós terem berendezése, értékeket tartalmazó lapok kinyomtatása

A gyakorlat menete:

63 érték kerül árverésre.

Minden csapat kap 1000 peták fiktív valutát.

Először minden csapat megvitatta, mennyit áldoz egy-egy értékre, a következő kérdések figyelembe vételével:

- Mennyit ér ez az érték számunkra?
- Mi legyen a stratégiánk?
- Az aukción rengeteg érték megszerezhető! Melyekre van nekünk szükségünk?

Minden érték kikiáltási ára 10 peták vagy ugyanennyi érme.

Ezután a csapatok választanak egy licitálót, aki jelezheti, hogy a csapat meg szeretné venni az adott értéket, ő az előre megbeszélte árak és stratégia szerint jár el, ha szükséges egyeztet a csapatával a vásárlásokkal kapcsolatban, és elkezdődik a licitálás.

Megkezdődik az értékek árverése a csoportvezető vezetésével:

„Először... másodszor... senki többet harmadszor... az érték az X csapaté lesz.”

Lehetséges variációk:

Az értékek árának megvitatásakor használhatjuk a 3.1.17. NASA gyakorlat című játékban leírt menetet (egyéni döntés, csoportos döntés), ezután kezdjük meg az árverést.

Értékelés:

- Tényleg érdemes volt megszerezni ezt az értéket?
- Mit tartanak értéknek a tizenévesek, és mit a felnőttek?
- Milyen értékek voltak nagyon olcsók? Szükség van-e rájuk?
- Milyen érzés volt, amikor a számomra legfontosabb érték nem szerepelt az általunk megszerzett értékek között?

Értékek a 3.3. 3. gyakorlathoz:

136

ÉRTÉKEK	
elismerés	
állás	
autó	
kényelem	
kábítószer	
házasság	
őszinteség	
család	
képzelet	
rugalmasság	
szabadság	
szabadidő	
barátok	
barátságosság	
béke	
biztonság (belső)	
engedelmesség	
pénz	
igazságosság	
egészség	
hit	
jó magaviselet	
harmónia	
haza	
remény	
humor	
intelligencia	
karrier	
kreativitás	
hatalom	
megbízhatóság	

ÉRTÉKEK	
szeretet/szerelem	
luxus	
erő	
szólásszabadság	
bátorság	
rend	
kötelességtudat	
pontosság	
vagyon	
vallás	
tisztelet	
figyelmesség	
szépség	
nosztalgia	
szexualitás	
biztonság (külső)	
szórakozás	
sportosság	
csapatmunka	
tolerancia	
hagyomány	
hűség	
bőség	
környezetvédelem	
nyaralás	
felelősségvállalás	
bizalom	
bölcsesség	
anyagi prosperitás	
lakás	
megelégedettség	

'A társadalom aktív tagja vagyok'

E4.

Politikai modellező játékok

A politikai modellező játékok alkalmasak arra, hogy a játékosokban tudatosítsuk a politikában való részvétel fontosságát és erre biztassuk őket.

Azonban ezeknek a játékoknak mind az előkészítéséhez, mind a lebonyolításához sok idő szükséges. Játékvezetőként alaposan át kell gondolnunk a feladatot. A résztvevőknek elegendő időt kell adnunk, hogy felkészüljenek a szerepükre. Nagyon elrontja a játékot, ha idő híján meg kell szakítani.

Az ilyen játékokban azt imitáljuk, hogy a politikai testületek hogyan hozzák meg bizonyos döntéseiket. A Városi Önkormányzat, az Európai Parlament vagy az ENSZ Általános Közgyűlésének munkája remekül szimulálható. A játékosok a politika szereplőit alakítják, és ezáltal átérezhetik a tevékenységük minden dimenzióját, mi pedig rávilágíthatunk a döntéshozatal szabadságára. Extrém példa lehet, hogy egy apró döntés egy nép bukásához is vezethet. A politikával kapcsolatos játékoknak az a célja, hogy a politikai döntéseket átláthatóvá tegye a játékosok számára, és ezáltal megértsék a politikusok tevékenységét. Emellett azt is megmutatják, hogy a politika a részvételen alapul.

Ezek a játékok nagyon időigényesek, ezért játékvezetőként alaposan meg kell fontolni, hogy ki akarunk-e találni egy saját játékot. Egyszerűbb már létezőkkel dolgozni, vagy keresni egy olyan játékvezetőt, akinek sok tapasztalata van ezen a téren. A CIVIC Institute Düsseldorfban különböző nyelvű játékokat és hozzájuk való mintákat (sablonokat) is tud biztosítani: <http://www.civic-institute.eu>.

4. DIVERZITÁS TRÉNING

D1. *Repülőtéri szerepjáték*

Cél: megtanulni kezelni az idegeneket, elfogadni különös szokásokat, legyőzni az idegengyűlöletet, kompromisszumokat kötni

Idő:

min. 45 perc

138

Résztevők száma:

8–50

Kellékek:

2 szoba, esetleg 1 szoba és az előtte levő terület, a szerepek leírása

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A résztvevőket két csoportra (a vendégekre és az őket fogadókra) bontjuk, és a felkészülés idejére csoportonként elhelyezzük őket a két helyiségben.

Mindkét csoportnak kiadjuk a szerepleírását. Mindkét csoportnak mindössze annyi az instrukciója, hogy tanulmányozza az általa képviselt kultúra viselkedési szokásait.

A felkészülési idő lejártá után a vendéglátók csoportját megkérjük, hogy a teremben, amelyben megbeszéltek, fogadják a vendégeket és vigyék el őket a szállodába.

Értékelés:

- Hogy érezted magad?
- Milyen volt a saját „kultúrádat” képviselni (nehéz, könnyű,..), miért?
- Miben kötöttél kompromisszumot, miben engedted a másik csapatnak? Ez milyen érzés volt? Miért tetted?
- Meg jelenik ez az életben? Hogyan?

Ha a csapatok megakadnak, és nem tudják megoldani a feladatot, beszéljünk velük, ezzel kapcsolatban.

- Miért nem engedted, alakítottál a kultúradon, hogy segítsd az együttműködést?

Figyeljünk arra...

Segíti a játékot, ha a csoportoknak már vannak ismeretei a más kultúrákról való tanulásról.

Amikor a két különböző kultúra találkozik, a játékvezetőnek erősen figyelnie kell a kultúrák képviselőinek a viselkedésére. Előfordulhat, hogy a játék parttalanná válik, ilyenkor a játékvezetőnek azonnal közbe kell lépnie.

Valószínű, hogy amikor a résztvevők rájönnek arra, hogy a két csoport kultúrája mennyire különbözik, egymástól igyekeznek majd úgy alakítani őket, hogy meg tudják oldani a feladatot. Ezt csoportvezetőként engedjük, sőt támogatjuk, hiszen ez a gyakorlat egyik alapvető lényege.

Instrukciók a 3.4.1. gyakorlathoz:

Vendégfogadók

Azért jöttetek a reptérre, hogy barátságosan üdvözljétek a messziről érkező vendégeket, és elkísérjétek őket a szállodájukba.

Nálatok az a szokás, hogy nyilvános helyen úgy mozogtok, hogy láncban állva a jobb kezetek a másik vállán nyugszik. A kedvesség állandó, széles mosolyban fejeződik ki, és nagyfokú udvariatlanság nem nézni a másokra.

Módszeres köszöntés után tehát el akarjátok kísérni a vendégeiteket a szállodába. Ne feledjétek azonban, hogy nyilvános helyen vagytok, és ők csak veletek együtt távozhatnak: nekik is vállfogásos láncba kell rendeződniük az el-fogadott szokásoknak megfelelően. Ha ezt nem tennék meg, nem engedhetitek, hogy elhagyják a repteret.

139

Vendégek

Most landoltatok egy idegen ország repülőterén, és mindössze annyit tudtok, hogy értetek jönnek, és elvisznek a szállodába.

Nyilvános helyen az emberek nálatok mindig kb. egy méter távolságot tartanak, és sosem néznek egymás szemébe, hogy ne zavarják a beszélgetőpartner magánszféráját. Továbbá udvariatlanság bármit is kérdezni.

Mínt hogy hosszú és kimerítő repülés van mögöttetek, egy rövid üdvözlést követően azonnal a szállodába szeretnétek menni.

Alig tudtok bármit is a fogadók szokásairól, és szeretnétek minél többet kitanulni. De ne feledjétek, hogy kérdezni illetlenség, és most különben is csak pihenni akartok a hotelben.

D2. ***Tartozni kell valahová***

Cél: megmutatni a résztvevőknek, hogy az emberek mindig hasonló dolgokat keresnek egymásban

Idő:

min. 15 perc

Résztvevők száma:

tetszőleges

140

Kellékek:

a játékosok számának megfelelő számú kitűző (vagy direkt tehetünk ki kevesebb kitűzőt!)
a kitűzőkre rajzoljunk különböző színnel jeleket (kör, háromszög, négyzet)

Előkészület:

a résztvevők megérkezése előtt helyezzük el a teremben a kitűzőket

A gyakorlat menete:

Minden résztvevő keressen magának egy kitűzőt teremben. A teremben szabadon mozoghatnak, és az a feladatuk, hogy beszéd nélkül alakítsanak ki csoportokat. Amint egy csoport kialakult, annak tagjai beszélhetnek. Egy rövidke beszámolót követően, amikor elmondják, hogyan alakult ki a csoportjuk, arra kérjük őket, hogy alakítsanak ki új csoportokat. (Természetesen ismét beszéd nélkül.) Tetszés szerint bármennyi csoport kialakítható.

Értékelés

- Milyen szempontok szerint alakították ki a csoportokat?
- Miért használták (vagy nem használták) a kitűzőket/ matricákat iránymutatóként?
- Előfordult-e, hogy valakit nem vettek be a csoportba, mert a jele nem illett a csoportba?

Mutassunk rá, milyen közös emberi vonások alapján alakultak ki a csoportok!

Mutassunk rá arra, hogy milyen lényegtelen tulajdonságok miatt eshetnek emberek kiközösítés áldozatául.

D3. *A kiválasztottak*

Cél: megmutatni a résztvevőknek, hogy az emberek mindig hasonló dolgokat keresnek egymásban

Időtartam:

min.35 perc

Résztvevők száma:

min 8 fő

Kellékek:

flipchart tábla, toll

141

Előkészület:

nem szükséges

A gyakorlat menete

Három résztvevőt kiválasztunk, ők elhagyják a helyiséget. A többiek kigondolnak egy olyan témát, amiről beszélgetni tudnak. Ha eldöntötték, keresnek két szót, amely fontos a téma megtárgyalásához, majd ezeket kicserélik két olyan szóval, amelynek semmi köze nincs a kiválasztott témához. Ezután keresnek két újabb olyan szót, amely illik a beszélgetéshez, és ezeket lecserélik két gesztussal. Amikor mindenki megjegyezte az új szavakat és gesztusokat, a csoport elkezd beszélgetni. Amikor már lendületben vannak – minden magyarázat és további utasítás – nélkül beengedjük az eddig kint tartózkodó három résztvevőt, és hagyjuk az eseményeket folyni a maguk útján.

Értékelés:

- Hogyan érezték magukat a csoport szobában maradt beszélgető tagjai?
- Hogyan érezték magukat a kívül rekedt tagok? (Mellőzve, kellemetlenül stb.)
- Miért nem vonták be rögtön a csoportba a kiküldött résztvevőket?
- Honnan jött az az utasítás, hogy ne vonják be őket?

Figyeljünk arra...

Nagyon fontos, hogy még közvetve se adjunk semmiféle utasítást, utalást a résztvevőknek.

Érdeme olyan témát választani, amivel kapcsolatban könnyen és hosszan tudnak beszélgetni a benn maradt résztvevők.

D4. **Kéziaiak és európaiak**

Cél: megtanulni kezelni az idegeneket, elfogadni különös szokásokat, legyőzni az idegengyűlöletet, kompromisszumokat kötni, félreérthető vagy kétértelmű helyzetek tolerálása

Idő:

min. 60 perc

Résztevők száma:

min. 14 fő, 2 csoportra osztva

max. 21 fő, 3 csoportra osztva

142

Kellékek:

játékszabályok (utasítások) kinyomtatva, újságok, magazinok, papír és A3-as karton

1. csoport: olló, vonalzó, filctoll, ecset, festék, sablon

2. csoport: színes táblakréta és zsírkréta, ujjfesték

Előkészület:

csoportok beosztása, pontos időkeret meghatározása, elegendő számú széssel és asztallal berendezni 2–3 szobát, különböző szobák a csoportok részére a játék 1.szakaszában

eszközök, kinyomtatott játékszabályok kiosztása

kamera, háttér kialakítása (amennyiben videofelvétel is készül), próbafelvétel

A gyakorlat menet:

1. Alakítsunk ki max. 7 főből álló csoportokat.
2. Osszuk ki a játékszabályokat. Az 1. és a 2. csoport csak a saját csoportjára vonatkozó utasításokat ismerheti meg. Tilos megnézni a többiekét. A3. csoport viszont (ha van) mind az 1., mind a 2. csoport utasításait megkapja.
3. A játék szakaszai:
 1. játékszakasz: A résztvevők 10–15 perc alatt megismerkednek a feladatukkal és fölkészülnek rá.
 2. szakasz: Az európaiak és a kéziaiak találkoznak. (A 3. csoport lehetőség szerint figyeli őket, vagy videofelvétel készül.) A rendelkezésre álló idő kb. 20 perc (de inkább több, ha lehetséges).
 3. szakasz: Közösen megbeszéljük és értékeljük a játékot. Ez különösen alapos felkészülést igényel a trénepektől.
4. A játéknak vége, ha elérik a célt, vagy ha a megoldás lehetetlenné válik.

Figyeljünk arra...

Csoportok: Amikor a beosztást készítjük, figyeljünk arra, hogy arányosan oszoljanak el a legkreatívabb és az uralkodó résztvevők.

Idő: Bizonyos mértékig ragaszkodni kell az időkeretekhez, mert ez (rejtett módon ugyan, de) benne foglalatik az európaiak feladatában. Ha már elértünk valamiféle eredményt, kiterjeszthetjük az időkeretet, ha szükséges.

Poszter: Ideális esetben az elkészült poszter kompromisszum eredménye és mindkét fél elégedett vele. A poszter megjelenése nem fontos, ami számít, az az elkészültéig megtett út. Ha sikerült egyensúlyt elérni az együtt munkálkodás során, akkor közelebb kerültünk a játék céljához, egymás megértéséhez, az idegen kultúrák megértéséhez és a negatív hozzáállás csökkentéséhez.

Értékelés

A kiértékelés különösen fontos ebben a játékban. A játékvezető úgy vezesse a vitát, hogy a résztvevők számára világos legyen a játék gyakorlati haszna. A játék akkor sikeres, ha a résztvevők elsajátítják mindazt, amit tanultak és a valóságghű szituációban gyakoroltak.

Kérdezzük meg a résztvevőket (1. és 2. csoport) a játék során fölmerült érzéseikről és gondolataikról. A 3. csoport tagjait kérjük meg arra, hogy mondják el a kívülállóként tett megfigyeléseiket.

Hagyjuk a résztvevőket szabadon beszélni és biztassuk őket, hogy a kudarcokat is idézzék föl. A megfigyelők csoportja segítségével keressük meg a sikerek és a félreértések okát az alábbi szempontok segítségével:

1. Kultúra

- A testkontaktus mértéke és szabályai kultúránként nagyon eltérőek (a kéziaiak, arabok, latin-amerikaiak, dél-európaiak „testközelibb” népek)
- A kultúra megmutatkozik a gondolkodásban (pl. esztétikai élmények) és a munkamódszerekben. (A Kéziából érkezettek a kezüket tartják a legfontosabb munkaeszköznek. Szerszámokat nem használnak.)

143

2. Kommunikáció

- A kommunikáció nem csak verbális, hanem non-verbális (mimika, gesztikuláció); paraverbális (hanglejtés, hangerő) és extra-verbális (pillanatnyi beszédkörnyezet) is.
- A kommunikáció kultúrspecifikus (pl. a kezek fontossága ebben a játékban)
- A nyelvhasználat a beszélő saját kultúráját is közvetíti (pl. jelen esetben, csak pozitív kijelentések közlése a konfliktusok elkerülése végett)
- A sikeres kommunikációhoz mindkét fél (a küldő és a fogadó) részéről szükség van egy közös „kódra”.

3. Interkulturalitás

- Amikor eltérő kultúrák találkoznak, a kommunikáció és az együttműködés megromolhat. Kölcsönös megértésre empátiával és metakommunikációval juthatunk.
- Az empátia azt jelenti, hogy beleérzők vagyunk az idegen gondolkodásmód és viselkedésformák kapcsán.
- A metakommunikáció azt jelenti, hogy magáról a kommunikációról beszélünk.
- pl. „Ezt hogy érted?”
- Egy másik kultúrával szembeni elvárásaink gyakran nem felelnek meg annak, amivel a valóságban szembetaláljuk magunkat.
- Helyzetek. A félreértett helyzetek és a csalódások oldásához sok türelem és rugalmasság szükséges.
- A kétértelműség tűrése azt jelenti, hogy kitartunk egy ellentmondásos helyzetben is.
- A rugalmasság azt jelenti, hogy készek vagyunk új ismeretek befogadására, és szokatlan helyzetekhez alkalmazkodni.
- Sikeres interkulturális kommunikáció és együttműködés esetén, amikor egy megszületett kompromisszum a kultúrák közeledését eredményezi, akkor „valami új”, egymást kiegészítő és gazdagító hatások, szinergiák keletkeznek.

Az 1. csoport instrukciói

Kik vagytok?

Egy európai iskolai osztály képviselői vagytok, és egy csoport látogatását várjátok Kéziából. Partneriséget szeretnétek kiépíteni, úgyhogy fölvetétek a kapcsolatot egy kéziai iskolával, és meghívtátok őket Európába, hogy egy fesztivállal ünnepeljétek meg a barátságot. Nagyon kíváncsiak vagytok, hiszen olyan messziről jönnek, és olyan kevés ismert a kéziai kultúráról. Mindössze annyit hallottatok, hogy a kéziaiak másképp kommunikálnak és dolgoznak, mint ti.

Mit terveztek?

A tervezett fesztivál egy nagyszabású interkulturális esemény, ahová az egész környéket összehívnátok. Erre a célra a kéziaikkal együtt szeretnétek megalkotni egy plakátot; és közben ettől a közös munkától várjátok azt is, hogy megalapozza hosszú és gyümölcsöző együttműködésüket.

Utasítások a munkához

Költség-okokból (nyomtatás és sokszorosítás) úgy döntöttetek, kettőnél nem fogtok több színt használni (a legjobb a fekete és a fehér lenne, persze). Egyenes vonalakra, szabályos formákra és főleg egyértelműsége törekedtek, hogy az üzenet világosan érthető legyen. Ennek megfelelően válasszátok meg az anyagaitokat.

Felelősség

Gondoljátok át, mit szeretnétek a plakátra alkotni, és hogyan csináljátok. Ez-után üdvözlétek a vendégeiteket, és meséljétek el a terveiteket nekik is. Majd mihamarabb kezdjétek is neki a munkának, mert még ma kell sokszorosítani és kihelyezni. Ne feledjétek, hogy ez közös projekt, amellyel mindenkinek elégedettnek kell lennie: vonjátok be a vendégeiteket is, és próbáljátok együtt megvalósítani az ötleteiteket.

A 2. csoport instrukciói

Kik vagytok?

Egy csapat diák vagytok Kéziából. A kéziaiak büszke, hagyománytisztelő emberek, akik nagyon természetesek. A kezük erejében bíznak. A kezük a testük legfontosabb része, és a munkájuknak és a kommunikációjuknak is az esz- köze.

Üdvözlés

Mikor valakivel találkoztok, először a kezét üdvözlitek. Megfogjátok az ujjait, és jól megnézitek mindkét kezét. Csak hosszas megfontolás után néztek a másik arcába, és kezdetek beszélni hozzá.

Kommunikáció

Ha beszélgettek, mindig megérintitek egymást valahol (kar, váll, fej), és ezzel megerősítitek, amit mondotok. Mivel nagyon harmonikus és konfliktuskerülő nép vagytok, gyakorlatilag csak pozitív/megerősítő kijelentéseket tesztek. Az olyan szavak, mint NEM vagy NE, tabuk. A negatív választ azzal fejezitek ki, hogy szóban ugyan egyetértetek, de a kezeteiket visszahúzzátok, és az ajk- tok megérintésével jelzitek, hogy a jelentés ellentétes.

Munkastílus

Kreatívak és játékosak vagytok. Eszközök nélkül, csak a kezetek segítségével dolgoztok. Rajongtok a színekért: minél színesebb valami, annál kifejezőbb. Az egyenes és a szögletes formák unalmasak és nem jelentenek sokat; a kanyargó vonalakat, kerek formákat és cirádákat szeretitek.

Mit terveztek?

Vendégek vagytok egy európai testvériskolában, és egy fesztivállal készültek megünnepelni a nemrég kialakított kapcsolatot. Hallottátok, hogy valamin majd együtt kell dolgoznotok a helyiekkel, de jobban érdekel benneteket az ismerkedés az új barátaitokkal, mert a fejetekben százszám vannak kérdések az idegen kultúráról.

Felelősség

Egyeztetek meg a fent leírtak illusztrálására néhány közös viselkedési / reakcióformában, és gyakoroljátok ezeket a következő 15 percben. Próbáljátok emlékezni a kultúrátok viselkedési normáira és munkagyakorlatára, és aszerint működni a játék teljes folyamán. Figyeljete, hogy véletlenül se csúszzanak ki tabuszavak a szátokon.

A 3. csoport instrukciói

Semleges megfigyelők vagytok egy kultúráközi találkozón a kéziaiak és az európaiak között.

Mit csináltok?

1. szakasz: Tájékozódjatok a kulturális különbségekről a csoportok instrukciói alapján. Latolgassátok és vitassátok meg, hogy hogyan festhet a találkozás. Olvassátok el a mellékelt elemző lap kérdéseit, és alakítsátok ki az álláspontotokat.
2. szakasz: Szorosan kövessétek a csoportok találkozását és az egyéni reakciókat is. A részletekre is figyeljetek oda, és jegyzeteljete az elemző lapon.
3. szakasz: Ez lesz az értékelés, ahol fontos szerephez juttok. Osszátok meg a megfigyeléseiteket a többiekkel, és elemezzétek őket közösen.

D5.
 $3 \times 3 = 10 !?$

Cél: bemutatni az egyezsége jutás és a kompromisszumkötés lépéseit, és az ennek során fellépő konfliktushelyzeteket

Idő:

min. 45 perc

Résztevők száma:

tetszőleges

146

Kellékek:

kártyák, amelyeken jól látható a megoldás

Előkészület:

–

A gyakorlat menete:

A csoport egy olyan matematikai feladatot kap, amelyeknek nyilvánvalóan csak egyetlen megoldása van, de a csoport három lehetséges megoldási javaslatot kap. 20 perc alatt kell egyezsége jutniuk. Többségi szavazással, vagy bármiféle (tárgyi) segítséggel (pl. vízzel telt poharak) nem dolgozhatnak. Amikor lejárt az idő, a játékvezető megkér valakit a csoportból, hogy magyarázza meg a döntésüket. Fontos, hogy ez a személy véletlenszerűen legyen kiválasztva, mert így tudjuk elérni azt, hogy a csoport minden tagja bevonódjék a játékba, és ne legyen olyan, aki csak egyetért. A vita után a kiválasztott résztvevő elmagyarázza a csoport döntését. Az értékelés során megbeszéljük, hogyan jutott a csoport egyezsége.

Értékelés:

A kiadott feladat megoldása: C, a helyes válasz

Mivel ritkán választják ezt a résztvevők, szükség lehet magyarázatra, ehhez használhatunk szemléltetőül különféle szín-táblákat.

Figyeljünk arra...

Ha sokan vannak a résztvevők, hasznos lehet egy megfigyelő, aki követi a csoportot, hogyan jut egyezsége.

Instrukciók a 3.4.5. gyakorlathoz:

Két poharunk van azonos mennyiségű folyadékkal: az egyikben fehérbor van, a másikban vörös. A vörösből most egy kanálnyi átmerünk a fehérbe, és összekeverjük. Ebből a keverékből aztán ugyanazzal a kanállal visszamerünk éppen ugyanannyit a vörösboros pohárba.

A kérdés: Melyik állítás igaz az alábbi három közül?

- A) Több most a vörösbor a fehérben, mint a fehér a vörösben.
- B) Több most a fehérbor a vörösben, mint a vörös a fehérben.
- C) Ugyanolyan arányú keverék van mindkét pohárban.

Zárszó

Kedves Olvasó!

Kicsit a közepébe csöppentem az ÉRTED?! projektnek és a részeként készülő szellemi termékek létrehozásának, így e Tréningkönyv megalkotásának is. Mivel rendelkezem némi tréneri és sok-sok - a cserkész mivoltomból adódó - vezetői tapasztalattal, én kaptam a megbízást, hogy átolvassam, kicsit magyarisítsam, és egyáltalán a magyar tanár, tréner, olvasó számára érthetővé és könnyen használhatóvá tegyem e remek kötetet.

Nem mondom, hogy egyszerű volt, de úgy érzem megérte a munkát, mert nemcsak egy jól átgondolt, hasznos olvasmányt tarthat a kedves olvasó a kezében, hanem a tréningek és a trénerkedés egy gyakorlatias és praktikus segítségét is, a kezdők és a haladók számára egyaránt. A könyv szakmaiságát nem dicsérném tovább, azt gondolom, magáért beszél.

Köszönöm a partnereinknek, hogy olyan alapot biztosítottak a könyv német, majd angol nyelvű megírásával, melyre jó szívvel építhettük a magyar nyelvű kötetet. Köszönöm a lehetőséget, hogy része lehettem a Tréningkönyv létrehozásának, úgy érzem, hogy én magam is rengeteget tanultam belőle.

Kívánom Mindenkinek, hogy bátran és egyre nagyobb önbizalommal forgassa e könyvet és hasznára váljon a munkája és feladatai során!

2018. május

Kaszper Blanka
cserkészsegédtiszt, tréner,
oktatás szervező
Katház Közhasznú Nonprofit Kft.

