



MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK OKTATÁSA

TANÁRI KÉZIKÖNYV

Tréningmódszertan

Feladatmegoldások



2015.



Tananyagfejlesztők:

dr. Sári Mihály, dr. Sári Szilvia, dr. Bartkó János, Bartkó Réka

Lektorálták és a tanári vélemények alapján javították:

Győri Piroska, Tóthné Szalontay Anna

Szerkesztők: Tóthné Szalontay Anna, Komjatiné Rojcssek Andrea

Készült a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának megbízásából az Új Széchenyi Terv támogatási rendszerében a TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001 azonosítószámú projekt 6. számú törzstevékenységnek keretében.

Minden jog fenntartva. Jelen tankönyv, illetve annak részeit tilos reprodukálni, adatrögzítő rendszerben tárolni, bármilyen formában vagy eszközzel – elektronikus úton vagy más módon – közölni a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának engedélye nélkül.

A kiadásért felel: Gaskó István elnök

Terjedelem: 6,25 (A/5) ív

Nyomta és kötötte: MMD TEAM

5900 Orosháza, Táncsics Mihály u. 24.





TARTALOM

TRÉNINGMÓDSZERTAN	5
Csoportelméleti alapvetések.....	7
Csoporttipológia.....	15
Csoportdinamika	16
Négyszakaszos modell.....	18
Ötszakaszos modell	20
Csoportmunka menete	23
A csoportviselkedésének megfigyelési szempontjai.....	25
Csoportszerepek.....	25
Eljátszott, elvárt, elfogadott szerepek.....	26
A csoportvezetés	31
Tréning gyakorlatok	36
Bemutakozó, megismerő, indító gyakorlatok.....	38
Csoportösszerázó, csoportépítő, együttműködést fejlesztő gyakorlatok.....	42
Megmozgató, élénkítő gyakorlatok	47
TRÉNING GYAKORLATOK A MUNKAVÁLLALÓI	
ISMERETEK OKTATÁSA SORÁN	51
1.A tanulási stratégia fejlesztése - módszertani tréning.....	51
2.Önismereti tréning	54
3.Kommunikációs tréning.....	57
4.Gyakorló feladatok tréningje (önéletrajzírás, motivációs levél készítés, referencialevél).....	66
5. Konfliktusok oldása és technikai tréning - nézz a tükörbe	70
6. Megküzdési stratégiák tréning - attitűdmérés.....	74



MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK MUNKAFÜZET FELADAT

MEGOLDÁSOK.....	76
1. Globális társadalom	76
2. A kompetencia	76
3. A tanulás.....	78
4. A tanulási stratégia fejlesztése – módszertani tréning.....	78
5. Az én-képünk megismerése.....	80
7. Verbális kommunikáció	82
8. Beszédkultúra	84
9. Nonverbális- és metakommunikáció.....	85
10. Kommunikáció hivatalos nyelven	86
12. Pénzügyi alapfogalmak.....	86
13. Napi pénzügyek és az életvitel	87
14. A munkaerőpiac.....	88
15. Fekete- és szürke foglalkoztatás	88
17. Álláskeresési technikák.....	90
18. Az álláspályázat	90
20. Az interjú	92
21. Konfliktusok.....	93
23. Munkajogi alapismeretek	94
24. Munkanélküliség, munkahely – változtatás, külföldi munka.....	95
25. A vállalkozás.....	96
26. Szakszervezetek.....	97
Ajánlott irodalom	98



TRÉNINGMÓDSZERTAN

A tréning módszertan olyan segítség, mely a munkavállalói ismeretek elméleti és gyakorlati oktatását a csoportok működése szempontjából világítja meg. Az oktatásban a kompetencia alapú tudás bevezetésének elméleti és gyakorlati alapelvei elfogadása mellett és annak szelleméhez illeszkedik a tréningek módszertana. Missziója, hogy a tantárgyat oktató pedagógusnak gyakorlati segítséget nyújtson, konkrét forgatókönyvvvel, használható ajánlott irodalom jegyzékkel.

Míg a munkavállalói ismeretek tantárgy oktatásához, a gyakorlatok végig viteléhez a hagyományos iskolai környezetben elsősorban a tanult és tapasztalt klasszikus pedagógia tudás szükséges, a tréning szemlélet beépítése egyrészt alapoz az előzőekre, másrészt nézőpont váltást követel. Tréning típusú óránál a hagyományos tanár-diák szereptől elvonatkoztatva egy partneri viszonyulást érdemes megvalósítani, a csoportban való munkában, a csoport vezetője, bizonyos értelemben tagja a csoportnak. A partneri szerepben vezetni a csoportot előnyt jelent abból a szempontból is, hogy a diák felé a korábbi (gyerek vagy, én felnőtt, a felelősség az enyém egyelőre) üzenet helyett az kommunikálódik, hogy „Te diák vagy, Te vagy a felelős magadért”, de minden csoporttag felelős egymásért is. A tantárgy mely a való életre készít fel, szintén azt sugallja, hogy a jövőben felnőtt a felnőttel, kvázi kollégákként tekintünk egymásra. A csoportvezetés résznél további részletezésre kerül vezetői szerep és nézőpont. A hagyományos tanári, partner szerep mellett a mentor, a moderátor szerepe is megjelenik.



Élénk fantázia és erős hit kell ahhoz, hogy egyes diákról a tanár/csoportvezető/mentor el tudja képzelni, ez a gyerek meg fogja állni a helyét a világban. Azzal az alapattitűddel a leghatékonyabb egy oktató, ha előzetes bizalmat helyez a gyerekbe és elhiszi a diákról, hogy képes tanulni, dolgozni. Amikor a tanár már szilárdan bízik, akkor a tanulóknak is át kell adnia ezt a hitet, el kell hitetni velük, saját magukkal, hogy képesek elérni valamit az életben. Adni kell, bizalmat, önbizalmat. Ekkor lehet elkezdni igazán együtt dolgozni a munkaerőpiacra történő kilépés részletein. A tréningekkel megtűzdelt oktatásnak az az előnye, hogy a műveltség/kultúra közvetítése során, hosszú távon feltételesen elérhető eredmények mellett azonnali és aktuális tudást ad.





CSOPORTELMÉLETI ALAPVETÉSEK

A fogalmi tisztázások annak érdekében kerültek a tréningmódszertan elejére, hogy a segédanyagban használt fogalmak, melyeket egyébként a hétköznapiakban is használunk szakmai tartalommal megtöltve magyarázóként szolgáljanak. A teljesség igénye nélkül, célzottan a módszertanban használt, a csoportmunka gyakorlatában hangsúlyos fogalmak kerültek magyarázatra.

Oktatás. Tanítás, nevelés, foglalkozás egyenlően, képességektől, társadalmi helyzettől és személyiségtől függetlenül. Hierarchikus rendszer, az oktató a csoport fölött- élén áll, frontálisan, szemtől szemben leadja az anyagot, megtanítja az információkat, általában interakció nélkül. A csoport tagjai egyenértékűek: számonkérés, dolgozat, felelés, vizsga alkalmával adnak számot tudásukról, amit azonos feltételek alapján értékel az oktató.

Képzés. Ismeret oktatása, az oktató egy alkalmazandó ismeretanyagot ad le. Képzésen azt a tevékenységet értjük, amelynek során az elsajátított ismeretek gyakorlati alkalmazása segítségével kifejlesztjük az adott területen szükséges jártasságokat, készségeket és képességeket.

Tréning. Célja csoporton belüli attitűdváltozás és összetartozás érzésének erősítése az interaktív tanítás módszereivel. Érdemi, hasznos dolgok, praktikumok, a munkában, csapatban dolgozás során hasznos módszerek, a közös feladatmegoldás. Tréner segítségével a gyakorlatban is kipróbálásra kerül az elméleti tudás, játékosan a bonyolult munka és



élethelyzetek. A csoportosan megoldott feladatok között olyan szituációk alakulnak ki, ahol kiderülhetnek bizonyos hiányosságaink, vagy mi látjuk át jobban mások sajátosságait. Tanácsot kaphatunk arra, hogyan viseljük adott esetben hibáinkat, hogyan kovácsoljunk azokból is erényt, s hogyan csiszoljuk, fejlesszük tovább a képességeinket. A tréning cselekvésorientált jellegű módszer, ami a résztvevők tudatos, önként vállalt hatékony együttműködésén alapul, amely révén a résztvevők képessé válnak a hatékony csoportmunkára. A tréning csoportdinamikai hatásokra és irányított tapasztalati tanulásra épít, leggyakrabban személyiségfejlesztő szociális és interperszonális készségek fejlesztése a cél. Tréning során a résztvevők olyan élményeket adó helyzetgyakorlatokban vesznek részt, amely egész személyiségük formálásában szerepet játszik, és ezeket az élményeket tréner irányításával feldolgozzák és tapasztalatokká alakítják át. A tréning helye szerint különbséget kell tenni indoor és outdoor tréning között.

Csoport. A csoport, csoportmunka szempontjából kiscsoportot jelent, mely nem is makro-strukturális csoport, és nem is statisztikai csoport. A kiscsoport jellemzői, hogy korlátozott tagságú (8-14), a tagok tevékenységei egymásra vonatkoznak, a tagok kölcsönösen függenek egymástól, azonos céljuk, állandó információ és véleménycsere, struktúrák és szereprendszerek, hagyományok, szokások, belső kohézió, „mi-tudat”. Amikor a tréner/csoportvezető/tanár/oktató dolgozik, egy időben figyel a csoporttagokra és a csoport egészére is. Maga a csoportmunka emberek kiscsoportjával végzett célorientált tevékenység, mely emberi-kapcsolati érzelmek igényei kielégítése, és a meghatározott feladatok elvégzése érdekében történik.



Vezető. Nevezhető *trénernek, csoportvezetőnek, oktatónak, coachnak, képzőnek, nevelőnek, mentornak*, de ebben a programban gyakorlatilag arra a pedagógusra gondolunk, aki az adott osztályt irányítja, tanítja a munkavállalói ismeretek tantárgyra. A hagyományos pedagógusi feladatokhoz képest eltérő tartalmi és módszertani terheket ró a pedagógusra egy olyan szakmapolitikai, mikro- és makro oktatási rendszerben, mely egyelőre nem követi le az ehhez szükséges változásokat. Ezt nehezíti, hogy a vezetőnek meg kell küzdenie a szakmát tanuló diákok sok esetben átlag alatti szociokulturális állapotából fakadó nehézségekkel. A tréner a csoportban sokkal inkább partneri szerepet tölt be, és nem a klasszikus értelemben vett vezetői szerepet. A tréneri szerep megkívánja továbbá a bevonódást, kevésbé tud (tud, de ebben az esetben a hatások alacsonyabb) a tanár kívül maradni a folyamatokon, emberként is meg kell jelennie. A bevonódás mértéke, mely a csoport jó működéséhez (és így az információk, üzenetek beérkezéséhez) szükséges, olyannak kell lennie, mely a működéshez szükséges, de a vezető intim szféráját elfogadható mértékben érinti. Az oktató az oktatott szakma/tantárgy szempontjából professzionális tudással rendelkezik, a tréner sokszor követi az eseményeket, módszertani segítő, tanácsadó, moderáló magatartásával irányítja a folyamatokat. Ez a hagyományos pedagógiai szerephez képest más nézőpontot kíván, a pedagógus alapidentitású és tanári eszközökre szocializált vezetőknek először nehézséget okoz. A vezető néha moderátori¹ szerepbe kerül (a kommunikáció módszertani segítője, nyílt, kérdező, támogató magatartásával együttműködőként közeledik a

¹ moderálás: önuralom, mértéktartás



résztevőkhöz, és aktív, inspiráló, a problémamegoldás és tanulás folyamatát segítő módszereket emel be, tartalmi kérdésekben teljesen visszafogja magát). Ehhez hasonló a facilitáló szerep, mely a csoportot rávezeti a megoldásra, mederben tartja a beszélgetést, nem szól bele a tartalomba, abban segít, hogy mindenkinek lehetősége legyen véleményének és javaslatainak kifejtésére.

Mentorálás. A mentorálási tevékenység alapvető célja, hogy a bevont tanulókat az általuk megfogalmazott célokhoz a mentor hozzásegítse. A célok, az irányok, tervek, vágyak megfogalmazásában és reális kereteken belül tartásában van a mentornak nagy felelőssége. A mentor érett, koherens, gazdag tudással rendelkező pedagógus-személyiség, aki demokratikus társas kapcsolatépítésre helyezi a hangsúlyt, szociális érzékenységgel, toleranciával, empátiával fordul a tanuló felé. Feladata a mentorált tanuló tanítása, korrepetálása, fejlesztése, mely komplex pedagógiai tevékenység, része a diák megismerése, a különböző környezeti tényezők, szociokulturális háttér feltárása, személyiségfejlesztés, kommunikáció fejlesztés. Jelen esetben a diák munkaerőpiacra történő kilépése útjának előzetes elsimítása a mentorálási folyamat egyik alapvető célja.

Motiválás. A motiváció cselekvésre készítő belső mozgató erő. Erős belső készíttetéssel járnak a biológiai szükségletek, mint az éhség, szomjúság, a hajtóerő, melyet egy szükséglet kielégítetlensége generál az emberben, a megoldást nem adja meg, csak a megoldásra való törekvéshez szükséges erőt. Az egyensúlyi állapot, melyre minden szervezet törekszik a szükségletek kielégítetlensége esetében, nagy erőket mozgósít arra, hogy az egyensúlyt visszaállítsa. Hogy a tanár a feladatra tudjon koncentrálni és a diákokban már CSAK a tudás iránti szükséglet kielégítésével, az erre



történő motiválással kelljen foglalkoznia, számos helyzetet meg kell oldania. Pl. éhes, kialvatlan diákokat próbálni bevonni a csoportmunkába nehéz, mert a gondolatok a saját fizikai szükségletek kielégítése körül forognak, míg ez a probléma fennáll, tanítani nem lehet, de legalábbis nem hatékonyan. Minden gyermekközösségben vannak olyanok, akiknek családi háttere miatt (nincs is családi háttér, hanem gyermekvédelmi gondoskodás, nevelőszülő, családotthon a háttér, honnan tudna kötődni) a biztonság és a szeretet szükségletük nincs kielégítve (vagy bántalmazásban, elhanyagolásban élnek), az ennek hatására összegyűlt feszültség gyakran az órán csapódik le. A csoport és a csoporttagok motiválása a fent nevezett problémák esetén sem egyszerű feladat. Leggyakoribb, amikor a csoporttag nem reálisan látja önmagát, saját szükségleteit. „Minek ez nekem? Mire jó ez nekem? Milyen hasznom van ebből?”- kérdezik gyakran. A tréner (aki valamely szakmának képviselője, pedagógus, szociális szakember, pszichológus, stb.) szakképzettsége okán tudja és látja a kérdések mögött húzódó hiányt, hiszen a kérdés el sem hangzana, ha nem lenne ott hiány. Az a nehéz, amíg a vezető megtalálja az utat a megoldáshoz, a kulcsot, mely abba a csoporttagba illik, meg lehet nyitni, majd el lehet ültetni benne az elkötelezettséget. Sok esetben, mint a gyermek nevelése során, a csoporttag nem meggyőződésből, hanem valaki (pl. a tréner személyének) kedvéért tesz meg valamit, ez rövidtávon nem probléma, hosszabb távon igyekezni kell bensővé, a csoporttag sajátjává tenni.

Két körülményről is kell szólni, az egyik, hogy azokat az okokat kellene megszüntetni, melyek megakadályozzák, hogy egyáltalán érdemben tanítani lehessen. A tanulók számára segítséget kell nyújtani vagy kérni, iskolán belül (ha van pszichológus, gyermekvédelmi felelős) vagy más



nevelési-oktatási intézmények (nevelési tanácsadó), szociális intézmények (gyermekjóléti szolgálat, családsegítő szolgálat), hatóságok (önkormányzat vagy járási hivatal gyermekvédelem és gyámügy), egészségügyi intézmények (gyermekorvos, gyermekpszichiáter). Hazánkban működik, egy un. veszélyeztetettséget észlelő és jelző rendszer², mely elméletileg nem engedné, hogy segítségre szoruló gyermek problémája elfedve maradjon, és ugyan a rendszer bonyolult, a gyermekvédelmi szolgáltatások országos lefedettsége nem kiegyenlített, személyfüggő, de létezik és a gyermekek érdekében azzal elszántsággal kell hozzájuk fordulni, hogy valóban segítenek.

A másik kérdés, hogyan lehet motiválni a diákokat. A klasszikus motiválás a belső (érdeklődésben, kíváncsiságban) és a külső (jutalom, az érdek, a büntetéstől való félelem). Egyre háttérbe szorul a felnőttek, tanárok kedvéért megtett cselekedet, a kortárs csoport elismeréséért folytatott küzdelem még talán tartja magát. Az objektív motivációs tényező e tantárgy esetében fennállhat, ráadásul megvan az a haszna, hogy tartós is tud lenni, mert a diák a munkavállalói ismeretek tárgy hasznát belátható időn belül és közvetlenül vissza tudja forgatni életébe. Fontos, hogy a diákok meghatározzák magánéleti és szakmai pályafutásuk terén vágyott céljaikat, ehhez hasznos a könyv és a munkafüzet „Életcélok, karriertervezés” fejezete. Célok kitűzése, tervek készítése, majd ezek időbeli ütemezése, az első konkrét lépés megtervezése, nagy segítség a

² 1997. évi XXXI. törvény, a gyermekek védelméről és a gyámügy igazgatásáról, 39.§



diákoknak, ez a fajta céltudatos gondolkodás a legritkább esetben jön a családból. A diákokkal a munkafüzet 79. oldalán leírt álommunka című feladatban érdemes a lelkesedés lelohasztása nélkül a realitásokat végigbeszélni. Nem szabad sajnálni az időt erre, mert a közös munka során a csoportvezető - a még hátralévő sok feladat elvégzése érdekében - motivációs célokkal használhatja az itt kapott információkat.

Visszacsatolás (feedback). Visszajelzést naponta adunk és kapunk is, ez által tanuljuk meg kicsit olyannak látni magunkat, amilyennek mások látnak bennünket. A visszacsatolás egy fordított információs folyamat. Oktatás során tesztelni tudjuk, hogy az átadott információ bement-e, kell-e korrigálni az érthetőség céljából? Használhatjuk visszakérdezésre, pontosításra, objektív és szubjektív reakcióra. A visszacsatolás a megerősítés jó eszköze. Visszajelzést adni és kapni sem könnyű. Aki adja, figyelnie kell, hogy az üzenet tartalma, ha kritikus is, ne legyen bántó pl. asszertív kommunikációs eszközökkel, én üzenetekkel, objektív módon, ne legyen túlkövetkeztetett. Aki kapja, megerősítheti abban, hogy céloknak megfelelően halad-e, ha magatartására vonatkozó visszajelzésre haraggal, védekező módon reagál, nem tud előbbre jutni önmaga fejlesztésével. Ha a diák biztos abban, hogy hibáival együtt elfogadásra talál, nem a személyét, hanem egyes cselekedeteit utasítja el tanára, a visszacsatolt kritikát is jobban elfogadja.

A visszacsatolás szabályai:

A visszacsatolást kérni kell, a fogadó fél dönti el, mennyit hasznosít belőle:



- ✚ a visszacsatolás a fogadó fél javára történik, azért adják, hogy segítsenek, de változásra nem kényszeríti őt, tetszése szerint használja,
- ✚ a visszacsatolás csupán az adó fél észlelése, élményeket és érzéseket fejez ki, nem jó vagy, rossz, csak egy észlelés következménye,
- ✚ az adó és a visszacsatolást kapó fél jogos igénye, hogy amennyiben szükségét érzik, ezzel kapcsolatban egyeztessenek más jelenlévőkkel, mások mi módon észlelik az adott szituációt,
- ✚ a visszacsatolás annál jobb hatékonyságú minél hamarabb követi a kiváltó eseményt, melyre vonatkozik, minél több idő telik el az esemény és a reakció között, annál nehezebb jól emlékezni,
- ✚ a visszacsatolás megértése és felhasználása annál hatékonyabb, minél konkrétabb, az általános megjegyzések haszna kevesebb és félreérthetőbb, továbbá pontosan nem lehet tudni mire vonatkozik,
- ✚ a visszacsatolást kevesebb védekezés fogadja, ha az leíró (tényeket mond el, amennyire lehet objektív módon) és nem értékelő (minősítő),
- ✚ legyen hasznos és sokatmondó, olyan viselkedésre vonatkozzon, amin lehet változtatni, különben frusztrációhoz vezet,
- ✚ a visszacsatolás legyen elfogadható minőségű, durva kritikát a fogadó fél önbecsülése, önbizalma veszélyeztetése nélkül nem képes elfogadni, szinte szükségszerűen megsértődik és visszautasítja.



CSOPORTTIPOLÓGIA

Számtalan csoportot megkülönböztetünk pl. céljai, tagsága, mérete alapján. A csoportok kategorizációjának ismerete nem öncélú elmélet, hanem sok más mellett a kiválasztott csoportformából következnek, hogy a tréner a csoportmunkához, csoportvezetéshez milyen módszereket választ. Toseland - Rivas szerzőpáros (1984)³ a következő értelmezése szerint 2 nagy kategória, annak számos alfaját kell megemlíteni.

Terápiás csoportok, ide tartozik az oktató, a személyiségfejlesztő, a gyógyító és a szocializációs csoport.

Feladatcsoportok, ide tartoznak a bizottságok, adminisztrációs csoportok, képviselői testületek, csapatok, esetkezelési konferenciák, akciócsoportok.

A gyakorlatban megtörténik, hogy egy oktató csoport átmenetileg személyiségfejlesztő, vagy gyógyító elemeket épít be a munkájába. Pl. oktatás közben az egyik diák provokáló és deviáns magatartást tanúsít, melyet kezelni kell. Amikor ez a tananyaghoz kapcsolódóan várható, akkor a tanár fel tud készülni, tudja, hogy egyes tananyagelemek előhívhatnak saját élményeket a fiatalokból, de van olyan, mikor nem tudunk felkészülni a váltásra, mert pl. a diákban előző napon történt családi esemény hatásának eredményeképpen az üzenetjelleggel kitörő kiabálás kezelése

³ Hegyesi Gábor - Kozma Judit - Szilvási Léna - Talyigás Katalin (szerk.) A szociális munka elmélete és gyakorlata, 4. Kötet, Szociális munka csoportokkal, Semmelweis Kiadó, Budapest, 1997



közben változik át az oktató csoport gyógyítóvá. A váltás az oktató részéről pl. jelenti azt, hogy míg egy oktató csoport vezetőjeként ő előadó, tanár és vezető egyben, addig személyiségfejlesztő vagy gyógyító csoport vezetőjeként támogató, szakértő, segítő szerepben vezeti a csoportot.

CSOPORTDINAMIKA

A csoport lendületét számos jelenség befolyásolja. Más és más jellemző a csoportokra kezdetekben, mint amikor már összeszoktak, a tagok összetételétől, a tagok állapotától és hozott vagy felvett szerepeiktől függően pedig minden csoport egyedinek tekinthető. Vannak azonban törvényszerűségek, melyek ismerete segít a csoportvezetőnek/tanárnak beazonosítani a csoportban történeteket, ezt követően pedig tud segíteni a jó megoldást megtalálni, annak érdekében, hogy a csoport tagjai haladjanak tovább céljaik (csoportos és egyéni céljaik) megvalósítása felé. A csoportban folyamatosan interakciók zajlanak, melyek komoly erőket indukálnak, és ez minden csoporttagra hatással van, ezeket az erőket nevezzük csoportdinamikának.

Kommunikációs és interakciós minták mentén érdekes jelenségeket találunk, így a csend, a meggyőzés, mások szándékainak kipuhatolása, a tagok reakcióinak kiprovokálása, a hatalom megszerzéséért történő kommunikáció is ide tartozik. A csoport védett helyzet (és mivel az emberek által használt kommunikációs minták gyakran ismétlődnek), amikor a diákok egy jól begyakorolt sémát rutinosan csinálnak már, akkor bátorítani kell őket, hogy a való életben emlékezzenek, vegyék elő tudásukat a fejükben lévő archívumból és alkalmazzák a rutinokat élesben. A tankönyv és a munkafüzet álláskereséssel kapcsolatos fejezete után



található interjú jó példa erre. Kommunikációs helyzetben gyakran találkozunk a torzult kommunikáció vagy szelektív észlelés esetével, amikor az információk bizonyos tartalma blokkolódik, nem az megy át, amit át akartunk adni, hanem valami egészen mást ért a másik fél, mint amit én mondani akartam. Egyszerű okok is lehetnek a háttérben (ezek könnyedén feloldhatók), mint (idegen) nyelvi akadályok, hallássérülés, vagy amikor az idegen, ismeretlen szavak jelentése okán oda az egész tartalom. A kommunikáció észlelését befolyásolják még a korábbi (gyermekkori) tapasztalatok, általánosított vélemények, egyéb értékítéletek, a közlő státusza, stb. Amennyiben „kihalljuk” a hiányokat, félreértéseket csoportvezetőként kezdeményezzük a tisztázást.

Csoportkohézió, a csoport vonzereje, az oda kötő és megtartó erők összessége. Valakihez, valakikhez és csapathoz való tartozás emberi szükséglet. Vágyunk az emberi kapcsolatokra, vágyunk elismerésre, biztonságra, melyet jó esetben ilyen helyen megkaphatunk. De vonzó lehet a csoport célja, maga a tevékenység, vagy egy szubjektív elvárás, mely csak ebben a csoportban teljesül.

Szociális kontroll, olyan folyamat, mely révén a csoport eléri a megfelelő működéshez szükséges engedelmisséget és konformitást, pl. a deviáns tagok rábírása az engedelmisségre, a rend és stabilitás elengedhetetlen kelléke. Amennyiben a kontroll túl szigorú, a tagok egyéni szabadsága jelentősen korlátozódik, ez csökkenti a csoport vonzerejét, de egyértelműen kijelöli mi a helyes és mi nem. A csoportnormák kialakulásával a vezetőknek egyre kevesebb direkt kontrollt kell alkalmaznia, nő a biztonságérzet. A kialakult csoportszerepek is a szociális kontrollt segítik elő. Segítik a munkamegosztást, a hatalomgyakorlást, de korlátozzák a csoporttagok szerepétől való eltérésében, a kapcsolódó



viselkedésszabályok be nem tartásában. Kontroll tekintetében a csoporttag státuszának is van jelentősége, a normák betartása más és más az eltérő státuszú tagoknál. Csoportkultúra alakul ki a legkésőbb, ez nézetek, szokások, hagyományok összessége. Közös alapon, közös értékek képződnek a sok hozott különbözőség közös nevezőjeként. Csoportfejlődés tekintetében ismerünk négy⁴ és öt⁵ szakaszos modellt is, melyekben a csoporttagok hasonló utat járnak be.

NÉGYSZAKASZOS MODELL⁶

Alakulás. Erre a szakaszra leginkább a bizonytalanság jellemző. A csoporttagok még nem ismerik egymást, nincs tisztázva a csoport célja, működésének szabályai, a csoportszerepek, köztük a vezető szerepe kialakulatlan. A legfontosabb kérdés: ki vagyok én, kivel kerültem egy csoportba, mi a csoport célja? A szakasz végére kialakul a „mi érzés”, a tagok kezdik magukat a csoport részének tekinteni.

⁴Tuckman (1965)

⁵Whittaker (1980), Garland, Jones, Kolodny

⁶Soós Zsolt: A szociális munka alapjai, Comenius, 2005.



Viharzás. Ennek jellemzője a konfliktusok kialakulása. A csoporttagok keresik helyüket a csoportban, ellenállnak a mások által rájuk erőltetett szerepelvárásoknak, és versengenek azokért a szerepekért, amelyeket maguknak elképzelték, amelyek tetszenek nekik. Ebben a fázisban választódik ki a csoport formális és informális vezetője. A legfontosabb kérdés: hol van a helyem a csoportban? A szakasz végére többé-kevésbé kialakulnak a csoportszerepek és ennek következtében a csoport struktúrája is.

Normázás. Jellemzője a személyközi kapcsolatok szorosabbá válása, valamint az, hogy kialakul a közösen elfogadott normarendszer. Egyeztetésre kerül a csoportot alkotó egyének értékrendje, kialakul a közös valóságkép, az összetartozás érzése. A központi kérdés: hogyan működünk? A szakasz végére mindenki érzékeli a tőle elvárt magatartást és teljesítményt.

Működés. Jellemzője, hogy mindenki a csoport céljának elérésére, a feladatra koncentrál. Ebben a szakaszban valósul meg az igazi csapatmunka. A közösen elért eredmények tovább mélyítik a személyközi kapcsolatokat és az összetartozás érzését. A központi kérdés: mit csináljunk?



ÖTSZAKASZOS MODELL⁷

Ismerkedés. A csoport tagjai kiléphetnek zárkózottságukból és közeledve a többiekhez, alakítják ki távolságtartásukat. A csoport tagjainak viszonya még nem közvetlen, nem személyes, hiába járnak ugyanabba az iskolába. Ebben a szakaszban elsődleges feladat, csoportvezetői cél, hogy a különböző tevékenységek révén, a tagok minél jobban megismerhessék egymást. A csoportdinamikai folyamatok ebben a szakaszban azt a többletfeszültséget tükrözik, mely a még ismeretlentől, a társas helyzettől, helyzetből adódik, a tagok közötti interakciók még nagyon távolságtartóak. A tagok közötti kapcsolatok, a kommunikáció még felszínes, felületes. Épp az együttléttől a tagokban létrejövő többletfeszültség hatására, különböző viselkedésük megnyilvánulása is. A cél, az ismerkedés, a bizalom, az elfogadás és elfogadtatás kialakítása. Fontos a csoportvezetőnek megnyernie a vezéregyeniségeket a működéshez, ambicionálja a tagokat, közös döntések meghozatalára. Megtörténik a közös igények és szükségletek megfogalmazása, deklarálása, és a szerződéskötés/megállapodás/szabályok felállítása. Ebben a szakaszban előfordulhat a kiválás, hogy elhagyják a csoportot egyes tagok.

Hatalom és kontroll. A csoport tagjai ekkor már érdeklődéssel vesznek részt a közös munkában. A kontroll gyakorlása, a csoportban kivívandó

⁷ Hegyesi Gábor - Kozma Judit - Szilvási Léna - Talyigás Katalin (szerk.) A szociális munka elmélete és gyakorlata, 4. Kötet, Szociális munka csoportokkal, Semmelweis Kiadó, Budapest, 1997



pozíció, a tagok egyik motivációja, a gyakorolható készségeinek és a döntéshozatalban történő részvételének a próbája. A csoporttagok kipróbálják egymást, a vezetőt, igyekeznek kapcsolatokat meghatározni, befolyásolni, megpróbálják kialakítani a csoportban a hierarchiát. A csoportdinamikai folyamatok felismerése, kontrollálása a csoportvezető feladata. Elkezdődik, a csoporton belüli hatalomért a harc, mely választás elé állítja a csoportot és tagjait: lázadás, vagy autonómia? Engedékenység, vagy a szabályok betartása? Védelem, vagy támogatás? A csoportvezető ösztönzi, segíti a csoportot, teret ad a rivalizálásnak, de a vezetői szerepét fenntartja. A tagok közötti kapcsolatrendszer meghatározó szabályok betartását támogatja.

Intimitás. Megtörtént a csoportban a szerepek elfogadása, tisztázása, intenzív a személyes részvétel, aktivitás. A bizalmi légkör jellemzi őket, a csoport tagjai nyíltan kifejezik érzéseiket. Szokások, cselekvési minták alakulnak ki, utalások, saját csoportnyelv, csoport hagyományok. Könnyen veszi az akadályokat a csoport, tervez, elképzeléseket valósít meg. Felismerik és elfogadják a megszerzett tapasztalatok jelentőségét személyes fejlődésükben. A csoportvezető háttérbe vonul, tanácsadói szerepét is csak mértékkel, a tagok közötti kapcsolat erejét hangsúlyozva működik. Feladat-, és felelősségvállalásra biztatja a tagokat, olyan mértékben, mely elviselhető, vállalható. A felmerülő akadályok elhárításában, a probléma tisztázása, konfrontáció révén segíti a csoportot a továbblépésben.

Differenciálódás. A tagok feltétlen elfogadással vannak egymás iránt, elismerik egymást, mint különböző személyiségeket, a csoportvezetőt, mint sajátos (vezetői) szerepben lévő egyént. A csoportot, tapasztalat, élményt adó közegnek tekintik. Jellemző, hogy a kapcsolatok, a meglévő



és megjelenő szükségletei a tagoknak egyre realisabbak. Nyílt a kommunikáció a tagok között, erős a csoportösszetartás, a „mi” tudat. A csoport tevékenysége során, autonóm, működésében önálló. A csoport, miután megteremtette szabályait, normáit, önmaga vonatkozási keretévé válik a tagok számára. Új célok megfogalmazásában nyújt segítséget a csoport vezetője és igyekszik háttérbe vonulni, a munka, az elért eredmények értékelése kezdődhet meg. A csoportvezető, fölérendelt státuszban van ugyan a tagokkal szemben, de ő maga is, alárendeltje az együttes élménynek.

Lezárás. Az előzetesen kitűzött célt elérte, teljesítette a csoport, vagy a csoporttagok úgy ítélik meg, hogy újabb tapasztalatszerzés már nem várható, a tagok különválhatnak. A befejező szakaszban korábbi reakciók ismétlődhetnek egy, vagy több csoporttag részéről. Megjelenhet a tagadás: nem szabad még a csoportnak megszűnnie, nem érték el a kitűzött célt, negligálják a tagok a csoport által nyújtott eddigi eredményeket, új célt, problémát próbálnak a csoportnak definiálni. A regresszió során, egy korábbi szakaszra jellemző működést vesznek fel, megjelenhet a menekülés, kitérésként az értékelés elől, mely formálisan megjeleníti a lezárást vagy megjelenhet az igény a csoport folytatására. Fel kell készíteni a tagokat a lezárásra, ha a tagok úgy döntenek, önállóan működtethetik a csoportot tovább, a csoportvezető lép ki, készíti fel a tagokat az önállósodásra. Ösztönözni kell a tagokat az értékelésre, a történetek átgondolására. A csoport elhagyása miatti érzelmi reakciók kezelésére felkészülten kell a csoportvezetőnek reagálnia. A tagoknak új célok, értékek felé fordulásában, a megszerzett készségek, képességek más helyzetben alkalmazásának átgondolására ösztönözve, az erőforrások számbavétele, nevesítése szintén a csoportvezető irányításával a lezárás része.



CSOPORTMUNKA MENETE

A tréningcsoportokkal való munka fázisai (a csoportmunka teljes folyamatára és ezen belül egy alkalomra is igaz a fázisok sorrendisége).

Felkészülés. Felkészítő, ráhangolódo szakasz. A tréner vételre állítja magát, fogja az érkező jelzéseket, előzetes empátiát gyakorol. Értelmezi a rejtett kommunikációt, gyűjti a benyomásokat, az információkat a csoport tagjairól és a csoport egészéről.

Elindulás. A tréner megteremti az egyértelmű munkakörülményeket, tárgyi feltételek, helyszín, eszközök, időtartam, időbeosztás. A csoport és a tréner szóbeli (vagy írásbeli – ez ritkább) szerződést köt, melyben az alapvetéseket rögzítik, pl. kezdés időpontja, késés, a tréning tartama alatti magatartásszabályok, a szerződést szükség esetén újra lehet és kell értelmezni és a változásokat belevéve a csoportnak el kell fogadnia továbbhaladás előtt. Sőt a csoportmunka első időszakában több alkalommal vissza kell térni rá, rá kell erősíteni a szabályokra, míg beépül és a tagok már szóvá teszik egymás felé a kihágásokat. A csoporttagnak itt kell megérteni saját szükségletét, pl. miért fontos ez számára. Amennyiben ez nem tisztázódik a csoporttagokban újra és újra előkerül a „Miért vagyunk itt, miért kell itt lenni?” kérdés, mely az érdemi munkát akadályozza. Motiválatlan, „küldött”, avagy nem saját akaratából jelen lévő csoporttag esetében nehéz dolga van a vezetőnek. A motiváció résznél ez a kérdés még előkerül. A tréner tehát összefoglalja, miért vannak együtt, jellemzi saját szerepét. Elmondja a visszacsatolás szabályait, a korábban felvetett témák esetében néhány ember felé vissza is jelez.



Munka. A valódi, érdemi munka (a valójábani csoportcél megvalósítása) akkor kezdődhet el, amennyiben a tagok már kellően érzékenyek, a csoportcél pontosan körvonalazódott és a tagok feltöltöttek a kellő elszántsággal. E fázisban fontos, hogy segítsünk a csoportnak közös nevezőre jutni vita esetén, képezzünk hidakat, a munkát gátló tényezőket tárjuk fel és lehetőség szerint távolítsuk el. A csoport vezetőjének feladata, hogy nyújtson kellő mennyiségű információt, a saját álláspontját ismertesse vitás kérdésekben (mely általában értékközvetítés), érzéseit, meglátásait, mindezeket tegye úgy, hogy véleménye egy legyen a többi mellett. A csoportvezetőnek érzékelnie kell az ellenvéleményeket (ütköztetni őket, ha kell), ambivalenciákat (a megértésig kérdezni), tartalmas párbeszédet megkülönböztetni az üres csacsogástól, a kellemetlen érzések mögé nézni (segítő jelleggel szóvá tenni, pl. látom, hogy rosszul érzed magad...), segíteni az interakciókat (elakadás esetén, vagy nagyobb csendek esetén továbbgördíteni).

Befejező szakasz (átmeneti). A csoportvezető lassan kilép a folyamatokból, (és tagoknak is segít a kilépésben), melyek során abban segítette a csoporttagokat, hogy egymás segítségére legyenek a csoportcél megvalósításában, természetesen maga is ebben közreműködött. Felléphet, egy ún. kilincs hatás, ez a távozó utolsó pillanatának üzenete, eddig ki nem mondott gondolata, vagy éppen erre az időszakra megérett visszajelzése. Sem előbb, sem később nem lehetséges. Egy befejezésnél érzelmek szabadulnak fel, ezt mindenképpen kezelni kell.



A CSOPORTVISELKEDÉSÉNEK MEGFIGYELÉSI SZEMPONTJAI:




- ✚ részvétel, főként szóbeli megnyilatkozások (sokat beszélők, keveset beszélők, változik-e az aktivitás, csendkezelés/tűrés, elakadások kezelése);
- ✚ befolyásolás eszközei, ennek stílusai (autokratikus, békéltető, laissez-faire, demokratikus);
- ✚ döntéshozatali módozatok;
- ✚ feladat elvégzésére vonatkozó tevékenységek;
- ✚ csoportfenntartó tevékenységek;
- ✚ csoportléghőmérő jellemzői;
- ✚ megfigyelhető érzések;
- ✚ kialakult normák.

CSOPORTSZEREPEK

A csoport fejlődésében, dinamikájában megfigyelt törvényszerűségek mellett a csoporttagok által betöltött egyéni szerepek is alakítják a közös munkát, az egyén alkalmazkodik elvárásaihoz. Ez az alkalmazkodási folyamat szükségszerű minden csoporttag esetében, a vezetőnél is megtörténik és hatással van a vezető/tréner által választott munkamódszerekre. A társas szerepek funkcionálisan szükségesek és nélkülözhetetlenek a hatékony munkához, aki valamilyen szerepet elvállal, általában rendelkezik saját elképzeléssel arról, mivel jár a vállalása. Minden csoport létrehoz további szerepeket munkája elősegítésére, bár ezeket nem minden esetben fogalmazzák meg nyíltan.



ELJÁTSZOTT, ELVÁRT, ELFOGADOTT SZEREPEK⁸

-  önirányultságú szerepek (függő, ellenszegülő, rivalizáló, kitérő, párképző, kilépő),
-  feladatra irányuló szerepek (kezdeményező, információkérő, információadó, kritikai tisztázó, összegző),
-  csoportfenntartó (összhangteremtő, bátorító, kompromisszumkereső, kognitív serkentő, feszültségoldó).

Merőben más aspektusból tekint Meredith Belbin⁹ a csoporton belüli szerepekre (8+1 csoport szerepet azonosított be: elnök, serkentő, forrás-feltáró, csapatjátékos, vállalatépítő, megvalósító, palánta-ötletgazda, helyzet-értékelő, specialista). A sikeres problémamegoldó csapatokban a Belbini szerepek kivétel nélküli képviselte a győzelem záloga. Munkafolyamataikban folytonosan az előkészítés, a felfedezés, az azonosítás, a megismerés, az ösztönzés, a szervezés, az ellenőrzés, a minősítés, a felügyelet, a támogatás funkcióinak, a munka minőségét és a csoport teljesítményét javító egyensúlyának megteremtésére törekszenek.

⁸ Rudas János: Delfi örökösei, Új Mandátum, 2001.

⁹ Meredith Belbin: A team, avagy az együttműködő csoport Edge 2000 Kft, Budapest, 2003.



Kialakulhatnak olyan funkcionális szerepek is, amelyek nem konstruktívak, és a csoport rossz alkalmazkodását jelzik az adott helyzethez. Informális és nyíltan gyakran nem is megfogalmazott szerepekről van szó, mellyel a vezetőnek/trénernek gyakran van feladata, ezek a bűnbak, deviáns tag, belső vezető, kapuőr, defenzív tag, hallgatótag tag.¹⁰

Bűnbak. A bűnbakot gyakran a csoport választja ki annak alapján, hogy benne vélük felfedezni azokat a személyiségvonásokat, amelyeket a tagok önmagukban leginkább gyűlölnék, vagy amitől a leginkább félnek. A bűnbak viszont gyakran maga vállalkozik erre a szerepre, mivel ez összhangban van a saját társas szerepéről kialakult felfogásával. A vezető megpróbálja megvédeni a bűnbakot, de ezzel csupán a még leplezettebb ellenségeskedést éri el. A vezető feladata több lépésből áll. Először észre veszi és megfigyeli a bűnbakképzési minta kialakulását, másodszor igyekszik tisztába jönni saját érzéseivel, hogy ne kerüljön senkinek az oldalára. Ráhangolódási készsége révén megkeresi a kapcsolatokat a bűnbak és a csoport között. A következő lépésben felhívja a figyelmet a viselkedési mintára, és felszólítja a csoportot, hogy vizsgálja meg működését. Amikor az akadály leküzdésére biztatja a csoportot, ne bírálja amiatt, hogy ezt a módszert alkalmazták érzéseik kezelésére. A bűnbak

¹⁰Hegyesi Gábor - Kozma Judit - Szilvási Léna - Talyigás Katalin (szerk.) A szociális munka elmélete és gyakorlata, 4. Kötet, Szociális munka csoportokkal, Semmelweis Kiadó, Budapest, 1997



képzési folyamat megbeszélésének az a célja, hogy rábírja a tagokat, alaposabban vizsgálják meg a háttérben meghúzódó érzelmeiket. Ha a megbeszélés őszinte érzéssel teli, akkor a csoportnak többé nem lesz szüksége bűnbakra.

Deviáns tag. Az egyik legnehezebb kliens a deviáns csoporttag. Ez lehet teljesen oda nem illő viselkedés, de lehet mérsékeltebb, vagy csak időnként előforduló deviáns magatartás. A deviáns viselkedés mindig a kommunikáció egy formája. A vezető számára az okozza a gondot, hogy nehéz rájönnie, mit akar közölni viselkedésével a deviáns tag, gyakran úgy érzik, ez a viselkedés ellenük irányul. Mikor ilyen bosszantó viselkedésre az első csoportülésen kerül sor, ez erős hatást gyakorol minden résztvevőre. A deviáns tag viselkedésével, fontos üzenetet közvetít az egész csoportnak. Ilyenkor vállalni kell a közvetlen konfrontációt a csoporttaggal, és meg kell kérdezni tőle, hogy kell értenünk a viselkedését. Kétféle képességre van ilyen esetben szükség: először a deviáns viselkedés tolerálásának képességére, másodszor a viselkedés mögött meghúzódó üzenet kipuhatolásának képességére. Fontos, hogy a csoportvezető világosan lássa feladatait, tisztában legyen saját szerepével, egyszerre tudjon határt szabni és a deviáns viselkedés okait megérteni. A deviáns tag gyakran közvetett módon kifejezi a többiek érzelmi állapotát, aki valamilyen okból jobban érzékel egy bizonyos problémát. Gyakran előfordul, hogy a legnegatívabbnak és legdühösebbnek látszó tag akar a legkomolyabban dolgozni. A deviáns tag a vezető szövetségese lehet, ha megtud birkózni személyes érzelmeivel, és úgy hallgatja meg a deviáns tagot, mint a csoport szószólóját. Egyes esetben megtörténik, hogy a deviáns tag kifelé irányuló viselkedése folyamatosan zavarja a működést, a tagokat, nem sikerül keretek közé szorítani a magatartásából fakadó



következményeket, a munkáról elvonja a figyelmet, végső esetben a csoporttag a csoportból történő eltanácsolását is kezdeményezheti a vezető. A csoport dinamikája mindenképpen megváltozik egy csoporttag távozását követően, a konfliktusok megszűnnek, a csoport légkör nyugodt, a munka már-már unalmas mederben folyik tovább. Jó előkészítés és a csoporttag történő folyamatos őszinte kommunikáció mellett is kvázi „meggyászojálk” a kilépett/kiléptetett deviáns tagot.

Belső vezető. Minden csoport megbízza a maga belső vezetőit, még akkor is, ha nincsenek választások, és a megbeszéléseket nagyrészt a vezető/tréner irányítja. Ezek a vezetők megfogalmazhatják a csoportban megjelenő különböző véleményeket, és segítenek abban, hogy sikeresen legyőzzék a felmerülő nehézségeket a fejlődés útján. Azok a vezetők, akik, bizonytalanok vezetői szerepükben fenyegetve érzik magukat a belső vezetőktől, ill. előfordul, hogy deviáns tagnak tekintik őket. Azonban a belső vezető megjelenése biztos jele annak, hogy a munka jól halad. A belső vezető deviáns tagnak való téves minősítése legszembetűnőbb a kamaszokkal és a gyerekekkel végzett szociális munkában, amikor a belső vezető megkérdőjelezi a vezető/tréner/tanár tekintélyét. A belső vezetőt el kell ismerni, együtt kell vele dolgozni, a feladatok egy részét szinte magától vállalni fogja.

Kapuőr. Egy csoportnak is lehetnek ambivalens érzései a munkával kapcsolatban, és egyes tagok magukra vállalják azt a szerepet, hogy a csoport nevében kifejezzék ezt az ambivalenciát. Ezt a szerepet nevezik kapuőr szerepnek. Ez azt jelenti, hogy amikor a csoport egy nehéz témához érkezik, akkor a kapuőr mindig eltéríti őket a tárgytól. A kapu őrzésére gyakran alkalmazzák a humort, vagy olyan viselkedéseket, melyek a figyelmet a munkáról a kapuőrré és cselekedetére irányítják. A legtöbb



esetben a kapuőr azért játssza el ezt a szerepet, mert erősebben érzi a csoport ambivalenciájának ellenállási oldalát, bizonyos értelemben ő a csoport szószólója.

Defenzív tag. Az a csoporttag, aki, hárít bizonyos problémák beismerésében, saját felelősségének elfogadásában egy probléma felmerülése kapcsán. A hárítás oda vezet, hogy a csoporttagok közvetlenül vagy közvetve növelik erőfeszítéseiket a tag védekezésének aláásására (néha feladják, és figyelmen kívül hagyják). A defenzív tag számára a tagadás a nemszeretem problémák kezelésének módja. Alapvetően a defenzív tag, ezzel a viselkedéssel saját egyensúlyt teremt magának. Ahhoz, hogy a csoport őt ki tudja mozdítani jól felépített rendszeréből, nehéz dolga lesz, mert a defenzív tag önmaga elleni támadásnak veszi, ami történik és védekezésbe fog. Ezt követően új irányt, új megoldásokat, új magyarázatokat kell keresnie a defenzív tagnak, újra szembenézve a problémájával, majd az új helyzetet stabilizálni kell, ehhez a csoport és a vezető segítsége nélkülözhetetlen. Ez akár hosszabb és zökkenővel teli út lesz. Mind a defenzív, mind a többi csoporttag számára jó lehetőség egy ilyen folyamat, hogy szembe nézzenek saját ellenállásaik forrásaival, ennek mechanizmusával. A vezető/tréner felelőssége a lehető legjobb feltételek megteremtésében, a jókor feltett folyamatot előre vivő kérdések feltételében van.

Hallgatag tag. Gondot jelenthet, mivel a csoport többi tagja nem tudja, milyen gondolatai, érzései vannak velük kapcsolatban. Általában feltételezésekbe bocsátkoznak, pl. hogy a hallgatás mögött elítélő vélemény rejlik, vagy, hogy a hallgatag tagnak nincs hasonló gondolata, mint amit a többiek megosztottak egymással. A csoportvezetőjének is nehéz a dolga, mert a hallgatag tagot nem, vagy alig tudja bevonni a munkába. A



hallgatás is kommunikáció, csak nehéz pontosan rájönni az üzenet lényegére. Van, aki egyszerűen nehezen tud megszólalni más emberek előtt, zavarban van, mindig is sokkal csendesebb, mint az átlag, van, aki saját problémáit nem tudja párhuzamba állítani a többiekével, esetleg elítéli azt, amiről a csoportban szó van, érzelmeinek kifejezése nehézséget jelent számára. A vezető feladata, hogy érzékelje ezt a helyzetet és segítse a hallgató tagot a csoporttal interakcióba kerülni. A csoportvezetőnek a gyakorlatok kiadása során ésszerűen kell tartania, hogy a hallgató tagnak mi fog nehézséget okozni, védett körülmények között érdemes helyzetbe hozni. Arra bátorítani a tagot, hogy kommunikálja a csoport felé hallgatása okát, ezzel feloldva a feltételezéseket és az esetlegesen ellene irányuló negatív érzéseket, soha nem direkt módon megszólítva, mert ez visszaveti még a haladás útjára lépett hallgató tagot is. A segítség olyan egyszerű csoportvezetési módszerekben már megnyilvánul, mint pl. körkérdés a csoport tagjai felé, melyre mindenkinek valamit reagálni kell, itt a hallgató tagnak van ideje felkészülni és meggondolni saját reflexióját. A csoportban begyakorolt kommunikáció a való életben is nagy segítséget jelenthet a kevesebbet beszélőnek. A hallgató státuszú taggal bizonyos értelemben (érzelmi rejtőzködés) párhuzamba állítható a „sokat beszélő”, a vezető számára azonban egészen más problémát jelent, és más megoldási kísérletet kíván.

A CSOPORTVEZETÉS

A vezetés funkciója, hogy a csoportcélok elérését támogassa, a csoport tagjainak céljait is beleértve. A csoportcélok meghatározása összetett, vannak a külső célok, a tagok egyéni céljai, a tréner céljai, a program célja, melynek keretében a csoportmunka zajlik, mire a csoport a „munka”



fázisába lép, e céloknak nyílttá kell válniuk, kapcsolódniuk kell egymáshoz, szintézist kell alkotniuk.

Feladata még, a fizikai, intézményi környezet biztosítása, a munkához konkrétan szükséges feltételek megteremtése. Nem elhanyagolható kérdés, bár a csoport folyamatokhoz közvetetten kapcsolódik, így néha háttérbe szorul. A csoport működésére, a csoporttagok komfort érzésére negatív hatással van, hátráltató tényező, ha több alkalommal változik a helyszín, vagy pl. mindig keresni a kell a terem kulcsát, vagy olyan kicsi/hideg/túl meleg a helyiség, melyben nem jó lenni. Ezekhez hasonlóan visszaveti a munkát, ha egy csoport olyan intézményi környezetben kap helyet, melynek funkciója jelentősen eltér a csoport céloktól, amikor csak azért kórházban, hajléktalan szállón, vagy egy hivatalban tartjuk a foglalkozásokat, mert máshol nem volt hely, rányomja bélyegét a helyet adó intézmény alapfunkciója a mi munkánkra.

Tipikus vezetői feladat a csoport időkereteinek meghatározása, betartása, betartatása. Az idővel való kapcsolat egyéni viszonyulásai meghatározzák, segítik/hátráltatják a trénert az időkeretek tartásában. A feladat mindenképpen a vezető felelősségi körébe tartozik. A megtervezett csoport alkalom esetén a feladatokhoz rendelt időt átlépni lehet és kell, amikor a csoport az alaptevékenységhez kapcsolódva nagy érdeklődést mutat egy téma iránt, és látható, hogy az átrendezéssel járó rugalmasság multiplikált hasznokat hozhat.

A csoportvezetéshez számos ismeret, készség és képesség szükséges, úgy- mint, odafigyelés, fókuszálás, összegzés, felismerés, információ szerzés, elemzés, irányítás, szintetizálás, konfliktus megoldás, áthangolás, átértékelés, konfrontáció tűrés, minta nyújtás, bevonás,



azonnali válaszadás, tanács/javaslat tétel. A csoportvezetőnek vezetésre alkalmas személyiségnek kell lennie, az elvárt komplexitás sok esetben hiányos, ez nem jelenti, hogy valaki nem jó vezető, a lényeg, hogy önmaga számára ismert pl. készség hiányok tudatos fejlesztésére figyelmet fordítson.

A csoportvezető elfogadó és támogató, aki egyébként tanár, és van egy csomó adminisztratív és beszámoltatási feladata, melyet a diákok pontosan tudnak, érzékelni fogják a kettős szerepet.

Képesnek kell lenni arra, hogy több emberrel egyszerre foglalkozzon, megítélje, hogy a felvetések között melyik a legfontosabb probléma, amelyikkel azonnal foglalkozni kell, pont úgy, mint egy mentő orvos, aki balesethez érkezik, és döntenie kell melyik sérültlen kezdi gyógyító munkáját, melyik várhat még egy keveset (csendes/hangos). Szót kell értenie a legkülönbözőbb csoporttagokkal, a deviánsokkal, kezelni a viselkedésüket, vagy a csoport érdekében akár el is tanácsolni a tagot, ami iskolai viszonyok között nem megvalósítható. Feladata még az együttműködés generálása, vezetői hatalmának megosztása és a csoportot segíteni az útján előre haladni.

A vezető számára elengedhetetlen, hogy a 3 ismert vezetési stílust (autokratikus, demokratikus, laissez-faire) ismerje és megfelelően alkalmazza. Azt is kell tudnia, hogy a folyamat megkezdésekor több kézi irányítású, autokratikus elemmel történik a vezetés, azt követően a közös szabályok kialakításával ez demokratikus működési móddá fejlődhet. A csoportvezető feladata, hogy a csoportot, annak tagjait önállóságra készítse fel, hatalommal ruházza fel, képessé tegye feladatai elvégzésére, így akkor dolgozott jól, ha a folyamat végére átállhat laissez-faire (nem beavatkozó, magára hagyó) üzemmódra.



A tréneri feladatokat felvállalóknak tisztában kell lenniük saját személyiségükkel és vigyázni, óvni önmaguk testi-lelki egészségüket, többek között annak érdekében, hogy munkájuk során a csoportra és a csoport tagjaira tudjanak koncentrálni, ne saját gyógyulásuk legyen a fókuszban. Fontos tehát, hogy szakmai személyiségük ne legyen érintett a burn out¹¹ jelenségével, képesek legyenek a kritikát elviselni, legyenek

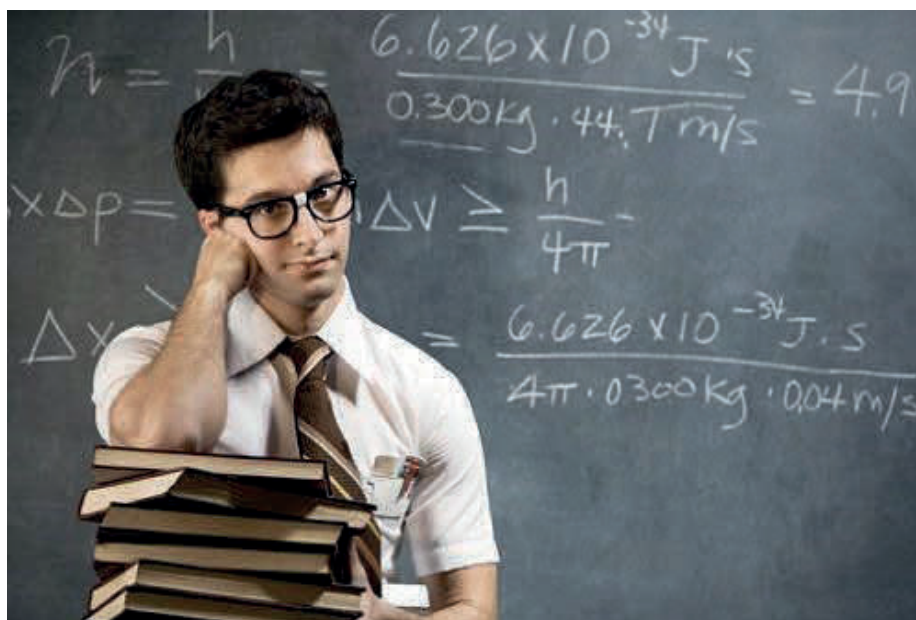


¹¹A burnout a folyamatos interperszonális kapcsolatok következtében

kialakuló diszstresszek „eredményeként” alakul ki, többnyire akkor, ha a munka során a kapcsolat érdekében hozott áldozatok kudarcra járnak és a várt eredmény elmarad. Kiegészre a túlterhelt, túlstimulált általános értelemben segítő szakemberek hajlamosak. Az állandó együtt érző viszonyulásmód, ha nincs lehetőség ellazulásra, előbb-utóbb kimerüléshez vezethet.





hitelesek (szakmai, emberi), akarjanak mindig jobbak lenni. A trénernek az addigi fegyelmezési, számonkérési pedagógia eszközei és szerepkészlete mellett/helyett használja a csoportokkal kapcsolatos fegyelmezéseket, pl. a csoporttagok szerződés betartását/betartatását. Dolgozzon úgy, hogy tegye önmagát feleslegessé. Ismerje a társintézményeket, ha módja van, tartson kapcsolatot velük, küldje tovább a gyereket, hogy kaphasson plusz segítséget, ha szociális, családi, értelmi, nevelési, magatartási, devianciákkal kapcsolatos problémákat észlel, és ez iskolai keretek között a pedagógia eszközeivel nem orvosolható.





TRÉNING GYAKORLATOK

Ebben a részben iskolai környezetben jól végezhető tréninggyakorlatok kerülnek ajánlásra. Mivel az utolsó részben a munkavállalói ismeretek tárgya 6 tréningelem egységéhez számos tréninggyakorlatot kínálunk, így most a lent már kiemelteken felül, a csoportmunkában általában használt, vagy a folyamatok által generált problémák feloldására szánt kategóriákkal egészítjük ki hiánytalanra. Sokféle gyakorlat kerül leírásra, amennyiben lehetséges, akkor a források megjelölése korrekt módon megtörténik, meg kell jegyezni, hogy akinek sok éves csoportvezetői gyakorlata van, annak sok játék beépül, adaptálódik, vagy saját tematikák kidolgozása kerül kitalálásra. A kifejtés aránya is más-más, az instrukciós paletta hol teljes körű, máshol csupán a lényeg van leírva. A széleskörűen kifejtett gyakorlatok esetén a megadott megfigyelési szempontok és az értékelő beszélgetés menetéhez megadott kérdések főként azoknál a gyakorlatoknál szerepelnek, ahol specializált témafelvetések szükségesek. Az alábbiakban vázolt általános tréneri feladatoknál a standardok leírásra kerültek, ami jó alapként szolgál. A tréner általános értelemben a következőket teszi:

-  elmondja a feladatot, ismerteti minden olyan szabályt, mely a végrehajtáshoz kell, amennyiben szükséges kijelöli a szerepeket (vagy felhívja a csoport figyelmét a szerepek leosztására), időkeretet rendel a feladathoz
-  amíg a csoport feladatát végzi, a tréner megválaszolja a felmerült kérdéseket, belehallgat a beszélgetésekbe, lejegyzi észrevételeit, felhívja a figyelmet az idő múlására és szól, mikor a gyakorlatot be kell fejezni



- ✚ a gyakorlat végeztével megbeszélést, feldolgozást, értékelést kezdeményez, e nélkül a gyakorlat tapasztalatai csak részben tudnak érvényesülni, majd a csoport összetételétől függően lehet a tapasztalatokra csupán felhívni a figyelmet, vagy konkrétan közösen levonni azokat.

A FELDOLGOZÁS KÉRDÉSKÖREI:

- ✚ élményre, érzésekre történő rákérdezés (pl. hogy érezted magad a gyakorlat közben, hogy viselted ezt vagy azt a helyzetet)
- ✚ konkrét történésekre történő rákérdezés (pl. mi történt? mit éltél át? te hogy láttad, ami történt?)
- ✚ tapasztalatokra történő rákérdezés (pl. mit jelent ez rád nézve? milyen hatással van ez a te életedre általában? mi a felelősséged abban, ami történt?)
- ✚ előre mutatóan, a jövőre nézve motiválva (pl. elfogadható-e ez neked? miben változnál? milyen segítség kellene ahhoz, hogy másképp/jól csináld?)



BEMUTATKOZÓ, MEGISMERŐ, INDÍTÓ GYAKORLATOK

Minden tréningcsoportban hangsúlyos és megkerülhetetlen a kezdetekre koncentráció. Mivel ebben az esetben a csoport ismeri egymást, a csoportmunkában szokásos ismerkedős gyakorlatokat (korlátozott számban) csak arra használjuk, hogy a tréningeken szokásos munkamódot, szokást demonstráljuk. Az ismerkedős játékok egymás nevének megtanulására, megismerésére vonatkoznak, az instrukciókat érdemes úgy megadni, hogy a diákok valami olyan személyes dolgot osszanak meg a csoport nyilvánossága előtt, melyet a többiek még nem tudhatnak róluk. Lehet páros gyakorlat, melyben a 2 személy időben korlátozott beszélgetését követően a párok tagjai egymást mutatják be, pl. egyes szám első személyben (ami ráadásul a másik helyzetébe való beleélésről, az elhangzott információk kódolásáról, az információk közötti szubjektív szelektálásról is elmond valamit). Minden csoporttagnak meg kell magát jelentetnie ebben a szakaszban, mert az a csoporttag, aki nem tudott verbálisan is megjelenni a kommunikációban, a későbbiekben, főként az interaktív részeknél eltérően viselkedhet, együttműködésében, a tréner elfogadásában élhet át negatív érzéseket, így a közös és hatékony munka lehet veszélyben. Az elején azért is hasznos, ha megszólalnak bármilyen rövid időre, mert jobban tűrik, hogy másokat meg kell hallgatni, ha már beszélhettek.




Képválasztás

Képeslapok, nyomtatott képek, célirányos tartalmú segéd kártyák (növények, természet, emberek, állatok, természeti jelenségek, épített környezet, szimbólumok, stb.) kerülnek egy asztalra. A tréner megkéri a csoport tagjait, hogy menjenek az asztalhoz, válasszanak egy képet, melynek segítségével mutatkozzanak be. A bemutatkozás térjen ki a kép



kiválasztásának okára, arra, hogy miért jellemző ez a bemutatkozó csoporttagra. Gyakori mikor a fiúk oroszlánt, tigrist, magas hegyeket, motort, a lányok őzet, nyulat, csordogáló patakot, karon ülő kisgyermeket választanak, a tréner dolga, hogy azokat az információkat raktározza el, melyek kapcsán zavart érez, esetleg kérdezzen rá, hogy miért ez a kép került kiválasztásra. A további sikeres csoportmunka szempontjából az átlagtól eltérő választások az érdekesek. Szerencsére a tréneri szerepben lévő pedagógusok pontosan ismerik az általuk tanított korosztály összes attitűdjét.

Az én kincsesládám

-  a gyakorlat időtartama függ attól, hány fős a csoport, mindenki beszél 1-5 percet,
-  a cél egymás jobb megismerése,
-  leírás, utasítás, hogy keress egy tárgyat a táskádban (akinek nincs táskája, vagy nincs nála olyan tárgy, az fantáziálhat), amiről azt gondolod, hogy valamit elmond rólad, vagy valamiért fontos része az életednek, meséld el mi az és miért pont azt választottad!



Az ajánlott irodalmakban számos ismerkedős/kezdő gyakorlatot találunk, így pl. „Diáktámogató”¹² 9. oldalán lévő gyakorlatot, a „3. Névtanulás, memóriajáték” nézzük, ez is alkalmas lehet, mert egy osztályban is lehetséges, hogy valaki nem tudja az osztálytársa teljes nevét.

Csoportszoba (15-20 perc)

Kérjük meg a résztvevőket, hogy egy papírra írják össze, milyennek kellene lennie (mi mindennek kellene benne meglennie) annak a teremnek, melyben jelen csoportmunka ideje alatt legszívesebben tartózkodnának. A saját gyűjtés után, sorban mindenki mondjon egyet-egyet addig, míg a papírráról el nem fogynak az ötletek, szinte mindig lesznek további ötletek egymás inspiráló hatására. A vezető minősítés nélkül minden ötletet írjon fel egy táblára, az azonosakat vagy hasonlókat strigulázza, majd a felkerült ötletek

¹²DOBBANTÓ PROGRAM, Diáktámogató füzetek 3., Szárnyalás. Játékgyűjtemény pedagógusoknak, Fogytékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, 2009.
Összeállította: Tóth Ibolya – Kádár Erika



segítségével képzeletben rendezzék be a szobát, de csak azokkal a tárgyakkal, eszközökkel, melyekben mindenki egyetért. Lehet, hogy a táblára felkerültek különös dolgok, pl. valaki szereti a hullóket, és a sarokba terráriumot állítana, benne egy pitonnal, megtörténhet, hogy többeknek ez nem javítana, hanem rontana a komfortérzetén, de masszírozós fotelok beállítása ellen talán senki nem emelné fel a szavát. A gyakorlat egyszerűen szól arról, hogy mitől érezzük magunkat jobban, de amennyiben a diákok ötletei között akad olyan, amit a vezető, vagy ők maguk megtudnának szerezni, és ez nem ellenkezik a helyet adó intézmény/szervezet szabályaival, úgy a terem berendezése, vagy átrendezése meg is tud történni a gyakorlatot követően. A közös átrendezés nagy hatással van a csoporttagok motivációjára, melyet közvetetten abszolút észrevenni a cél szerinti tevékenység megvalósulásának hatékonyságában.



Az elméleti és a tréning órákat valóban érdemes lenne valamilyen módon elkülöníteni, ha van lehetőség másik terembe tartani, vagy a tréning órán az amúgy is csoportozásnál bevált körben ülős módszert alkalmazni, akár úgy, hogy a tanár megkéri a diákokat, rendezzék át a termet, hagyjanak ki egy helyet neki, megadva azt a lehetőséget, hogy a fiatalok maguk jelöljék ki a csoportvezető helyét. Bármely kis változás a szokásos kémia, vagy történelem szaktanterem mindennapi megszokott látványához képest jó lehet.





CSOPORTÖSSZERÁZÓ, CSOPORTÉPÍTŐ, EGYÜTTMŰKÖDÉST FEJLESZTŐ GYAKORLATOK

Minden olyan gyakorlat idetartozik, melyben a csoport együttműködése fejlődik, amiben a csoporttagok egymásra utaltan végzik el feladataikat. E gyakorlatoknak célja, hogy a fiatal megtapasztalja, hogy együtt előbbre jut, mint egyedül, hogy saját magának vagy társainak, soha nem látott előnyös képességei jönnek elő. Élményszintű tapasztalatot szereznek a társas helyzetben való működésről, és képesek megérteni, hogy a csoport/csapat/osztályközösség, jó működés esetén, több mint az egyes emberek összessége, a hozzáadott érték többlete az együttműködésben rejlik. A gyakorlatok feldolgozásánál a csoportműködés jelen tapasztalatai és a munkahelyi közösség közötti párhuzam kiemelése a tréner feladata.



Hídepítés¹³



A gyakorlat 60-90 percet vesz igénybe. A „Hídepítés” a csoportos feladatmegoldások, csoporton belüli együttműködés, a csoportban betöltött szerepek beazonosítására, csoportkohézió erősítésére javasolt elsősorban.

¹³Rudas János: Delfi örökösei, Új Mandátum, 2001.



A csoportot párosan kétfelé, vagy négyfelé kell osztani úgy, hogy 1 munkacsoportban 4-6 ember legyen, minden munkacsoport külön helyiségben dolgozik, pl. egymás mellett lévő termekben. Ha van rá mód, akkor minden csoporttal legyen végig ott egy megfigyelő, kinek a szerepe a beavatkozás nélküli felügyelő. A megfigyelő lehet a tréner segítése, de a csoportból kiválasztott vagy önként jelentkező is, akiknek el kell mondani szerepük lényegét, a konkrét feladatot, ismertetni kell a megfigyelési szempontokat. A gyakorlat anyagszükséglete munkacsoportonként 1 db A0, vagy A1 méretű rajzkarton, olló, ragasztó, vonalzó, esetleg színes krepp papír, egyéb dekorációs anyag.

A feladat, hogy a rendelkezésre álló eszközökkel a kartonpapírból hidat kell építeni olyan módon, hogy mindkét csoport csak a hídnak felét készíti el, melyet a munka végén a 2 csoport összeépít. A munkához 30 (40) perc áll rendelkezésükre. Az együttműködő csoportoknak arra van lehetőségük, hogy egy-egy képviselő útján egy független, harmadik helyszínen kommunikáljanak egymással, erre 2, de maximum 3 alkalommal van lehetőségük, 2-2-2 percben. A tárgyalásra való igényt a csoport a megfigyelőn keresztül jelezheti, de a tréner megteheti azt is, hogy a feladat kiadásánál, amikor az időkeretet megszabja, előre jelzi a tárgyalások pontos időpontját és helyét. A csoportoknak ezen esetben több elvárásnak is meg kell felelni, figyelni kell a feladat megoldására, az időgazdálkodásra, a csoporton belüli folyamatokra. Az idő leteltével a munkacsoportok egy helyiségbe jönnek össze, a fél hidakat összeépítik, melyeknek meg kell állniuk a saját lábukon és egy könnyebb tárgyat el kell bírniuk, pl. vonalzót, ollót, vagy a filceket. Amennyiben 2-nél több csoport volt, a kész hidakat össze lehet hasonlítani (hidak hossza, hidak stabilitása, hidak eredetisége és szépsége) és a megfigyelőkből álló zsűri sorrendet állíthat fel közöttük.



Megfigyelési szempontok

- ✚ Mi történt a gyakorlat során?
- ✚ Hogy érezték magukat?
- ✚ Hogyan fogott a csoport a munkához?
- ✚ Hogyan szervezte meg magát?
- ✚ Kialakult-e valamilyen csoportszerkezet?
- ✚ Milyen szerepeket vállaltak az egyes személyek?
- ✚ Hogyan reagáltak a többiek?
- ✚ Volt-e vezető/vezetők?
- ✚ Hogyan gazdálkodtak az idővel?
- ✚ Mennyi ideig tartott az előkészítés, a tervezés, a kivitelezés időszaka?
- ✚ Milyen volt a munkatempó?
- ✚ Nem jöttek időzavarba?
- ✚ Milyen volt a légkör?
- ✚ Mindenki részt vett a munkában?
- ✚ Voltak-e közben feszültségek?
- ✚ Hogyan oldották meg a partnercsoporttal való kommunikáció kérdését?
- ✚ Ki volt a képviselő és hogyan voltak megelégedve vele?
- ✚ Milyen volt a csoporttagok motivációs szintje és ez változott-e a folyamat során?
- ✚ Hogyan fogadták a zsűri döntését?

A teljes csoport megbeszéli a tapasztalatokat, a konkrét történeteket, a résztvevők érzéseit, a megfigyelők visszajelzését, és az általános tanulságokat. Az általános tanulságok megfelelő mértékű (tovább gondolásra okot adó, de nem túlkövetkeztetett) visszajelzésekből állnak,



melyek az emberek és az csoportok működésének törvényszerűségeire hívja fel a figyelmet. Abban tud segíteni, hogy a csoporttag értelmezni tudja saját viselkedését, meglássa a változás szükségességét, esetleg eszközöket, ötleteket kapjon a változások elérésének megkezdéséhez.

Antenna

A gyakorlat 30-40 percet vesz igénybe, együttműködési készségek fejlesztésére, kommunikációs készségfejlesztésre, csoportépítésre javasolt.

Kerettörténet szerint a csoportnak segélykérő üzenetet kell küldenie a Földre, hogy mihamarább megérkezzen a mentőőrhajó. Ehhez fel kell állítaniuk egy rádióadót – a bázison kívül, ahol fertelmes homokvihár dúl (tehát mindenki vak lesz) és vakon egy négyzetet kell formálniuk egy kötélből, ami maga a rádióadó. A kötel formálásában mindenkinek részt kell venni és a kötelet folyamatosan fogniuk is kell. Jelezniük kell, ha kész van a csoport. A csoport a bázison belül vagy kívül helyezkedik el. Amikor a csoport elkezd a gyakorlatot, mindenki „megvakul” azaz kendőikkel, sálakkal bekötjük a szemüket. A kötelet elhelyezzük a csoport tagjai között, hogy meg kelljen keresniük. Ezen kívül csak elegendő szabad térre van szükségük, hogy a kb. 5 x 5 m-es négyzetet létre tudják hozni.

Elmondjuk a kerettörténetet, megadjuk az időkereteket: maximum 20-25 perc áll a csoport rendelkezésére. Amikor a csoport kialakította stratégiáját, akkor mindenki felveszi kendőjét, beköti szemét és kilépve a bázisról, „kicsit” szétszórjuk, megforgatjuk őket, és a kötelet középük helyezzük a földre. A csoport megkeresi a kötelet, és ezt követően felállítja a rádió-adóállomást. Amint úgy érzik, hogy kész vannak, jelezniük kell, és ezzel befejeződik a gyakorlat.







Az esetleges kérdésekre válaszolunk, de gyakorlatot megoldani nekik kell, ezért a megoldásokra vonatkozó tartalmi kérdésekre ne is válaszoljunk. A feladat akkor kész, ha a csoport elkezd „jeleket adni”. A jelek mibenlétéről nekik kell megállapodniuk. Amikor a csoport egyértelmű jeleket bocsát ki, tehát elvégezte feladatát, vagy kifutott az időből, levehetik a kendőket, és kezdődhet a feldolgozás.

A csoport üljön le körben és beszéljük meg tapasztalatainkat a következő kérdések mentén:

- + Mi történt?
- + Hogyan szervezte meg a csoport magát?
- + Hogyan álltak neki a feladat megoldásának?
- + Hogyan használták ki egymás erősségeit?
- + Volt-e olyan a csoportban, akinek a véleményét / ötleteit nem vették figyelembe?
- + Mindenkinek jutott-e szerep?
- + Ki volt hangosabb/ halkabb?
- + Kinek az ötletei érvényesültek? Miért?
- + Ki szerepelt többet?
- + Sikerült-e megoldania feladatot?
- + Mi kellett ehhez?
- + Mi akadályozta / mi segítette a feladatmegoldást?
- + Hogyan kommunikált a csoport?
- + Milyen volt az irányítás minősége?



Ha nem sikerült a feladat:

-  Mit gondolnak a sikertelenségről, mindent megpróbáltak-e?
-  Milyen korábban tanult szabályszerűségeket, vagy alkalmazott készségeket tudtak alkalmazni a feladat során?
-  Mit tanultak a gyakorlatból?
-  Mit csinálnának legközelebb másként?

Trénerként érdemes felvállalni és leállítani a gyakorlatot, ha a csoport pl. nagyon kifut az időből. A történetek feldolgozása hasonló lehet egy sikeres gyakorlatéhoz, kiegészülve néhány ráadás kérdéssel.

A négyzet biztonságos megalkotásához minimum 20-30 m-átmérőjű szabad területre van szükség. A gyakorlatot végezhetik úgy is, hogy a csoport a stratégiaalkotást követően is beszélhet, vagy úgy hogy amint belekezdenek magába a megoldásba, onnantól nem beszélhetnek.

MEGMOZGATÓ, ÉLÉNKÍTŐ GYAKORLATOK

Tréningek esetében a helyzetgyakorlatokkal történő operálás játéktérre teljesen bevett gyakorlat. A feszítettebb időkeretekhez tartozó programok, így pl. az elméleti blokkok esetében egy fáradtabb csoportnál, vagy egy nagy nyári melegben tartott tréning napon, több apróbb mozgásos gyakorlat kerül bevetésre a figyelem és a koncentráció fenntartása érdekében. Hasznos lehet azt követően, amikor egy előző gyakorlat tapasztalatainak feldolgozása, mely ugyan feszítően érdekes és tanulságos, de hosszabb üldögéléssel jár.

Gubanc (5-10 perc)

Nagyon egyszerű mozgásos gyakorlat, melynek célja a csoport felrázása, a gyakorlatban kötelező érintések miatt a csoporttagok egymás felé közelítése.






A résztvevők körben állnak egymáshoz olyan közel, hogy a vállak épp hogy nem érnek össze, mindenkinek be van csukva a szeme, mindkét kéz előre nyújtva mellmagasságban, majd a tréner előre megbeszélt jelére lassan, nagyon lassan elindulnak a kör mértani közepe felé. A résztvevőnek akkor kell megállnia, amikor a jobb és a bal kezével is külön, megfogta egy másik csoporttag egy-egy kezét. Ha valakinek a keze nem éri el a kör másik oldalán lévő csoporttag kezét, a tréner megérinti a kezeket, és egymáshoz húzza őket. Ekkor lehet a szemeket kinyitni. Az összefogott kezek a legváltozatosabb emberi gubancot alkotják, megtörténik, hogy 2-3 ember egy külön kört alkot. Utasítás ekkor, hogy a kezeket el nem engedve, addig kell átfordulni, lépegetni a karokon keresztül, míg szabályos körben egymás mellett nem állnak újra. Az induláshoz képest többen más helyre kerülnek, lesz aki a körbe befelé, lesz aki kifelé néz. A legfáradtabb, morózus hangulatban levő csoport is hangosan kifejezi jókedvét a gyakorlat közben. Ha a csoport nem bánja, jó fotókat lehet készíteni a humoros helyzetekről, melyeket más alkalmakkor megnézve jókedvet hozhatnak. Megbeszélés csak akkor szükséges, ha valakinek igénye támad beszélni arról, mit látott, vagy vele történt.

Rendszermozgás

Időtartam: 40 perc (ebben benne van egy rövidebb megbeszélés a végén a tapasztalatokról)

A résztvevők számára kiadott utasítások:

-  Helyezkedjete el szétszóródva (állva) a teremben.
-  Válassz ki magadnak 2 embert, akihez kapcsolódní fogsz, de nekik nem kell tudniuk azt, hogy őket választottad.
-  Helyezkedj el úgy a teremben, hogy egyenlő távolságra legyél attól a 2 embertől, akikhez kapcsolódsz. Tehát egy egyenlő szárú



háromszöget kell kialakítanod. Te mozogj úgy, hogy ez kialakuljon, ne őket irányítsd, ne is szólj, továbbra sem tudhatják, hogy őket választottad.

✚ Itt várhatóan elég sokáig mozgolódnak, amíg mindenki megtalálja a helyét. Ha már végleg megálltak, akkor fogj meg egy embert és mozdítsd el a helyéről).

✚ Most ez az ember fixen itt marad, a többieknek pedig ismét az a feladata, hogy helyezkedjen el úgy, hogy egyenlő távolságra legyen attól a 2 embertől, akikhez kapcsolódik. Megint mozogj addig, amíg ez teljesül.

Megint hosszabb ideig tartó mozgolódás várható. Ha megálltak, megismételheted még egyszer az előző lépést. Ha itt is kialakul a stabil állapot, akkor:

✚ Most egy ember elmozdulHAT a helyéről.

Valószínűleg nem mozdul el senki, akkor:

✚ Most egy ember mozdulJON el a helyéről.

Ha ez megtörténik, akkor újra a szokásos instrukció, álljanak úgy, hogy egyenlő távolságra legyenek a 2 emberüktől.

Mozgásos feladat, már arra jó, hogy felálljanak. A csoport/osztály belső kapcsolatait, lebutított szociometriát lehet belőle látni, mivel önkéntes és titkos a választás. Kiderülhet, hogy van olyan tanuló az osztályban, akinek sok kapcsolata van, és van olyan, akinek nincs kapcsolata, akár lehetnek olyanok, akiket senki nem választott. Az ő helyzetük a csoporton belül valószínűleg marginalizálódott, ezzel a vezetőnek foglalkoznia kell. Feldolgozás konkrét kérdései:

✚ Milyen érzések, gondolatok voltak benned a gyakorlat során?

✚ Mit mutatott meg ez a gyakorlat a változásról?



✚ Mit figyeltetek meg az ellenállásról a gyakorlatban?

✚ Miért nem mozdultál el, amikor el lehetett volna?

A beszélgetés jó felületet ad arra, hogy beszéljünk arról, hogy rendszerek (iskola/munkahely, család stb.) részei vagyunk, ahol a mi változásunk hat a többiekre is, és ők is visszahatnak ránk. Ez ellenállásokat, nehézségeket szülhet a változással kapcsolatban. Beszélhetünk a komfort zónából való kilépésről és annak nehézségéről, a stabilizálódott helyzet biztonságot nyújtó hatásáról.





TRÉNING GYAKORLATOK A MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK OKTATÁSA SORÁN

Itt az utolsó, a közvetlen gyakorlat orientált blokkban, a munkavállalói ismeretek tankönyv, munkafüzet tréning részeihez kapcsolódó konkrét gyakorlat ajánlatok találhatók. Minden szó mely fent íródott ennek segítségére, megértésére készült. Időigényesnek tűnő játékok estén első ránézésre nem is látszik a tréning gyakorlat és a tankönyv fejezete közötti közvetlen kapcsolat az elméleti résszel, mégis nagy haszna van pl. a személyiségfejlesztés, a kommunikáció, a kooperáció fejlesztése esetén. Ezen gyakorlatoknak célja, hogy a fiatal megtanulja az alkalmazkodás és az önmegvalósítás helyes arányát, a munka/munkahely és a magánéletben történő alkalmazását. Önismeretének kibontakozása tud fejlődni a munkavilágához szükséges készségekkel célirányosan, ha a legegyszerűbb gyakorlatok esetén is, az azt követő értékelés során a diák által hozott személyes élményt a csoportvezetője helyre teszi, párhuzamokat állít, előkészíti azt a helyzetet, hogy a diák önmaga levonja a következtetést, „aha” élményeket segít elő.

1. A TANULÁSI STRATÉGIA FEJLESZTÉSE - MÓDSZERTANI TRÉNING¹⁴

A tanulást abban az esetben lehet hatékonyabbá tenni, ha tanár és a diák is tisztában van vele, hogy a diák hogyan tud legjobban tanulni. Ebben az

¹⁴ Munkavállalói ismeretek munkafüzet 23. oldal



esetben célirányosan lehet segíteni, az oktató pedig látja, hogy az, ahogyan ő tanít a tagok egy részénél megfelelő, másoknál nem. Tanulási stílus vizsgálata, tanulási stílus kérdőív¹⁵ segítségével, mely kérdőív felvétele során beazonosíthatóvá válik, mely tanulási stílus jellemzi a diákokat (auditív, vizuális, mozgásos, társas, csend, impulzív, mechanikus). Ennek egyik haszna, hogy a diákok visszajelzést kapnak saját működésükről, esetleg a tanulmányi eredményeik és a tanuláshoz való viszonyuk összefüggéseiről, továbbá az őket tanító pedagógus eltérő pedagógia eszközöket hívhat segítségül egy azon osztály oktatása során. A kérdőív témakörei pl. a tananyag kikérdezéséről, képek, ábrák a könnyebb a tanulásért, hangosan vagy csendben való tanulásról, egyedül vagy társakkal megbeszélve, tanári magyarázattal vagy anélkül, szóról szóra bevágva, vagy megértve, stb. Differenciálási lehetőségek, melyeket figyelembe véve növelhető az egyes diákok tanulási hatékonysága:

✚ a tananyagnak mennyiségben, nehézségi fokban a tanuló képességeihez igazodó megválasztása, szükség esetén a tananyag minőségi és mennyiségi redukálása,

¹⁵ Szitó Imre: A tanulási stratégiák fejlesztése, Iskolapszichológiai füzetek, 2. sz. ELTE, 1987.



- ✚ a tanulás folyamatának egyidejűleg többcsatornás (auditív, vizuális, taktilis, kinezetikus) információközvetítéssel való segítése,
- ✚ a tanuláshoz az átlagosnál hosszabb idő biztosítása,
- ✚ a fogalmi gondolkodás segítése érdekében szógyűjtések, szómagyarázatok alkalmazása,
- ✚ helyesírás segítése céljából helyesírási szótár, szövegszerkesztő és helyesírási programok használata, sőt kézírást gépírás, számítógépen történő írás helyettesítheti,
- ✚ szöveges feladatokértelmezéséhez segítségadás: kiegészítő kérdések, rajzos illusztrációk, szómagyarázatok, közös-támogatott szöveg értelmezés,
- ✚ mozaikszerű órafelépítés (rövid, változatos feladatok),
- ✚ jól megfogalmazott, rövid instrukciók,
- ✚ közvetlen, kétszemélyes helyzetek teremtése,
- ✚ fokozott kontroll,
- ✚ felolvasás, hangos olvasás mellőzése az iskolai munkában.

A differenciálási lehetőségek közül érdemes kipróbálni néhányat, majd az osztály tagjait megkérdezve arról, hogy melyik volt számukra megfelelő, ráerősíteni arra, hogy az egyes diáknak mely módszerrel érdemes önállóan végzett tanulási feladatok feldolgozásához fognia, hogy gyorsabban, könnyebben, hatékonyabban legyen képes a tudást befogadni.



2. ÖNISMERETI TRÉNING¹⁶

Minden önmagunk, saját működésünk megfejtésére irányuló vágy alapkérdése: ki vagyok én, kivé akarok válni, hogyan határozom meg önmagam szerepeimben (diák, barát, fiú/lány, testvér, unoka, stb. vagyok). Fenti kérdések megválaszolásával fejlődik a fiatalok az autonómiája, kevésbé függnék másoktól, ezzel egy időben erősödnek, stabilabb személyllyé válnak, tudatosságuk fejlődik, mely ebben a korban alapvető fontosságú. A fiatal felnőttek számára húsbavágó e terület fejlesztése, mégsem egyszerű szembenézni magukkal. Mivel a téma a felületestől az egészen intim kérdésekig elmehet, így beszélnünk kell egy eddig nem említett csoporttitok fogalmáról. Már a tréning gyakorlatok megkezdésekor érdemes tisztázni, hogy ami egy gyakorlat során elhangzik információ, ne kerüljön ki a csoporton kívülre. A diákok sokszor jártasak a magánéletről szóló információk kezelésében, nem jelenti azt, hogy a barátaink vagy a családjuk csoportmunkára vonatkozó kérdésére egyáltalán nem lehetne válaszolni, de annak tartalmi kérdéseinél meg kell húzni egy szigorú határt. Míg azt nyugodtan el lehet mondani, hogy a tréningek során szó szokott lenni a családról, párkapcsolatokról, személyes élményekről, azt hogy ki pontosan mit mesélt azt tilos máshol elmondani. A tréner néha ünnepélyes fogadalom, vagy szóbeli titoktartási szerződést is köt a csoporttagokkal, melynek komolysága elősegítheti a titkok megtartását. Diákok között óhatatlanul előfordul, hogy kiszivárogo információ, melynek utóélete konfliktushoz vezethet, ezt a csoportmunka során szükségképpen rendezni kell, ugyanis mely probléma felmerülése a

¹⁶Munkavállalói ismeretek munkafüzet 31. oldal



csoportmunkához köthető, azt abban a keretrendszerben kell felszínre hozni és rendezni. Ennek további haszna, hogy őket érintő, éles konfliktus rendezésének emléke jobban megmarad.

Kollázs (45-60 perc)

Néha megtörténik, hogy amit elmondani nem lehet, azt meg lehet mutatni. Tréningek indításához, vonakodó csoporttagok bevonásához vagy nehezen megfogható, absztrakt gondolkodásmódot igénylő feladat megoldódásához nyújt egyszerű segítséget. Felébreszti a képi szemléletmódot, nem jár nagy költséggel újrahasznosítható anyagok tucatjait vonultatja fel. Az önismereti tréningeken meg kell mutatnom magamat, ezt a kollázs technikával szavak nélkül és jól szórakozva lehet megtenni.



Anyagszükséglet, képes újságok, magazinok (társasági, lakberendezési, növények, állatok, reklám célokra készült katalógusok, de könyvtári leselejtezett példányok is megfelelőek. Olló, ragasztó, üres papír, filctoll.



Instrukciók. Válaszd ki azokat a képeket, amelyek felkeltik a figyelmedet és ragaszd fel őket a papírra. A képednek arról kell, szólnia, hogy pl. milyen munkát szeretnél, milyen terveid, vágyaid, életcéljaid vannak, stb. A képkalkotás alap instrukciója bármely témához kapcsolódhat, használható a kollázs-gyakorlat jolly jokerként, annál a tartalomelemnél, amikor valami nem megy be a gyerekek fejébe, valami, amit a csoport nehezen közelít a megértés felé.)

Már az jókedvű izgalmakat kelt, mikor az újságok megszerzése, levadászása történik, majd a lapozgatás, kivágás, már a munkához tartozik. Elsőként van a ráhangolódás, nézelődés, a második az alkotás



körvonalazódása és a hozzá kapcsolódó képek kiválasztása, a harmadik a vágás, tépés, ragasztás fázisa, az utolsó a megbeszélés. A megbeszélésnél a csoporttagok megmutatják a munkájukat, mit szerettek volna megjeleníteni, hogyan tették ezt, mennyire elégedettek az elkészült művel. Érdeemes elősegíteni, hogy a csoport tagjai kérdezzenek, reflektáljanak egymás munkájával kapcsolatban.

Ilyen vagyok játék (40-50 perc):

A résztvevők belenéznek egy tükörbe, illetve átgondolják a saját külsejükről alkotott véleményüket, és egyenként elmondják, milyennek látják magukat. Milyen az arcuk a testük, a ruhájuk, a hajuk, a mozgásuk, hogyan szoktak ülni, mi jellemzi a testtartásukat, fejtartásukat, továbbá milyen a beszéd stílusuk és szófordulataik. Mindenki hozzászólhat a többiek önértékeléséhez, gyakorolva a kommunikációs sémákat, vagy pozitív lehet a hozzászólás, vagy objektív kritika, mely nem a hibákat, csupán azokat a területeket nevezi meg, melyekben az épp pellengéren lévőnek fejlődni, változnia kellene.



3. KOMMUNIKÁCIÓS TRÉNING¹⁷

A csoportban a gyakorlatok során a résztvevők elsajátítják, fejlesztik készségeiket (kezdeményezés és alkalmazkodás, az önismeret fejlesztési, kapcsolatteremtés, meghallgatás, visszacsatolás, kreativitás, helyzetfelismerés, döntéshozatal, kooperációs technikák, visszatükrözés, én közlés) mindezeket strukturált, szituációs gyakorlatokon, keresztül. A munkában alapérték az oldott, nyitott légkör kialakítása, bizalmi szint erősítése, az egymás iránti figyelem, empátiás készség. Mindezek hatására növekszik az ismertségi és bizalmi szint, nő az önbizalom és az önértékelés. Folyamatos információszerzés, transzparencia növelése a csoport tagjai között. A fentiek egyik fontos alapja a jó és hatékony kommunikáció, a tréning rész a tagok kommunikációs készségeit fejleszti, amiben jól működnek megerősíti, a negatív beidegződéseket átkódolja.

Szabad asszociációs kör

A gyakorlat célja. A szabadasszociációs kör célja hangolás, áthangolás, a kizökkentés az addigi helyzetből, rejtett feszültségek felszínre hozása.

Instrukció/utasítás. A gyakorlathoz a csoport tagjai körben ülnek. A tréner vagy a csoport egy tagja mond egy szót (hívó szó), majd a mellette ülő tag a hallottakra reagálva kimondja az első szót, mely az eszébe jut. Mindenki az előtte elhangzott szóra reagál, a kör addig megy így, míg a csoport vezetője a kör irányát ellenkezőleg fordítja, vagy meg nem állítja. Az a tag, aki hirtelen nem tudja (vagy nem akarja) kimondani, ami eszébe

¹⁷ Munkavállalói ismeretek munkafüzet 54. oldal



jutott, passzolhatja azt a kört. Hívó szóval indítjuk a kört, mellyel gyakran megadjuk a témát, mely azután hosszabb-rövidebb idő múlva, de egyes alkalmakkor teljes egészében megváltozik. Hívó szónak tekinthetjük még azokat a szavakat is, melyeket a körben ülő tag ad a másiknak, ami az adott tagból az addigiakhoz képest mélyebb/intimebb témára tereli a játékot. Nyitott tagok és megteremtett bizalmi légkör esetén a körök egyre inkább mélyülnek, az általánostól haladunk a személyi intim képzetársításai felé, képletesen, mint egy spirálban ülve.

Feldolgozás. A gyakorlat végén a csoport megbeszéli a hallottakat. A csoport tagjainak lehetőséget adunk, hogy elmondják érzéseiket a gyakorlattal kapcsolatban, mesélhetnek arról mire mit reagáltak, és miért tették ezt, esetleg kérdezzenek egy másik csoporttagtól, érdekesnek vélt reakciója miatt. A csoport vezetője kísérje figyelemmel a kérdéseket és a válaszokat, különösen, amikor valamely csoporttag nem tudja megválaszolni, vagy kínossá válik magyaráznia saját reakcióját.

A gyakorlat hasznosulása, tapasztalatai. A gyakorlatot követően a csoport gyakran beszámol a feltoluló gondolatairól, képzeteiről. A körben ülő tagok reakciói a legváltozatosabbak, mégis vannak általánosítható tapasztalatok, pl. nemi szerepeknek megfelelően másképp reagálnak a nők és a férfiak ugyanarra a szóra. Fizikai szükségletek kielégítetlensége, pl. étkezéseket megelőző időkből, délből túlreprezentáltak az enni-innivalókkal kapcsolatos képzetársítások.

A szabadasszociációs körben a tagok gyakran jóval többet megtudhatnak egymásról, a csoportról, az aktuális állapotukról, mint ha egyszerűen beszélgethetnének. Ennek egyik oka, hogy a hívó szóra válaszul a legerősebben belülről jövő, néha őserővel feltörő gondolat kívánczik ki.



Tapasztalat még, hogy a csoport tagjai gyakran megállnak, vagy passzolnak, ez jelenheti, hogy az először eszükbe jutó fogalom nem vagy még nem vállalható kimondásra, ilyenkor a tag másik, odaillő szót keres, vagy azt latolgatja, hogy mégis kimondhatja-e ami először eszébe jutott. A csoport vezetőjével is megesik alkalmanként, hogy hirtelen nem tud reagálni, amikor ő jön, gyakori ok, hogy leköti a csoport figyelése, de a fent említett okok a vezetőre is igazak. Megtörténik, hogy egyes tagok rendszeresen olyan egyszerű szavakkal reagálnak, melyekre nagyon nehéz mit mondani a következő tagnak, pl. „azt nem”, „én igen”, „hűha”, „nahát”, stb. A pedagógusok számára nem ismeretlen az asszociáció fogalma. A tanulást úgy is értelmezhetjük, mint kapcsolatképzést. Az asszociáció a verbális tanulás és a gondolkodás folyamatainak egyik legfontosabb alapmozzanata, vagyis asszociációs kapcsolat lesz a tanulás eredménye. Az asszociációs kapcsolatok a megismerés egész folyamatára kihatnak; szerepük van mind az ismeretszerzésben, mind az alkalmazásban, éppen ezért kialakulásukat tudatos pedagógiai tevékenységgel kell segíteni. Az új ismeret feldolgozásának első lépése a meglévő ismereteknek a felidézése, amelyek aztán az újjal asszociációs kapcsolatba lépve segítik annak rendszerbe épülését.

A szabadasszociációs gyakorlat alkalmazható iskolai környezetben, igazi értelmé a gyermekek életkora, érettsége miatt az általános iskola felső tagozatától van, továbbá középiskolában, felsőoktatásban. A gyakorlat jól alkalmazható szabadidős tevékenységeknél, kirándulások, táborok, szakkörök idején. Iskolai tanóra kezdetekor, vagy ha feszültséget érzünk, de nem kommunikálódik verbálisan, akkor is hasznos lehet, pl. a témához való bemelegítésre, ráhangolódásra, kalandozásra, a csoport érzelmi/hangulati állapotának bemérésére.



Egyirányú/kétirányú kommunikáció¹⁸

Az egyirányú/kétirányú kommunikációs gyakorlat célja, hogy a csoporttagokkal megéreztesse a kommunikációs gátoltság állapotát, visszajelzés hiányának állapotát, továbbá a gyakorlat közben felvett szerepek sajátosságait. A gyakorlat célja még, hogy a csoport tagjai itt megélt élményeiket pedagógia munkájukra vetítve értelmezzék, vonjanak le következtetéseket a tanár, a diák, a szülő, a kollégák tekintetében.

A tréner ismerteti a gyakorlatot a csoport számára, miszerint párok alakítása után, az egyik tag egy rajzot diktál a másiknak, aki ezt rajzolja. A csoport tagjai párok alakítását követően székeket egymásnak háttal fordítják, az egyik egy rajzot (A4-es méretben) kap a kezébe. Az ő feladata, hogy minél pontosabban mesélje el, mit lát a papíron annak érdekében, hogy a másik le tudja rajzolni. A pár rajzoló tagja, kap egy üres lapot (A4-es méretben) és íróeszközt, majd háttal ülve a párjának és lehetőség szerint mindenki másnak is, némán (nincs lehetősége sem beszélni, sem kérdezni) hallgatja a társa beszámolóját és igyekszik rajzolni az utasítások alapján. A tréner által megadott idő elteltével (ez a tapasztalatok szerint 15 perc körüli idő) a párok megnézik a másik kezében levő rajzot, egymás között beszélnek a helyzetről. Ezt követően a csoport visszaül a nagykörbe a gyakorlat feldolgozásához.

¹⁸ A gyakorlat őse megtalálható

Rudas János: Delfi örökösei című könyvben, az itt leírt már egy adaptáció.



(A gyakorlat a csoporttechnikák világában a céltól és a rendelkezésre álló időtől függően több változatban is ismert. A kézbe adott rajz lehet nonfiguratív, fantázia állatfigura, vagy síkidomok egymáson, lényeg, hogy ne lehessen egyszerűen beazonosítani, hanem részleteibe menően magyarázni kelljen.)

Instrukciós lehetőségek, attól függően, hogy a csoport tagjai mit bírnak el, vagy mire van nagyobb szükség a tréner szerint.

- ✚ Két rajz van, a párok tagjai megismerkednek a diktáló és a rajzoló szerepével egyaránt, a kommunikáció korlátozott, a rajzoló nem beszél.
- ✚ Két rajz van, a párok tagjai megismerkednek a diktáló és a rajzoló szerepével egyaránt, a kommunikáció nem korlátozott, mindkét fél beszélhet, kérdezhet, válaszolhat.
- ✚ Egy diktáló van, a csoport tagjai és a diktáló háttal ülnek egymásnak, úgy rajzolnak, a kommunikáció korlátozott, sem egymással, sem a diktálóval nem beszélhetnek.
- ✚ Egy diktáló van, a csoport tagjaival szemben ül, látja amit rajzolnak, a kommunikáció korlátozott.
- ✚ Egy diktáló van, a csoport tagjaival szemben ül, látja amit rajzolnak, a kommunikáció nem korlátozott.)

Feldolgozás. A tréner megkéri a párokat, hogy egy jól látható helyre rakják ki rajzukat, majd számoljanak be a gyakorlat során szerzett tapasztalataikról.

- ✚ Térjenek ki, milyen volt a beszélő, milyen a rajzoló helyzete.
- ✚ Mi történt a gyakorlat közben, mi okozott nehézséget.



- ✚ Sikerült-e betartani a szabályokat, vagy nem, milyen okok húzódnak meg ezek hátterében.
- ✚ Milyen hibákra kell odafigyelni a kommunikációnk során?
- ✚ Mondjanak példákat a hiányos, félrevivő kommunikációs helyzetekre?

A kitett rajzok elemzése csak eszköz a tapasztalatok, következtetések levonásához. A feldolgozás során irányított beszélgetés történik, a hozott történetekben tetten érhető tapasztalatokat a csoportvezető visszajelzi a csoport felé, konkrétan vagy általánosított formában. A tréner felhívja a csoport figyelmét a párok tapasztalataiban előkerülő hasonlóságokra, majd utal a direkt és az indirekt módon használható alkalmazásokra. Pl. érdemes körültekintően és részletesen elmondani mi a feladat, mert abban az esetben, ha a másik fél nincs olyan helyzetben, állapotban, státuszban, hogy könnyedén visszakérdezzen, és nem értette teljesen a feladatot, arra fog reagálni, amit kiértett az elmondásból, nem arra amit valóban csinálni kellett volna.

A gyakorlat hasznosulása, tapasztalatai. A párok beszámolóinak hatására a csoport átéli az „azonos problémákkal néztünk szembe” érzést. A többedik megszólaló után megesik, hogy az elsőként megszólaló páros újra szót kér, a többiek hatására bennük is van még kikíváncozó tapasztalat. A rajzok elemzése sok derűtségre ad okot, gyakran nem hasonlít az eredetire, sokakban még sincs elégedetlenség. A párok saját előzetes élményeiket, saját művészi elképzeléseiket is beleviszik a rajzba. A csoport tagjainak tapasztalatai a diktálás-rajzolás helyzetéről a lap elhelyezkedése, a lapon a figura pozíciója, fogalmi különbségek, egyszerűen vagy bonyolult módon történik-e a diktálás, részletekre kitérően vagy nagyolva diktál-e, a diktáló és a rajzoló összhangja, avagy diszharmóniája a szereposztásban témákra



tér ki a legtöbb csoportban. A párok leggyakrabban a bizonytalanságukról, visszajelzés hiányának problémájáról számolnak be, ami a páros mindkét tagjánál felmerül.

A tréner a hozott történetek alapján és a gyakorlat célja szerint tud visszajelezni a csoportnak a tanár-diák, tanár-szülő, tanár-tanár, munkáltató-munkavállaló, stb. kapcsolat –ezen belül is a kommunikáció-nehézségeiről, kiszolgáltatottságáról. Célszerű felhasználni a rajzok elemzésekor elhangzó, gyakran kulcs fontosságú mondatokat, melyek igazak lehetnek egy sokkal életszerűbb helyzetre is, mint egy rajzelemzés.

4 évszak¹⁹

Csoportlétszámtól függetlenül használható, akár egy egész osztály számára egyszerre, időigénye a tagok számától függően 45-60 perc.

A gyakorlat célja helyzetértékelés, kommunikáció. Eszközsüksége minimálisan papír, íróeszközök, filctollak, ha a rajztól eltérő technika alkalmazásával szeretné a tréner a képeket elkészíttetni, akkor annak anyagsükségletével kiegészítve.

A csoport tagjainak úgy kell ábrázolni (rajzzal, színekkel, szimbólumokkal, esetleg kollázs technikával) az életük elmúlt évét, hogy abban mind a 4






¹⁹ Roderick R. Stuart: Csapatépítő játékok trénereknek, Műszaki Könyvkiadó, 1999.



évszak külön megjelenjen. A 4 évszokról az embereknek általában vannak hívó képei, csak a saját eseményeket kell beleilleszteniük.

Minden évszaktól emeljenek ki egy eseményt vagy jelentős történetet, mely számunkra meghatározó volt, lehet pozitív és negatív is. Magánéleti/családi és iskolai/munkahelyi egyaránt legyen benne. (Sok esetben van gond az idő kezelésével, a trénernek segítenie kell az elmúlt évet felidézni iskolai szinten, ha szükséges). Az elkészült munkákat ki kell függeszteni és minden tanulónak lehetőséget biztosítani, hogy bemutassa a sajátját készítményét, ezzel egyidejűleg felhatalmazni az egész csoportot, hogy kérdezzenek egymástól. Amennyiben a tréner/tanár kapható a részvételre, készítsen ő is egy évet, tegye a diákoké mellé, izgalmas, mikor egy szervezeten belül két teljesen különböző státuszú iskolapolgár ugyanarról az évről elmondja, ő mit élt át. Párhuzamot lehet vonni egy munkahely esetében a munkahelyi vezető és a beosztott munkatárs feladatai között, melyet azonos szervezeti célok érdekében fejtenek ki, egészen más státuszból.

Az értékelő kör kérdései:

-  Mutasd be rajzodat, mit látunk rajta?
-  Mondd el mi történt veled az elmúlt évben!
-  Miért ezeket az eseményeket emelted ki?
-  Visszatekintve az elmúlt évedre, milyen érzésekkel tölt el az emlékezés?
-  Van-e olyan esemény melyet másképp csinálnál, amennyiben hatásod lenne rá?

A megbeszélő kör végeztével lehet kiadni az újabb feladatot: készítsenek egy rajzot a következő évről, benne a terveikkel, céljaikkal. Ugyanúgy kitenni, megnézni egymásét is, és kezdeni a párbeszédet.

Az értékelő kör kérdései:



- ✚ Mutasd be rajzodat, mit látunk rajta?
- ✚ Mit tervezel a következő évben?
- ✚ Milyen konkrét lépéseket tervezel megtenni, hogy az egy év múltára kitűzött, vágyott megvalósulandó események valóban realizálódjanak?
- ✚ Szükséged van-e segítségre valakitől/valakiktől terveid megvalósulásához?

Az aktívabb, céltudatosabb tanulók, de akár a tanár is, mikor saját elmúlt és következő évét bemutatja, különösebb ráhatás nélkül tud jó példával elől járni. A csendesebb, passzívabb tagok is erőre kaphatnak, ötleteket meríthetnek egy ilyen nagyobb közös megbeszéléséből. A gyakorlat másik nagy hozadéka, hogy céljaim megvalósításához szabad és kell segítséget kérni, az már a csoport felelőssége, hogy mennyire kreatívan ötletelnek, valaki érdekében. Az elmúlt év tekintetében (de akár a közeljövő tervezésénél is) kiderülhet a tanár és az osztálytársak számára számos olyan információ, mely magyarázhat iskolai teljesítmény ingadozást, deviáns viselkedéseket. Néha utólag egy ilyen helyzetben tudják meg a többiek, hogy válás, lakóhelyváltás, haláleset, munkanélküliség, avagy újracházasodás, féltestvér születése, stb. történt társukkal.



4. GYAKORLÓ FELADATOK TRÉNINGJE (ÖNÉLETRAJZÍRÁS, MOTIVÁCIÓS LEVÉL KÉSZÍTÉS, REFERENCIALEVÉL)²⁰

Az önéletrajz, motivációs levél készítésének technikája elengedhetetlen a munkaerőpiacra történő belépéshez. Meggyőződésem, hogy az alapok elsajátítása után könnyedén összehoznak a fiatalok egy önéletrajzot, ha kitalálták mit szeretnének csinálni. Munkafüzetben található az „álom munka” feladat (12 fejezet, 88 old. 3.). E mellé egy érdekes és összetett tréning gyakorlat kerülhet, melynek elvégzésével a tréner helyett maguk a csoporttagok fogják megválaszolni maguknak az álom és a valóság közti különbségeket. A gyakorlat a közösségfejlesztés módszertanából²¹ került adaptálásra.

²⁰ Munkavállalói ismeretek munkafüzet 84. oldal

²¹ Varga A. Tamás - Vercseg Ilona: Közösségfejlesztés. Budapest, 2001., Jövőműhely módszer.



Álmaim munkahelye²²

A gyakorlat célja, hogy a csoport tagjai korlátoktól mentesen ötleteljenek, majd dolgozzák ki ötletüket, melyet legszívesebben megvalósítanának, annak érdekében, hogy a megfelelő munka lehetőségét, a munkaterületet, annak irányát meghatározzák. Cél lehet még, hogy távlatokat mutasson, reményt adjon, cselekvésre ösztönözzön, aktivizálja a csoport tagjait.

Utasítás: A tréner ismerteti a csoport számára a gyakorlatot, miszerint kis csoportok (3-5 fő) alakítását követően a lépésről-lépésre kapott utasítások alapján projekt típusú munka következik. A csoportok megalakításánál el kell dönteni, hogy a diákok maguk alakíthatják meg a csoportokat, és akkor azokkal dolgoznak együtt, akikkel jóban vannak, vagy kijelöléssel történik a kiscsoport alakítás, mindkettő lehet hatékony és helyes. A papírok, íróeszközök kiosztása után egyenként jönnek a feladatpontok. (A konkrét kérdések sora a feldolgozás pontnál van részletezve.) Az egyes lépésekre adott idő a tréningben erre a gyakorlatra szánt összes idő arányosan elosztott része, figyelembe véve, hogy az egyes kis csoportok más-más kérdésnél időznek el.

Feldolgozás: A gyakorlat feldolgozásának menete, hogy az aktuálisan kiadott kérdés kidolgozását követően a tréner az írotáblára rögzíti a kiscsoportok munkáját, majd a hasonlóságokat, különbözőségeket hangosítja fel, pontosít, összegez. A legvégén következtetéseket,

²²Munkavállalói ismeretek munkafüzet 79. oldal



üzeneteket fogalmaz meg a csoportok részére. A trénernek lehetősége van a csoporttagokat „felhasználni”, a tagok reakcióit érvényesíteni, ahelyett, hogy ő maga mondja, az egyes fázisok végén, hogy ezt nem lehet megvalósítani. A vezetőtől nagy önuralmat követel, míg ügyes kommunikációval, a tagokkal mondatja ki a lényeget, mellyel végül a valóság talajára kerülnek vissza a fogyasztói társadalomban és a könnyű boldogulás vágy-világában élő fiatalok.

Pozitív célok gyűjtése: Itt a csoportok feladata, hogy olyan munkával, munkahellyel, munkakörrel, munkakörülménnyel kapcsolatos ötleteket gyűjtsenek, amit szívesen végeznének, ahol szívesen dolgoznának. Fontos, hogy a kis csoportok minden tagja egyetértsen a lapra kerülő ötletekkel. Az ötleteknek nem kell, hogy a racionalitás határt szabjon, lehet, sőt jó ha álmognak. A tréner a csoportok gyűjtését egyenként az író táblára rögzíti, így mindenki megismerkedik a másik munkájával, gondolataival. Láthatóvá válik, hogy a csoportok ötletei között vannak, egyediek, e mellett minden csoportnál megjelennek a gyakorlat céljánál már ismertetett standard problémák. A résztvevők itt is átélhetik a „hasonló problémákkal küzdünk” érzést.

Kiválasztás: A csoportok feladata, hogy a felsorolt ötletek közül válasszanak ki egyet, melyen a későbbiekben részletesen szeretnének dolgozni, együtt az egész csoport 1 kiválasztott ötleten. A tréner a kiválasztott témák szerint, lehetőséghez mérten rendezze táblázatba a csoportok munkáit.

Kritika: A csoportok feladata, hogy összegyűjtsék mindazokat az akadályokat, melyek a célt megghiúsítanak. A tréner az eddigiekhez



hasonlóan minden akadályozó tényezőt vigyen fel a mindenki számára jól látható írótablára, majd mutasson rá a hasonlóságokra, különbözőségekre.

Újraírás: A csoport feladata, hogy részletezze, hogyan gördíthetők el az akadályok az előzőleg felsorolt akadályok. Lehetőség szerint minden felsorolt akadályra igyekezzenek megoldást találni. Cél, hogy a legfontosabb dolgok ideális állapotba kerüljenek. A tréner az eddigiekhez hasonlóan vigye fel a mindenki számára jól látható írótablára a pozitívba fordult mondatokat.

Részletes projekt: Az eddigiek alapján a csoport alkossa meg a részletes, konkrét elemekkel és lépésekkel megtervezett projektjét. A tréner az eddigiekhez hasonlóan csoportonként rögzítse a projekteket az írótablán. Érdemes időzni ennél a pontnál, a kis csoportok munkái rendszerint értékesek, tartalmasak, megjelenik a tagokban a megvalósításra való vágy.

Konkrét megvalósítás: A csoportok feladata, hogy rendeljenek felelősöket, határidőket a részletesen kidolgozott projekt tervekhez. A gyakorlatban játéknak indult ötletelés eredménye itt egészen kézzelfoghatóvá válik. Lehet akár időrendi táblázatot készíteni, melybe belekerül, hogy a következő 5 évben milyen feladatokat kell meglépni, egy prosperáló vállalkozás működtetéséhez.

Van olyan csoport, akiknek már a téma kiválasztás is nehezebb, a trénernek ott esetleg több segítséget kell adni a csoportmunka beindításához. Érdemes kapacitálni a csoporttagokat, hogy a jól sikerült projekt munkákat, benne részletesen leírva az egzisztenciához vezető utat, tegyék el, vigyék haza és még azon a napon tegyenek valami olyat, mellyel a céljukhoz közelebb kerülnek.



5. KONFLIKTUSOK OLDÁSA ÉS TECHNIKÁI TRÉNING - NÉZZ A TÜKÖRBE²³

A konfliktushelyzet (összeütközés) felismerésének, saját magunk és mások viselkedésének értékelése a gyakorlatok célja. Konfliktus esetén az emberek hajlamosak a másik személyéből eredeztetni, önmaguktól eltávolítva ezzel a problémát. Konfliktus esetén nem mások negatív tulajdonságait kell okként megnevezni, a konfliktus kirobbanásához mindig 2 ember kell. Először fel kell ismerni magát a helyzetet, majd akarni kell a változást, ehhez meg kell találni a megfelelő konfliktus kezelési technikát²⁴, végül alkalmazni kell. Biztonságos alkalmazáshoz számos szituációban szükséges élményt szerezni, majd ezeket kritikus módon kielemezni.

²³Munkavállalói ismeretek munkafüzet 108. oldal

²⁴http://www.upszi.hu/hr/cikk/thomas_kilmann_teszt

http://www.coachakademia.hu/download/2014_OSZ/08_1thomas_kiado

<http://www.kecskemetimediacio.hu/index.php/a-konfliktus/kerdoiv>



Férfiak és nők²⁵ (30-40 perc)

A gyakorlat alkalmas a társadalmi nemi szerepekkel kapcsolatos érzések, beállítódások tisztázására, ezenkívül serkenti a kommunikációt, oldja a konfliktusokat a csoport különböző nemű tagjai között. Életkori ajánlásban nincs megkötés, ugyanakkor tudnunk kell, hogy a középiskolás korosztály a kamasz évei végén, fiatal felnőtt élete kezdetén van, így saját élménye a párválasztás, kezdődő párkapcsolatok terén van. Minden más korosztály tekintetében a családból, a környezetéből hozott személyes tapasztalatok és a társadalom belátható köréből, továbbá a médiából érkező sztereotípiák képezik világképe alapját. Akkor érdemes ezt a játékot játszani, ha a férfiak és nők közel azonos arányban vannak jelen a csoportban, de legalábbis az egyik nem résztvevői nem többszörösen vannak túlreprezentálva. Eszközigény, tábla, papírfunkciós íróta, papír, íróeszközök.

A játék leírása. A csoport női és férfi tagjai külön csoportot képeznek és a terem két végében, vagy két külön helyiségben foglalnak helyet. Mindkét csoportnak az a feladata, hogy írják össze, a másik fél mit utál, mit nem szeret bennük – a saját elképzelésük szerint. A férfiak tehát összegyűjtik azokat a negatívumokat a táblán, vagy a tácepaon, amiről azt tartják, hogy a nők gondolják, hiszik, mondják róluk, vagy teszik velük kapcsolatban. A nők ugyanezt csinálják, de a férfiak szemszögéből. Ki lehet térni azokra az ellenszerekre és elutasító beállítódások összegyűjtésére is, amelyek

²⁵Rudas János: Delfi örökösei, Új Mandátum, 2001.



akadályozzák a két nem közötti kommunikációt. A gyűjtésnek általános és személyes vonatkozásai is lehetnek.

- Férfiak/fiúk feladata, hogy gyűjtsék össze, a nők mit szeretnek bennük, egy másik papíron pedig, hogy a nők mit nem szeretnek a férfiakban.
- Nők/lányok feladata, hogy gyűjtsék össze, a férfiak mit szeretnek a nőkben, egy másik papíron, hogy a férfiak mit nem szeretnek bennük.

Amikor a két csoport elkészült, helyet cserélnek és megismerkednek a másik csoport listájával, megvitatják azt. Ezek után a teljes csoport összeül és megbeszéli a gyakorlat általánosítható tanulságait. A megbeszélésen a lányok és a fiúk csoportjának lehetőséget kell adni, hogy reagáljanak, kérdezzenek, vagy elfogadják a másik nem velük kapcsolatba tett negatív vagy pozitív állítását. Jó hangulatú gyakorlat, a trénernek néha nagy erővel kell önmagát visszatartani, hogy saját neme szerinti csoport munkájába ne folyják bele.

Konfliktus tapasztalatok (páros megbeszélő gyakorlatok, (30 perc)

A tréner a résztvevőket kettesével leülteti, egymással szemben, majd nyitott és befejezetlen mondatokat ad a pároknak. Arra kéri őket, hogy minden állítást beszéljenek meg, a beszélgetés legyen őszinte, haladjanak sorban.

Mondatok:

- ✚ egy konfliktus megoldásával kapcsolatban akkor éreztem magamat a legjobban, amikor...



- ✚ amikor valaki nem ért velem egyet valami fontos dologban, vagy kihívóan viselkedik velem szemben, én leggyakrabban...
- ✚ amikor mérges leszek, akkor...
- ✚ amikor azon gondolkodom, hogy tárgyalni kellene...
- ✚ a konfliktus legfontosabb eredménye az, hogy...
- ✚ a kritikákra általában az a reakcióm, hogy...
- ✚ amikor olyan emberrel kerülök szembe, aki nekem fontos, akkor én...
- ✚ amikor valaki elkerüli a velem való konfrontálódást, akkor én...
- ✚ a legfontosabb erősségem a konfliktusok kezelése terén az, hogy...
- ✚ amikor a dolgaim nem mennek jól, akkor én...
- ✚ úgy gondolom, te a konfliktusaidat leggyakrabban ... oldod meg.
- ✚ néha úgy kerülök el kellemetlen szituációkat, hogy...
- ✚ gyakran nem mutatom ki érzéseimet, amikor...
- ✚ gyengeségem konfliktusok kezelése terén, az...
- ✚ amikor, mogorva, nehéz emberrel kell konfrontálódnom, akkor én...
- ✚ elkerülöm a direkt összeütközést azzal az emberrel, aki...
- ✚ egy év múlva szeretném, jobban kezelni konfliktusaimat, ezért fejlődőnem kell a következőkben...

A tréner a párokat megkéri, hogy néhány állítás tapasztalatáról beszéljenek, majd a hozott információkat a csoport segítségével itt és most lereagálja. A reakciók célja, a konfliktus kezelés jó gyakorlatait megerősíteni, és a rossz beidegződéseket átértelmezni, a csoportot bevonva ötletelni a helyettesíthető viselkedésekkel.



6. MEGKÜZDÉSI STRATÉGIÁK TRÉNING - ATTITŰDMÉRÉS²⁶

A középiskolás korosztály többnyire szereti a filmeket. Ajánljuk a Halászkirály legendája (rendezte Terry Gilliam) című filmet. A filmélmény feldolgozásánál a történetről, a diákokban keletkezett érzésekről érdemes beszélgetést kezdeményezni legelőször. A feldolgozás érdemi részében a főszereplők helyes/helytelen, kényszerű helyzetekkel történő küzdelmeit visszaidézve, továbbá jelentéktelennek tűnő, meggondolatlan cselekedeteink, meg(be)szólalásaink következményére szükséges a figyelmet felhívni. A film arra is jó példa, hogy egyes helyzeteket el kell tudni viselni, szembe kell tudni nézni kellemetlen, fájó helyzetekkel, és önmagunkat el kell fogadni hibáinkkal, gyengeségeinkkel együtt úgy, hogy folyamatosan a jóra kell törekedni.

Sziluettek



²⁶Munkavállalói ismeretek munkafüzet 129. oldal



A ragasztásos technika egyik fajtája, amikor pl. célirányosan kiválasztott sziluettek²⁷ megadásával készítettünk képet egy adott témában. A kollázs esetében már ismertetett instrukciók mellett egy konfliktus helyzet, vagy elakadás esetén megkérjük a csoporttagokat, hogy válasszanak szereplőket, vágják ki, ragasszák fel egy lapra és ezen keresztül mutassák be a történeteket. Ahogyan a lapra térben elhelyezik a szereplőket, és amit mellé mondanak, abból sok esetben össze is áll a történet, a csoport megérti a helyzetet és tovább tud haladni munkájában.

Zárásként

Ugyanazon gyakorlat több céllal is bevezethető, ugyanazzal vagy hasonló tartalommal, de más instrukcióval kiadott feladatnál legyen más a fókusz, más lesz a tapasztalat melyet a résztvevők átélnek. A fiatalok olyan útravalót kaphatnak, melyből az élmény azonnali, de az igazi a nyereség felnőtt életükben realizálódik. Minden tréning és minden átélt helyzet egyedi, az egyszeri és megismételhetetlen helyzetekhez kívánunk lélekjelenléttel teli jó munkát.

²⁷ Sziluetteket lehet rajzolni is, de az internet képkeresőinek segítségével lehet találni sok különbözőt.



MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK MUNKAFÜZET FELADAT MEGOLDÁSOK

A tréning órákhoz a tréneri felkészítő információk a könyv előző fejezetében találhatók.

1. GLOBÁLIS TÁRSADALOM

1.feladat: A 1492; B 1447; C 1453; D 1640; E 1517.

2.feladat: izzólámpa; benzin majd a diesel üzemű gépek; repülő; gyors közúti, vasúti és tengerjáró járművek; szikratávíró; telefon; rádió; televízió; nukleáris energia.

3.a.) feladat:

- ✚ öltözködés: poncsó, tunika, kimonó, szári, stb.
- ✚ étel: pizza, sushi, puliszka, hamburger, hotdog, pita, stb.
- ✚ használati tárgy: iránytű, folyadék tárolására alkalmas edények, ékszerek, totem, maszk-álarc, stb.

2. A KOMPETENCIA

2. feladat

- ✚ mentőápoló: gyorsaság, gyorslöntéshozatal, lélekjelenlét, feszültségtűrés, empátiahatározottság,
- ✚ útépítő technikus: gyakorlati érzék, munkaszervezési készség, anyagismeret, földrajzi ismeretek, közlekedésben alkalmazott járművekkiváló ismerete, koncentráció, fizikummal kapcsolatos adottságok,
- ✚ kéményseprő: tériszony és szédülés mentesség, por és egyéb allergének jó tűrésestatikai ismeretek, időjárási viszonytagságokkal kapcsolatos tűréségéstermékek ismerete,



- ✚ porcelánfestő: kiváló látás, kézügyesség, ízlés, szépérzék, vegyi anyagokkal kapcsolatos tűrés, képesség az ülő munka monotonitására.

5. feladat

- ✚ anyanyelvi és idegen nyelvkommunikáció, tanító, magyarés idegen nyelvet oktató tanár, bels külkereskedő, logisztikus, tolmács, idegenvezető,
- ✚ természettudományos, a matematikai kompetencia: matematika tanár, informatikus, közgazdász, gazdasági ügyintéző, pénzügyi ügyintéző, bolti eladó,
- ✚ digitális kompetencia: adminisztrációs munkakörök, titkársági feladatokat ellátó személy, informatikus, iskolatitkár, tanár, autószerelő, kórházi betegfelvételes, orvos, asszisztens,
- ✚ önálló és hatékony tanulás kompetenciája: előadóművész, énekes, színész, nyelvtanár, kutató, író, pilóta, szociológus,
- ✚ szociális és állampolgári kompetenciák: szociális ápoló és gondozó, gyámügyi ügyintéző, családgondozó, jegyző, anyakönyvvezető, történelemtanár,
- ✚ vállalkozói kompetencia (kezdeményező-képesség, változásokhoz való alkalmazkodás): kereskedelem és szolgáltató iparban dolgozók, autószerelő, fodrász, műkörömépítő, pedikűrös, építési vállalkozók-közműves, szobafestő, mázoló, tapétázó, könyvelő, optikus, bőrgyógyász,
- ✚ kreatív kifejezés, és az esztétikai művészeti tudatosság kompetenciája: keramikus, festő, énekes, színész, dekoratőr, belső építész,
- ✚ felelősségtudat: orvos, tanár, hivatásos nevelőszülő,



- ✚ kitartás: edző, fejlesztő pedagógus, gyógytornász,
- ✚ precizitás: gépészmérnök, csavarbolti eladó, építész, tervező mérnök, irodagép műszerész,
- ✚ pontosság: biztosítási ügynök, polgármesteri hivatal ügyintézője, óvónő, bolti eladó,
- ✚ önállóság: vállalkozóként dolgozók, orvos, területi képviselő, gyógyszerügynök, ügyvéd,
- ✚ önfegyelem: rendőr, hivatásos katona, tanár, pap,
- ✚ stressz-tűrő képesség: rendőr, mentő tiszt, tanár, szociális munkás,
- ✚ terhelhetőség: bíró, ügyész, mentő tiszt, orvos, ,
- ✚ szorgalom: targonca vezető, bolti eladó, kertész, mezőgazdasági munkás,
- ✚ önfejlődés: tanár, orvos, előadó művész,
- ✚ elkötelezettség: orvos, tanár, mentőtiszt, tűzoltó, állattenyésztő,
- ✚ monotonia-tűrés stb: betanított munkás, raktáros, sofőr.

3. A TANULÁS,

2. feladat: auditív (hallás); vizuális (látás); kinezetikus (mozgás); vegyes (hallásra, látásra és mozgásra épülő tanulás).

4. A TANULÁSI STRATÉGIA FEJLESZTÉSE – MÓDSZERTANI TRÉNING,

1. feladat

atom mag tár,

fa kereszt út,

ács mester mű,



villany körte fa,
kar tánc rend,
bal fécán toll,
szárny vonal jegy,
adó teher vonat.

2. feladat,

Ez a falu de szép falu!

Itt minden ház fehér falú,

A boltokban sok az áru,

És majd minden olcsó árú.

Itt nem hallik soha szitok,

Háborút hát én sem szítok.

Itt a béke örök,

Nincsenek itt örök.

3. feladat

varázsló; kártya; köröm; karika; dallam; gyermek; bálna; tegnap.



4. feladat

39	54	27
28	40	52
53	26	41




6. feladat

$$22+2+2+2=28.$$

7. feladat

1961.

1. feladat

-  A reális én - képünkhöz azok a tulajdonságok tartoznak, amelyek valójában igazak ránk, negatív és pozitív tulajdonságok keverednek benne.
-  Az ideális én-képünkhöz, azok a tulajdonságaink tartoznak, amelyenекké szeretnénk válni, túlnyomórészt pozitív jellemzőkkel.
-  A szociális én – képünkhöz, azok a tulajdonságok tartoznak, melyeket a környezetünk lát rajtunk, valahol a realitás határán van, társaink főként abból ítélnék, mely részünket megmutatjuk.



3. a.) feladat

	én ismerem	én nem ismerem
mások ismerik	aréna, (sárga)	vak, (zöld)
mások nem ismerik	zárt, (kék)	sötét, (fekete)

4. feladat,

- ✚ közösségi oldalak előnyei: baráti és családi kapcsolatok rendszeres és költséghatékony ápolása, információhoz jutás, segítség kérésének és kapásának lehetősége, élmények megosztása, tanulásban, munkában történő segítség, munkakeresés,
- ✚ közösségi oldalak veszélyei: virtuális kapcsolatok mellett valóságos fizikai kapcsolatok beszűkülése, mindennek nyoma marad és ártó szándékkal kerül felhasználásra, átverés hamis profilokkal történő személyes és munkakapcsolatok kialakítása, gyermekekkel történő visszaélések rejtve maradása, a valóságos életnek a virtuális információkkal történő ellehetetlenítése.



7. VERBÁLIS KOMMUNIKÁCIÓ,

1. feladat

	PASSZÍV stílus	ASSZERTÍV stílus	AGRESSZÍV stílus
tétova	x		
közvetlen		x	
követelőző			x
alázatos		x	
én-üzeneteket közvetítő			x
gátlásokkal küzdő	x		
őszinte		x	
felelősségvállaló		x	
arrogáns			x
elkerülő	x		
önsajnáló			
figyelmesen hallgató		x	
másokat hibáztató			x
másokra nem figyelő	x		
másokat és saját magát tisztelő		x	
megbántó			x



	PASSZÍV stílus	ASSZERTÍV stílus	AGRESSZÍV stílus
kezdeményező		x	
megbocsátó		x	
vesztes	x		
elnyomó			x
erőszakos			x
eredménytelen	x		
hatékony		x	
gyáva	x		
győztes		x	
harsány			x
erőfölényt demonstráló			x
áldozat	x		
erőtlen	x		
belső erővel bíró		x	
lemondó	x		
spontán		x	
cinikus			x

2. a.) feladat

alapszókincs; alapvető nyelvtani funkciók biztos ismerete.

2. b.) feladat,

közlés; megértés.



8. BESZÉDKULTÚRA

1. feladat

A beszédkultúra bővített és összetett mondatok, mondatcsoportok hibátlan felépítését jelenti, amelyet a beszélő a magyar nyelvi szabályok szerint, előzetesen végiggondolt tartalom kifejezésére komponál. A beszélő képes a szituációnak megfelelően változtatni a beszéd stílusán.

2. a.) feladat

H; H; I; I; H.

2. b.) feladat

A beszédhibát egy szakértőkből álló bizottság állapítja meg.

A diszlexiások többségének az IQ-ja magas.

A diszlexiások általában kiváló kreativitással rendelkeznek.

Mozart is olvasási nehézséggel küzdött.

A legtöbb beszédhiba felnőttkorra megszűnik,

3. feladat

Démoszthenész, a híres szónok is dadogással küzdött. Kialakított magának a föld alatt egy hangszigetelt helyiséget, ahova visszavonult, hogy ott fejlessze beszédét. Frizuráját elcsúfította, hogy még véletlenül se kíváncsozzék társaságba, mert az elvonná figyelmét a folytonos gyakorlástól. Úgy gyakorolta szövegeit, hogy nyelve alá kavicsot helyezett, ezzel is nehezítve dolgát. Az állandó küzdelemnek meglett az eredménye:



beszéde kitisztult, sikeres szónok vált belőle. Így lett a kavics a dadogók számára a remény jelképe.

4. feladat.

- ✚ Mózes: próféta, az Ószövetség első öt könyvének szerzője,
- ✚ Sir Isaac Newton: fizikus, matematikus, csillagász, filozófus és alkimista,
- ✚ IV. György: brit király,
- ✚ Marilyn Monroe: énekesnő, színésznő,
- ✚ Bruce Willis: színész, énekes,
- ✚ Julia Roberts: színésznő,
- ✚ Charles Darwin: természettudós, az evolúcióelmélet kidolgozója,
- ✚ Steven Spielberg: filmrendező, producer, forgatókönyvíró,
- ✚ Quentin Tarantino: színész, forgatókönyvíró, producer.

9. NONVERBÁLIS- ÉS METAKOMMUNIKÁCIÓ,

1. feladat: mimika; gesztus; testbeszéd; metakommunikáció
2. feladat: intim zóna; személyes zóna; társadalmi zóna; nyilvános zóna;
3. feladat: 1: boldog, 2: kétségbeesett, 3: gúnyos, 4: ijedt, 5: undor, 6: dühös, 7 (oldalt): meglepett
4. feladat: fear: félt, contempt: megvet, disgust: undor, csömör, anger: haragos, indulatos, sadness: szomorú, bánatos, happiness: boldog, surprise: meglepődött



10. KOMMUNIKÁCIÓ HIVATALOS NYELVEN

1. feladat

- társalgási stílus, hivatalos stílus, tudományos stílus
- elbeszélés vagy párbeszédes
- ismeretközlő, kifejező, felhívó, kapcsolatteremtő, metakommunikációs funkció

12. PÉNZÜGYI ALAPFOGALMAK

1. feladat: infláció féken tartása; pénz vásárló értékének és stabilitásának megőrzése; forgalomban lévő pénz mennyiségének szabályozása

2. a.) feladat: mekkora a befektetni kívánt összeg nagysága; milyen időtartamra tudjuk nélkülözni pénzünket; mekkora kockázatot merünk vállalni

2. b.) feladat: kötvény; értékpapír; részvény; ingatlanba, nemesfémbe, vagy műkincsekbe

3. feladat: **THM**: Teljes Hiteldíj Mutató. A **THM** azt mutatja meg, hogy a felvett összegnél hány százalékkal fogunk többet visszafizetni - évente számítva - a hitel futamideje alatt.

Türelmi idő: Ilyen hitelek esetében, a kezdő időszakban csak a kamatok és kezelési költség fizetésére kerül sor. A türelmi időt követően kerül sor a tőke megfizetésére is.

Pénzügyi intézmények: Azok az intézmények, amelyek a bankrendszer második szintjén állnak. Ide tartoznak a kereskedelmi bankok, takarékszövetkezetek és egyéb pénzügyi vállalkozások.



Infláció: Pénzromlást jelent. Infláció esetén több pénz került a gazdaságba, miközben a belőle megvásárolható áru mennyisége nem nő arányosan a pénzmennyiség növekedésével.

13. NAPI PÉNZÜGYEK ÉS AZ ÉLETVITEL

1. feladat: Az együtt lakó és megélhetési költségeket megosztó, együtt fogyasztó emberek csoportja. A háztartás tagjai nem szükségképpen egy család tagjai vagy rokonok.

3. feladat: Természetesen a feladat megoldás attól függ, hogy milyen kezdeti adatokkal számolunk. Ha például 355000 Ft a család havi jövedelem, akkor az alábbi megosztásban költik el a jövedelmüket. Természetesen a feladat megoldás attól függ, hogy milyen kezdeti adatokkal számolunk.

Gyermekek	44000
Szórakozás	16000
Étel	44000
Ajándékok/adományok	4000
Lakás	113200
Biztosítás	36000
Hitelek	8000
Személyes higiénia	6000
Háziállatok	6800



Megtakarítások vagy befektetések 8000

Adók 12000

Közlekedés 57000

Végösszeg 355000

14. A MUNKAERŐPIAC

1. a.) feladat: ha a kereslet nagyobb, mint a kínálat

1. b.) feladat: ha a kínálat meghaladja a keresletet

2. feladat: A nagy világgazdasági válság legfontosabb emberekre gyakorolt hatása az addig soha nem tapasztalt megélhetési problémák, munkanélküliség. A munkanélküliség közvetetten és közvetlenül befolyásolta a családok megélhetését, pénzügyi helyzetét, gyermekvállalást, egészségi állapotot, betegségekkel szembeni megküzdést. Világméretű, földrészek között átgyűrűző pénzügyi és gazdasági válság.

15. FEKETE- ÉS SZÜRKE FOGLALKOZTATÁS

1. feladat: A fekete foglalkoztatás, amikor a munkavállaló és a munkáltató kapcsolata semmilyen tetten érhető, ellenőrizhető módon nem kapcsolódik egymáshoz, sérül a munkavállaló és az állam/társadalom egyaránt, pl. a munkáért nincs tb és zsebből történő fizetés történik, itt teljesen kiszolgáltatott a munkavállaló és annak családja.

A szürke foglalkoztatás esetén a munkavállaló valamilyen formában (időszakos, ideény, atipikus) kapcsolatba kerül a munkáltatóval és a



társadalombiztosítás rendszerével, de nem olyan szinten, melyben biztonságosan élhet, az nyugdíj és egészségbiztosítás részben teljesül, tipikusan, amikor minimálbérre van bejelentve, és zsebből történik a kiegészítés.

2. feladat: Ha bármi sérelem ér minket, nem tudjuk érvényesíteni jogainkat. Nem kérhetjük számon elmaradt járandóságunkat. Adott esetben nem követelhetünk kártérítést; egy későbbi állásinterjú során nem tudunk elszámolni az eltelt évekkel, nem tudunk referenciákkal szolgálni; bejelentés hiányában elesünk bizonyos biztosítási jogviszonyhoz kötött juttatásoktól (pl. táppénz, szülési szabadság, terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj, álláskeresési támogatás stb.); rendezetlen biztosítási jogviszonnyal nem vagyunk jogosultak az állam által finanszírozott egészségügyi szolgáltatásokra.

3. a.) feladat

A munkavállalót illető azon munkabér, amelyből még nem kerültek levonásra a különböző adók és járulékok.

3. b.) feladat: személyi jövedelemadó (16%); munkaerő-piaci járulék (1,5%); egészségbiztosítási járulék (7%); nyugdíjjárulék (10%)

4. feladat: 114.625 Ft.



17. ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK

1. a.) feladat: kapcsolati háló; kezdeményező pályázás; álláshirdetések; munkaügyi- és személyzeti tanácsadók; állásbörzék

1. b.) feladat: Aktív: kapcsolati háló; kezdeményező pályázás; álláshirdetések. Passzív: munkaügyi- és személyzeti tanácsadók; állásbörzék.

2. feladat: Nyelvezete: egyértelmű, közérthető. Utal: a munkaidőre, a munkaviszony jellegére, időtartamára és a bérezésre. Felsorolja: a lényeges munkaköri feladatokat. Részletezi: a munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciákat.

3. feladat: A kapcsolati háló kiépítése fontos, mert rejtett álláshelyekről szerezhetünk tudomást. Mert ismeretség garanciával, ajánlással is együtt járhat. Mert a nyitott, kommunikatív emberek szimpatikusak és előbb felveszik őket.

4. feladat: Kezdeményező pályázás, amikor a szakmánk profiljába tartozó céget megkeresünk, pályázatunk tartalma hasonló ahhoz, mintha hirdetetett állásra adtuk volna be. Legjobb ha személyes lehetőséget kérünk az átadásra.

18. AZ ÁLLÁSPÁLYÁZAT

1. feladat: önéletrajz; kísérőlevél/ motivációs levél; mellékletek.

2. feladat: Időrendi (kronologikus): a szakmai életpályát - munkahelyeket, képzettségeket - mutatja be időrendben visszafelé haladva;



Szerepközpontú (funkcionális): a szakmai teljesítmények és beosztások, elismerések, készségek, kompetenciák stb. bemutatása kap nagyobb szerepet;

Kombinált: az előző két változat ötvözte, alaposabb megismerésre ad alapot a pályázatónak, ugyanakkor megnyugtató a pályázónak is, ha részletesen be tudja mutatni szakmai kompetenciáját és tapasztalatait.

3. feladat: Mellékletek lehetnek a végzettséget igazoló okiratok, az egészségügyi alkalmassági igazolás, erkölcsi bizonyítvány.

4. feladat: Miként szereztünk tudomást a betölthető munkaköréről? Miért pont én vagyok az ideális jelölt? Miért szeretném pont ezt a munkakört? Miért van szükség arra, hogy személyesen is találkozzunk?

5. feladat

Személyes adatok (jó, ha van egy előnyös fénykép is);

Betölteni kívánt munkakör megnevezése;

Szakmai tapasztalat felsorolása időrendben (mindig a legutóbbival kezdve, visszafelé haladva);

Tanulmányok felsorolása (szintén fordított időrendben);

Nyelvtudás;

Egyéni készségek és kompetenciák;

További információk, ha vannak (pl.: referenciák);

Mellékletek felsorolása.



20. AZ INTERJÚ

1. a.) feladat

- a vállalkozás profiljához kapcsolódó szakmai végzettséget,
- az említett végzettséghez kapcsolódó szakmai tapasztalatot,
- munkához szükséges személyes kapcsolati rendszer arányos megosztását,
- hiteles, egyenes, együttműködő attitűdöt.

1. b.) feladat: Mit tud cégünkéről? Miért pont minket választott? Mi lenne a bérigénye? Milyen karrierre számít nálunk? Milyen sikerei voltak szakmai téren? Volt-e olyan feladat, amivel nem boldogult? Mit nevezne legjobb tulajdonságának? Mit nevezne meg gyenge pontjának? Mire a legbüszkébb? Melyek a középtávú tervei? Ha Ön választhatna, milyen állapot lenne legszívesebben? Ha kapna 1 millió dollárt, mihez kezdene vele? Mi a véleménye a halálbüntetésről? Mi a kedvenc nyaralóhelye?

1. c.) feladat: Mindazon válaszok tekinthetők pozitívnak, melyek hitelesek, igazak, akkor is, ha vannak benne negatívumok. Pozitívnak tekinthető még, ha valaki pl. egy jövővel kapcsolatos kérdésre „nem tudom”-mal válaszol, vagy csak körvonalakban vannak konkrét céljai.

2. feladat: Enyhén konzervatív stílus ajánlott, a mély dekoltázs kerülendő; kényelemes, az időjárásnak megfelelő ruházat; ápoltság; kevés ékszer; szolid parfüm, kerüljük az illatfelhőt

3. feladat: Írásbeli teszt előnye, hogy gyors, egyértelmű, azonos mérce minden pályázó számára, esetleg fel is lehet rá készülni, sok teszt



letölthető. Hátránya, hogy személytelen, el lehet csúszni a beugratós kérdéseken.

4. feladat: HR-stől kérdezni a vállalatról, a feladatokról, a juttatásokról érdemes. A cégen belüli szokásokról, a vezetőkről, a munkatársakról, előmeneteli lehetőségekről, család/gyermek és a munkaösszeegyeztetésről.

21. KONFLIKTUSOK

1. feladat

konstruktív, a probléma megoldása előre viszi a kapcsolatot, válást követő megegyezés a vagyon tekintetében.

destruktív, amikor értékek, vallási meggyőződések mentén történik a vita, nincs is igazán megoldása.

személyen belüli, amikor a kamasz vívódik, hogy a kortársaival töltse az idejét, vagy a kijelölt házimunkával,

személyek közötti, 2 lány vagy fiú konfliktusba kerül a mindkettő által szeretett 3. fél miatt

csoport és ember közötti, faluközösség(etnikai konfliktusok), iskola (új tanuló érkezik), munkahely (valaki több béremelést kap), amikor a közösség falanxot képez egy ember vagy egy család tekintetében,

csoport-csoport közötti, pl. Németország_Törökország focimeccs Berlinben, ahol a német szurkolók és a török vendégmunkásokból álló szurkolói csapat egymásnak feszül, vagy politikai konfliktus (konzervatív és a liberális elveket követők, demokraták és republikánusok)



2. feladat: személyen belüli; személyek közötti; csoport és ember közötti; csoport-csoport közötti

3. feladat: próbaviselkedés; szorongásos estbeszéd; munkamánia

23. MUNKAJOGI ALAPISMERETEK

1. feladat: A munkaviszony a jogalanyok (munkaáltató, munkavállaló) munkavégzésre irányuló, jogszabály által szabályozott kapcsolata, amely az ellenérték fejében történő munkavégzés jogi szabályait tartalmazza.

2. feladat: aki a tizenhatodik életévét betöltötte; iskolai szünet alatt az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat; a gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport- és hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

3. feladat: a szerződő felek nevének és a munkaviszony szempontjából lényeges adatainak; munkakör; az alaphét; a munkavégzés helye; munkaidőről való rendelkezés, ennek hiányában a szerződés automatikusan teljes munkaidőre vonatkozóan jön létre; munkaviszony időtartama

4. feladat: közös megegyezés; felmondás; azonnali hatályú felmondás

5. feladat: megbízási szerződés; vállalkozási szerződés



24. MUNKANÉLKÜLISÉG, MUNKAHELY – VÁLTOZTATÁS, KÜLFÖLDI MUNKA

1. a.) feladat: anyagi gond; pszichés gond; önbecsülésen ejtett csorba

1. b.) feladat: A nemzetgazdaság produktivitás nélkül, kibillen egyensúlyából, kevesebben dolgoznak, kevesebben adóznak, viszont állampolgári jogosítványként minimális ellátást igénybe vesznek, a szociális ellátó rendszert terhelik a munkanélküliek és családjaik.

2. a.) feladat: Pályakezdőkkel megtörténik, hogy a munkaviszonyt eredetileg szerződésben átverik őket, a feladatok végzésénél nem a szakmai végzettségnek megfelelő munkát végeztetnek velük.

2. b.) feladat: Gondosan olvassa el a szerződését, a készséges munkavégzés mellett, kérdezzen rá, amennyiben kiegészítő jellegű munkákat végeztetnek vele hosszútávon.

3. a.) feladat: magyarországi munkabérenél magasabb fizetés; esetleg jobb munkakörülmények; korszerűbb technika; nyitott szemléletmód

3. b.) feladat: kiszolgáltatottság érzése főleg nyelvtudás szempontjából; megbízhatatlan közvetítő cégek; befektetési időszakban negatív mérleg; családi és baráti kapcsolatok felbomlása

4. feladat

- tartós (főként az 50 felettieket érinti, nehéz elhelyezkedni ebben az életkorban)

- pályakezdő (nincs szakmai tapasztalat)

- etnikai, nemi (nőket, romákat érint)



- strukturális (foglalkoztatás szerkezete átalakul, de a keresletnek megfelelő végzettségű tömegeket még nem bocsát ki az oktatási rendszer)
- földrajzi (egye területeken jelentkező tömeges és tartós munkanélküliség)

25. A VÁLLALKOZÁS

1. a.) feladat

A vállalkozások haszonszerzés céljából, üzletszerűen végzett, rendszeresen folytatott termelő vagy szolgáltató tevékenysége.

1. b.) feladat

ipar; építőipar; mezőgazdaság; közlekedés, szállítás; kereskedelem; idegenforgalom; szolgáltatás

2. feladat

	Foglalkoztatott létszám (fő)	Éves nettó árbevétel (millió Ft)	Mérlegfőösszeg (millió Ft)
Mikrovállalkozások	Max. 10	Max. 500	Max. 500
Kisvállalkozások	Max. 50	Max. 2500	Max. 2500
Középvállalkozások	Max. 250	Max. 12500	Max. 10700
Nagyvállalkozások	250 fő fölött	12.500 fölött	10.700 fölött



3. feladat

jogi személy: Közkereseti társaság (Kkt); Betéti társaság (Bt); Korlátolt Felelősségű társaság (Kft); Részvénytársaság (Rt.)

nem jogi személy: egyéni vállalkozás; adószámos magánszemély; szövetkezet

26. SZAKSZERVEZETEK

1. feladat: Az alaptörvény, nemzetközi egyezmények képezik létrejöttének alapjait, legfontosabb célja az érdekképviselés, egyes jogok a munkavállalót nem mint egyéni jogalanyt illetnek meg, hanem csoportosan.

2. feladat: érdekképviselés; banki, biztosítási szolgáltatás csomag; telefon flotta, kedvezményes üdülés; különböző vállalkozásokkal együtt kialakított egyéb kedvezmények

3. feladat: Munkavállalókból, akik számára célszerűen a szakmájuknak, ágazatuknak megfelelő területen működő szakszervezetbe történő belépés indokolt. A munkaviszony létesítésével közel egy időben célszerű a tagság létesítése.

4. feladat: A szakszervezet nyomásgyakorlási eszközei pl. a kollektív szerződésben foglaltak betartatására történő figyelem felhívása, a tagság mérete okán a munkavállalókat érintő kérdésekben diszponál, a jogszabályi módosításoknál véleményezési, de akár kezdeményezési joga is van.

5. feladat: A kollektív szerződés egy szerződés, melynek egyik oldalán a munkáltató (vagy munkáltatói szövetség) áll, a másik oldalán pedig a szakszervezet (vagy szakszervezetek szövetsége), amely valamennyi munkavállaló képviselőjét ellátja. A kollektív szerződés szabályozhatja a



munkaviszonyból származó jogokat, kötelezettségeket, valamint a felek kapcsolatrendszerét is. Fontos, hogy a kollektív szerződés nem csupán a szakszervezeti tagokra terjed ki, hanem valamennyi munkavállalóra.



AJÁNLOTT IRODALOM

Kraiciné Dr. Szokoly Mária: Felnőttképzési módszertár. Új Mandátum Kiadó, Budapest 2004

Bagdy Emőke, Telkes, József (1990) Személyiségfejlesztő módszerek az iskolában. Tankönyvkiadó, Budapest.

Bakacsi, Gy. (2001). Szervezeti Magatartás és Vezetés. Budapest: KJK-Kerszöv

Benedek László (1992) Játék és pszichoterápia. Animula, Budapest.

Bús Imre (szerk.) (2003) Játékok a személyiség- és közösségfejlesztés szolgálatában. PTE Illyés Gyula Főiskolai Kar, Szekszárd.



Hegyesi Gábor - Kozma Judit - Szilvási Léna - Talyigás Katalin (szerk.) A szociális munka elmélete és gyakorlata, 4. Kötet, Szociálismunka csoportokkal, Semmelweis Kiadó, Budapest, 1997

Kozma Judit (szerk.): Kézi könyv szociális munkásoknak, Szociális Szakmai Szövetség 2002.

Pataki Éva: Szociálismunka csoportokkal, módszertani kézikönyv, Debrecen, 2010.

Rudas János: Delfi örökösei, Új Mandátum, 2001.

Rudas János: Javne örökösei - Fejlesztő tréningcsoportok - elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok. Oriold és Társai Kft., 2011

Mérei Ferenc: Társ és csoport, Akadémiai Kiadó Budapest, 1989.

Kurt Lewin: Csoportdinamika (válogatás) KJK Budapest, 1975.

Thomas Gordon: V.E.T. Vezetői kézikönyv, Gordon könyvek

Soós Zsolt: A szociális munka alapjai, Comenius, 2005.

Szekszárdi J. , Új utak és gyógy módok, 2008.

Szilvási Léna: Csoportmunka egy anyaotthonban, Esély, 1997/1.

Meredith Belbin: A team, avagy az együttműködő csoport Edge 2000 Kft, Budapest, 2003.

Soós Zsolt: A szociális munka alapjai, Comenius, 2005.

Dürschmidt, P.-Koblitz, J. és mts.: Trénerek kézikönyve, Z-Press Kft, Budapest 2008.

Varga A. Tamás - Vercseg Ilona: Közösségfejlesztés. Budapest, 2001.



Roderick R. Stuart: Csapatépítő játékok trénereknek, Műszaki Könyvkiadó, 1999.

Szitó Imre: A tanulási stratégiák fejlesztése, Iskolapszichológiai füzetek, 2. sz. ELTE, 1987

Könyvek melyben további tréning gyakorlatok vannak:

Kompasz- Kézikönyv a fiatalok emberi jogi képzéséhez. (Brander-Gomes-Keen-Lemineur-Oliveira-Surian,) Unesco

Kiskompasz – Kézikönyv a gyermekek emberi jogi neveléséhez. (Nancy Flowers · Maria Emília Brederode-Santos · Jo Claeys · Rania Fazah · Annette Schneider · Szelényi Zsuzsanna)

Mindkét könyv az állampolgári és emberi jogi nevelés elősegítéséről szól, konkrét ötletekkel látja el az ifjúsági vezetőket, tanárokat, segítőköt abban, hogyan motiválják és vonják be a fiatalokat az emberi jogok megismerésébe és gyakorlásába. A Kompaszban 49, a Kiskompaszban 40 gyakorlatot találunk, mindhez kapcsolódik a pontos leírás, az eljárás mód, a gyakorlat végén kötelezően feltett kérdések sorával.

DOBBANTÓ PROGRAM, Diáktámogató füzetek 3., Szárnyalás. Játékgyűjtemény pedagógusoknak, Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségért Közalapítvány, 2009. Összeállította: Tóth Ibolya – Kádár Erika