

CSAPATMENTOROK KÉZIKÖNYVE

Kísérőként a fejlődés útján

Budapest, 2021

Írta:

Gál Várady Tamara (5.), Harkay Gabriella (51.)

Szerkesztette:

Pásztor Orsolya (16.)

A kézikönyv megírásában közreműködött:



Cseh Ábel (1903.), Jakab Rita (1926.), Nagy Zsuzsa (786.), dr. Soósne Kádár Cecília (608.)



Szénás Zalán (44.)



Kantár Kristóf (7.)



Keszég Réka (52.), Pásztor Orsolya (16.)

Olvasószerkesztő: Gábri Zsuzsa

Tördelőszerkesztő/tipográfus: Nádas Zsófia

Képek forrása: Fliegh Péter (126.), Kantár Kristóf, MCSSZ

Rajzok: Gál Várady Tamara, Nagyné Aranyi Hajnalka (784.),

Turóczy Hajnalka (25.)

A kiadvány az Európai Unió támogatásával az EFOP-1.12.1-17-2017-00009 „Lépj át a határaidon!” című projekt keretein belül jött létre.

ISBN 978-963-8305-68-8

ISSN 2732-1606

Kiadja a Magyar Cserkészszövetség.

A kiadásért felel Horváth Domokos (121.), MCSSZ országos ügyvezető elnök.

© Magyar Cserkészszövetség, 2021

Kedves Cserkésztestvérem!

„Mit sem ér, ha mozdulatlanul állsz. Vagy előre lendülsz, vagy visszahanyatlasz. Haladjunk hát, mégpedig mosolyogva!”

BiPi

A kezdetben tartott kézikönyv egy hosszú folyamat eredményeként született meg. Még ha a szerkesztők és közreműködők között nem is szerepel a nevük, létrehozásában részt vett minden eddigi pedagógiai fejlesztő munkatárs és csapatmentor, akiknek a tevékenysége során átélt tapasztalatok összegzése ez a kiadvány. Külön köszönet illeti Gál Várady Tamarát, aki nemcsak a szerkesztésből és a közreműködők összefogásából vette ki a részét, hanem még rajzaival is illusztrálta a könyvet, illetve Pásztor Orsolyát, aki írásai mellett tanácsaival és a kiadással együttjáró szervezői munkával segítette a kézikönyv létrejöttét.

Elődleges célunk az volt, hogy a jövőbeli csapatmentoroknak adjunk segítséget, támpontot, amihez nyúlhatnak, kiindulópontot, ahonnan ellépve elkezdhetik önmaguk és a csapatok fejlesztését. A kettő együttjár, együtt kell, hogy járjon, hiszen ahogy BiPi fenti idézetében olvasható, mozdulatlanul állni mit sem ér. Mentorként szolgálni a csapatokat, szövetségeket, ha akadnak is közben nehézségek, nagyon hálás feladat, hiszen kísérőként állunk a csapatok, vezetők mellett, amikor ők a fejlődés útjára lépnek, s amellett, hogy nagy örömet okoz ezt végigkövetni, mi magunk fejlődünk közben a legtöbbet.

Reméljük, mindenki, aki ezt a kiadványt lapozza, megismerkedhet kicsit a csapatmentortevékenységgel, és talán kedvet kap, indíttatást szerez ahhoz, hogy saját kerületében, szövetségében vegyen ilyen szolgálatot.

A csapatmentorok nevében kívánok cserkészüdvözléssel:

Jó munkát!

Harkay Gabriella cst.

hálózat- és szervezetfejlesztési vezető

A CSAPAMENTORI IDENTITÁS KIALAKÍTÁSA.....	7
Történeti áttekintés.....	7
A csapatmentorok helye és szerepe a mozgásban.....	11
A csapatmentor önismerete és önfejlesztése.....	16
A CSAPAMENTOROK KALAPJAI.....	29
Egyéni fejlesztői szerepek.....	30
Csoportos fejlesztői szerepek.....	43
MUNKA A CSAPATTAL.....	55
Nulladik fázis – tájékozódás, kapcsolatfelvétel, felkészülés.....	56
Első fázis – bizalomépítés, első találkozó, állapotfelmérés.....	58
Második fázis – a probléma azonosítása, kezelése.....	64
Harmadik fázis – lezárás, értékelés, utómunka.....	83
Negyedik fázis – felkészülés a következő alkalomra, találkozásra.....	86
SZEMLÉLTETŐ MÓDSZEREK ÉS ESZKÖZÖK, JÓGYAKORLATOK.....	89
Kérdéssor coachingoláshoz.....	89
Open Space – Nyitott tér.....	89
World Café – Világkávéház.....	90
OPERA.....	91
Brainstorming.....	92
Állapotfelmérő.....	93
Csapatfelépítés ágrajz.....	94
Coaching-kör.....	94
TÉR beszélgetés.....	96
SWOT analízist segítő kérdéssor.....	97
Gondolattérkép.....	98
Problémafa és célfa.....	99
Táborépítő társasjáték.....	99
Motivációs mesetérkép.....	100
Tábori csillagszóró és Táborértékelés.....	100
Fotók és képek használata.....	101
Videók és kisfilmek feldolgozása.....	102
Grafika, rajz.....	102

TRÉNINGGYAKORLATOK ÉS JÁTÉKOK GYŰJTEMÉNYE.....	105
Bemelegítő, ráhangoló, energizáló gyakorlatok.....	106
Névtanulás.....	116
Ismerkedős gyakorlatok.....	118
Önmagunk és a csoport megismerése.....	127
Bizalomépítő gyakorlatok.....	136
Kommunikációs gyakorlatok.....	142
Együttműködést, kompromisszumkészséget igénylő gyakorlatok.....	157
Problémamegoldó gyakorlatok.....	178
Ötletek gyűjtése, véleménynyilvánítás, döntés.....	187
Feldolgozáshoz, visszajelzéshez.....	198
Irodalomjegyzék.....	208
Forrásjegyzék.....	209



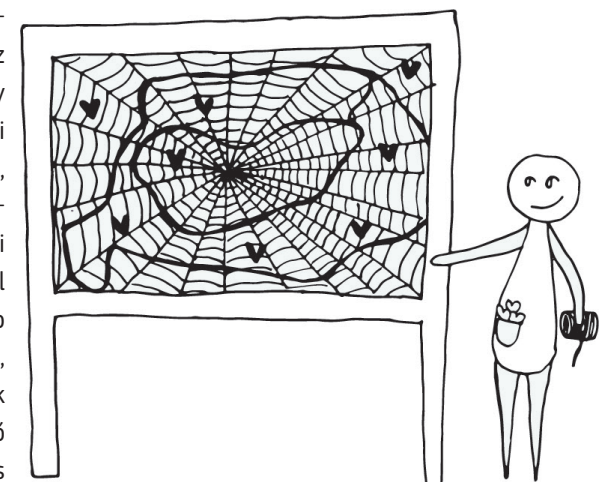
A CSAPATMENTORI IDENTITÁS KIALAKÍTÁSA

Lévén, hogy a pedagógiai fejlesztő munkatársi, majd a csapatmentori feladatkör új fogalom és jelenség volt a szövetségek életében, időbe telt, mire letisztultak a keretek, és világossá vált, hogy mi is határozza meg a segítői munka ezen formáját. Az alábbiakban ezeket vesszük sorra.

Történeti áttekintés

A csapatmentorok – akkor még pedagógiai fejlesztő munkatársak – 2012-ben a TÁMOP pályázattal egyidőben, annak keretein belül jelentek meg először a Magyar Cserkészszövetségben. A cserkészmozgalom újjászületését követően a kerületi és országos elnökségekben elsősorban idősebb, még a rendszerváltás előtti időkben cserkészzé lett vezetők voltak, akik sokat tettek a mozgalom újjászületéséért. Szoros kapcsolatot áptak a különböző csapatok vezetőivel, sok helyen támogatták a korábbi csapatok újjáéledését vagy új csapatok megszületését. Rendszeresen látogatták a csapatokat programjaikon vagy nyári táboraikban, sőt, volt olyan kerület, ahol évekig ők vették ki a fogadalmat az újonc cserkészekről minden csapatban. Így élő kapcsolatuk volt a vezetőkkel, kerületi cserkészcsapatokkal. A '90-es évek végétől, ahogy a kerületi vezetők változtak és fiatalodtak, az éppen regnáló kerületi elnökségi tagok, még dolgozó emberként, a szolgálattal együttjáró egyéb feladatok mellett kevesebb időt tudtak szánni a csapatlátogatásokra, ezért jóval kevesebb információjuk volt azok működéséről, életéről. A 2000-es évek első évtizedében a mozgalom korábbi lendülete is

megtorpant. Számos csapat megszűnt, szünetelt vagy halódott. Nehezen lehetett megmondani, hogy hány működő csapat van, azt meg még nehezebben, hogy mennyi cserkész van az országban. Abban az időben született meg az igény az Egységes Cserkész Tagnyilvántartó rendszerre (ECSET), hogy minél pontosabban lássuk a cserkészek létszámát Magyarországon. Ugyanakkor az is láthatóvá vált, hogy a cserkészlet, illetve mindaz, amit ez alatt a szó alatt értünk, nem mindenhol ugyanaz. Sokféle cserkészdialektus létezett és létezik jelenleg is. Vannak kerületi és csapatsajátosságok, amik sokszínűvé teszik mozgalmunkat (érdekes például ugyanazt a cserkészjátékot egyik vagy másik kerületben meghallgatni, néha alig ismerünk rá), de vannak olyan elhajlások, amik a cserkészlet egyik-másik lényeges elemét elvesztve, szinte kilúgozzák azt. Ez legtöbbször akkor történik, ha a csapatok magukra maradnak, vagy ilyen-olyan okból bezárkózva távol tartják magukat a kerülettől, a vezetőképéstől.



Az akkori országos elnökség mindezeket a folyamatokat látva, az induló TÁMOP pályázat keretében létrehozta a pedagógiai fejlesztő munkatársak (PFM) hálózatát, mely 2012-től fokozatosan épült ki, és 2015 végéig működött. A hálózat létrejöttét a fent kifejtett felismerések mellett az is ösztönözte, hogy megfogalmazódott az Összmagyar Cserkészstratégia, amely olyan elemeket tartalmazott, mint a működő csapatok támogatása, új csapatok létrehozása, vonzó és látható cserkész, illetve a nemzeti mozgalom megerősítése. A fejlesztő munkatársak elsősorban a működő csapatok megerősítéséért, másrészt a vonzó cserkész kialakításáért tevékenykedtek. (Az akkori struktúra szerint az alakuló csapatok mentorálása a csapatalapítási összekötő munkatársak feladatköréhez tartozott.) A csapatok látogatását végezték, részben vagy egészen átvéve így ezt a feladatot a kerületi vezetőtisztoktól, másrészt az egységes cserkészterért

dolgoztak, azaz azt próbálták elérni, hogy a cserkész szó alatt mindenhol ugyanazt a tartalmat értsük.

Általánosságban elmondható, hogy kerületenként egy PFM működött. Ettől csak a II. és IX. kerületben, valamint az V. és VIII. kerületben volt eltérés, ahol két-két területet látott el egy fejlesztő munkatárs. A legtöbb helyen ugyanaz az ember dolgozott végig, de voltak kerületek, ahol többször változott a munkatárs személye. Ez nyomon követhető az 1. táblázatban. A hálózatvezető előbb Tekse Balázs, majd Hoffmann Ferenc lett.

A TÁMOP pályázat időszaka után következett 2 év, amikor nem volt a Magyar Cserkészszövetségben efféle, csapatokat támogató szolgáltatás/szolgálat. Ez alatt az idő alatt megfogalmazták a Cserkész 2027-et, a szövetség stratégiai akciótervét. Az ebben olvasható vízió a következőképpen hangzik: „2027-re a cserkész Magyarország ismert és elismert, vallásos ifjúsági mozgalmá,

1. táblázat: Pedagógiai fejlesztő munkatársak kerületenként

Kerület	Pedagógiai fejlesztő munkatársak
I. sz. Budai cserkészkerület	Kovács Vanda (2012–2014) Szécsi Erik (2015)
II. sz. Észak-magyarországi cserkészkerület IX. sz. Észak-alföldi cserkészkerület	Bernáth Richárd (2012–2015)
III. sz. Nyugat-magyarországi cserkészkerület	Harkay Gabriella (2013–2015)
IV. sz. Közép-dunántúli cserkészkerület	Kis-Kopárdi Csaba (2014–2015)
V. sz. Dél-alföldi cserkészkerület VIII. sz. Nyugat-alföldi cserkészkerület	Hoffmann Ferenc (2012–2014) Kerekes Mária (2014) Horváth György (2014) Salló Emőke (2014–2015)
V. sz. Dél-dunántúli cserkészkerület	Pótó Judit (2013–2015)
X. sz. Pesti cserkészkerület	Kádár Cecília (2013–2015)

amelynek minden járásban működik cserkészcsapata, és létszáma eléri a 27 000 főt. Nevelési programja hatására a mozgalom tagjai fiatal koruktól aktívan alakítják társadalmi környezetüket. A Magyar Cserkészszövetség szervezeti és döntéshozatali rendszere hatékonyan működik, gazdaságilag önálló és stabil.” A dokumentum a jövőkép elérésének útját kifejtve egyrészt megemlíti a mentorálási kultúra fejlesztését mint a fiatalok megerősítésének egyik formáját. Ennek során a kihívásként vállalt feladatokkal együttjáró következmények viselésében játszik támogatói szerepet a mentor. Másrészt azt fogalmazza meg, hogy a növekedést helyi szinten kerületi fejlesztő munkatársakkal szükséges segíteni. 2018-ban egy új pályázat (EFOP-1.3.6-17-2017-00001 – Imre herceg-terv – közelebb egymáshoz) keretében nyílt lehetőség arra, hogy újra fejlesztő munkatársakat foglalkoztasson a szövetség. A pályázatba foglalt hálózatosodás és szervezete-fejlesztés célja, hogy cserkészcsapatok alulról jövő kezdeményezéseit támogassa, hálózatosodásukat elősegítse, társadalmi beágyazottságukat növelje. Célja még emellett a meglévő közösségek mentorálása, hogy ez által javulhasson a megtartó erő, és újabb cserkészcsapatok jöjjenek létre. Egy ezzel párhuzamosan futó másik pályázat (EFOP-1.12.1-17-2017-00009 – Lépj át a határaidon!) pedig lehetővé tette azt, hogy a hálózatot az egész Kárpát-medencére kiterjesszék. A két projekt lehetővé tette, hogy a – korábban pedagógiai fejlesztő munkatársak helyett – csapatmentoroknak nevezett mun-



katársak hálózata ne csak magyarországi, hanem Kárpát-medencei szinten a cserkész egységesítéséért és a mozgalom növekedéséért tevékenykedhessen. Ahogy a „Lépj át a határaidon!” projektben meghatározták, a határon átvágó együttműködés kiemelt célja volt a Kárpát-medence magyar cserkészei közötti együttműködések megerősítése, új kapcsolatok életre hívása, a szövetségek, csapatok és cserkészvezetők közötti szakmai tapasztalatcsere elősegítése, a jó gyakorlatok megosztása. Mindennek pedig egyik, a gyakorlatban is megvalósuló színtere a csapatmentor-hálózat, illetve a rendszeres mentortalálkozók voltak. S bár a magyarországi és a határon túli hálózatban voltak fókuszeltérések, és ebből, illetve különböző munkaszervezési okokból fakadóan a közös találkozók idővel ritkultak, rendszerességük megmaradt. A hálózatban tevékenykedő munkatársakat és kerületi, szövetségi hovatartozásukat a 2. táblázat (10. old.) részletezi.

2. táblázat: Magyarországi és határon túli csapatmentorok

Kerület, szövetség	Csapatmentorok
KáMCSZ	Barna György (2018–2020)
MCSSZ I. kerület	Futó Ádám Jácint (2018–2020)
MCSSZ II. kerület	Nagyné Arany Hajnalka (2018–2019) Nagy Károlyné (2020)
MCSSZ III. kerület	Harkay Gabriella (2018–2019) Karacsi Gábor (2019–2020)
MCSSZ IV. kerület	Fliegh Péter (2018–2020)
MCSSZ V. kerület	Gergely Imelda (2018–2020)
MCSSZ VI. kerület	Kuti Veronika (2018–2019) Várdai Levente (2019–2020)
MCSSZ VIII. kerület	Drozdik János (2018–2020)
MCSSZ IX. kerület	Kocsis Zsófia (2018) Tulipán Cintia (2018–2019) Tóth Imre Norbert (2018–2020) Cseh Ábel (2020)
MCSSZ X. kerület	Molnár Nikolett (2018–2020)
RMCSZ	Bálint Lajos Lóránt (2018–2020)
RMCSZ	Balla Stefánia (2018–2020)
RMCSZ	Balogh Tamás (2018) Szénás Zalán (2018–2020)
SZMCS	Végh Szilvia (2018) Kristóf Zsuzsanna (2019) Skrovan Boglárka (2020)
SZMCS	Gál-Várad Tamara (2018–2020)
SZMCS	Danczi Ákos (2018–2020) Kantár Kristóf (2020)
VMCSZ	Úri Szűcs Réka (2018–2020)
VMCSZ	Pásztor Orsolya (2018–2020)
VMCSZ	Szabó Hunor (2018–2020) Varga Norbert (2020)

A hálózatvezető kezdetben dr. Soósné Kádár Cecília, Cilinder volt, aki sokat tett a teljes Kárpát-medencei hálózat felállításáért. Majd 2019 nyarán a két hálózat részben kettévált. A határon túliak vezetője maradt Cilinder, a magyarországi hálózatért pedig Kuti Veronika felelt, akit 2020-tól Harkay Gabriella követett.

Legutóbb, 2020 őszén a határon túli csapatmentorok irányítását Pásztor Orsolya vette át. A csapatmentorhálózat a PFM hálózat folytatásának tekinthető. Vannak azonban lényeges különbségek a kettő között, amik egyrészt a tapasztalatokból született felismerések következményei, részben pedig strukturális változások eredményei. Ebből csak kettőt emelnénk ki most. Az egyik eltérés, hogy a csapatmentorhálózatban csak aktív vagy korábban aktív cserkészek tevékenykedtek. Bár a cserkészdiáktusokban, az egész Kárpát-medencére való kiterjedés miatt, voltak eltérések, azért az alapelvek ugyanazok voltak, így kevesebb volt a közös megértést akadályozó tényező, mint korábban, amikor a PFM időszakban nem cserkész munkatársak is voltak. A másik különbség a dedikált feladatokban nyilvánult meg. A csapatmentorhálózat egyesítette a korábbi PFM hálózat és csapatalapítási összekötő munkatársak feladatkörét, így ebben a felállásban a működő csapatok mellett mind az alakuló csapatok támogatása, mind pedig a mozgalomhoz csatlakozni kívánó felnőttek cserkészzel való megismertetése az ellátandó feladat része lett. Ez egyrészt hasznos volt, mert a kerületi elnökségek több információ birtokába jutottak az alakuló közösségekről, illetve azok becsatornázása is zökkenőmentesebb lett, másrészt az alakuló csapatok számának függvényében az egyes mentoroknak kevesebb ideje jutott a működő csapatok támogatására. A pályázatból finanszírozott csapatmentorok 2020. december 31-ig dolgoztak a Kárpát-medencében.

Tevékenységük alatt sokat foglalkoztak azal, hogyan tehető fenntarthatóvá a hálózat. Ennek érdekében indult el az önkéntesmentor-képzés, és ennek a gondolkodásnak az eredménye ez a kiadvány is, ami a jövő csapatmentorainak kíván segítséget nyújtani.

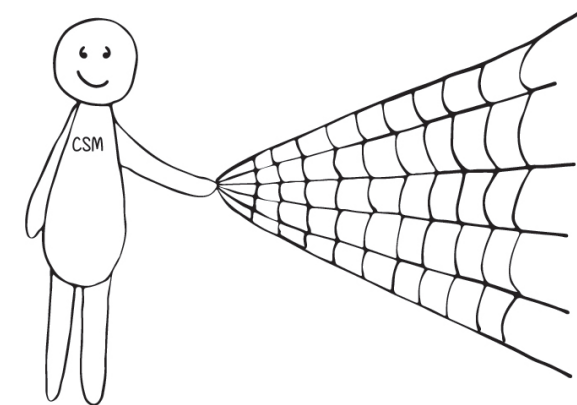
A csapatmentorok helye és szerepe a mozgalomban

Hol van a csapatmentor helye a mozgalomban? Ez az elmúlt PFM és fizetett csapatmentor hálózat esetében sem azonosítható be ugyanúgy. Az előbbi esetében a központi, illetve projektirányítás sokkal meghatározóbb és erőteljesebb volt, míg a második esetben, az EFOP ideje alatt, a kerületi elnökségeknek már nagyobb befolyása volt, vagy lehetett volna a csapatmentorokra, azok munkabeosztására. A tapasztalat azonban azt mutatta, hogy sokszor okozott feszültséget a projekt-kötelezettségekből származó feladatok összeegyeztetése a kerületi tennivalókkal. A feszültség másik forrása az lehetett, ha az országos vezetés stratégiája nem teljesen egyezett meg az adott kerületek helyi prioritásaival. Időnként nehezen volt meghatározható, hogy kik a csapatmentor megbízói, illetve, hogy egyes megbízók hatásköre meddig, milyen feladatokra terjed ki. Például ki dönthet arról, hogy az adott munkavállaló alkalmas-e a csapatmentori feladatok ellátására vagy sem? Az azonban nyilvánvaló, hogy a csapatmentorok munkáját átszövi a kommunikáció, keresztben-hosszában. Ők az információáramlás, a különböző irányú



kommunikációs csatornák kereszteződésében, csomópontjában állnak. Irányultsága alapján a szervezeti kommunikáció (Dobák és Daft szerint) lehet:

- Lefelé irányuló
- Felfelé irányuló
- Horizontális
- Informális



Ezek az irányok a mozgalmakon belül is megfigyelhetők és beazonosíthatók a csapatmentorok életében. A lefelé irányuló kommunikáció a szövetségi elnökségek hálózatért felelős tagjával való kapcsolatban jelenik meg, nagyobb szövetségek esetén a hálózatvezető vagy egyes mentorkoordinátorok még beiktatódnak ebbe a kommunikációs folyamatba: innen jönnek a munkavégzési utasítások és magyarázatok, a befolyásoló és nevelő szándékú üzenetek, a szabályok és eljárások meghatározásai, a stratégiai célkitűzések, valamint a teljesítményt értékelő visszajelzések is. A csapatmentorok természetesen nem szakítják meg az áramlatot, hanem szűrve és rendszerezve továbbítják az infókat a csapatok felé. A felfelé irányuló kommunikáció a csapatmentornak a csapatparancsnokokhoz fűződő viszonyát jellemzi: innen érkeznek a panaszok és problémafelvetések, a fejlesztési javaslatok és a beszámolók. Ezeknek a kerületi és az országos szint felé történő továbbítása itt is a csapatmentor feladata. A horizontális kommunikáció a mozgalmakon belül a kerületi elnökséggel való munkában jelenik meg leginkább (szervezeti oldalon viszont a csapatmentor-találkozók testesítik meg): itt kap teret a problémamegoldás, a koordináció, a tanácsadás és a szakmai felügyelet. (Az önkéntes mentorhálózat esetében még izgalmas kérdés, hogy a kerületi elnökségek a horizontális kommunikációhoz tartoznak-e, vagy a kerületben működő csapatmentorok irányításáért felelve a lefelé irányuló kommunikációs csatorna részeként tudjuk majd

azonosítani őket.) Az eddig felsorolt irányok a formális kommunikáció jellemzői, az informális (vagyis személyes és nem hivatalos) kommunikáció véletlenszerű, szabálytalan hálót alkot a mozgalmakon belül: ilyen, amikor a csapatmentor egyben tagja valamelyik vknak. Ebben a részben a csapatmentoroknak a mozgalmakon belüli hivatalos/formális kapcsolataival fogunk foglalkozni.

- Együttműködés a szövetségek elnökségével

A magyarországi hálózaton belül a csapatmentorok a hálózatvezetőn keresztül érintkeznek a szövetségi igazgatóval és az országos elnökséggel. A hálózatvezető az, aki a mentorhálózat stratégiájáért, a csapatmentorok szakmai továbbfejlesztéséért és a mentorképzésért felel. Ő tájékoztatja a csapatmentorokat az országos elnökség hálózatot érintő döntéseiről, illetve ő képviseli a csapatmentorok érdekeit felfelé. A határon túli szövetségeknél a csapatmentor-koordinátor az, aki az elnökségekkel, illetve azok egy-egy tagjával, elsősorban a mozgalmi vezetővel tartja a kapcsolatot. A csapatmentorok feladata a különböző szervezeti döntéshozó testületekben megszületett és a csapatok mindennapjait érintő döntéseket, szabályzati változásokat figyelemmel kísérni, és azokat a csapatokkal folytatott kommunikáció során képviselni. Jó, ha tájékozottak abban, hogy kik az országos hatáskörrel bíró megbízott vezetők, pl. szakvezetők, korosztályos vezetők és nyomon követik az ezekben bekövetkező változásokat,

mert tevékenységük során gyakran van szükség ilyen ismeretekre.

- Együttműködés a kerületi elnökséggel

A csapatmentorok egyértelmű kötelessége a kerületi elnökség felé való beszámolás, tájékoztatás. Ezenkívül fejlesztő munkájuk során a kerület által meghatározott prioritások figyelembe vételével tervezik meg munkájukat. Jó, ha havi rendszerességgel tartják a kapcsolatot a kerületi vezetéssel (közvetlenül vagy koordinátoron keresztül), mert így tudják leginkább a csapatokat tájékoztatni a helyi aktualításokról, illetve az elnökségnek beszámolni a csapatoknál tapasztalt dolgokról. Ezek a tapasztalatok segíthetik az elnökség munkáját, egyrészt a kerületben folyó nevelési programok vagy a vezetőképzések tervezésénél, másrészt ezek alapján eldönthetik, melyek azok a csapatok, amelyeknek különösen fontos a közvetlen elnökségi kapcsolattartás. A csapatmentortól származó információkból kiszűrhetik, hol vannak kerületi munkába bevonható vezetők, kik azok, akik meghívhatóak vknba kiképzőnek, vagy egyes programokra szervezőnek. Emellett az alakuló csapatokról is közvetlenül informálódhatnak.

- Együttműködés a csapatokkal

A csapatokkal kapcsolatos feladat meghallgatni és segítséget nyújtani a vezetőknek, valamint képviselni az érdekeiket a „felsőbb” szinteken. Ha a csapatmentor az általuk kért segítségre nem tartja magát alkalmasnak, akkor jó, ha megoldási alternatívát tud adni helyette. A csapatoknak való segítségnyújtás

alatt értjük egyrészt a csapatparancsnok munkájának támogatását, ha igényli, akkor személyes fejlődésében vagy egy probléma megoldásában is segítséget adhat a csapatmentor. Másrészt a csapat vezetőségének fejlesztésében is együttműködhet a parancsnokkal. Néha szükséges, hogy a csapatmentor bekapcsolódjon a csapatok felé irányuló információk áramoltatásába, vagy elősegítse több csapat között a kapcsolatfelvételt. Segíteni lehet a csapatokat adminisztrációs feladataik elvégzésében, különösen alakuló csapatok esetén, de ezt olyan formán kell tenni, hogy nem elvégzi helyettük a feladatot, hanem megtanítja nekik, miként csinálhatják meg. A csapatkerület közötti konfliktusok kezelésébe is becsúszhat a csapatmentor, ha ez megoldást hoz.

A csapatmentor feladatai

A feladatok leírásánál a PFM-ek és a csapatmentorok által végzett tevékenységeket vettük alapul. Ebből lenyesegettünk mindent, ami a projektek miatti kötelezettségekből fakadt, illetve azokat a feladatokat is, amiket azért végeztek a mentorok, mert ők voltak a kerületekben az egyetlen fizetett munkatársak, így például kerületi programok szervezését, fűnyírást vagy leltározást. A feladatok között elsőbbséget élveznek a csapatlátogatások és az ezek keretében megvalósuló tájékozódás, állapotfelmérés és a csapat fejlődési irányának kijelölése, azaz a csapatvezetéssel közösen átbeszélt fejlesztési terv megalkotása. A fontosági sorrend változhat szövetségenként,

azonban általánosságban elmondható, hogy a prioritási lista tetején a látogatások, fejlesztések és ezek adminisztrálása van. Ha a csapat a fejlesztési terv valamelyik fókán igénybe szeretné venni a csapatmentor segítségét, akkor az egyrészt felelősséggel járó kötelezettség, másrészt viszont hihetetlenül ösztönzően hathat magára a mentormunkára, mert azt jelenti, hogy elismerik kompetenciáinkat és alkalmasnak tartanak minket a támogatói szerepre. A felsorolt feladatok között szerepelnek beszámolók és adminisztratív tennivalók, amik elsődlegesen a csapatokban végzett tevékenységek nyomon követhetősége és a hálózati munka fenntarthatósága miatt fontosak, illetve az információáramlást segítik. Az alább felsorolt feladatokat az opcionálisan elvégezhető tevékenységekkel zárjuk, ahol olyan dolgokat is megemlíünk, mint például a csapatalapítás vagy felnőttképzés, amik az egyes szövetségekben, kerületekben érvényes prioritások alapján csapatmentori feladatok lehetnek.

- Ismerkedés, felmérés, közös fejlesztési terv
- Támogatói légkör kialakítása a mentorált csapattal, pozitív visszajelzés a csapatparancsnoknak
- Adott kisközösség, illetve cserkészcsapat működési körülményeinek, állapotának és igényeinek feltárása, elemzése (állapotfelmérés, csapat struktúrája, életciklus modell, vezetői elosztottság, képzésekre, rendezvényekre való igények)
- A cserkészcsapatok fejlesztési tervének kialakítása

- Fejlesztési terv végrehajtása
- A fejlesztési terv kivitelezése, projekt vezetése
- A közösségekben (csapat) végzett fejlesztő munka (mentor által) megtervezése, kivitelezése és nyomon követése
- Az önkéntes vezetők módszertani eszköztárának gazdagítása (frontális módon, személyesen a csapatlátogatások során)
- Szükség esetén korrekciók a tervben
- Beszámolók, egyeztetések, kapcsolattartás
- Beszámoló a végzett tevékenységről a szövetségi/kerületi mentorkoordinátornak vagy a kerületi elnökségnek
- Részvétel a rendszeresen megtartott online vagy személyes mentortalálkozókon
- Adminisztrációs tevékenység
- Munkaterv készítése
- Csapat-állapotfelmérő lapon a csapatoknál végzett tevékenység dokumentálása
- Tudásmegosztás (jógyakorlatok megosztása)
- Fotódokumentáció gyűjtése és megosztása
- Önfejlesztés
- Részvétel a hálózat által szervezett továbbképzési alkalmakon
- Saját módszertani eszköztár gazdagítása
- Egyéb, opcionális (kerületi, szövetségi vezetéssel egyeztetett) feladatok
- Csapatalapítás segítése
- Felnőttképzés igényének jelzése a képzés vezetője és az elnökség felé
- Felnőttképzés szervezésében, lebonyolításában való részvétel
- A képzésben résztvevők mentorálása
- A fejlesztő alkalmakról beszámoló (fotó,

rövid összefoglaló) a szövetségi, kerületi kommunikációs felületeken.

A csapatmentor-hálózat

Mielőtt kifejténénk a mentorhálózat célját, fontos megemlítenünk, hogy a hálózat maga nem cél, hanem csupán egy eszköz a szövetségek növekedése, illetve a csapatokban folyó minőségi munka elősegítése érdekében. A jól működő csapatmentor-hálózat előfeltétele a tudatosan, átgondoltan döntéseket hozó, kiegyensúlyozottan növekvő cserkészmozgalomnak, ahol a cserkészlet értékeit nem áldozzák fel a növekedés vagy az ismertség oltárán.

Céljai és feladatai

Az alapvető célokat és feladatokat attól függetlenül fogalmazzuk meg, hogy önkéntes vagy fizetett hálózatról van-e szó, bár elsősorban az önkéntes hálózathoz igazodtunk. Egy lehetséges fizetett mentorhálózat esetében ez még kiegészíthető lenne például a finanszírozást megoldó pályázati kötelezettségekből fakadó adminisztratív vagy egyéb feladatokkal.

A hálózat célja röviden, hogy a magyar cserkészszövetségek valamennyi cserkészcsapatában a cserkészlet szó alatt ugyanazt a cserkészletet értsük.

Ezen cél természetesen sok apró célt foglal magába. Az elsődleges cél tehát, hogy a csapatainkban folyó cserkészmunka a lehető legjobb legyen, és az minél jobban közelítsen a csapatok működéséről kialakult ide-

ális képhez. Az ideális kép pedig nem más, minthogy a csapataink által a gyermekek életében a cserkészszemély minél jobban megvalósuljon. A csapataink szolgálják a kitűzött célokat, a szabályzati környezethez mérten működjenek, és a nevelési koncepciónk iránymutatása által a személyiség fejlődését szolgálják a jellemnevelésen keresztül. Továbbá cél az, hogy a csapatok felkészüljenek taglétszámuk növelésére, a jól szervezett és működtetett programokon és felépítési rendszeren keresztül. A csapatok biztosítsák a megfelelő cserkészvezetőket és azok folyamatos képzési és fejlődési lehetőségét, rendszeresen alkalmazzák a cserkészmodszereket, és programjuk ösztönzőleg hasson az egyénre és annak fejlődésére.

A hálózat célja továbbá, hogy a kerületekben, szövetségekben felkészült csapatmentorok tevékenykedjenek, akik képesek a rájuk bízott vagy általuk vállalt cserkészközösségek támogatására, fejlesztésére.

A célok elérése érdekében a csapatmentor hálózatnak a következő feladatai vannak:

- az egyes szövetségek, kerületek cserkészközösségeinek támogatása, fejlesztése;
- a kerületekben, szövetségekben csapatmentorként tevékenykedő emberek összefogása;
- a hálózat tagjai számára lehetőség teremtése a tapasztalat- és tudásmegosztásra, továbbképzésekre, ventilálásra, szupervízióra, eszközök biztosítására stb.;
- a leendő csapatmentorok képzése utánpótlás és fenntarthatóság céljából;

- a szövetségek, kerületek, csapatok közötti kommunikáció, információáramlás és tapasztalatcsere segítése;
- a szövetségek, kerületek, csapatok közeldésének segítése a nevelési elvek mentén;
- a hálózat működése láthatóságának biztosítása, eredményeinek kommunikálása.

A hálózat szerepe a csapatmentorok életében

Mentálhigiénés támogatás: A csapatmentori idejük jelentős részében egyedül dolgozva végzik segítő tevékenységüket. Munkájuk összehangolása érdekében kéthetente mentortalálkozókon vettek részt. Ezeken a találkozók a hálózatvezető irányításával megosztották egymással tapasztalataikat, sikereiket, kudarcaikat. Ez egyfajta ventilációs térként is funkcionált, ami a személyes mentálhigiéné szempontjából nagy jelentőséggel bírt számukra, és segítette megakadályozni a magányos segítői munkavégzésből fakadó kiégést. A kívülállók számára gyakran felesleges utazgatásoknak tűnő budapesti találkozók biztosították számukra az azonos munkakörben, azonos nehézségekkel küzdő, ezért egymást támogatni, megérteni tudó emberekből álló közösséget.

Szakmai támogatás: A hálózatban együttműködő munkatársak segítséget tudnak adni egymásnak, ha valamelyikük elakad egy tanácsadói vagy fejlesztői folyamat megtervezésében. Erre alkalmasak a közös levelezőlisták, különböző kommunikációs felületek, csoportok.

Munkaszervezés: Többek között a hatékony

munkaszervezés segítésére is alkalmas a hálózat. A közösen elvégezhető feladatok, ötletelések helyszíne. Lehetőséget teremt arra, hogy a csapatmentori párokat alkotva vezessenek le egy-egy nagyobb csoportos fejlesztői alkalmat. A hálózatvezető vagy koordinátor személye által pedig a tevékenységre, szolgálatra való ösztönzés is megvalósulhat a hálózaton belül.

Fejlődési lehetőség: A hálózat keretein belül megvalósuló képzési, továbbképzési alkalmak a személyes és szakmai fejlődés színterei. A csoportos fejlesztői alkalmak lehetőséget teremtenek a saját élmények megszerzésére, amik segítik majd a csapatmentori tevékenységet a gyakorlatban, emellett pedig ilyenkor van lehetőség a többiek reflexiói alapján az önismeret hatékony fejlesztésére is.

Informálódási hely: A hálózati megbeszélésekben van lehetőség találkozni olyan mozgalmi vezetőkkal, akik a csapatokkal való munkához szükséges fontos információkkal rendelkeznek. Ezeknek a találkozóknak sokszor az a célja, hogy az adott vezető szeretne valami információt eljuttatni a csapatokhoz, vagy információra, adatokra van szüksége a csapatokról. Másrészt a csapatmentoriok egymástól is értesüléseket szerezhetnek különböző programokról, képzésekről, eseményekről, amiket hazavihetnek és ajánlhatnak saját csapataiknak.

A csapatmentor önismerete és önfejlesztése

Csapatmentorként több, külön-külön is saját szakmának tekinthető, segítői szerepkörbe

kerülhetünk. Ilyen például a facilitátor, a tréner, a coach, a tanácsadó vagy a mentor szerep. Közös bennük, mint minden segítő szakmában, hogy elengedhetetlen a szakmai továbbképzések mellett a személyiségbeli fejlődésre és az egyre mélyebb önismeretre való törekvés. Hiszen mindegyik munkakörben, szerepben erősen használjuk a személyiségünket, ami egyben munkaeszközünk is. Amellett, hogy felnőtt cserkészéletünk egyik fontos alappillére önmagunk fejlesztése, csapatmentorként, felnőtt vezetők segítőjeként is egyaránt fontos, hogy személyiségünkkel, annak karbantartásával, megújításával foglalkozzunk. Felismerjük és elismerjük saját korlátainkat, hiszen ezekben a feladatkörökben csak önazonos emberként tudunk valódi segítséget nyújtani másoknak.

Az önmegismerés szerepe és módszerei

„Felfedezni magunkban mindazt, amit másokban olyan könnyen meglátunk.”

Bizonyos kompetenciáink meglétének vagy hiányának felismeréséhez, meglévő kompetenciáink szintjének azonosításához elengedhetetlen a megfelelő önismeret. Az önismeret önmagunk, motivációink, belső folyamataink megértését, képességeink kiterjesztését, életünk mozgatórugóinak és nehézségeinek felfedezését jelenti. Az önismeret hosszú út.

Önismeretünk két forrásból táplálkozik:

- egyrészt a környezet visszajelzései,

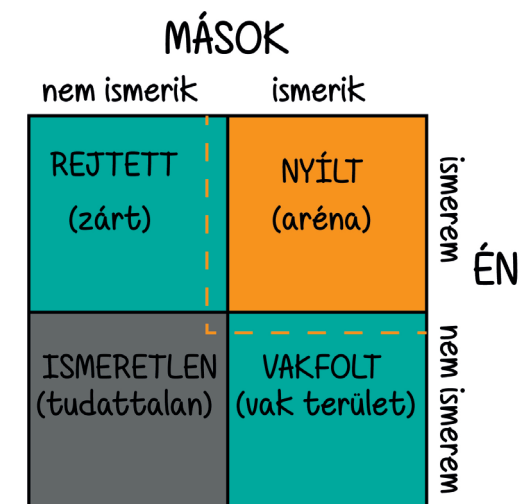
- másrészt a saját tapasztalatok (önmegfigyelés) alakítják.

Az önismeret nem egy végleges állapot, hanem életünk során folyamatosan változik, finomodik azáltal, hogy egyre több területen tudjuk kipróbálni magunkat és egyre több emberrel kerülünk kapcsolatba.

Önismeret birtokában az ember sikeresebben oldja meg problémáit, hatékonyabban kezeli társas kapcsolatait és konfliktusait, képes tudattalan késztetéseit feldolgozni, kudarcok után új célt találni és testi-lelki betegségből könnyebben kigyógyulni. Önismeret nélkül nem érthetjük meg a körülöttünk lévő világot, ez az alapja embertársaink megismerésének. Az érett személyiség magas fokú önismerettel rendelkezik, ami segíti önmegvalósítását.

Az önismeret fejlesztésének legismertebb modellje a Johari-ablak. (Lásd 1. ábra.)

1. ábra: Johari-ablak



A modell egy kétdimenziós ábra, ahol a vízszintes rész az önmagunk számára ismert és nem ismert részeket, míg a függőleges tengely a belőlünk mások számára ismert vagy ismeretlen részeket tartalmazza. Az ismeret, információ átkerülhet egyik ablakból a másikba, ha meg tudunk nyílni egymás előtt, megbízunk a másokban, kikérjük mások véleményét magunkról, illetve a saját véleményünket megosztjuk másokkal.

A szaggatott vonalak azt jelölik, hogyan alakul az önismeretszerzés folyamata. A Johari-ablakon belül a határok megtapasztalása után a nyílt terület növekedésével egyidejűleg csökken a rejtett és vak terület nagysága. A vízszintes térnyerést úgy érhetjük el, ha visszajelzéseket kérünk magunkra vonatkozóan, így az aréna területét növelhetjük a vakfolt javára. A függőleges növekedést pedig úgy érhetjük el, ha többet mutatunk meg magunkból, azaz megnyílunk másoknak, így a rejtett terület csökkenthető.

Érdemes azzal is tisztában lenni, hogy különböző személyek, kapcsolatok tekintetében más és más Johari-ablakkal rendelkezünk.

Nyílt terület: tulajdonságaink, viselkedésünk, amelyekkel mi magunk tisztában vagyunk, és amelyek mások számára is észlelhetőek (pl. név, kor, családi állapot megosztása).

Rejtett terület: tulajdonságaink, viselkedésmódjaink, gondolataink, érzéseink, tények, amelyeket mások előtt szándékosan elrejtünk, titkolunk.

Vak terület: a mások számára észlelhető tulajdonságaink, viselkedésünk, amelyeknek mi magunk nem vagyunk tudatában (pl.

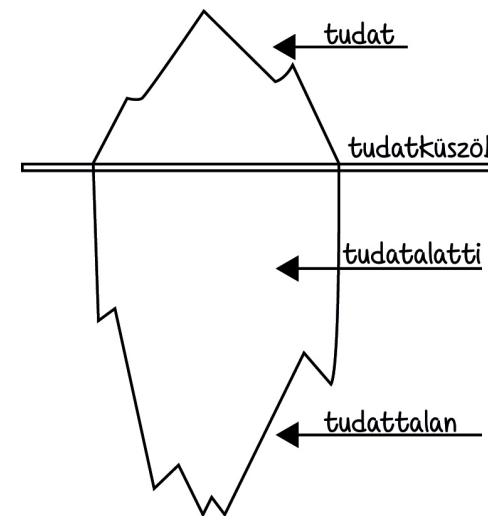
gesztusok, szóhasználat, reagálási módok).

Ismeretlen terület: tulajdonságaink, viselkedési módjaink, amelyeknek mi nem vagyunk tudatában, és amelyek mások előtt sem ismertek. Nem lehet tudatosan szabályozni vagy megváltoztatni.

Sigmund Freud számos olyan elméletet dolgozott ki, amely segít megérteni az emberi viselkedést. Az egyik ilyen modellben jégheggyel szimbolizálja lelkünk hármass felépítését. Annak vízfelszín feletti része a tudatos énnak felel meg, s mint a valós jéghegyek esetében is, ez csupán az egésznek kis hányadát teszi ki. Itt van az önmagunk és mások számára megismerhető tartomány.

A nagyobb rész láthatatlan, jelen esetben az ún. tudattalan, ami az elfojtott, valami miatt cenzúrázott, feldolgozatlan emlékeket tartalmazza. Ezek alapesetben nem hozzáférhetőek. A kettő között van a tudatalatti tartomány, ami Freud szerint olyan emlékeket, érzéseket, benyomásokat, ismereteket tartalmaz, amelyeknek nem vagyunk mindig tudatában, de szükség esetén hozzáférhetőek. Szerinte a tudattalanban tárolt dolgokra egyrészt az álmokból, másrészt az ún. elvétésekből lehet következtetni. Az elvétel például a nyelvbotlás, a tévcselekvés, bizonyos szavak, nevek elfelejtése vagy mással helyettesítése. Ezek a hibázások sokszor rejtett tudattartalmaink kifejeződései. Freud szerint a gyermekkori események és emlékek jelentősen befolyásolják a felnőttkori életünket, tetteinket és személyiségünket. Napjainkra számos vizsgálattal igazolták a tudattalan hatását mindennapi viselkedésünkre.

2. ábra: Jéghegymodell



A jéghegymodell emellett például a kompetenciák megértésének egyik fontos eszköze is. Maga a modell egy vizuális ábrán keresztül segít megérteni az alapvető kompetenciákat. (Lásd 2. ábra)

A kompetenciákat két nagy részre lehet osztani: az egyik nagy terület a látható vi-

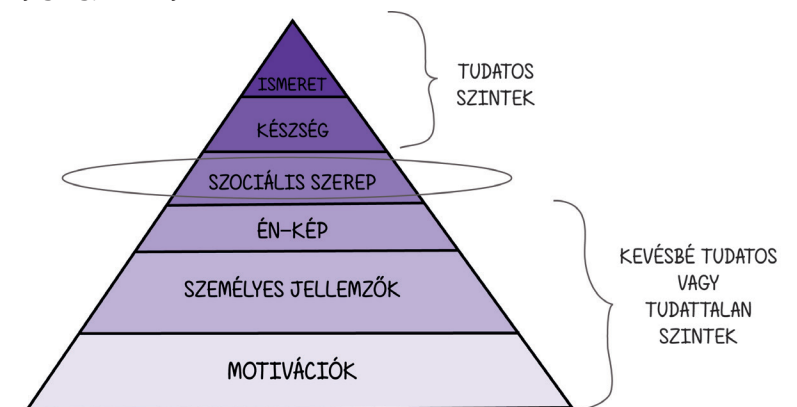
selkedés, a másik pedig a nem látható kompetenciák halmaza. Ez utóbbiba olyan nehezebben megmagyarázható dolgok tartoznak, mint például a motivációink, míg a tudatos szinten a másokkal is megosztható ismereteink, vagy mások számára is látható készségeink találhatók. (Lásd 3. ábra.)

A csapatmentor-kompetenciák

„A saját múltunkhoz hasonlítsuk magunkat, ne mások jelenéhez.”
(Jordan B. Peterson)

A csapatmentor általános kompetenciáinak részletezését tartalmazza ez a fejezet, abban a hagyományos felosztásban, ami egyrészt a szakmai és módszertani tudást (hard skill), illetve a szociális és személyes készségeket (soft skill) sorolja fel. Ezek a kompetenciák a munkavégzés során fejleszthetők. A csapatmentor szolgálat során a különböző helyzetekben vállalt egyes szerepeink, illetve az ahhoz szükséges tudás, illetve készségek részletezésére a következő fejezetben kerítünk sort.

3. ábra: A kompetencia jéghegy modellje



Szakmai, módszertani tudás (hard skills)

Ide tartozik minden megszerzett tudás, szakmai tapasztalat, mérhető, igazolható készség, amivel egy csapatmentornak rendelkeznie kell. Ezek a következők:

- Coaching:
 - képes beszélgetések vezetésére
 - képes másokat jobb teljesítményre ösztönözni
- Facilitálás:
 - képes folyamatok kísérésére, támogatására
 - észleli a csoportdinamikai változásokat és azokat a csoport előnyére tudja felhasználni
- Tréner:
 - képes ismereteit, tudását átadni
 - a tudásátadáshoz több módszert ismer és alkalmaz
- Stratégiai tervezés:
 - ismeri a szervezet stratégiai céljait, képviseli értékeit
- Folyamat menedzsment:
 - kreatív folyamattervezésre képes
 - felismeri az ok-okozati összefüggéseket
- Csoportdinamikai ismeretek
- Önismeret:
 - felismeri saját kompetenciahatárait
 - egészséges önbizalommal rendelkezik, képes erősségeinek beazonosítására

Személyes és szociális készségek (soft skills):

Ide az olyan különböző interperszonális képességek tartoznak, amelyek meghatározzák a másokkal való hatékony együttműködést. Ezek az alábbiak:

- Kommunikáció:

- beszéde hatékony és lényegre törő
- képes a nonverbális jelzések értelmezésére
- az asszertív kommunikációt ismeri és alkalmazza
- képes én-üzenet megfogalmazására
- Kapcsolatteremtés
 - másokkal szemben nyitottság jellemzi
 - ismeri a kapcsolatteremtés személyes, írásbeli formáit, és helyesen alkalmazza azokat
- Precíz, munkájával szemben igényes
- Időmenedzsment, rendszeresség
 - személyes és szakmai céljait össze tudja hangolni
 - képes prioritizálni a feladatai között
 - idejét hatékonyan osztja be (Lásd 4. ábra.)
- Adminisztrációs képesség
- Elköteleződés a helyi, regionális munka iránt
 - ismeri a terepet, területet és lehetőségeket
 - ismeri a résztvevőket
- Igénye van a folyamatos tanulásra, fejlődésre
 - aktívan részt vesz a továbbképzéseken, tréningeken

4. ábra: Sürgős-fontos mátrix

	SÜRGŐS	NEM SÜRGŐS
FONTOS	VÉGEZD EL MOST!	TERVEZD MEG!
NEM FONTOS	DELEGÁLD	FELEJTSD EL!

- foglalkozik önmaga fejlesztésével
- Rendszerben gondolkodás
 - felismeri az összefüggéseket
 - képes a történéseket saját kontextusukban értelmezni
 - jól átlátja a kockázatokat, lehetőségeket
- Problémamegoldás
 - képes a kritikus gondolkodásra
 - komplex problémákat képes részfeladatokra bontani
 - szembenéz a kihívásokkal, nem hátrál meg előlük
- Önállóság
 - feladatvégzése önálló, nem igényel utánkövetést, emlékeztetést
- Empátia
 - képes ítélkezés nélkül meghallgatni
 - képes osztozni mások érzéseiben
 - tud összegezni és megerősítést adni
- Alázat
 - képes saját magán kívülálló dolgokra irányítani a figyelmét
 - képes az önreflexióra
- Rugalmasság, alkalmazkodókészség
 - tud másokhoz alkalmazkodni
 - képes számára ismeretlen személyekkel is együttműködni
 - elviseli a változásokat
- Ítéletképeség – realitás
 - képes döntések meghozatalára
- Pro-aktivitás
 - önálló ötletekkel, kezdeményezésekkel áll elő
 - keresi a lehetőségeket az együttműködések fejlesztésére
- Felelősségvállaló

- képes önmagáért és másokért felelősséget vállalni
- döntésének következményeit felvállalja

- Diszkréció
 - képes a titoktartásra
- Hallgatás, meghallgatás képessége

A felsorolt kompetenciák közül csak az asszertív kommunikációval és az értő figyelemmel foglalkozunk egy keveset ebben a kézikönyvben. A leírtak inkább rövid összefoglalók, mint a témák részletes kifejtése. Ha valaki alaposabban elmélyülné bennük, akkor a kiadvány végén, a szakirodalomnál talál a témához kapcsolódó ajánlásokat.

Asszertív kommunikáció

A kommunikációt sokféle szempontból lehet vizsgálni. Lehet a csatornák használata szerint, az üzenet iránya szerint, a résztvevők száma szerint, és még számtalan megközelítésből. Mi most abból a szempontból vizsgáljuk, hogy miképp szolgálhat a kommunikáció az együttműködés erősítésére akkor is, ha a szereplők különböző érdekekkel vesznek részt a konfliktushelyzetben.

Az önérvényesítés és az együttműködés mátrixában három fő stílust különböztet meg a szakirodalom. Az agresszív, a passzív és az asszertív stílust.

Az agresszív kommunikáció a másik érdekeit nyilvánvalóan félreszóró megnyilvánulásokról ismerhető fel. Hangos beszéd, a másik félbeszakítása, durva szavak használata, támadó te-üzenetek, szemkontaktus hiánya vagy éppen erőltetése jellemzi. Az együttműködési hajlandóság alacsony,

az egyéni érdek érvényesítésének szándéka viszont magas. Céljait eléri, de a kapcsolat rombolja az illető. Félelmet, ellenállást kelthet a másik félben. Eltávolodnak tőle, ellenségei lesznek. Hiába „győz” egy-egy helyzetben, hosszú távon több a vesztesége, mint a nyeresége. A belső feszültségei, félelmei a veszteségtől, ugyanis nem csökkennek, az agresszió agressziót szül, és ez testi betegségek formájában is megjelenik egy idő után.

A passzív kommunikáció épp az ellenkezője ennek. Aki ezt használja, a saját érdekét nem tartja fontosnak, képviselendőnek, mindig a másik személynek enged, a másik akaratát hagyja érvényesülni. Az együttműködési szándék ez esetben magas, de a saját érdek rovására történik. Halk beszéd vagy csendes bólogatás, hümmögés, folytonos megerősítést kérő kérdések, lesütött szem, gyakori elnézés-kérés és önhibáztatás, egyszóval az áldozatszerep vállalása jellemző. Elnyomást, agressziót, irányítást válthat ki a partnerből, esetleg szánakozást és megmentési készletet. Bár egy-egy helyzetben megmagyarázhatónak tűnik a veszteség vállalása, de hosszú távon nem érdemes alkalmazni, mert az érzelmek elfojtása, önmagunk háttérbe szorítása komoly testi tüneteket okozhat.

Az asszertív kommunikáció olyan hozzáállást jelent, amelyben mindkét fél érkei ugyanolyan fontosak. Vagyis az önérvényesítés és az együttműködés ugyanakkora hangsúllyal van jelen a helyzetben. Nem csak arra figyelek, hogy nekem mi lenne a jó, hanem arra is, hogy a másik érdeke hogyan

érvényesülhetne legjobban. Ez az alaphozzáállás tiszteletet jelent a másik és önmagunk iránt. Egyensúlyt és partneri viszonyt teremt, amelyben mindkét fél egyenlően vesz részt. Az asszertivitás nem arról szól, hogy becsomagoljuk, amit szeretnénk mondani. Hanem arról, hogy valódi megértéssel és valódi önfelvallalással veszünk részt a kommunikációban. Természetesen ez sokkal kockázatosabb, mint a másik két hozzáállás, hiszen őszintén megmutatjuk magunkat a másiknak, ugyanakkor sokkal nagyobb a várható nyereség is.

Az asszertív kommunikáció megvalósítása történhet ösztönös módon is, de akinek ez nem adatik meg, azok tudatos tanulás, önfejlesztés útján is elsajátíthatják. Thomas Gordon nagyon precízen meghatározta, hogy milyen eszközökkel valósíthatjuk meg legsikeresebben ezt a fajta kommunikációt, ami valójában sokkal inkább egy attitűd.

Amennyiben a vevő, vagyis **az üzenetet fogadó** oldalán állunk, akkor az értő figyelem eszközét érdemes használnunk. Ez a fajta odafigyelés a másik felé a csend és a visszafogalmazás eszközeit használja, a kérdezés és feltételezés helyett. A kérdezés gyakran eltereli a fókusz a másik ember valódi problémájáról, és a beszélgetést a kérdező érdeklődése szerinti útra viszi. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy nem szabad kérdezni. De ha a cél a másik ember minél teljesebb megértése, akkor az értelmező kérdések kivételével, inkább a visszafogalmazással érdemesebb élnünk.

Ha az adó, vagyis **a kommunikációt indító oldalán** vagyunk, akkor a három részből álló

asszertív üzenetet érdemes használnunk, amellyel igazán pontosan ki tudjuk magunkat fejezni. Ennek az összetett én-üzenetnek az első része a helyzet pontos, lehető legobjektívabb leírása, amely nem tartalmaz vádló te-üzenetet és nem is diagnosztizálja a másikat. A második rész a helyzethez kapcsolódó saját érzelmeink lehető legpontosabb megfogalmazása. A harmadik rész az adott viselkedés ránk és a kapcsolatunkra gyakorolt hatása, konkrét következménye. Ahhoz, hogy három részből álló asszertív üzenetet tudjunk küldeni, tudatosítani kell magunkban a konfliktushelyzet minden fontos elemét, és megfogalmazni, hogy pontosan mi a zavaró a másik viselkedésében, illetve hogy hogyan hat ránk a másik viselkedése. Ez a pontos megfogalmazás segíti azt is, hogy az indulatainkkal ne leöntsük, megtámadjuk a másik embert, hanem megfogalmazzuk számára érthető módon, hogy milyen érzelmeket váltott ki belőlünk a viselkedése.

Az asszertív kommunikáció olyan, mint egy sakkjátszma. Az egyik fél lép, majd meg kell várnia a másik fél lépését. Nem úgy, mint a fociban, ahol folyamatosan mozognak egymás kapuja felé a játékosok. A sakkbán megvárjuk, hogy mit lép a másik. Tudatosan lépünk felé, nem lendületből. Emiatt sem egyszerű az asszertív kommunikáció. Hisz könnyebb érzésből, „visszakézsből” válaszolni, „ami a szívemen, az a számon” alapon. Van, amikor ez a jó módszer, de azt biztos állíthatjuk, hogy az asszertív úton sokkal kevesebb sérülést okozunk a másiknak és a kapcsolatnak. Fontos, hogy mindig hagyjuk a másikat

válaszolni, szóhoz jutni. Az asszertív megközelítés azt is jelenti, hogy nem én egyedül akarom megoldani a problémát, vagy nem hagyom a másikra azt, hanem tudom, hogy mindketten felelősek vagyunk a megoldásért. Ezért nem rohanom le a megoldási vagy a kérés javaslatommal sem első körben.

Nagy buktatója az asszertív kommunikációnak, hogy sokan csodafegyverként értelmezik az asszertív üzenetet, és nemcsak a 3 részt mondják el, hanem egyből a kérésüket is. Ezzel sajnos nem segítjük elő a másik együttműködési hajlandóságát, inkább támadásnak fogja érezni, becsomagolt támadásnak.

Az asszertív kommunikáció mindig folyamat, közös problémamegoldási folyamat. Lehet, hogy nagyon rövid, de akkor is mindkét fél részvételével és együttműködésével zajló folyamat.

Természetesen ez a rövid leírás nem tudja elég alaposan és mélyen átadni az asszertív kommunikáció teljességét, épp ezért inkább gondolatébresztőnek és útrairítóknak szántuk.

Az értő figyelem

Amellett, hogy megfelelően tudjuk az érdekeinket képviselni, illetve együttműködni másokkal, fontos, hogy képesek legyünk meghallgatni, figyelni is a beszélgetőpartnereinkre. A másik emberhez való odafigyelésnek, figyelemnek több szintje is van. Érdemes ezeket kipróbálni, alkalmazni a kommunikációnkban:

1. szint: passzív hallgatás, csend
2. szint: aktív hallgatás
 - megerősítő reakciók (bólogatás, hümmögés)

- ajtónyitogatás, beszédindítás („hallgatom, figyelek”)

3. szint: kérdések

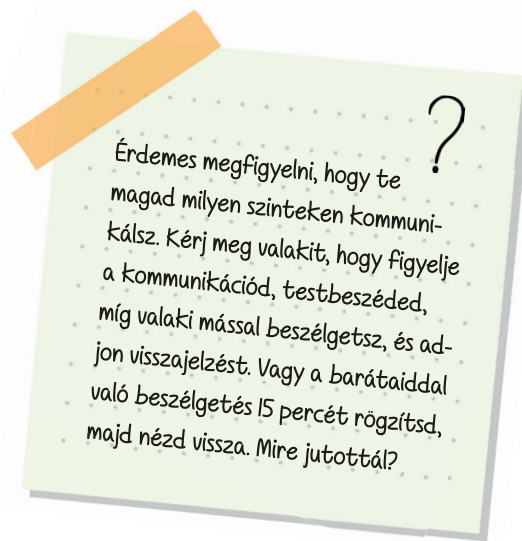
- tisztázó kérdések (melyek a helyzet jobb megismerésére irányulnak)
- nyitott kérdések (amelyek nem egyszerűen: „igen”, „nem” választ igényelnek)

Nyitott kérdések, amelyek messzire vezethetnek, és amelyeknek jó hasznát vehetjük a munkánk során, vagy akár feltehetjük magunknak is, ha elakadunk:

1. Pontosan, mi az, amit akarsz?
2. Mi az, ami visszatart, hogy megtegyd?
3. Mi lesz az ára annak, ha mindez továbbra is visszatart?
4. Mit nyersz azzal, ha végül eléred, amit akarsz?
5. Mit kell a gondolkodásodban ehhez megváltoztatni?
6. Milyen új szokásokat alakítasz ki, hogy erősítsd ezt a gondolkodásmódot?
7. Melyik a legjelentősebb lépés, amelyet a változás érdekében most meg tudsz tenni?
8. Milyen egyéb, már most is belátható lépések következnek majd ebből?
9. Kiknek a segítségére számíthatsz a környezetedben, hogy végigvedd a folyamatot?
10. Mi lenne a legmegfelelőbb támogatás ahhoz, hogy elérd, amit akarsz?
11. És még mi más? És még?

4. szint: értő figyelem

- visszacsatolás (ismétlés, újfelfogalmazás, összefoglalás, sűrités, egyes elemek kiemelése, a közölt gondolatokhoz társuló érzelmek megfogalmazása)



Az önfejlesztés irányai

„A tudás legnagyobb ellensége nem a tudatlanság, hanem a tudás illúziója.

Stephen Hawking

Mindazok, akik már valaha szembesültek életük során azzal, hogy a képességeik és a tudásuk nem elegendő egy helyzethez való alkalmazkodáshoz, ezer oldalnyi irodalmat találhattak arról, hogyan lehet az életünk jobb és kevésbé jobb. Az önfejlesztés számos dolgot jelenthet: törekedhetünk önmagunk jobb megismerésére, szerezhethetünk új ismereteket, elsajátíthatunk új készségeket, szakmai kompetenciákat, egy másik nyelvet, megszabadulhatunk valamilyen rossz szokásunktól, félelminktől, javíthatjuk kapcsolatainkat, megtanulhatjuk kezelni a problémáinkat, hatékonyabban beosztani az időnket vagy kezelni konfliktusainkat, érzelmeinket. És még sorolhatnánk.

Több módszer közül is választhatunk. Ilyenek például a testedzés, a tanulás, az olvasás, írás, az idővel való gazdálkodás, a felesleges dolgoktól való megszabadulás, ima, meditáció stb. Próbálkozhatunk egyedül, valaki segítségét kérve vagy egy csoporthoz csatlakozva.

Az élethosszig tartó tanulásról manapság sokszor, sok helyen lehet hallani. Egyfajta igényként is megjelenik a mai munkavállalókkal szemben, s ilyenkor, mint külső követelmény, elvárás, lehet terhes is. Ha azonban sikerül megtartanunk magunkban a kíváncsiságot az újra, az ismeretlenre, a vágyat a tökéletesedésre, akkor akár örömet is okozhat a tanulás, önfejlesztés, mert belülről fakadó indítatásból táplálkozik, és nem külső motiváció (mint pl. a társunk, munkahelyi elvárás vagy divat) hatására döntünk mellette. Cserkészek, cserkészvezetők között tevékenykedni, ahol a mintaadás, a példa az egyik legfontosabb módszerként jelenik meg, és ahol csapatmentorként leginkább változást, fejlődést szeretnénk indukálni, erre szeretnénk rávenni vezetőket, mindezt nehezen várhatjuk el, ha mi magunk nem törekszünk az állandó fejlődésre, és nem mutatunk ezzel lehetséges alternatívát másoknak.

A tudás tudatosodásának négy fázisa van. Csapatmentorként is végigmegyünk ezeken a fázisokon, és izgalmas, amikor rádöbbenünk, hogy már újabb szakaszt sikerült elérnünk. A négy fázis a következő:

Nem tudom, hogy mit nem tudok: Ilyenkor még sötétben tapogatózunk. Újra és újra

ugyanazt a rossz választ adjuk a felbukkanó problémára. Nem tudjuk, milyen képességeink hiányoznak, így fejlődni sem tudunk.

Tudom, hogy mit nem tudok: Végre felismerjük, mely területen hiányos a tudásunk, így elindulhatunk a fejlődés útján. Megtudjuk fogalmazni, milyen ismeretekre, tapasztalatokra van szükségünk, hogy elmélyülhessen a tudásunk. Ez a kérdések és a keresés időszaka.

Tudom, hogy tudom: Az a szint, amikor már az ismeretek birtokában vagyunk, de azok gyakorlati alkalmazása még sok energiát és odafigyelést igényel. Ilyenkor elméletben már megvan a tudás, és a tapasztalatok gyűjtése zajlik. Ez a begyakorlás időszaka.

Nem tudom, hogy mit tudok: Ekkorra már sikerült begyakorolnunk a tudást olyannyira, hogy észre sem vesszük, amikor alkalmazzuk. Az ösztönös tudás időszaka ez. Itt már nem kell arra figyelnünk, hogy mit miért teszünk, hanem élvezhetjük a cselekvést, és már variáljuk, egyszerűsítjük vagy bonyolítjuk, ahogy a helyzet kívánja, de mindezt könnyedén, különösebb erőfeszítés nélkül valósítjuk meg. Ilyenkor az szokott fennakadást okozni, ha valamit nagyon tudatosan akarunk csinálni, nagyon megtervezünk, mert az kiköthet az automatizmusokból, és így követhetünk el hibát.

Hadd álljon itt egy idézet Epiktétosztól: „*Lehetetlen elkezdeni megtanulni azt, amiről az ember azt hiszi, már tudja.*” Legyünk alázatosak, ne gondoljuk azt, hogy már mindent tudunk! Kevés olyan dolog van, amiben nem lehet tovább tökéletesedni. Ha már azt hisszük, hogy

a negyedik fázisban vagyunk, akkor is érdemes magunkba nézni, és biztosan találunk még egy-egy csiszolni való apróságot. Használjunk fel minden lehetőséget a tanulásra! Mi itt most két dologra térnénk ki ebben a fejezetben. Egyrészt az önismereti kerék segítségével önismeretünk fejlesztésének egyik módját szeretnénk megmutatni, másrészt az önfejlesztés általános lépéseit ismertetnénk.

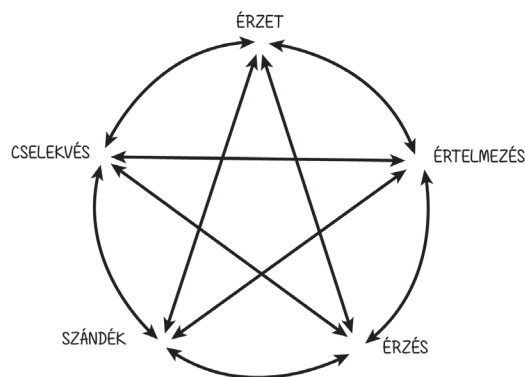
Önismereti kerék

Az önismeretben és a személyiségfejlesztésben nyújthat segítséget, ha megismerjük a Miller, Nunally és Wackman által kidolgozott önismereti kereket. (Lásd 5. ábra.)

A kerék egyes pontjain az érzet, értelmezés, érzés, szándék és cselekvés található, melyek a megismerés és információfeldolgozás egyes területei, és amelyek mindegyike összefügg egymással és befolyásolja egymást.

- Az **érzet** alatt értünk mindent, amit érzékszerveink útján fogunk fel.

5. ábra: Önismereti kerék



- Az **értelmezés** során a felfogott érzeteknek valamilyen jelentést adunk. Ezt befolyásolják korábbi tapasztalataink.
- Az **érzések** az érzetekre adott indulati válaszok, nincs mögöttük gondolati, logikai tartalom, a cselekedeteknek azonban nagy lendületet adhatnak.
- A **szándék** az akarat, törekvés valaminek a megtételére, de nem maga a tett.
- A **cselekedet** a tényleges viselkedés, ami szavakban vagy tettekben nyilvánul meg. Ezek a cselekvések hatással vannak a környezetünkre, majd ezeket a hatásokat érzékeljük, értelmezzük, érzéseket társítunk hozzájuk, így a kerék újraindul.

Az önismereti kerék helytelen működése során valamelyik elem hiányos vagy kimarad, így az önismeretünk nem lesz teljes. Minél inkább tisztában vagyunk ezeknek a területeknek a működésével saját magunkban, annál teljesebb önismerettel rendelkezhetünk. Ha felismerjük, hogy a megismerés és információáramlás mely területét hanyagoljuk el, vagy melyiket értékeljük túl, akkor pontosabb lehet a magunkról alkotott kép. Következő lépésként pedig elkezdhetünk ennek megváltoztatásán dolgozni, ezzel fejlesztve önmagunkat, és elérhetjük, hogy harmonikusabb személyiséggé váljunk.

Az önfejlesztés egyik modellje (amit Kránitz Éva vezetőfejlesztési tanácsadó dolgozott ki) a következő lépésekből áll:

1. Fejlesztendő terület kiválasztása
2. Cselekvési terv készítése
3. Tapasztalatok elemzése

4. Visszajelzés, támogatás kérése

5. Fejlődési folyamat értékelése

Nézzük ezeket a lépéseket sorban:

A **fejlesztendő területek kiválasztása** során végiggondoljuk, melyek azok a területek, kompetenciák, amelyekben szeretnénk eredményesebbek lenni. Azt is átgondoljuk, mi a jelenlegi állapot és hová szeretnénk eljutni, és ezzel együtt mindjárt azt is meghatározzuk, hogy mik azok a sikerkritériumok, eredmények, amelyek alapján elmondhatjuk, hogy elértük a célunkat. Egyszerre csak néhány célt határozzunk meg!

Cselekvési terv kidolgozásakor helyzeteket és lépéseket határozunk meg, melyek során egy fejleszteni kívánt készséget gyakorolni tudunk. Jó, ha ezek során ügyelünk arra, hogy ezek a tervezett helyzetek a tanulási zónánkba essenek, hiszen csak így jelentenek majd valódi kihívást, élményt, és így biztosítják a fejlődést.

A **tapasztalatok elemzése** alkalmával azt elemezzük, hogy a cselekvés során milyen

tapasztalatokat szereztünk, az adott viselkedéssel elért eredmény és az azt megelőző szándék azonos volt-e. Átgondoljuk, hogyan fogjuk kamatoztatni a megszerzett tapasztalatokat.

Visszajelzés és támogatás kérése: Fejlődésünk leméréséhez az önelemzés mellett mások véleményét is érdemes kikérni. (A visszajelzés-kérés fontosságáról és hasznáról a Johari-ablaknál már írtunk.) Az önfejlesztés folyamatában jó, ha van támogatónk.

A **fejlődési folyamat értékelése, a következő lépések:** érdemes rendszeresen felülvizsgálni a haladásunkat, és megtorpanások esetén alternatív utakat keresni.

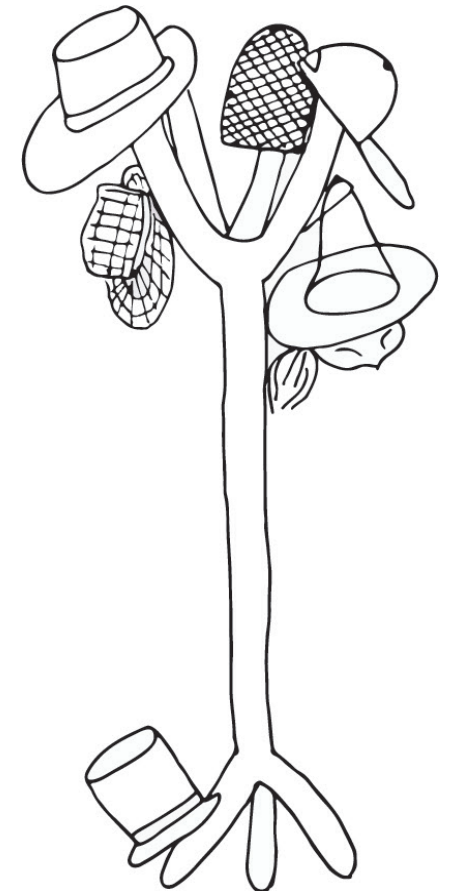
Amikor elértük célunkat, az elején meghatározott sikerkritériumokat teljesítettük, akkor vagy kijelölünk magunknak új célokat, vagy keresünk olyan helyzeteket, amelyekben erősíteni tudjuk a fejlesztett területet vagy segítünk másoknak abban, amiben mi már erősek vagyunk.



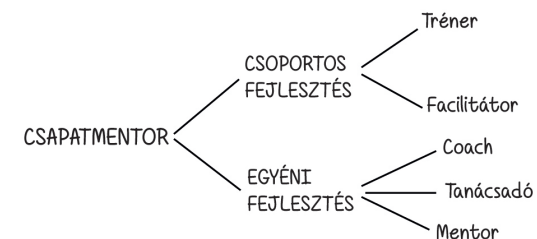
A CSAPATMENTOROK KALAPJAI

Csapatmentori munkánk, szolgálatunk során a fejlesztő alkalom kifejezést használjuk azokra a tevékenységekre, amikor valamilyen célból egy vezetővel (pl. csapatparancsnokkal) vagy vezetői csoportjával foglalkozunk. Ezek a fejlesztő alkalmak lehetnek egy személyes vagy csoportos helyzetek, amelyeket a csapatmentor különböző szerepekbe helyezkedve próbál megoldani. Ezek külön-külön is saját szakmának tekinthető segítői szerepkörök. (Lásd 6. ábra.) Itt, a mentorkönyvben igyekeztünk ezeknek a szerepeknek a legjellemzőbb tulajdonságait, aspektusait, alkalmazott módszereit, a hozzájuk szükséges kompetenciákat a teljesség igénye nélkül megemlíteni. Ha valaki ennél részletesebben kíváncsi ezekre, akkor érdeklődését a könyv végén említett szakkönyvekből tudja kielégíteni. Fontos azt is elmondani, hogy csapatmentorként sokszor kerülünk olyan helyzetbe, amelyben az egyik vagy másik szerep kompetenciáira vagy módszereinek használatára van szükség, sem a csapatmentor-képzést követően, sem a mentor szolgálatunk során nem válunk profi tanácsadókká, facilitátorokká vagy trénekké. Ezekhez még sok ilyen irányú képzést

kell elvégezni, és legfőképpen gyakorlatot kell szerezni. Az is előfordulhat, hogy nem mindenkinek megy jól mindegyik feladatkör. Ez nem baj. Ha ismerjük saját kompetenciáink határát, akkor meg tudjuk majd ítélni, hogy mi az a feladat, amit el tudunk vállalni és helyt tudunk állni benne, és mi az, ami- ben mentortársaink segítségét kell kérnünk, esetleg külső, nem cserkész szakértőt kell felkérnünk.



6. ábra: A csapatmentor lehetséges szerepkörei



Egyéni fejlesztői szerepek

Tanácsadó

Mit értünk tanács alatt?

Tanácsot általában akkor kérünk, ha olyan problémával állunk szemben, amire nem tudjuk a megoldást. Laikusként a tanácsadásról azt gondoljuk, hogy van valaki, aki tanácsot kér, és egy másik, az adott témában nála okosabb, jártasabb ember, aki pedig tanácsot ad. Tehát az adott problémát a tanácsadó oldja meg, azzal, hogy közli, mit kellene tenni az adott helyzetben. A professzionális értelmezés szerint azonban a tanácskérő is részt vesz a megoldásban, az vele közösen, az ő személyiségét, lehetőségeit figyelembe véve születik meg, olyan módon, hogy a tanácsadó tartózkodik a konkrét tanácsadástól. Ebben az értelemben inkább az angol counselling, azaz konzultáció, megbeszélés fogalomhoz áll közel. A tanácsadás definíciója az Európai Tanácsadási Társaság

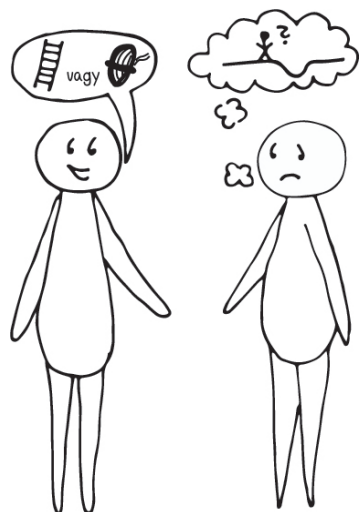
megfogalmazása szerint: „A tanácsadás egy interaktív tanulási folyamat, amely az egymással szerződő tanácsadó(k) és a kliens(ek) között jön létre, legyenek azok egyének, családok, csoportok vagy intézmények, és amely a szociális, kulturális, gazdasági és/vagy érzelmi kérdésekben holisztikus megközelítést alkalmaz”. (EAC 2002)

A laikus és professzionális tanácsadás néhány különbségét a 3. táblázat tartalmazza (Dávid 2012).

3. táblázat: Tanácsadói jellemzők

Laikus tanácsadó	Professzionális tanácsadó
Maga akarja megoldani a problémát	A kliensét vezeti végig egy problémamegoldó folyamaton
Nem feltétlenül képzett, nem ismeri a tanácsadási (problémamegoldó) folyamat lépéseit, és nem képzett a segítő beszélgetés lefolytatására	Képzett, ismeri a tanácsadási (problémamegoldó) folyamat lépéseit, és képes arra, hogy megfelelő beszélgetésvezetési technikákkal a tanácskérőt belső munkára készítve végigvezesse ezen a folyamaton
Nem ismeri a tanácsadási módszereket	Ismer speciális tanácsadási módszereket, öndefiníciós kérdőíveket és mérlegelési eljárásokat

Csapatmentorként nem nevezhetjük magunkat professzionális tanácsadónak, ha csak korábban nem szereztünk ilyen irányú képzettséget, viszont törekedhetünk elsajátítani bizonyos fogásokat, módszereket és technikákat, melyek segítségével elősegíthetjük, hogy a cserkészvezetők jó döntéseket hozzanak. Most csupán a legfontosabb, legalapvetőbb dolgokat gyűjtöttük össze a tanácsadással kapcsolatban, de aki jobban el szeretne mélyedni a témában, az ajánlott irodalomban több segítséget is talál.



A tanácsadásnak több szintje van, melyek különböző mélységű támogatói beavatkozást igényelnek. Ezeket a szinteket azért érdemes megemlíteni, hogy be tudjuk azonosítani a saját kompetencia-határainkat, tudjuk, mikor kell más szakemberhez irányítani a tanácsot kérő személyt.

Első szint az orientáció, itt leginkább információ-átadás történik. Ez kevésbé időigényes.

A második és harmadik szint a konzultáció szintje, már hosszabb folyamat, ahol a második szinten az információk személyre szabott átadása történik, a harmadik szinten pedig a helyzetértékeléshez, a problémamegoldáshoz, a döntés meghozatalához tudunk iránymutatást, támogatást adni.

A harmadik-negyedik a pszichológiai tanácsadás szintjei, ahol már személyiségben rejlő, a döntést nehezítő tényezőkkel is foglalkozni kell, mint pl. az önértékelési zavarok, szorongás. Ezek a szintek már semmiképpen sem az átlagos csapatmentorok kompetenciahatárain belül húzódó területek.

A kompetencia-határok kijelölését segíti Wiegersma (1976) modellje is, aki a problémákat rangsorolta nehézségi fokok szerint, és ezekhez rendelt adekvát segítségnyújtási módokat. Wiegersma elképzelése alapján ez egy piramisként megrajzolható modell, ami jól érzékelteti a kliensek egyre szűkülő körét, és a széles körben alkalmazandó információszolgáltatástól a tanácsadáson keresztül jut el a pszichoterápiáig. Az első két szinten található problémák megoldásában segítő foglalkozásuk is tudnak tanácsot adni, itt még nincs szükség pszichológus vagy pszichote-

rapeuta segítségére. Ez a két szint az, ahol csapatmentorként mi is tevékenykedhetünk. (Lásd 7. ábra.)

7. ábra: Wiegersma-modell



A tanácsadói szakértelemnek két aspektusa fogható meg. Az egyik a szakterületi tudás, ami annak a problémakörnek a magas szintű szakmai ismereteit, készségeit foglalja magába, amilyen témában a tanácsot kéri. A másik a tanácsadói szaktudás, ami azoknak az alapvető szakmai kompetenciáknak, készségeknek és attitűdnek a meglétét jelenti, amivel a tanácsot kérő személyeket végigvezethetjük a problémamegoldás fázisain. Tehát csapatmentorként egyrészt szükségünk van az alapvető cserkészvezetői tudásra, információkra, ismeretanyagokra a cserkészmódszerről, korosztályos nevelési célokról, a szövetség szervezeti és működési szabályzatairól, másrészt rendelkezünk kell empátiával, az asszertivitás és a meghallgatás képességével, saját korlátaink, képességeink ismeretével stb., amik a támogatói folyamatokhoz elengedhetetlenek.

A tanácsadó személyisége

Tanácsadóként legfontosabb munkaeszközünk saját személyiségünk, amellyel hatást tudunk gyakorolni a tanácsot kérő személyre. Ennek tudatában is fontos a már többször említett önismeret-fejlesztés. Hogy milyen tulajdonságokra, kompetenciákra, attitűdökre van szükségünk ebben a szerepben?

- Empátia (beleérző képesség), türelem
- Odafigyelés és meghallgatás, hallgatás és értő figyelem készsége
- Jó kommunikációs készségek, amelyek magukban foglalják az asszertivitást, a kérdezést, illetve a kommunikációt serkentő és gátló technikákat, a metakommunikáció helyes használatát, a visszajelzés, visszatükrözés és az elhangzottak összefoglalásának helyes alkalmazását
- Jó kapcsolatteremtő készség
- Együttműködési készség
- Előítélet-mentesség
- Szociális érzékenység
- Pontosság és precizitás
- Segítő jóindulat, ami együtt jár a nyitottsággal, a másakra való ráhangolódás képességével, a törődéssel és őszinteséggel
- Érzelmi kompetencia, ami annyit jelent, hogy segítőként tisztában vagyunk saját múltbéli traumáinkkal, konfliktusainkkal, azokat nem vesszük bele a segítői kapcsolatba. Ha ez mégis előfordulna, akkor lépések vagyunk ezt korrigálni.

Fontos még megemlíteni a tanácskérő személyhez való hozzáállás fontosságát és meghatározó szerepét. Kutatások bizonyítják, mennyire meghatározó és önbeteljesítő ha-

tással bíró lehet a másik emberrel szemben támasztott elvárásunk, amit legtöbbször tudattalanul, metakommunikatív úton is továbbítunk felé. Ezzel akaratlanul is befolyásoljuk partnerünk viselkedését. Ez a csapatmentor-gyakorlatban azt jelenti, hogy ha egy segítséget kérő csapatparancsnokot mi magunk vezetésre alkalmatlan, erőtlen és gyámoltalan alaknak tartunk, és így is kezeljük, így állunk hozzá, akkor ennek megfelelően nem lesz képes megoldani az adott problémát. Míg ha mi magunk is hiszünk benne akkor sokkal inkább képessé válhat saját nehézségeinek közben tartására, leküzdésére. Így még azelőtt, hogy belefognánk a segítői tevékenységbe, már sokat tehetünk annak sikerességéért hozzáállásunkkal, attitűdünkkel.

Az egészséges személyiség fenntartása érdekében a segítő szakmákban tevékenykedő embereknek nagyon fontos a saját mentálhigiénájukkal való foglalkozás. Ennek négy jelentős aspektusa van (Süle 2009): a szakmai közösség, a nem szakmai lét, a továbbképzés és az ún. „sivatag”.

A szakmai közösség alatt jelen esetben a csapatmentor-hálózat tagjaival való együttléte, munkaközösséget értjük, akikkel megbeszélhetjük a szolgálattal együttjáró nehézségeket, kihívásokat, megoszthatjuk az örömeiket és sikereket a rendszeres hálózati találkozók alkalmával. Ez ventilációs és szupervíziós tér is egyben, aminek jelentőségét csak növeli, hogy tevékenységünk nagy részében egyedül végezzük szolgálatunkat. A nem szakmai lét a családdal és barátokkal való kikapcsolódás fontosságára utal.

A továbbképzések lehetőséget teremtenek a személyes és szakmai fejlődésre, új módszerek megismerésére, melyeknek következményei lehetnek a csapatmentor tevékenységben elért nagyobb sikerek, illetve az ezekből fakadó motiváltság növekedése is.

A „sivatag” alatt pedig a mindenkitől való elvonulást, az én-időt értjük, amikor a saját személyes igényeink, kedvteléseink, feltöltődésünk a prioritás. Erre jó lehet a természetben való egyedüllét, időtöltés.

Ha ezeket figyelembe vesszük, és egyensúlyban tudjuk tartani a csapatmentori szolgálattal és a munkával töltött idővel, akkor elkerülhetjük a kiégés állapotát, ami segítői szerepkörben gyakori jelenség.

Tanácsadás modelljei

A tanácsadásnak számtalan modelljét dolgozták ki, melyek az egyes lépések számban, sorrendjében vagy szemléletükben térnek el egymástól. Mindegyikre jellemző azonban, hogy azokat a lépéseket, tennivalókat igyekszik tisztázni, melyek mentén a tanácsadó a kliensét végigvezetve képessé teheti őt az adott probléma megoldására. Abban is megegyezik minden modell, hogy egy problémahelyzetből indul ki, és az annak megoldására vonatkozó döntés kialakításáig jut el. Némely modell azonban az utánkövetési fázist is tartalmazza, melyben lehetőség van a cselekvési terv, illetve annak eredményességének megismerésére is. Két modell vázlatos bemutatására térünk ki az alábbiakban. Az egyik a tanácsadás általános modellje, a másik pedig a csapat-

mentori tevékenységhez leginkább közel álló pedagógiai modell.

• Általános tanácsadói modell:

Célja, hogy a nehézséggel küzdő tanácskérőt segítsen kimotozni a saját gondolkodási kliséi közül, és lehetséges megoldási alternatívák gyűjtésével támogassa a megfelelő döntés meghozatalában. Lépései:

1. Probléma megfogalmazása
2. Alternatívák kialakulása – a tulajdonképeni munkafázis
3. A cselekvésre vonatkozó döntés meghozatala

A modell a döntés utánkövetését nem tartalmazza, egyes fázisai nagyon tömörek, és mivel a munkafázis nagyon sok mindent foglal magába részletezés nélkül, ezért kevés támpontot ad a tanácsadónak a hogyanokra vonatkozóan.

• Pedagógiai modell (Dávid 2012)

Ennek a modellnek a lépései már részletesebben ki vannak bontva, ugyanakkor nincsenek túlcizellálva, túlbonyolítva, és leginkább ez igazodik ahhoz a munkaformához, amit csapatmentorként végzünk.

1. Első szakasz: kapcsolatfelvétel és a probléma meghatározása. Itt történik meg a kapcsolat kialakítása, a bizalom elnyerése, a nehézségek feltárása. Ezen a szinten kell eljutnunk oda, hogy az adott cserkészvezető megnyíljon, elmondja problémáit, feltárja nekünk nehézségeit. Ekkor tudunk neki segíteni a problémák közötti összefüggések kibontásában és prioritizálásában. A szakasz végén eljutunk oda, hogy a csapatparancsnokkal közösen megfogalmazzuk a

problémadefiníciót. Fontos, hogy olyan problémát fogalmazzunk meg, ami a mi tanácsadási kompetenciánk határain belül van, és úgy definiáljuk, hogy az pozitív és előremutató legyen, adjon elérendő célt.

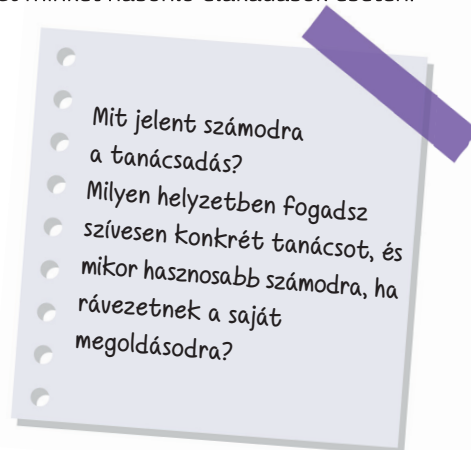
2. Második szakasz: alternatív megoldások kidolgozása

- Tisztázás. Mivel arra törekszünk a tanácsadás során, hogy a megoldás minél jobban alkalmazkodjon a tanácsot kérő személyiségéhez, ezért fontos őt megismernünk, illetve tisztázni az ő szubjektív megéléseit az adott nehézséggel kapcsolatban. Ezek a szubjektív tényezők a tanácskérő gondolkodásmódjának, élethelyzetének, szokásrendszerének, személyiségének jobb megismerését jelentik.
- Információgyűjtés. A külső realitások megjelenítése a folyamatban. Az információ gyűjtésében mind a tanácsadó, mind a tanácskérő részt vesz. Ennek során arra kell ügyelni, hogy olyan információk, tények kerüljenek be a folyamatba, melyek a tanácsot kérő személy számára relevánsak – ezért előzi meg a tisztázás ezt a folyamatot –, és amelyekkel a környezetben fellelhető megoldásmódok, lehetőségek kerülnek előtérbe. Különböző információhordozó eszközök is igénybe vehetők a siker érdekében. Végül, ha probléma szempontjából lényeges minden információ a rendelkezésünkre áll, akkor átléphetünk a következő fázisba.
- Mérlegelés. Itt már a konkrét megoldási lehetőségeken van a hangsúly, a cél a megoldási alternatívák megalkotása. Ez az a lépés, ahol a szubjektív elemeket összekapcsoljuk a realitásokkal, egyénre

szabott lehetőségeket alkotunk meg, és elemezzük megvalósíthatóságukat, lehetséges hatásait, következményeiket.

3. Harmadik szakasz: a döntés és a cselekvési terv kidolgozása. Ebben a lépésben megszületik a személyhez és helyzethez szabott legoptimálisabb megoldás melletti döntés, majd a megvalósításhoz szükséges cselekvési terv. A cselekvési terv tartalmazza a cél eléréséhez szükséges feladatokat, illetve az azokhoz rendelt határidők felsorolását.

4. Negyedik szakasz: a megoldás megvalósításának nyomon követése. Ha a lebontott feladatok mellett az elért eredményeket is megjelenítjük, akkor a megvalósítás nyomon követése és sikerének lemérése is egyszerűbb. Érdemes újabb találkozót megbeszélni, ahol a megvalósítás tapasztalatairól tud beszámolni a tanácskérő. A csapatmentori tevékenység során, ha a támogatott cserkészvezető sikertelen problémamegoldásról számol be, akkor visszaléphetünk valamelyik korábbi fázisra, siker esetén pedig biztosíthatjuk őt arról, hogy a továbbiakban is kereshet minket hasonló elakadások esetén.



Mentor

A mentor szó görög eredetű, atyai jóbarátot jelent, aki pártfogolja a rábízott rokont, barátot. Bevezeti a társaságba, segít neki eligazodni az élet különböző helyzeteiben. (Homérosz művében Odüsszeusz bízta rá fiát Mentorra, hogy pártfogolja.) Manapság egyre több területen ismerik fel a mentorok jelentőségét. Az üzleti élettől kezdve a pedagógusok pályakezdésének támogatásán át a cserkészsegédtszét-képzésben egyaránt alkalmazzák ezt a segítői lehetőséget. A mentorálás célja a támogatott személy szakmai fejlődésének, beilleszkedésének elősegítése, az adott szervezetben, munkahelyen felhalmozódott tudás, kultúra (szokások, íratlan szabályok, etikett) átadása, az informálás, tapasztalatmegosztás és a visszajelzések adása.

A mentorálásnak van formális és informális fajtája. Ez utóbbi spontán kialakuló tudásátadás, nincs mögötte szervezeti protokoll. A formális mentorálás klasszikus fajtája, amikor egy idősebb, szakmailag tapasztalt, nagy tudású mentor osztja meg ismereteit. Amikor több mentorálttal kapcsolatban történik tudásátadás, akkor csoportmentorálásról beszélünk, amikor pedig egy fiatalabb mentorál idősebbet, akkor fordított mentorálásról. Tevékenységünk során ez utóbbi is többször előfordulhat.

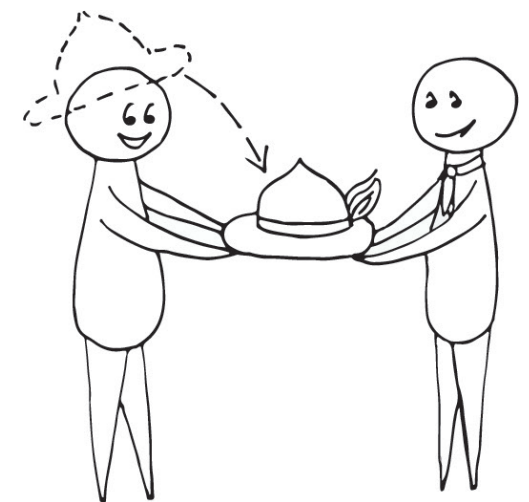
A mentor a következő funkciókat látja el a mentorált életében:

1. Segítségnyújtás
2. Informálás
3. Bemutatás és bevezetés más közösségekbe
4. Kihívások és megmérettetések biztosítása

5. Támogatás és megerősítés

6. Konzultáció és átbeszélés

Az előbb leírtak alapján, illetve klasszikus értelemben, csapatmentor csak az lehetne, aki korábban mint csapatparancsnok funkcionált. Ekkor rendelkezik releváns tapasztalattal és ismeretekkel, hiszen ugyanazokkal vagy hasonló kihívásokkal találkozhatott a múltban, mint a mentorált csapatparancsnokok. Jelenleg azonban a csapatmentorok tekintetében nem elvárás a korábbi csapatparancsnoki megbízatás. Ennek oka többek között az, hogy nemcsak parancsnokok, hanem más cserkészvezetők tevékenységét is mentorálhatjuk, másrészt egy fiatalabb vagy alakuló csapat vezetőjével szemben már megvan az életkori vagy szakmai tapasztalat, előny. Ugyanakkor, ahogy azt ebben a fejezetben is több helyen tárgyaljuk, csapatmentorként nemcsak mentorszerepben lehetünk jelen, hanem trénerként, facilitátorként stb., ezekhez a szerepkörökhöz



pedig nem feltétlenül parancsnoki tapasztalatok, hanem egyéb szakmai kompetenciák kellenek.

A csapatmentorok tevékenysége során a mentorszerep az, melyben leginkább alkalmazható a konkrét tanácsadás, iránymutatás vagy a saját tapasztalat átadása. Ha ebben a kalapunkban vagyunk, amikor egy cserkészvezetővel találkozunk, és ő egy adott szituációra vonatkozóan kér segítséget, akkor adhatunk tanácsot, javaslatot a megoldásra. Előtte azonban érdemes mérlegelni, hogy vajon mit tanul ebből a mentorált? Vajon a mi megoldásunk az ő számára is megfelelő lesz-e? A másik lehetőség, hogy felidézünk és elmondunk egy hasonló helyzetet, amibe mi kerültünk korábban, és ismertetjük, milyen megoldást választottunk. Azt is elmondhatjuk, hogy a mi akkori megoldásunk milyen következményekkel járt. Sikeres volt-e vagy kudarcra végződött. A mentorált eldöntheti, hogy követi-e a mi megoldásunkat vagy a mi sikertelenségünkben tanulva elveti azt, de választhat teljesen új megoldási módokat is. Mindkét tanácsadói módszer eltér a tanácsadónál és coachnál említett módszerektől, de pont itt érhető legjobban tetten, miben különbözik ez a pártfogói, támogatói szerep a többitől. Itt lehet legjobban közel engedni magunkhoz a támogatott személyt. Amikor saját tapasztalatainkról mesélünk, az elkövetett hibákat is megosztjuk, a megélt sikereket is elmondjuk, akkor magunkból is sok mindent megosztunk a mentorálttal, így lehetőséget adva számára, hogy minket is

jobban megismerjen. (A tanácsadói és coach szerepben ilyen kevésbé teszünk.) Ez a kölcsönösség sokkal közelebbi és személyes kapcsolatot tesz lehetővé. Ha azt érzékeljük, hogy valami miatt csökken a mentorált motiváltsága, érdemes nem elítélni emiatt, hanem az okoknak utánajárni. Ha valamilyen sikert ér el, akkor helye van a közös ünneplésnek is. Sőt!

A mentorálthoz való hozzáállásunk sok mindentől függhet, például az adott szituációtól, témától, attól, hogy éppen milyen típusú segítségre lehet szüksége a csapatparancsnoknak vagy a vezetőknek. A hozzáállás, attitűd szerint beszélhetünk segítő, facilitáló, tanácsadó vagy visszacsatoló mentorról. Az egyes attitűdök általános jellemzőit ennek a fejezetnek az adott szerepeinél gyűjtjük össze, itt egy rövid összefoglaló a mentorálás szemszögéből fogalmazza meg az ezekkel együttjáró kommunikációs elemeket.

• A segítő mentor: a pozitív hozzászólások kihangsúlyozására, felerősítésére fókuszál, ezeket ismétli, rájuk kérdez, és ezekre alapozva tesz fel továbblendítő kérdéseket. A hallgatag személyt vagy csoporttagokat megszólítja kérdésekkel, bátorítja hozzászólásra, tisztázó kérdéseket tesz fel. Közbelép, ha a beszélgetés elkanyarodik a témától. Arra törekszik, hogy a mentorált egyén vagy csoport megállapodásra jusson a továbblépés tekintetében, és tisztázódjanak az egyes szereplők feladatai, teendői.

• A facilitáló mentor: arra törekszik, hogy

a beszélgetés során a beszélők érzelmi hozzáállását fogalmazza meg, verbalizálja, hangsúlyozza. Időnként megismétli az elhangzottakat, ezzel gördítve tovább a beszélgetést. A csoport érzelmi stabilizálására törekszik.

- A tanácsadó mentor: a beszélgetés menetét követve egyes pontokon ötleteket, megoldási javaslatokat, alternatívákat vet fel megfontolásra. Vázolja a lehetséges megoldási utakat. Fel nem merült megközelítéseket, módszereket is felvet. Az optimális megoldás elérésére törekszik.
- A visszacsatoló mentor: Időnként összefoglalja az elhangzottakat, figyelve arra, hogy az összegzésben minden beszélő álláspontja helyet kapjon. Felhívja a figyelmet az álláspontok egyezéseire, illetve a szélsőséges különbségekre. Jelzi, amikor valamilyen megoldás körvonalazódik. Olyan megoldás elérésére törekszik, melyben minden szereplő álláspontja tükröződik, és amely minden résztvevő számára elfogadható.

Mi jellemző egy jó csapatmentorra?

- Hajtóerő, belső motiváció. Ezek hatására képes nagy belső energia mozgósítására, az akadályok leküzdésére. Nem hátrál meg az első problémától, nem adja fel egykönnyen.
- Együttműködési készség. A mentorálás folyamata nélkül elképzelhetetlen. Nemcsak a mentor és mentoráltja között elengedhetetlen az együttműködés és kommunikáció, hanem az adott kerülettel,

mentortársakkal, egyéb cserkészvezetőkkel is, hiszen így tudja legjobban elősegíteni a beilleszkedést és a szervezeti tudás átadását.

- Önismeret és önbizalom. Saját képességeibe vetett hit és egyben tisztánlátás a saját erősségek és korlátok tekintetében.
- Előrelátás, céltudatosság, melynek segítségével képes a mentorálttal együtt a napi feladatokon, problémákon felülemelkedve hosszú távú terveket, célokat meghatározni, és azok mentén végighaladni.
- Releváns szakmai tapasztalattal, tudással és kognitív képességekkel rendelkezik. Egyrészt birtokában van azoknak a cserkész és vezetői ismereteknek, a szövetség szervezetére és működésére vonatkozó információknak, amik segítik a mentorált eligazodását a cserkészmozgalomban és szervezetben. Másrészt olyan segítői szakmai tudással is rendelkezik, amelyeknek a használatával motiválni, fejleszteni, ösztönözni képes. Emellett rendelkezik olyan kognitív képességekkel is, amelyek segítségével az információkat feldolgozni, rendszerezni, értelmezni tudja.
- Rugalmasság: Ha a helyzet úgy kívánja, el kell tudnia szakadni a jól bevált megoldásoktól, sémáktól, és újfajta gondolkodásmódra áttérni. Képes alkalmazkodni a mentorált személyiségéhez, idejéhez.
- Kreativitás, mely összefügg a rugalmassággal. Ha el tud szakadni a megszokottól, a következő lépés, hogy újszerű megoldásokat, innovatív ötleteket tudjon adni, javasolni.

- Megértés és nyitottság. A mentoráltját egyenrangú félként kezeli, nem él vissza nagyobb tapasztalatával. Nyitott a kérdésekre, a másik megnyilvánulásaira.
- Összinté visszajelzésre képes. A cserkész egyeneslelkű és feltétlenül igazat mond. A csapatmentor is eszerint végzi tevékenységét. Képes a jó és helyes dolgokra pozitív megerősítéseket adni, de a szabálytalanságokra is felhívja a figyelmet. Tudja, hogyan kell úgy építő kritikát megfogalmazni, hogy azzal ne bántsa a másik érzéseit.
- Kritika elfogadásának képessége, önkritika. A csapatmentor sem feltétlenül hoz minden helyzetben helyes döntést. Ilyenkor képes belátni a tévedését, és elfogadni másoktól, ha erre rámutatnak. Tevékenységét gyakran felülvizsgálja, értékeli önmagában, társaitól is kér visszajelzést.



Coaching

Ahogy a csapatmentor többi feladatköre (mentorálás, facilitálás, trénerkedés) sem teljesen behatárolható, úgy a coach szerepe sem teljes mértékben tisztázott. Vannak azonban olyan elemek, amelyek teljes mértékben csak erre a módszerre jellemzőek. Hogy meg tudjuk érteni azt a folyamatot, ami a coacholás létrejöttét hivatott előkészíteni, vissza kell ugorunk az Amerikai Egyesült Államokba, az 1970–1980-as évekbe. Addig az a szemlélet uralkodott, hogy különböző szakemberekhez problémákkal lehet fordulni. Az volt a szakemberek feladata, hogy megvizsgálják és szembesítsék az ügyfeleket a problémájukkal és azok a gyökereivel, és alternatívákat ajánljanak a helyzetek megoldására. Ezzel szemben egy másik megközelítés is megszületett. Itt már nem a problémafeltáráson volt a hangsúly, hanem a megoldás-központúságon. A megoldás-központúság azt hirdette, hogy sürgősség nélkül állandóan a megakadályozáson és az okokon gondolkodni, ehelyett a megoldás irányába kell mozdítani az illetőt. Bár létezik csoportos coaching, nagyrészt személyes fejlesztésben használjuk ezt a módszert.

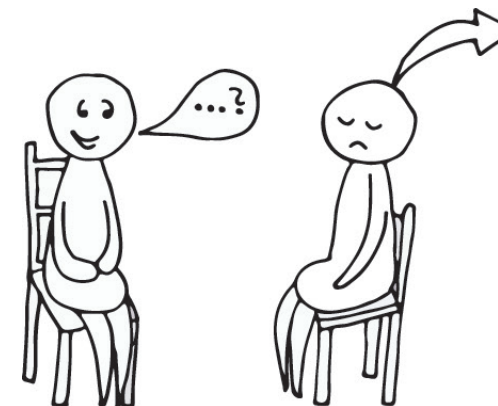
Melyek a coaching sajátosságai?

Ezeket a jellemzőket Hans Georg Hauser szerinti felosztásban ismertetjük:

- **Eredményorientált:** A coaching mindig fejlesztő folyamat, aminek célja a másik emberben rejlő képességek kiaknázása és fejlesztése. Kérdések által a figyelmet a

problémáról a megoldások irányába, a hiányokról az erősségekre, a jövőre és a már meglévő irányába fordítja.

- **Cselekvésre buzdít:** A jó coaching-folyamat a tettek által tudja bizonyítani hatékonyságát. A beszélgetés nem ér ott véget, hogy elméletben megvan a megoldás az adott problémára, csak akkor, ha a coacholt elindul a megoldás felé vezető úton a cselekvések által.
- **Egyedi:** Legtöbb esetben nem általános problémamegoldás történik, hanem nagyon is személyre szabott kérdések vannak. Mivel a coachingban nincsenek tökéletes és standard válaszok, eljárások, ezért a coach csak útmutatás által ad megoldási javaslatokat. Semmilyen esetben sem vesz részt harmadik személy a folyamatban.
- **Bizalomra épül:** Teljes őszinteség és bizalom nélkül nem lehet hatékonyan coacholni. Ki kell vívni a coacholt bizalmát. Viszont a bizalom nem része a belső motivációnak. A változásra való igénynek belülről kell fakadnia, és ösztönzőleg kell hatnia a coacholt számára. A coach és a coacholt kapcsolatát



a bizalom, egyenrangúság, őszinteség és nyitottság jellemzi.

- **Itt és most!** A coaching erőteljes, belülről építkező folyamat, amely legfőképpen a jelenre és a jövőre koncentrál. A coaching jellegzetessége, hogy mindig valódi, interaktív helyzetekhez kapcsolódik, ahol a már megszerzett tapasztalatok aktívan részt vesznek a feldolgozási folyamatban. Előfordulhat, hogy egy coaching folyamatba bekúszik a múlt. Ebben az esetben a coach felelőssége, hogy mennyire mélyen foglalkozik a múlt jelentéssel érintő hatásaival. Nem cél, hogy mélyre menjen, de az, hogy érintse a múltbeli történéseket, bizonyos helyzetekben elkerülhetetlen.

A coaching módszer hatékonysága abba rejlik, hogy a coach nem mindentudó, sőt nem is kell, hogy jártas legyen abban a szakmai dologban, amellyel a témához előáll. Feladata, hogy segít az elakadás utáni továbbindulásnál a jó kérdések megfogalmazásával. Itt fontos megemlíteni és kiemelni, hogy a coach nem hoz döntéseket, mert a témáhozóknak saját magának kell megoldania a helyzetet.

Milyen helyzetekben érdemes coachingot használni?

- kihívások előtt állva (pl. csapattábor szervezése)
- változtatások során (pl. csapatvezető váltás)
- elégedetlenség feltárásánál (pl. a vezetők nem úgy állnak egy helyzethez)
- konfliktushelyzetekben
- döntési helyzetekben
- belső bizonytalanság esetén

- kreatív folyamatok beindítására
- nehéz kérdések tisztázásánál

A coaching egyik legfontosabb célja, hogy növelje a vezetői hatékonyságot. A hatékonyság növekedésével jobb vezető lehet az, aki felismeri és elfogadja a segítséget. A coach azon dolgozik, hogy a coacholt minél többet tudjon magából kihozni. Fontos itt kétszerezsen aláhúzni azt, hogy magából kihozni. Mivel a coaching nem tanácsadás, ezért nem is fog direkt tanácsokat adni, hanem segítő kérdések során fogja felszínre hozni a coacholtból a legjobb megoldási lehetőséget. A coachingot legtöbbször olyan helyzetben lehet alkalmazni, mikor egy vezető egy adott helyzetben elakad és tovább szeretne lépni. A vezetői munkának sokszor része a támogatás, tanácsadás és segítségnyújtás. Eből az aspektusból tekintve vezetőnek lenni magányos tevékenység, hiszen míg ő sok mindenkinek ad támogatást, neki, a hierarchia csúcsán, már nincs kitől ugyanezt kérni, kapni. Ilyenkor jöhet szóba a csapatmentor coach szerepben.

A coacholás tehát egy olyan folyamat, ahol páros beszélgetés folyik azzal a céllal, hogy az ügyfél az adott helyzetből kiindulva eljusson egy olyan megoldásig, ami számára kedvező eredményt hoz. A kulcs az egész folyamathoz a kérdések szerkezete és azok feltevése. Ebből kifolyólag a coach legerősebb fegyverei a kérdések, ezekre vonatkozó összefoglaló a kompetenciákat taglaló fejezetben található.

Hogy kicsit jobban összeálljon a kép, bemutatnunk egy coacholást.

Apu, tudnál engem coacholni?

(Dr. Szabó Péter)

Egyik este a legidősebb lányom, Anna Júlia (13 éves) a dolgozószobám küszöbén állva azt kérdezte: „Apu, tudnál engem coacholni?”. Miután általában menedzsereket coacholok, érthető volt a meglepettségem, különösen, hogy a kérdés egy tinédzser szájából hangzott el. Mindazonáltal a beszélgetés egy megérintő és emlékezetes szakmai élménnyé vált, még ha csak tíz percig tartott is. (Ezt még a briefcoaching kategóriáján belül is rövid időnek tartom.)

– Úgy érted, hogy tényleg coacholjalak? – kérdeztem némileg meglepetten.

– Hm, egyszerűen nem haladok ezzel a negyedéves projekttel...

– Miben szeretnéd, hogy coacholjalak, hogy haladni tudj vele? – akartam tudni.

– Romániáról kell írnom ezt a dolgozatot, hat hét múlva kell leadnom, és még sehogy sem állok vele. Fogalmam sincs, hogy mit írjak. Semmi használhatót nem találtam az interneten, és rengeteg dologom lesz az elkövetkező hetekben: négy vizsga, francia, matek, történelem és német, ezekre mind készülnöm kell, és annyira sok angol szót kell megtanulnom, és ráadásul még 23-án hegedűkoncertem is lesz, és arra is fel kell készülnöm – könnyek gördültek le az arcán.

– Ez rengeteg dolog, egy időben – állapítottam meg egy sóhajjal. – Sajnálom édesem, ez tényleg nem lehet könnyű. Menjünk le a szobádba, és nézzük meg, hogy miben lehetne téged coacholni.

A vállamra hajtotta a fejét, én pedig átkaroltam

és megkérdeztem.

– Mi most ez előtted álló dolgok közül a legfontosabb?

– Igazából a negyedéves dolgozat az – mondta. Amikor a szobájába értünk, odaadott egy rakat papírt.

Belelapoztam, és megkérdeztem:

– Segíts nekem egy kicsit jobban megérteni ezt a projektet. Nézzük egy tízes skálán. A 10 azt jelenti, hogy a kezdedben tartod a kész dolgozatot, és az 1 azt jelenti, hogy még semmit nem tettél az ügy érdekében. Hol vagy ebben a pillanatban?

– Talán a hármasnál – válaszolta hezitálva.

– Micsoda?! Már a hármasnál jársz? – kiáltottam meglepetten (és alig tudtam visszafogni magam, hogy megjegyezzem, hogy még hat hét rendelkezésére áll). – Mit értél már el, hogy a hármason állsz, és nem még csak az egyesén?

– Nézd, már kinyomtattam mindezeket a dolgokat az internetről! – mutatott rá a kezemben lévő stóc papírra, és ahogy jobban átnéztem a papírokat, hozzátette: – Már megegyeztünk az osztálytársammal, hogy hogyan osztjuk meg a munkát, de tudod, még semmit nem találtam a sportról.

– Rendben, tehát még nincs semmi a sportról. Még mit tettél azért, hogy a hármason állj?

– Aláhúztam az összes részt, amik érdekesek, aztán gyűjtöttem a tartalomjegyzék számára fejléceket, de arról aztán tényleg fogalmam sincs, hogy mit írhatnék a román zenéről.

– Persze, biztos van még, ami hiányzik... – lapoztam tovább. – Még mit csináltál?

– Felvettünk egy dokumentumfilmet a TV-ből, de még ki kell választanunk azokat a jelenete-

ket, amiket meg akarunk mutatni.

– És ez az összes dolog neked hármast ér a folyamat skáládon?

– Hát, talán inkább ez már egy négyes, mert már begépeltem a számítógépbe egy piszkozatot a kultúráról és a földrajzról.

Egy kis szünet után kivirult az arca, megbökte az oldalamat, és azt mondta:

– Hé, apu, már a négyesnél járok, tök jó!

– Sokat is tettél azért a négyesért, kicsi hölgy. Még mosolygott, amikor én már egy frappáns coaching kérdésen gondolkodtam.

– Képzeld el, hogy továbbra is haladni fogsz, és eljutsz az ötös pontra a skálán. Honnan fogod tudni, hogy már az ötösön állsz, és nem a négyesen?

– Ó apu, te meg a hülye coaching kérdéseid! Most megírom a zenéről a piszkozatot, és aztán még rákeresek megint a neten a sportra. Köszí, a coachingot, szia!

El is tűnt mire igazán bemelegedtem volna! Majdnem el is felejtettem a rövid beszélgetésünket, amikor Anna Júlia egy hét múlva ebédnél büszkén bejelentette egy nagy mosoly kíséretében, hogy már a hetesnél tart negyedéves dolgozatában.

– Amúgy nem is hittem volna, hogy ennyire működik a coaching, ez tök jó! – jegyezte meg

– Még az osztálytársaimnak is elmondtam, hogy az apám coachol a dolgozatom írásában. A coach szívem belepirult, az atyai szívem pedig elolvadt.

– Miről beszélgettetek Anna Júliával? – érdeklődött a feleségem később ebéd után, miután a gyerekek elmentek.

– Amennyire emlékszem, csak néhány skálázó

kérdést tettem fel: hol állsz jelenleg a munkáddal? Mit hoztál már össze ebből? És mivel tartanál előrébb, ha egy lépéssel előbb járnál? Még csak nem is tudtuk rendesen letisztázni a célokat – csak érintettük a folyamatskálát, ennyi történt.

Ahogy olvastátok a fenti szövegrészletet, biztosan felfigyeltetek arra, milyen egyszerű módszert használt az édesapa a rövid beszélgetés során, ami nem más, mint a skálázó kérdések módszere.

Ez a technika négy funkcióval rendelkezik:

1. Tisztázzuk a kiindulási állapotot
„Hol állsz most egy 1–10-ig terjedő skálán?”
Vegyünk egy 1-től 10-ig terjedő skálát, ahol a 10 azt jelenti, hogy a kezekben tartod a kész munkát, az 1-es pedig azt, hogy semmit nem csináltál még az ügy érdekében. Hol tartasz? Ha készítünk egy táblázatot, akkor minden alaklommal adunk egy címet neki, ami könnyen egyértelművé teszi azt, amit látunk. Ez pont így működik a skálával is. Ha jó címet adunk neki, akkor könnyen egyértelművé válik az, amit tudni szeretnénk. Egy további megfontolandó pont, hogy hogyan fogalmazzuk meg a skála kezdő- és végpontjait. Olyan módon próbáljuk megfogalmazni a kérdést, hogy biztosítson teret valamennyi önbizalom számára, tehát a várható válasz valamivel az 1-es pont fölött legyen.

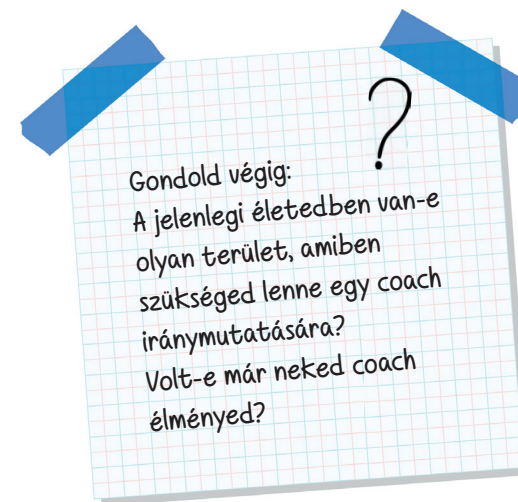
2. Megerősíteni azt, ami már ott van
„Mit értél már el 1–3 között? Sokat tettél azért, hogy már a négyesen állsz.”
Mit értél el, hogy már a hármason állsz, és nem az egyesen? A coachnak nem az a feladata, hogy a problémát vesézzé ki, hanem

az, hogy arra fókuszáljon, ami már megvan, ami a jelenben történik. Az, hogy rákérdezz arra, ami már megvan, lehetővé tette a kislány számára, hogy ugyanarra a témára más szemszögből lásson rá, az ő esetében felszabadító módon. Miután könnyedén válaszolt arra a kérdésre, hogy mi az, amit már megtett, jött a megismételt kérdés: „Mi van még ott a hármasszinten?” Ez elégségesnek bizonyult, hogy kitágítsa a kislány látószögét arra, amit már elért, és ezt tudatosítsa is benne. „Hé, apu, már a négyesen járok, tök jó!” „Elég sokat is tettél a 4-esért, kicsi hölgy.”

3. A megoldás felszínén maradni
„Rendben, még nincs semmi a sportról, és mi minden van még a hármason?”
Arra a kérdésre, hogy mi hiányzik az életéből, mindenki tud válaszolni. Erről panaszkodni pedig egyfajta magyar szokás is. Pl.: „Még semmit nem találtam a sportról. Rendben, még semmit nem találtál a sportról, és még mit tettél, ami alapján a hármason állsz?” Itt a coach egyik lépése, hogy nem engedi elszabadulni a panaszáradatot, hanem a folyamat szempontjából fontos dolgok felé tereli a szót.

4. Láttatni a fejlődés apró jeleit
„Honnan fogod tudni, hogy már az 5-ösön tartasz?”
Képzeld el, hogy tovább haladsz, és valahogyan eljutsz a skálán az ötös pontra. Miből fogod tudni, hogy már az ötösnél tartasz, és nem a négyesen? Ugyan erre nem kapott az apa választ, de a kérdéséből láthatjuk, hogy merre szeretne volna terelni a coach-lási folyamatot. A folyamat és motiváció megtartásának szempontjából is fontos,

hogy lássa az ügyfél az apró sikereket, és ezeket sikerként is élje meg. Minden apró lépés/tett közelebb visz a vágyott célhoz.



Csoportos fejlesztői szerepek

Facilitátor

Ki is az a facilitátor, és mi a feladata?

A facilitálás, facilitátor szóval manapság sokszor, sok helyen, többféle kontextusban találkozunk. Nincsen rá megfelelő magyar kifejezés. A facilitáció jelentése valaminek az elősegítése, megkönnyítése. Külső személy bevonásával megvalósuló támogatási tevékenység, problémamegoldás, konfliktuskezelés. Ezt a külső személyt nevezzük facilitátornak. Sok olyan tevékenység van, ahol szükség van valakire, aki megkönnyíti, előrelendíti és hatékonyá teszi a folyamatot. Ilyen helyzet lehet például egy megbeszélés, konferencia, egy csoportos vagy egyéni fejlesztői, tanulási folyamat. Ennek meg-

felelően szükség lehet facilitálásra, ha egy megbeszélést szeretnénk hatékonyá tenni, ha egy több tíz fős konferencián azt szeretnénk elérni, hogy az élményszerű, inspiráló legyen, és mindenki véleménye, tapasztalata és tudása megjeleníthetővé váljon, vagy egy élménypedagógiai alkalmon, amikor egy csoport együttműködésének kíséréséről van szó. Bár ezt a tevékenységet elsősorban csoportos együttműködések támogatására használjuk manapság a tanításban, a felnőttoktatásban is egyre többen alkalmazzák a facilitálás módszerét. A tanulás facilitátorai a tanulás erőforrásainak tekintik magukat, akik képessé tesznek másokat a tanulásra. Ebben az értelmezésben a tanulás egy demokratikus folyamat, ahol a tanuló épp annyira felelős annak irányáért és a felhasznált



módszerekért, mint a tanár. A facilitáló szerepben lévő tanár segítői kontextusban van a diákjával.

Kicsit részletesebben a facilitátor alatt olyan személyt értünk, aki csoportok számára nyújt segítséget, mégpedig olyan formában, hogy azok együttműködve elérjék saját céljait. A facilitátor nem téma-vezető, nem kell értenie ahhoz a témához, amiben a csoport előre szeretne haladni. Az ő feladata, hogy a folyamatot kísérve, a csoport által meghatározott kereteket megtartva, biztonságos légkört teremtve elérje, hogy minden csoporttagnak lehetősége legyen elmondani a véleményét, érzelmeinek megélését és kifejezését. Képességeit, tudását, tapasztalatát arra használja, hogy megtartsa a csoport egységét, az egymás iránti tiszteletet, egymás véleményének, érzelmeinek elfogadását. Az ő felelőssége elsősorban nem a megbeszélések tartalmára vonatkozik, hanem azok hatékonyságára. Segít megtartani a fókuszot, az időkereteket, segít túllendülni az elakadásokon, a közös munkát akadályozó megkövült álláspontokon. Ismeri a csoportos döntéshozatal mechanizmusát és hatékony technikáit, segít ezek alkalmazásában. Közreműködésével a megbeszélés végére kézzelfogható eredmények születnek.

A grafikus facilitálás esetén a facilitátor a megbeszélés során a jegyzeteket grafikus, vizuális jelekkel is ellátva segíti a megértést, összegzést.

Ha érdekel a téma, lapozz a 4. fejezetben a Grafika, rajz témához.



Facilitálás során alkalmazható módszerek, eljárások:

- Open Space – Nyitott Tér
- World café – Világkávéház
- OPERA
- Brainstorming – Ötletbörze
- Grafikus facilitálás

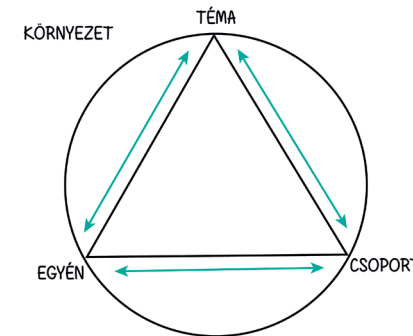
Ezek részletezését a 4. fejezetben találod meg.

Egyén-Csoport-Téma centrikus módszer (TCI)

Sokszor megtapasztalhattuk már, hogy egy csoportban történő megbeszélés során elvesztjük a fókuszot, vagy valaki nagyon magához ragadja a szót, míg mások alig tudnak megszólalni. Ahhoz, hogy csapatmentorként ügyesen tudjunk belehelyezkedni a facilitátor szerepkörbe, és biztosítani tudjuk a téma, az egyén és a csoport egyensúlyát úgy, hogy közben a környezetet is figyelembe vesszük, hasznos megismerkedni a TCI módszer lényegével. A témacentrikus interakció modellt, vagy röviden TCI-t Ruth C. Dohn pszichoterapeuta dolgozta ki. Ebben a téma-egyén-csoport-környezet dinamikus egyensúlya jelenti az élő tanulás és kommunikáció alapját. A módszer céljai a feladatorientált munka, személyi fejlődés és a kommunikáció hatékonyságának növelése. Kulcsszavai az egyensúly, az integráció és interakció. Az egyének folyamatos interakciói során a csoport integ-

rálni képes a különböző véleményeket, és egy közös véleménnyé formálni azt. Ezt abban az esetben sikerül a legjobban megvalósítani, ha a fentebb említett négy tényező egyensúlya megmarad. Ha a folyamat a téma irányába tolódik el, akkor előfordulhat, hogy előadás lesz belőle, ha az egyén irányába, akkor valaki túldominálja a szituációt, ha a csoport lesz hangsúlyos, akkor egy kellemes együttlét kerekedik belőle. Az egyensúly megtartása a facilitátor feladata. (Lásd 8. ábra.)

8. ábra: Témacentrikus interakció modell



1. Én

Az ÉN a résztvevőket jelenti, külön-külön. Mindenkinek lehetőséget kell teremteni a megszólalásra, de arra is, hogy ha szeretne, akkor csendes megfigyelő lehessen. Annyira kell csak megnyilvánulnia, amennyire szeretne, de a keveset is komolyan kell vennie a csoportnak. A személyes megnyilvánulások és kiteljesedés minden résztvevő esetében fontos.

2. Csoport

A csoport az egyénekből álló közösség. A jól működő csoport célja a feladat megoldása, amiben a személyes értékek és összefogás erősebb, eredményesebb együttvéve, mint

külön-külön, egy-egy személy képviselőjében.

3. Téma

Az adott téma miatt gyűlnék össze a személyek, hogy egy csoportban feldolgozzák, megoldják. A téma van a fókuszban. Jó, ha a téma megfogalmazása pozitív, helyzetbe hozó és motiválóan hat a résztvevőkre.

4. Környezet

A környezet az, ami körülvesz bennünket. Folyamatalakító tényezőként tekintünk rá. Legyünk tisztában az adott környezet egyénekre és a csoportra vonatkozó hatásaival!

A módszer során figyelni kell a következőkre:

- Mindenki a maga nevében beszéljen!
 - Figyelni kell az érzéseinkre, akár jók, akár rosszak!
 - Mondjuk ki, amit gondolunk! Mindenkinek joga van a saját véleményéhez.
 - Ne az előttünk szóló mondandójára reagáljunk, hanem azt mondjuk el, hogyan hatnak ránk a dolgok!
 - A zavaró körülményeket jelezzük, beszéljük meg, mert nagyban befolyásolhatják a folyamatokat (pl. ha hideg vagy meleg van, valaki szomjas, és így nem tud figyelni stb.)!
- Összegezve: a módszer alkalmazásával eredményesebb lehet a csoport hatása. A személyes kapcsolatok támogatásával elérhetjük, hogy a csoport egy nagyobb cél érdekében együtt tudjon cselekedni úgy, hogy azt mindenki magáénak érezze.

Milyen készségekre van szüksége egy facilitátornak?

- Önazonosság és magabiztosság: A facilitátor is akkor válik hitelessé a csoporttagok előtt, ha felvállalja önmagát, az érzéseit,

ezáltal nem egy megközelíthetetlen valaki próbálja meg a többiek véleményét és érzéseik megfogalmazását kierőszakolni. Hibáit, korlátait, hiányosságait is elismeri, szükség esetén felvállalja. Nem vállal például grafikus facilitálást, ha ügyetlenül rajzol, és így tovább. Ugyanakkor nélkülözhetetlen tulajdonsága a magabiztosság. Hiszen ahhoz, hogy a megbeszélést közben tudja tartani, a facilitátornak szüksége van magabiztos fellépésre, határozottságra és a saját képességeibe vetett hitre.

- **Aktív figyelem és figyelmesség:** Fontos, hogy tudjon figyelni az egész csoportra, annak rezdüléseire, dinamikájára, de ezzel egyidőben külön-külön az egyes csoporttagokra is. A megbeszélésben résztvevők rezdüléseire figyelve, felismerve az azok mögött rejlő érzelmeket, akaratot, segíti ezek megnyilvánulását. Mindezt nem könnyű megvalósítani, ezért a facilitátorok gyakran párban dolgoznak: az egyikük feladata a keretek, a fókusz megtartása, a kézzelfogható eredmény megszületésének segítése, míg a másikuk a csoport és benne az egyének működésére koncentrálna ezek legideálisabb egyensúlyára figyel.
- **Semlegesség:** A facilitátor nem foglalhat állást egyik vitás kérdésben sem. Nem állhat senki pártjára, hiszen ezzel fennállna annak veszélye, hogy elveszti a csoport egészének bizalmát, befolyásolná a döntés mechanizmusát és az eredményét.
- **Jó kommunikációs készség:** Kommunikációja nyílt, a jelenre fókuszáló, kerüli az általánosításokat, nem értelmezi a csoport-

folyamatokat, nem analizálja a jelenlévők viselkedését. Nyílt és előre vivő kérdéseket tesz fel, segíti a megértést az elhangzottak összefoglalásával.

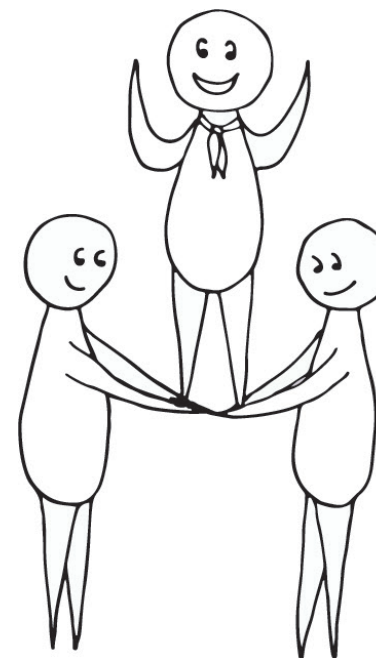
- **Alázat:** Ebben a szerepkörben a legfőbb feladat alávetni magunkat a csoport akaratának, amihez szükség van bizonyos fokú alázatra is. A csoport céljának megfogalmazása, elérése, sőt, a saját úton való elérése a fontos. Csapatmentorként munkánk során több hasonló helyzetben lévő csapattal találkozáva lehet, hogy a többi csapattól tanulva, összegyűjtve a mi tarsolyunkban már számos jógyakorlat van arra a problémára, felvetésre, amire az adott csapat (ahova minket meghívtak) keresi a megoldást. Azonban amikor facilitátorként vagyunk jelen, a mi dolgunk nem a tanácsadás, tapasztalatátadás, hanem annak a folyamatnak a végigkísérése, támogatása, amelyben ilyenkor egy közösség, csoport saját megoldása megszületik az adott problémára.

Tudsz-e olyan szituációt felidézni, amikor jól jött volna a csapatodnak facilitátori segítség egy megbeszélés során? Miért lett volna szükség a segítségre?
Volt-e már olyan élményed, amikor egy csoporttal közösen jutottatok el olyan megoldásra, amivel mindenki elégedett volt? Miben különbözött ez a megbeszélés a többitől?
Tudsz-e mondani olyan témákat, amikhez szívesen alkalmaznátok a World Café, vagy a facilitálásnál említett egyéb módszereket?

Tréner

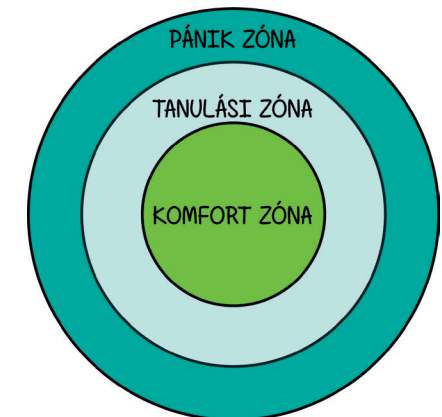
Mi az a tréning, és mi a tréner feladata?

A tréning egy olyan tudásanyagot, ismereteket nyújtó, kompetenciákat fejlesztő komplex képzési forma, ahol ezek átadása nagyobb-részt élmény alapú, kisebb mértékben előadóközpontú módszerekkel történik. A képzési anyag ismertetése mellett a tréning során fontos a saját élményen, meg tapasztaláson keresztül való tanulás. Mindez általában kiscsoportokban történik, ahol a résztvevők nemcsak átélhetik, kipróbálhatják egyes helyzetekben, szituációkban magukat, de egyben lehetőségük van mind a saját, mind társaik tanulási folyamatára is visszajelzéseket adni, így amellet, hogy az adott fejlesztendő kompetenciákban is előrébb jutnak, még az önismeretük is fejlődik.



A tréning lényege, hogy a tudásanyagot célzottan, személyiségre szabva adjuk át. Ez pedig úgy lehetséges, hogy olyan helyzeteket teremtsünk, olyan gyakorlatokat találunk ki, visszünk a csoportnak, amelyben a résztvevők a komfortzónájukból kimozdítva a tanulási zónájukba kerülnek át, ahol a tréning céljától függően a megszokott dolgok helyett új módszerek, technikák kipróbálására, megvalósítására kényszerülnek, vagy a megszokott társas kapcsolataikat, kommunikációs formáikat kell újragondolniuk, azokban kell újakat alkalmazniuk. (Lásd 9. ábra, 48. old.)

9. ábra: Komfort zóna modell



A tréner feladata az adott képzési anyag átadása mellett, hogy annak kipróbálására a résztvevők számára egyéni és/vagy csapatmunka keretében lehetőséget teremtsen, majd a gyakorlatban való alkalmazás után a feldolgozó körben megteremtse annak feltételeit, hogy a tréning során tanult, megszerzett tapasztalatok egyénre, csoportra

vonatkoztatva is megfogalmazódjanak. Az élmény alapú tapasztalati tanulás fontos eleme, hogy a saját élményt követően a résztvevők megfogalmazhassák a közben átélt érzelmeiket, fel tudják idézni, hogy a gyakorlat során mikor és hol szereztek új tapasztalatokat, melyek voltak azok a helyzetek, tanulási pillanatok, amelyekre a jövőben építeni tudnak, amit elvisznek, amit a mindennapi életük során hasznosítani tudnak a szituációból. A tréningek során a feldolgozó körnek ugyanolyan fontos szerepe van – ha nem fontosabb –, mint magának a gyakorlatnak. Így amellett, hogy a tréner a szükséges képzési anyagot ismerteti és különböző kompetenciák készségi szintre való fejlesztéséhez ismer vagy kifejleszt több gyakorlatot, jártasnak kell lennie a feldolgozás különböző technikáiban és a kérdezéstechnikában is.

A tulajdonságok, amikre egy trénernek szüksége van

Spontaneitás és felkészültség: Fontos, hogy egy tréner azonnal tudjon reagálni a helyzetekre, spontánul és őszintén. Ha szükséges, tudjon újratervezni, ha a helyzet kívánja, akkor el tudjon térni az előre elgondoltaktól, és igazodni a csoport igényeihez, szükségleteihez. Ahhoz, hogy ez flottul és gördülékenyen történhessen, kellően felkészültnek kell lennie. Bár nem lehet minden eshetőséget előre látni, azért jó, ha van a tarsolyában több gyakorlat (az ahhoz szükséges eszközökkel), több módszer stb.

Önbizalom, magabiztosság és határozottság: A facilitátornál már említett, önmagába és

a képességeibe vetett hit, önbizalom, a határozott, biztos fellépés elengedhetetlen a tréner esetében. Vannak olyan tréning-gyakorlatok, melyek sajátos biztonsági szabályok betartását, illetve betartatását igénylik, szükség esetén a határozott közbelépést a veszélyhelyzet elkerülése érdekében.

Önazonosság: A tréner is esendő ember, nem tudhat mindent, vannak határai, korlátai. Jó, ha ennek tudatában van, s ha szükséges, ezt felvállalja. Ugyanakkor adott helyzetben érzése és véleményének megosztása is hitelessé teheti személyiségét.

Jó kommunikációs készség: A jó tréner megfelelő előadói és kommunikációs képességekkel bír. Fontos, hogy a gyakorlatok szabályait érthetően és szabatosan tudja elmondani. Képes aktuális érzéseit megosztani másokkal. Visszajelzései tükrözik az emberek megnyilvánulásainak jellegzetességeit, ugyanakkor nem ítél, nem címkézi a csoport tagjait, és nem kommentál. Ügyesen alkalmazza a különböző kérdezéstechnikai módszereket.

Elfogadó készség: Képes tiszteletben tartani és elfogadni a csoport igényeit, tempóját, ezzel együtt az egyes személyek, csoporttagok eltérő igényeit is. Például el tudja fogadni, ha valaki passzol, vagy ki akar maradni egy feladatból.

Empátia: Figyeli és figyelembe veszi az egyes csoporttagok érzéseit.

Háttérbe húzódás képessége: Bár a tréner vezeti a tanulási folyamatot, ha szükséges, képes a háttérbe vonulni és megfigyelő szerepbe helyezkedni, ezáltal teret engedve a résztvevők különböző megnyilvánulásainak.

Tréning szervezése

Mit kell átgondolnunk, minek kell utána járunk, mielőtt belefognánk a tréningbe?

1. Mi a célunk a tréninggel? Elsődleges vagy fő cél, esetleg másodlagos, harmadlagos célok meghatározása lenne a feladat. Ezt általában a tréninget megrendelő személy mondja meg, vagy vele közösen határozzuk meg. Lehet például az elsődleges cél az együttműködés fejlesztése, ezzel együtt pedig a kommunikáció vagy a feladatvállalás és delegálás mint másodlagos, harmadlagos célok jelenhetnek meg.

2. Mi a tréning témája? Mi a fejlesztendő terület, készség? Ez a fő célnak megfelelő készség, téma meghatározását jelenti. Az általánosságban elhangzó együttműködést leszkíthetjük például arra, hogy krízishelyzetben való gyors reagálást kívánó kooperáció lesz a fő fókusza a tanulási helyzetnek.

3. Kiknek szól a tréning? Fontos a csoportról minél több információ begyűjtése, pl. koruk, létszámuk, a nemi arány, esetleg olyan egészségügyi probléma, ami behatárolja az alkalmazható gyakorlatokat. Jó tudni, milyen előismeretekkel rendelkeznek. Mennyire heterogén vagy homogén a csoport ezekre vonatkozóan?

4. Milyen helyszínen fogjuk tartani a tréninget? Kinti vagy benti tréning lesz? A külső helyszín betonozott udvar vagy füves terület sok fával? Lejtős, vízszintes, göröngyös talajú, vagy sima? Ha beltéri a helyszín, akkor mekkora, a bútorok elmozdíthatók-e, van-e elég szék, tábla, projektor, egyéb felszerelés? Mindezeket érdemes személyesen is megtekinteni előre, vagy ha

erre nincs mód, akkor felkészülni többféle eshetőségre alkalmazható módszerek, eszközök tekintetében. Külső helyszín esetén fontos a különböző időjárásai lehetőségeket is figyelembe venni, felkészülni rájuk.

5. Mikor, mennyi ideig tart a tréning? A megrendelővel egyeztetjük az időpontot, időtartamot. Általánosságban elmondható, hogy minimum 3 órával érdemes számolni, de minél több időnk van, annál jobban el lehet mélyedni a témában. Gyakoriak az egynapos vagy az intenzív, többnapos fejlesztések, de ugyanazzal a csoporttal meghatározott időpontokban, rendszeres, több alkalmas tréningek megtartására is van mód.

6. Milyen módszereket alkalmazunk? A felhasználható módszereket elsődlegesen a tréning célja határozza meg. Ezt befolyásolhatja a csoport létszáma, a helyszín, a rendelkezésre álló időkeret, a nehézségi fokot a résztvevők előzetes ismeretei vagy például a csoport homo- vagy heterogenitása. Elsősorban résztvevőközpontú módszereket alkalmazunk, sok lehetőséget adva a saját élményre, de a szükséges elméleti ismeretek átadására előadóközpontú módszereket is bevethetünk. A tervezés során érdemes lehet mindig több eshetőségre felkészülve több gyakorlatot is talonban tartani.

7. Milyen eszközökre van szükség? Ezt általában a felhasznált módszerek határozzák meg. Az egyes tréninggyakorlatok más-más eszközigénnyel rendelkeznek, de az eszközök mennyiségét a létszám is befolyásolhatja. Fontos, hogy a tartalék gyakorlatok eszközeivel is tervezzünk.

Tréning felépítése:

1. Ismerkedés, tréning céljának meghatározása, szerződéskötés: A tréning elején elengedhetetlen, hogy a tréner bemutatkozzon, illetve a csoporttagok is megismerjék egymást. Ha összeszokott csapatról van szó, akkor a találkozás elején a „Hogy vagy?” körből megtudhatjuk, ki milyen testi-lelki állapotban érkezett az alkalomra. Az elején hangzik el a tréning célja is, és ekkor szükséges megállapodni a közös, mindenki számára elfogadható szabályokról. Itt fogalmazódhatnak meg a résztvevők aktuális igényei, elvárásai és félelmei. A gyakorlott tréningvezető pedig ezeket figyelembe véve akár az előre eltervezett koncepciót felülvizsgálva, megváltoztatva a saját tematikus terveit, módszereit a jelenlévőkhöz tudja igazítani.

2. Energetizálás, bemelegítés: Mivel rendszerint a társaság nem hasonló aktivitással, motiváltsággal érkezik, célszerű egy energiaszintre hozni őket valamilyen bemelegítő gyakorlattal. Ez legtöbbször valami vidám és mozgással járó játék, de ha például tudjuk, hogy a tréning további részében szükségünk lesz a résztvevők kreativitására, akkor a bemelegítés során olyan gyakorlatokat alkalmazzunk, melynek során a jobb és bal agyféltekét is mozgósítjuk.

3. Elméleti ismeretek átadása: Ha olyan témában tartjuk a tréninget, ami igényli, hogy elméleti ismeretanyagot is adjunk a jelenlévőknek, akkor azt is be kell illeszteni a programba. Bár ez legtöbbször előadóközpontú módszerrel történik, jó, ha törekszünk

a minél szemléletesebb, minél több érzékszervet bevonó ismeretátadásra.

4. Interaktív feladatok, tréninggyakorlatok: A célnak megfelelő módszerek, gyakorlatok alkalmazásával teremtjük meg annak feltételeit, hogy a résztvevők a csoporttal együtt végzett tevékenység során önmagukról és a csoport működéséről tapasztalati tanulás által információkat gyűjtsenek. A jól kiválasztott gyakorlat kihívást jelent a résztvevőknek, de még nincs a pánikzónájukban.

5. Feldolgozás, reflexió: Minden gyakorlatot követően lehetőséget kell teremteni arra, hogy a jelenlévők megoszthassák a feladat során átélteteket, gondolataikat, érzéseiket, észrevételeiket, tapasztalataikat. A reflexió nem elhagyható, itt van lehetőség a tudatosításra, a tanulságok levonására.

6. Tréning lezárása: Ekkor történik meg a tréning értékelése, a visszajelzések adása a tréning egészére, a tréningvezetésre vonatkozóan.

Tréning során használt gyakorlatok csoportosítása:**Műfaj szerint:**

- bemelegítő, aktivizáló gyakorlatok
- ismerkedős gyakorlatok
- interaktív gyakorlatok: a csoporttagok interakciójára épül, pl. kommunikációs, aszociációs, rajzos gyakorlatok
- önismereti kérdőívek
- csoportos gyakorlatok pl. együttműködésen, problémamegoldáson alapuló feladatok
- akváriumgyakorlatok: amikor egy kisebb csoport mutat be egy szituációt, helyzetet

- szerepjátékok, helyzetgyakorlatok
- kombinált gyakorlatok, amelyeknek egyéni és csoportos feladatrészei is vannak
- zárógyakorlatok

Téma szerint:

- kommunikációs gyakorlatok (verbális, nonverbális, asszertív kommunikációs)
- önismereti
- csapatépítő, együttműködési
- problémamegoldó
- vezetői tréningek
- motivációs tréning
- konfliktuskezelési
- döntéshozói
- időgazdálkodási
- stresszkezelési
- stb.

Az élménypedagógia szerepe, helye a csapatmentor munkában

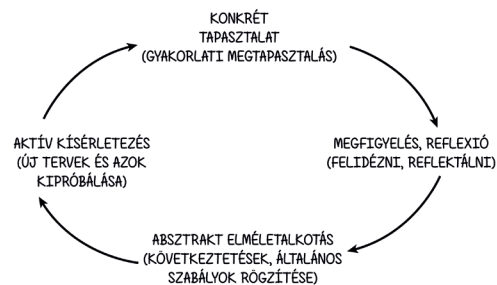
A facilitátori és tréneri szerepek esetében elengedhetetlen megemlíteni az élménypedagógia módszerét. Szeretnénk elmagyarázni, hogy mi a közös és mi a különbség a tréning és élménypedagógiában, és miért beszélünk ez utóbbi esetben facilitálói szerepről, amikor az alkalmazott gyakorlatok inkább tréninghelyzetekre jellemzők. Bár a határok elmosódnak, az alkalmazott eszköztár sok esetben hasonló, azért vannak különbségek.

Ám mielőtt belevágnánk az élménypedagógia bemutatásába, röviden szeretnénk ismertetni a tapasztalati tanulás lényegét. A modellt David Kolb alkotta meg az 1970-es években. Az ő megfogalmazása szerint „a tapasztalati tanulás egy olyan folyamat, mely során a tudás a tapasztalat átalakulása által jön létre”. A modellben négy lépés körkörös ismétlődve spirális fejlődést eredményez. Ezek a lépések a következők:

1. Konkrét tapasztalás.
2. A tapasztalás megfigyelése, arravaló reflektálás.
3. Az absztrakciók, általánosítások kialakítása, azaz a tanulság levonása. Ebben a fázisban a gondolkodásunk segítségével felismerjük a mintázatokat, elméleteket dolgozunk ki.
4. Kialakult koncepciók, fogalmak alkalmazása új helyzetekben. A kidolgozott elméletek kipróbálása, melyek során aztán újabb tapasztalatokat gyűjtünk, és a ciklus kezdődik előlről. (Lásd 10. ábra, 52. oldal.)

Szerinted mi a különbség egy játék és egy tréninggyakorlat levezetése között?
 Van-e olyan élményed, amikor valamilyen tudást tréning során szereztél meg, mélyítettél el?
 Meg tudnád-e nevezni, hogy az elméleti tudás elemeit a tréningvezetők hogyan támasztották alá tapasztalatszerzési lehetőségekkel?
 Van-e olyan téma, amiben elég jártasnak érzed magad ahhoz, hogy akár tréninget is tarts belőle? Van-e olyan terület, ami a kompetencia-határaidon kívül esik, és még önfejlesztés után sem érzed magadénak? Mit tennél ebben az esetben? Passzolnád a feladatot, vagy bizonytalanul, de belevágnál?

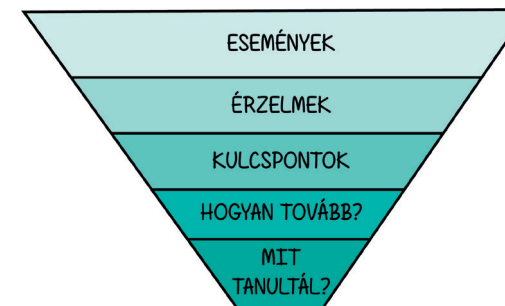
10. ábra: A tapasztalati tanulás modellje



A fent elmondottakat a Konfuciusztól származó mondat foglalja össze legjobban: „Mondd el, és elfelejtem; mutasd meg, és megjegyzem; engedd, hogy csináljam, és megértem.” Az élménypedagógiát lényegében szinonimaként használhatjuk a tapasztalati tanulásra vagy a cselekedve tanulásra. Kihívást jelentő strukturált gyakorlatok keretében juttatja saját élményéhez a résztvevőket, akik ezáltal különböző szociális kompetenciáikban, mint az együttműködés, problémamegoldás, önbizalom, önismeret, bizalom stb. fejlődnek. Az élménypedagógia a csoportfolyamatokra, a kockázatvállalásra és a különböző tanulási stílusokra (vizuális, auditív, kinezetikus) épít, és egymásra épülő szekvenciális gyakorlatokat alkalmaz. Ezek a jégtörő, ismerkedő, bizalomépítő gyakorlatoktól a kommunikációs, együttműködő, problémamegoldó feladatokon át az egészen hosszú expedíciós kalandokig, táborokig vezetnek. Ha jól bele gondolunk, a cserkészlet is számos élménypedagógiai eszközt, módszert alkalmaz az őrsgyűléseken, a portyákon vagy a nyári táborok kalandjain keresztül. Még a céljaink is sokszor hasonlóak az élménypedagógiai

célokhoz, hiszen a közösségépítés során (pl. őrskialakítása) olyan szociális kompetenciákat fejlesztünk, mint az együttműködés, bizalom, a táboraink alatt a problémamegoldó készség, önbizalom, önállóság fejlesztése, vezetőképzéseinkben a kommunikációs és vezetői készségek, a számháborúk vagy nagy csapatjátékok során a stratégiaalkotás és alkalmazás gyakorlása történik meg, és mindezt élményeken, kalandokon keresztül, a cselekedve tanulás módszerét felhasználva tesszük. Az élménypedagógia azonban ezenfelül jelentős hangsúlyt fektet az élményeket követő feldolgozásra, amikor az érzések gondolatok összegyűjtése, a tapasztalatok összegzése mellett a tanultak tudatosítására, jövőbeli alkalmazási lehetőségeire is kitér. A feldolgozó körben számos kérdés feltehető a résztvevőknek, elsősorban a gyakorlat céljának figyelembevételével. Ehhez az élménypedagógusok leggyakrabban az ún. tölcsermodellt alkalmazzák, ami a Mi történt? – Mi volt a lényeges? – Hogyan tovább? kérdések mentén halad, és a gyakorlat során történt események összefoglalásától elvezeti a résztvevőket az önmagukra és csoportjukra vonatkoztatott, jövőbeli változtatási lehetőségek, célkitűzések ötletek, cselekvési tervek megfogalmazásához. (Lásd 11. ábra.) Majd ezt követően egy-egy új gyakorlat keretében megint lehetőséget ad a megfogalmazott tanulságok alkalmazására, begyakorlására. Az élménypedagógiában nincs ismeretátadás olyan formában, mint a hagyományos oktatásban vagy a tréningek során (ebben különbözik leginkább a tréningektől).

11. ábra: Tölcsermodell



A foglalkozást vezető sem tanár, oktató vagy tréner, hanem inkább facilitátor, aki egyrészt a kereteket biztosítja pl. a gyakorlatok során a szabályok ismertetésével, megtartásával, másrészt a folyamatot kíséri, támogatja a jelenlétével, a biztonságos és a mindenki számára optimális tanulási körülmények megteremtésével. A gyakorlatok során leginkább megfigyelő szerepet vesz fel, a folyamatokba nem, vagy ritka, különleges esetekben avatkozik csak bele, amit lejjebb részletezünk. Jegyzeteli a történéseket, a csoportdinamikai változásokat, hogy a feldolgozás során minél hatékonyabban tudjon kérdéseket feltenni, és segíteni tudja az értékelő, összegző, tapasztalatokat, cselekvési terveket megfogalmazó folyamatokat a csoportban.

A biztonságos és mindenki számára optimális tanulási környezet biztosítása miatt időnként

előfordul, hogy a facilitátor beavatkozik a gyakorlatokba. Ez akkor fordulhat elő, ha:

1. Valaki vagy valakik biztonsága veszélybe kerül a feladat elvégzése során.
2. Szükségesnek látja a kihívás növelését valamilyen újabb szabály bevezetésével. (Ezzel viszont óvatosan kell bánni, mert az előre nem egyeztetett szabályok bevezetése bizalmi konfliktust okozhat a résztvevők és a facilitátor között.)
3. A csoport vagy döntési folyamatok elakadása miatt ésszerű újraindítani a gyakorlatot, vagy felfüggeszteni egy adott ponton, hogy lehetőséget kapjanak az átgondolásra a résztvevők.
4. Vannak olyan értékek, melyek megsértése nem maradhat következmények nélkül, ilyen például a fizikai erőszak alkalmazása. Ezekben az esetekben a facilitátor beavatkozhat. Összefoglalva: mind a tréning, mind az élménypedagógia sokat épít a tapasztalati tanulásra és a résztvevőközpontúságra különböző gyakorlatok alkalmazása során. Mindkettő esetében fejlődnek a szociális készségek, és mindkettőnél van reflexió vagy feldolgozás. A tréning esetében azonban van valamilyen formában átadott ismeretanyag is, melyet a tréner ad át, így ő ebben a minőségében oktatói szerepben is van, míg az élménypedagógiában facilitátorról beszélünk, aki a tanulási folyamatot csak támogatja, kíséri, nincs oktatói, vezetői, irányítói szerepben.



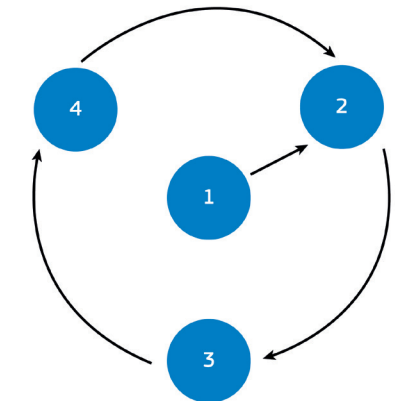
MUNKA A CSAPATTAL

Ebben a fejezetben a csapattal folytatott érdemi munka részleteit foglaljuk össze, kezdve az első bemutatkozó alkalomtól a fejlesztő találkozásokon át, az azt követő utómunkálatokig. Egy általános folyamatot próbálunk meg leírni, amiben persze lehetnek itt-ott eltérések a gyakorlatban, de azt gondoljuk, nagy vonalakban ennek mentén érdemes tervezni a csapatmentori tevékenységet. A könyv a jövőbeli csapatmentorok számára készül, függetlenül attól, hogy fizetett munkatársakként vagy önkéntesen végzik munkájukat, ezért ha a folyamat egyes pontjainál ebből fakadóan eltérés van, azt ott jelezzük. A fejezetet több helyen színesítik korábbi mentoroktól idézett személyes beszámolók, összefoglalók. A folyamat a következő lépésekből áll:

1. Nulladik fázis: tájékozódás, kapcsolatfelvétel, felkészülés
2. Első fázis: bizalomépítés, első találkozó, állapotfelmérés
3. Második fázis: probléma azonosítása és kezelése
4. Harmadik fázis: lezárás, értékelés, utómunka
5. Negyedik fázis: felkészülés a következő alkalomra – ugrás a második fázisra (lásd 12. ábra)

Mindezeket a lépéseket megelőzi a frissen munkába álló csapatmentor általános bemutatkozása, bemutatása. A szimpátia kialakításához hozzájárulhat a saját magunk által írt rövid, szöveges bemutatkozás. Ez tartalmazhatja a „civil” és cserkész képesítéseket, korábbi jelentősebb megbízatásokat,

12. ábra: A csapattal végzett munka fázisai



emellett meg lehet benne foglalmazni, hogy mi volt az a belső indíttatás, ami a csapatmentor szolgálatra ösztönzött minket. Ezt aztán később többféle „marketingcélnak” is fel lehet használni – akár a hálózaton keresztül. Kikerülhet például a csapatmentor honlapra, hogy minél szélesebb körben ismertté váljon, kihez lehet fordulni a kerületben.

A kapcsolatfelvétel sikerességét és a csapatmentor irányába mutató pozitív hozzáállást nagyban elősegíti a kerületi/szövetségi elnökség előkészítő munkája. Amiben az elnökség segíteni tud:

- megjelenés biztosítása a közösségi média-felületeken;
- bemutatás a kerületi/szövetségi honlapon (a már említett bemutatkozó szöveg felhasználásával);
- e-mailben való bemutatás (például a kerületi/szövetségi levelezőlistán);
- az adott parancsnokok előzetes telefonos megkeresése;

• valamilyen eseményen (közgyűlés, kerületi/szövetségi rendezvények) való személyes bemutatás.

„Első megkeresésemre a kerület csapatparancsnokai nagyon különbözően reagáltak. Bár nagy biztonságot adott, hogy a kerületi vezetőtisztt az első látogatásra kijelölt csapatokat felhívta, majd a második körben e-mailben tájékoztatta őket a munkámról, és kérte együttműködésüket, még így is voltak olyan csapatok, akikkel a félév során nem sikerült találkozási lehetőséget egyeztetni.” Ezekon felül előfordult már olyan is, hogy az ismeretlen csapatokhoz a kerületi elnökség testületileg, személyesen elkísérte a csapatmentort. Persze ilyenkor nem csak csapatmentoron múlik a beszélgetés légköre és témája.

Nulladik fázis – tájékozódás, kapcsolatfelvétel, felkészülés

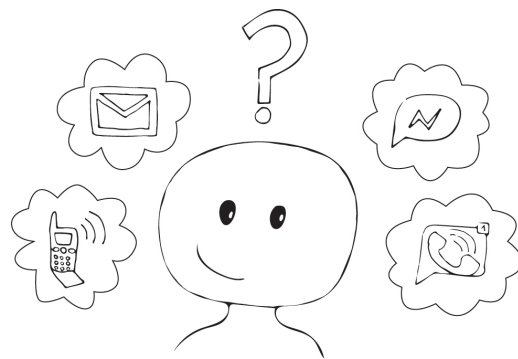
Tájékozódás

A találkozót megelőzi a csapatról való tájékozódás. Ezt segítheti, ha a kerületi/szövetségi elnökséget megkérdezzük, és begyűjtjük tőlük a csapatra, csapatparancsnokra vonatkozó információkat, beleértve az elérhetőségeket is. Kisebb szövetségek, kerületek esetében, ahol mindenki ismer mindenkit, biztosan sok információnk van már az adott csapatról, vezetőiről. Ezeket az ismereteket bővíthetjük, ha rákérünk az ECSET-ben fellelhető adatokra. Ott találunk információt a csapat létszámára, annak változásaira, táboraira, korosztályos elosztására, esetleg

csapatszerkezetére vonatkozóan is. Ezek jól jöhetnek, amikor készülünk a találkozóra, vagy amikor a helyszínen kérdéseket akarunk megfogalmazni. Lehet tájékozódni a csapat Facebook oldaláról, honlapjáról is, de van, aki szeret úgy menni az első találkozóra, hogy a legszükségesebb elérhetőségeken kívül nem gyűjt információt, hogy semmi ne befolyásolja az első beszélgetés folyamatát. Előfordulhat, hogy egy csapatmentor munkába állása kezdetén a kerületében lévő majdnem minden csapatot és vezetőt személyesen ismer. Ilyenkor nem beszélhetünk előzetes tájékozódásról.

Kapcsolatfelvétel

A kapcsolatfelvétel általában egy időpont- és helyszínegyeztetést jelent. Két hivatalos útja lehet: az e-mail-es vagy a telefonos megkeresés. Mindkettőnek van előnye és hátránya is. Az e-mail-es megkeresés előnye, hogy sosem zavarunk vele, akármikor elküldhetjük, és mindenképpen marad írásos nyoma a megbeszélteknek. Hátránya pedig, hogy kevésbé személyes, és



általában sokkal lassabban érkezik rá reakció. A telefon legfőbb előnye tehát, hogy azonnali reakciót és személyes kontaktust biztosít. Egyik hátránya azonban, hogy a szó elszáll. Előfordult már, hogy egy parancsnok azt mondta: „bocs, most nincs nálam a naptáram”, így tényleg elszállt a beszélgetés, mintha meg sem történt volna. A másik hátránya pedig a magas költség, különösen akkor, ha a csapatmentor önhibáján kívül hosszúra nyúlik az egyeztető beszélgetés, és például a gyors egyeztetés le nem állítható ventilációba fordul át.

Mikor hívhatjuk a parancsnokot?

„Kihívást jelent összeegyeztetni az önkéntes és a »fizetett cserkész« idejét, hiszen sokan munkaidejükben nem érnek rá cserkészni, hanem az estéiket, hétvégéiket »áldozzák fel«.”

Erre célszerű már az elején egy olyan saját kis táblázatot létrehozni, amelyben a csapatparancsnok (vagy a kapcsolattartó) neve és elérhetősége mellett szerepel az is, hogy mivel foglalkozik (pl. egyetemista, nyugdíjas) és ennek függvényében melyik napszakban tudja felvenni a telefont. Mindig érdemes rákérdezni, hogy zavarunk-e? Ha éppen nem ér rá, akkor egyeztessünk le gyorsan egy olyan időpontot, amikor alkalmas számára a beszélgetés.

Előfordulhat, hogy a csapatparancsnok nem egyedül szeretne részt venni a találkozón, hanem a csapat egyéb vezetőit is szeretné ott látni. Ez bonyolítja az egyeztetés folyamatát, de szerencsére manapság számos olyan online platform áll rendelkezésünkre, amit direkt ilyen időpont egyeztetésekre fejlesztettek ki. Használjuk ezeket bátran!

A parancsnokoknak alapvetően örömet jelent a munkájuk iránti érdeklődés meg tapasztalása, így már a kezdetek kezdetén, szinte tudattalanul kezdjük el a fejlesztő munkát.

„Gyakran tapasztaltam, hogy már az is örömet szerzett és segített, hogy »a szövetségtől/kerülettől jön valaki meglátogatni minket«, mert az országos/kerületi vezetés idő és források hiányában nem tudja személyesen tartani a kapcsolatot a csapatokkal. Sokaknak van szükségük arra, hogy munkájukat megismerjék és elismerjék. A látható hibák ellenére is igyekeztem bátorítani a vezetőket, hiszen mindenki a szabadidejét áldozza a cserkészetre.”

„Alapvetően elmondható, hogy a nagyobb csapatok, illetve a kerületi munkában aktívabban részt vállaló csapatok parancsnokai több információval – beépült információval – rendelkeztek az új feladatról, pozícióról, és nyitottak voltak az együttműködésre. (Nem tagadva azt a tényt sem, hogy ők szorultak a legkevésbé számottevő segítségre.) Nagyon pozitív élmény volt, hogy mellettük a kerület legtöbb parancsnoka, függetlenül attól, hogy mennyi ismerete volt a szerepéről, illetve arról, hogy miben tudnánk együttműködni, örült a látogatásomnak, és kifejezetten segítőkésznek bizonyult. Fontos tapasztalata volt a felkereséseknek, hogy a bel-budai csapatokon kívüli, a kerület vérkeringéséből kissé kimaradó csapatoknak különösen fontos, hogy kapcsolódási pontokat, csatornákat találjanak a kerülethez, más csapatokhoz, a szövetséghez – s ebben megoldásként jelent meg, kell megjelenem.”

Felkészülés a látogatásra

Ha fizetett munkatársakról van szó, akkor egy-egy találkozót részletesebb dokumentáció előz meg, ami függhet a pályázat vagy a szövetségi munkáltató adminisztratív elvárásaitól. Azonban önkéntes csapatmentorként is érdemes a látogatás előtt egy meghívót küldeni a parancsnoknak vagy résztvevőknek, ami tartalmazza a találkozó idejét, helyét, időbeosztást témamegjelölésekkel. Ez szolgál egyrészt emlékeztetőként, nehogy elfeledkezzenek az egyeztetett időpontról, másrészt látható belőle, hogy mennyi időt kell a csapat vezetőinek erre a találkozóra szánniuk, harmadrészt nekünk is segítség, hiszen a találkozó alkalmával ez alapján könnyebb tartani az időkereteket.

A felkészülés része, hogy átgondoljuk mire lesz szükségünk a találkozás alkalmával. A helyszínen jegyzetelünk-e vagy utólag felidézve otthon írjuk le a lényeget? Ha jegyzetelünk, akkor azt mire, mivel tesszük? Szükség van-e a számítógépünkre, internetre vagy kézzel dokumentálunk? (Érdekmes a csapatvezetőt röviden informálni arról, hogy milyen szándékkal jegyzetelünk.) Vannak olyan segédletek, mint a coaching kör, állapotfelmérő űrlap vagy tábori csillagszóró, amik előre elkészített sablonok, kérdésekkel, ábrákkal. Ezek segítik a jegyzetelést, a párbeszéd irányítását. (Részletesebben a 4. fejezetben találhatók meg.) Ha ezeket szeretnénk használni, akkor azokat érdemes kinyomtatni. Ha a grafikusan facilitálás módszerét alkalmazva jegyzeteljük a hallottakat, akkor ahhoz megfelelő papírra és filcekre van

szükségünk. Ezenkívül vigyünk magunkkal órát vagy telefont, amin az időt tudjuk nézni, ez utóbbival pedig esetleg fényképeket is tudunk készíteni.

Ha már nem az első látogatásról van szó, hanem mondjuk egy fejlesztő alkalomról, akkor a tervezett gyakorlatokhoz szükséges eszközöket is mindenképpen készítsük össze.

Első fázis – bizalomépítés, első találkozó, állapotfelmérés

Bizalomépítés

Elérkezett a személyes találkozás ideje, tegyük fel: először látjuk egymást előben a csapatparancsnokkal. Az első benyomás meghatározó. Milyen képet nyújt egy csapatmentor? Mit árul el öltözködése, testbeszéde, megnyilvánulásai? A saját személyiségünkön kívül a megfelelő külső feltételek megteremtése is fontos. Most ezeket a külső és belső feltételeket vesszük sorra.

• Külső tényezők

- Helyszín: Nem mindig mi választjuk meg a helyszínt, sokszor a parancsnok ajánlja fel az otthonát, csapatotthont. Ez vidéki, kisvárosi csapatoknál szinte mindig így van. Nagyobb településen azonban gyakran előfordul, hogy valami nyilvános helyen, kávézóban, gyorsétteremben van a megbeszél helyszín. Jó, ha törekszünk a csendesebb, nyugodtabb környezet választására, hogy minél kevesebb zavaró körülmény legyen a beszélgetés alatt. Az is lényeges, hogy hogyan helyezkedünk el egymáshoz viszonyítva, ha módunk van rá, akkor olyan formán ülünk le, hogy

az elhelyezkedés ne jelenítsen meg alá-fölé rendeltségi viszonyt. Az optimális az, ha az elrendezés a személyek egyenlőségének, együttműködésének benyomását kelti.

- Idő: Két szempontból fontos mikor találkozunk, és mennyi ideig leszünk együtt. Ha például a csapatotthon a helyszín, akkor törekedjünk olyan időpontot egyeztetni, amikor biztosan nem zavarják meg a beszélgetést a játszó gyerekek vagy a parancsnok segítségére vágyó őrvezetők, érkező szülők. Ahhoz, hogy a beszélgetés kellően elmélyülhessen, időre van szükség. Az is fontos, hogy egyik fél se érezze magát sürgetve, ugyanakkor egymás idejét se pazaroljuk.

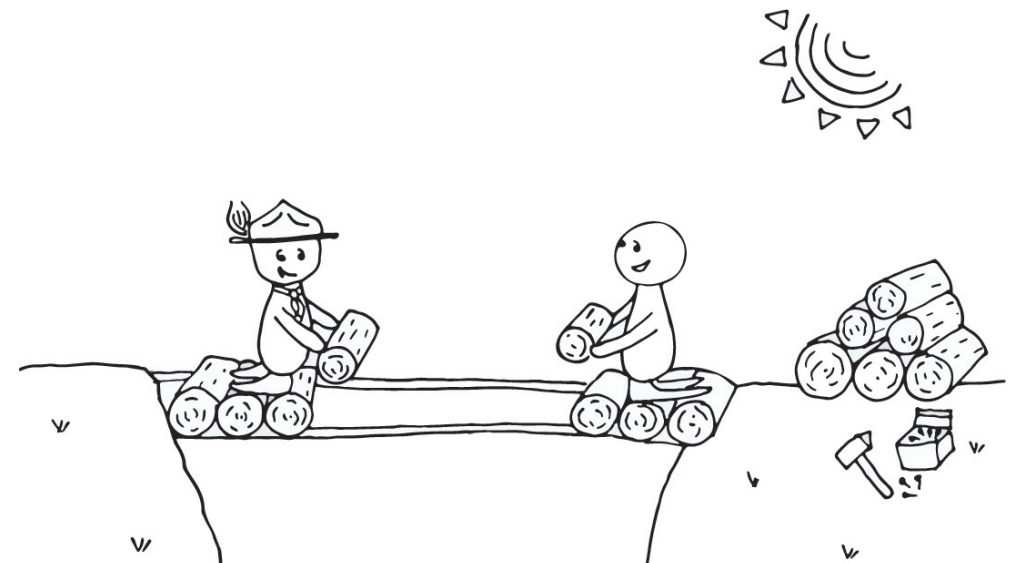
- Zavaró tényezők: Az előbbiekben már említettük a helyszín és idő meghatározásából fakadó, legtöbbször tőlünk független zavaró tényezőket. Vannak azonban olyanok is, amiket mi magunk tudunk befolyásolni, kiküszöbölni. Ilyenek például a találkozó ideje alatt

a telefonunkra érkező sms-ek, e-mailek, különböző üzenetek, amik hangos pittyegéssel jeleznek, vagy a nem várt telefonhívások. A találkozók alatt érdemes a telefonunkat lehalkítani, a ne zavarjanak funkciót bekapcsolni, hogy csak a tényleg életbevágó hívások futhassanak be. Jó, ha nem étlen-szomjan megyünk a helyszínre, hanem alapvető szükségleteink ki vannak elégítve, hogy ne a korgó gyomrunkra kelljen figyelni.

• Csapatmentorhoz köthető tényezők

Ezek egy része adottságnak tekinthető, mint az életkor, nem, cserkészképesítés, más részük külsőség, mint például az egyenruha, megjelenés, harmadrészüket viselkedéshez köthető megnyilvánulás.

- Az életkori és nemi változók általában látenszen, de előfordul, hogy kimondva is, akadályozhatják a bizalom elnyerését. Egy idősebb parancsnokban óhatatlanul



felmerülhet az a kérdés, hogy egy nála évtizedekkel fiatalabb csapatmentor vajon mi újat tud neki mondani. Ugyanígy a női-férfi viszonyok is befolyásolhatják ezt a folyamatot.

- Cserkészképesítés, ami vagy a rezüménkből vagy az egyenruhánkból kiolvasható, szintén tényező lehet, amikor egy túlképzett cserkésztestvérünkkel állunk szemben. Persze az is könnyen lehet, hogy mi vagyunk túlképzettek, s ha alacsonyabb önbecsüléssel rendelkező parancsnokkal állunk szemben, akkor ez lehet akadálya a távolságtartás feloldásának.

- A külsőségek között elsősorban az egyenruhát említenénk meg. A csapatmentorok között vannak olyanok, akik minden találkozóra egyenruhában mennek, vannak, akik csak a táborlátogatások alkalmával vagy cserkészprogramhoz kötött megbeszélésen viselik az egyenruhát. Erre nincs kifejezetten szabály. Érdeemes mérlegelni, hogy kivel, mikor, hol találkozunk. Az idősebb csapatparancsnokok általában értékelik az egyenruhát, amikor viszont egy fiatal vezetővel a sarki presszóban van a megbeszélés, akkor nem biztos, hogy az a jó választás.

- A köszönés és bemutatkozás a bizalomépítés első fontos eszköze, hiszen cserkésztestvérségünk kifejezésére szolgál a balkezes kézfogás és a tegeződés is. Ha idős parancsnokkal találkozunk, érdemes rákérdezni, hogy nem sértjük-e meg őket, legtöbbször azonban ők is jó néven veszik az udvarias letegezést. Az pedig tényleg fontos jelzés lehet akár a csapatmentor, akár a parancsnok elkötelezettségét tekintve, hogy köszönéskor melyik kezét nyújtja.

- A pontosság nemcsak a királyok, hanem a csapatmentorok erénye is. Inkább néhány perccel előbb érkezzünk a találkozóra, mint hogy ránk kelljen várni. Különösen az első bemutatkozó alkalommal nem engedhetjük meg magunknak a késést. Későbbiekben pedig a különböző fejlesztő alkalmak során mindenképpen jóval előbb meg kell érkeznünk, hogy a különböző gyakorlatokhoz szükséges előkészületeket meg tudjuk ejteni még a foglalkozás megkezdése előtt. Arra is figyeljünk, hogy az előre megírt időkereteket lehetőség szerint igyekezzünk betartani, arra is számítva, hogy előfordulhat olyan eset, amikor a vezető ventilálása miatt húzódik a befejezés. Ezért érdemes a látogatásokkal úgy tervezni, hogy közvetlenül utána ne legyen programunk, hogy mi magunk ne érezzük sürgetőnek a befejezést.

Az első találkozó

Jégtörőnek célszerű valamilyen semleges bevezető témával kezdeni. Hidat képezhet két egymásnak eddig ismeretlen ember között a közös pontok megkeresése, cserkészek esetében közös táborok, ismerősök stb. kiderítése. Megnyerő, ha a csapatmentor már előre megtalálja ezeket a láncszemeket, kapcsolatokat. Ha szükségét érezzük, bemutathatjuk a csapatmentor munkakört is, ami a bizalomépítésen túl a mentor elfogadottságának növeléséhez is hozzájárulhat. A bizalomépítő bemutatkozásnál kell (legalábbis némely kerületekben) kiemelni, hogy a csapatmentor alapvetően a kerületi/szövetségi elnökség munkáját segíti.

Minden parancsnok más és más, a mi feladunk azonban mindenkivel ugyanaz: kiépíteni egy hatékony együttműködést. Ehhez jó, ha felismerjük, hogy az egyes parancsnokoknál mely kommunikációs stratégia a célravezető, milyen viselkedést, milyen kérdéstípusokat alkalmazzunk. Ebben próbálunk meg segíteni a 4. táblázattal.

4. táblázat: Parancsnok típusok

Rákérdező	Fenséges	Vastagbőrű
„Ravasz róka”, be akar húzni a csőbe.	Felülemelkedik	Akinek érdektelen az egész.
Használjunk tükörkérdéseket és próbakérdéseket!	Ne kritizáljunk, hanem használjuk az „Igen, de” módszert!	Kérdezzük a munkája felől, jelezzük, hogy szükségünk van az együttműködésére.
Elutasító	Félnék	Szövegelő
Minden kérdésre a megvalósíthatatlanságot mondja. Akadályokat sorol.	Nem szívesen szól közbe.	Közbebeszél, nem hagyja végigmondani a dolgokat.
Keressük meg azt a pontot, ahonnan elindulhatunk. Ébresszük fel a becsvágyát! Apró lépésekben haladjunk!	Fontos a barátságosabb hangszíne. „Meg fogjuk oldani, segítünk.” Dicsérjük!	Taktikusan szakítsuk félbe, a cél, hogy kiközlentsük! „Megkérdezhetem...?”, „Rögtön nézem...”
Mindentudó	Pozitív	Veszekedős
„Univerzális” tudású, minden témában megfellebezhetetlen véleménye van. Érveket sorol.	Az ideális munkatárs, minden vezető álma. Közös elfogadható megoldásokat keres.	Ellenérveket sorol, személyes ellentmondás jellemzi.
Kérdezzük meg, miben tudunk segíteni! Köszönjük meg, hogy felhívott és segítségünkre volt!	Foglaltassuk össze vele a megbeszélés eredményeit! Tartsuk meg jó emlékeztetőnkben!	Ne menjünk bele a vitába! Az elején beszéljünk. Tárgyilagos hangnemből kérjünk információt tőle.

Egy csapatmentor-parancsnok beszélgetésnek több célja is lehet. A mentor személyes ventilációs teret biztosít a parancsnoknak, aki nyugodtan kiöntheti neki a lelkét, kiadhatja frusztrációit, legyen az szakmai vagy magánjellegű. Akárcsak a baráti találkozások elején szokás. Az szövetség vezetősége és a parancsnok közti csatornaként a mentor híreket hoz a közelgő rendezvényekről,

feladatokról, változásokról, lehetőségekről, a másik irányba pedig a parancsnok és az általa képviselt csapat visszajelzéseit, megfigyeléseit, igényeit, ötleteit, kéréseit közvetíti. A legfontosabb cél viszont ezek mellett mindig a csapat fejlesztése.

Ahhoz, hogy megtudjuk, a csapatnak, vezetőségnek, parancsnoknak milyen téren kellene

fejlődni, el kell végeznünk egy problémafeltáró beszélgetést. Az első találkozó alkalmával nem mindig jutunk el ennek a végére, esetleg olyan messziről kell indulnunk, hogy a bizalmi és bemutatkozó beszélgetésen túl sem tudunk lépni. A legtöbb csapat esetében azonban bele tudunk kezdeni az állapotfelmérésbe, ami elvezethet majd minket a megoldandó problémákig.

Állapotfelmérés – problémafeltárás

A feltáró beszélgetések tematikájának két szintje van: az I. szinten a múltat és a jelent vázolatjuk a parancsnokkal, a II. szinten pedig a jövőkép vizionáltatása a feladatunk. Az első találkozás alkalmával még inkább a múltra és jelenre fókuszálunk. Érdekes a pozitív dolgokkal kezdeni. Hagyjuk mesélni a parancsnokot a csapat történetéről. Idővel az emlékek megszépülnek, szívesen gondolunk vissza a régi szép időkre, és a múltból már nem kellene olyan tévesen pontos adatok. Milyen, a csapat szempontjából fontos eseményeket, eredményeket tud felidézni? Mire büszke parancsnokként? Mi teszi egyedivé a csapatot?

A múltból a jelenbe csöppenve ismerjük meg a csapat felépítését, működését. Ha vevő rá, rajzoltassuk a parancsnokot! Ha nem, kapjuk elő a filctollakat, ránk vár a grafifaci. Amire érdemes kitérni:

- Milyen őrsök vannak? Mi a nevük? Hány fő? Fiú, lány?
- Kik az őrsvezetők? Rajparancsnokok, csapatparancsnok-helyettes?
- Vannak munkaterv?
- Ki a fenntartó? Vannak öregcserkészek?
- Hol vannak a szülők, támogatók, régi tagok a többiekhez viszonyítva?
- Vannak foglalkozások? Milyen keretben? Mikor? Milyen gyakran? Ki tartja?

A **grafikus facilitálás** olyan módszer, amellyel a beszélt nyelvet vizuális nyelvvé alakíthatjuk. Képi információt könnyebben és gyorsabban dolgozunk fel – szívesebben és nagyobb eredménnyel tanulunk színes-rajzos

jegyzetből, mint ha fekete-fehérben lenne nyomtatva. Egyszerű a folyamat: miközben a parancsnok beszél, a csapatmentor rajzol. Szimbólumokat használ, színez, a lényeges részeket kiemeli. Az így született mű pompás segédeszköz lehet a további munkához, mivel nagyon egyszerű vele visszautalni az elhangzottakra. (Lásd 4. melléklet, 214. old.) A grafifaci alkalmazható a **cserkészévkönyv** szemléltetéséhez is. Kezdjük az alapoktól: hogy néznek ki az őrsi foglalkozások? Milyen gyakran vannak? Milyen kerületi vagy országos szintű rendezvényeken vesznek részt rendszeresen? Szerveznek-e esetleg ilyet? A csapatrendezvényeket tekintve célszerű kronologikusan végignézni az évkört, a toborzástól kezdve a karácsonyon át a táborig. A csapat felépítéséhez és működéséhez kapcsolódó kérdéseket és témaköröket az **állapotfelmérő űrlapban** szedtük össze, amit a 4. fejezetben találtok. Teljes állapotfelmérést jó félévente, évente elvégezni a csapattal, hogy a változás megfigyelhető legyen. Gyakrabban nem érdemes, hiszen részletessége miatt sok türelmet igényel a kitöltése. Ugyanis az űrlapot a parancsnokkal együtt célszerű kitölteni. Ha már visszatérő feladat lesz, nem árt ismernie a kérdéseket. A kitöltött állapotfelmérő akkor lesz igazán hasznos, ha kiértékeljük, levonjuk belőle a tanulságokat. Ez történhet a beszélgetés után, otthon, ami után egy összefoglalóban visszaküldjük a megfigyeléseinket a parancsnoknak. Ha van időnk, tanulságosabb az előző állapotfelmérő változataival a helyszínen összevetni. Tisztább

kép alakul ki mindkét félben a változásokról, a csapat fejlődéséről és helyben ki lehet tárgyalni egyes részeit.

Szintén a csapatelemzéshez használható módszer a **coaching kör**. Ez egy 7 cikkelyre osztott kör, mely a csapatokat 7 aspektusból vizsgálja meg. Kitöltésére többféle lehetőség van. Odaadhatjuk a parancsnoknak vagy mindegyik jelenlévő vezetőnek, és ők maguk írják be, jelölik be a meglátásaikat, vagy közösen, a csapatmentor jegyzetelésével is történhet. A gondolkodáshoz segítő kérdéseket gyűjtöttünk össze, melyek a 4. fejezetben találhatók meg. A kérdések mentén a kitöltők végiggondolhatják, hogy egy-egy részterületet hogyan értékelnek. Mondjuk valaki a fenntartóval való kapcsolatát tökéletesnek értékeli, s akkor 100%-ot ír az adott cikkelyhez vagy teljesen beszínezi, de mondjuk a lelki élet terén számos fejleszteni valót lát a csapat előtt, így azt csak 50%-nak jelöli. Ilyenkor van lehetőség az indokok beillesztésére is.

A problémákra nagyon jól rávilágíthatunk az úgynevezett **SWOT-analízissel**. A módszer a nevét a kategóriák angol kezdőbetűiből kapta (strengths – erősségek, weaknesses – gyengeségek, opportunities – lehetőségek, threats – veszélyek), magyarul GYELV-elemzésnek nevezzük. Nemcsak problémafeltárásnál, de stratégiai tervezésnél, célok meghatározásánál használatos, így ez a módszer akár már a feltáró beszélgetés következő szintjére, a jövőképalakítás felé is átvihet minket (lásd a fejlesztési területeknél). Néhány előre vivő

kérdést a 4. fejezetben gyűjtöttünk össze. Gyakran a parancsnok a csapaton belülről nem láthatja a probléma gyökerét, csak a tüneteit érzékeli. A problémafeltáráshoz szükség szerint be lehet vonni a vezetőséget is – egy ilyen beszélgetéshez már több idő és kicsit más módszerek kellenek. Itt már lehetséges, hogy a csoportos tréning vagy egy-egy vezetői megbeszélés facilitálása visz előre és segíti a csapatvezetést a belső problémák megfogalmazásában. Legyünk alaposak, és jól figyeljünk oda, mert fontos összefüggéseket találhatunk az apró részletekben.

Témabavágó gondolatok három pedagógiai fejlesztő munkatárstól:

„Az eddigi munkám során nagyon sokat kaptam, sok helyről. A legtöbbet a meglátogatott csapatoktól, akik túlnyomó része örült a találkozásnak. Sokszor olyan pillanatokat élhettem át, olyan történeteket hallottam, olyan életembe láthattam bele, melyek kétségkívül megérintettek. Ahogyan a csapatokat látogatom, én is tanulok tőlük nemcsak a cserkészletben, hanem emberségben is.”

„Ahhoz, hogy igazán hatékonyan tudjunk belevágni az előttünk álló évek munkájába, több személyes találkozóra lesz szükség, ahol minden egyes apró részletet tisztázhatunk. Az elektronikus kapcsolattartás erre nem elegendő.”

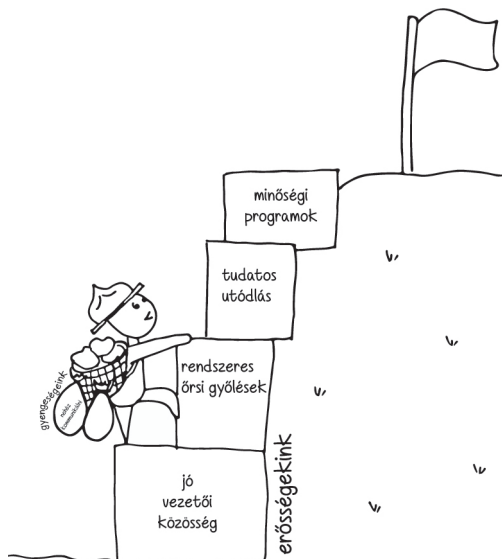
„A látogatott csapatok szintjén szerepem elfogadottságát 85%-ban sikeresnek érzem, melyet megerősítettek a látogatásokon túli munkacsoportok és szakmai konferenciák is. A visszacsatolások alapján úgy látom, hogy

függetlenül attól, hogy az egyes csapatparancsnokokkal sikerült-e már közös fejlesztési célt kijelölni, a szerepemet, feladatomat már minden látogatott parancsnok érti, tudja. A hiányzó 15%-os hiányt számomra az jelenti, hogy nem minden csapatparancsnokkal sikerült átlépni azt a lélektani határt, hogy nemcsak más csapatoknak, de akár az ő csapatának is lehet olyan kérdése, amibe érdemes lehet egy külső megfigyelőt, segítőt is bevonni. Hozzá kell tennem, hogy szerencsére ez nem a kritikus helyzetben lévő csapatokat jelenti leginkább.”

Második fázis – a probléma azonosítása, kezelése

Jellemző fejlesztési területek egy csapatban (parancsnoki, vezetőségi vagy csapat szinten)

Az állapotfelmérés során fény derülhet a csapat különböző hiányosságaira, amelyek



mentén elindulhat egy fejlesztői folyamat. Ebben a fejezetben a feltáró beszélgetés második szintjére koncentrálunk, előre tekintve a jövőkép vizionálása, a fejlődési területek, célok meghatározása a feladatunk. Első körben az azonosított problémákat priorizálni kell, és a csapatparancsnoknak, vezetésnek el kell döntenie, melyikkel szeretne először foglalkozni. Itt dől el az is, hogy egyéni vagy csoportos fejlesztésre lesz-e szükség. Ha például azt látják legfőbb nehézségnek, hogy a csapaton belüli kommunikáció akadózik, és ez hátráltatja az együttműködést, akkor a csapatvezetésnek érdemes kommunikációs és együttműködésen alapuló tréningeket, élményalapú foglalkozásokat tartani. Ha azonban a fenntartóval fennálló rossz kapcsolat okozza a legnagyobb fennakadást, akkor a parancsnok személyes támogatása során tudjuk előhozni belőle az erre adandó legjobb megoldást. Tehát a csapatmentor facilitál, ötleteket ad, becsatornázt, segít előhozni a parancsnokból, vezetőkből azt, ami bennük rejlik. Nem végzi el a munkát helyettük, nem örsgyűlést tart, de segít az örsvezetők fejlesztésében, motiválja őket, ötleteket ad a foglalkozásokhoz. Vagy még távolabbról indulva, támogatja a csapatparancsnokot, motiválja őt, ötleteket ad neki, így már eléri a céljait az örsvezetőivel együtt. Lényeges pont a fejlesztés előtt felismerni, milyen minőségben van szükség a csapatmentorra.

Érdemes egy kisebb stratégiai tervet készíteni az alábbi kérdések megválaszolásával:

- Fejlesztési cél (Mit akarunk?)

- Feladat (Hogyan? Milyen módszerekkel?)
- A fejlesztés tevékenységi elemei (Milyen lépéseken keresztül?)
- Ráfordított idő (Mennyi időt vesz igénybe?)
- Határidő (Mikor?)
- Helyszín (Hol?)
- Fejlesztési partner (Kivel?)
- EINK (Illeszkedik-e a csapat és a szövetség céljaihoz, értékeihez?)

Az alábbiakban bemutatjuk a leggyakrabban előforduló fejlesztési területeket hét kategóriába sorolva. Néhány rövid esettanulmány-nal szemléltetjük, hogy a mentorprogram munkatársai milyen eszközöket és módszereket vettek igénybe az adott helyzetben.

Jellemzőbb fejlesztési területek:

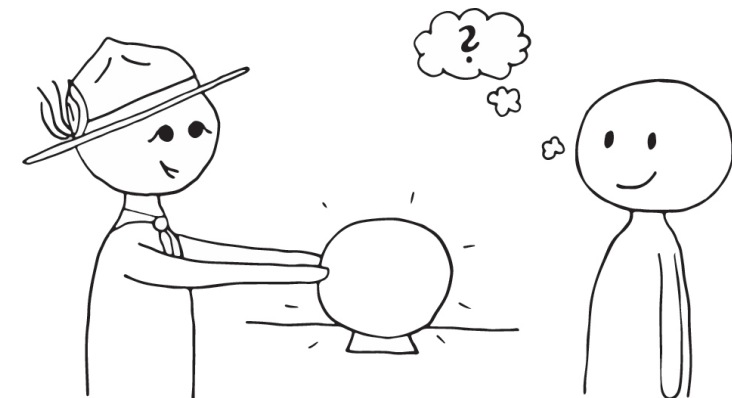
- Csapatstratégia tervezése
- Vezetői közösség fejlesztése
- Toborzás, utánpótlás
- Éves cserkészmunka
- Csapat szervezeti integrációja
- Háttér
- Csapatalapítás

Stratégiai tervezés

A fejlődéshez elengedhetetlen a tudatosság. Tudnunk kell, mit, hogyan és miért akarunk elérni. Ez nemcsak a csapatmentor munkájára, hanem a csapatparancsnokéra egyaránt érvényes. Stratégiai tervezés során jövőképet választunk magunknak, a csapatunknak, amit el szeretnénk érni. Ehhez rendeljük az okosan kiválasztott célokat és a területeket, amiken dolgoznunk kell. A stratégiai tervből cselekvési terv lesz, ahol konkrét feladatokra bontjuk le a cél eléréséhez megteendő lépéseket: határidővel, felelőssel, költségvetéssel. A megvalósítás során folyamatosan értékeljük az eredményeket, ellenőrizzük és felülvizsgáljuk a stratégiát, szükség szerint változtatunk rajta. Ez a módszer igazán alkalmas arra, hogy az áhított jövőképet szem előtt tartva, tudatosan haladjunk a céljaink felé.

A csapat küldetése és jövőképe

Mielőtt belefogunk a csapat stratégiájának megtervezésébe, meg kell határoznunk a küldetését. A küldetés vagy misszió a világhoz



való viszonyunkra, értékeinkre ad választ, azt határozza meg kik vagyunk, és miért létezőnk. A cserkészcsapat missziójának kialakításakor a legfontosabb kérdések, amelyeket a parancsnoknak fel kell tenni:

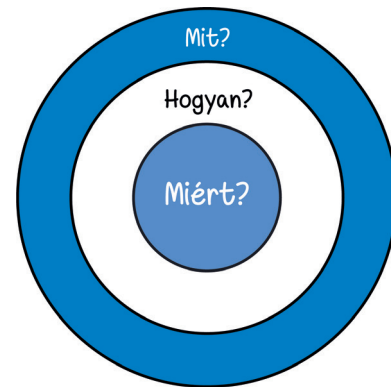
- Milyen társadalmi szerepet kívánunk betölteni?
- Milyen értékeink vannak?
- Milyen viselkedési normákat kívánunk követni?

A válaszok megtalálásában segítségül hívhatjuk itt a WOSM vagy az MCSSZ küldetésnyilatkozatait. Az MCSSZ missziója: A cserkészlet küldetése, hogy a cserkészfogadalmon és a cserkész törvényen alapuló értékrend révén hozzájáruljon a fiatalok neveléséhez, ezáltal segítsen egy olyan jobb világ építésében, ahol az ember mint egyén kiteljesíti önmagát, és építő szerepet játszik a társadalomban. A cserkészmozgalom önkéntesei által ifjúságnevelést végez, illetve életmodellt nyújt saját, nem-formális nevelési módszerével, a helyi közösségekkel együttműködve mindenkinek, aki nyitott elveire és cserkészközössége életében tevékenyen részt vállal.

Az inspiráló vezető a miérttől indul a hogyan és a mit felé (Simon Sinek és az aranykör példája). Nemcsak a kitűzött célokat kell ismernünk, hogy eljussunk oda, tudnunk kell, miért az a cél, mi az a jövő, amiért dolgozunk. (Lásd 13. ábra.)

A **vízió vagy jövőkép** arra ad választ, hogy merre tartunk, hová akarunk elérni. A hatékony jövőkép kíváncsi (kifejezi az érintettek érdekeit), megvalósítható (realisztikus célt tűz ki), lényegre törő (egyértelmű), rugalmas

13. ábra: Aranykör



(teret ad az egyéni kezdeményezéseknek), kommunikálható (érthetővé tehető mások számára), lehetőséget ad a véleménycserére, nyilvánosság előtt folyik, hiteles és példaadó. A magyar cserkészlet társadalmi jövőképe (EINK): A társadalmat olyan életrevaló, elkötelezett, felelős, egészséges polgárok alkotják, akiknek fontos, hogy önmaguk folyamatos nevelése által Isten felé növekedjenek. A WOSM jövőképe: Creating a better world – Építünk egy jobb világot!

Előre vivő kérdések a jövőképalakításhoz:

- Hogyan írnád le szervezetünk legfontosabb célját?
- Ha sikerülne kihallgatni egy beszélgetést a csapatonról egy/két/három év múlva, mit hallanál szívesen?
- Hogyan kellene kinéznie itt a dolgoknak, hogy mindig örömmel legyél jelen?
- Milyen tevékenységben tudnál közreműködni lelkesedéssel?

A jó vezetők olyan jövőképpé tágítják a célt, amiben az emberek felismerik saját lehetőségeiket, és ez aktivizálja őket. A jövőkép legmélyebb kifejezése annak, amit akarunk. Kíváncsi jövő, kíváncsi állapot, ideális állapot, az optimizmus megnyilatkozása. Lényünk eszményi oldalát fejezi ki. Ébrenléti állapotban alkotott álmom arról, milyen életet szeretnénk magunknak. A szervezeti jövőkép tehát magába foglalja a kollektív értékeket és az egyének vágyait. Segít az embereknek, hogy felülemelkedjenek a félelmeiken, ne idegeskedjenek állandóan azon, milyen bajt hozhat a sors, és figyelmüket arra irányítja, ami pozitív, ami jó. Amikor a figyelmünk egy náluk nagyobb valami felé irányul – mint amilyen egy világos és lelkesítő cél –, kevesebb energiánk marad, hogy saját vélt hibáinkkal és korlátainkkal foglalkozzunk, a figyelem az alkotásra irányul. A közös jövőkép, amely része a szervezet kultúrájának, hatékonyan szolgálja az együttműködést, kiemelkedő teljesítményekre vezet, és az emberekben erősíti a megújulási szándékot. Egy ilyen jövőkép változásbarát atmoszférát teremt. A jövőkép ereje nélkül hajlamosak vagyunk arra irányítani a figyelmünket, ami nem működik. Ha pedig a rossz dolgok megjavítására törekszünk, hajlamosak vagyunk elfeledkezni a végső célról. A világos jövőkép pedig arra ösztönzi az embereket, hogy a pozitív lehetőségeket mérlegelve lépjenek túl azon, ami rossz, és ami a múltban korlátként működött, és arra irányítja figyelmünket, ami működik és az utakra, amelyek járhatóak. Az embereknek mindig

tudniuk kell, hogy mit csinálnak, nemcsak az induláskor! Ismerve a szervezeti jövőkép értékeit, az emberek észreveszik, hogyan illeszkednek személyes céljaik a szervezet céljaihoz, s így lehetővé válik, hogy egy-egybe olvadjanak. Vezetőként azonban hibát követünk el, ha feltételezzük, hogy az emberek minden további nélkül meglátják „milyen hasznuk van belőle”. Helyettük nem találhatjuk ki a vízió személyes előnyeit, de segíthetünk nekik felismerni azokat, például ezekkel a kérdésekkel:

- Ha megvalósítanánk a jövőképben foglalt célokat, mi lenne ebből a csapat haszna?
- Mi lenne belőle az egyes csoportok (rajok, őrsök) haszna?
- Mi lenne a csapatparancsnok személyes haszna?

A legfontosabb, hogy a tagok maguk alkossák meg azt a jövőképet, ami tartalmazza mindazt, amit látni szeretnének, és ez egy egyedi kép lesz! A jó vezetés eléri, hogy világos a jövőkép és annak elérése, hogy az emberek magukénak tekintik a célokat és elkötelezik magukat a megvalósításuk mellett. Elég, ha képesek és hajlandók felszínre hozni az embereikben élő jövőképet, lelkesedést tudnak bennük ébreszteni e holnap iránt, és segítik őket, hogy erőiket korlátozás nélkül bevetésük annak megvalósítására. Arra ösztönzik embereiket, hogy nyitottak, alkotókészek, újítók legyenek, és állandóan kutassák, hogyan érhetik el közös céljaikat.

A misszió és vízió megalkotásának egyik eszköze a gondolatterkép. Leírása a 4. fejezetben található.

Célok kitűzése

A stratégia a szervezet jövőbeni céljaira és azok megvalósítási módjaira vonatkozó elképzelések összessége (Chikán). A jól kitűzött cél REMEK (angolul SMART). (Lásd 14. ábra.)
14. ábra: Remek-Smart ábra



Az egyes fejlesztési területekhez tehát a remek célkitűzés érdekében tegyük fel az alábbi kérdéseket magunknak:

- Mi az elérendő cél a jelenlegi állapot fenntartása/fejlesztése érdekében?
- Milyen lépéseket tervezünk ennek eléréséhez?
- Mit kell gyakrabban, jobban vagy másként csinálnunk, hogy elérjük ezt a célt?
- Mit tehet a csapatparancsnok gyakrabban, jobban és másként, hogy elérjük ezt a célt?
- Mi az a két-három dolog, amiben különösen lehet számítani az egyes csapattagokra a jövőkép megvalósításában?
- Mikor, meddig valósulnak meg a tervezett lépések?
- Ki(k) a feladat felelőse(i)?
- Miben fog meglátszani az eredmény? Hogyan lesz mérhető?

Tervezés és megvalósítás viszonya

Egy csapat életében nagyon sok kiszámíthatatlan körülmény és változó van. Egy kisbolt fejlődését befolyásoló gazdasági folyamatok (mint a téliszalámi árának változása) könnyebben megjósolhatók, ezért tervezni is egyszerűbb. A cserkészetben minden az emberi tényező, a cserkész körül forog. Akárcsak a gyerekek, a vezetők is önkéntesen vesznek részt a csapat életében, az általuk belefektetett időt és energiát nem határozhatjuk meg előre, mint egy cég a beosztottjainak. Ugyanúgy nem tudhatjuk az év elején, hogy egy frissen toborzott őrsből hányan tartják majd izgalmasnak a foglalkozásokat, és hányan maradnak el.

A fentiek miatt a tervezést sajátos **tanulási folyamatként** kell felfogni. A vezetők az eddigi tapasztalataik alapján, de általában próba-szerencse alapon készítenek terveket. A megvalósítás tanulságaiból okulva újabb tervek születnek, ami már a megvalósítással egyidejűleg zajlik, és így tovább. A tervezés tehát folyamatosan ismétlődik, az idő múlásával módosult problémákkal együtt változik. A csapatvezetőnek és a csapatmentornak tervezéskor inkább rugalmasnak kell lennie, mint kitartóan következetesnek. Nem jól működik valami, amit elterveztünk? Változtassunk rajta, és figyeljük tovább, ahelyett, hogy abszolút kudarcnak könyvelnénk el.

A tervezés fókusza

A fejlesztés tervezése során alapvetően két irányultságot különböztetünk meg: az egyik fókuszában a megoldás, a másikéban a

5. táblázat: A tervezés fókusza

Probléma-irányultság	Megoldás-irányultság
• A figyelem fókusza arra irányul, ami nem működik, ami rossz. • Mindenki bűnbakokat keres. • Védekező beállítódásra vezet. • Megfojtja az alkotókészséget. • A figyelem rossz fókusza további problémák forrása. • Értékes energiák mennek veszendőbe. • Bennrekedünk a „skatulyáinkban”.	• A figyelem fókusza arra irányul, ami működik, és ez növeli a hatékonyságot. • Nyitottságot, odaadó közreműködést vált ki. • Automatikusan közelebb visz minket a célhoz. • Növeli a tetterőt és a lelkesedést. • Nyitott kommunikációra és folytonos megújulásra vezet. • Olyan légkört teremt, amely kedvező az alkotó megoldások felkutatásához.

probléma áll. Ha a problémára összpontosítunk, és figyelmünk az akadályon fixálódik, nem pedig az úton vagy a kikerülésén, nem haladunk a cél felé. (Lásd 5. táblázat.)

Ha csökkenteni akarjuk a hibákat, figyelmünket arra kell összpontosítani, amit szeretnénk elérni, nem pedig arra, amit szeretnénk elkerülni. A megoldás-irányultság nem azt jelenti, hogy figyelmen kívül hagyjuk a problémákat, vagy úgy teszünk, mintha nem léteznének. Amikor felmerülnek, foglalkozni kell velük, anélkül, hogy beszűkítenék a látómezőnket. Feltárásukban segít a SWOT-elemzés, a Coaching-kör, az egyes problémák rendszerét pedig a problémafa teszi láthatóvá. Ezek ismertetése a 4. fejezetben található.

Kiindulási helyzet: Friss, új, lelkes csapatparancsnok érkezik egy elhanyagoltabb, nehezebb időszak után.

„Az ilyen és hasonló helyzetekben egy egyszerű (de nagyszerű) módszert szeretek alkalmazni. Egy nagy papírt (pl. flipchart) négy egyforma negyedre osztok. A negyedelek címe: Mi legyen? Mi ne legyen? Mi legyen több? Mi legyen kevesebb? Ezt követően a résztvevők post-it-eket kapnak,

melyekre ötleteket írok a fenti szempontok szerint. Ez egyéni munka. Bárki bármennyit írhat. Ezután közösen feltesszük a megfelelő helyre a post-it-eket és kitárgyaljuk az adott felvetéseket. Ez a módszer eddig mindig nagyon hasznos volt a közösségek számára, amelyekhez elvittem.”

Kiindulási helyzet: A csapatparancsnok szűkebbnek látta, hogy csapatában stratégiai terv szülessen, hogy ne csapongva, hanem tudatosan tevékenykedjenek.

„Tisztázó kérdéseket tettem fel, hogy a parancsnok pontosan megfogalmazza a célját a stratégiai tervvel. Ezt követően ismertettem vele a stratégiai tervezés állomásait. Segítségül hívtam az MCSSZ A Vezetés Ösvényein c. kiadványának 3. fejezetét, melynek címe: Stratégiai szemlélet. Meghatároztuk azt is, hogy a stratégiai tervezés egyes pontjaihoz a vezetőség mely csoportjait szeretné bevonni. Felkészülését segítettem még azzal, hogy különböző csapatok stratégiai terveit osztottam meg vele. Ezzel az volt a célom, hogy a parancsnok inspirálódjon, ötleteket kapjon, és lássa, hogy milyen kimeneteli formája lehet egy stratégiai tervnek. Ezt követően tudatosan és felkészülten tudott nekiállni a stratégiai tervezésnek.”

A vezetői órs fejlesztése

A feltáró beszélgetés által előkerülnek konkrét problémák a vezetőségen belül, amelyek megnehezítik, vagy egyenesen ellehetetlenítik a cserkészmunkát együttműködést. Legyen az személyes konfliktus, hiányosságok a kommunikációban, rosszul működő feladatmegosztás, a felelősségvállalás, motiváció vagy éppen a visszajelzés kultúrájának hiánya, mindegyikhez találhatunk és összeállíthatunk gyakorlatsort. Ugyanakkor nem kell problémát felfedeznünk ahhoz, hogy fejleszteni tudjuk a vezetői közösséget. Az együttműködés vagy a problémamegoldás például olyan jellemző területek, ahol folyamatosan javulhatunk, hiszen sok helyzeten már az is javít, ha a vezetők egy jól működő közösséget alkotnak.

Közösségépítés

A vezetői közösség kialakítása és megerősítése a csapat működésének egyik kulcsa. Ennek legfőbb alapköve lehet a vezetői órs, végiggondolt és megtervezett bekerüléssel, ceremóniákkal, belső szabályokkal és értékeléssel. Egy vezetői hétvége szervezése erre kiváltképp alkalmas program.

Többek között a vezetői közösség összekovácsolásának segítésére hozták létre a csapatmentorok a Motivációs mesetérképet, amely egy cserkészvezetőknek tervezett, keretmérésre épülő önismereti és motivációs eszköz. A játék leírása megtalálható a 4. fejezetben.

Vezetők módszertani továbbképzése

Ha csapatmentorként nincs is lehetőségünk felkészülni és levezetni egy egész tovább-

képző alkalmat, buzdíthatjuk a vezetőket az önfejlesztésre. Becsatornázhatjuk őket a vezetői továbbképzésekre kerületi vagy országos szinten, de a csapat tapasztaltabb vezetőivel való találkozás, beszélgetés, ötletelés is nagyon hasznos lehet, és gyakran ott vannak egy karnyújtásnyira.

Másik lehetőség a szakirodalom használatának bevezetése. Ismertessünk meg velük korosztályi módszertani könyveket! Segíthetünk a beszerzésükben is, ha úgy döntenek, csapatszinten szeretnék alkalmazni nevelő munkájukban. Mutassuk be az Egységes Ifjúságnevelési Kézikönyvet! Segítsünk értelmezni, dolgozzuk fel közösen! Ha megismerik a miérteket, könnyebben találnak majd új módszereket saját maguk is.

A módszertani változatosság online önfejlesztésre ajánlhatjuk a vezetőknek a www.peldaul.hu honlapot. Érdemes tovább tájékozódni a világhálón, vagy felhasználni a csapatmentorok kapcsolati hálóját, hiszen rengeteg új ötletet rejtenek más szövetségek módszertani gyűjteményei is.

Kiindulási helyzet: A vezetőség nem igazán tud együtt dolgozni.

„Az újonnan végzett és a már legalább 4–5 éve aktív vezetők között feszültség volt, melyre rátett egy lapáttal a köztük lévő különbség is. Egy csapatépítő napot tartottunk. Olyan gyakorlatokkal készültem, amik segíthetik a csapatépítést, pl. Mosómedve kör, Billenő székek, 4 sziget, Vakvezetés, Mission Impossible. A gyakorlatokba tettem egy kis csavart, hogy olyan emberek legyenek együtt, akik nehezen

tudtak együtt dolgozni. Fontos, hogy minden gyakorlat után reflexiós kört, illetve megosztó kört tartsunk. Külön öröm volt, hogy ezek során sok hibára maguk jöttek rá.”

A következő példa bizonyítja, hogy egy saját kútfőből származó, egyszerű gyakorlat is lehet jó megoldás adott problémára.

Kiindulási helyzet: A csapat vezetőségének tagjai nehezen tudnak pozitív véleményt mondani egymásról.

„A csoporttagok harmada a terem közepén, körben elhelyezett székekre ül, bekötjük a szemüket. A csoport többi tagja pedig egyenként, mindenki a saját ritmusában odaléphet valakihez a bekötött szemű csoporttagok közül, és a fülébe súgthat megerősítő visszajelzéseket, elismeréseket. Csak akkor hagyhatnak ott valakit, ha már megérkezett a következő csoporttag, aki a körben ülő csoporttag másik vállára teszi a kezét – senkit nem hagyunk egyedül. Amikor úgy látjuk, hogy a csoport minden tagja kapott elegendő megerősítést, akkor a következő csapat ülhet be a kör közepére.”

Toborzás, utánpótlás

Toborzás

Alakuló vagy fiatal csapatoknál vezető- vagy tapasztalathiány esetén szükség lehet a csapatmentor közvetlen segítségére, például egy minta toborzóprogram szervezésére, közreműködésre a lebonyolításnál, és a jövő szempontjából hasznos dokumentálásra. Más esetben a jó gyakorlatok megosztása mellett az alábbi módokon segíthetünk:

- tudatos toborzás megtervezése (kiválasztott korosztály, program stb.);

- tárgyalás segítése a fenntartóval, egyházzal, iskolával;
- toborzási kiadványok rendelkezésre bocsátása;
- kiállítási anyag leszállítása.

A toborzás esetén is helytálló az a mondas, hogy nem halat kell adnunk, hanem megtanítani a halfogást. A csapatmentori feladat elsősorban nem a feladat átvállalása, hanem az ötletelés, a cselekvési terv kidolgozása, illetve a lebonyolítás folyamatainak támogatása, nem pedig maga a toborzás. Természetesen, ha a csapat igényli, és nekünk is van hozzá affinitásunk, időnk, részt vállalhatunk a lebonyolításban is. Ez főként alakuló csapatok esetében nagy segítség.

Kiindulási helyzet: Egy alakuló csapat szeretett volna toborozni a helyi iskolában.

„Mivel együtt beszélgettünk át, hogy hol lenne célszerű toborozni, milyen korosztályt célozzanak meg és mikorra érdemes ütemezni, ezért ismertem a szándékukat, tudtam nekik ajánlani egy olyan előre összeállított programot, amit az EFOP iroda munkatársai raktak össze, direkt a toborzások megsegítése céljából. Mivel kevés vezető volt még a csapatban, ezért elmentem segíteni a lebonyolításban, de a megvalósításhoz szükséges minden szervezést az alakuló csapat felnőttjei végeztek el.”

Kiindulási helyzet: Amikor nincs ötletük toborzásra.

„Ez egy jó példa arra, amikor csak megfelelő környezetet kell teremteni a vezetőség számára, motiválni, útbaigazítani őket, végül maguktól érnek célba. Brainstormingot

tartottunk, majd kiscsoportos munka következett az ötletelés után. Ezt követően 3 csoportban saját kis mintaborzót állítottak össze, majd ezeket bemutatták egymásnak. Végül ebből a 3 mintából egy ideálisat állítottak össze plénumban.”

Utódnevelés

Csapatmentori tevékenységünk során az utódnevelés problematikájával a vezetői hierarchia több szintjén is találkozhatunk. A csapatok egy részénél, főként a vidéki kistépüléseken működő csapatok esetében, nemcsak az okoz nehézséget, hogy kinek adja át a parancsnok a vezetést, hanem sokszor már az őrsvezetők számában is nagy hiányok vannak. Az állapotfelmérés, illetve a stratégiai tervezés során érdemes az utánpótlásra rákérdezni, arra ösztönözni a vezetőket, hogy tudatosan figyeljenek rá és válasszák ki az erre alkalmas cserkészeket. A vezetői szolgálatra való felkészítés nem akkor kezdődik, amikor vk-ba küldjük a jelölteket. Már jóval korábban érdemes ösztönözni őket erre a szolgálatra, kisebb feladatokat rájuk bízni stb. Az ösztönzés része a meglévő vezetők munkájának elismerése, egyrészt nyilvánosan, például a szülők és gyerekek előtt is, másrészt pedig a velük folytatott kommunikáció és metakommunikáció szintjén is jelentős hatás érhető el. Ha a parancsnok értékeli őket, akkor a csapat többi tagja is veszi majd ezeket a jeleket, így ők is felnéznek majd vezetőikre, és nagyobb kedvvel vállalnak majd ilyen szolgálatot. A másik, amit fontos hangsúlyoznunk a csapatpa-

rancsnokoknak, hogy legyen a vezetőknek is korosztályos program, ahol töltődhetnek. Fontos lenne, hogy ne az a kép alakuljon ki a csapatban, hogy a vezetőséggel csak plusz terhet vesznek a nyakukba, csak felelősség jár vele, s a cserkészlet élvezetesebb részéből onnantól már kimaradnak. A harmadik aspektus, amit érdemes megemlíteni, hogy figyelmet kell szentelni a vezetők szakmai támogatására. Ez lényegében a vezetői őröt jelenti, ahol lehetőségük van nehézségeikről, sikereikről beszélni, egymás megoldásaiból, kudarcaiból is tanulni. Ahol jelezhetik, ha segítségre van szükségük, például egy szülővel való kommunikációban stb.

Optimális esetben régi kiscserkészek válnak majdani vezetők, azonban előfordulhat, hogy az adott csapatban aktuálisan nincsenek vezetők. Ennek oka lehet, hogy a korábbi vezetési hibák (esetleg személyi ellentétek) folytán generációs szakadék jött létre, vagy a településen a középiskolák hiánya miatt az őrsvezető korosztályú fiatalok elmennek máshova tanulni, esetleg egyszerűen csak alakuló csapatról van szó. Az őrsvezetői utánpótlás tehát élő probléma, amit többféleképpen lehet megoldani.

- A másik csapatokban volt vezetők bevonásának előnye, hogy rutinos cserkészvezetőkkel dolgozhatunk (akiknek adott esetben az anyacsapatukban nem volt elég terük kibontakoztatni vezetői hajlamaikat). Hátránya, hogy a régi csapat „vezetőelrablásnak” érzékeli az akciót, még ha már jó ideje nem is volt nála aktív az adott vezető, és féltékenység konfliktus alakulhat ki.

- A kósza korosztályból való direkt felkérés, a vezetésre alkalmas és motivált középiskolások meghívásának előnye, hogy gyorsan és konfliktusmentesen szerezhetünk embereket. Hátránya viszont a cserkészlet iránti alacsony elkötelezettség, ami nem segíti a hosszú távú tervezést.

A csapatparancsnoki feladatok átadása tekintetében nehéz személyes gyakorlatot szerezni. Szervezeti vagy csapatszinten azonban lehet jól kialakult rendszer, bevett gyakorlat, például a csapaton belüli mentoralás hagyománya. Sok csapatban azonban még nehézséget okoz a parancsnoki pozícióra való felkészítés vagy az átadás-átvétel folyamatának lebonyolítása. Ilyenkor is jól jöhet a csapatmentori támogatás.

Kiindulási helyzet: Amikor csapatparancsnok-váltás szükséges, de három friss segéd-tiszt is alkalmasnak érzi magát a tisztségre. *„A folyamatba egészen az elején cseppentem bele, még friss csapatmentorként. A csapatparancsnok elköltözött, és már egy ideje inaktív tagja a csapatnak. Az otthon maradtak már idejét érezték a váltásnak, mert nem tudtak haladni. Első lépésben szerettem volna jobban megismerni a helyzetet, ezért találkoztam a már nem aktív parancsnokkal, valamint a három parancsnokjelölttel is külön-külön. Céлом volt, hogy megismerjem a jelöltek személyiségét, motivációit és elképzeléseit, valamint a hozzáállását a csapathoz és a többi jelölthöz. További találkozások után egyeztettem a szövetségünk elnökével a helyzetről, és szerveztem egy találkozót, ahol az*

elnök, az előző parancsnok, a jelenlegi passzív parancsnok és a három jelölt is jelen volt. Itt én facilitáltam a beszélgetést, és gondoskodtam róla, hogy mindenki szóhoz jusson, ne dominálják le egymást a felek. A végére sikerült meghozni a döntést, s bár a hoppon maradt tagok csalódottak voltak, nem érezték azt, hogy ne lettek volna meghallgatva.”

Az utánpótlásnevelésre vonatkozóan A vezetés ösvényein – vezetéstudomány cserkészeknek című kiadványban vannak hasznos információk és részletesebb leírás.

MentŐv

A MentŐv egy olyan program, amit a csapatmentorok ajánlanak fel csapatoknak, ahol nagy vezetőhiányt látnak, és több a képesítetlen vezető. Ez nem egy meghirdetett képzés, hanem inkább egy mentőöv, amely segíti a csapat megmaradását, és megakadályozza a cserkészszemlék és cserkész-módszerek elferdülését. Ezenkívül a képzés egyik fő célja, hogy motiváljuk a résztvevőket arra, hogy képezzék tovább magukat a nekik megfelelő VK-ban. Emellett elegendő tudást igyekszünk átadni, ami segíti a képesítetlen vezetőket, hogy boldoguljanak a vezetés útján mindaddig, amíg nem végezik el egy nekik szánt vezető-képző tábort. A képzést úgy állítottuk össze, hogy minden csapatmentor vagy más illetékes vezető személy meg tudja tartani önkéntes vezetői bevonásával a saját területén, szövetségében. Az egyes programblokkokhoz vázlatokat, segédanyagokat dolgoztunk ki, amelyek segítik a program levezetését.

Mentőv cél csoportjai

1. Olyan képesített segédőrsvezetők, akiket a csapat őrsvezetéssel bízott meg.
2. Olyan képesítetlen cserkészek, akiket a csapatparancsnokuk őrsvezetéssel bízott meg.
3. Olyan segédőrsvezetők, akik a jövőben őrsöt szeretnének vezetni, és a csapatparancsnokuk is így számol velük.

A korhatár minimum betöltött 12 év, felső korhatár azonban nincs. A képzés egy hétvégét ölel fel.

A Mentőv a következő elemekből épül fel:

- Elméleti tudás
 - űrsi órára való felkészülés
 - szövetség próbarendszere
 - ŐV és SÖV feladatkörei
 - játék-, énektár bővítés
- Gyakorlati tudás
 - játék-ének módszertani gyakorlatok
 - módszertani segédeszközök és használatuk
 - űrsi gyűlés megtagasztalása
 - problémamegoldó gyakorlatok
- Lelki és társas fejlődés
 - ismerkedés
 - csapatépítés
 - vezetői öntudat építés
 - hivatástisztázás
 - hitbeli elmélyedés

Éves cserkészmunka

Évközi programok bevezetése

Alakuló, újrainduló, fiatal csapatoknál vagy parancsnokváltás után is megtörténhet, hogy a vezetői közösség nem rendelkezik kellő tapasztalattal egy cserkészcsoport megtervezéséhez, vagy csak egyes programoknak még nem

alakulhatott ki hagyománya. Csapatmentorként ebben is segítségére lehetünk a csapatparancsnoknak. Ilyenkor van jelentősége a jógyakorlatok áramoltatásának. Más csapatoknál szerzett tapasztalatainkat programminták formájában adhatjuk át. Mutassuk be, milyen lehetőségeik vannak egyes időszakokban! A téli tanyázás, jelmezbál, vízitúra, mozgó tábor, színházlátogatás ötlete, a népi hagyományokhoz köthető csapatrendezvények, mint a májusfa állítása vagy a télbúcsúztatás, újdonságként hathatnak egyes csapatoknál. Nemcsak ötleteket vihetünk, de biztosíthatjuk a részvételüket más csapatok programjain, ahonnan hazaérve, saját élményeikből merítve tervezhetnek és szervezhetnek.

Kiindulási helyzet: A csapat a járvány miatt nem tud tábort tartani, de jó lenne valamilyen élménydús program.

„Problémafeltárás. Közös rajz segítségével feltérképeztük a csapat jelenlegi állapotát, valamint különböző programlehetőségeket találtunk ki hozzá. Ezekből ellene-mellette módszerrel kiszűrtük, melyik lenne számukra a legmegfelelőbb. A feltáró beszélgetés során felszínre kerültek a hiányosságok, pl. a kommunikáció és a feladatmegosztás minősége a vezetőségben belül. Ezek eredményezték, hogy bár ki tudták találni a programokat maguk, szükség volt a segítségemre.”

Kiindulási helyzet: A csapat szeretne volna rendszerben látni cserkészmunkáját, de nem volt éves terve.

„Első lépésként a csapatparancsnokkal közösen leültünk, és megterveztünk egy hónapot. Adtam

neki ötleteket, az adott hónapban milyen programokat lehetne megtartani. Ezt egy graficis táblázattal terveztük meg, közösen: ő mondta, én rajzoltam. Minden hónapra kitűztünk célokat is. Amint kész lett, áttekinthetően megvolt a cél és a programötletek. Egy általa kiválasztott program kidolgozásában segédkeztem, elindítottam a program szervezését a parancsnoknál. Adtam neki támpontokat, amikhez nyúlhat, pl. telefonszámokat, kézműves ötleteket.”

Táborozás

Csapatmentorként a táborokkal kapcsolatban egyrészt azok megszervezéséhez, lebonyolításához, értékeléséhez adhatunk segítséget, másrészt a táborok meglátogatása lehet feladatunk. A gyakorlati megszervezésben és lebonyolításban a következő témákban tudunk támogatást adni a csapatvezetőségnek:

- tábori programháló minta gyűjtése, megosztása;
- keretmese ötletek gyűjteménye;
- kidolgozott programtervek átadása;
- kiszolgáló egységek munkafeladatainak tisztázása;
- tábori szertartások menetének tisztázása;
- táborhely-ajánlás (ECSET/Táborozás);
- vezetők toborzása más csapatból;
- más csapattal történő együtt táborozás elősegítése;
- nagytáborokba (körzeti, kerületi, országos, NNT) való integrálás.

A táborozás űrsi keretek között játszható, „elméleti” előkészítésére hozták létre a pedagógiai fejlesztő munkatársak a Táborépítő

társasjátékot, amelynek leírása a 4. fejezetben olvasható.

A táborban és a tábor után is fontos annak értékelése. Ehhez ajánlhatjuk eszközként a csapatoknak a rajzos táborértékelő lapot, illetve a tábori csillagszórót. (Ezt a 4. fejezetben részletezzük.) Ha igénylik, akkor akár mi magunk is összeállíthatjuk az értékelési alkalom programját, és személyesen is facilitálhatjuk a folyamatot.

Táborlátogatások

A csapatlátogatások nyári megfelelői a táborlátogatások. Ezek általában sok időt visznek el, viszont a hasznuk is jelentős. Mit keresünk csapatmentorként a táborokban? Mi a célja a jelenlétünknek? Nézhetjük a hasznokat a helyi elnökség segítése vagy a cserkészcsoport fejlődése szempontjából, akár három időtávban is. Rövid – az idei tábor (itt és most), közép – jövőre is felhasználható ötletek, hosszú – a csapattörténet évtizedeiben. (Lásd 6. táblázat.)

6. táblázat: Táborlátogatási szempontok

Szempont/ időtáv	A csapat fejlődése	A helyi elnökségi
Rövid táv	programszolgáltatás	jelenlét
Középtáv	jógyakorlatok átadása	kerületfejlesztési terv
Hosszú táv	pozitív megerősítés	szabályzat frissítése

Az alábbiakban 6 pontban foglaltuk össze, hogy miért lehet hasznos a mentor jelenléte a táborban. A hálózatban törekszünk arra, hogy ezek a célok minél inkább megvalósuljanak a mozgalom érdekében.

1. Csapatmentor általi programszolgáltatás a csapattáborban

Főként kis csapatoknál, ahol kevés vezető van, s ők a táborban nagyon leterheltek, örülnek, ha a hozzájuk látogató mentor átvállal tőlük valami feladatot, például levezenyelt egy programot, egy játékot a gyerekekkel. Ezalatt a vezetőség pihenhet. A nagyobb csapatok esetében gyakran a vezetőség számára szoktunk fejlesztő foglalkozásokat időzíteni a táborra, leginkább az előtáborok idejére. Ennek előnye, hogy akkor szinte mindenki ott van, és egyszerűbb az időpont-egyeztetés, ugyanakkor a tábor levezenyélése miatt igény is van a csapatépítésre, vagy olyan tréningekre, amelyek az együttműködés fejlesztését célozzák. Emellett ezek lehetőségek arra is, hogy a vezetőknek legyen korosztályos programjuk, erre sok csapatnál a tábor ideje alatt egyébként nincs lehetőség.

2. Jógyakorlatok átadása a csapatoknak, a cserkészcsapat fejlesztésének tervezése a táborban tapasztaltak alapján

A jógyakorlatok átadására nem feltétlenül csak a táborban van lehetőség. Ha ezzel segíteni tudjuk a csapatokat, akkor érdemes már a tervezési fázisban megosztani velük a máshol tapasztalt pozitívumokat. Adhatunk ötletet táborhelyre, hiszen a látogatások során van módunk felmérni az egyes helyeket, és a csapat létszámához, sajátos igényeihez mérten tudunk esetleg javaslatokat tenni. Kapcsolataink révén megszerezhetjük a korábban ott táborozóktól a különböző elérhetőségeket. Gyűjthetünk és megoszthatunk keretmese ötleteket, tábortúzi témákat, kor-

osztályos programötleteket stb. Ugyanakkor a táborban van lehetőségünk közvetlenül felmérni az egyes csapatok hiányosságait, erősségeit. Egy teljes napot ott töltve rengeteg ismerethez jutunk róluk, és meg tudjuk ítélni, hogy az addig a vezetőktől kapott információk mennyire felelnek meg a valóságnak. Az itt szerzett tapasztalatok aztán beépíthetők a fejlesztési tervbe.

3. Pozitív megerősítése a csapatvezetőség munkájának, a táborokban látott jógyakorlatok begyűjtése és rendszerezése, a csapat láthatóságának növelése

Táborról-táborra látogatva számos jógyakorlat begyűjtése lehetséges. Ezeket érdemes rögtön meg is osztani más csapatokkal vagy kerületi online platformokon, hogy mindenki értesüljön róluk, és az egyes csapatok a számukra átvehető dolgokat be tudják építeni a saját gyakorlatukba. Ezzel rögtön el is ismerjük az egyes csapatok, vezetőségek munkáját. A táborban is fontos a velük folytatott beszélgetések során, hogy megerősítsük őket abban, amiben jók és felajánljuk támogatásunkat, ha szükséges, vagy ha igénylik.

4. A helyi elnökség képviselte csapatmentorként, a mentori munka láthatóságának növelése

Ha módunk van rá, menjünk az elnökség egyik tagjával. Ha ez nem lehetséges, akkor gondoljunk arra, hogy minket esetleg úgy tekintenek, mint az elnökség képviselőit. Gyakran hívnak meg fogadalomtételre, vehetünk részt szertartásokon nemcsak nézőként, hanem szerepet kapva. Például mi vonjuk le a

zászlót a nap végén, vagy a meseerdő egyik állomása leszünk. Sokszor van olyan, hogy a GH-n külön a mi érkezésünk tiszteletére valami különleges ételt készítenek. Jó, ha egyenruhában megyünk, de vigyünk másik ruhát is, hátha be kell állnunk segíteni a főzésbe vagy játszani egy játékba. Ha invitálnak valamilyen programra, akkor érdemes azon részt venni, és közben beszélgetni a gyerekekkel, résztvevőkkel, így közelebb kerülhetünk hozzájuk, és nem tűnünk annyira megközelíthetetlennek. Ha azonban azt érezzük, hogy egy tábori vezetőségén nem látnak minket szívesen, akkor ne erőltessük a jelenlétünket.

5. A kerület fejlesztési tervéhez információk szolgáltatása, a táborokban látott jógyakorlatok begyűjtése és rendszerezése

A táborlátogatások jó lehetőségek lehetnek arra, hogy például a kerületben fontos témákról szót ejtsünk a jelenlévő vezetőkkel. Ilyenkor lehet begyűjteni a vezetőképző táborokban frissen végzett jelöltektől az átélt élményeket, tapasztalatokat, amiket aztán továbbítani lehet az illetékesek felé, ezzel segítve munkájukat. Ha a csapatoknak szükségük van kerületi felszerelésekre, akkor az erre vonatkozó igények, meglátások is elhangozhatnak és továbbíthatók. Felmérhetjük, hogy rendszerszinten a kerületben milyen korosztályban vannak nevelési hiányosságok, milyen vezetőképzésre, programokra lenne igény, javaslat.

6. A helyi táborozási szabályzat frissítésének előmozdítása

A kerületi elnökség képviselőjében figyeljünk arra is, hogy hogyan tartják be a táborozási

szabályokat. Érdeklődjünk az engedélyezés folyamatáról. Mi okozott nehézséget? Mennyire tudták tartani a határidőket? stb. A látogatás előtt ellenőrizzük, hogy van-e engedélye a csapatnak. Ha nincs, érdeklődhetünk ennek okairól. Arra azonban vigyázzunk, hogy ne ellenőrnek vélelmezzenek minket, mert akkor a csapat bezárul, és próbálja rejteti a rejtegetni valót pont úgy, mint az ÁNTSZ-es néni elől. Ha valami nagyon kirívó szabályellenességet látunk, azt ne hagyjuk szó nélkül, de elsősorban a parancsnoknak jelezzük, és érdeklődjünk, mi akadályozza meg őket abban, hogy szabálykövetők legyenek. A tapasztaltakról számoljunk be az elnökségnek!

A munkatervrendszer

A munkatervrendszer többlépcsős, a különböző csapatok különböző fokon állnak ezek ismeretében és alkalmazásában. Amiben a csapatmentorok segíteni tudnak: az egyéves munkaterv bemutatása, értelmezése, feldolgozása, szerepének ismertetése és a konkrét éves munkaterv elkészítése. Ehhez a csapatmentor honlapon található háromféle éves munkaterv sablon is használható, az alábbi linken megtalálható prezi pedig azok kitöltéséhez nyújt segítséget: https://prezi.com/kheatjvhsOn_/sorvezeto-eves-munkatervhez/ A kész éves csapatmunkaterv ellenőrzéséhez az alábbi kérdéseket érdemes átgondolni, megválaszolni:

- Hány célt tűztünk ki a csapat elé? (nem túl sok, nem túl kevés)
- Rangsoroltuk-e a céljainkat? Csapatunk vezetői is egyetértene-e ezzel a prioritizálással?

- Hány vezető között osztottuk szét a munkát? (leterheltség)
- Hogyan motiváljuk őket ezekre a feladatokra?
- Készek vagyunk-e elengedni egy-egy célt, ha idén nem sikerül megvalósítani? (rugalmasság)
- Kész-e a parancsnok átadni a szolgálatát a fiatalabbaknak? (delegálás)

Az éves csapatmunkatervek mellett raj, őrsvezetőnek átadott vagy őrsvezetői munkatervek sablonjait is átadhatjuk a csapatnak, melyek segítségével tudatosabb lehet a működésük. Figyeljünk oda, hogy a munkatervben mindenki megtalálja a neki szóló programot. A tervezésnél vegyük figyelembe a csapat korosztályi összetételét, használjuk a kerületi/körzeti és országos rendezvényeket tartalmazó eseménynaptárat, tartsuk észben az adott időszak ünnepeit, az évszakra jellemző időjárást és az ebből következő lehetőségeket, ne feledjük a vezetők leterheltségét és igényeit, és törekedjünk a programok legarányosabb szétosztására! A munkaterv sablonok megtalálhatóak a csapatmentor honlapon is.

Őrsi és rajrendszer

A programok megtervezésénél még fontosabb, hogy a csapatparancsnok figyelemmel kísérje az őrök fejlődését, hiszen ők a csapatának alapkövei. Korosztályonként nézzük át az őröket a következő szempontok szerint, melyek a munkatervek összeállításához is kiváló szempontok lehetnek:

- Lesz-e korosztályváltás az őrben?
- Felkészültek/tűnk rá?

- Megfelelő-e az őr létszáma?
- Hol tart az őr a tudásanyag elsajátításában?
- Mire van szüksége az őrnek?
- Vannak-e vezetőjelöltek az őrben?
- Ha lesz idén toborzás:
 - Megvannak-e az új vezetők?
 - Részt vesznek-e a toborzásban?

Őrsvezetőre vonatkozó kérdések:

- Ki lesz/marad az őr vezetője? Ha új vezetőt kap az őr, mi az átadás módja?
- Hol tart az őrsvetető cserkészéletében?
- Miben kell támogatni?

Amennyiben a csapatban vannak rajok, rajonként nézzük át a következőket! (Egy-egy raj alapkérdéseinek áttekintése után nézzük meg a rajba tartozó őrök kérdéseit is!)

- Ki vezeti a rajt?
- Mik a feladatok, kihívások az évben?
- Milyen változások várhatóak a rajban? (személyváltások, őrök vándorlása stb.)
- Milyen a rajvezető és az őrsvetetők együttműködése?
- Milyen a raj megtartó ereje?
- A korosztályi munka igazodik-e annak igényeihez?
- Mi a korosztályos nevelési cél?

A rajmunkatervekre minták a csapatmentor honlapon találhatók. Ezek kitöltéséhez az az alábbi linken található segítség: <https://prezi.com/bdo0aw8fkkt0/gondolatrendezo-rajvezetok-eves-munkatervehez/>

A csapat szervezeti integrációja

A csapatmentor fontos eszköze az információáramlásnak. Tájékoztatja a csapatokat a

rendezvényekről, amelyeken részt vehetnek, bekapcsolva őket egy nagyobb egység, a körzet, kerület vagy szövetség vérkeringésébe. Amilyen egyszerűen hangzik, annál több rejlik emögött. Megakadályozzuk ezzel a csapat elszigetelődését, ami a csapat fejlődésének hatalmas gátja. Csupán azzal, hogy megjelennek egy körzeti rendezvényen, a többi csapat már „tudni fog róluk”: elindulhat a kapcsolatépítés, tapasztalatcsere, egymás támogatása, egymás programjainak látogatása, közös szervezés. Egy csapat, amely nem része a körülötte zajló folyamatoknak, iránymutatás nélkül, saját magára támaszkodva nem ritkán téves irányba indul el a fejlődésben. A csapatok egységesítésével, szervezeten belüli kapcsolataik erősítésével elejét vehetjük ennek, és elérhetjük, hogy a cserkészlet szó alatt mindenki ugyanazt értse. A csapat integrációjával előmozdítjuk a hálózatfejlesztést. A csapatmentori hálózat nemzetközi jellegének köszönhetően a folyamat nem áll meg országhatároknál, kedvező velejárója a szövetségek egymáshoz való közeledése a Magyar Cserkészszövetségek Fórumán belül.

Miben segíthet a csapatmentor?

Kerületi, körzeti életbe való bekapcsolódás lehetőségei:

- Körzetgyűléseken, közgyűléseken, kerületi küldöttgyűléseken való részvétellel ösztönzés
- Körzeti/kerületi programok szervezésébe való bekapcsolódás elősegítése
- Körzeti/kerületi programokon való őrsi részvételre való bátorítás

Szakági munkában való részvételi lehetőségek:

- Helyi igények és lehetőségek felmérése
- Csatlakozás elősegítése egy már jól működő szakági munka életébe
- Szakági vezetőképzéseken való részvétellel buzdítás
- Ha lehetséges, szakági munka elindítása az adott településen, és annak támogatása

Vezetőképzés

Sok csapatnál azért stagnál a munka, például azért nem toboroznak, mert nincs a csapatban képzett vezető. Gyakran előfordul, hogy azért nem mennek vezetőképző táborba, mert társaik rossz élménnyel tértek haza a képzésről, vagy a csapatkultúrában nem presztízs, hanem nyűg az őrsvetetés. Fontos tehát, hogy a csapatmentor a csapatparancsnokon keresztül kedvet csináljon a VK-khoz, tudja lelkesíteni a vezetőjelölteket a képzés elkezdésére. Ha jól ismerjük a csapat vezetőit, saját magunk is ajánlhatunk VK táborokba kiképzőket a meghívások előtt, vagy éppen segíthetünk önkénteseket toborozni a kiszolgáló altáborokba. Alakuló csapatoknál alapfeltétel az adott vezetőképzés elvégzése. A csapatmentornak tudnia kell felkészíteni őket legalább minimális mértékben, hiszen megtörténhet, hogy ez lesz az első táboruk. Szükséges ismernünk a szövetségünk vezetőképzési rendszerét, melyik tábor kinek való, és nem árt, ha tájékozottak vagyunk a határon túli lehetőségekről is.

Kiindulási helyzet: A csapatparancsnok nem tudta előre megtervezni, kit milyen VK-ba

küldjön, így kimaradt két generációnyi vezető. „Egy nagyon menő tervező táblázattal ismerkedtem meg a fórumos tisztí képzésen. A táblázat jól követhetően szemlélteti, hogy egy cserkész az I. próbától kezdve melyik évben milyen vezetőképző táborban vehet részt. Előre lehet tervezni négy évet is akár. Ezt a táblázatot kitöltve a parancsnoknak lett egy terve az elkövetkező pár évre. Aki nem tudja fejben kidolgozni vezetőinek jövőjét, annak nagyon hasznos lehet.”

Háttér

Mind az állapotfelmérés, mind a coaching kör alkalmazása során kitérünk a csapat vagyoni háttérére, a láthatóságra, külkapcsolataira. Az ezekben való elmaradás sokszor a nevelési munkát is hátráltatja. Ha például nem ismerik a csapatot az adott településen, akkor gondja adódhat a toborzás során, ha nincsenek eszközei, sátrai, akkor nehézséget okoz a táborozás, ha összekaptak a fenntartóval, akkor nincs hol megtartani a foglalkozásokat etc. A csapatmentorok gyakran „multifunkciós dzsinnek” tűnhetnek egy csapatparancsnok szemszögéből, akihez bármivel fordulhatunk, és bármilyen kívánságunkat teljesíti. Végeredményben – bár hozzájárulunk a sikerhez – gyakran a feladatot nem nekünk kell elvégezni, elég, ha tudjuk, kihez kell küldeni a parancsnokot. Ekkor érvényesül a csapatmentor összekötő szerepe, amikor „tud egy embert, aki...”. A tájékozott mentor mindig tudja, mikor és hol van éppen forrásteremtésről vagy közösségi média használatról képzés. Meg tudja mondani, melyik csapat bővelkedik sátrakban, ki

tud esetleg kölcsönadni és a többi...

Az alábbiakban összegyűjtött példák elsősorban nem a csapatmentor feladatai, hanem lehetőségek a csapatparancsnok részére, amelyek teljesítését támogatásunkkal, iránymutatásunkkal kísérhetjük.

Csapatarculat kialakítása

- Helyi kapcsolat igénybevételével egységes megjelenés kialakítása
- Egységes kép fenntartása (logó, fejléces papír stb.)
- MCSSZ arculati kézikönyv megismerése

Médiamegjelenések

- Fix sajtómegjelenések felkutatása (helyi lap, televízió, rádió)
- Megfelelő személy kiválasztása ennek fenntartására
- Dokumentálás, beszámolók készítése a programokról
- Egységes kommunikáció (közösségi média felületein, szülők, támogatók felé stb.)

Erőforrások felkutatása

- Anyagi források felkutatása (önkormányzat, pályázatok, támogatók stb.)
- Pénzügyi tervbe ütemezés
- Partneri együttműködések kialakítása
- Szociális, partneri háló szélesítése
- Támogatók, partnerek meghívása a cserkészcsapat egy rendezvényére
- MCSSZ Iroda segítségének felhasználása
- MCSSZ Projektmenedzsment kézikönyv megismerése

Eszközfejlesztés

- Eszköztámogatások kérése
- Eszközkarbantartás, leltározás
- Cserkészotthon

Az összekötő szerep gyakran nem ér véget a telefonszámcserevel. A csapatmentorok ideális esetben olyan készségek tárházával rendelkeznek, amelyekkel segíthetik a kapcsolatépítést és az együttműködést a csapat és a környezete között. A csapatparancsnok és a vezetői közösség számára szervezett kommunikációs tréning során megtanulhatják igényeiket és véleményüket kifejezésre juttatni, konfliktusait megfelelően kezelni, érdekeiket sikeresen érvényesíteni, mindezt a másik fél meghallgatásával és tiszteletben tartásával, azaz az asszertivitás jegyében. Ilyenformán a csapatmentor közvetve elősegítheti a helyi egyházakkal, fenntartóval, önkormányzattal való együttműködést is.

Kapcsolaterősítés a fenntartóval

- Tárgyalás elősegítése
- Fenntartó teljes körű tájékoztatása
- Ha a fenntartó egyház, akkor a cserkészcsapat lelki gondozása, fejlesztése

Egyházakkal való együttműködés

- Kapcsolatba lépés a helyi egyházakkal
 - Leleki nevelés támogatása korosztályi és vezetői szinten
 - Toborzási lehetőség kérése/biztosítása
- ### Iskolával való kapcsolatfelvétel
- Kapcsolatba lépés a helyi iskolákkal
 - Folyamatos kontakt
 - Toborzási lehetőség kérése/biztosítása
 - Iskola-cserkészcsapat közös projekt

Csapatalapítás

Egy csapatmentor számára talán a legnagyobb falat, amikor szinte nulláról kell egy működő közösséget felépíteni. Előfordulhat,

hogy csapatalapításban kéri a segítségünket. Önkéntes mentorként egyéb teendőink mellett nem feltétlenül tudjuk egyedül vállalni ezt a feladatot. Mindez nagyban függ attól is, hogy a kerületünk, szövetségünk milyen prioritásokkal rendelkezik. Ha valahol cél, hogy minél több cserkészcsapat alakuljon, akkor lehet, hogy az önkéntes mentorok közül valaki ezt a feladatot kapja meg. Ha kellően motiváltak vagyunk, vagy nagy tapasztalatunk van ebben, akkor önként is jelentkezhetünk ilyen szolgálatra. Az biztos, hogy a felnőttképzésben és csapatalapításban való támogatói szerep járulékos haszna sok hálás felnőtt ember elismerése. Nagy öröm nézni, és sok motiváció meríthető abból, ahogy látjuk, mennyire elvárásosolják a felnőtteket a számunkra hétköznapi cserkész módszerek, játékok és a közösségi élmény.

Felnőttképzés

Ez a képzés azon felnőttek speciális igényére válaszol, akik szeretnének komoly szándékkal csatlakozni a cserkészmozgalomhoz: akár új csapat alapításával, akár meglévő csapatba. A képzés minden 18 éven felülinek szól, aki bármilyen szerepet szeretne betölteni a csapatában: vezetőként, a háttérben szolgálva vagy felnőtt tagként, és attól is függetlenül, hogy a későbbiekben készül-e még további vezetőképzőbe vagy sem.

A képzés kulcsa az egyéni igényekre és helyzetekre való válasz, a rugalmasság. Ez a kis létszámnak köszönhetően könnyen megvalósítható, ezzel együtt kicsit megtapasztalható az őrsi élmény is, ami felnőttként

csatlakozva nem feltétlenül adatik meg úgy, ahogy a gyerekeknek.

A képzés tipikus célcsoportja:

- Ő maga még nem cserkész, de már van róla valamilyen saját tapasztalata. Határozottan cserkész akar lenni, szeretne fogadalmat tenni, kimondott szándéka otthonában többedmagával csapatot alapítani.
- Nemrég lett cserkész, már folyamatban van a csapatalapítás, a magasabb szintű vezetőképzés előtt azonban jól jön neki az alapok tisztázása, egy első vk-jellegű élmény.
- Még nem cserkész, de gyerekei azok, szívesen becsatlakozna a csapat életébe, a háttérben feladatot is vállalna, de a csapatban felnőtt csatlakozását kezelni még nincs tapasztalat/erőforrás.
- Régebb óta cserkész, de képzetlen, vagy régen képződött, az utóbbi időben inaktív cserkész a csapatába becsatlakozó/alapításban résztvevő felnőttekkel közös élményt, magának újraalapozást szeretne.

A képzés felépítése, megvalósítása:

A képzés egy cserkészévben tartalmaz három hétvégét (ősszel, télen és tavasszal), nyáron teljes táborélményt minden jelöltnek a saját csapatában, alakuló csapatok esetén a mentorcsapat táborában, valamint egy záróalkalmat a következő koraőszön.

A képzési hétvégék között azon elméleti alapok, melyeket nem tudunk cserkészmódszerrel, cselekedve tanulva átadni, hanem frontális képzésben hatékonyak (elsősorban elméleti tudás), online felületen, videó

előadásokként lesznek elérhetőek a jelöltek számára. A hétvégéken azonban elővesszük ezeket a témákat, tisztázzuk a felmerült kérdéseket, és építünk az itt átadott tudásra.

Ezzel kapcsolatban a Csapatmentorok kis-könyvtára c. sorozat Felnőttképzési és Csapatalapítási kézikönyveit ajánljuk olvasásra.

Íme, itt egy bónusz esettanulmány erről a helyzetről, amelyet a mentorprogram munkatársa teljes munkaidőben vitt véghez:

Kiindulási helyzet: Lelkes, tettekre kész felnőttek cserkészcsapatot szeretnének alapítani a településükön.

„Ez egy hosszú, több fázisú folyamat, ami a szövetségünkben meghirdetett felnőttképzéssel kezdődött. A jelentkezők között voltak néhányan, akikben már régebben megérett a gondolat, hogy a cserkészetet meg kellene honosítani a lakóhelyükön. Erre tűnt jó megoldásnak a felnőttképzés elvégzése, amiben már a meghirdetéskor jeleztük ezt a lehetőséget is. A képzés második harmadában már kiemelten foglalkoztam azokkal a személyekkel, akik jelezték ebbéli szándékukat. Külön, személyes találkozót tartottunk, ahol sorra vettük azokat a szükséges lépéseket, feltételeket, amelyeknek teljesülniük kell, hogy egy csapatalapítási folyamat eredményes lehessen. Az idő előrehaladtával lezárult a felnőttképzés, a résztvevő felnőttek fogadalmat tettek. Ezzel párhuzamosan elkezdtek tervezni-szervezni a toborzót is az adott településen. A toborzó lezajlása után megindult az őrsi munka a jelentkező gyerekekkel, ami azóta is tart, és halad előre a maga medrében. Esetemben három ilyen folyamat

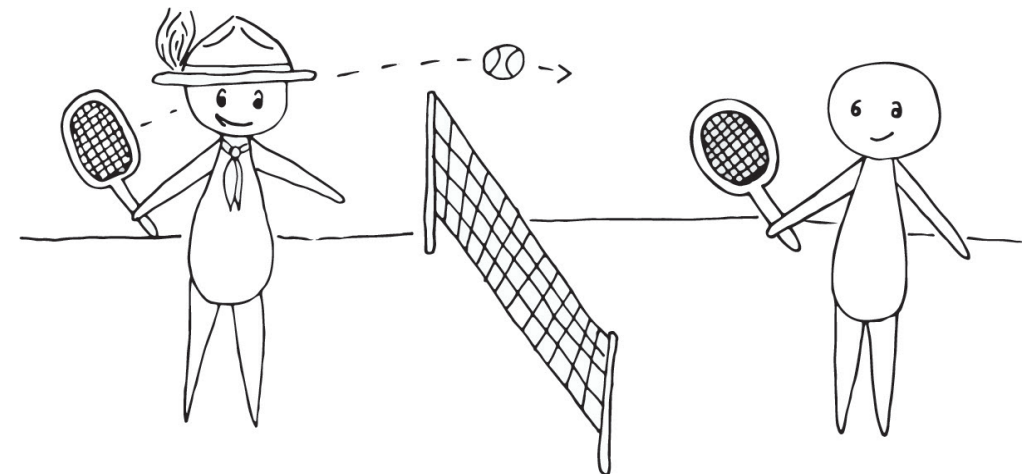
zajlott le. Mindhárom alkalommal szoros és intenzív együttműködést igényelt, rengeteg találkozással, beszélgetéssel, számtalan kérdés megválaszolásával és tisztázásával. A toborzók szervezésében és lebonyolításában is részt vettem. Eleinte az őrsi foglalkozásokat is én tartottam. Ezzel párhuzamosan a jövőbeli csapatparancsnokokat »gyorstalpaló őrsképzésben« részesítettem, amiben igyekeztem annak alapjait, trükkjeit átadni. Ennek és a közben folyó felnőtt őrsképzőknek hála, viszonylag gyorsan önállósultak, és átvették tőlem a feladatokat. Természetesen továbbra is megmaradt a kapcsolat, de már főleg csak a háttérben voltam jelen a csapat életében. Azt gondolom, hogy ez egy olyan folyamat, ahol a csapatmentori munka minden szegmensét (mentor, coach, tréner, facilitátor) be lehet és be is kell vetni.”

Harmadik fázis – lezárás, értékelés, utómunka

Lezárás

A találkozók, fejlesztő alkalmak végén, mielőtt elköszönünk a parancsnoktól, érdemes több dologra sort keríteni.

Ha a legelső találkozón vagyunk túl, akkor próbáljuk meg tisztázni a parancsnok-csapatmentor együttműködés kereteit. Pontosítani kell a következő alkalom időpontját, illetve a találkozások gyakoriságát. Van, aki kéthetente, mások félévente szeretnek beszámolni a fejleményekről. Ha a beszélgetés során kiderült valami, amiben segíteni tudunk, akkor felajánlható a segítség, nemcsak általánosságban, hanem konkrétumokra vonatkozóan is. Ha csapatmentorként vállaltunk valami elintéznivalót, akkor



azt jó lejegyezni, hogy el ne felejtjük. A búcsúzás előtt hasznos néhány visszacsatoló kérdés, például: „Hogy érzed, haladtunk?” vagy: „Kaptál választ a kérdésekre?”

Ha egy fejlesztő alkalom lezárásáról van szó, akkor annak fontos része a reflexió kör vagy a résztvevők visszajelzései. (Erről részletek az 5. fejezetben találhatók.) Érdemes kitérni arra, hogy milyen tapasztalatokat szereztek, mit visznek haza, mi az, amit be tudnak építeni a csapatéletükbe. Az alkalmazott módszerekre vonatkozóan is kérjünk visszajelzéseket, hiszen ez a következő fejlesztő alkalom megtervezésénél lehet majd hasznos számunkra. Egy hosszabb folyamat végén semmiképpen se engedjük el azonnal a résztvevőket. Hagyjunk időt arra, hogy kötetlenül beszélgessenek egymással. Mi se hagyjuk el rögtön a helyszínt, hanem adjunk lehetőséget arra, hogy velünk is beszélhessenek, esetleg kérdéseket tegyenek fel stb. Ez mind az adott gyakorlat során megélt szituációból a valóságba való kilépést segítheti. Hagyjuk ott a

csapatnak a jegyzeteket, ha szeretnék, de előtte fényképezzük le, mert nekünk is jól jöhet majd az adminisztrálás során! Ha készítettünk fényképeket, akkor kérdezzük meg, hogy szeretnék-e megkapni azokat, illetve kérjünk engedélyt tőlük, ha meg akarjuk osztani a képeket valamilyen felületen! Érdemes velük azt is megbeszélni, hogy hogyan, mikor egyeztessünk a következő alkalomról.

Utómunka

Ha vége a találkozóknak, megvalósult a fejlesztés, akkor a legtöbb esetben szükség van utómunkára. Állapotfelmérő beszélgetést követően ki kell tölteni az űrlapot vagy még pontosítani kell azt. Ilyen űrlapminták a 4. fejezetben vannak. Más esetekben is fontos lehet az elhangzottak, történetek lejegyzetelése, mégpedig azért, hogy a későbbiekben a csapatmentor emlékezzen, miről volt szó, kivel/kikkel találkozott, miben maradtak, mit ígért. Ezek a jegyzetek akkor is hasznosak lesznek és megkönnyítik a munkát, ha a csapatmen-

tor átadja a helyét a következő mentornak. Így majd ő is tudja, milyen területeken volt már fejlesztve a csapat, esetleg milyen gyakorlatokat próbáltak már ki stb.

A találkozók, fejlesztések utáni emlékeztetők különbözhetnek a szövetség/kerületi elnökség kérései alapján. Itt most mutatunk egy példát az ún. csapatinfó lapra, amitől akár el is lehet térni, ha más igények fogalmazódnak meg. Az infólap minden látogatásról rövid összefoglalást tartalmaz. (Lásd 7. táblázat.) Jó lehet a látott, megtapasztalt joggyakorlatok lejegyzetelése is, amiket aztán más csapatokkal a későbbiek során megoszthatunk. Ha módunk és időnk van rá, akkor a látogatás alatt készült fényképeket megoszthatjuk a kerületi vagy hálózati közösségi felületeken, ezzel is hírt adva munkánkról. A joggyakorlatok megosztására is használhatók ezek a felületek. Ezzel az egyes csapatok munkáját, erősségeit is megismertethetjük a nyilvánossággal, ezzel is elismerve a tevékenységüket.

Értékelés

A találkozók után érdemes átgondolni, értékelni a történeteket. Ennek több szintje is lehet. Egyrészt az önálló személyes értékelés, másrészt a mentortalálkozókon való esetmegbeszélések során, harmadrészt a kerületi elnökségekkel vagy mentorkoordinátorral közösen megvalósítva.

a) Egyéni/személyes/önálló értékelés

A tanulságok levonását önkéntelenül is mindig elvégzi az ember. Ilyenkor sorra vesszük a belső tényezőket (saját erőfeszítéseinket

a képességeink arányában), valamint a külső, véletlen okokat (a rossz időjárás vagy közlekedés). Megfogalmazzuk magunkban az esetleges szociális intelligencia-különbségeket, hiszen az eltérő társadalmi tudás eltérő viselkedést okozhat, ami a megbeszélés kudarcához vezethet. Az érzelmek is befolyásolhatják a hatékonyságot, hiszen a helyszín, az időpont vagy akár a beszélgetőpartner személye is előhívhat belőlünk régi emlékeket, amelyek pozitív vagy negatív irányba mozdíthatják hozzáállásunkat. Ezek végiggondolásával tudatosítjuk, megindokoljuk a sikereket és kudarcokat. A beszélgetés menetének felidézése és az elért eredmények elemzése is része az utóértékelésnek, hiszen ezen tapasztalatok alapján tudunk következtetéseket megfogalmazni és felkészülni a következő találkozóra vagy fejlesztő alkalomra.

b) Esetmegbeszélés

A hálózati találkozók egyik lényeges programpontja a csapatmentorok beszámolója. Ennek célja a csapatmentorok szakmai fejlesztése a tapasztalatcserék és a fejlesztési joggyakorlatok ismertetése, cseréje által. Itt lehetőség nyílik arra, hogy megosszunk nehézségeinket és a csapatlátogatások során felmerült problémáinkat. Közös gondolkodás keretében segíthetjük egymást az elakadásokon való túllendülésben.

c) Beszámolás a kerületi/szövetségi elnökségnek vagy mentorkoordinátornak

Ez az az alkalom, amikor szóban beszámolunk az elnökség tagjainak egy hivatalos ülésen.

7. táblázat: Információs lap a csapatok látogatásáról

Időpont	Csapat	Résztvevők	Találkozó célja	Leírás	Elvégzendő feladat, önreflexió
2021.02.12.	1333.	cspk	állapotfelmérés	A csapatparancsnokkal kitöltöttük az állapotfelmérő űrlapot. Állapotfelmérő feltöltve. Link	Felmerült, hogy lehet-e még a kósza korosztályi könyvet beszerezni, ígértem, hogy utánajárok.
2021.03.09.	1384.	Vezetőség 10 fő	fejlesztő alkalom	A csapat parancsnoka keresett meg, hogy tartsak a vezetőségnek egy fejlesztő alkalom. Két témára fókuszáltunk: kommunikáció és delegálás. Bevezetés után rajzolás és poharas kommunikációs gyakorlatokat végeztünk, majd energizáló játék és szünet, a második részben pedig egy nagy problémamegoldó gyakorlat következett. Részletes vázlat feltöltve. Link.	Tanulság: magamnak felírni pontosan a menetrendet, szabályokat.

Csapatmentorként a tevékenységünket igazítjuk a kerület igényeihez, célkitűzéseihez. Ezért rendszeresen szükségünk van a velük való kommunikációra közvetlenül vagy a mentorkoordinátoron keresztül. Ezek azok az alkalmak, amikor lehetőségünk van az egyes csapatoknál szerzett személyes tapasztalások, begyűjtött információk átadására.

Negyedik fázis – felkészülés a következő alkalomra, találkozásra

Vannak/lesznek olyan cserkészcsapatok, csapatparancsnokok, akiknek nem lesz igé- nye havonta találkozni, beszélgetni, hanem

bőven megelégednek az évi egy állapotfel- mérő alkalommal. Ez általában nem feltét- lenül a csapatmentor személye-iránt való ellenállás jele, egyszerűen van erre elegendő emberi erőforrásuk, és saját berkeiken belül meg tudják oldani a csapat- és önfejlesztés biztosítását. A külső szemlélet, amit az álla- potfelmérő beszélgetéssel beviszünk, kielé- gíti őket, és elég új gondolatot ad számukra, amit aztán továbbvisznek a csapatukba.

Van olyan eset is, hogy a csapatmentor és a csapatparancsnok személye között nincs meg a szükséges rokonszerv, ebben az eset- ben érdemes lehet másik mentornak átadni



a csapatot, hogy valóban minőségi munka folyhasson a csapatmentor és csapatpa- rancsnok között.

A következő alkalomra való felkészülés már az aktuális fejlesztő találkozás zárásánál kezdődik, ugyanis az ekkor felmerült témák alapján kitűzhetik a következő találkozó idő- pontját vagy meghatározhatnak egy hozzá- vetőleges időtartamot (mondjuk 2 hónap), melynek leteltével a csapatmentor felkeresi a csapatvezetőt. Ezeket a találkozás zárása- kor elhangzott gondolatokat érdemes ott és akkor feljegyezni, nehogy elfelejtsük, mert a megbízhatóságunk kérdőjeleződhet meg. Ezen megállapodások és feljegyzések alap- ján sokkal könnyebb egyeztetni a találkozás, fejlesztés időpontját, ugyanis jobb esetben körvonalazódott vagy már megvan a téma, amit tovább szeretnének fejteni. Ennek ér- dekében érdemes részletes jegyzetet készí- teni, mert azokat visszaolvasva segítséget

nyerhetünk az újabb alkalmak tervezéséhez. Kérdések, melyek segítenek felkészülni a kö- vetkező alkalomra:

- Mikor lesz a találkozó?
- Mennyi ideig fog tartani?
- Kik lesznek ott a találkozón?
- Mi/k a találkozó célja/i?
- Meddig jutottunk el legutóbb? Hol fejeztük be a beszélgetést?
- Miben kért segítséget a csapat?
- Milyen módszerek, eszközök segítenék a fo- lyamatot?
- Milyen ígéretet tettem? Mit kell elintéznem?
- Milyen eszközökre lesz szükségem?
- Szükségem van-e esetleg egy másik men- tor segítségére?
- A tervezett program igényel-e bármilyen helyszíni feltételt?
- A tervezett program igényel-e valamilyen előkészületet a résztvevőktől? Ezt hogyan hozom a tudomásukra?



SZEMLÉLTETŐ MÓDSZEREK ÉS ESZKÖZÖK, JÓGYAKORLATOK

Kérdéssor coachingoláshoz

Skálázós kérdéssor:

1. Mi a neve a skálának?
2. 1–10-ig hol vagy jelenleg?
3. Mi minden van meg már itt? És még mi? És még mi? És még mi?
4. Honnan fogod tudni, hogy egyet előreléptél? Milyen jelei lesznek? Hogyan néz ki ott az életed? Mit csinálsz ott, amit korábban még nem csináltál?
5. A környezeted miből veszi észre, hogy előreléptél? És még miből?
6. Melyik fokot nézzük még meg? (4-es, 5-ös kérdés)
7. Képzeld el, hogy a 10-esre kerültél egy reggel. Miből veszed észre? Mi mindent csinálsz másképp a 10-esen, mint korábban? Hogyan néz ki az életed?
8. A környezeted miből veszi észre, hogy a 10-esen vagy? És még? És még?

Együttműködéses kérdéssor:

1. A beszélgetés végén honnan fogjátok tudni, hogy megértébelevágni? És még hogyan?
2. Hogyan fog ez megmutatkozni? És még hogyan? Milyen hasznos hatása lehet mindennek?
3. Tegyük fel, hogy mindez megvalósult. Nem tudjuk, hogyan, de megvalósult. Mit fogtok akkor másképp csinálni, amit most még nem csináltok? És még mit?
4. Kérlek, mondjatok 5 olyan dolgot, amit nagyra becsültök a másokban!
5. Mi az, ami miatt szívesen dolgoztok együtt? Mi mindent tesz ez lehetővé akár a munkátokban, akár a magánéletekben?

6. A mai megbeszélésünk után mi lehet az első jel, ami megmutatja, hogy máris előre lépéseket tesztek? Még mi?

7. Kérlek, említsetek néhány dolgot, ami hasznosnak tűnik ezen a ponton ebből a beszélgetésből! És még mi?

Open Space – Nyitott tér

Az Open Space olyankor jó választás, ha nem az adott téma ismertetése a cél, hanem inkább a résztvevők témához köthető gondolatainak, ötleteinek, javaslatainak, tapasztalatainak megismerése. Ha van egy központihozott téma, amely kellően komplex, sok embert érintő és megmozgató. A módszer épít a jelenlévők kreativitására, érdeklődésére és motivációjára, lelkesedésére és együttműködésére. Az adott témán belül mindenki bátran behozhat olyan kérdést, ami őt érdekli, és megbeszélheti olyanokkal, akiket szintén izgat ugyanaz a felvetés. Majd amikor kimerítik az adott kérdéskört, vagy valaki már nem tud, nem akar hozzátenni az adott témához, akkor csatlakozhatnak egy másik beszélgetéshez.

A módszer alapelvei:

- Pont azok vannak ott, akiknek ott kell lenniük.
- Amikor elkezdődik, akkor kezdődik.
- Aminek vége van, annak van vége.
- Ami történik, pont annak kell megtörténnie.

A két láb törvénye: Amikor nem tudsz érdemben hozzátenni semmit a csoport munkájához, vagy nem tudsz ott új, inspiráló dolgokat tanulni, akkor menj tovább! Ez azt is jelenti, hogy ilyenkor egy asztaltól felállni, egy beszélgetésből távozni nem kínos dolog,



hanem szabály. A részvételünk minősége s mélysége rajtunk, résztvevőkön áll.

Szerepek:

- Méhecske, aki minél több beszélgetésbe bekapcsolódik, témáról-témára száll. Igyekszik minél több gondolatot begyűjteni, minél több beszélgetéshez hozzátenni valamit.
- Pillangó, aki hosszan elidőz egy témánál és annak mélységeiben elmerül, megfigyel, várakozik.

Az Open Space előnye, hogy sok emberrel, akár 100 fölötti létszámmal is megvalósítható. A legtöbb jelenlévő számára fontos témák biztosan előkerülnek, és az ahhoz értő emberek meg is szólalnak. Minden kérdésre csak annyi idő fordítódik, amennyi az ott lévő érdeklődéséből fakad, a résztvevők maguk pörgetik fel, irányítják az eseményeket, így annak eredményeit is sokkal inkább magukénak érzik, és megvalósításukba is könnyebben bevonhatók lesznek. Minél érdeklődőbbek és elkötelezettebbek a résztvevők, annál hatékonyabb a módszer.

World Café – Világkávéház

Ez a módszer arra alkalmas, hogy egy adott témában nagyobb csoport ötleteit, véleményét begyűjtse. Segíti az információmegosztást, több nézőpontból szemlélni ugyanazt a kérdéskört, a kollektív tudás feltárását és annak összefüggő hálózatba szervezését. Inkább az ötletek megjelenítésére összekapcsolására fókuszál, nem pedig bizonyos eredmények létrehozására. Ezért nem alkalmas olyan helyzetekre, amikor bizonyos cél

felé akarjuk terelni a jelenlévőket, vagy egy probléma megoldására szervezzük meg az alkalmat. Szintén nem jó arra, ha döntéseket szeretnénk hozni vagy egyirányú információ-átadást végezni.

World Café alapelvei:

- Világos kontextus, tisztázott célok
 - Barátságos, kellemes környezet
 - Lényeges kérdések
 - Aktív részvétel
 - A felismert összefüggések, ellentmondások láthatóvá tétele
 - Kölcsönös odafigyelés, a másik meghallgatása
 - Új felismerések, gondolatok megosztása
- Jellemző a kötetlen kávéházi atmoszféra: lehetőleg kerek asztalok, barátságos terem, frissítő italok, aprósütemények, rágcsálnivalók, halk zene. Az asztalokra helyezzünk ki nagy papírokat, filctollakat, öntapadós cetliket, és a résztvevőket ösztönözzük ezek használatára.

A Világkávéház menete:

A beszélgetés az adott témára, az összefüggés céljára fókuszáló, előre meghatározott 3–4 kérdés mentén zajlik. Ennyi kérdés általában elég a téma kifejtésére, viszont a megfogalmazásnál ügyelni kell arra, hogy az inspiráló legyen, ne a probléma, hanem inkább a megoldás felé tereljen. A feltett kérdés legyen nyitott, egyszerű, világos, ugyanakkor gondolatébresztő és új lehetőségek feltárását segítő.

Az egy asztalnál ülők kb. 20–30 percig beszélgetnek a kérdésről, majd egyikük, a

téma- vagy asztalgazda kivételével a többiek más-más asztalokhoz ülnek át, ahol megosztják korábbi észrevételeiket, közös gondolkodásuk eredményét.

Az együttlét során az ötletek, meglátások, gondolatok asztalról asztalra vándorolnak, többször összekapcsolódnak, egymásból inspirálódnak és variálódnak. Az asztaloknál elhelyezett papírokra a résztvevők rajzolhatnak, jegyzetelhetnek, felvázolhatják új felismeréseiket, az észlelt ellentmondásokat vagy a megtapasztalt hasonló mintázatokat, ezzel is beindítva az újonnan érkezők kreativitását, gondolkodását, illetve megkönnyítve az asztalgazda helyzetét, aki minden újonnan jövő társaságnak összefoglalja a korábbi gondolkodás eredményeit.

Több kisebb kört követően van egy nagy plenáris rész, amit betakarításnak vagy aratásnak is neveznek, utalva arra, hogy ekkor a közös beszélgetések során felszínre került tudás, felismerés rendszerezése a cél. Ilyenkor a közös feldolgozás, dokumentálás, egyéni visszajelzés zajlik, így válik lehetővé a közös mintázat azonosítása és az, hogy mindebből közös tettek formálódjanak. Itt lehetőség van arra, hogy a kiscsoportos beszélgetések során készült rajzokat kiragasztva valahova, az azokon lévő összes információ láthatóvá váljon. Ha mindenki véleménye, a folyamat során született felismerése fontos, akkor megkérhetjük a résztvevőket, hogy ezt egy öntapadós papírra felírva osszák meg a többiekkel. Majd ezekkel tovább is dolgozhatunk, például a cselekvési tervek kidolgozásához használhatjuk fel őket.

A World Café házigazdájának feladata, hogy barátságos légkört teremtsen, fogadja a résztvevőket, megmutassa nekik, mit hol találnak a helyszínen. Ő ismerteti a Világkávéház alapelveit, a Café-etikettet, az összefüggés célját, témáját és a kérdéseket. Elmagyarázza az asztalgazdák szerepét, az asztalok közötti mozgás formáját, és jelez, ha letelt az egyes beszélgetésekre szánt idő.

OPERA

Az OPERA a finn Innotiimi tanácsadó cég által kidolgozott csoportos munkamódszer. Amellett, hogy lehetőséget ad különböző ötletek, problémák, tervek átbeszélésére, a jelenlévők részvételére építve egyben elősegíti azok bevonódását is. Ezáltal pedig eléri, hogy a munkafolyamatban résztvevők az ott született javaslatok gyakorlati megvalósításában is motiváltak legyenek, hiszen ennek során azt élik át, hogy ők maguk is részeseivé válhatnak a döntési folyamatoknak, hogy a véleményük fontos és számít. Így amellett, hogy felhasználható ötleteket kapunk, egyben az adott projekt felé elkötelezett társakat is nyerünk. Az OPERA a módszer lépéseinek az elnevezéséből nyert mozaikszó. Jelentése:

O – Own thoughts (Saját gondolatok)

P – Pair (Párban gyűjtött gondolatok)

E – Explaining (A javaslatok elmagyarázása a többieknek)

R – Ranking (A javaslatok rangsorolása)

A – Arranging (A javaslatok elrendezése)

A folyamat első lépése, hogy kiválasztunk egy kérdést, problémát, ami mindenki

számára fontos. Erről először mindenki egyedül gondolkodik és fogalmaz meg véleményyt, amit a második lépésben valakivel kettesben átbeszélnek, és közösen megfogalmaznak egy javaslatot, amit a harmadik fázisban a többiek elé tárnak, megmagyaráznak. Ezt követően a csoport rangsorolja a javaslatokat. Amelyik ötletre nem érkezik szavazat, azt kiveszik, a többit pedig rendszerezik témacsoportokba a megfelelő akciótervek tisztázása, kidolgozása érdekében. A módszer leggyakrabban 6–15 fős csoportokkal alkalmazzák, a rászánt idő általában 60 perc.

Brainstorming

A brainstorming egy kreatív, hatékony, könnyen használható problémamegoldó módszer, amit Alex Osborn reklámszakember alkotott meg 1939-ben. Egyszerű szabályok mentén működik, és elsősorban a döntésselőkészítő szakaszban alkalmazható. Célja kifejezetten az, hogy vadabbnál vadabb, akár abszurd ötletek is szülessenek a folyamat közben, hiszen egy vad ötletet realizálni egyszerűbb, mint egy tartalom nélküli javaslatból jó ötletet alkotni. A brainstorming két fázisból áll: az előkészületből és magából az ötletelésből.

Az előkészület során ki kell választani a témát, amihez az ötleteket gyűjtjük. Meg kell fogalmazni egy jó, meglepő és válszadásra serkentő kérdést, ami azonban nem sugalmaz semmilyen megoldást. Ki kell választani a résztvevőket, minimum 6, maximum 15 főt. Közülük jó, ha van, aki az adott terület szakértője, de nem baj, ha más

területről is érkeznek hozzászólók, hiszen ezek biztosíthatják, hogy akár újdonságként ható, bizarr ötletek is felmerüljenek. Fontos, hogy megfelelő helyszínt találjunk, ahol mindenki számára van kényelmes ülőhely és egy tábla, ahová az ötletek felkerülhetnek. A hatékony munka érdekében az időkereteket korlátozni kell, általában 45–60 percre. Egy idő után ugyanis már nem újdonságok születnek, hanem a meglévő ötletek elemzése, boncolgatása történik. Szintén az előkészület része, hogy találjunk egy, a folyamat levezetésére alkalmas személyt, akinek bevonása ajánlott a jó kérdés kitalálásába, illetve a keretek meghatározásába is.

Az ötletelés fázisát kezdhethetjük egy ráhangoló feladattal, játékkal, ami segít kiszakadni a korábbi gondolatokból, segít aktivizálni mindkét agyféltekét, így beindítva a kreatív folyamatokat. Majd kirakjuk, felírjuk valahová a kérdést, és a résztvevők már mondhatják is a javaslataikat. A brainstormingot vezető személy figyel arra, hogy mindenki szóhoz jusson, hogy a jelenlévők betartsák a szabályokat, és hogy a téma fókuszba maradjon. Időnként a motiváció fenntartása érdekében provokatív vagy a folyamatot előrelendítő kérdéseket is feltehet, bátoríthatja az abszurd ötletek megszületését. Az elhangzó javaslatok mindegyikét érdemes azonnal lejegyezni. Jó, ha erre a feladatra felkérünk valakit, aki az ötletelésben aktívan nem vesz részt. Az ötletelés során bizonyos szabályok betartására ügyelni kell:

- A bedobált ötleteket nem lehet kritizálni, véleményezni, elemezni.

- Nem lehet vitatkozni.
 - Egymás ötletét tovább lehet fejleszteni
 - A legvadabb ötletek a legreményteljesebbek.
- A megszületett javaslatok mindenki szellemi termékének tekinthetők, nem köthetők majd egy-egy emberhez, így a közös alkotás örömeivel erősíti a csoportszellemet.
- A brainstorming írásos formában is megvalósítható. Különösen akkor hasznos ez a verzió, ha fontos, hogy mindenki azonos lehetőséget kapjon az ötletek előadására. Így a lassabban dolgozók, gondolkodók a módszer segítségével nagyobb eséllyel, produktívabban tudnak részt venni a feladatban.
- Ismertetünk egy konkrét problémát, és megbeszéljük ennek kiindulópontját. Minden résztvevő kap egy papírt, amire feljegyezi spontán, első megoldási ötleteit, ha ezekből kifogyott, gyorsan szabaduljon meg a láptól, tegye azt a gyűjtőhelyre. Mi is készítsünk el néhány megoldást, és ezeket még az ötletelés megkezdése előtt helyezzük középre. Erre azért van szükség, hogy az, aki először késszen van, ki tudja cserélni lapját, és dolgozhasson tovább. 15–20 perc után az ötleteket tartalmazó papírokat szétosztjuk, ezeket a résztvevők tanulmányozzák, és elmondják, mely ötleteket tartják a legjobbaknak, és miért. Készíthetnek ranglistát is a megoldásokról. Megvitathatják csoportmunkában is a megoldásokat, ebben az esetben 5–6 papírt kap egy csoport.

Állapotfelmérő

Az alábbi módszernél érdemes a csapatparrancsnokkal négy szemközt beszélni a fon-

tosnak ítélt témáról és a beszélgetésről jegyzetet készíteni. Ennek a felmérésnek a célja, hogy a megadott szempontok alapján a csapatmentornak/szövetségi/kerületi elnökségnek legyenek információi a cserkészcsapatok helyzetéről. A begyűjtött információk lejegyzése és mappába rendszerezése a csapatmentor feladata. Az évek során összegyűjtött állapotfelmérések áttekintésével nyomon követhető a csapat fejlődése, strukturális változása, esetleges hanyatlása. Továbbá, ezek a jegyzetek hasznosnak bizonyulnak abban az esetben is, ha a csapatmentori funkciót más veszi át, ilyenkor az új mentor onnan tudja folytatni a fejlesztői munkát, ahol az előző abbahagyja.

Az állapotfelmérés formája és tartalma szövetségenként, kerületenként, csapatmentoronként változhat. Van, aki az úrlapba jegyzetel, van, aki a kérdések mentén tereleli a beszélgetést, és van olyan is, aki rajzos módszertani eszközzel segíti a beszélgetést. A csapatmentor hálózat honlapján találhatóak különböző típusú állapotfelmérések.

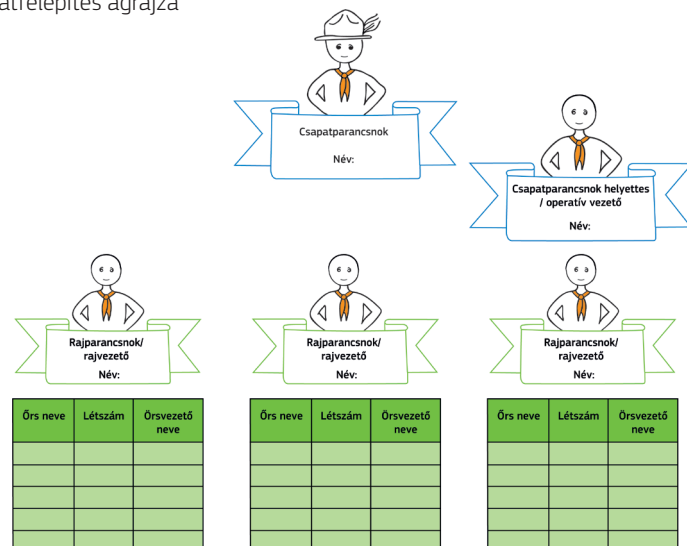
A 1. mellékletben (210. old.) látható úrlaprész az alapinformációk megszerzéséhez használható, mivel általában minden állapotfelmérő lap tartalmazza ezeket a kérdéseket.

Az állapotfelmérő úrlap fókuszba és bővebb tartalma évente változhat. Ezt a csapatmentor maga is megváltoztathatja, és előfordul olyan eset is, hogy a szövetségi/kerületi elnökségek tagjai szeretnének valamit felmérni a csapatok szintjén. Pár példa erre: toborzási módszerek feltérképezése, milyen kommunikációs csatornát használnak az

egyes csapatok, hogyan valósul meg a lelki nevelés a csapatban őrsi/raji/csapat szinten, mely nevelési módszereket használják a csapatok, használják-e a különpróbákat – ha nem, miért, miért nem járnak szövetségi/kerületi programokra, milyen programra/továbbképzésre lenne szükségük, és a lista hosszan folytatódná.

Ami fontos, hogy egy-egy témában nem elég csupán egy eldöntendő kérdést feltenni, hanem ki kell térni a miértekre és a hogyanokra. Például a 2. mellékletben látható táblázat (211. old.) toborzást kiértékelő kérdéseket tartalmaz. Ahogy feljebb említettük, nemcsak űrlapos formában lehet elvégezni az állapotfelmérést, hanem egyfajta kiegészítésként használhatunk különböző rajzos segédleteket. Például az 5. mellékletben (215. old.) látható rajzzal is segítheted a beszélgetést.

15. ábra: A csapatfelépítés ágrajza



Csapatfelépítés ágrajz

Ezt a módszert az állapotfelmérés részeként is szoktuk alkalmazni. (Lásd 15. ábra.) Képet ad az adott csapat szerkezeti felépítéséről, működnek-e rajok, esetleg szükség lenne-e rá. Ez a módszer, akkor lehet nagy hatásos, ha több éven át mindig elkészítjük, így megfigyelhetjük a taglétszám növekedésével, hogy a csapat felépítése milyen módon változott meg.

Coaching-kör

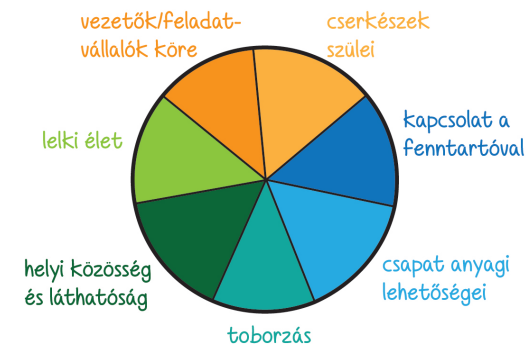
Az alábbi diagnosztikai módszert a csapatok állapotfelmérésénél használjuk. A csapatmentor a coaching-kört közösen elemzi a csapatparancsnokkal, de a módszert tovább lehet vinni a csapatvezetőségben csoportos „feldolgozással”.

A kérdések alapján minden vezető maga tölti ki a saját coaching-körét, majd vizuálisan

összehasonlítják az eredményeket és megbeszélik az eltéréseket.

A 16. ábrán látható coaching-kör fejlett változata 7 területet vizsgál.

16. ábra: Coaching-kör



Feladat: A kérdések alapján gondold végig, hogy mennyire vagy elégedett a csapatod működésével, hogyan teljesít szerinted magához képest az egyes területeken? A véleményedet ábrázold satírozással, a teljesítés arányában az egyes körcikkekben bentről kifelé!

Segítő kérdések:

A cserkészek szülei

- Milyen a kapcsolat a cserkészek szüleivel?
- Ismerik-e a csapat tevékenységeit?
- Megfelelő-e a kommunikáció a csapat és a szülők között?
- Vannak-e a szülőket (is) megszólító programok?

Kapcsolat a fenntartóval

- Milyen a kapcsolat a fenntartóval?
- Van-e fenntartói szerződés?
- Mit biztosít a fenntartó a csapatnak?
- Mit nyújt a csapat a fenntartónak?
- Milyen a kommunikáció a fenntartóval?

A csapat anyagi lehetőségei

- Milyenek a csapat anyagi lehetőségei?
- Milyen külső (csapaton kívüli) és belső (csapaton belüli) bevételekre, forrásokra számíthatnak?
- Van-e a csapatban forrásteremtéssel foglalkozó cserkész, segítő?
- Milyen (nagyobb) éves kiadásokat terveztek?
- Milyen forrásokból tervezitek fedezni ezeket a kiadásokat?

Toborzás

- Volt-e toborzás az elmúlt évben?
- Sikeres-e a csapat toborzási technikája? (Tudjuk hol, mikor, hogyan kell toboroznunk.)
- Egyeztettek-e a környező csapatok vezetőivel, hogy (a helyi közösségekben) ki, hol, milyen korosztályt toboroz?
- Honnantól (hány főtől) számít sikeresnek a toborzás?

Helyi közösség és láthatóság

- Mennyire látható, ismert a csapat a helyi közösségben?
- Hol jelenik meg a csapat a településen?
- Milyen működő kommunikációs csatornákat használtok? (újság, rádió, web stb.)

Lelki élet

- Van-e lelki vezető a csapatban?
- Milyen rendszerességű a lelki program?
- Van-e csapatmise/istentisztelet év közben és a táborban?
- Van-e megtervezett lelki fejlődés az őrök számára?

Vezetők / feladatvállalók köre

- Kire, hogyan lehet számítani?
- Hogyan működik a vezetői őr?
- Milyen a munkamegosztás?

- Közösség vagyunk?
- Mi a cél a vezetői közösséggel: megtartás, fejlesztés, konfliktus megoldás, megújítás, bevonás, elmélyítés, más?
- Milyen eszközökkel támogatjátok ezt a folyamatot?
- Ki a vezetői örs vezetője?

TÉR beszélgetés

A TÉR a teljesítményértékelés rövidítése. Bár ez a módszer elsősorban az üzleti világban honosodott meg, és mi, mentorok is azért ismerkedtünk meg vele, mert alkalmazottként a saját munkánk, illetve az abban való fejlődésünk értékelése volt a szempont, ennek során azonban számos értéke vált ismertté számunkra. Azt gondoljuk, a módszer adaptálható lehet az önkéntes mozgalmi környezetbe is, csak meg kell találni azokat a kategóriákat és bennük azokat a kompetenciákat, amik mentén egy-egy önkéntes vezető tevékenysége, illetve az abban való fejlődése nyomon követhetővé válik. Ez egy olyan visszajelző eszköz lehet, mellyel a csapatparancsnokok a saját vezetőiket fejleszthetik, és jól alkalmazva motiválhatják is őket. Használata előtt figyelni kell a következő szempontokra:

- Ne az önkéntes munka ellenőrzésére használjuk!
- Mindenki önkéntesen vegyen részt benne! Az üzleti világban kötelezhetőek ennek elvégzésére az alkalmazottak, de ugyanez egy önkéntes mozgalmában már nem feltétlenül működik.
- Használjuk kétirányú folyamatként! Legyen vezetői TÉR beszélgetés is, amikor a csapat-

parancsnoknak lehet visszajelzéseket adni, és ezzel az ő tevékenységét fejleszteni!

- Ez egy beszélgetés, kétirányú kommunikáció, ahol mindkét félnek lehetősége van elmondani a véleményét. Egy-egy beszélgetés témája azonban mindig csak az egyik fél legyen. Ne keverjük a TÉR beszélgetést a vezetői TÉR-rel!
- Az értékelések során véleményünket mindig konkrét megfigyelésekkel támasszuk alá! Ne általánosságokat mondjunk!
- A fókusz a fejlődésen legyen! A TÉR-ben a beszélgetést megelőző időszakra tudunk visszajelzést adni és kapni, ennél azonban fontosabb az előremutató célokat meghatározni az önfejlesztés, önfejlődés területén. A módszer segítségével ebben tudunk segítséget adni az önkéntes vezetőknek.

A módszer alkalmazása: Az összeállított teljesítményértékelő lapot előre elküldjük az érintett önkénteseknek, hogy legyen lehetőségük előzetesen átgondolni, és mi magunk is gondoljuk át, amit mondani szeretnénk. A beszélgetésre – bár függ az átbeszélte kompetenciák számától – legalább 1–1,5 órát kell szánni. A végén érdemes néhány területen fejlődési célokat kitűzni olyan formán, hogy mindjárt határidőt és mérhető célokat is meghatározzunk hozzá. A folyamatot 3 havonta hasznos megismételni, és rátekinteni, miben történt előrelépés, melyik területen kell jobban támogatni az adott ember munkáját stb.

Bár a mellékelt lapon az 1–3-ig tartó skálázást használjuk, ettől el lehet térni. Akár több számot is használhatunk, vagy valamilyen szöveges értékelési formát is alkalmazha-

tunk. A számozás előnye, hogy a fejlődés könnyebben nyomon követhető.

Az itt látható példa a hálózaton belül alkalmazott vezetői visszajelzés átalakított, egyszerűsített változata. Csapatmentorként abban segíthetünk a parancsnokoknak, hogy saját csapataikra vonatkozóan megalkossák a saját teljesítményértékelésüket. (Lásd az 3. mellékletben (212–213. old.) a vezetői visszajelzésre szolgáló űrlapot.)

SWOT analízist segítő kérdéssor

A SWOT-analízis a gyengeségek (weaknesses), erősségek (strengths), lehetőségek (opportunities) és veszélyek (threats) számbavételét jelenti. (Lásd 17. ábra.) Míg az erősségek és gyengeségek a csapat belső erőforrásaira (legfőképpen a csapatparancsnok attitűdjére) világítanak rá, addig a lehetőségek és veszélyek inkább a külső tényezőket írják le. A csapatot fenyegető veszélyek a környezet adottságaiból következnek. Az alábbiakban ezen csapatjellemzők feltárásához találtok segítő kérdéseket.

Erősségek

- Milyen dolgokat csinálunk már most jól?
- Miben vagyunk mi a legjobbak?
- Miről ismert leginkább a csapatunk?
- Mi a legfontosabb erősségünk?
- Mi az egyedülálló bennünk? • Mi az, amiben példát tudunk mutatni másoknak?

Gyengeségek:

- Miben nem vagyunk túl jók?
- Min kell javítanunk?
- Milyen területen szeretnénk fejlődést elérni?
- Mire nem vagyunk büszkék?

- Mi az, ami nem működik jól a csapatunkban?
- Miben szorulunk állandó segítségre?

Lehetőségek:

- Mi teszi lehetővé számunkra, hogy cserkészcsapatként jól teljesítsünk?
- Mi az, amit az embereink (a vezetők és a tagok) a legjobban csinálnak?
- Mi az, ami leginkább hozzájárul a sikerünkhöz?
- Milyen kihasználatlan erőforrásaink vannak?
- Milyen rendszerek és eljárások segítenek minket különösen?
- Miben eredményesek ezek különösen?

Veszélyek:

- Mi akadályozza, hogy csapatunk jól teljesítsen?
- Miben gyengék az embereink?
- Mi okozza a kudarcainkat?
- Milyen rendszerek és eljárások hátráltatják a működésünket?

Először írjunk be mindegyik SWOT-összetevőhöz legalább egy konkrétumot, aztán nézzük meg, hogy az erősségek egyenként

17. ábra: SWOT analízis

	POZITÍV	NEGATÍV
BELSŐ	ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
KÜLSŐ	LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK

melyik lehetőségekre vannak pozitív hatással vagy fordítva. Ugyanezt végezzük el a gyengeségek-veszélyek relációjában is!

A módszerben még számos lehetőség van. Ha komolyabban szeretnétek elmélyedni benne, akkor érdemes több helyen is utánaolvasni.

Gondolattérkép

A gondolattérképezés módszerét Tony Buzan fejlesztette ki, mely az asszociatív gondolkodásra alapoz. A hatékony tanulás két felismerésén alapszik. Az egyik, hogy az új ismeretek eredményesebb elsajátítását segíti, ha rendszerbe helyezzük, beillesztjük a korábban tanultak közé, másrészt a vizualizációval a verbális jelek képekké alakításával mindkét agyféltekét mozgósítjuk, ezáltal is növelve a hatékonyságot. A gondolattérkép egy nagy, összetett kép, ahol megjelennek az asszociációk, a kiemelésekkel a hangsúlyok, az ok-okozati, rész-egész viszonyok, a térbeli elhelyezésekkel, körülráajzásokkal a csoportosítások, rendszerezések. Mindez megkönnyíti és felgyorsítja a gondolkodást. Felhasználása nagyon sokrétű lehet, a különböző tananyagok elsajátításától egy könyv tartalmának a kijegyzetelésén át a kreatív gondolkodás segítéséig, akár csoportok számára is. Mi, csapatmentorok, ez utóbbi célból használjuk például a misszió vagy vízió közös megalkotása során, de egyéb tervezői folyamatoknál, közös ötletelésnél is alkalmazható. A gondolattérkép készítésénél az alábbi dolgokra kell ügyelni Tony Buzan szerint:

- A rend nem jelent merevséget, a szabadság nem egyenlő a káosszal.

- Fektetve legyen a papír előttünk – vizuális mezőnknek ez felel meg, az állított lap a listázásos jegyzetelésnek és megjegyzésnek való!
- Központi kép hordozza a fő témát – automatikusan fixál a szem és az agy a központra, figyelmet kelt. Az egyes szavakat képként is megjeleníthetjük.
- A nagyobb ágak a központba kapcsolódnak, és a nagyobb témákat jelzik.
- Csak egy kulcsszó kerüljön egy vonalra – szabaddá teszi a további asszociációkat, és nem folyik egybe a sok szó!
- Nyomtatott betűket használjunk vonalra írva – a nyomtatott betűt képként tudja tárolni az agyunk!
- A szónak megfelelő hosszúságú legyen a vonal – tisztaságot, rendet jelent!
- Ne legyenek nagyon ferdén a szavak, ábrák (max. 45 fok), hogy ne kelljen silabizálni!
- A központi vonalak vastagabbak legyenek (ha később kiderül, hogy valami fontos, és a periférián van, vastagítva a jelentősége növelhető!).
- Határok ölelhetik körül a nagyobb ágakat (mint a felhők, formájuk emlékeztető lehet).
- Használjunk minél több képet és színt! A képek tiszták legyenek (a külső tisztaság belső tisztasághoz vezet!).
- Változó nagyságok, dimenziók segítik a hangsúlyozást.
- A szervezett és megfelelő térközök teszik átláthatóvá és érthetővé a térképet.
- A kódok időmegtakarítást jelentenek, a nyilak vezetnek a szemet, irányt adnak a gondolatoknak.

- A hierarchikus elrendezés logikai rendet teremt.

- Számokat is lehet alkalmazni, ha sorba kell a témákat rendezni.

Gondolattérképekre számos minta lelhető fel az interneten, és vannak online alkalmazások is, melyek akár csoportok számára is lehetőséget teremtenek a közös gondolkodásra.

Problémafa és célfa

A problémák elemzéséhez használható eszköz a problémafa, melynek segítségével logikai sorrendbe rendezhetjük a problémákat, okokat, okozatokat. Készítése során elgondolkodhatunk a problémák egymáshoz fűződő viszonyáról. Elkészítésének menete:

- Meghatározzuk a központi problémát.
 - Részproblémákat gyűjtünk.
 - Ok-okozati összefüggéseket keresünk közöttük.
 - Meghatározzuk a problémák relatív súlyát és az általunk befolyásolható problémák körét.
- Ezek után vagy ezzel egyidőben ábrázoljuk őket. Ha a probléma ok, akkor az alsó szintre kerül, a végső okozat pedig legfelülre.
- A problémafa valamilyen helyzet negatív aspektusát határozza meg, de ha el akarunk mozdulni a pozitív irányba, akkor érdemes a célokkal is foglalkozni. Erre való a célfa, mely a kívánatos jövő pozitív irányait, aspektusait ábrázolja. A célfán az ábra alsó részére azok a feltételek vannak rendezve, melyek szükségessé a legfelülre került cél megvalósításához.
- A probléma- és célfa hasznos része lehet a stratégiai tervezésnek vagy a hatékony problémamegoldás támogatásának.

Táborépítő társasjáték

A társasjátékot a PFM-ek fejlesztették ki, és a dizájn is nekik köszönhető. (Lásd 1. kép.) Célja egy cserkész tábor felépítése a játékosokban lévő elemek segítségével. A neheztelt változatban időkorlátot is szabhatunk, ami izgalmasabbá teheti az együttlétet.

Több nevelési célra is alkalmas:

- Kooperatív játékként az őrsi közösség megerősítésére
- A próbák anyagának ismétlésére, gyakorlására
- A tábori építkezés logikájának tudatosítására
- A nyári táborra való felkészülésre
- Az előző évi tábori élmények felelevenítésére

A játék során a helyesen megválaszolt kérdések eredményeként épülhet fel a tábor. A kérdések három pakliba vannak csoportosítva a

1. kép: A táborépítő társasjáték néhány építőkártyája



különböző próbák alapján (újonc, első és második próba). A játék menetét befolyásolhatjuk a különböző kihíváskártyákkal, melyekkel azt a cserkészek tudásszintjéhez, a rendelkezésre álló időhöz lehet igazítani. Emellett a játék kimenetelét különböző balszerencsés és meglepetés-kártyák is alakíthatják.

A játék végén érdemes beszélgetni a cserkészekkel a történekekről. A feldolgozást segítő kérdések lehetnek:

- Hol kezdték el az építkezést? Miért ott?
- Hogyan érdemes kiválasztani a tábor helyszínét?
- Milyen sorrendben építkeztek?
- Mit a legfontosabb megépíteni, és miért?
- Változtatnának-e a táborukon, ha igen, mit?
- Mely építményt hová helyezték el?
- Mit hova érdemes építeni?
- Melyik kérdés ment nehezebben, miért?

A játék játszható őrsökkel, de a vezetőséggel is a nyári tábor szervezése előtt, mert előhívhat számos gondolatot, ami segíti beindítani a tervezői folyamatokat.

Motivációs mesetérkép

A mesetérkép elsősorban vezetőknek szóló ön- és társismereti, illetve motivációs céllal kialakított eszköz, de számos egyéb csoporttal és célból játszható. A korosztályt tekintve 12 éves kor fölött ajánljuk motivációs céllal. Kiscserkészeknél, cserkészeknél lehet a cél például az őrsi foglalkozáson tanultak átismétlése, gyakorlása vagy éppen a próbáztatás, ahol az adott keretmese egyes állomásaihoz különböző játékos feladatok társíthatók.

Idősebbek esetében a cél határozza meg a

kérdéssort. Vezetői továbbképzésen például az állomásokon egy-egy vezetői problémával találkozhatják szembe magukat a játékosok, és azokra kell egyenként vagy közösen választ találni, esetleg egyes állomásokon módszertani eszközt legyártani. Ha alakuló csapatoknál használjuk, akkor konkrét nevelési problémákkal szembesíthetjük őket, melyeket meg kell oldaniuk. Ezáltal az értékrendjük összeegyeztethető, konszenzusok alakulhatnak ki. Őrsvezető-jelölteknek a kérdések irányulhatnak arra, hogy milyen pozitív vezetői példákat tudnak felidézni, milyen tulajdonságaik segítik majd az őrsvezetésben, miben kell fejlődniük stb. Felnőttképzésen cél lehet egymás megismerése, az előző hétvégén tanultak átismétlése. A kerületi, szövetségi elnökséggel játszva kérni kell tőlük, hogy az elnökségi munkájukra vonatkoztassák a válaszokat.

Tapasztalatok szerint hatnál több személlyel nem érdemes játszani, mert hosszú lesz. Ha ennél többen lennének, érdemes kisebb csoportokra osztani őket, és úgy végig vinni a játékot. Átlagos időigény 100–120 perc.

A játékdoboz tartalmazza a részletes útmutatót, ami segít a megvalósításban. A mesemondó ez alapján vezeti a játékosokat a történeten keresztül, melyben szerepelnek a megválaszolandó kérdések. A mesetérkép felhasználásának végtelen variációja létezik, melynek csak a kreativitás szabhat határt.

Tábori csillagszóró és Táborértékelés

A tábori csillagszóró a táborban való napi értékelések eszköze. (Lásd 14. melléklet, 224. old.) Használhatjuk olyan formán, hogy a

vezetőség esténként közösen értékeli a napot, de az is megoldható vele, hogy a vezetők egyenként töltenek ki egy-egy lapot, majd megbeszélik az eredményeket és az eltérő értékelések okait. Ebből érdemes vinni a táborba annyit, ahány napos a tábor, illetve, ha az egyéni értékelés mellett döntünk, akkor a napok számát fel kell szorozni a vezetők számával, és annyi lapot kell előre nyomtatva elvinni.

A módszer viszonylag gyors: 10 darab csillagot kell szétosztani 4 kategória között. Ezek:

- GH
- Délelőtti program
- Délutáni program
- Esti program

Majd meg kell nevezni a nap csúcspontját, mélypontját, ami hiányzott és ami a vezetői együttműködésre aznap jellemző volt. A lap lehetőséget ad arra is, hogy pár szóban az egyes őrsökre és őrsvezetőkre vonatkozóan írjunk rá értékelést.

A táborértékelő lap a tábor utáni közös vezetői értékeléshez nyújt hasznos szempontokat, amik mentén érdemes elgondolkodni annak eredményeiről, pozitív és negatív jellemzőiről. (Lásd 15. melléklet, 225. old.) Ezt is ki lehet tölteni közösen vagy egyenként, és azt követően közösen elemezni az eredményeket. Az értékelési szempontok a következők:

- Helyszín
- Előtábor
- Logisztika
- GH
- Keretmese
- Lelki program



- Korosztályos programok
- Vezetők egysége
- Újdonságok

Fotók és képek használata

- A fejlesztői alkalmak változatosságát segítik, ha különböző eszközöket használunk, esetleg egy-egy téma feldolgozását segíthetjük is ezekkel. Fotó- és képgyűjteményeket rengeteg féle-képpen felhasználhatunk, ezek lehetnek vásárolt kártyacsomagok (hangulatkártyák, dixit), vagy összegyűjtött és kinyomtatott képek (időjárásokról, hangulatokról, természeti kincsekről), vagy újságokból kivágott képek.
- A leggyakrabban a bejelentkező köröknél kerülnek elő ezek a képek, fotók mégpedig a megérkeztetés céljából. Az ilyenkor feltett kérdések lehetnek hasonlóak:
- Hogy vagy most?
- Milyen volt az előző napod, heted, időszakod?

- Ki vagy te? Válassz egy, a személyiségedhez kapcsolódó képet!
- Mit vársz az elkövetkező alkalomtól?
- A képek, fotók másik felhasználási módja, ha egy konkrét témához gyűjtjük őket össze.
- Ilyen lehet például, ha egy időgazdálkodásos fejlesztéshez különböző időmérők-órák képeit gyűjtjük össze. A feltett kérdés ebben az esetben: Milyen a kapcsolatban állsz az idővel? Mi jellemzi az időhöz való viszonyodat?
- Egyéb témák, melyekben gyűjthetünk képeket: kulcsok, ajtók-ablakok, szemek, arcok, használati tárgyak, és a lista végtelen.

Videók és kisfilmek feldolgozása

- Az interneten rengeteg hasznos anyag van fent, bátran használjuk fel ezeket fejlesztési folyamatainkban. A videók és kisfilmek feldolgozását használhatjuk több céllal is, például tudásátadásra, komforzóna-látókör tágítására vagy kommunikációs-előadói készség fejlesztésére.



- A kisvideó, kisfilm egyik felhasználási módja, hogy a csoport közösen megnézi a videót, majd kisebb csoportokban feldolgozzák annak tartalmát, esetleg megpróbálják lefordítani a saját területükre a megismert tudást.
- A kommunikációs-előadói készség fejlesztésének módja, ha 3–4 fős kiscsoportokra osztjuk a társaságot, majd minden csoport kap egy videót (lehet TED videó, akár a csoport számára érdekesnek tűnő témában), és ezt kell feldolgozniuk úgy, hogy 10 perc múlva elő tudják adni a társaság többi tagjának. A kiscsoportban leoszthatják a feladatokat, például valaki elkészíti a jegyzetet a videóból, más plakátot készít, egy ember pedig előadja a megszerzett tudást.
- Az ismeretterjesztés mellett ez egy remek gyakorlási helyzet, mivel szűkösek az időkeretek, szerepet kell vállalni, valamint a visszajelzést is lehet gyakorolni.
- Másik lehetőség, hogy minden kiselőadást felveszünk videóra, és az előadó visszanézheti magát később. A többi csoport, aki a hallgatóság, az előadás után adhat visszajelzést magának az előadónak (fontos, hogy ne a témára térjenek ki).

Grafika, rajz

A megbeszélések, fejlesztő alkalmak során a megértést segíthetjük különböző rajzokkal és grafikákkal. A vizuális, vagy grafikus facilitálás során a lényegét próbáljuk meg kiemelni, megjeleníteni és a többi résztvevővel az elhangzó rengeteg információból a legfontosabbakat megláttatni. Ez nem egy kötelező dolog, de annyi biztos, hogy mindenki

tud ezen a területen fejlődni. A kiadvány olvasása közben több helyen találkozhattál rajzokkal, grafikákkal, például az állapotfelmérésnél is. A rajzok segítik a beszélőt elmélyedni a témában, sőt a kreatív gondolkodást is beindítják. A rajzokat előre elkészítve is viheted egy-egy alkalomra, vagy akár helyben is rajzolhatsz (ezt érdemes előtte gyakorolni). Ami biztos, hogy a beszélgetőtársad

örömmel fogja hazavinni az eredményt. Alább található néhány rajz, amely segíthet ennek a módszernek az elsajátításában. Ragadj papírt és tollat, és másold le a neked tetsző motívumokat! A 4–13. mellékletekben (214–223. old.) mutatjuk be azokat a lehetséges rajzokat, formákat, melyek a grafikus facilitálás során használhatóak.



TRÉNINGGYAKORLATOK ÉS JÁTÉKOK GYŰJTEMÉNYE

A fejlesztő alkalmaink során alkalmazott gyakorlatok jó részére használjuk sokszor a játék kifejezést (bemelegítő játék, tréningjáték), és bizonyos helyzetekben akár játékként is használhatjuk őket (például a Tom és Jerry fogót csupán fogócskaként). Játékként, amikor nem kapcsolunk hozzá egyéb célt, s csak önmagáért, a tevékenység örömeért végezzük. Ahogy azonban a gyerekek önfeledt játékában is az a legfantasztikusabb, hogy általa ismerik meg környezetük jellemzőit, tanulnak meg egy csomó mindent önmaguk és a környezetük viszonyáról, gyakorolhatnak be önkéntelenül cselekvéssorokat, szerepeket, úgy a fejlesztő alkalmaink során használt gyakorlatok esetében is ez történik. Mivel azonban ebben az esetben egy adott helyzetre tudatosan választva, határozott céllal visszük ezeket, észszerűbb inkább a gyakorlatként tekinteni rájuk, és ezt a kifejezést is használni.

Cserkészvezetőként már gyakorlottak vagyunk különböző módszertani játékok kitalálásában. Őrsvezetőként is játékosan próbáljuk meg átadni a tudnivalót, egy adott játékot határozott céllal találunk ki, vagy alakítunk át céljainknak megfelelően. Akár ugyanazt a játéktípust is – kis átalakítással – használhatjuk több célra (pl. a memóriajátékot törvények, útjelek stb. megtanítására, ismétlésére). Az itt ismertetett gyakorlatok esetében is buzdítunk titeket, hogy bátran alakítsátok át, igazítsátok az adott célhoz, témához. Neheztsetek, vagy éppen könnyítsetek a szabályokon, ha az ideális tanulási helyzet kialakítása, a résztvevők vagy a csoportfolyamatok ezt kívánják.

Íme néhány példa a nehezítésre:

- Meghatározhatunk időkeretet a gyakorlat elvégzésére.
- Csökkenthetjük az érzékelést néhány résztvevő szemének bekötésével.
- Csökkenthetjük vagy éppen növelhetjük a rendelkezésre álló teret.
- Korlátozhatjuk a felhasznált eszközök számát, vagy bizonyos gyakorlatokban éppen az eszközök számának növelésével nehezíthetünk.
- Akadályozhatjuk a résztvevők kommunikációját vagy mozgását.
- Alkalmazhatunk szankciókat a szabályok megszegése esetén.

Mindig jól át kell gondolnunk, hogy melyik gyakorlatot milyen céllal visszük el a fejlesztő alkalomra. Ha van lehetőség rá, akkor érdemes minél többről saját élményt szerezni, hiszen ez sokat tud segíteni egyrészt a gyakorlat facilitálása, másrészt a feldolgozás során, hogy jó kérdéseket tudjunk feltenni. Nem feltétlenül baj, ha egy csapat nem tudja megoldani a gyakorlatot. A sikertelenségből vagy kudarcokból is rengeteget lehet tanulni. Sőt! Néha kifejezetten cél lehet, hogy olyan gyakorlatot vigyünk, amiről tudjuk, hogy kudarcra végződik. Ebben az esetben azonban mindig érdemes átgondolni, hogy tudjuk-e majd kezelni a csoportban a sikertelenségből fakadó esetleges indulatokat, érzéseket. Ilyenkor, ha van rá mód, adjunk lehetőséget egy újabb gyakorlattal a kudarcból tanultak alkalmazására.

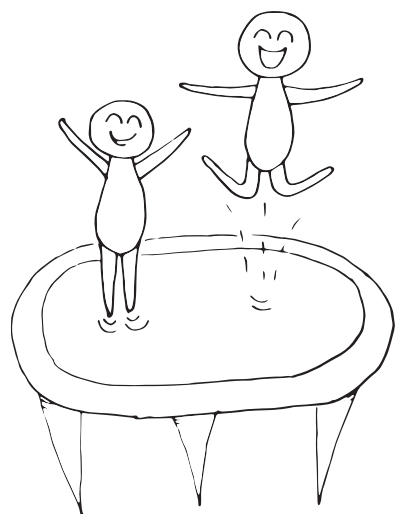
A fejezetben található 158 gyakorlatot különböző, célok szerinti kategóriákba soroltuk.



Ezeket igyekeztünk aszerint meghatározni, amilyen fejlesztési feladatokra leginkább igénybe vesznek minket, csapatmentorokat. Emellett vannak olyan kategóriák is, amelyek a fejlesztési alkalmak, foglalkozások felépítéséhez elengedhetetlenek, ilyenek például a névtanuló, ismerkedős vagy energizáló, bemelegítő gyakorlatok. A gyűjtemény anyagát sok helyről válogattuk össze. Többet közülük mi magunk fejlesztettünk ki vagy gondoltunk tovább. Ahol tudtunk hivatkozást írni, vagy ismerjük a kitaláló nevét, ott azt zárójelben megjegyeztük.

Bemelegítő, ráhangoló, energizáló gyakorlatok

Egy-egy foglalkozás, gyakorlat előtt fontos, hogy a résztvevőket közel azonos energiaszintre hozzuk – a pörgésben lévőket lelassítsuk, a melázókat pedig feldobjuk picit. Ugyanígy érdemes őket elszakítani a hét-köznapoktól, azoktól az eseményektől, hatá-



soktól, amik még befolyással lehetnek rájuk, hogy teljesebb legyen a részvételük, figyeljük a csoportra és az ott lezajló eseményekre irányuljon. Az alábbi gyűjtemény ezeket a célokat szolgálja.

Angyali telefon

Időtartam: 10 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigeny: a csoport létszámával megegyező számú szék

Célok: A játékos gyakorlat célja, hogy a résztvevők komolyabb és nehezebb feladatok előtt átmozgassák magukat, javuljon a koncentrációs készségük, és jókedvvel folytasák a munkát. Mindkét agyféltekét aktiválja. Alkalmazhatjuk a foglalkozás elején – kiváló jégtörő játék, foglalkozás közben lazításként. Leírás: A jelenlévők körberakják székeiket, és leülnek. Első feladat a ritmus, a „telefonos kapcsolat” fenntartásának begyakorlása:

1. ütem: mindkét kézzel a térdre csap, 2. ütem: taps, 3. ütem: bal kéz öklében, hüvelykujj a bal fül mellett hátramutat, 4. ütem: jobb kéz öklében, hüvelykujj jobb fül mellett hátramutat.

Ha ez már jól és viszonylag gyorsan megy, hívószámokat osztunk ki az ülésrendnek megfelelően. Az első négy széken ülő egy-egy arkangyal nevét kapja (Gábor, Rafael, Uriel, Mihály), a többi közönséges angyal pedig növekvő sorrendben számokat. (Tudatosítsuk, hogy a hívószám a székekhez <felhőkhöz>, és nem személyekhez tartozik, költözéssel módosulni fog.)

A hívást mindig Gábor arkangyal kezdi. A 3. ütemnél, a bal keze felemelésekor bemondja

a hívó, azaz a saját nevét, majd a 4. ütemnél, jobb keze felemelésekor pedig a hívott fél nevét vagy számát. A hívott félnek a következő két ütem (térd + taps) után reagálnia kell, be kell jelentkeznie (bal kéz = saját szám vagy név), és hívnia kell valaki mást (jobb kéz = hívott szám vagy név). Visszahívni tilos (nehezítés esetén a szomszédot hívni is tilos). Ha valaki hibázik (elvéti a ritmust, elfelejt bejelentkezni, visszahív, nem létező számot vagy nevet hív...), feláll, és az utolsó székre ül – megkapva annak a székek a számát. Az eddig utolsó angyal egy székkal előrébb ül stb. – így feltöltjük a helyeket addig a székig, ahol a hibázó eddig ült. A költözőknek mindig új hívószámot kell megjegyezniük, majd következik az új kör. Azok a szerencsések, akiknek nem kellett költözniük, megtartják addigi hívószámaikat.

Megjegyzés:

– Közben megfigyelhetjük azt is, hogyan viselik a résztvevők, ha hibáznak, illetve kiknek vannak mozgáskoordinációs vagy koncentrációs problémái.

Atomok mozgásban

Időtartam: 10 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigeny: zene

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas

Leírás: A résztvevők gyors ritmusú, jó hangulatú (átmozgató) zenére mozognak a teremben, majd a zene leállításakor utasításokat hajtanak végre, azután újra táncolnak.

Javaslatok az 1. utasításra:

– körbejárnak, minél több társukkal kezét fognak, és mindenkit nevén szólítva üdvözlőnek (ezzel gyakorolva a neveket is új csoport esetén)

– keresztnévük kezdőbetűje alapján sort alkotnak az ABC szerint

– sorba állnak születésnapjaik sorrendjében

– a zene leállása után megpróbálnak minél több társukkal kezét fogni (vagy legalább megérinteni őket), anélkül, hogy elmozdulnának a helyükről

Javaslatok a 2. utasításra: a résztvevők párban, a hozzájuk legközelebb álló társukkal beszélgetnek

– az előző nap eseményeiről,

– más aktuális témáról,

– megdicsérik egymást,

– viccet mesélnek egymásnak,

– egymás hátára szavakat írnak, amiket ki kell találniuk.

Javaslatok a 3. utasításra: hármass csoportokat alkotnak, majd

– megpróbálnak hárman két lábon állni;

– az egyik csoporttagot gyorsan körbeviszik a termen, anélkül, hogy leesne.

Javaslatok a 4. utasításra: négyes csoportokba rendeződnek, és

– egymás kezét fogva gyorsan megérintik a terem négy sarkát vagy az előkészített plakátokat, s közben igyekeznek nem szétszakadni;

– találnak egy közös dalt, és egymást túlharogva igyekeznek a saját dalukat érvényesíteni,

– keresnek valamit, ami mindannyiukra jellemző, és ezt a tulajdonságukat pl. pantomimmal bemutatják;

- megfogják egymás kezét, és gyorsan forognak az egyik, aztán a másik irányba.

Javaslatok az 5. utasításra: 5–6 fős csoportok

- mini hangversenyt imitálnak dirigenssel;
- egy szobrász szobrot formáz a többiekből (akár adott témához);
- felemelnek egy tanulót minél magasabbra;
- megfogják egymás kezét, és csukott szemmel mozognak a teremben.

Az állatok konferenciája

Időtartam: 10 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: zene, cédulák, állatnevek, székek

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas

Leírás: Kiválasztunk Erich Kästner Az állatok konferenciája c. művéből egy szövegrészletet. A benne előforduló állatok nevét cédulákra írjuk, lehet egy-egy állatfajtából több példány is, ha a csoport nagyobb. Minden résztvevő húz egy cédulát, majd körbe ülnek (asztalok nélkül). Kiválasztunk egy csoportvezetőt, aki helyet foglal a terem közepére rakott széken, és elkezd olvasni a szöveget. Amelyik állat hallja a saját nevét, felpattan, és háromszor megkerüli a széket, amin a csoportvezető ül, majd újra leül a helyére. Ha az hangzik el, hogy „az állatok” vagy „minden állat”, mindenkinek fel kell ugrania, és meg kell kerülnie a csoportvezetői széket.

Én vagyok a főnök

Időtartam: 10 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: papírcsákó, zene

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas

Leírás: A csoport egyik tagja feltesz egy papírcsákót a fejére, vagy kezébe vesz egy tárgyat, ami egy főnök attribútuma lehet (pálca, alma, palást). Valamilyen jól utánozható mozdulatsort végez, miközben a zene ritmusára körbejár a teremben (pl. tapsol, dobbant a lábaival, döngeti a mellét, lóbálja a feje fölött a tárgyat, integet stb.). A résztvevők utánozzák a főnököt, és mögé felsorakozva követik őt a teremben. A mozdulatokat váltogassuk, majd egy idő után adjuk át a papírcsákót vagy a tárgyat valamelyik játékosnak.

Goofie

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 10 fő

Eszközигény: nincs

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas

Leírás: Mindenki álljon fel laza csoportban, csukja be a szemét, és kezdjen el vándorolni körbe-körbe. Ha találkozik valakivel, rázák meg egymás kezét, és kérdezzék meg: „Goofie?”. Ha egy kérdő „Goofie?”-t kapnak válaszul, akkor nem volt szerencsájük, nem találkoztak vele. Csukott szemmel keresse-nek tehát tovább. Mialatt mindenki egymás kezét rázogatva körbevándorol, és Goofie után kérdezősködik, az egyik játékos fülébe súgjuk, hogy ő Goofie. Mivel Goofie lát, ezért ez a játékos kinyithatja a szemét. Goofie azonban sajnos néma, ezért ha vándorlás

közben a játékosok olyasvalakivel találkoznak, aki megrázza ugyan kezüket, kérdésükre azonban néma csend a válasz, akkor örülhetnek, mert végre megtalálták régóta keresett Goofie-jukat. Ilyenkor végre kinyithatják a szemüket, megfoghatják Goofie kezét, mert ők is részévé váltak. Goofie csak a két végén képes növekedni, ezért ha két kéz ragadja meg a még vándorlók kezét, az azt jelenti, hogy Goofie-val valahol a közepén találkoztak. Tapogatózzanak tehát valamelyik irányba tovább, amíg valaki nem figyelmezteti őket, hogy a sor végére értek. Ha az utolsó keresgélő is csatlakozott Goofie-hoz, a játék véget ért.

Gyümölcskosár

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: eggyel kevesebb szék, mint ahányan a résztvevők vannak

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas

Leírás: A csoporttagok körben ülnek, egy ember közepén áll. Mindenki kap vagy választ egy gyümölcsnevet. Amikor a közepén álló elkiáltja magát: „A szilva cseréljen helyett az almával!”, akkor a két megnevezett résztvevő feláll, és minél gyorsabban megpróbál helyet cserélni. A közepén álló igyekszik ezt azáltal megakadályozni, hogy ő ül le az egyik székre. Akinek nem jut, szék az folytatja a játékot. Ha a középső ember azt mondja: „Kiborult a gyümölcskosár”, akkor mindenkinek fel kell állnia, és máshová leülnie, mint ahol eddig ült.

Megjegyzés:

- Általában nagyon vidám, nagy nevetésekkel kísért játék, gyerekek különösen élvezik. Vigyázzunk azonban, ne durvuljon el, nehogy megsérüljön valaki!

Három egyforma pohár

Időtartam: 15–25 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: résztvevőnként 3 db különböző színű pohár

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas játék

Leírás: Menetirányba fordulva egy körben állnak a résztvevők, így egymást csak hátulról látják. Minden résztvevő kap három különböző színű poharat. Játék közben nem nézhet hátra senki, mindig csak egy poharat ad előre. A poharak körbeadogatásával össze kell gyűjteni három egyforma színűt. Akinek ez megvan, az harci kiáltással kísérvé kiáll a körből.

Megjegyzés:

- A játék előkészítése során a résztvevők számához igazodva ki kell számolni, hogyan kell elosztani a poharakat, hogy mindenki össze tudjon gyűjteni három egyforma színűt.

Hátkereső

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: papír, toll, névkártyák, gémkapocs

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas játék

Leírás: Tűzzünk egy nevet mindenki hátára (álnevet, középső nevet vagy teljes nevet, ha

a játékosok nem nagyon ismerik egymást). Adott jelre minden játékos elkezd leírni a többi játékos nevét; ugyanakkor megpróbálja megakadályozni, hogy a többiek leírják az övét a hátáról. Az eredmény csupa forgás és keveredés. Az idő lejártá után az a nyertes, akinek a legtöbb név szerepel a listáján. Keresetmesés névvel is érdemes kipróbálni.

Hetes számolás

Időtartam: 5 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: nincs

Célok: a nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők átmozgatására alkalmas játék

Leírás: A játékosok körben ülnek vagy állnak. Sorban számolnak 1-től növekvő sorrendben úgy, hogy minden hetest tartalmazó vagy héttel osztható számnál nem a számot, hanem „bamm”-ot mondanak. A számolás addig folytatódik, míg valaki nem hibázik. Ekkor az a személy, aki hibázott, előlről kezdi a számolást. Menet közben változtatható a számolás tempója is.

1–2–3–4–5–6–Bamm–8–9–10–11–12–13–Bamm–15–16–Bamm!–18...

További változatok:

Ha a csoport jól megoldotta a feladatot, és hiba nélkül eljut 30-ig, illetve ha a játékban gyakorlott csoportról van szó, nehezíthetjük a feladatot úgy, hogy a hatos vagy hattal osztható számoknál „bimm”-et mondjanak, ezt követően pedig a nyolcas számot és többszörösét is kiválthatják pl. „bumm”-al. Ez utóbbi már elég nehéz:

1–2–3–4–5–Bimm–Bamm–Bumm–9–10–

11–Bimm–13–Bamm–15–Bimm–bumm (Vigyázat! 16: 8 és 6!)–Bamm–Bimm–Bumm (Vigyázat! 18: 6 és 8!)–19–20...

Ki vagyok én?

Időtartam: 5–10 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: csipesz, biztosítótű, gémkapocs

Célok: A nap indítására, bemelegítésre és a résztvevők szellemi-fizikai átmozgatására alkalmas játék, amely, ha híres felfedezők, írók, történelmi személyek, kutatók neveivel játszunk, módszertani eszköz is lehet.

Leírás: A résztvevők által feltehetőleg ismert híres emberek nevét kártyákra írjuk. Annyi kártyára van szükségünk, hogy mindenkinek jusson egy. Készítsünk pár tartalék kártyát, ha netán valamelyik nevet nem ismerné senki. Minden játékos húz egy kártyát, és felrakja valamelyik társának a hátára úgy, hogy az ne lássa, milyen név van a kártyán. A rögzítéshez használhatunk gémkapcsot, ruhacsipeszt vagy biztosítótűt. A játékosok körbejárnak, és a barkochba szabályainak megfelelően eldöntendő kérdéseket tesznek fel a személlyel kapcsolatban, akinek a neve a hátukra van tűzve. Egy-egy társukat csak addig kérdezhetik, amíg az valamelyik kérdésükre igennel nem válaszol. Ekkor tovább kell menniük, és más társukat kell tovább faggatniuk. Ezzel biztosíthatjuk, hogy a csoport összekeveredjen, és mindenki mindenkiktől szerezzen információkat. Ha a résztvevők úgy gondolják, hogy tudják, ki az a személy, akinek a neve a hátukon levő cédulán szerepel, rákérdezhetnek. Kétszeri rákérdezési

lehetőség van, ezzel elérhetjük, hogy ne csak találgassanak, hanem addig kérdezzessék társaikat, amíg úgy nem érzik, hogy most már biztosra mennek. Aki kitalálta, kinek a neve áll a hátára tűzött cédulán, az leveszi a névkártyát, de továbbra is részt vesz a játékban, hogy segítse a többieket.

Megjegyzés:

- Limitálhatjuk a játékidőt, és aki adott idő alatt nem találta ki a feladványt, megnézheti a hátán lévő cédulát.

Lóverseny

Időtartam: 5–10 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: csipesz, biztosítótű, gémkapocs
Célok: bemelegítő, hangulatkeltő, átmozgató, koncentrációt fejlesztő játék

Leírása: A játék során a játékosok hangokkal és különböző mozdulatokkal utánozzák egy lóverseny jellemző eseményeit. A földön körben térdelnek úgy, hogy a válluk összeérjen. (Ülőkörben, széken ülve is működik.) Elkezdünk mesélni egy történetet egy lóversenyről, és a kezünkkel ritmikusán a combunkra csapva imitáljuk a lovak ügetésének hangját. Mindenki utánozza. Aztán közösen összegyűjtjük, mi minden történik egy díjugrató versenyen, milyen feladatokat kell végrehajtaniuk a lovasoknak és a lovaknak, majd bemutatjuk a gesztusokat és hangeffektusokat, melyekkel ezeket a feladatokat utánozni tudják a játékosok.

Néhány ötlet a versenyhez:

- ügetés, galopp: változtatjuk a ritmust, esetleg hangot is adhatunk

- jobb kanyar, bal kanyar: jobbra/balra dőlünk a körben
- akadály: mindkét kezünkkel azt imitáljuk, mintha átugranánk valamit
- kettős akadály: kétszer csináljuk ugyanezt
- fahíd: ököllel dübörgünk a mellkasunkon
- vizesárok: ugrást imitálunk + „pliccs-placcs”
- vágta: gyors ritmusra váltunk

A verseny befejezése:

- tribün előtt: hangos taps és üdvözlő
- a győztes integet: mosoly, több irányba forgatjuk a fejünket, bólintunk, és elegánsan integetünk
- fotósok: fényképezőgépet imitálunk + „klick-klick”

Miután minden mozdulatot és hanghatást begyakoroltunk, kezdődhet a verseny: „Lovak a starthoz!” – nyugalom, aztán ritmikus ügetésbe kezdünk. A játékvezető „közvetíti” a versenyt, az utasításait mindenki követi. Váltunk gyakran feladatot, változtassuk az ütemet.

Mission Impossible

Időtartam: 40–60 perc

Létszám: min. 8–10 fő

Eszközigény: Mission Impossible zene, zenelejátszó eszköz, hangfal, leírt feladatlista (flipcharton, nagy papíron)

Célok: Egy első, jégtörő, közösen megoldandó, vicces tevékenység, sok pici problémával, feladattal, hogy a csoport minden tagja aktívan részt tudjon benne venni. Felmérhető a játék során a csapat kezdeményezőkézsége, aktivitása, fantáziája, humora, kommunikációja, problémamegoldó készsége.

Leírás: Általában a program elejére szoktuk tenni, amikor még a csoporttagok igyekeznek a maximumot nyújtani. A hangulatot szerepjátékkal fokozzuk, például ügynököknek öltözünk be (napszemüveget veszünk fel, és fekete ruhákat).

Példa a kerettörténetre: „Kadétok! Ez nem egy egyszerű tréning/képzés/program, mi titkosügynököket képzünk. Ez itt a beugró vizsga, csak azok folytathatják velünk a programot, akik teljesítik a következő feladatokat...”

Levezetése: Hogy „nagyobbat szóljon” a tevékenység, lehet előtte egy kis becsukott szemű, meditatív gyakorlatot csinálni a csoporttal, ahol végiggondolhatják, hogyan is döntötték el, hogy eljönnek erre a programra, hogyan készültek, milyen volt az utazás, az első benyomások a helyszínről, a többi résztvevőről stb. Nem baj, ha belekuncognak, ha nem mélyülnek el nagyon.

Amikor az elmélkedés végére érünk, akkor: „És akkor kezdjük el!” felkiáltást követően a zenét elindítjuk, és katonásan belevágunk a kerettörténetbe, hogy felpörögjön a csoport. Segíthet, ha meglepődnek, mert ez is átlen-díti őket egy más, játékosabb állapotba. Az összes feladatot érdemes felsorolni, vagy legalább párat, hogy minimális kapcsolat, kommunikáció elinduljon a résztvevőkkel. Ha kérdést tesznek fel, akkor: „Itt ÉN kérdezek!” Ha a mondandó végén még mindig nem mozdulnak meg, akkor érdemes őket – szintén katonásan – buzdítani: „Gyerünk emberek, nincs sok időnk!” stb.

Néhány példa a feladatokra:

- Építsétek meg a legmagasabb cipőtornyot!

- Készítsetek egy csoportképet, amin mindenki másképp néz ki, mint általában!

- Készítsetek tánc-koreográfiát!

- Rendezzettek löversenyt, és fogadjatok!

- Csuinkoljátok meg a preszneket! (Ennek ugyan semmi értelme, de amikor a csapat értetlenkedni, kérdezősködni kezd, a válasz: „Mit nem értetek ezen, hát csuinkoljátok meg a preszneket!” Érdemes megfigyelni, hogyan reagál a csoport egy ilyen típusú kihívásra – humorral vagy értetlenséggel? Lendülettel vagy megtorpanással? Fantáziával vagy az egyszerűbb utat választva?)

- Mindent fotózzatok le! – Ez a feladat különösen hasznos, mert aki nehezebben oldódik fel, a fotózással része lesz a folyamatnak. Az a jó, ha kb. egy feladatra 1 percük van, meg tudják oldani, ráadásul nem szempont, hogy az összes feladatot megoldják, a lényeg, hogy felpörögjenek, és mi is lássuk, milyen csoporttal van dolgunk. A kihívások lehetnek egyszerűbb fizikaiak, nyelviak, szociálisak, logikaiak – ami csak eszünkbe jut –, de fontos, hogy gyorsan kivitelezhetőek legyenek.

Megjegyzés:

- A „bizonyítékokat” érdemes sorra megnézni, az összes feladatot ellenőrizni, hogy megvan-e, ha nincs, akkor rá kell kérdezni, miért.
- Nem szükséges nagyon mélyen feldolgozni a feladatot, de lehet beszélni a teljesítményhez, a megfeleléshez való hozzáállásról, az aktivitásról-passzivitásról, a vezető-követő szerepekről.

(Makai N.–Kis-Kopárdi Csaba: Innovatív fejlesztési terv és módszertan a nevelőotthonokban nevelkedő – különös

tekintettel a speciális nevelési igényű – fiatalok készségfejlesztésére. Élményakadémia KHE, Tavaszi Szél projekt [Erasmus+ 2014-1-HU02-KA205-000424])

Pohárfoglaló

Időtartam: 15–25 perc

Létszám: min. 8 fő

Eszközигény: két színben poharak, 50 db pingponglabda

Célok: bemelegítő, hangulatkeltő, átmozgató játék

Leírása: Két csoportra osztjuk a résztvevőket. Előkészítünk két színben poharakat úgy, hogy a csoportlétszám +3 pohár (pl.: 7-7 fős csoport esetén 10-10 pohár), ezenkívül szükség lesz még sok pingponglabdára (kb. 50 db), minél több van, annál élvezetesebb a játék.

A poharakat vegyesen elhelyezzük a játéktérben szanaszét, minél messzebb egymástól. A pingponglabdákat egy pontra kihelyezzük. A két csapat kiválasztja a saját színét. A feladat az, hogy a másik csapat poharába minél több labdát helyezzünk el. A poharakat lehet védeni, saját színű poharunkba belekerült labdát viszont tilos kivenni. Az a csapat nyer, akinek több pohara maradt üresen.

Megjegyzés:

- Lehet nehezíteni azzal, ha a labdákat kez-déskor kiöntjük a földre, így keresgél-ni is kell azokat.

(Kantár Kristóf és Nagy Károlyné)

Pohár körbeadás

Időtartam: 15 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: résztvevőnként 1 db pohár és a csoportvezetőnél 2 db pohár

Célok: bemelegítő, hangulatkeltő, átmozgató játék

Leírás: Egy körben állnak a résztvevők, és mindenki kap 1-1 poharat. A játékvezető valakinek a kezébe ad még két poharat egymásba téve. A lényeg hogy úgy kell továbbadni két poharat a következőnek, hogy az, ami eredetileg nála volt, mindenképp továbbmenjen, és mielőtt továbbadja a kettőt, mindenképp egymásba kell raknia a nála lévő és a kapott két poharat. A körnek akkor van vége, ha a plusz két pohár ahhoz ér, akinek a kezébe adtuk induláskor. Időre játsszuk a játékot, az első kör indítása előtt megtip-peltetjük a résztvevőkkel, mennyi idő alatt ér körbe a két pohár.

Megjegyzés:

- Nehezítésként lehet csökkenteni a rendelkezésre álló időt, vagy nem egy, hanem két, három kettős pohár indul útnak.

(Kantár Kristóf és Nagy Károlyné)

Szabó család

Időtartam: 5 perc

Létszám: min. 8–10 fő

Eszközигény: résztvevők számával megegyező névjegykártya, zene

Célok: bemelegítő, hangulatkeltő, átmozgató játék, csoportalakításra is alkalmazható

Leírás: A Szabó családdal kialakított csoportok ideális létszáma 4–5 fő. Stabil névjegykártyákat készítünk – célszerű őket laminálni is –, melyeken megadjuk a játékban szereplő személyek nevét, és jelöljük a családokon

belüli funkciójukat. Pl. 5 fős csoport esetén: Szabó úr, Szabóné, Szabóék fia, Szabó nagy, Szabóék kutyája. Annyi családra van szükségünk, ahány csoportot akarunk alakítani. Keretmesénél a nevek kapcsolódnak a témához. Kezdekor ellenőrizzük, hány résztvevő van, és hány családtagot kell esetleg kiszednünk, hogy a végén egyenlő számú csoportokat kapjunk! A teremben annyi széket állítunk fel, ahány családuk van, ezekre jól láthatóan és stabilan rögzítjük a családok vezetéknéveit. Minden játékos kap egy névjegykártyát, amit nem nézhet meg. Elindítjuk a zenét, ami rövid ideig szól, közben mindenki gyorsan mozog a teremben, és takarva (szöveggel lefelé fordítva) folyamatosan csereberéli a névjegykártyáját a többiekkel. Ha vége a zenének, minden játékos megnézi, hogy milyen kártya van a kezében, „hazáron”, és a család helyet foglal a széken: alul a nagypapa, aztán a papa, aztán a mama, aztán a gyerek, aztán legfelül a kutya. Ha mindenki ül, újra zene, és folytatódik a cserebere. 3–4 kör után alakítjuk ki a végleges csoportokat, a legutolsó körben ugyanahhoz a családhoz tartozók fognak a továbbiakban egy csoportban dolgozni. Ne mondjuk meg előre, hány kör lesz, hiszen a játékkal némileg manipulálhatjuk a csoportbeosztást. Figyeljük, kik kerültek egy csoportba, és akkor hagyjuk abba, ha nem látunk nagy összeférhetetlenséget, vagy gyümölcsözőnek ítélik a résztvevők keveredése.

Megjegyzések:

- Sok nevetéssel és mozgással jár.
- A játékosoknak általában nem okoz prob-

lémát, hogy igen közeli kapcsolatba kerülnek egymással. Ha észrevesszük, hogy egyes játékosok nem szívesen ülnek a családi „kupa”-ra, és csak jelzésértékűen állnak a szék mellé, ne avatkozzunk be. Ha úgy ítéljük meg, hogy problémás lehet a kupac-megoldás, vagy a játékosok a szabályok ismertetésekor erős nemtetszésüknek adnak hangot, javasoljuk eleve a családi lánc kialakítását a szék mögött, a sorrend viszont maradjon nagypapa–apa–anya–gyerek–kutya.

Táncoló kígyó

Időtartam: 5 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: táncolásra alkalmas zene, cédulák a dalszöveggel

Célok: bemelegítő, hangulatkeltő, átmozgató játék, csoportalakításra is alkalmazható
Leírás: A dalszöveget soronként cédulákra írjuk. Minden játékos húz egyet, és memorizálja a sort. Idegen nyelvű dalnál elég az is, ha kulcsszavakat írunk ki a dalból. A játékosok véletlenszerű sorrendben ülnek. A dal hallgatása közben, ha hallják a saját sorukat, felállnak, táncolnak, illetve később beállnak a táncoló kígyóba, és táncolnak, amíg a dal tart. A zeneszám végén a táncoló kígyó megáll, a játékosok összeolvassák a szöveget – ha valahol nem stimmel, helyet cserélnek. Közben megkeressük újra a dal elejét, és ellenőrzésképp újra lejátszunk – ekkor mindenki újra a helyére megy.

Megjegyzés, variációk:

- Ha nincs kedvük táncolni, ülőkört alakítunk ki, a dal kezdetekor mindenki közepén áll, és

ha hallja a saját sorát, kulcsszavát, leül a körbe, sorban, a dalszövegnek megfelelően.

Tom és Jerry fogó

Időtartam: 10–20 perc

Létszám: min. 10–15 fő

Eszközigény: nincs

Célok: Programsáv bevezetése, jégtörő, energizáló gyakorlat, új tevékenységhez teremt vidám, energikus hangulatot, de használható várakozáskor vagy szabálykövetés gyakorlására kiscserkészeknél

Leírás: A játék során a résztvevők Tom és Jerry bőrébe bújhatnak, és megtapasztalhatják, milyen nehéz is a macskák és egerek élete. A játékosok egy kört alkotnak, minden második ember befelé néz, a többiek kifelé. Kijelölünk egy macskát és egy egeret, az előbbi az utóbbit próbálja majd megfogni. Az eger bárhol átbújhat a körben álló játékosok között, azonban a macska nem mehet át közöttük. Viszont az eger és a macska is egyaránt megteheti azt, hogy valaki mögé lép, és beáll a helyére. Ebben az esetben, akinek a helyére álltak, megkapja annak a szerepét, aki elfoglalta a helyét (ha az eger beáll a helyemre, onnantól én leszek az eger). Aki szerepet kapott, csak abba az irányba indulhat tovább, amerre addig nézett – ha a kör közepe felé állt arccal, akkor be kell lépnie a körbe, ha kifelé nézett, akkor kifelé kell indulnia. Ezzel a szerepváltással tudja a macska is megoldani, hogy átjusson a falat alkotó körön. Ha a macska szerepben lévő játékos hozzáér az egerhez, akkor megfogta, vége a játéknak. Ezután lehet még egy-két új kört játszani,

ha a résztvevők láthatóan élvezik a játékot.
Megjegyzés:

- Figyeljünk arra, hogy a fogójáték területén ne legyen semmilyen balesetveszélyes tárgy! (Makai N.–Kis-Kopárdi Csaba: Innovatív fejlesztési terv és módszertan a nevelőotthonokban nevelkedő – különös tekintettel a speciális nevelési igényű – fiatalok készségfejlesztésére. Élményakadémia KHE, Tavaszi Szél projekt [Erasmus+ 2014-1-HU02-KA205-000424])

Vakművészet

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: min. 4 fő

Eszközigény: papír, filctollak

Célok: Oldott hangulatú játék, általában nagy nevetések kísérik, így nehezebb feladatok után a feszültség oldására is használható.
Leírás: A csoportot 4 fős kiscsoportokra osztjuk. Az a feladat, hogy közösen rajzoljanak egy képet. Mindenki kap egy papírlapot, és becsukott szemmel egy ház körvonalait rajzolja rá. Majd továbbadják a papírt a csoportban baljukon ülőknek. Ezután, még mindig behunyt szemmel, egy ablakot rajzolnak. A papírokat továbbadják, és ajtók kerülnek a házakra. Utolsóként megrajzolják az említett módon a kémenyt is.

Varázslatos kézfogások

Időtartam: 5–10 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: szaloncukor

Célok: megérkezés, bemelegítés, hangulatfokozás

Leírás: Mielőtt mindenki megérkezik a foglalkozásra, titokban adunk néhány személynek (pl. 4–8) egy-egy szaloncukrot. Amikor mindenki kész a kezdésre, akkor mondjuk meg nekik, hogy a jelenlévők közül néhány személynél van szaloncukor, és a tizedik ember, aki velük kezét fog, az kap egyet. A játékosoknak üdvözölniük kell egymást minden alkalommal, amikor kezét fognak.

Névtanulás

Egy csokorra való olyan játékot gyűjtöttünk itt össze, amely egy frissen formálódó csoport tagjainak egymás nevét segíti megtanulni, vagy ami minket, gyakorlatvezetőket segít a nevek megjegyzésében. A játékok egy része a név mellett egyéb információk megosztására is alkalmas, így elősegítve az ismerkedést.

Jónásnak hívnak

Időtartam: 2–10 perc

Létszám: bármekkora csoporttal játszható

Eszközigény: nincs

Leírás: Körben állunk. A jelenlévők egymás után sorban belépnek a kör közepére, és egy jellemző (nyugodt, lendületes, csendes, teát-rális) kísérő mozdulattal bemutatkoznak: „...-nak hívnak”. Ezután az egész kör megismétli a mozdulatot, és mondja hozzá a nevet: „...-nak hívnak”.

Koccintós

Időkeret: 15–10 perc

Létszám: bármekkora csoport

Eszközigény: játékosonként 1 db pohár

Leírás: A résztvevők sétálnak a térben egy pohárral a kezükben, és akivel összetalálkoznak,

azzal koccintanak, és bemutatkoznak: „Szia, én ... vagyok”.

Megjegyzés:

- A név mellett megoszthatják például a kedvenc ételüket vagy bármilyen információt, ami az alkalomhoz illik.

(Molnár Nikolett és Várdai Levente)

Küzdelem egy pohárért

Időkeretek: 15 perc

Létszám: min. 10 fő

Eszközigény: 1 db pohár

Leírás: A résztvevők körben állnak. A kör közepére teszünk egy poharat, majd mondunk egy nevet. Azoknak, akik az említett személy mellett jobbra és balra állnak, meg kell szerezniük a poharat. Az nyer, aki hamarabb kézbe veszi a poharat. A „küzdelen” után a „küzdő” játékosok helyet cserélnek, majd az, akinek a neve előbb elhangzott, mond egy újabb nevet, és az előbbiekhöz hasonlóan folytatódik tovább a játék.

(Molnár Nikolett és Várdai Levente)

Névgyűjtés

Időtartam: 1–5 perc – létszámtól függően

Létszám: min. 15 fő

Eszközigény: a résztvevők létszámának megfelelő számú egyforma papír és ceruza

Leírás: Mindenkinek adunk egy papírt és ceruzát. A feladat, hogy adott jelre mindenki elindul, és aláírásokat gyűjt a többiektől. Aki adott idő alatt legtöbbet gyűjtötte, az a nyertes. Rövid idő alatt a résztvevők sokakkal teremtenek kapcsolatot. A leírt nevet könnyebb archívhoz kötni, mintha csak egyszer halljuk.

Névlánc

Időtartam: 5–10 perc

Létszám: 15–25 fő

Eszközigény: nincs

Leírás: Körben állunk, az első játékos bemutatkozik. Szomszédja megismétli az előző nevet, majd a sajátját mondja. A mellette ülő a sajátjával együtt már három nevet mond, a következő négyet stb. A végén visszafelé is futtathatjuk a névláncot.

Megjegyzés, variációk: Keresztnevet, teljes nevet, lakhelyet is lehet így tanulni. Játshatjuk bibliai nevekkal, városnevekkel, állatnevekkel is.

Kapd el a labdát!

Időkeretek: 15 perc

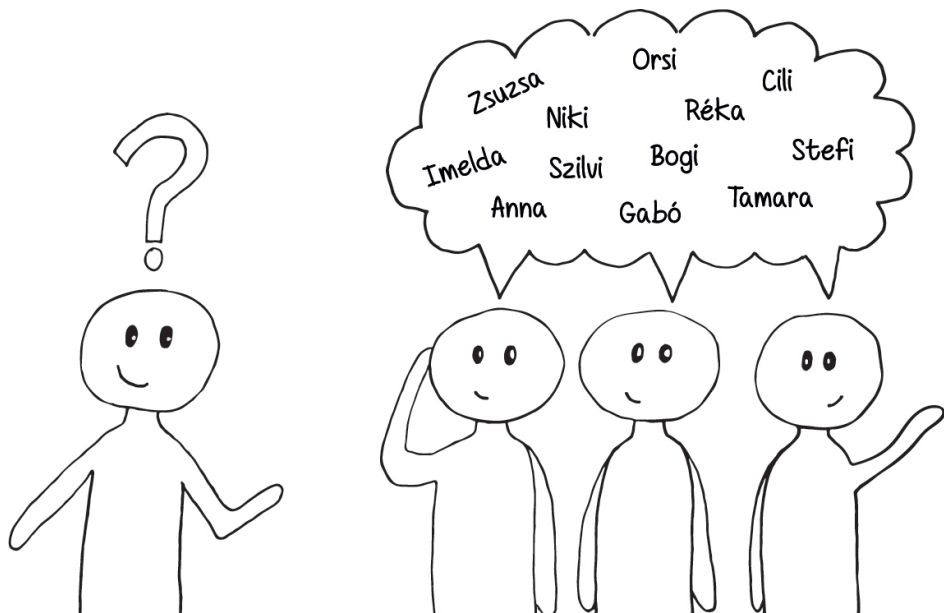
Létszám: 15–25 fő

Eszközigény: játékosonként 1 db pohár, 1 db pingponglabda

Leírás: A résztvevők körben állnak, mindenkinek a kezében van egy műanyag vagy papírpohár. Egy embernél van egy pingponglabda, amit a pohara segítségével (vagy kézzel) bedob a kör közepére, és közben mond egy nevet a résztvevők közül. Akinek a nevet mondta, annak kell elkapnia a poharával a pingponglabdát. A labda pattoghat a körben a földön. Ez a folyamat ismétlődik, ameddig izgalmasnak tartjuk a játékot.

Megjegyzés, variációk:

- A neveket először meghatározott sorrendben mondjuk, és ugyanazt a kört ismételtetjük, majd később lesz véletlenszerű a sorrend.
- Behozunk egy második pingponglabdát a játékba, melyet a játékosoknak körbe kell



adogatniuk mindig a mellettük lévőnek úgy, hogy közben mondják annak nevét.

- Véletlenszerűen változtatjuk a játékosok helyét a körben.

Pókháló

Időtartam: 5–10 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszközigény: labda vagy fonalgombolyag

Leírás: Körben ülünk vagy állunk. Az egyik csoporttag megfogja a gombolyagot, megmondja a nevét, majd odadobja valakinek a gombolyagot úgy, hogy a vége nála marad. A következő is megmondja a nevét, majd továbbdobja, és így tovább. Közben egy háló alakul ki. Amikor körbeért, megpróbáljuk visszafejteni úgy, hogy visszadobjuk annak, akitől kaptuk, közben pedig mondjuk a nevét.

Tőlem jobbra

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: min. 10–15 fő

Eszközigény: nincs

Leírás: Körben ülünk. Eggyel több szék van a körben, mint ahány résztvevő. Az üres helytől balra ülő hív: „Tőlem jobbra üres a hely, várom Andit.” Andi átül az üres helyre, és most az folytatja, akitől jobbra üres lett a szék. Ezt a játékot egy rövid bemutatkozásnak kell megelőznie. Több azonos keresztnév esetén érdemes megkülönböztetésül becenevvel vagy vezetéknévvel játszani.

X.Y. vagyok

Időtartam: 5 perc

Létszám: 15–25 fő

Eszközigény: nincs

Leírás: A csoport szétszóródik a területen. Adott jelre mindenki elindul, és annyi emberrel fog kezét a rendelkezésre álló idő alatt, amennyivel csak lehet. Minden egyes kézfogásnál be kell mutatkozni. A játékosok feladata, hogy minél több nevet megjegyezzenek. Megjegyzések:

- A kézfogás, bemutatkozás többet árul el, mintha csak a keresztnéveket ismételtetjük.
- Ez után lehet olyan névmemorizációs játékot játszani, mint a „Küzdelem a pohárért”, vagy a „Tőlem jobbra”.

Zsipp-zsupp játék

Időtartam: 15 perc

Létszám: min. 10 fő

Eszközigény: nincs

Leírás: Körben állunk vagy ülünk. Mindenki megkérdezi a két szomszédja nevét. Valaki beáll a kör középebe, és rámutat valakire, miközben azt mondja, hogy zsipp vagy zsupp. Akire rámutat, annak zsipp esetén meg kell neveznie a jobb szomszédját, zsupp esetén pedig a bal szomszédját. Ha a középben álló azt mondja, hogy zsipp-zsupp, akkor mindenki helyet cserél valakivel, és folytatódik a játék. Aki téveszt vagy túl sokáig gondolkodik, az helyet cserél a középső emberrel.

Ismerkedős gyakorlatok

Az itt felsorolt gyakorlatok célja, hogy egymás nevének megtanulása után minél jobban megismerjék a résztvevők a másikat. Némelyik gyakorlat során elég konkrét és

előre meghatározott ismeretekre tehetünk szert a többiekről, míg más gyakorlatok tág teret nyújtanak a beszélőnek arra, hogy milyen információkat oszt meg önmagáról. Vannak köztük komolyabb előkészületeket igénylő feladatok, és mindenféle eszköz nélkül, csak a jelenlévők kíváncsiságára hagyatkozók is.

A rádiótól jöttem

Időkeret: 20–30 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközigény: nincs

Célok: lehetőséget adni érdekes kérdések megfogalmazására, a csoporton belüli kapcsolatok és a kommunikáció fejlesztése, az ismerkedés segítése

Leírás: A csoportból valakit felkérünk a riporter és az interjúalany szerepére. Ők kiülnek a kör középebe. A rádióból jött riporter elkezd a kérdezést, az interjúalany válaszol. Az, hogy milyen apropóból jött a riporter, az ő találékonyságára van bízva, de arra kérjük, hogy a riport, kérdésekkel és feleletekkel együtt ne tartson tovább öt percnél. Amikor letelt az idő, akkor a „hallgatók”, vagyis a csoporttagok betelefonálhatnak, hogy mit szeretnének még megkérdezni az interjúalanytól, aki így az érdeklődésnek megfelelően válaszol. Erre szintén határozzunk meg egy időkeretet. Ügyeljünk arra, hogy egy-egy beszélgetés ne húzódjon el túl sokáig, valamint arra is, hogy a kérdések lehetőleg személyre szabottak legyenek, de ne bántóak.

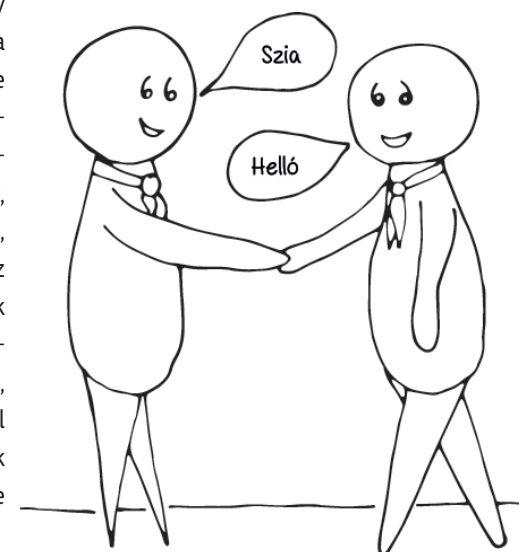
Aláírások

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközigény: minden résztvevőnek egy papírlap, íróeszköz

Leírás: Adunk minden játékosnak egy papírlapot és egy ceruzát. A papírlap bal szélére írjuk fel egy szó vagy kifejezés betűit egymás alá. Ez a kifejezés legyen valamilyen kapcsolatban azzal az alkalommal, aminek a keretében összegyűltünk. Adott jelre a jelenlévők megpróbálnak keresni olyan személyt, akinek a vezetéknéve vagy a keresztnéve a lapon található szavak valamelyik betűjével kezdődik. Ha megtalálták, kérnek egy-egy aláírást a megfelelő betűhöz. Az a győztes, akinek leghamarabb sikerül minden betűhöz aláírást gyűjtenie.



Én még soha

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 10 fő

Eszközигény: nincs

Leírás: Körben ülünk, és sorban mindenki mond valamit, amit még sohasem tett, de amiről azt feltételezi, hogy a csoport többi tagja már igen. Például: „Én még sohasem voltam Budapesten”. Ha talál olyat, amit a többiek már csináltak egy pontot kap. Az nyer, aki először gyűjt össze három pontot. Mivel ismerkedős játékról van szó, érdemes kiemelni az őszinteség fontosságát. Megjegyzés:

- A játék másik verziójában, a csoport egyik tagja a kör közepére áll, mond egy olyan dolgot, amit még sohasem csinált. A többiek közül azok, akik szintén nem csinálták még az adott dolgot, mind felpattannak a székről, és megpróbálnak egy másik székre leülve helyet cserélni. Persze a középén álló társuk is próbálkozik. Akinek nem jut szék, az mondja a következő állítást. (Perhman, é.n.)

Füllentős

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható
Eszközигény: nincs

Leírás: Leülünk körbe. Mindenki mond magáról három állítást, amiből kettő igaz és egy hamis. A társaság többi tagjának ki kell találnia, melyik volt a hamis. Ha először tévednek, még választhatnak a fennmaradó két lehetőség közül. A játék addig tart, amíg mindenki sorra nem kerül.

Megjegyzés: Igen oldott hangulatú játék, általában nagy nevetések kísérik, így nehezebb feladatok után is használható a feszültség oldására. (Kagan, 2001)

GondolatkörIdőtartam: 45–50 perc, de a kérdések számától függően lehet több vagy kevesebb is
Létszám: 6–8 főtől

Eszközök: nincs

Leírás: Két kört alakítunk, egy belsőt és egy külsőt úgy, hogy a belső körben állók/ülők kifelé fordulnak és a külső körben lévőkkel egy-egy párt alkotnak. Akivel szemben állnak, az lesz a beszélgetőpartnerük egy kérdés erejéig, majd a külső kör minden kérdés után eggyel jobbra mozdul, így mindenkinek új párja lesz, akivel a következő témát beszélget meg. A témák egyre mélyülnek, így a rájuk szánt idő is egyre hosszabb lesz. A beszélgetések alatt törekedni kell arra, hogy a pár mindkét tagja ugyanannyit beszélhessen. Ezért meghatározhatjuk, hogy pl. mindenki 2-2 percet beszél, közben a párja nem kérdezhet, reagálhat, csak hallgathat. Az egyes témák végén esetleg 1-2 percet kapnak a reakcióra, utána forgás van. Az itt felsorolt témák csak ötletek, bármilyen kérdést feltehetünk.

Témák:

- Mondj 3–5 embert, akiket a legjobban tisztelsz! Miért? 2 perc
- Milyen tulajdonságok a legmeggyerőbbek számodra másokban? 2 perc
- Melyek azok a dolgok, amiket legkevésbé tudsz tolerálni magadban? 3 perc

- Melyik az a cserkész törvény, amit a legnehezebb és legkönnyebb megtartanod, miért? 3 perc
- Mondj olyan esetet, amikor nem hallgattál a lelkiismeretedre? Mit éreztél utána? 4 perc
- Mesélj el egy olyan helyzetet, amikor valami számodra nagy dologról mondtál le máskor kedvéért! 4 perc
- Mesélj el egy olyan helyzetet, amikor nagyon büszke voltál arra, hogy cserkész vagy! 4 perc

Három tárgy

Időtartam: 15–20 perc (létszámtól függ)

Létszám: bármekkora csoport

Eszközигény: otthonról hozott tárgyak

Leírás: Mindenki kiválaszt otthon három tárgyat, és magával hozza a foglalkozásra. A cél az, hogy ezen a három tárgyon keresztül mutassa be magát a többieknek. A tárgyak szimbolizálhatják őt vagy a számára fontos történéseket, élete kulcsszemélyeit stb. Leülünk körbe. Mindenki bemutatja az otthonról hozott tárgyait, és elmondja, miért azokat választotta. Ezután a csoport megbeszéli az élményeit: kinek sikerült a legjobban szimbolizálnia magát a tárgyakkal.

Megjegyzés:

- A gyakorlat előkészületet igényel. A csoporttagokat előzetesen értesíteni kell, hogy készüljenek tárgyakkal. (Bagdy-Telkes, 1990)

Ismerkedjünk kötélén!

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközигény: egy hosszabb, vastagabb kötél vagy egy vékonyabb faléc, pad

Célok: ismerkedés és bizalom növelése a csoportban

Leírás: Lefektetünk egy hosszú kötelet a földre, és megkérjük a csoportot, hogy álljanak rá. Majd különböző szempontokat mondunk, melyek alapján sorba kell állniuk a kötélén anélkül, hogy lelépnienek róla.

Szempontok a sorba álláshoz:

- Álljatok születési sorrendbe!
 - Álljatok ABC sorrendbe!
 - Álljatok olyan sorrendbe, hogy ki mennyi ideig utazott, míg ideért!
 - Rendeződjete magassági sorrendbe!
 - Ki mennyi ideje cserkész? Álljatok fel eszerint!
- Megjegyzések:
- A feladatot könnyíti, ha egy pallón, padon kell sorba rendeződni.
 - Ügyeljünk a résztvevők biztonságára.
 - Bonyolítható a dolog, ha mindezt némán kell megcsinálni.

Jancsi és Juliska

Időtartam: 20 perc

Létszám: nagyobb csoportokkal játszható

Eszközигény: apró papírok meseszereplők neveivel

Leírás: Apró papírdarabokra meseszereplő párokat írunk fel, minden papírra egy nevet. Ezeket szétosztjuk a jelenlévők között, majd az a feladat, hogy ők a térben sétálgatva cserélgessék a papírokat. Egy adott jelre mindenki megnézi, mi van a nála lévő fecnire írva, és hangosan kiáltozva elkezd keresni a párját. Akik megtalálták egymást, azok leülnek vagy leguggolnak. Amikor mindenki megtalálta a saját párját, hangosan felteszünk

egy kérdést, amelyre a választ mindenki az aktuális párjával beszéli meg. Majd újabb séta következik a papírfecnik cseréjével, és újabb jelle újabb párkeresés, újabb kérdés.

Megjegyzések, variációk:

- A séta, illetve cserebere közben lehet zenét játszani, és akkor kell elkezdni párt keresni, mikor leállítjuk a zenét. Vagy lehet egy népdal egy-egy versszakát elénekelni.

- Az ismerkedős kérdések helyett más, az adott találkozó témájához passzoló kérdéseket, kéréseket is meg lehet fogalmazni.

- Nemcsak ismert meseszereplő párokat írhatunk, hanem például filmszereplő párokat, vagy egy regény szereplőit, ismert írókat és szerelmüket, vagy egyéb párba állítható dolgokat.

Kérdés pong

Időkeretek: 15–30 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszközigény: 40 db pohár, annyi színben ahány kategória van, játékosonként 3 db pingponglabda

Leírás: A csoporttagokkal körbeállunk, a kör közepére, a földre, egy nagy halmazba kihe-lyezzük a 40 poharat. Annyi kategóriát vá-lasztunk a kérdésekhez, ahány színű pohár van (kb. 4–5). Mindenki kap 3 db pingpong-labdát, amivel egyszer bele kell találni sör-pongszerűen a poharakba. Amelyik pohárba beletalált valaki, azt kiveszi a körből és kéz-be fogja. Az alábbi kérdéskategóriákból kap egy kérdést attól függően, milyen színű pohárba dobta a labdát. A kérdésekre nem rögtön, hanem a sörpong után válaszolunk,

miután mindenki megszerzett egy poharat. (A kérdéseket akár fel is lehet írni, hogy ne felejtsek el.) Miután az utolsó ember is vá-lasztott a kérdésre, a kezükben lévő poharak színe szerint kiscsoportokba rendeződnek a résztvevők. Nem baj, ha az egyikben csak ketten vannak, a másikban meg 8-an. A fel-adat az, hogy találjanak egy közös tulajdon-ságot a kiscsoport tagjai között, aztán élő szoborcsoportban jelenítsék meg (pl.: a cso-port minden tagjának van kuttyája). Tapsra tegyék dinamikussá, legyen belőle egy GIF!

Megjegyzések:

- Mi van, ha nem talál be a játékos 3 próbál-kozás alatt egy pohárba sem? Ilyenkor vagy egy másik játékos választ neki poharat, vagy egy másik játékos felajánlhatja neki a 3 pró-bálkozásából az egyiket.

- A poharakat egy idő után érdemes összéb-b húzni, nem jó, ha sok tér van köztük.

- A poharak kirakása hosszabb időbe telik, mint hinnénk. Ebbe be lehet vonni a részt-vevőket is.

Kérdésötletek kategóriák szerint (a kategóri-ák igény szerint változtathatók, bővíthetők, vagy csökkenthetők):

Múlt (zöld pohár)

- Mi volt a kedvenc gyerekkori játékod?
- Mi az első emléked?
- Ki volt gyerekkorodban a legjobb barátod? Mesélj róla valamit (közös élmény)!
- Mi szerettél volna lenni felnőtt korodban?
- Mondj egy meghatározó élményt a múltadból!
- Melyik az első zeneszám, ami eszedbe jut a gyerekkorodból?

- Mi az első könyv, amit elolvastál?

Jelen (kék pohár)

- Mondj magadról 5 olyan dolgot, ami meg-határoz most!
- Min jár mostanában legtöbbet az agyad?
- Mi a hobbid?
- Mi volt az idei év legnagyobb élménye/ta-pasztalata?
- Kis ismer téged a legjobban szerinted? Ő hogyan jellemezne téged?

Jövő (lila pohár)

- Hogyan képzeled el magad öt év múlva?
- Hol és hogyan szeretnél megöregedni?
- Mi szerepel a bakancslistádon?
- Hova utaznál el, ahol még nem jártál?
- Hova utaznál el újra, ahol már jártál?

Személyes/énkép (rózsaszín pohár)

- Mi a titkos félelmed?
- Mi álmaid foglalkozása, amiről tudod, hogy sosem leszel?
- Mi álmaid foglalkozása, és mi az, ami so-sem lenné?
- Milyen történelmi személlyel/hírességgel töltenél el egy vacsorát?
- Ha állat testében születnél újra, milyen állat lenné?
- Melyik országban élnél a legszívesebben, és hol a legkevésbé? (Ha nem Magyaror-szágon élnél.)
- Ha egy napra cserélhetnél valakivel, ki lenne az?
- Milyen szuperképességet választanál ma-gadnak?

Cserkész (narancs pohár)

- Mi a legfontosabb cserkészélményed?
- Mi volt az a pont, amikor azt érezted, hogy

abbahagyod az egészet? (Ha volt ilyen.)

- Mondj 3 olyan dolgot, amit kaptál a cser-készettől, és tényleg hatással volt/van a mindennapi életedre!
- Ha találkoznál BiPi-vel, mit mondanál neki, mit kérdeznél tőle?
- Mi az, amit feltétlenül magaddal viszel egy cserkész táborba?
- Mi a cserkészek legbosszantóbb tulajdon-sága/szokása szerinted?

(Czinege András és Száler Tímea)

Keress valakit, aki...

Időtartam: 30–35 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmaz-ható

Eszközigény: a csoportlétszámnak megfele-lően A4-es papírokon előnyomtatott lista, tollak

Leírás: Minden jelenlévőnek adunk egy papírt a listával. Az a feladatuk, hogy a lista min-den pontjához gyűjtsenek egy aláírást, olyan jelenlévő személytől, akire igaz az adott állí-tás. Mindenhová más-más személy aláírását kell gyűjteni, mindaddig, amíg betelik a papír. A játék jól használható olyan alkalmakon, ahol az a cél, hogy a csoporttagok minél ha-marabb minél több embert megismerjenek. Bármilyen tulajdonságokat fel lehet sorolni, pl.:

- akinek kék szeme van
- aki szemüveges
- akinek két testvére van
- akinek van kuttyája
- aki volt Ausztriában
- aki ma biciklivel jött
- aki németül tanul(t) az iskolában

- akinek lakik rokona Budapesten
- akin ma kék zokni van
- akinek gyűrű van az ujján
- aki szeret focizni
- aki tud zongorázni
- aki tud síelni
- akinek áprilisban van a születőnapja
- akinek kedvenc szőne a sárga
- aki szeret olvasni
- aki szereti a biológiai
- akinek van óra a karján
- aki szereti az eperfagyit
- akinek ebben a hónapban van a névnapja
- akinek van zöld szín a táskáján
- akinek iskolában dolgozik az édesanyja
- aki szokott horgászni
- stb.

Kiegészítő pártjáték

Időtartam: 15 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközögyény: papír, íróeszköz

Leírás: A csoportot párokba állítjuk, majd megkérjük őket, hogy a párok közösen fejezzék be a következő mondatokat, majd olvassák fel a többieknek:

- Mindketten...
- Mindkettőnknek van...
- Mindketten szeretjük...
- Mindketten szeretünk...
- Egyikőnk sem tud...
- A jövőben valószínűleg mindketten...

Megjegyzések, variációk:

- A felolvasás helyett megkérhetjük a párokat, hogy egy közös szobor megjelenítésével

mutassák be, mi a közös kettejükben, a többieknek pedig ez alapján kell kitalálniuk.

– A gyakorlat végezhető úgy, hogy sétálnak a térben, majd amikor a gyakorlatvezető szól, akkor párokba állva közösen kiegészítenek egy mondatot. Majd folytatva a sétát, újabb jelzésre, újabb párt találva jön a következő mondat.

Kíváncsi kocka

Időtartam: 20 perc

Létszám: 4–15 fő

Eszközögyény: óriás vagy egy nagyobb dobókocka

Leírás: A kocka mind a hat oldalára egy kérdést tartalmazó papírdarabot ragasztunk. Például: Ki? Mi? Hol? Mit? Milyen? Hogyan? Kivel? Mikor? stb. Az egyik résztvevő dob, majd a dobókocka tetején lévő kérdőszóval megfogalmaz egy kérdést valakihez. A megkérdezett válaszol, majd ő dob a kockával.

Megjegyzések, variációk:

- Úgy is játszható, hogy a dobókocka körbe megy, és mindig a tőlünk jobbra vagy balra eső szomszédunktól kérdezzük. Így biztosan mindenki kap kérdést.
- Ha óriás dobókockánk van, akkor azt a földön dobáljuk, ha csak nagyobb műanyag kockát tudunk szerezni, akkor szükségünk lesz egy olyan asztalra, amit körbe tudunk ülni.

Különleges ismertetőjel

Időtartam: 2–10 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközögyény: nincs

Leírás: Mindenki sorban elmondja a nevét, és megnevez egy olyan tulajdonságot, leget, ami mindenki mástól megkülönbözteti. Pl.: „Nekem van a leggöndörebb hajam.”, „Én hordom a legkékebb nadrágot.”

Léggömbvadászat

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: min. 15–20 fő

Eszközögyény: papír, toll, lufi

Leírás: A csoportot kettéosztjuk, mindenki kap egy kisebb papírt, tollat és egy lufit. A társaság egyik fele felírja a nevét a papírra, a másik fele pedig három olyan kérdést ír fel, amire szívesen kapna választ másoktól. A megírt papírt mindenki beleteszi a lufiba, felfújja, majd beköti. Egy jelre elkezdjük dobálni a lufikat. Pár perces játékos labdázást követően egy újabb jelre mindenki megfog egyet, kilyukasztja, és elolvassa a benne lévő papírt. Ha nevet talál benne, akkor az a feladata, hogy megtalálja az illetőt, ha pedig kérdéseket, akkor amikor meglesz a párja, felolvassa azokat, és mind a ketten válaszolnak rá.

Megjegyzés:

- Jó hangulatú vidám játék, de sok szeméttel jár. Hívjuk fel a játékosok figyelmét arra, hogy a kipukkasztott lufidarabokat szedjék össze, és dobják a kukába!

Levelezőlapos ismerkedés

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközögyény: félbe vagy háromba–négybe vá-

gott képeslapok, annyi, hogy minden résztvevőnek jusson egy kis darab

Leírás: Minden játékosnak adunk egy képeslapdarabot, és meg kell keresniük annak többi részletét. Ha megtalálták egymást, leülnek, és bemutatkoznak néhány szóval. Ha kevesen vagyunk, a játék többször ismételhető úgy, hogy újra és újra szétszadjuk a képeslapdarabokat.

Mi lenne, ha...

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: 6–10 fő

Eszközögyény: nincs

Leírás: Körben ülünk, feltesszük az adott kérdést a csoporttagoknak. Mindenki válaszol rá, majd jöhet a következő kör. A kérdések mindegyike egy elképzelt helyzetre vonatkozik.

Lehetséges kérdések:

- Ha lehetőséged lenne egy vacsoravendégségre meghívni 3 ismert embert, kit hívnál meg?
- Ha filmet forgatnának az életedből, ki lenne alkalmas a főszerepre?
- Ha visszautazhatnál az időben, melyik történelmi személyiség barátja lennél leginkább?
- Ha visszautazhatnál az időben melyik nagy földrajzi vagy tudományos felfedezésben vennél részt legszívesebben? stb.

Színes Smarties ismerkedő

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközögyény: Smarties cukorka

Leírás: Készítünk egy listát kérdésekkel. Minden színhez párosul egy kérdés, vagy fogalom, vagy emlék. Például: sárga – Mi volt a jeled az oviban? Piros – Mi a legszebb cserkészélményed? stb. Körbeadjuk a cukros zacskót, a soron következő vesz egy cukorkát belőle, és megmutatja a színt. Ha megválaszolja az adott színhez rendelt kérdést, megeheti a cukrot. Több kör is játszható.

Ismerkedés strandlabdával

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközigény: kérdésekkel kidekorált strandlabda

Leírás: A labdára alkoholos filccel kérdéseket írunk, majd körbe állva, ülve dobálni kezdjük. Aki elkapja a labdát, az megválaszolja a legfelül olvasható kérdést, majd továbbdobja.

Szeretem – nem szeretem

Időtartam: 15–30 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközigény: kisebb papírok, íróeszköz, kalap vagy sapka

Leírás: Megkérjük a jelenlévőket, hogy írjanak fel egy papírra öt olyan dolgot, amit szeretnek, és öt olyat, amit nem. Ez bármi lehet, attól függően, hogy mennyire akarunk „mélyre hatolni”: Lehetnek tréfás, felszínes dolgok, ételek, színek vagy bármi más, de lehetnek fontos, az illetőt mélyen érintő dolgok is, vagy persze ezek vegyesen. Mindenki maga döntheti el, hogy melyik utat választja. A papírok, amelyeket használunk, lehetőleg

legyenek egyformák, hogy ne lehessen már arról felismerni a szerzőt. A listákat összehajtogatjuk, és bedobjuk egy kalapba vagy sapkába. Amikor mindenki készen van, egyével felolvassuk a listákat, a többiek pedig megpróbálják kitalálni, ki lehet azok szerzője. **Megjegyzés:**

- Ez a játék inkább olyan csoportoknak javasolt, akik már egy ideje rendszeresen találkoznak, valamennyire ismerik egymást.

Tyúklépésben

Időtartam: 20 perc

Létszám: nagyobb csoportokkal alkalmazható

Eszközigény: nincs

Leírás: Körbe ülünk. Valaki feláll és a székétől indulva tyúklépésben halad a kör másik oldalára. Amíg átér, addig a csoport többi tagjának van lehetősége kérdéseket feltenni. A válasz közben a lépegető ember megáll. Minél gyorsabban peregnek a kérdések, annál mozgalmasabb a játék, és annál több dolgot tudhatunk meg egymásról. Bármilyen kérdés feltehető, ami nem bántó. Ha a lépegető ember nem akar rá válaszolni, akkor lehetősége van passzolni.

Megjegyzések:

- Ha kisebb a csoport, akkor érdemes nem szorosan ülni, hogy ne legyen túl kicsi a távolság, amit tyúklépésben meg kell tenni.
- Érdemes felhívni a kérdezők figyelmét, hogy ne csak eldöntendő kérdéseket fogalmazzanak meg.
- Ez a gyakorlat akkor is jó, amikor egy valaki ismeretlen a csoportban. Például, ha

foglalkozást meggyünk tartani valahova, és az a cél, hogy minket ismerjen meg a csoport, akkor felajánlhatjuk, hogy ilyen formában tegyenek fel nekünk kérdéseket. (Élményakadémia KHE)

Önmagunk és a csoport megismerése

Itt olyan gyakorlatokat gyűjtöttünk csokorba, amelyek segítségével önmagunkról vagy a csoport egészéről szerezhetünk információkat. Az önértékesítés, társas hatékonyság, beállítódás, közös értékrend, egyén és közösség viszonyai, félelmek, vágyak, segítségkérés, vélemény felvállalása, pozitív visszajelzések alapján az önbizalom fejlesztése mind-mind előkerülnek ebben a fejezetben.

Aprópénz

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: 10–15 fő

Eszközigény: 30–150 db 5 forintos aprópénz, egy nagy asztal, papír, ceruza

Célok: az önértékesítés, társas hatékonyság, az empátia és rokonszenv megtapasztalása
Leírás: A csoport tagjait egy asztal köré hívjuk, ahová kiborítjuk az aprópénzeket. A résztvevők a jeladást követően annyi pénzt vehetnek el, amennyit akarnak vagy tudnak. Ezután megszámloljuk a pénzt, megnézzük, kinek mennyi jutott, és azt felírjuk egy papírra. A következő körben mindenki elvehet két társától annyi pénzt, amennyit csak akar. Újra megszámloljuk, és felírjuk az összegeket. A harmadik körben mindenki két csoporttársának adhat pénzt, amennyit csak szeretne, majd megnézzük a végső összegeket, és

megbeszéljük a gyakorlat során tapasztaltakat, az átélt érzéseket, gondolatokat.

Megjegyzések:

- A játék három fordulójából az első kettő az önértékesítés és így a társas hatékonyság sikerét és kudarcát, a harmadik kör pedig a csoporton belüli rokonszenvi viszonyokat tükrözi. A tagok átélhetik a kudarc, a veszteség érzését, és azt, hogy mennyire fontosak a többiek számára, hányszor lépnek velük kapcsolatba, így a csoporttagok egymás iránti érzései is feltáruulnak.

- A feldolgozást segítő kezdő kérdések: Milyen volt megélni a veszteséget? Milyen érzés volt, hogy a veszteség bizonyos személyek miatt ért? Mennyire felelt meg az előzetes várákosodnak az, hogy kitől kaptál végül pénzt? Mit gondolsz, minek köszönheted, hogy pont azoktól az emberektől kaptál pénzt? (Benedek, 1992)



Aukció

Időkeret: 60–80 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszközигény: papír, íróeszköz

Célok: a csoport és egyének értékrendjének tisztázása

Leírás: Ismertetjük a csoporttagokkal az árverés szabályait. Az aukción mindenki eladhat és vásárolhat valamit. Mindenkinek 100 zseton áll rendelkezésére, ebből gazdálkodhat. Ha vásárol valamit, akkor azzal csökkenti a pénzét, ha elad, akkor növeli. Bármit el lehet adni, ami értékes a csoporttagoknak, akár valós tárgyakat (autó, ház), tulajdonságokat, varázstárgyakat (terülj-terülj asztalka, 3 kívánságot teljesítő aranyhal), élményeket (utazás, dzsembori részvétel), fogalmakat (boldogság, siker, egészség), kapcsolatokat (jó barát) stb. Aki a legtöbbet ígéri, az nyeri meg az adott dolgot. A licitet mi vezetjük, mindenki magának könyveli a tételeket. Ha már senki nem akar semmit eladni, megbeszélés következik.

Megjegyzések, variációk:

- A gyakorlat úgy is végezhető, hogy nem a csoporttagok ajánlják megvételre a dolgokat, hanem mi. Előre felírjuk kis kártyákra az aukcióra bocsátani kívánt tételeket. Mielőtt elkezdődne a licit, először mindegyik tételt felolvassuk egyszer. A játékosok itt is 100 zsetonból gazdálkodhatnak.
- A végén beszéljük meg, ki mit vett, mennyiért, miért fontos számára az adott dolog, mi az, amit szeretett volna, de nem volt rá pénze, ki milyen módon gazdálkodott a zsetonjaival.

- A kártyákból akár piramisszerűen ki is rakhatjuk a földre, hogy mi mennyiért ment el, mi mennyire volt „drága”, és éppen ezért értékes a csoport számára. (Benedek, 1992)

Csoportrajz

Időtartam: 30–40 perc

Létszám: 6–10 fő

Eszközигény: nagy csomagolópapír, több készlet színes ceruza, filctoll vagy zsírkréta
Célok: egyén és közösség viszonyainak, egymásra való hatásgyakorlásának felismerése, tudatosítása

Leírás: A csoportot egy nagy csomagolópapír köré ültetjük, adunk nekik színes ceruzákat, filceket vagy zsírkrétát, akár több készletet is. A feladat, hogy egy nagy közös rajzot készítsenek. Mindenki egy vonást, alakot vagy színt tesz hozzá. Rajzolhatják egymás után, vagy egyszerre. A végén megkérjük, hogy adjanak címet a képnek, végül megbeszéljük, ki mit rajzolt, és miért, mit szeretett volna kifejezni vele.

Megjegyzések, variációk:

- A feladatot végeztethetjük úgy is, hogy a résztvevők közben nem beszélhetnek egymással.
- Ha mindenki csak egyféle színt használhat, akkor a rajzolás végeztével nagyon jól nyomon követhető, hogy ki mit rajzolt a képbe.
- Érdekes lehet arról beszélgetni, hogy alkalmazkodott-e a többség valakinek az elképzeléséhez. Ki kihez igazodott? Igazodtak-e egymáshoz? Sok apró, egymástól független elemből áll-e a rajz, vagy észrevehető egy nagy egység? Volt-e olyan közös élmény,

gondolat, ami az egész csoportot meghatározza annyira, hogy a képen is felismerhető?

Én a befőttes üvegben

Időkeret: 30 perc

Létszám: 10–25 fő

Eszközигény: üres befőttes üvegek, vignetta az üvegekre, íróeszközök, kis papírok

Célok: énkép, önismeret fejlesztése, konstruktív visszajelzés megfogalmazása

Leírás: Mindenki kap egy névre szóló befőttes üveget. A résztvevőket megkérjük, hogy adjanak egymásnak rövid, személyes visszajelzést, akár többet is, külön-külön papírra írva, majd dobják be az üvegekbe. A visszajelzés legyen pozitív és tárgyilagos, a másik ember személyiségére és ne külsejére vagy adottságaira vonatkozzon! Lehetőleg olyan erősségét emeljük ki, amire hatással tud lenni. (Ne a ruháját, alakját dicsérjük, hanem a leleményességét vagy empátikus készségét!) A visszajelzéseket névtelenül fogalmazzuk meg. A feladatra előre meghatározott idő letelével adjunk lehetőséget a jelenlévőknek, hogy elolvassák a papírokat, majd körben ülve beszélgethetünk arról, ki hogyan érzi magát a feladat után, volt-e meglepő dolog az üvegében, mennyire volt nehéz megfogalmazni visszajelzéseket másoknak stb. Az üveget és a benne lévő üzeneteket mindenki elviheti magával.

Megjegyzés:

- A gyakorlat végezhető úgy is, hogy a pozitív visszajelzések mellett egy-egy negatív is kell írni egymásnak. A tárgyilagosságra itt is figyelni kell, és arra, hogy olyan dolgokra

jelezzünk vissza, amelyekben van lehetőség fejlődni a másoknak!

Erőforrástérkép

Időtartam: 30 perc

Létszám: min. 6 fő

Eszközигény: minden csoporttagról egy fénykép, ami egy üres A4-es lap egyik sarkába van kinyomtatva, és íróeszköz mindenkinek

Célok: pozitív visszajelzés adása egymásnak, önismeret és egymás megismerésének elősegítése; a résztvevők képet kapnak arról, hogy a csoport többi tagja milyen pozitív tulajdonságokat lát bennük

Leírás: A lapokat a csoporttagok fényképével kiragasztjuk körben a terem falára. A csoport feladata, hogy az egyes lapokat körbejárva írjon mindenkinek visszajelzéseket. Olyan konkrét jellemzőket, amiket megfigyelt az adott személynél, akár többet is lehet írni. A lapokat mindenki elviheti majd magával.

Megjegyzés:

- A lapokat fennhagyhatjuk az együttlét vagy képzés teljes ideje alatt, így bármikor odaléphetnek a résztvevők a saját lapjukhoz, hogy megnézzék, mi van rajta, vagy valakiéhez, hogy kiegészítsék.
- Általában olyan csoportoknál alkalmazható, aminek tagjai már egy ideje ismerik egymást. Különben nem tudnak érdemben visszajelezni.

Félelmeim és vágyaim

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: 6–20 fő

Eszközигény: személyenként 1–2 lap, íróeszköz

Célok: a csoporttagok egymás előtt való megnyílásának elősegítése, empátia és elfogadás fejlesztése, a félelmek és vágyak megfogalmazása, ezzel a csoport értékeinek megismerése

Leírás: Először megkérjük a csoporttagokat, hogy rajzolják körbe jobb és bal kezüket, majd a bal kezük sziluettjébe írják bele a félelmeiket, a jobb kezükébe pedig a vágyaikat, álmikat. Ezt követően feltűzzük mindenki hátára a bal kezének, mellkasára a jobb kezének rajzát. A résztvevők néhány percre sétálgatva elolvassák egymás gondolatait. Majd egy nagy körben helyet foglalva mindenki elmondja, hogy milyen érzés volt számára, amikor olvasta a többiek szavait, és milyen érzés volt az, amikor hagyta a többieket, hogy az ő írását olvassák. Végül a papírok kikerülnek a falra, hogy később is elolvashatók legyenek.

Megjegyzések, variációk:

- A gyakorlat egy foglalkozás elején alkalmazva szolgálhatja azt a célt is, hogy a képzéssel, együttléttel kapcsolatos félelmeinket és várakozásainkat fogalmaztassuk meg.
- Érdekes megfigyelni és beszélgetni arról, hogy milyen hasonlóságok fedezhetők fel az egyes jelenlévők vágyai és félelmei között.

Férfiak és nők

Időkeret: 30–40 perc

Létszám: 6–16 fő (nagyjából egyenlő arányban férfiak és nők)

Eszközanyag: íróeszközök, postai csomagolópapír

Célok: társadalmi nemi szerepekkel kapcsolatos érzések, beállítódások tisztázása

Leírás: A csoport női és férfi tagjait külön csoportokba rendezzük, egy nagy papírt és íróeszközt adunk nekik. Egymástól távolabb helyezzük el őket, hogy beszélgetésükkel ne zavarják a másik csoportot! Mindkét csoport feladata, hogy írják össze, szerintük a másik fél mit nem szeret bennük. A férfiak azokat a negatívumokat gyűjtik össze, amiről azt tartják, hogy a nők hiszik, gondolják, mondják róluk, vagy teszik velük kapcsolatban. A nők pedig ugyanezt írják össze a férfiakra vonatkozóan. Azokra az ellenszenvekre, elutasító beállítódásokra vagy sztereotípiákra is ki lehet térni, ami akadályozza a nemek közötti kommunikációt. Amikor mindkét csoport elkészült, akkor átadják egymásnak a listájukat, és megismerkednek a másik fél által összeírtakkal, majd a teljes csoport összeül, és megbeszéljük a gyakorlat általánosítható tanulságait.

Megjegyzések, variációk:

- A gyakorlat egy másik variációjában mind a férfiak, mind a nők csoportja két rajzot készít. A nők először lerajzolják, hogy a férfiak szerint milyen az ideális nő, másodszor azt is lerajzolják, hogy számukra milyen az ideális férfi. A férfiak azt ábrázolják először, hogy a nők szerint milyen az ideális férfi, majd azt, hogy számukra milyen az ideális nő. A rajz mellé, ha valamit nem tudnak grafikusán megjeleníteni, a tulajdonságok szövegesen is odaírhatók. Ha készen vannak a rajzokkal, akkor a második rajzot kicserélik, így a nők-nél lesz egy rajz, amit ők készítettek, és azt ábrázolja, hogy szerintük a férfiak számára milyen az eszményi nő és egy olyan rajzuk,

ami a férfiak által ábrázolt ideális nőt tartalmazza, s a férfiaknál hasonlóképp. Összehasonlíthatják a rajzokat, megnézhetik, mik a hasonlóságok, különbségek, majd a teljes csoport összeül, és megbeszéljük a tanulságokat. (Rudas, 2001)

Hogy érzem magam itt és most?

Időtartam: 20 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható
Eszközanyag: nincs

Célok: segíti a résztvevőket az érzéseik megfogalmazásában, kimondásában, támogatja az „itt és most” leginkább előtérbe kerülő és meghatározó érzések kimondását, tudatosítását

Leírás: Hangulatunk, érzéseink folyamatosan változnak, sok minden befolyásolhatja őket. A feladat az, hogy mindenki úgy mondja a nevét, hogy hozzáteszi azt az érzést, ami most jellemzi. Például: Kíváncsi Ákos vagyok, Letört Kata vagyok vagy Jókedvű Vilmos vagyok stb. Törekedjünk érzések megfogalmazására, ha valaki nem azt mond, akkor állítsuk le, és jelezzük számára, hogy próbálkozzon újra.

Megjegyzés:

- Bemelegítésként is alkalmazható gyakorlat. Segít felmérni a kezdeti hangulatot.

Időutazás

Időkeret: 20–40 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközanyag: nincs

Leírás: A gyakorlat vezetője elmondja, hogy most időutazás következik. Visszamegyünk egy korábbi időbe, először nem túl messze.

A csoporttagok idézzék fel magukban, hogy milyenek voltak öt évvel ezelőtt. Mi volt más a mostani megjelenésükhöz, viselkedésükhöz képest? Először mindenki elmondja, hogyan nézett ki, mit csinált, mi volt a legjellemzőbb tevékenysége, s mi volt más benne, mint most. Ezt követően megpróbáljuk megjeleníteni tíz évvel ezelőtti önmagunkat. Lehet azt is eljátszani, hogy ki milyen lesz a jövőben, de ennél óvatosak legyünk, s a jövőbeni elképzeléseket csak három vagy öt évre toljuk ki.

Megjegyzések, variációk:

- Megpróbálkozhatunk azzal, hogy nem elmeséljük a csoporttagok, hanem eljátszák, megjelenítik korábbi énüket, megmutatják, milyen volt a mozgásuk, beszédük, temperamentumuk stb.
- Más változatban: az időgépet nem tíz évvel forgatjuk vissza, hanem száz évvel. A kérdés ilyenkor: mik lettek volna, ha száz évvel ezelőtt élnek? Milyen volt a környezet, amelyben éltek, hogyan öltözködtek? stb. Lényegében ez egy fantáziajáték, de nagyban segíti az önfeltárást is.

Labirintus (Maze)

Időtartam: 60–180 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközanyag: több hosszú kötél

Célok: a saját működésük felismerése olyan helyzetekben, amelyek megoldásában segítségre van szükségük, vagy túlmutat a saját megoldási stratégiáikon

Leírás: A gyakorlat előkészületet igényel. Ennek során kialakítunk egy labirintust egy

ligetes területen, ahol a labirintus falait derékmagasságban kifeszített kötelek alkotják. A csoporttagok vakon mennek végig a labirintuson, azonban az instrukciókat olyan távolságban adjuk ki, ahonnan már látják a labirintus bejáratát, de nem látják az egészét. A csoporttagokat egyesével vezetjük be a labirintusba, elmondva nekik a következő szabályokat:

- A célod, hogy kijuss a labirintusból!
- Végig vak és néma leszel benn a labirintusban.
- Ha találkozol valakivel, akkor is arra kérünk, hogy ne beszélj!
- Ha úgy érzed, segítségre van szükséged, akkor emeld fel a kezed, és mi odamegyünk hozzád!

A labirintusba folyamatosan, egymás után kerülnek be a csoporttagok. Minden ember után bezárjuk a labirintus bejáratát. A labirintusnak nincs kijárata, ez egy zárt rendszer. Az egyetlen kiút az, ha a résztvevő felemeli a kezét, és egyértelműen kifejezi, hogy segítségre van szüksége, vagy feladja. Megjegyzések:

- A Maze egy magas érzelmi kihívást jelentő gyakorlat, amit csak gyakorlott facilitátoroknak javasolunk. A gyakorlat során és azt követően a csoporttagokban ellenállás, düh is keletkezhet, csak akkor vágjunk bele ebbe a gyakorlatba, ha megfelelő a kapcsolatunk a csoporttal, és magabiztosan tudjuk kezelni az ellenállást, a heves érzelmeket.
- A gyakorlat során azt élik meg a résztvevők, hogy hogyan, miként jutnak el a segítségkériség. Milyen gondolatok, érzések vezetnek

el odáig, amíg vagy rájönnek arra, hogy a labirintusnak nincs kijárata, és az egyetlen kiút a kéz felemelése, azaz a segítségkérés, vagy erre nem jönnek rá, de a megoldáshoz segítséget szeretnének kérni, vagy feladják a kijárat keresését, és ez vezet el a kézfelemeléshez.

- A gyakorlat levezetéséhez nem elég egy ember, legalább 3, de nagyobb létszám esetén 4 fő is kell hozzá.

Léghajós játék

Időtartam: 30–45 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközigény: flipchart papír, filcek

Célok: csoporton belüli közös értékek megismerése, kialakítása, annak meghatározása, hogy a csoporttagok számára mi a leginkább meghatározó a cserkészletben

Leírás: Megkérjük a jelenlévőket, hogy rajzoljanak fel egy nagy léghajót, és soroljanak fel olyan dolgokat, fogalmakat, amik a 10 törvény alapján benne foglaltatnak szerintük a cserkészletben – a felsorolt fogalmakat beírjuk a léghajó felső részébe. Majd mindannyian felszállnak a közösen megépített léghajóval, de viharba kerülnek, emiatt muszáj a léghajó súlyát csökkenteni, nehogy lezuhanjanak. Mit lehetne kidobni a hajóból anélkül, hogy a cserkészlet lényege megváltozna számukra? Ha valami olyan fogalmat dobunk ki, ami nélkül valaki számára a cserkészlet elképzelhetetlen, akkor lehetősége van elhagyni a léghajót, azaz kiugrani, de ezt követően már nem szólhat bele a beszélgetésbe. A kidobandó fogalmat közösen vitatjuk meg. Igyekezünk minél na-

gyobb egyetértésre törekedni! A kiugrók sorrendjét jegyezzük fel a rajz mellé, hogy később könnyebb legyen felidézni. Amikor mindenki elhagyta a léghajót megbeszéljük a történeteket.

Megjegyzések:

- A feldolgozást segítő kérdések lehetnek: Milyen volt elsőnek kiugrani vagy utolsónak bennmaradni? Mennyire tud azonosulni a társaság az eredménnyel, a bennmaradó fogalmak tartalmával stb. Van-e olyan törvény, amit feleslegesnek éreznek, vagy, ha lehetőség lenne rá, kihagynának? Van-e olyan dolog, amit hiányolnak a törvények közül?
- A gyakorlat más érdekes témával is játszható.

Mi lenne, ha

Időkeret: 30 perc

Létszám: 8–15 fő

Eszközigény: nincs

Célok: empátiás készség fejlesztése, visszajelzések adása

Leírás: A gyakorlat során szimbolikus formában jellemzik egymást a csoporttagok. Megkérjük valakit, hogy menjen ki a teremből, majd a bent maradtakkal közösen kiválasztunk valakit a jelenlévők közül. Őt kell majd kitalálnia a teremből kiment társuknak. A kitaláló bejön, és megkérdezi, mi lenne az illető személy, ha mondjuk növény lenne. A többiek mind válaszolnak. A kitaláló ezután több kategóriával is megismétli a kérdést (például, állat, használati tárgy, étel, természeti jelenség, ország, autó stb.) addig, amíg ki nem találja, kiről van szó. Ha kitalálta, akkor a „kitalált” személy megy ki. Érdekes annyi kört csinálni, hogy mindenki sorra kerülhessen.

Megjegyzés:

- Olyan csoportokban érdemes játszani, amelyek már régebben működnek, és a tagok jól ismerik egymást. (Benedek, 1992)

Mi lesz belőle?

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszközigény: papír, toll

Célok: az elképzelt jövők alapján visszajelzések adása egymásnak a bennünk rejlő képességekre, tulajdonságokra

Leírás: Alkossunk tízfős csoportokat, majd bontsuk tovább azokat két ötfősre. A feladat az, hogy az egy csoportban lévő öt ember gondolkozzon el azon, hogy a másik öt ember milyen lesz 15–20 év múlva: mi lesz a munkája? Házasság lesz-e? Hány gyermeke lesz? Stb. Miután az ötfős csoportok megbeszélték a másik öt fő jövőjét, a tíz ember találkozzon, és osszák meg egymással, hogy mire jutottak. Mindez vidám perceket fog okozni, és a jövőre irányítja a figyelmet.

Pályarajz

Időtartam: 45–60 perc

Létszám: 4–12 fő

Eszközigény: papír, íróeszközök

Célok: egy adott téma szemszögéből tekinteni a személyes életutakra, fejlődési pontokra, meghatározó eseményekre

Leírás: Ez a gyakorlat többféle téma feldolgozására is alkalmas lehet. Kérjük meg a jelenlévőket, hogy rajzolják fel eddigi életük fontosabb állomásait az adott téma szempontjából. Például az életút felrajzolása

során azokat az állomásokat jelöljék be, ahol fontosabb istenélményük vagy meghatározó cserkészélményük volt, esetleg életük alakulását jelentősen befolyásoló találkozásai voltak stb. Ezt mindenki önmaga rajzolja fel egy papírra, hasonlóan egy idővonalhoz vagy úthoz, amelyen valamilyen formában jelölni lehet az élmény intenzitását is. Utána párban vagy egész csoporttal megosztják a felírtakat, megmutatják a rajzokat.

Megjegyzés, variációk:

- A rajzot második lépésben ki lehet egészíteni a jövőre vonatkozó tervekkel, elképzelt állomásokkal is. Ez akkor izgalmas, ha egy hosszabban együttműködő csoporttal dolgozunk, ahol esetleg évek múlva elő tudjuk szedni ezeket a rajzokat, és rátekinthetünk, hogy mi valósult meg belőlük.

Rejtély

Időkeretek: 30–40 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközigény: nincs

Célok: egymásnak adott visszajelzés gyakorlása, mások által önmagunk megismerésének fejlesztése

Leírás: A csoportvezető megkéri a jelenlévőket, hogy jól nézzék meg egymást, és mindenki válassza ki azt a személyt, aki a legtitokzatosabb a számára. Majd valaki elmondja a csoportnak, hogy kit választott, ki a legrejtélyesebb számára. Hozzá fordul a következő mondatkezdéssel: „Számomra az rejtélyes benned, hogy...”. Akit megszólított, az megteheti, hogy nem reagál erre, de jó, ha megpróbálja végiggondolni és megosztani a

többiekkel, vajon milyen viselkedése okozhatta a másik csoporttagban ezt a benyomást. Ezt követően mindenki hasonló módon bekapcsolódhat visszajelzéseivel a beszélgetésbe. Sorra kerül a többi csoporttag is, az elmondottak szerint. Végül a csoport megbeszéli a gyakorlat tanulságait, tapasztalatait. Megjegyzések:

- A feladat fejlesztő hatása, hogy a csoporttagokat szembesíti azzal, viselkedésük milyen hatást gyakorol másokra, másrészt az egymással kapcsolatos érzések megfogalmazásában és azok egymással való megosztásában segít.

- Nagyfokú tapintatot igényel a csoportvezetőtől. Vigyázzunk, nehogy személyeskedéssé fajuljon a játék!

(Rudas, 2001)

Szívszakadva

Időtartam: 60–80 perc

Létszám: 4–5 fő és ezek többszöröse

Eszközigény: papír, íróeszköz, a résztvevők számának megfelelő mennyiségű feladatlap
Célok: csoporton belüli értékrend megismerése, érvelés, meggyőzés, vélemény felvállalásának gyakorlása

Leírás: A csoportot 4–5 fős kiscsoportokra bontjuk, majd mindegyik alcsoport kap egy feladatlapot. Ismertetjük a feladatot: minden csoportnak meg kell hoznia egy nehéz döntést. Öt mesterséges szívre váró beteg között kell rangsort felállítaniuk. Először mindenki saját maga alkot egy sorrendet, majd a kiscsoportokon belül megbeszélve kell létrehozni egy közös rangsort. Saját

véleményének kifejtése előtt mindenkinek értékelnie kell az előző csoporttársát, akkor is, ha az elképzeléseik különböznek. Ha minden kiscsoport végzett, akkor ismertetik a többiekkel kialakult döntésüket és indokait, és megbeszélik, hogyan és miért jutottak az adott sorrendre.

Megjegyzés:

- A gyakorlat akár kommunikációs célokra is használható, ha az érvelést szeretnénk gyakoroltatni a csoporttagokkal. Illetve a csoporton belüli közös döntéshozás mechanizmusának szemléltetésére is alkalmas.

Feladatlap:

Egyike vagy a Városi Kórház Igazságügyi Bizottsága tagjainak, és életbevágó döntést kell hoznod. Egyedül kell fontossági sorrendet meghatároznod az öt, mesterséges szívre váró beteg között. Az Igazságügyi Bizottságnak (a csoportnak) egyetértésre kell jutnia.

1. lépés: Egyéni besorolás: egyedül dolgozva kell besorolnod a mesterséges szívre váró betegeket (1.: első a sorban, 5.: utolsó a sorban).
2. lépés: Bizottsági ülés: miután te és minden bizottsági tag (csoporttársad) felállította a saját rangsorát, a bizottság ülést tart. Együtt kell megállapodnotok a végső sorrendben.

A szabály, hogy mielőtt kifejtenéd véleményed, az előtted szóló érveit vagy érzéseit értékelned kell, még akkor is, ha azok nem egyeznek meg a tieddel.

A betegek listája:

• George Mutti

Kora: 61 év

Foglalkozása: alvilági kapcsolatokkal gyanúsítható (maffia)

Leírása: házasság, 7 gyereke van, nagyon gazdag, az operációt követően nagyobb összeget fog felajánlani a kórháznak

• Peter Santos

Kora: 23 év

Foglalkozása: egyetemista

Leírása: nőtlen, keményen tanul, segít eltartani nélküldöző családját, tanulmányai befejeztével rendőr szeretne lenni

• Ann Doyle

Kora: 45 év

Foglalkozása: háztartásbeli

Leírása: özvegy, három gyermeket tart el, kisjövedelmű, nincs megtakarítása

• Johnny Jaberg

Kora: 35 év

Foglalkozása: ismert színész

Leírása: elvált, mindkét gyermekét a volt felesége neveli, hajléktalanszálló létrehozására adományozott

• Howard Wilkinson

Kora: 55 év

Foglalkozása: Kalifornia állam szenátora

Leírása: nő, egy gyereke van, nemrégiben választották meg, van mit a tejbe aprítania (Kagan, 2001)

Táviratok

Időkeret: 30–45 perc

Létszám: 8–25 fő

Eszközigény: papírlapok, íróeszköz

Célok: csoporton belüli kapcsolatok elmélyítése, lehetőség visszajelzések adására

Leírás: Kitesszük a csoport elé a papírlapokat és íróeszközöket, majd ismertetjük a szabályokat. Táviratokat kell küldeni egymásnak,

illetve a kapott táviratokra válaszokat is lehet adni. A megszólítástól és az aláírástól eltekintve összesen csak 100 szó használható fel. A megírt táviratokat azonnal kézbesíteni kell. A gyakorlat addig tart, amíg mindenki fel nem használja a rendelkezésére álló 100 szót, majd megbeszéljük, kinek milyen érzései, gondolatai keletkeztek közben. A táviratok tartalmát nem muszáj megosztani egymással.

Megjegyzés:

- Mivel arra vonatkozóan nincs szabály, hogy ki mennyi táviratot írhat, előfordulhat, hogy valaki egy levélben felhasználja mind a 100 szót, míg más több embernek is ír rövidebb szövegeket, esetleg egy páros csak egymásnak írt választáviratokra szorítkozva használja fel a rendelkezésre álló keretet. Ezekre érdemes kitérni a megbeszélés során. (Rudas, 2001)

Várákozások és félelmek

Időtartam: 20–25 perc

Létszám: 6–20 fő

Eszközigény: csomagolópapír, vastag filctolalak, papír, íróeszközök

Célok: A csoporttagok egymással, illetve a gyakorlatvezetővel szembeni elvárásaikat, félelmeiket tudják megosztani, ezzel kialakítva egy közös, mindenki számára elfogadható keretrendszert, egyfajta szerződést, ami a gyakorlat, tréning idejére meghatározhatja a csoport működését.

Leírás: Megkérjük a résztvevőket, hogy írjanak össze mindent, amit elvárnak ettől a csoporttól, és mindent, amitől tartanak eb-

ben a csoportban. Amikor mindkét lista elkészült, 3–4 alcsoportra bontjuk a társaságot. A feladatuk az lesz, hogy egy nagy papírra állítsák össze a közös listájukat az előző két kérdésre adott válaszokból. Minden egyéni félelem és várákozás kerüljön fel a listára, amit többször, több ember is megfogalmazott, azt csak egyszer kell leírni. Ezután csoportonként egy-egy ember bemutathatja az összesített listájukat, és magyarázatokat is fűzhet hozzá, illetve a többiek kérdéseket tehetnek fel, ha valamit tisztázni szeretnének. A megbeszélés során ki lehet térni arra, hogy a várákozások, félelmek honnan eredhetnek? Melyek azok, amelyeket a legtöbb ember megfogalmazott, és miért?

Bizalomépítő gyakorlatok

Az itt felsorolt gyakorlatok célja a csoporttagok egymás közti bizalmának megerősítése, illetve elmélyítése. A gyakorlatok gyakran teremtenek olyan helyzetet, ahol a saját magunkba vetett bizalmunk is felszínre kerülhet. Könnyen megteremtődnek olyan szituációk is, amelyek esetleg nem kényelmesek a résztvevők számára. Gyakorlatvezetőként fontos, hogy érzékeljük az ellenállást, és ebben az esetben biztonságos környezetet teremtünk az adott résztvevő számára. Fontos, hogy senkit ne kötelezzünk ezeknél a gyakorlatoknál olyasmire, amit nem szeretne.

A bárányok és a pásztor

Időtartam: 30 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszköz- és térigény: szembekötők, kötél,

nagyon nagy tér, akadályok nélkül, esetleg mező vagy parkoló

Célok: bizalom megerősítése a csoporttagokban egymás, illetve a pásztor személye iránt, vezetői szerep megtapasztalása

Leírás: A játékszabályok ismertetése előtt elmondjuk a résztvevőknek, hogy a feladat elmagyarázása és a tervezési szakasz letelte után már nem beszélhetnek, és mindegyikük vak lesz, mivel be lesz kötve a szemük. Ezenkívül a résztvevőknek egymástól távolabb kell elhelyezkedniük úgy, hogy még hallótávolságon belül maradjanak. Miután feltették a szembekötőket, a padlón kötélből egy négyzetet formázunk, ami az istálló jelképezi. Ezen kell hagynunk egy nyílást, ami a bejáratot szimbolizálja majd. A pásztornak ezen keresztül kell bevezetnie a bárányokat az istállóba. Ezután kijelöljük a pásztor személyét, mégpedig úgy, hogy megérintjük az egyik résztvevő vállát, ő lesz a pásztor, leveheti a szembekötőjét. Megkezdődik a játék, a többi résztvevő ezután már a bárány szerepét játssza, akiket be kell vezetnie a pásztornak az istállóba. További szabály, hogy a pásztor nem mozdulhat el a helyéről, csak a bárányok mozoghatnak szabadon, valamint a bárányok nem beszélhetnek. A tervezésre és kivitelezésre 30 perc áll a csoport rendelkezésére. A feladatot akkor tekintjük teljesítettnek, ha minden bárány az istállóban van. Megjegyzés:

- Gondoskodni kell a vak résztvevők biztonságáról. Mivel a vak résztvevők nem látják, hogy mi történik, érdemes lehet a gyakorlatot videóra venni.

Aknamező

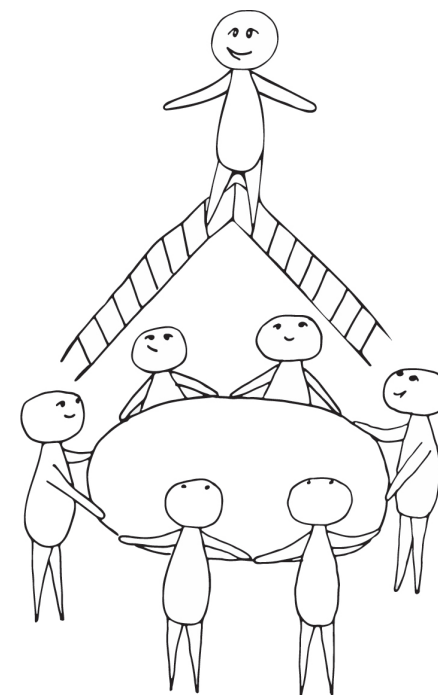
Időtartam: 10–30 perc

Létszám: páros létszám

Eszköz- és térigény: kötelek, 10–15 tárgy (aknák), szembekötők (a párok létszámának megfelelően), egyenletes talaj

Célok: bizalom erősítése a csoporttagokban egymás iránt, világos utasítások fontosságának megtapasztalása

Leírás: Megkérjük a csoporttagokat, alkossanak párokat, és az egyik fél kösse be a szemét, ő vak és egyben néma is lesz, tehát nem beszélhet. Ezalatt előkészítjük a játékeret a kötelek segítségével, és a kijelölt területen belül „aknákat” helyezünk el szétszórva. Az aknákat bármilyen tárgy megtestesítheti. A pár másik tagjának egyedül szóbeli utasí-



tásokkal lehet átvezetnie a társát az akna-mezőn, anélkül, hogy belépne a pályára vagy megérintené a másikat. Ha teljesítette az egyik fél a pályát, szerepet cserélnek, és a pálya másik végéről indulnak visszafelé, az aknákat akár át is helyezhetjük a térben.

Megjegyzés, variációk:

- A pályát egyszerre több pár is teljesítheti, ez esetben fokozottan kell figyelni a biztonságra. Akár több párhuzamos pályát is kialakíthatunk egymás mellett.

Alkossunk kört!

Időtartam: 5 perc

Létszám: minimum 5 fő

Eszközigény: nincs

Célok: bizalmi légkör megteremtése, testi kontaktus legalizálása a csoportban

Leírás: Megkérjük a résztvevőket, hogy szorosan álljanak egymás mögé úgy, hogy a cipőik orra és sarka érintkezzen. A résztvevők ezután a kör belseje felé kinyújtják a kezüket úgy, hogy érintkezzen a többiek kezével, így támaszt találjanak. A másik kezét mindenkinek az előtte álló vállára kell tennie. Ezután elmondjuk, hogy a visszaszámolás után, a vezényszó elhangzásakor mindenkinek úgy kell térdre ereszkednie, hogy közben egyidejűleg az előtte lévő résztvevő az ölébe tudjon ülni. Ha mindenkinek világos a játék mente, akkor próbálják is ki. Lehetséges, hogy elsőre nem fog sikerülni, ez esetben biztassuk őket, hogy próbálják újra. A siker után a csoport akár körbe is tud járni, méghozzá úgy, hogy vezényszóra mindenki a jobb lábát előre teszi, majd „továblép”. Fontos, hogy a felállás

vezényszóra történjen, hogy ne essen szét az alakzat, illetve senki se veszítse el az egyensúlyát. (Trénerek kézikönyve)

Az inga nyelve

Időtartam: 10–30 perc

Létszám: 8–16 fő

Eszközigény: nincs

Célok: a csoportkohézió erősítése, a társakkal szembeni bizalom növelése

Leírás: A csoporttagokat megkérjük, hogy szorosan egymás mellé állva alkossanak mintegy 2 méter átmérőjű kört. Az egyik csoporttag álljon a kör közepére, ő lesz most az inga nyelve. Becsukott szemmel, merev testtel kell eldőlnie egy tetszés szerinti irányba. Akik felé dől az inga nyelve, azok elkapják, nem engedik elesni, majd egy tetszés szerinti irányba lökik tovább. Körülbelül 1 perc után az inga nyelve helyet cserél egy másik csoporttaggal, és így folytatódik tovább, míg mindenkire sor kerül.

Megjegyzés:

- Ha valaki nem akarja kipróbálni, akkor akaratlanul ellenére senkit se kényszerítsünk a részvételre! (Rudas, 2001)

Bizalmi esés

Időtartam: 10–30 perc

Létszám: páros létszám

Eszközigény: nincs

Célok: csoportkohézió erősítése, a társakkal szembeni bizalom növelése

Leírás: Kérjük meg a résztvevőket, hogy alkossanak párokat. A pár egyik tagjának háttal kell állnia a másiknak. A másik fél kb. 1–1,5

méterre mögé áll, felé fordul, egyik lábát előre, másik lábát hátra teszi, kissé rugózva, karját tenyerével felfelé előre tartja – oly módon, hogy a párját hónaljánál fogva elkaphassa. Jeladásra a háttal álló karját combjához szorítva hátradől. A feladat, hogy a pár tagjai elkapják egymást, és ezzel építsék a bizalmat egymásban. A pár tagjai szerepet cserélnek.

Megjegyzések, variációk:

- Jó, ha rendelkezünk saját korábbi tapasztalattal a gyakorlatról, és lehetőleg mutassuk is be, hogyan lehet biztonságosan elkapni a hátrafelé eső személyt. El kell mondanunk, hogy a magasság vagy súlykülönbség nem zavarja a gyakorlat sikeres végrehajtását, de kirívó súlybeli eltérést ennek ellenére ne engedjünk meg.

- Ha valaki nem akarja kipróbálni, akaratlanul ellenére senkit ne kényszerítsünk a részvételre! (Rudas, 2001)

Bizalomséta

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: páros létszám

Eszköz- és térigény: lépőlapok, valami puha tárgy, amin lehet lépkedni, olyan székek, amiken lehet lépkedni és a padlón nem csúsznak el a lábai, poharak, pingponglabdák, szembe-kötők, lépcső

Célok: bizalom mélyítése a résztvevőkben, koncentráció gyakorlása

Leírás: Megkérjük a résztvevőket, hogy alkossanak párokat. A pár egyik tagja vak, a másik pedig látó. A látóknak kell kísérniük a vakokat egy előre megalkotott pályán.

A pálya ideális esetben így néz ki: egy része szőnyeglapokon vagy bármilyen lapokon lépkedős, utána jó, ha van egy kanapé vagy olyan tárgy amin a vak-nak jobban kell egyensúlyoznia (tehát valami puhább felület). A pálya egy része székekből áll. Itt a székeken kell vezetnie a látónak a vakot. Ha a helyszín engedi, akkor minimális lépcsőzést is bele lehet tenni. A pálya úgy kezdődik, hogy a látó leveszi a vak cipőjét, az egész pályán zokniban vezeti a vakot, mivel egyszer sem lép direkt módon a földre.

A játék érdekessége még, hogy a vaknak egy fejjel lefelé lévő poháron kell egy pingponglabdát egyensúlyoznia. Ez azért is jó, mert így a vaknak is van valami felelőssége a játékban, vagy legalábbis jobban kell koncentrálnia. Ha a labda leesik, annak nincs következménye. Ellenben a látó egy rövid ideig otthaghatja a vakot, amíg a leesett labdát összeszedi. A játékot gyorsíthatja, ha a játékvezetőnél több pingponglabda is van, így nem kell arra várni, hogy a vakvezető összeszedje a labdát. A látó úgy vezeti a vakot, hogy a pár mindkét tagjának lefele néz a tenyere és a vak keze van felül. Ennek azért van jelentősége, mert így a látó nem tud reflexből ráfogni a vak kezére. A pálya végén a látó visszateszi a vak lábára a cipőjét.

Megjegyzés:

- A feldolgozó körben rákérdezhetünk, hogy kiben milyen élmény maradt meg, esetleg mennyire érezték kényelmetlennek a cipő levételt, mennyire zavarta őket, hogy egyensúlyozni kell.

(Fliegh Péter és Szilágyi-Kovács Kata)

Páros vakvezetés

Időtartam: 20 perc

Létszám: páros létszámú csoport

Eszköz- és térigény: szembekötők (száma: résztvevők számának fele), teremben és szabadtéren is végezhető

Cél: nyitottság, bizalom fejlesztése, vezetés, irányítás támogatás megtapasztalása

Leírás: A résztvevőket párokba osztjuk. Ha páratlanul vannak, alakíthatunk egy hármast is, ők majd másképp cserélnek. A párok egyik tagja beköti a szemét. A feladat az, hogy a pár bekötött szemű tagját a rendelkezésre álló térben szabadon vezesse a másik játékos. Először úgy, hogy a vállára teszi a kezét, és beszéd nélkül, csak az érintésével irányítja. Ezután szerepet (és szembekötőt) cserélhetnek. Másodszor megbeszélhetnek egy közös jelzést, valamilyen hangot (csiripelés, huhogás, csettintés, morgás stb.), aminek a segítségével, érintés nélkül tudják egymást irányítani a térben. Ezután szintén csere következik.

Megjegyzések, variációk:

- Variációk lehetnek még, hogy a páros mindkét tagja némán végzi a gyakorlatot. A nyitott szemű nem vezeti a másikat, hagyja, hogy arra menjen, amerre szeretne, csak akkor avatkozik közbe, ha veszélyes helyzet van. Ki lehet próbálni a vakvezetés formáját is, amikor nem a másik vállát fogjuk, hanem a vak fogja meg a látó felkarját vagy könyökét, és úgy mennek.
- Buzdítsuk őket, hogy bátran próbáljanak ki új dolgokat! Hátrafelé, oldalt haladni, legugolni, lépcsőzni, lassan vagy tempósabban menni stb.

- Lehet akadályokat, köteleket kifeszíteni, ami alatt át kell bújni, fölötté át kell lépni.
- A gyakorlat kiválóan alkalmas a vezetés, irányítás, támogatás közti különbségek felismerésére.
- Feldolgozást segítő kérdések: Milyen volt vezetni? Milyen volt vezetve lenni? Hogyan sikerült kommunikálniuk? Milyen segítséget kért a bekötött szemű? Megérezte-e a vezető, hogy milyen formában tudja a legjobban támogatni a vezetett társát? Kinek melyik módszer volt a legkényelmesebb? Miért? Mennyire volt nehéz, könnyű megbízni a párjukban?

Szemkontaktus

Időtartam: 10 perc

Létszám: páros létszám

Eszköz- és térigény: nincs

Célok: belső gátak feloldása, szemkontaktus felvételének gyakorlása

Leírás: Egyes embereknek időnként nehézséget okoz szemkontaktust teremteni, mivel ehhez nagyfokú bizalom és tisztelet szükséges a másik fél felé. Vannak, akik igyekeznek elkerülni, mások egyszerűen csak nem gyakorlottak benne. Ennél a feladtnál megkérjük a résztvevőket, hogy rendeződjenek kétfős csapatokba, és a párok álljanak szembe egymással. A résztvevőknek legalább 1 percig fenn kell tartaniuk a szemkontaktust, anélkül, hogy bármiféle szemüveget is viselnének.

Megjegyzés:

- Eredmény: minél tovább tart a szemkontaktus, annál kényelmesebben érzik egymás társaságában magukat a csapattagok.

Vak hernyó

Időtartam: 30–40 perc

Létszám: 8–16 fő

Eszköz- és térigény: apró tárgyak, labdák, szembekötők, akadályok. Lehet játszani beltéren, pl. egy hosszú folyosón, vagy kültéren természetes akadályok között.

Célok: az együttműködés, egymásra hagyatkozás és a vezetés felelősségének, a vezetőbe vetett bizalom megtapasztalása

Leírás: Ismertetjük a csoporttal a feladatot: az lesz a dolguk, hogy begyűjtsék a területen szétszórta tárgyakat, labdákat. Ezt úgy kell teljesíteniük, hogy egymás mögött állva, egymás vállát fogva haladhatnak. A leghátsó ember kivételével mindenkinek be lesz kötve a szeme. Miután meghallgatták a feladatot, hagyunk a csoportnak 8–10 percet, hogy megbeszéljék, hogyan fogják kivitelezni a dolgot, majd egy ember kivételével mindenkinek bekötjük a szemét. Ezt követően elhelyezzük a megkeresendő tárgyakat. Amikor egy-egy tárgyat megtalál és felvesz a csoport, akkor nekünk átadhatják. Ilyenkor az első embert hátra visszük, és a róla levett kendővel az előző irányító szemét bekötjük. Így a gyakorlat során többen is kerülhetnek hátulra, irányító szerepbe.

Megjegyzések:

- Szabadtéren figyelni kell arra, hogy ne legyenek balesetveszélyes tárgyak a terepen. (Élményakadémia KHE)

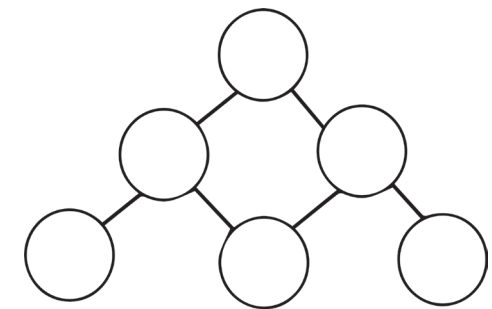
Vak piramis

Időtartam: 5–10 perc

Létszám: min. 6 fő

Eszköz- és térigény: egyenletes talaj, szabadtér

Célok: bizalom gyakorlása a „vezető” felé, a csoport megtartó erejének megtapasztalása
Leírása: 6 személy háromszöget formál a következő módon:



A háromszög elején álló személynek nyitva van a szeme, ő vezeti a többieket. A mögötte álló két ember, aki az ő vállát fogja, csukott szemmel követi, ugyanígy a hátsó sorban lévő három ember is csukott szemmel, az előtük lévő vállát fogva követi. Ezzel a formával jól tudjuk szemléltetni egy vezetői gárda felépítését, működését. A feldolgozásnál ehhez kapcsolódó kérdéseket is feltehetünk.

Megjegyzés:

- A feldolgozást segítő kérdések: Milyen érzés volt vezető/vezetett személynek lenni? Milyen volt látni, tudni, hogy hová mész/nem látni, nem tudni hová mész? Milyen volt megbízni a vezetőben, a körülöttes lévőben?

Védőburok

Időtartam: 15–20 perc

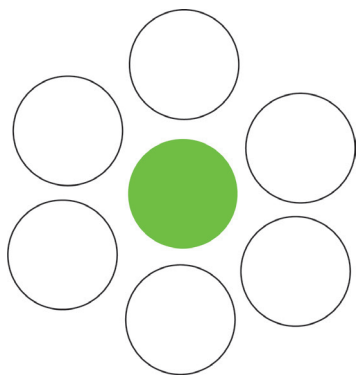
Létszám: min. 6 fő

Eszköz- és térigény: egyenletes talaj, nagy tér, legjobb a szabadban, 1–2 szemkötő

Célok: bizalom gyakorlása, a csoport megtartó erejére támaszkodás meg tapasztalása
Leírás: Egy személy csukott szemmel közlekedik, amerre akar, a többiek (5–6 személy) kört képezve körülötte, védik őt, hogy ne tévedjen veszélyes terepre. Ez egy néma játék, úgy lehet irányítani a nem látó játékost, hogy a körülötte lévők gyengéden megérintik, ha irányt kell váltania, vagy a két vállát finoman elfordítják más irányba. Párhuzamosan több védőburok is közlekedhet, így egymásra is figyelniük kell, hogy ne ütközzenek össze.

Megjegyzés:

- Feldolgozó kérdések lehetnek: Milyen volt nem látni, nem tudni hová mész? Milyen volt megbízni a körülöttekben? Mennyire mozgottál bátran?

**Kommunikációs gyakorlatok**

A közös együttműködéseknek, a probléma- vagy feladatmegoldásnak alapvető feltétele a csoporton belüli jó kommunikáció. Gyakran meg tapasztaljuk, hogy ennek hiánya, félreértelmezése, vagy a nonverbális elemek kiiktatása milyen félreértésekhez, gyakran konfliktusokhoz vezethet. Az itt ismertetett gyakorlatokkal azt próbáljuk elérni, hogy a résztvevők megismerjék egymás kommunikációs sajátosságait, felismerjék és helyesen értelmezzék a szavak mögött megbújó tartalmat. Lehetőséget próbálunk teremteni arra, hogy gyakorolhassák az érvelést, az önérvényesítés helyes és hatásos formáit.

A süket, a vak és a néma

Időtartam: 30 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszköz- és térigény: Legjobb szabadterén végezni a gyakorlatot, de szükség vagy kis létszámú csoport esetén nagyobb teremben is lehet. Szükséges csapatonként egy-egy tárgy, amit majd meg kell találni, illetve szembe fordító kendő.

Célok: együttműködés fejlesztése, csoporton belüli egyes szerepek és azokkal járó feladatok, nehézségek meg tapasztalása, nonverbális-verbális kommunikáció különbségeinek, nehézségeinek, a bennük rejlő lehetőségeknek meg tapasztalása

Leírás: A gyakorlatban csapatonként 3 szerep van: a kereső (vak), az irányító (néma) és a vezető (süket). A kereső az, akinek be van kötve a szeme. Neki kell megtalálnia a területen elhelyezett tárgyat az vezető útmuta-

tása alapján. Az irányító úgy helyezkedik el, hogy belátja a területet, az azon elhelyezett tárgyat és a keresőt is. Nem beszélhet, csak nonverbális jelekkel kommunikálhat, segítheti a vezetőt. A vezető a keresőnek, illetve a játéktérnek háttal, az irányítóval szemben állva próbálja meg elmagyarázni hogyan juthat el a kereső szerepben lévő csapattag a terepen elhelyezett tárgyhoz. Mivel azonban háttal áll a terepnek, csak az irányító jeleire hagyatkozhat, azokat kell megértenie és átfordítania verbális kommunikációvá. A feladat végrehajtását nehezíthetik különböző tereptárgyak, mint fák, bokrok, vagy teremben székek, asztalok. A különböző csapatoknak más-más tárgyat kell megszerezniük.

Megjegyzések:

- Ha a területen sok akadályozó tereptárgy van, akkor jó, ha van egy olyan segítő ember, aki csak a keresők testi épségére figyel, és beavatkozik a nagyobb veszélyek esetén.

- A gyakorlatot többször elvégezve lehetőséget teremthetünk arra, hogy mindenki ki próbálhassa magát minden szerepben, így meg tapasztalva, melyikben érzi magát leinkább otthonosan.

- A feldolgozást segítő kezdő kérdések: Milyen érzés volt az egyes szerepekben lenni? Mi okozta a legnagyobb nehézséget abban a szerepben? Milyen hatékony kommunikációs formákat alakított ki a csoport? A nehézségekre milyen megoldások születtek? Milyen tulajdonságok szükségesek ahhoz, hogy valaki jó kereső, vezető, irányító legyen?

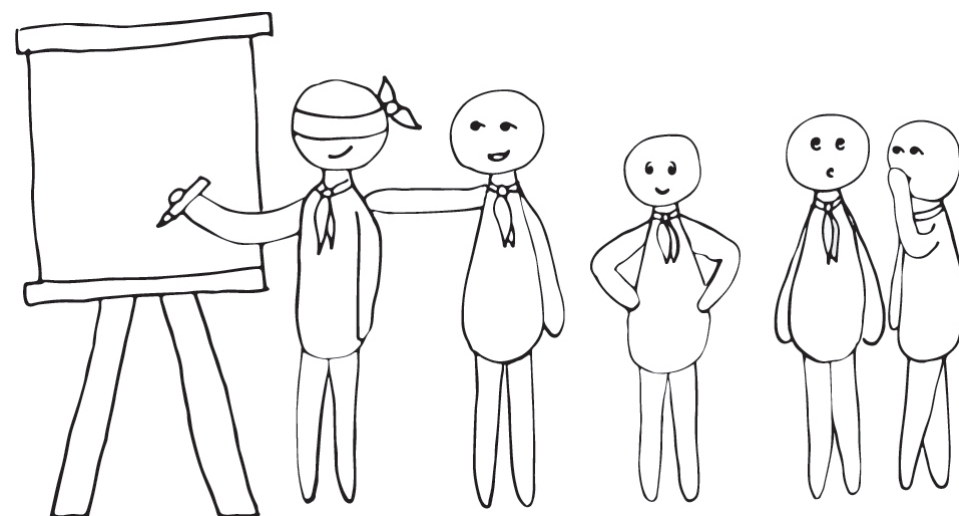
Azt mondtam, hogy arc?

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: bármekkora csoporttal alkalmazható

Eszközigény: nincs

Célok: a nem-verbális kommunikáció erejének demonstrálása



Leírás: Megkérünk mindenkit, hogy figyeljen ránk, forduljon felénk. Mikor ez megtörtént, arra kérjük a résztvevőket, hogy összeházt öklüket tegyék az arcukhoz. Miközben a többiek végzik a feladatot, mintha bemutatni akarnánk, mi is velük csináljuk, de nem az arcunkhoz, hanem az állunk alá helyezzük az öklünket. Ezt követően mindenkit arra kérünk, ne mozdítsa el a kezét, és ellenőrizzük, ki hova tette a kezét. Valószínűleg a csoport egy része az áll alá teszi majd.

Megjegyzés:

- Beszélhetünk a verbális és nonverbális csatorna szerepéről. Mitől függ, hogy ellentétes információk esetén melyiket vesszük figyelembe? (Gary Kroehnert, 2004)

Csak rám figyelj!

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: 5–15 fő

Eszközanyag: nincs

Célok: kommunikációt zavaró tényezők tudatosítása, a kiküszöbölésükre irányuló technikák gyakorlása

Leírás: A résztvevők közül kérünk 3 önkéntest, akik közül ketten lesznek a beszélgetőpartnerek. Ők megpróbálnak elmélyülten társalogni, miközben a harmadik ember feladata, hogy minden eszközzel, de anélkül, hogy hozzájuk érne, megpróbálja valamelyik beszélgető fél figyelmét magára vonni. Ez egyfajta kommunikációs küzdelem három fél között a figyelemért. A gyakorlatra meghatározunk egy rövid, kb. 3–5 perces időkeretet, amíg a próbálkozás folyhat, majd újabb három ember próbálhatja ki magát valamelyik szerepben.

CSER-ÉP Kft.

Időtartam: 1–1,5 óra

Létszám: egy csoport esetén 4 fővel is játszható, több csoport esetén csoportonként 4–6 főre van szükség

Eszköz- és térigény: sok fa építőkocka, figyelve arra, hogy minden elemből több is legyen – csak így lehet reprodukálni az eredeti építményt –, íróeszköz, papír. Olyan helyszínt kell választani, ahol van lehetőség az egyes csapatok különböző szerepeiben lévő embereit elkülöníteni egymástól.

Célok: együttműködés, problémamegoldás és kommunikáció fejlesztése, csoporton belüli szerepek, szerepkonfliktusok tudatosítása, lehetőség újabb szerepek kipróbálására, időgazdálkodás gyakorlása, tervezés és megvalósítás közötti összefüggések, az adott csoportra jellemző sémák felismerése

Leírás: A csoportot 4–6 fős kisebb csapatokra bontjuk. Kell egy hely, ahol fel van építve az eredeti építmény építőkockákból, s ahová csak az építetők mehetnek be; egy olyan hely, ahol a „raktár” van, melyből a logisztikusok vihetik el a kockákat, és az egyes építő, illetve tervező brigádokat is érdemes elkülöníteni, hogy ne zavarják egymást. A lenti szöveget olvassuk fel a jelenlévőknek! Sok kérdést megelőzhetünk azzal, ha a fontosabb szabályokat felírjuk, lerajzoljuk egy flipchart papírra, ami a gyakorlat során állandóan szem előtt van. A szabályok ismertetése után hagyjunk időt a csapatoknak a tervezésre és a szerepek kiosztására, majd adjunk nekik 30 percet a feladat végrehajtására.

A CSER-ÉP Építőipari Kft. számos épület, közintézmény és magánház felépítését végezte az elmúlt években. Munkájukat a legmodernebb technika felhasználásával végzett pontos, precíz kivitelezés jellemzi. Jól képzett, gyakorlott szakembergárdával dolgoznak, akiknek semmi sem lehetetlen. Még a legkülönlegesebb kihívásokat is teljesítik. Most egy igazán egyedülálló épületre kaptak megbízást, melynek felhúzása olyan sajátos kivitelezési eljárásokat igényel, amire csak a legképzettebb építőbrigádok képesek.

A megbízás teljesítéséhez egy építmény mását kell a brigádoknak minél gyorsabban és minél pontosabban megépíteniük. Az építmény egy nehezen megközelíthető helyen található, ahová csapatonként csupán egy ember mehet be.

Az építő csapatok a következő módon állnak össze:

- Az építetű: az az ember, aki megnézheti az eredeti építményt, és elmondhatja a tervezőknek, hogyan néz ki.
- A tervezők: egy-két ember, aki az építetű elbeszélése alapján elkészíti a tervrajzot.
- Az építőbrigád: egy-két fő, aki felépíti a tervrajz alapján az építményt.
- A logisztikus, aki szállítja az építőanyagot az építkezés helyszínére.

A különleges kivitelezési eljárások a következők:

Az építetű akárhányszor megnézheti az épületet, de nem készíthet róla rajzot, fényképet, nem készíthet jegyzetet, és nem nézheti meg a készülő tervrajzot sem. Csak a tervezőkkel kommunikálhat.

A tervezők nem nézhetik meg az építményt, de arra vonatkozóan bármennyi kérdést feltehetnek az építetűnek. Nem írhatnak betűket, számokat, csak rajzolhatnak. Nem beszélhetnek a logisztikussal, illetve építőbrigáddal, de az építők hozzájuk intézett kéréseit figyelembe véve bármikor változtathatnak, pontosíthatnak a rajzon.

Az építőbrigád a rajz alapján próbál építkezni. Egymással és a logisztikussal is beszélhetnek, és a tervezőket is megkérhetik, hogy pontosítsák a rajzot, ha azon valami számukra nem világos vagy érthető. Az építők nem mutathatják meg a logisztikusnak a tervet, csak szóban mondhatják el, hogy milyen építőelemekre van szükségük.

A logisztikus a közös, nagy építőanyag raktárból szállítja a helyszínre az építőelemeket. Bármennyit kérdezhet a brigádtól, és üzlethet, kommunikálhat a többi logisztikussal is, ha akar, vagy ha szükséges.

A CSER-ÉP Kft.-nél számos lehetőség van az előmenetelre. Ez azt jelenti, hogy a logisztikusból lehet építő, az építőből tervező, a tervezőből pedig építetű. Ha azonban valaki feljebb lépett a ranglétrán, akkor már az arra a munkakörre jellemző szabályok érvényesek rá. Tehát pl. a feljebb lépő tervező többet már nem nézheti meg a rajzot, de lehet, hogy pontosabb instrukciókat tud majd adni a másik rajzolóknak.

A feladat kivitelezésére a kft. x percnyi időt kap. A cég bízik az alkalmazottai precíz, gyors munkavégzésében, és biztos benne, hogy az elkészülő épületegyüttes mind külső megjelenésében, mind méretében és térbeli

kompozíciójában tökéletes másolata lesz az eredetinek.

Megjegyzések, variációk:

- A tervezéshez, lebonyolításhoz szükséges idő mértéke függ a lemásolandó építmény bonyolultságától.

- A tervezéshez és lebonyolításhoz szükséges időt nem muszáj nekünk megadnunk, azt megbecsülhetjük a csoportokkal, és megfigyelhetjük, mennyire tudják felmérni azt.

- A logisztikusok, s így az építetők leleményességét és problémamegoldó képességét próbára tehetjük azzal, hogy nem áll minden szükséges építőelem rögtön a rendelkezésükre, hanem menet közben érkezik újabb és újabb szállítmány, vagy nem is érkezik, és más elemekkel kell helyettesíteniük a szükséges kockákat.

- Ha a résztvevők kevesen vannak, és nem alakítható több csapat, akkor a logisztikus szerep elhagyható, és az építők hozzák el a raktárból a szükséges elemeket.

- Feldolgozáshoz kiinduló kérdések: Ki milyen szerepet vállalt? Hogyan döntötték el, hogy ki milyen feladatot fog végezni? Legközelebb is ugyanezt a szerepet vállalnád? Mennyire nehezítette a megvalósítást, hogy akadályozott volt a kommunikáció, hogy nem lehetett mindenkivel beszélni, mindenkitől kérdezni? Melyik stádiumnál lenne szükségetek több időre, alaposabb előkészületre? Fel tudtok-e fedezni hasonlóságot a gyakorlat és a valóságban való együttműködések között? Miben szorultatok fejlesztésre? Hogyan tudnátok kiküszöbölni legközelebb a nehézségeket, hibákat? (Harkay Gabriella)

Díszítő nyolcas

Időtartam: 30–60 perc

Létszám: 5–15 fő

Eszköz- és térigény: egy hosszú, vastagabb köté, több vékony zsinór vagy spárga a gyakorláshoz, különböző utasításokkal ellátott cédulák; szabadter vagy nagyobb terem

Célok: kommunikációs játékok, nehézségek, illetve ezeknek az együttműködés sikerességére gyakorolt hatásának megtapasztalása, csoportszerepek (irányító, végrehajtó, ötletelő stb.) tudatosítása

Leírás: A hosszú kötelet mindenki megfogja valahol legalább az egyik kezével, majd a csoportnak közösen egy díszítő nyolcas csomót kell kötni rá. A kötelet a feladat közben elengedni nem szabad, a kezeket áthelyezni, elcsúsztatni sem lehet, végig ott kell tartani, ahol először megfogták a résztvevők. Ha nem ismerik a csomót, akkor a feladat megkezdése előtt meg kell nekik mutatnunk, és a kis zsinórok segítségével gyakoroltatnunk is kell velük. Ha a többségnek már megy, akkor lehet a nagy kötélen próbálkozni.

Megjegyzések, variációk:

- Némely résztvevőnek beköthetjük a szemét vagy a száját.

- Egy ember kivételével mindenkinek be van kötve a szeme.

- Ha nagyon sokan játszá, akkor érdemes a kötelet mindkét végére megkötetni a csomót, különben a társaság fele unatkozni fog. Ha viszont az a célunk, hogy kiderítsük, ki a hangadó a csoportban, akkor azt figyeljük a feladatvégzés közben, hogy hol, kinek az irányításával készül a csomó, és mit kezdenek

magukkal azok, akiknek nem jut feladat.

- A feladat bonyolítható, ha a résztvevőknek előtte egy-egy cetlin utasításokat adunk, ezeket betartva kell elvégezniük a feladatot. Utána lehet arról beszélgetni, hogy ezek az utasítások mennyire könnyítették, nehezítették a megvalósítást.

- Ez a gyakorlat nyolcas csomó néven a problémamegoldó fejezetben is szerepel, ahol a fókusz a csomó megkötésén van, nem pedig a kommunikáción.

Cetlire írt utasításokhoz ötletek:

- Minden kérdésre kérdéssel válaszolj!

- Mindig a többieknek okold vagy vádold a sikertelenségért!

- Folyton dicsérd a többieket!

- Csak suttogva beszélj!

- Csak a szomszédoddal kommunikálj!

- Te mindent jobban tudsz, mint a többiek.

- Mindent helyeselj!

- Beszéd nélkül kommunikálj!

- Mindig ismételd el, amit neked mondanak!

- Csak utasításokban beszélhetsz!

- Folyton értetlenkedj!

Halkabban, hangosabban!

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: 5–20 fő

Eszközigény: nincs

Célok: a hangerő kérdésének, optimális szintjének tudatosítása és gyakorlása, az önbizalom növelése

Leírás: A jelenlévők álljanak körbe. Közösen számoljanak hangosan 1-től 10-ig úgy, hogy folyamatosan emelik a hangerőt, tehát az 1-nél még suttogjanak, a 10-nél már kiabál-

janak. Ismételjük meg többször a gyakorlatot oda-vissza. A jelenlévők többsége álljon a terem egyik végébe, egy önként jelentkező a másikba. Az önként jelentkező ismételve meg egyedül a feladatot, a többiek figyeljék meg, hogy melyik számnál volt optimális a hangerő. Kérjük újabb önként jelentkezőket. Majd körbe ülve beszéljünk arról, milyen az ideális hangerő egy szónoklat vagy vita-verseny esetében, kinek miért volt egyszerű vagy nehéz a gyakorlat.

Megjegyzések:

- A gyakorlat kivitelezéséhez nemcsak megfelelő artikulációra, hanem önbizalomra is szükség van, ezért bátorítsuk azokat, akik zavarban érzik magukat a gyakorlat közben.

- A gyakorlatot többször ismételjük, figyeljünk arra, hogy egyenletesen hangosodjon a számolásunk, és az 5-ös-6-os számnál legyen a normál hangerő. Kérjük visszajelzést a többiektől, hogy milyennek hallották: mennyire egyenletesen nőtt a hangerő? Minden szó tisztán érthető volt-e?

- Gyakorlott csoportnál nyelvtörőkkkel is végeztethetjük a feladatot, ez esetben figyeljünk az érthetőségre. Íme néhány példa:

1. Strasszos, strucc, sztreccs, cucc.
2. És sepsiszentgyörgyi szájsebész asszisztensre sincsen szükségem.
3. Luxus, Moszkvics, kisbusz, slusszskulcs.
4. Lenin mauzóleum lelinóleumozása.
5. Amerika az amerikaiaké.

Ház, fa, kutya

Időtartam: 10–20 perc

Létszám: 6 főtől, páros számú csoportokban

Eszközигény: páronként egy A4-es papír, alátét és egy színes filctoll

Célok: a nonverbális kommunikáció és az empátia gyakorlása, illetve a társas hatékonyság átélése; annak megfigyelése, hogy kinek mennyire fontos mások irányítása, befolyásolása, ki mennyire tudja alávetni magát mások akaratának

Leírás: A csoportot párokba rendezzük, vagy önmaguk találhatnak párt. Minden pár egymással szemben ül le, térdük összeér, arra egy alátétet, illetve papírt helyezünk, és egy filctollat adunk. Arra kérjük a résztvevőket, hogy csukják be a szemüket, képzeljenek maguk elé egy tájat, benne egy házat, mellette fát, kutyát. Majd 1–2 perc után nyissák ki a szemüket, és közösen fogva a tollat, beszéd nélkül rajzolják le, amit elképzelték. A kész képen mindenképpen legyen meg a ház, fa és kutya. Amikor elkészültek a feladattal, megnézzük a képeket. A párok beszámolnak érzéseikről, tapasztalataikról, elemzik a produktumot, és közösen megbeszéljük, milyen tapasztalatokkal gazdagodtak a nonverbális kommunikációval, az empátiával, egymás befolyásolásával kapcsolatban.

Megjegyzés:

- A gyakorlat úgy is végezhető, hogy nem adunk meg előre témát, hanem a párokra bízunk, mit rajzolnak, de ebben az esetben sem beszélhetik meg egymással, hogy mit és hogyan fognak rajolni.

Hideg-meleg

Időtartam: 30 perc

Létszám: 10–25 fő

Eszközигény: elrejtteni való apró tárgy

Célok: a gyakorlat alkalmas a pozitív-negatív visszajelzések, dicséret-szidás hatásának megismerésére, az elismerő szavak jelentőségének megtapasztalására

Leírás: A feladat az ismert gyerekkori játék egy változata, amikor egy eldugott tárgyat kell megkeresni úgy, hogy a játékost a hideg-meleg szavakkal, illetve ezek fokozásával segítjük. Amikor közelít a tárgy felé, akkor langyos, meleg, forró szavakkal segítjük, amikor távolodik akkor hideg, jéghideg stb. szavakat mondunk.

A feladat során 3–4 embert kiküldünk a teremből, majd elrejtünk egy tárgyat valahol. Az először bejövőnek csak pozitív visszajelzéseket adunk, amikor rossz irányba halad, akkor nem reagálunk. A másodiknál csak negatív reakciók vannak, megerősítő visszajelzések nincsenek. Csak akkor jelzünk, és akkor is letorkolóan, amikor rossz irányba halad. Az utolsó embereknek mind pozitív, mind negatív visszajelzést is adunk. A feladat elvégzése során mérjük az időt minden embernél, majd megbeszéljük, kinek milyen élmény volt elvégezni azt.

Megjegyzés, variációk:

- A gyakorlat végezhető úgy, hogy nem elrejtünk valamit, hanem kitalálunk néhány feladatot, amit a bejövő embereknek kell elvégezni. Például megkérjük őket arra, vegyenek le egy könyvet a polcra és olvasanak fel belőle, vagy töröljék le a táblát, vagy nyissák ki az ablakot. Eközben persze a többiek a korábban leírt módon adnak visszajelzéseket.

Hotelportás

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: 5–15 fő

Eszközигény: nincs

Célok: a nonverbális jelzések használatának felismerése, fejlesztése

Leírás: Az egyik vállalkozó résztvevőt megkérjük, hogy legyen a hotelportás, a többiek pedig lesznek a vendégek. A gyakorlat során csak a portás beszélhet, az a feladat, hogy kitalálja, miben kérnek tőle segítséget a vendégek, akik különböző problémákkal keresik meg a portást (például elveszett a szobakulcsuk, csöpög a csap a fürdőszobában, eltűnt valami a hotelszobájukból stb.). A szerepek cserélődhetnek többször is a gyakorlat során.

Megjegyzések:

- A gyakorlatot egyéb szituációkkal is kipróbálhatjuk, például szülő és cserkészvezető közötti kommunikációs helyzetekben (nyári tábor után keresi a szülő az őrvezetőt, mert a gyereke elvesztett valamit; folyton csúfolják; szeretné, ha másik őrbe mehetne át a gyereke, mert nincs megelégedve az őrvezetővel stb.), éttermi pincérnek szeretnénk rendelést leadni vagy reklamálni valamivel kapcsolatban etc.

- A szituációk kitalálását rábízhatjuk a jelenlévőkre, vagy készíthetünk előre megírt cédulákat egy-egy helyzettel, amiből aztán húzniuk kell.

- A gyakorlatot követően beszélgethetünk arról, hogy mennyire volt nehéz/könnyű csupán nonverbális eszközökkel elérni a céljukat, illetve mennyire volt könnyű vagy nehéz megérteni azokat. (Bús, 2003)

Irányított rajzolás

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: páros számú csoportok esetén, 6–20 fő

Eszközигény: mindenkinek papír és íróeszköz, előre megrajzolt ábrák

Célok: az egyirányú és kétirányú kommunikáció közti különbségek megtapasztalása

Leírás: A résztvevők közül valakit kihívunk, aki kap egy rajzot, amit nem mutathat meg a csoport többi tagjának, csak szóban írhatja le, magyarázhatja el, mi van rajta. Az első ábra esetén hátat fordít a társaságnak, nem látja reakciójukat, és a rajzoló sem kérdezhet tőle semmit. A második rajz esetében szembe fordul a többiekkel, és a csoporttagok is bármennyi kérdést feltehetnek, de a rajzot nem nézhetik meg. A többieknek ez alapján kell minél pontosabban lerajzolniuk az eredeti képet. A második ábra lerajzolása után megnézzük az eredményeket, összehasonlítjuk az alkotásokat. A két rajzolás alatt mérhetjük az időt, és megbeszélhetjük a kész eredmények és a felhasznált idő közötti különbségek okait.

Megjegyzések, variációk:

- A gyakorlat végezhető úgy is, hogy párokba rendeződve, egymásnak háttal ülve, a páros egyik tagja egy képet kap, a másik egy üres papírt és rajzeszközt. Az a résztvevő, aki a képet kapta, körülírja az ábrát anélkül, hogy a másik látná azt, majd cserélnek. Így egyszerre többen tudják kipróbálni magukat a magyarázó szerepben.

- Lehet egyre bonyolultabb ábrákat rajzoltatni, vagy időkeretet szabni a rajzolásra.

- A rajz állhat geometrikus elemekből, amelyek különböző helyzetben pontokon érintkeznek, vagy bármilyen ábrából.

- Érdekes felhívni a csoporttagok figyelmét arra, hogy hányféleképpen értelmeztek egy-egy információt, és ennek a jelenségnek milyen gyakorlati vetületével találkozhatnak a mindennapi életben.

- A feldolgozáshoz néhány kiinduló kérdés: Milyen problémákkal kellett szembenéznie a magyarázónak, és milyennel a csoporttagoknak? Melyik rajz sikerült jobban, és miért? Melyik feladat tartott tovább, és miért? Milyen hibákra kell odafigyelni a kommunikációnk során?

Kínai kirakó

Időtartam: 60 perc

Létszám: 10–25 fő

Eszközigény: megrajzolt, kivágott kirakóelemek

Célok: együttműködés, problémamegoldás, csoporton belüli kommunikáció fejlesztése
Leírás: A kirakóelemeket szétosztjuk a résztvevők között. Azokat egymásnak megmutatni, levegőbe vagy felületre lerajzolni nem lehet, de szóban megosztható róluk minden információ. Minden kirakódarabkán, azok oldalai mentén 4 jel található. A feladat az, hogy úgy legyenek lerakva a darabkák, hogy minden jel mellett egy másik kirakódarabkán található ugyanolyan jel legyen. A tervezésre bármennyi idő igénybe vehető, de amint az első darab lekerül az asztalra, földre, onnantól fogva nem lehet megszólalni és kommunikálni egymással. A lerakott darab nem mozdítható el a helyéről.

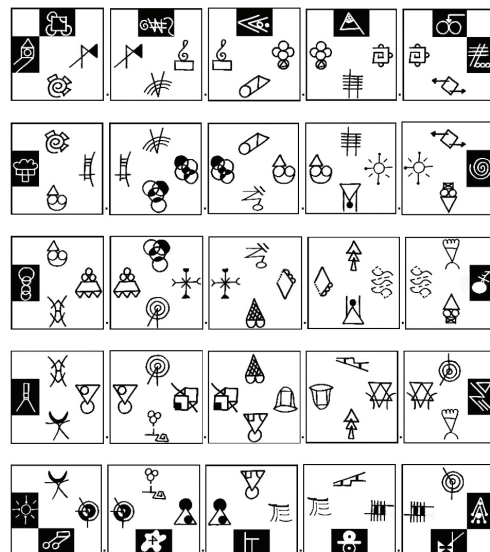
Egyes négyzeteken vannak beszínezett jelek, ezek a végső kirakó szélén lesznek, de erre az információra a csoportnak kell rájönnie.

Megjegyzés, variációk:

- A feladaton könnyíthetünk, ha elmondjuk, hogy 5x5-ös kirakóról van szó.

- A kirakón minden jel maximum kétszer található meg, tehát csak egy helyre rakható, mert egy párja van, vagy szélső jel esetében egy sincs. Ezt az információt azonban nem muszáj közölni a csoporttal, jöjjenek rá ők maguk! Ha nehezíteni akarunk a feladaton, akkor megtehetjük, hogy átalakítjuk a kirakókat, és egy-egy jel két párban is előfordulhat.

- Ha pont annyi résztvevővel játszunk, mint amennyi kirakónk van, akkor lehet az a feladat, hogy nem lerakni kell a darabokat, hanem az embereknek kell a térben úgy elhelyezkedniük, ahogyan a kirakók lennének. Ebben az esetben végig beszélgethetnek a



csoporttagok, amíg mindenki meg nem találja a helyét, majd a legvégén mutathatják meg egymásnak a kirakóikat, és ellenőrizhetik, hogy jó lett-e a megoldás.

Ki zörget?

Időkeret: 20–30 perc

Létszám: min. 6 fő

Eszközigény: ajtó

Célok: a nonverbális jelzések használatának felismerése, fejlesztése

Leírás: Valakit kiküldünk a teremből, előtte megkérjük, hogy képzeljen el valakit, valamit, és zörgetésével, kopogásával vagy valamilyen módon igyekezzen kifejezni, hogy kire gondolt. Miután ezt megtörtént, bejön, és a többiek elmondják, szerintük kire gondolt, kit szeretett volna megjeleníteni. A legvégén a zörgető is elmondja, mit szeretett volna megjeleníteni.

Megjegyzés:

- A zörgető ember megjeleníthet különböző habitusú, személyiségű, lelkiállapotú embereket, de állatokat, időjárási körülményeket is stb.

- A végén beszélhetünk arról, hogy mi volt az, ami segítette a megszemélyesíteni kívánt személyek dolgok azonosítását, vagy mi akadályozta ezt? Mennyire volt könnyű megjeleníteni az előre elképzelt dolgot?

(Benedek, 1992)

Körről körre

Időtartam: 45–60 perc

Létszám: 3-mal osztható létszám, de minimum 6 fő

Eszköz- és térigény: csoportonként egy PET

palack, egy hosszabb kötél vagy kréta, 3 gumi, 4–5 gémkapocs, 4–5 fogpiszkáló, 2–3 szívószál, 4 db kb. 3 méteres zsinór, spárta vagy vastagabb fonál; szabadtéren végezhető gyakorlat

Célok: együttműködés, kommunikáció, irányítás, az egyértelmű iránymutatás, magyarázat gyakorlása

Leírás: A jelenlévőket 3 fős csoportokba osztjuk. Minden csoportot egy kb. 1,5 méter sugarú kör köré állítunk, aminek a közepébe egy negyedéig vízzel megtöltött 1,5 literes flakont helyezünk. A kört vastagabb kötélből alakíthatjuk ki, vagy ha olyan a talaj, akkor krétával is megrajzolhatjuk. A csapatok megkapják a gumikat, gémkapcsokat, fogpiszkálókat, szívószálakat és zsinórokat vagy vastagabb fonaldarabokat. A három emberből kettőnek bekötjük a szemét, a harmadik fogja őket irányítani. A feladat az, hogy átvigyük egy másik csapat körébe a flakont. Az eléjük rakott eszközökből bármennyit felhasználhatnak. Az irányító csak szóval segíthet, nem érhet a vak játékosokhoz. A körökbe belépni, följük belőgni semmilyen testrészrel nem szabad, a flakonokhoz kézzel hozzányúlani nem lehet. A csapatok 10–15 perc tervezési és gyakorlási időt kapnak. Ebben az időben kitalálhatják, hogy milyen módon fogják megemelni és átvinni a flakont. Ha letelt a gyakorlási idő az összes eszközt le kell tenni a kör mellé, majd a játékvezető megkéri a nem bekötött személy játékosokat, hogy álljanak át egy másik csapathoz. Ezután indulhat a palackok átvitele. Ha a palack leesik, akkor vissza kell tenni az eredeti körbe, és kezdődik a szállítás újra.

A vezető áthelyezése más csoporthoz leggyakrabban megzavarja a résztvevőket, hiszen nem tudhatják, hogy ki milyen stratégiát, irányítási módot talált ki a palackok átvitelére. Érdeemes megfigyelni, hogy az egyes irányítók által hozott megoldások, vagy a szállító játékosok korábban kidolgozott stratégiája alapján valósul-e meg a feladat. A gyakorlat során nincs tiltva, hogy az egyes csapatok megbeszéljék, megosszák egymással az ötleteiket, de erre ösztönözni sem kell őket.

Megjegyzések, variációk:

- A gyakorlat alkalmas hirtelen vezetőváltás miatt kialakult helyzetek, csapaton belüli szerepek átbeszélésére.
- Variálhatunk úgy a feladaton, hogy a vak játékosokat cseréljük a csapatok között, esetleg egy vak és az irányító játékos is más-más csapatba helyezünk át.
- Az egyes csapatokat elhelyezhetjük úgy, hogy ne lássák egymást, így hosszabb útvonalon kell majd szállítani a flakont, illetve nehezebben tudnak egymástól ötletet lopni a megoldásokra. Izgalmas lehet megfigyelni ebben az esetben, hogy vajon hányféle megoldás születik, vagy hányan jutnak ugyanarra az ötletre.
- Nehezíthetünk a szabályokon úgy, hogy amelyik csapat leejti a palackot, az kiesik. Ha ez bekövetkezik, akkor a feldolgozás során dolgozhatunk a kudarcélménnyel.
- Szintén nehezítés lehet, ha a palack leejtése esetén megfosztjuk őket egyik használt eszköztől, így kényszerítve őket arra, hogy új megoldást találjanak ki.
- Visszajelzéshez kezdő kérdések: Mennyire

viselt meg benneteket a vezetőváltás, egyáltalán a változás? Hogyan, mivel tudott titeket leginkább segíteni, támogatni az irányító ember? Mennyire igyekeztetek saját megoldást találni a problémára, és mennyire befolyásolt benneteket a többi csapat elképzelése? Mit kezdtetek a kudarchellyel? Miért az adott szerepet vállaltátok? Legközelebb is ebben a szerepben lennétek, vagy szívesebben próbálnátok ki mást?

Leila és Mohamed

Időtartam: 1 óra

Létszám: min. 6–8 fő

Eszközanyag: papír, toll, tábla, Leila és Mohamed a folytatásban szereplő története

Célok: az érvelés gyakorlása játékos keretek között, annak megtapasztalása, hogy döntésünk meghozatalában milyen nagy szerepe van előzetes elvárásainknak, előítéleteinknek
Leírás: Mondjuk el a résztvevőknek, hogy egy történetet fogunk elmesélni, feladatuk, hogy figyelmesen hallgassák a mesét. Olvassuk fel Leila és Mohamed eredeti történetét. A történetben szereplő neveket (Leila, Mohamed, Ali, Ahmed, Dzsaffar) a könnyebb megértés érdekében felírhatjuk a táblára. Kérjük meg a hallgatóságot, hogy egyénileg alkossák meg a szereplők szimpátia-sorrendjét. Az iskolai osztályzatok logikája szerint a legszimpatikusabb szereplő 5, a legellenszenvesebb pedig 1 pontot kapjon. Ha mindenki elkészült, kérjük meg, hogy alkossanak két csoportot, majd 10 perc alatt az egyéni preferenciák alapján alkossanak meg egy közös szimpátia-sorrendet a történet szereplőiről. (Az ér-

tékelés módja legyen ugyanaz, mint az előző lépésben.) Írjuk fel a két csoportban született értékeléseket a táblára. (Szinte biztos, hogy lesznek eltérések az egyes szereplők szimpátia-pontszámai között.) Figyeljük meg a két csoport sorrendje közti eltéréseket, és kérjünk fel egy-egy képviselőt a csoportokból, hogy győzzék meg egymást saját értékelésük érvényességéről, és így próbáljanak megalkotni egy végső, közös sorrendet. A szószólók 1-1 perces beszédekben felváltva mondhatják el érveiket saját értékelésük mellett, és időnként konzultálhatnak saját csoportjukkal. Ha valamelyik csoportnál véleményváltozás történik, azt feljegyezzük. A képviselők közti vitát addig hagyjuk folyni, amíg vannak új érvek. Miután elkészült a közös sorrend, mondjuk el a résztvevőknek, hogy újabb információkat tudtunk meg a történet szereplőiről. Ekkor olvassuk fel nekik a történet javított verzióját, majd kérjük meg őket, hogy újra állítsanak fel egy szimpátia-sorrendet, és vessék össze az előző sorrendjükkel. Ennek végeztével ülünk körbe és kérdezzük meg, hogyan érezték magukat a gyakorlat alatt, a feladat hevében valóban azok voltak-e személy szerint a vitázással kapcsolatos nehézségeik, mint amit előzetesen gondoltak. Térjünk ki arra is, hogy ezenkívül mire mutat rá ez a gyakorlat az informált vélemény-alkotást illetően.

Megjegyzések:

- A résztvevők a játék hevében valószínűleg megfélemlenek néha a disputa szabályainak betartásáról, jó azokat többször tudatosítani.
- A gyakorlat jó apropó arra, hogy beszélgessünk arról, miért fontos egy vitára való felké-

szüléskor a megfelelő tájékozottság, és hogy kellőképpen megvizsgáljuk az információink eredetét és hitelességét. Beszélgethetünk arról, hogy mi alapján ítélkezünk vagy ítélünk el másokat.

- A történetben szereplő neveket megváltoztathatjuk, de semmiképp se használjunk magyar neveket, amelyekhez előzetes aszociációk fűződhetnek, és befolyásolhatják a résztvevőket.

Leila és Mohamed története

Olvassuk fel a csoportnak az alábbi történeteket!

1. Az eredeti történet

Leila, a fiatal lány, halálosan szerelmes Mohamedbe, aki sajnos a krokodiloktól hemzsegő folyó túlsó partján lakik. A lány szeretne találkozni vele, ám nincsen csónakja, ezért megkéri Ahmedet, hogy vigye át őt csónakjával a folyón. Ahmed visszautasítja a lány kérését, aki ezután Ali-t kéri meg. Ali azt ajánlja Leilának, hogy átviszi a folyón, ha az éjszakát nála tölti. Leila belemegy az alkuba, és másnap találkozik Mohameddel, akinek elmeséli viszontagságait. Mohamed azonban visszautasítja a lány közeledését, és hazaküldi őt. Leila nagyon szomorú lesz, elindul hazafelé. Útközben találkozik Dzsaffarral, akinek előadja a történetet. Dzsaffar ezt követően jól megveri Mohamedet.

2. A javított verzió

Leiláról kiderült, hogy 16 éves diáklány, aki reménytelenül szerelmes a tanárába, Mohamedbe. Mohamed boldog családi életet él feleségével és két gyerekével, soha nem szerette Leilát, és nem is hitegette szerelemmel. Ahmed, Mohamed kollégája és jó barátja.

Nem akar se pozitív, se negatív módon szerepet játszani Leila és Mohamed kapcsolatában, ezért nem segít Leilának átjutni a folyón. Ali Leila nagypapája, igyekszik lebeszélni unokáját a tervéről, ezért megkéri, hogy maradjon nála éjszakára, hátha – miután aludt rá egyet – meggondolja magát. Dzsaffar egy dühöngő őrült, aki halálosan szerelmes Leilába, és mindenkit üt-ve, aki Leilának fájdalmat okoz.

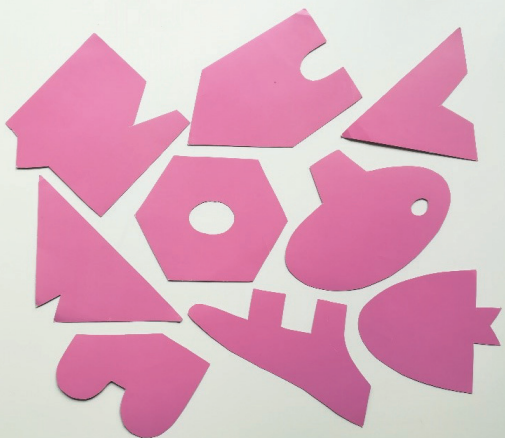
Melyik hiányzik?

Időtartam: 45–60 perc

Létszám: 8–25 fő

Eszközigény: kartonból kivágott különböző síkidomok, színenként egy-egy, azonos számú elemből álló garnitúra

Célok: a pontos magyarázat, az azonos fogalomrendszer és képzettársítás megértést segítő szerepének megtapasztalása, a kinezetikus érzékelés szerepének felismerése, az így szerzett információk megosztásának gyakorlása



Leírás: A játékvezető kivételével mindenki becsukja vagy beköti a szemét. Egy elem kivételével az összeset szétszítjuk a jelenlévők között úgy, hogy mindenki 1–5 db síkidomot kap, vegyesen keverve a különböző színeket és formákat. A feladat az, hogy megtalálják, melyik színből melyik elem hiányzik. A résztvevők egymással beszélgethetnek, a síkidomokat a kezükkel tapogathatják, de azokat egymásnak nem adhatják át. A játékvezető akárhányszor segíthet nekik, ha felemelve egy-egy formát felteszik a kérdést: „Ez milyen színű?” Ilyenkor megadja a választ. A résztvevők így tudhatják meg a síkidomok színét. Ezzel a segítséggel, illetve az egymással folytatott folyamatos kommunikációval kell rájönniük a megoldásra, és megnevezni a hiányzó formát.

Megjegyzések, variációk:

- A játékot a felhasznált elemek számának növelésével nehezíthetjük.
- Játszható úgy is, hogy nem egy, hanem két hiányzó elemet kell megfejteni.
- Megbecsültethetjük előre, hogy vajon mennyi idő alatt fogják megoldani a feladatot.
- A fotón látható síkidomok rajzai változtathatók, érdemes azonban olyan elemekkel dolgozni, amelyek között vannak hasonlóak, így kényszerítve a résztvevőket a pontos és alapos magyarázatokra.

Pohár kompozíció

Időkeretek: 20–35 perc

Létszám: 6–20 fő

Eszközigény: páronként két szett pohár (egy szett kb. 8 db)

Célok: egyirányú, kétirányú kommunikáció, az irányító-végrehajtó szerep megtapasztalása

Leírás: A résztvevőkből párokat alkotunk, akik leülnek egymásnak háttal úgy, hogy az egyes párok egymás mellé ülve egy kört alkotnak. A pároknak szükségük lesz két adag pohárra, melyek színben és számban megegyeznek. Az első fordulóban a belső körben ülők lesznek a látók, a külső körben pedig a végrehajtók ülnek. A belső körben ülők a poharakból egymásnak különböző kompozíciókat építenek, melyekben a poharak bárhol elhelyezkedhetnek (egymáson, egymás mellett, feldöntve stb.). Ezután visszatérnek a saját székhöz, és az ott talált kompozíciót megpróbálják szóban leírni párjuknak, akinek pedig az a feladata, hogy a leírás alapján minél pontosabban rekonstruálja saját poharaiból ugyanazt. Az építés közben nem nézhetik meg egymás alkotását, csak szóban kommunikálhatnak. Amikor mindenki kész van, akkor lehetőséget adunk, hogy megnézzék, mennyire pontosan sikerült megoldani a feladatot, majd a párokon belül szerepcsere következik, és aki eddig épített, most az lesz a belső körben, és kezdődik előlről a folyamat. Megjegyzések, variációk:

- Megnövelhetjük a pár két tagja között a távolságot, például három méterrel arrébb kell ülnie az építőnek.
 - A kommunikáció egyoldalú, csak a látó beszél, az építő nem kérdezhet vissza.
 - Csak az építő kérdezhet, de csak eldöntendő kérdéseket tehet fel, a látó pedig csak igennel-nemmel válaszolhat.
- (Cseh Ábel és Gál Várady Tamara)

Szinkronizálás

Időkeret: 20–30 perc

Létszám: 6–25 fő

Eszközigény: nincs

Célok: nonverbális kommunikáció és empátikus készség fejlesztése

Leírás: Kérünk a csoportból két önként jelentkezőt. A feladatuk az lesz, hogy az egyikük csupán nonverbális eszközökkel fejezheti ki magát, gesztusokkal, mimikával, mozdulatokkal stb. A páros másik fele beszél helyette, szinkronizálja a másik mozdulatait. Később cserélhetnek, vagy új párosok állhatnak ki a csoport elé. A gyakorlat fordítva is végezhető, amikor a mozdulatlanul beszélőt kell a párjának mozdulatokkal, mimikával, gesztusokkal kísérnie. Több páros után megbeszélhetjük a csoporttal a tapasztaltakat.

Megjegyzések:

- A feldolgozást segítő indító kérdések: Mennyire volt egyszerű lefordítani a másik kommunikációját? Melyik szerep volt egyszerűbb számodra, és miért? Milyen érzés volt, amikor nem értette meg vagy félrefordította a beszélő, amit nonverbálisan közölni szeretett volna?
- A gyakorlat hármas csoportokban is végezhető, egyikük nonverbálisan közöl valamit, másikuk próbálja szinkronizálni, a harmadik pedig figyelni őket, majd visszajelzést ad. (Benedek, 1992)

Tolmács-játék

Időtartam: 30–45 perc

Létszám: min. 6–8 fő

Eszközigény: nincs

Célok: a kommunikáció, különösen a verbális

kommunikáció mélyebb jelentéstartalmának felismerése, és annak bemutatása, hogy mennyire könnyű félreérteni egymás verbális kommunikációját

Leírás: A résztvevőkkel körben ülünk. Az egyikük lesz az interjúalany, egy másikuk a tolmács, többiek pedig a kérdezők. Az interjúalanynak bárki feltehet kérdéseket, de csak a tolmácson keresztül: a tolmács interpretálja, „lefordítja a kérdést”, vagyis közli az interjúalannal, hogy a kérdező mit is akart valójában kérdezni (mármint a tolmács szerint). A tolmács az interjúalany válaszát is ugyanezen a módon „lefordítja”. A kérdezők és az interjúalany közvetlenül nem beszélhetnek egymással, csakis a tolmács segítségével. Több csoporttag is kipróbálhatja mind a tolmács, mind az interjúalany szerepét. A végén megbeszéljük, milyen élmény volt, hogy nem azt mondják, amit akarnak, illetve az, hogy amit mondanak, azt mások teljesen máshogy értelmezhetik. (Benedek, 1992)

ZIN obeliszk

Időtartam: 45 perc

Létszám: 8–15 fő

Eszközigény: információs kártyák

Leírás: A jelenlévők között szétosztjuk az információs kártyákat. Mindenki csak a saját kártyáját olvashatja el, a rajta álló információt megoszthatja a többiekkel, de nem mutathatja meg a lapot másoknak.

Feladat: Az ókori Atlantisz városában Tina istenség tiszteletére egy téglatest alakú obeliszket emeltek, melyet Zinne neveztek el. Az építés kevesebb mint két hetet vett

igénybe. A feladat az, hogy meghatározzák, a hét pontosan melyik napján készült el az építmény.

Megjegyzés:

- A feldolgozás során átbeszélhetjük, hogy mi segítette és mi gátolta a csoportot a feladatmegoldásban. Hogyan alakult ki a vezetés a csoporton belül? Ki szerepelt a legtöbbet, legkevesebbet? Miért? Hogyan lehetne növelni a csoport teljesítményét? Mit éreztek a gyakorlat közben?

Információs kártyák (Az alábbi információk közül minden kártya csak egyet tartalmazzon!)

Atlantiszban az alapvető időegység a nap:

Az atlantiszi nap schlibekből és ponkókból áll.

A Zin hossza 50 láb.

A Zin magassága 100 láb.

A Zin szélessége 10 láb.

A Zin kőkökből épült.

Minden kőkocka 1 köbláb nagyságú.

Az atlantiszi hét első napjának neve Aquaday.

Az atlantiszi hét második napjának neve Neptiminius.

Az atlantiszi hét harmadik napjának neve Sharkday.

Az atlantiszi hét negyedik napjának neve Mermaidday.

Az atlantiszi hét ötödik napjának neve Daydoldrum.

Az atlantiszi hét öt napból áll.

A munkanap 9 schlibből áll.

Egy munkás munkanapontként 16 ponknyi időt pihen.

Egy schlib 8 ponkból áll.

Egy munkás egy schlib alatt 150 kőkockát tesz a helyére.

Munkaidőben egyszerre mindig egy 9 fős műszak dolgozik.

A csoportból egy embernek mindig vallási feladatai vannak, ezért nem rakodja a kőköckákat.

Daydoldrum alatt az emberek nem dolgoznak. A cubitt egy kocka alakú test, amelynek minden oldala 1 megalitikus yard hosszú.

1 méter = 1 megalitikus yard

A Zin zöld kőkökből áll.

A zöld színnek különleges vallási jelentősége van Mermaidday-kor.

Minden műszakban dolgozik két nő is.

A munka az atlantiszi hét első napján kezdődik.

A Zin építésén csak egy műszak dolgozik.

Mi az a Zin?

Merrefelé néz a Zin?

Mi az a Cubitt?

Dolgoznak-e az emberek vasárnap?

A feladat megoldása és magyarázata:

A megoldás Neptiminius.

Magyarázat

- A Zin méreteiből következően 1500 köbméter anyagot tartalmaz.

- A kőköckák 30 köbdeciméter nagyságúak, így összesen 50 000 darabra van szükség belőlük.

- Egy napon az emberek 7 schlibnyi időt dolgoznak.

- Egy munkás egy schlib alatt 150 kőkockát tud letenni, ezért egy nap alatt 1050 a teljesítménye.

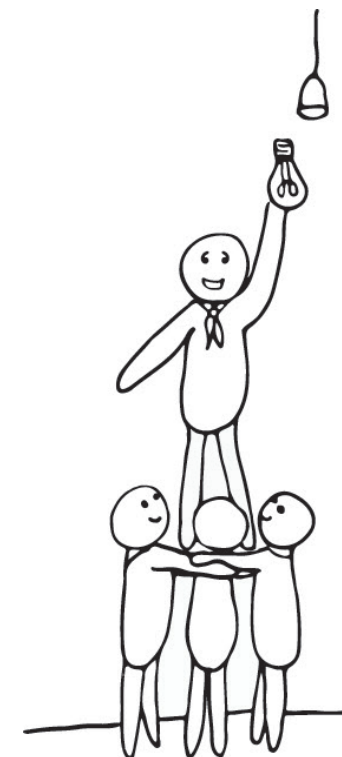
- Naponta nyolc ember dolgozik, így összesen egy nap alatt 8400 kőkockát tudnak a helyére tenni.

- Az 50 000. kőkocka ezért a hatodik munkanapon kerül a helyére.

- Mivel Daydoldrum alatt nem dolgoznak, ezért a hatodik nap a Neptiminius.

Együttműködést, kompromisszum-készséget igénylő gyakorlatok

Életünk, munkánk, mindennapjaink során számtalan olyan helyzettel találkozunk, ahol fontos együttműködni, csapatban dolgozni másokkal. Ezekben a szituációkban gyakran bukkan fel olyan helyzet, amiben kompromisszumot kell kötnünk, nem érvényesülhet csak a mi érdekünk. Az alábbi gyakorlatok ezen helyzetek kipróbálására, megélésére adnak lehetőséget védett környezetben.



Alakzatok formázása kötélből

Időtartam: 45–60 perc

Eszköz- és térigény: elsősorban szabadtéren, de kellően nagy teremben is megvalósítható

Létszám: 4–10 fő

Eszközigény: egy hosszabb, vastag kötél, esetleg szembekötő kendők

Célok: együttműködés fejlesztése, csoporton belüli szerepek tudatosítása, megfigyelése

Leírás: A résztvevők mindegyike becsukja vagy beköti a szemét, és megfogja a kötelet valahol az egyik kezével. A feladat az, hogy a gyakorlatvezető által mondott formát kell létrehozni a kötélből. Először érdemes valami egyszerű alakzattal, például egyenlő oldalú háromszöggel kezdeni, majd lehet egyre jobban bonyolítani (négyzet, hatszög, csillag, trapéz stb.). Közben a kötelet egyik kézzel folyamatosan fogni kell valahol.

Megjegyzések:

- Nehezíthetjük úgy a feladatot, hogy megadjuk azt is, milyen hosszúnak kell lenniük a kívánt alakzat egyes oldalainak.
- A feldolgozás során kitérhetünk arra, hogy ki irányította a csoportot, mennyire volt könnyű megbízni benne, mennyire bíztak saját megérzéseikben, képességeikben a csoporttagok, volt-e olyan cserkész tudásuk, ami segítette a megvalósítást stb.

A mi házunk

Időtartam: 40–60 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: nagyméretű csomagolópapír, filctollak, papír, ceruza

Célok: közös feladatmegoldás, érdeklődés

let és a kompromisszumkészség fejlesztése

Leírás: A csoport feladata, hogy közösen tervezzenek egy házat, amelyben majd együtt fognak lakni. Erről készítsenek felületi rajzot! Ha többszintesre tervezik az épületet, akkor minden szintről külön. Tervezzék meg, és rajzolják le a berendezést és az – esetleges – kertet is. Utána beszéljük meg a terveket, és azt, hogyan sikerült megegyezésre jutniuk, mennyire tudták/akarták mindenki szempontjait, kívánságait figyelembe venni.

Majd arra kérjük őket, hogy egyezzenek meg az együttélés szabályaiban. Ezután beszéljük meg, hogyan sikerült megegyezésre jutni, ki milyen kompromisszumot kötött a közösség érdekében. Érdemes arra is kitérni, hogy milyen értékrendet tükröz a kész szabálygyűjtemény.

Megjegyzések:

- Nagy létszámú csoport esetén érdemes a csoportot kisebb csapatokra osztani. Ilyenkor a megbeszélés során minden csapat bemutatja a házát, és közösen megbeszéljük, hogyan jutottak megegyezésre.
- A gyakorlatot két részre is lehet bontani: vagy csak a tervrajzot készítik el, vagy csak az együttélés szabályait.
- Komolyabb csoportvezetői gyakorlatot és mélyebb pszichológiai ismereteket igényel.

Aknamezős labirintus

Időtartam: 45–60 perc

Létszám: 6–8 fő

Eszköz- és térigény: több megrajzolt aknamező térkép, beltérben maszkoló szalag, amivel

		X	X			X			
		X		X				X	
				X			X		X
X	X				X	X			
X	X		X	X	X				
X			X						X
X		X				X			
X		X		X	X	X	X	X	
X			X			X			
X			X			X			

Alsó, belépő sor

a pálya felragasztható a földre (négyzetes járólapok esetén csak a területet szükséges felragasztani), kültéren ugyanez cövekekkel, kötelekkel kivitelezhető, vagy aszfaltkrétával felrajzolható. (Lásd a fenti ábrán.)

Célok: együttműködés gyakorlása, problémamegoldás, tervezés, újratervezés, stressztűrési fejlesztése

Leírás: A feladat, hogy minden csapattag átjusson az aknamezős labirintuson 30 percen belül. Ehhez adott egy 10x10-es aknamező, amihez (a térkép a gyakorlatvezetőnél van). Egyszerre mindig csak egy ember léphet a pályára. Belépni csak az alsó soron lehet, majd minden irányba tovább lehet haladni. Amikor valaki „üres”, azaz jó mezőre lép, akkor jelezzük, hogy jó! Amikor valaki bombára lép, akkor mondjuk, hogy AKNA. Ilyenkor, aki a pályán volt, lelép onnan, s a sorban utána lévő csapattag kezdheti a próbálkozást a belépő sorból indulva. Ha valaki olyan aknára lép, amire már előtte is léptek csapattagok, akkor a játékvezető jelzi: AKNA 2. Harmadik

		X		X				X	
				X		X			
			X	X	X	X	X		
							X	X	X
								X	
			X					X	
	X	X				X			X
X			X		X				X
								X	
X				X	X				X
	X	X		X				X	

Alsó, belépő sor

alkalommal AKNA 3 felszólítás következik, és egy perc „időhozzáadás”. (Ugyanígy, ha hatodszor, kilencedszer vagy tizenkettedszer lépnek ugyanarra az aknára.)

Öt perc egyeztetés után el kell indulnia a csapatnak a mezőkön. Utána nem beszélhetnek! A csapat választ egy csapatvezetőt, aki (egyedül a csapatból, saját belátása szerint) a játék folyamán egyszer kérhet 1 perc megbeszélési időt, de ezalatt ugyanúgy ketyeg az óra. Ekkor beszélhetnek a csapattagok. Ha valaki a némasági szabályt nem tartja, a csapat figyelmeztetést kap. Három (hat, kilenc, ...) figyelmeztetés után szintén egy perc „időhozzáadás” jár. Az elején elmondjuk, hogy a 20. percnél (időhozzáadásokkal együtt) a pálya akna-felépítése megváltozik, de ott és akkor ezt nem fogjuk közölni.

Megjegyzések:

- Nagyobb csoport esetén a társaság megfigyelhető, és a mező két oldaláról indítható. Ilyenkor hol az egyik, hol másik csapat játékos próbálkozhat. A szabályok ugyanazok,

de ha ügyesek a csapatok, akkor megfigyelik egymás lépéseit, ami segítheti a saját tájékozódásukat is. A célt ugyanúgy határozzuk meg, mint az alapjátékban: mindenkinek át kell jutnia a labirintuson, majd megfigyelhetjük, hogy a két csapat ezt versenyhelyzetként fogja fel, vagy együttműködik a megoldás érdekében.

A sziget

Időtartam: 45–60 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: papír, ceruza

Célok: érdekképviselés és a kompromisszum-készség fejlesztése

Leírás: A résztvevők körben ülnek. Arra kérjük őket, hogy képzeljék el, hogy hajótörést szenvedtek, és egy lakatlan szigetre kerültek. A szigeten van ivóvíz, növények, állatok – lehetségesnek tűnik hosszabb ideig is életben maradni rajta. Azt nem lehet tudni, hogy mennyi ideig marad itt a hajótörött, néhány hónapig vagy akár néhány évig. A feladat: írjanak össze öt tárgyat, amit feltétlenül magukkal szeretnének vinni. Ha ez megtörtént, a csoportot arra kérjük, hogy képzeljék el azt, hogy együtt szenvedték el a hajótörést, és közösen kell öt tárgyat megegyezniük. A gyakorlatnak akkor van vége, ha sikerült teljes egyetértésre jutniuk. A végén beszéljük meg, hogyan sikerült megegyezniük, hogyan viselték, hogy a csoport kedvéért számukra fontos tárgyakra kellett lemondaniuk.

Megjegyzések:

– Serdülőknek és felnőtteknek ajánlott.

– Komolyabb csoportvezetői gyakorlatot és mélyebb pszichológiai ismereteket igényel.
– Nagy létszámú csoport esetén érdemes a csoportot kisebb csapatokra osztani.

Alkosd meg!

Időtartam: 30–45 perc

Létszám: min. 5 fő

Eszközigény: 1 tekercs ragasztószalag,

1 olló, 1 ragasztó stift és sok-sok színes, képes újság, színes papír, 4–5 nagyobb kartonlap

Célok: együttműködés, érdekképviselés, kompromisszum-készség fejlesztése

Leírása: A csoportot 5–7 fős alcsoportokra osztjuk. Az alcsoportok feladata, hogy 15–20 perc alatt minél szebb kollázsokat alkossanak meg. Az ehhez szükséges anyagok szét-szórva találhatók a teremben. A csoportok összeszedhetik mindazt, amire a kollázshoz szükségük van, de egymás között is cserélhetnek. Nyilván az a csoport, amelyik először jön rá, hogy csupán 1 ragasztó, 1 olló és 1 ragasztószalag van, előnyösebb tárgyalási pozícióba kerül. Utána közösen elbíráljuk a kollázsokat, és megbeszéljük, milyen élmény volt a játékban részt venni.

Megjegyzések:

– Komolyabb csoportvezetői tapasztalatokat és mélyebb önismeretet igényel.

– Feldolgozáshoz ajánlott kérdések: Ki milyen tárgyalási helyzetbe került? Ki milyen módon próbált másokat meggyőzni? Használt-e valaki olyan „nem megengedhető” eszközöket, mint például lopás? Milyen érzés volt rájönni, hogy a feladat elkészítéséhez szükséges fontos eszközök más csoportnak jutottak?

Bogozd ki a csomót!

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: nincs

Célok: együttműködés fejlesztése, a külső irányítás elfogadása

Leírás: A csoport egy tagja kimegy a teremből. A többiek körbe állva megfogják egymás kezét, majd – anélkül, hogy egymás kezét elengednék – néhányan felemelik a kezüket, mások átbújnak alatta, addig, amíg egy nagy, élő „csomó” nem keletkezik. Aki kiment, annak az a feladata, hogy kibogozza a csomót, helyreállítsa az eredeti kört, de úgy, hogy közben senki ne engedje el a másik kezét.

Megjegyzések:

– Hívjuk fel a kitaláló figyelmét, hogy óvatosan „bontogassa” a „csomót”, nehogy sérülést, fájdalmat okozzon!

– Felnőtteknél csak óvatos mérlegelés után alkalmazzuk (bizonyos csoportokban ijesztőnek tűnhet a testi közelség)!

Építs várat!

Időtartam: 20–40 perc

Létszám: min. 8–10 fő

Eszközigény: ahány csoport, annyi színű pohár (pl. 3 csoport, 3 különböző színű pohár), játékosonként 1 db pohár, pl.: 30 játékosra 10 db kék, 10 db sárga, 10 db zöld pohár, játékosonként 1 db szembekötő

Célok: együttműködés fejlesztése, alkalmazkodni a külső nehézségekhez

Leírás: A csoportbontást úgy valósítjuk meg, hogy a jelenlévőket körbe állítjuk, majd változó sorrendben különböző színű poharakat

adunk a kezükbe. Pl. ha 3 csoportot szeretnénk, akkor kiválasztunk 3 színt (sárga, kék, zöld), és azokat adjuk felváltva. A végén megkérjük őket, hogy a poharak színe alapján álljanak csoportokba. Minden csoportnak már előre el van készítve a „helye”, amit egyező színű pohárral lehet jelölni. A csoportok külön dolgoznak. Elfoglalják a saját helyüket, ahol adott számú pohár (és bármi egyéb) áll rendelkezésükre. Miután felmérték az eszköztárat, megkérjük őket, hogy mindenki kösse be a szemét, és így építsék meg a (legnagyobb) tornyot közösen. Adott idő áll rendelkezésükre a tervezési folyamatra, ami alatt építhetnek, próbálkozhatnak. Viszont a megvalósítási idő előtt ezt le kell bontaniuk. A megvalósításra is meghatározott időkeret áll rendelkezésre. Amikor lejár az idő, hátra kell lépni az építménytől.

(Arany János és Pásztor Orsolya)

Expedíció

Időtartam: 60–80 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: nagyméretű csomagolópapír, ceruza

Célok: érdekképviselés és kompromisszum-készség fejlesztése

Leírás: A csoporttagokat 4–5 fős kiscsoportokra osztjuk. A csoportokat megkérjük, hogy képzeljék el, hogy egy teljesen ismeretlen új helyre, mondjuk egy újonnan felfedezett bolygóra készülnek. A bolygón van víz, a földihez hasonló légkör, vannak állatok, növények. Ezer telepes indul meghódítani ezt az új világot, és ők öten a képviselői ennek az ezer embernek.

Feladatuk, hogy megegyezzenek olyan törvényekben és szabályokban, amelyek szerint ezen a bolygón elképzelik az életet, amelyek szerint ezen a bolygón szeretnének együtt élni. A gyakorlatot megbeszélés követi, ahol minden csoport bemutatja a saját „Törvénykönyvét”, megbeszéljük, ki milyennek képzei az „ideális” emberi társadalmat és miért.

Megjegyzések:

- Komolyabb csoportvezetői gyakorlatot és mélyebb pszichológiai ismereteket igényel.

Folytasd az akciót!

Időtartam: 30–40 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: nincs

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése, nonverbális kommunikáció értelmezése

Leírás: A résztvevők körben ülnek. Valaki kiáll a csoport elé, és egy rövid jelenetet mutat be egyetlen szó nélkül, csupán gesztusok és mozdulatok segítségével. A jelenet egy pontján kimerevíti egy pózt, majd leül. A következő játékos – ugyancsak szavak nélkül – folytatja a történetet. Így megy addig, amíg mindenki sorra nem kerül. Utána megbeszéljük, ki mit értett, ki mit gondolt, miről szólt a történet.

Gordiuszi csomó

Időtartam: 5–15 perc – attól is függ, mennyire bonyolult a csomó

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: nincs

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírása: A résztvevők körben állnak, kezüket kinyújtják, és becsukott szemmel, lassan lépkednek a kör közepe felé. Ha már összeérnek az ujjai, mindenki megfog két kezét (egyik sem lehet a szomszédjáé). Mikor már mindenki fog két kezét, kinyithatják a szemüket, és amennyire lehet, hátrálépnak, anélkül, hogy elengednék egymás kezét. A csoport feladata, hogy a kezek elengedése nélkül kibogozza a csomót. A cél az, hogy a csoporttagok egymás kezét fogva körben álljanak. (Általában sikerül, ritkább esetben két, egymásba láncolt kört kapunk.)

A résztvevőknek jól kell ismerniük a társikat, mivel előfordulhat, hogy hosszabb-rövidebb ideig közel kerülnek egymáshoz. Biztassuk őket, hogy ne adják fel hamar, de ha látszik, hogy kibogozhatatlan a csomó, tehessenek javaslatot, hol kellene két személynek egy pillanatra elengednie egymás kezét. Gyakorlatvezetőként ne avatkozzunk be a döntési folyamatba, engedjük, hogy érvényesüljön a csoport dinamikája. Így azt is megfigyelhetjük, melyik résztvevő milyen szerepet vállal.

Megjegyzés:

- Feldolgozáshoz ajánlott kérdések: Hogyan születnek a döntések? Ki lesz gyorsan aktív? Ki az, aki inkább csak megfigyelő, és más ötleteire vár? Van-e, aki destruktív vagy ok nélkül pesszimista?

Hernyó áthalad

Időtartam: 15–20 perc

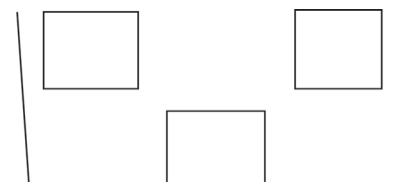
Létszám: min. 12–14 fő

Eszközigény: spárga vagy maszkolószalag a

lábak összekötésére, kréta vagy maszkolószalag a pálya kijelölésére

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírás: A csoportot két részre osztjuk, és mindkét csoport tagjait felsorakoztatjuk egymás mellé. Az egymás mellett állók egymásba karolnak, és összekötjük vagy összeragasztjuk a lábukat. Előre elkészítjük a pályát, ami így néz ki:



A két csapat egymással szemben áll a két vonal mögé. A feladat az, hogy mindkét csapatnak át kell jutnia a szemben lévő vonal másik oldalára, csak a négyzeteken belül mozoghatnak.

Megjegyzés:

- Nehezíthetjük a feladatot, ha a csoporton belül egy vagy két tagnak bekötjük a szemét.

Ki bírja cérnával?

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: páros létszám

Eszközigény: asztal, székek, cérna, papír, toll

Célok: egymásra figyelés, érdekérvényesítés, mérlegelés

Leírás: Ez egy páros gyakorlat. Hosszú cérnát szakítunk le, amelyek végeire hurkot kötünk. Egy-egy résztvevő beledugja a mutatóujját a hurokba. Szemben ülnek egy-

mással az asztal két felén. A cél az, hogy a cérnával elhúzzák a másik kezét az asztal széléig. Egy menet egy percre tart. Mindenki játszik mindenki ellen, az eredményeket táblázatban összesítjük.

A pontozásnak különböző változatai vannak, ami az átélt élményt is módosítja:

- Csak a győzelemért jár pont, a veszteségért és a cérnaszakításért nem. Ebben az esetben leginkább az derül ki, hogy kit hagynak nyerni (hiszen a cérna valószínűleg előbb szakad, minthogy bárki kezét el lehetne húzni általa).

- A győzelem egy pontot, a cérnaszakítás nulla pontot, a vereség pedig egy mínusz pontot ér. Ez kiélezi a versengést, nyerni szinte lehetetlen, hiszen jobban megéri elszakítani a cérnát, mint beletörödni a vereségbe.

- A nyereség két pontot, a vereség egy pontot ér, döntetlen esetén nem jár pont, a cérna elszakítása pedig két pont levonással jár. Ebben az esetben érdemes nyerni hagyni a másikat: még így is jobban jár az ember, mintha szakít vagy döntetlent ér el.

Megjegyzés:

- A játék végén meg lehet beszélni, hogy a különböző feltételek mellett ki milyen stratégiát használt, hogyan próbált az összesítésben minél több pontot szerezni.

(Benedek, 1992)

Közös erővel egy felirat

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 5 fő

Eszközigény: ahány csoport van, annyi vastagabb filctoll, amire annyi madzag van rákötve, ahány fő van az adott csoportban.

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírás: Alkossunk ötfős csoportokat! Egy személy kivételével minden tag beköti a szemét, azután mindenki egy kézzel megfogja a madzagot. A feladat közösen leírni azt a szót, amit a gyakorlatvezető mond, úgy, hogy az az egy személy irányít, aki lát, és csak a madzaggal szabad mozgatni a filcet.

Közös mese

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: rongylabda

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírása: A csoporttagok körben ülnek, és közösen kell írniuk egy mesét. A csoportvezető elkezd, a csoporttagoknak kell folytatniuk. Akinek a labdát dobja, annak kell folytatnia, így mindenkinek mindig figyelnie kell, hiszen senki sem tudhatja, hogy mikor kerül hozzá a labda. Érdemes előre leszögezni, hogy egy ember többször is megkaphatja a labdát. Mindenki azt, és annyit mond, amit és amennyit akar, de a már elkezdett történetet kell folytatnia. A történetet a csoportvezető kezdi, ő dobja el a labdát is először. A kezdés legyen semleges, és ne adjon különösebb támpontot arra vonatkozóan, hogyan folytatódjon a történet. Érdemes ismert mesekezdeteket használni, például „Hol volt, hol nem volt...”, „Volt egyszer egy...”. Ha kész a mese, érdemes megbeszélni, ki milyennek látja, ki hogyan módosított volna rajta, kinek mit jelentett.

Lomha Lajos

Időtartam: 30 perc

Létszám: min. 8–10 fő

Eszközигény: annyi szék, amennyi a játékosok száma+1, időmérő eszköz

Célok: egymásra figyelés, együttműködés, kommunikáció fejlesztése

Leírás: A gyakorlatot indíthatjuk keretmesés bevezetővel. Mutassuk be a résztvevőknek Lomha Lajost, családunk idősödő, némileg elhízott tagját, akinek egészségügyi állapota megromlott, orvosa sok mozgást javasol számára. Lajos azonban nagyon lusta, nem szeret mozogni. Abban kell együttes erővel segítenünk neki, hogy megfelelő mennyiségű testmozgást végezzen mindennap.

Levezetés: Rendezzük a székeket mindenfelé szétszórva a rendelkezésre álló térben. Figyeljünk arra, hogy minden szék közt biztonságosan el lehessen haladni. Kérjük meg a résztvevőket, hogy foglaljanak el egy-egy széket – egy üresen fog maradni. A keretmese felvezetése után ismertessük a játékszabályokat. A cél, hogy a résztvevők Lajost két percig ne engedjék leülni, ezt pedig úgy érhetik el, hogy mindig gyorsabban elfoglalják az üres széket, mint ahogy Lajos odaérne.

További szabályok:

- Lajost nem lehet fizikailag akadályozni, csakis azáltal, hogy elfoglaljuk előle a széket.
- Ha valaki már felállt a saját székéről, nem ülhet oda vissza, csak ha már előtte ült másik helyen is.
- Ha bárki bármilyen szabályt megszeg, vagy Lajos le tud ülni, mielőtt lejár a 2 perc, akkor előlről kezdődik a feladat.

Játék közben, ha a résztvevők elakadnak, adhatunk nekik pár perc tervezési időt, hogy stratégiát alkossanak. Ha letelt az idő, gratuláljunk nekik, hogy ilyen ügyesen vigyáztak az idő rokon egészségére.

Megjegyzések:

- Ügyeljünk rá, hogy vigyázzanak a játékosok egymásra, és hogy a székek között mindig kellő távolság legyen.

- Ezt a gyakorlatot, a látszat ellenére, a legtöbb csoportnak nehéz teljesítenie. Éppen ebben áll a feladatmegoldás dinamikája, a résztvevők fokozatosan rájönnek, hogy közös stratégiát kell alkotniuk. A kérdés, hogy hogyan? Ki hogyan tudja érvényesíteni elképzelését? Hogyan válik hasznos tagjává a csoportnak? Akkor érdemes alkalmazni, amikor a bizalmi és támogatói légkör kialakult, és a csoport elbír kisebb fokú frusztrációt, konfliktushelyzeteket.

- A gyakorlat nehézsége jól szabályozható az amúgy lassan közlekedő Lajos járási sebességének megváltoztatásával, illetve plusz szabályok alkalmazásával.

- Feldolgozáshoz ajánlott kérdések: Mennyire tűnt könnyűnek vagy nehéznek a feladat az elején? Hogyan alakult ez a játék során? Hogyan reagáltak az esetleges kudarcokra? Hogyan alakultak ki a szerepek a csoportban? Hogyan tudták képviselni saját ötleteiket? Mire volt szükség a feladat megoldásához?

Lyukas vászon

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközигény: egy nagyobb ponyva vagy egy

nagyobb anyag, amin lyukak vannak és egy vagy kettő színes kis labda

Célok: egymásra figyelés, együttműködés, kommunikáció fejlesztése

Leírás: A csoport körbeállja az anyagdarabot, mindenki csak egy kezével foghatja. Az anyagra dobunk egy labdát. A résztvevők feladata, hogy ne engedjék a lyukba beesni a labdát, és úgy mozgassák az anyagot, hogy az ne essen le.

Mosómedvekör

Időtartam: 30 perc

Létszám: min. 8–10 fő

Eszközигény: statikus kötél, ami olyan hosszú, hogy a résztvevők körbe tudják állni

Célok: egymásra figyelés, együttműködés, kommunikáció fejlesztése

Leírás: A csoporttagokat körbe állítjuk, majd egy két végén összekötött kötelet adunk a kezükbe. A csoport minden tagja megfogja két kézzel a kötelet, és a csoportvezető utasítására beledől. A csoport, ha mindenki harmonikusan egyszerre dől hátra, akkor képes egyensúlyban tartani önmagát.

Játszhatunk is a kötélgyűrűvel, hullámot küldhetünk körbe, vagy ha minden második csoporttag előredől, a többiek pedig hátra, akkor csillagformát is lehet alkotni beledől, közösen le is lehet guggolni. Ha elég jó a kapcsolatunk a csoporttal, akkor egy csoporttag képes lehet körbejárni a kötélgyűrűn. Ehhez szükség van a teljes csoport figyelmére, valamint két „segítőre”, akik a kötélén „táncoló” csoporttagnak segítenek egyensúlyban maradni.

Megjegyzések:

- Csak minősített statikus alpin kötéllel végezzük ezt a gyakorlatot, mert a kötélen meglehetősen nagy terhelésnek van kitéve ilyenkor.
- Olyan területen végezzük ezt a gyakorlatot, ahol a terep egyenletes és kockázatot jelentő tereptárgyaktól mentes.
- Ez a gyakorlat rengeteg csoportdinamikai jellemzőt tud szimbolizálni, annak függvényében, hogy milyen keretet adunk neki.

Óriás ugrókötél

Időtartam: 30 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: 20 méter kötélen

Célok: egymásra figyelés, együttműködés, kommunikáció fejlesztése. Jól felmérhető általa, hogy a csoport hogyan működik együtt, ezért érdemes egy többnapos program elejére rakni.

Leírása: Az egész csoportnak át kell jutnia a kötélen alatt, anélkül, hogy bárki hozzáérne.

Keretmese: Köszöntsük a résztvevőket a tér közepén látható dimenziókapu előtt. Mondjuk el nekik, hogy amire vágnak, bármi legyen is az, a kapu túloldalán található, de mint minden álomért, ezért is meg kell küzdeniük.

Ismertessük a szabályokat:

- Mindenkinek át kell mennie a kapu túlsó oldalára.
- A dimenziókapun csak úgy juthatnak át, ha átfutnak alatta, nem szabad átugrani.
- Ha bárki hozzáér a kapuhoz, az összeomlik, és mindenkit, aki már átért, visszadob a kiindulási helyére.

- Nem lehet megkerülni a kötelet forgató embereket.

- Nem lehet egy méternél közelebb menni a kötelet forgató emberekhez.

Ketten fogják a kötélen két végét, és elkezdik hajtani. Amikor megsérti valamelyik résztvevő a szabályokat (leggyakrabban hozzáérnek a kötélenhez), előlről kezdődik az egész folyamat. Amikor mindenki átért, a résztvevők dönthetnek úgy, hogy egy következő dimenzióba mennek. Ezen a szinten már úgy kell megoldaniuk a feladatot, hogy nem mehet a kötélen „üresjáraton”, azaz nem történhet úgy hajtás, hogy azon nem megy át valaki, különben ismét mindenki előlről kezdi az adott szintet. Az ezutáni szinten már az a feladat, hogy a lehető legkevesebb áthajtásból megcsinálják a feladatot, a legnagyobb kihívás, hogy mindenki egyszerre, egy hajtás alatt érjen át.

Megjegyzések, biztonsági szabályok:

- Szükséges egy nagyobb, vízszintes, akadálymentes, szabad tér. Tegyük biztonságossá a terepet!
- Ügyeljünk rá, hogy mikor hajtani kezdjük a kötelet, ne üssük meg vele a résztvevőket.
- Ha belegabalyodtak a résztvevők futás közben a kötélenbe, engedjük el a kötelet, hogy minimalizáljuk a kockázatot.
- Ne viseljenek a résztvevők ékszereket, nyakláncot, hosszú, lelógó fülbevalót stb.
- Zárt cipő legyen mindenki lábán!
- A kiértékelés során beszélhetünk a résztvevőkkel a kihívásokról, egymás támogatásáról, a csoportmunkáról. Mi segített

megoldani a feladatot? Hogyan támogattátok egymást? Hogyan választunk magunknak kihívást? Valóban annyira nehezek-e a feladatok, mint ahogy elsőre tűnnek? Mikor adunk fel egy feladatot?

Papírtorony

Időtartam: 30 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: csoportonként 3–3 újságpapír vagy írólap

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírás: A résztvevők 4–5 fős csapatokra oszlanak, és kapnak 3–3 újságpapírt vagy írólapot, amiből 15 perc alatt a lehető legmagasabb építményt kell készíteniük anélkül, hogy bármi mászt felhasználnának hozzá (maximum cellux). Az idő leteltével mindenki megsejleli a többiek „toronyát”. Zárásként megbeszéljük, ki tervezte meg előre a toronyt, ki futott ki az időből, mit lehetne legközelebb másképp csinálni.

Pohár, kendő, labda

Időtartam: 15–30 perc

Létszám: 4–6 fő

Eszközigény: egy nagyobb, lehetőleg négy-szögletes kendő, egy nagyobb műanyagpohár és 3–4 pingponglabda

Célok: együttműködés, összehangolt csapatmunka fejlesztése, vezetés, irányítás gyakorlása

Leírás: A csoport minden tagja megfogja valahol a kendőt, akinek nem jut sarok, az valamelyik oldalát fogja. A kendő köze-

pébe beleteszünk egy pingponglabdát és egy műanyag poharat. Az a feladat, hogy a labdát bele kell juttatni a pohárba a kendő mozgásával. Ha ez már ügyesen megy a csoportnak, akkor nehezíthetjük a feladatot a következő módokon:

- Több labdát teszünk a kendőbe, és mind-egyiknek a pohárba kell kerülnie.
- A csoport megfordul és a háta mögött fogja a kendőt, válluk fölött átnézve tudják mozgatni a kendőt és irányítani a labdát.
- Csak egyikük fordul szembe a kendővel, a többiek háttal állnak, és nem látják mi történik. Aki szemben van, annak az irányításával oldják meg a feladatot.

Pohárvár-építés

Időtartam: 20 perc

Létszám: min. 5–6 fő

Eszközigény: csoportonként 5 vagy 6 műanyag pohár, egy darab befőttesgumi, zsineg

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírása: 5–6 fős csoportra osztjuk a társaságot. A befőttesgumira annyi madzagot kötünk, ahányan vannak a csapatban. A feladat, hogy a csoport együtt fel tudja építeni a pohárvárat, de a poharakhoz csak a befőttesgumival érhetnek hozzá.

Szedd ki a körből!

Időtartam: 20 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: egy, a csoport számára értéket képviselő tárgy (pl. kulcs a szálláshoz), kör kijelölésére szolgáló kötélen vagy kréta

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírás: Alakítsunk ki a földön egy kb. 5 méter sugarú kört, aminek a közepére helyezzünk egy tárgyat (plüssállat vagy valami olyan tárgy, ami a csoport számára jelentőséggel bír). A csoport feláll a körön kívül, és akkor (de csak akkor) mondjuk el a feladatot és a szabályokat:

- Ki kell szedni a tárgyat a kör közepéről.
- A körhöz nem érhet senki.
- A körben nem érhet le senkinek semmilyen testrésze.
- Csak azt használhatják, ami most náluk van (tehát nem szabad elszaladni egy faágért stb.)
- Ami a körön belül a földet érinti, az elvesztett, nem használható tovább, úgy a tárgyak, mint a testrészek.

Megjegyzés:

- Ha bonyolultabb feladatot szeretnénk beállítani, akkor azt mondjuk, hogy némán kell megoldani.

Székek egyensúlyozása

Időtartam: 15–30 perc

Létszám: min. 10 fő

Eszközigény: annyi szék, ahány résztvevő van

Célok: együttműködés, egymásra hangolódás fejlesztése

Leírás: A székeket szorosan egymás mellé, ülőfelületükkel befelé körbe rendezzük. Minden szék mögé áll egy-egy ember és megfogja annak háttámláját. A székeket hátrafelé megdöntve kell tartani. Először csak arra

kérjük a csoporttagokat, hogy próbálják meg egyensúlyozni a székeket, hogy az ne billenjen vissza a lábára, de hátra se essen. 1–2 perces egyensúlyozás után az lesz a feladat, hogy a hátrabillentett székektől egy irányba forogva mindenki eggyel arrébb lép és megfogja az elé kerülő új szék támláját. Mindezt olyan gyorsan, hogy közben a szék ne álljon vissza a lábaira és ne is dőljön el. A gyakorlat célja, hogy így körben haladva mindenki visszajusson a saját, eredeti székéhez úgy, hogy közben egy szék sem billen vissza vagy esik hátra. Ehhez a csoportnak meg kell találnia a megfelelő ütemet és összhangot.

Megjegyzések:

- Nem minden szék alkalmas erre a gyakorlathoz. A legjobb az, aminek hagyományos lábai és háttámlája van.
- A kört úgy kell kialakítani, hogy a székek szorosan legyenek, de lábaik ne akadjanak össze.
- Minél nagyobb a csoport, annál nagyobb a kihívás.

(Élményakadémia KHE)

Területfoglalás

Időtartam: 20 perc

Létszám: min. 8–10 fő

Eszközigény: sok elmozdítható bútor és tárgy, például székek, asztalok, szőnyegek, dísz tárgyak

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése, versenyhelyzet megélése

Leírás: A csoportot két csapatra osztjuk. Az egyik csapat a terem egyik, a másik csapat a terem másik felében helyezkedik el. A feladat

adott jelre minél több tárgyat a saját térfelünkre hurcolni. Az időkeret öt perc. Rabolni szabad, a másik csoport területéről vissza is lehet hozni tárgyakat. Az egyetlen szabály, hogy amit valaki már megfogott, ahhoz más addig nem nyúlhat, amíg ő el nem engedi. Az öt perc elteltével kiderül, melyik csoport nyert, melyik hány tárgyat szedett össze. A játékot megbeszélés követi: milyen élmény volt a csapatok közötti versengést, a „szabad rablást” átélni, mind az „elkövető”, mind a „kirablott” oldaláról.

Megjegyzések:

- Általában vidám, sok nevetéssel járó játék, de ügyeljünk a durvaság elkerülésére, vigyázzunk, nehogy valaki vagy valami megsérüljön.
- Komolyabb csoportvezetői tapasztalatokat és mélyebb pszichológiai ismereteket igényel.

Tüzes sárkány

Időtartam: 30 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszköz- és térigény: egy hosszabb kötél, 6 db piros és 6 db kék csipesz, szivacsrudd

Célok: együttműködés, összehangolt csapatmunka fejlesztése

Leírás: A kötélből készítsünk egy 5–6 méter átmérőjű kört. Egy vállalkozó szellemű csoporttagot kérünk fel a sárkány szerepére. A sárkány a körben mozoghat, be van kötve a szeme, hátán a ruhájára vannak akasztva a csipeszek és kezében van a szivacsrudd. A csoportot kettébontjuk. A feladatuk az lesz, hogy a tüzes sárkányt elpusztítsák. Ezt úgy lehet megtenni, ha a hátáról ellopják a

színes pikkelyeket (csipeszeket). Ha valamilyen színből az összeset sikerül megszerezni, akkor a sárkány elpusztul. Az egyik csapatnak a kék, a másiknak a piros pikkelyeket kell gyűjtenie. A sárkány azonban mindezt igyekszik megakadályozni, és ha az emberek nem elég ügyesek, nem elég halkak lopkodnak mögé, akkor megégeti őket, azaz rájuk csap a szivacsruddal. A körön belül mindkét csapatból egyszerre csak egy ember tartózkodhat. A csapattagok akárhányszor, akár milyen sorrendben próbálkozhatnak, de akit megcsapott a sárkány, annak ki kell lépnie a körből, mielőtt újra megpróbálna lopni. Ha valakinek sikerül levennie egy csipeszt, de még mielőtt kijutna a körből, megcsapja a sárkány, akkor vissza kell tennie a pikkelyt. Amelyik pikkely leesik a földre, azt is vissza kell tenni a sárkányra.

A gyakorlatnak több fordulója van:

Az első fordulónak akkor van vége, amikor az egyik csapat begyűjtötte az összes pikkelyét. A sárkány ekkor elpusztul, és a többi pikkely elveszti a színét. Itt a csapatok egymás ellen játszanak.

A második fordulóban a sárkányt csak úgy lehet elpusztítani, ha minden pikkelyt leszednek róla. Itt is mindenki csak a saját színét gyűjtheti, de a csapatok már nem egymás ellen dolgoznak, hiszen hiába gyűjti be az egyik az összes csipeszt, a sárkány továbbra is életben marad.

Megjegyzések:

- Nagyon vidám, jó hangulatú játék.
- Vigyázzunk, nehogy eldurvuljon! A szabályokat következetesen be kell tartatni.

Újságállat

Időtartam: 20 perc

Létszám: min. 4 fő

Eszközигény: csoportonként egy újságlap

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírás: A résztvevőket véletlenszerűen 4 fős csoportokra osztjuk. Nyomatékosan felhívjuk a csoportok figyelmét arra, hogy a munka során a csoporttagok nem beszélhetnek egymással, nem írhatnak egymásnak utasításokat, és nem is mutogathatják el, milyen ötletük van. Minden csoport kap egy egész újságlapot. A feladatuk az, hogy az újságlapot körbeadva tépéstechnikával alakítsanak ki egy állatot. Javítani csak addig lehet, amíg van a papírból, mert új lapot nem kaphatnak. Egyikük elkezd kialakítani a figurát, majd viszonylag hamar tovább kell adnia, annak a társának, aki az asztalra koppantással jelzi, hogy folytatni szeretné a munkát. Fontos, hogy mindenki sorra kerüljön egyszer, mielőtt valaki másodszorra is kérné a lapot.

Megjegyzés:

- Feldolgozáshoz ajánlott kérdések: Milyen állatra gondoltak az első játékosok? Mikor lett egyértelmű, hogy az az állat készül, amit végül elkészítettek? Kitől származik az ötlet? Milyen gyorsan jöttek rá a csoporttagok, hogy ez az állat készül? Volt-e valaki, aki a saját ötletét mindenáron keresztül akarta vinni? Hogyan élték meg a többiek, ha valaki nem tudta, nem akarta elfogadni, mit készít a csoport? Érzékelhetők voltak-e „hatalmi harcok”?

Újságon a csapat

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: minimum 5–6 fő

Eszközигény: csoportonként egy nagyméretű napilap

Célok: egymásra figyelés, együttműködés fejlesztése

Leírása: A csoportot – összlétszámtól függően – egyenlő létszámú csapatokra osztjuk. A csapatok feladata, hogy egy újságlapra ráálljanak úgy, hogy a sarka se lógjon le senkinek. Ha ez sikerül, kettéhajtjuk az újságpapírt, erre kell ugyanígy ráállni, és ezt ismételjük végig. Az a csapat nyer, amelyik a legkisebb papíron elfér.

Megjegyzés:

- A testi közelség miatt bizonyos csoportok számára ijesztő lehet, ezért mindig gondosan mérlegeljük a játék alkalmazhatóságát.

Vak fakesés

Időtartam: 45 perc

Létszám: min. 5–6 fő

Eszköz- és térigény: résztvevőnként egy szembekötő, fás kültér – lehetőleg bokrok nélkül

Célok: kommunikáció, vezetői készségek, bizalom, együttműködés, problémamegoldó készség fejlesztése

Leírása: Mesélhetünk a csoportnak egy történetet, például amelyben egy gonosz boszorkány elcsalta őket egy sötét erdőbe, ahonnan csak az égisz fán keresztül lehet kijutni, és az ő feladatuk, hogy a kiutat megtalálják.

Levezetés: Mutassuk meg a csoportnak az

„égisz fát” – egy teljesen átlagos fát a terepen. Olyan terepet válasszunk, ahol nagyjából azonos méretű és korú fák nőnek egy kb. 30x30 méteres szakaszon, illetve nincs semmi különösebben veszélyes az útban. Mondjuk meg nekik, hogy ez a fa az egyetlen esélyük a megmenekülésre, jól jegyezzék meg, hogy melyik az, mert ha „leszáll az éj”, ehhez kell visszatalálniuk. Ezután vezessük el a csoportot kb. 25 méterrel arrébb, ez lesz a kiindulási pontjuk. Adjunk nekik 10 perc tervezési időt, amelynek során nem helyezhetnek el semmilyen segítőjelet a terepen, csak azt kell megbeszélniük, hogyan fogják megoldani a feladatot. A cél, hogy megtalálják az égisz fát, mindannyian hozzáérjenek, és egyöntetűen mondják azt, hogy ez az ő fájuk, és ezáltal kijussanak az erdőből. Ha bárki leveszi időközben a szembekötőt, vagy a csapat úgy dönt, akkor újrakezdekhetik a feladatot a kiindulási ponttól. Amikor a tervezési idő lejárt, mondjuk, hogy leszállt az éj, és kössük be a szemüket, majd kérjük meg őket, hogy állják körbe a kiindulási pontként szolgáló fát. Ezután indulhat a fakesés.

Ha megkérdezik, hogy együtt kell-e menniük, a válasz az, hogy nem, de térjünk vissza erre a kiértékelésnél. Ha mégis leszúrtak volna útjelzőket, akkor amint bekötöttük a szemüket, tüntessük el a jelzéseket. A tervezési időn belül, ha a csapat szeretné, gyakorolhat a két fa között.

Megjegyzések és biztonsági szabályok:

- Azoknál a csoportoknál alkalmazzuk, akik eljutottak az együttműködés bizonyos

szintjére, és további fejlődésük érdekében komolyabb kihívást jelentő közös probléma megoldására vállalkoznak, a nehézségi szint jól szabályozható a terület növelésével vagy indulás előtt az orientáció megzavarásával, ha azt kérjük, hogy sétálják, táncolják körbe a kiindulási fát.

- Ügyeljünk rá, hogy ne legyen veszélyes a terep, takarítsuk el a szemetet, figyeljünk rá, hogy ne legyenek szúrós vagy nagy, lelógó ágak az útban.

- Ne viseljenek a résztvevők ékszereket, nyakláncot, hosszú, lelógó fülbevalót. A hosszú hajat érdemes összefogni.

- Zárt cipőt viseljenek.

- Feldolgozáshoz ajánlott kérdések: Hogyan zajlott a tervezés? Mennyire sikerült megvalósítani a terveket? Közös haladtak, egy csoportként, vagy kisebb egységekre oszlottak? Miért? Hogyan dőlt ez el? Milyen kompetenciák kellettek a feladat megoldásához? Mi működött, mi ment kevésbé hatékonyan? Ha elvesztették a fonalat, hogyan reagáltak rá? Tanultak-e közben a tapasztalataikból? Ki milyen szerepet töltött be? Hogyan dőlt ez el? Egyetértettek-e abban, hogy valamelyik az ő fájuk? Mindenki meg volt-e győzve? Ha nem, hogyan győzték meg őket, ha egyáltalán?

(Makai N.–Kis-Kopárdi Csaba: Innovatív fejlesztési terv és módszertan a nevelőotthonokban nevelkedő – különös tekintettel a speciális nevelési igényű – fiatalok készségfejlesztésére. Élményakadémia KHE, Tavaszi Szél projekt [Erasmus+ 2014-1-HU02-KA205-000424])

Szappanöntés

Időtartam: 60 perc

Létszám: 6–11 fő

Eszközigeny: botmixer, precíziós mérleg, tűzhely (vagy rezsó, gázégő), lábas olaj olvasztásához, főzőpohár az olaj olvasztásához, üveg vagy nemesacél magas falú edény a lúg oldásához, nagy tál a hűtővíznek, tál a színezéshez, tálka vagy pohár a lúg kiméréséhez, evőkanalak, kés, olló, kávéskanalak, konyharuhák, papírtörölő, szilikonos sütőpapír, szemeteszák, mosogatószer, mosogatószivacs, gumikesztyű, kötény, védőszemüveg, szájmaszk (a lúgoldónak), laborhőmérő, óra (stopper, visszaszámláló a legjobb), öntőforma, íróeszköz, jelölő tábla, feladatleírás (foglalkozások leírása)

Alapanyagok: 225 g kókuszolaj, 225 g sheavaj, 162 g napraforgóolaj + 2–3 ek a színezéshez, 243 g olívaolaj, 45 g ricinusolaj, 118 g NaOH, 330 g desztillált víz, 40 ml illóolaj, színezőanyag (legjobb a mica por), mák vagy mandulahéj-őrlemény

Célok: csapatépítés, együttműködés fejlesztése

Leírás: Egy vezetői közösségben mindenkinek megvan a maga dolga. Mindenki ért valamiről, és mindenkinek megvan a maga erőssége, amiben minden társánál ügyesebb. Együtt dolgozunk, sokszor nem egy tempóban haladva, de mégis mindig meg kell várunk egymást, még ha néha akadályoztatva érezzük is magunkat. A cserkészletben az a fő célunk, hogy emberebb embert és magyarább magyart faragjunk a kezeink közé kerülő gyerekekből. Persze az eredmény, a

munkánk gyümölcse nem látszik rögtön, idő kell, hogy kiderüljön milyen munkát végeztünk. Ez a gyakorlat is egy vezetői közösség mindennapjaira fog hasonlítani. Tesszük a dolgunkat, aztán várunk 4 hetet, hogy megérjen a munkánk gyümölcse, és csak 4 hét után tudjuk meg, hogy sikerrel teljesítettük-e a feladatot.

Levezetés: Minden résztvevő választ egy foglalkozást név alapján. Nem tudják előre, hogy mit takarnak a foglalkozásnevek. Elolvassák a foglalkozásuk leírását, és követik az ott leírt feladatot. Mindenki csak a saját foglalkozását ismerheti meg, egymásnak nem mutathatják meg a leírásaikat. Ha mindenki elvégzi a feladatát, akkor egy tömb napra szappan készül el a gyakorlat végére. Ott helyben nem fog kiderülni, hogy sikerült-e a feladat. Három nap után szilárdul meg annyira, hogy szeletekre lehessen darabolni, és négyhétnyi érési időre van szükség, ahhoz, hogy a lúgosodási folyamat végbe menjen, és bőrbarát (nem maró hatású) szappant kapjunk. Ha letelt a 4 hét, akkor a szeleteket papírzacskóba vagy nejlonba is csomagolhatjuk. A leírásban közölt szappanreceptet ne mutassuk meg a csoporttagoknak. Az elsősorban számunkra segítség, hogy nyomon tudjuk követni a folyamatokat.

Alapvetően minden foglalkozáshoz egy személy kell, de akár 2, esetleg 3 személy is betöltheti őket. A termelésvezető az egyetlen foglalkozás, amit csak egy ember tölthet be. Megjegyzések:

– A kellékek és alapanyagok miatt ez egy igen költséges gyakorlat, sok előkészítést és

a megvalósítás folyamán komoly figyelmet igényel.

– A gyakorlat során forró anyagok, eszközök és vegyszerhasználat történik. Figyelni kell a biztonsági és védőfelszerelések használatára, a vegyszerek adagolására és a szellőztetésre! (Nagyné Arany Hajnalka)

Szappanrecept (650 g)

Egy nagyméretű edénybe mérj ki 112,5 g kókuszolajat, 112,5 g sheavajat, 81 g napraforgóolajat, 121,5 g olívaolajat és 22,5 g ricinusolajat. Egy lábasba tegyél vizet, állítsd bele az olajokkal teli tálat, és tedd fel a gázzal melegedni. Ha egynemű folyadékká olvadt, akkor vedd le a tűzről, tedd félre, és várd meg, hogy 40°C-osra hűljön.

Amíg az olajok hűlnek, beoldjuk a lúgot. Mérj ki külön tálkába 59 g NaOH-t és egy magas falú üveg vagy nemesacél edénybe 330 g tiszta hideg vizet. A vizes edényt hideg vízfürdőbe helyezve folyamatos körkörös lötyögtetés közben lassan add hozzá a kimért NaOH-t. Oldódás közben nagyon forró lesz! Ne használj műanyag edényt a lúg oldásához! Ha feloldódott, tedd félre, és várd meg, hogy ez is 40°C-osra hűljön.

Ha színezni szeretnéd, akkor egy külön tálba mérj ki 2–3 evőkanál napraforgóolajat, és oldj fel benne 1–2 kávéskanál mica port.

Ha mind az olaj, mind a lúg elérte a 40°C-ot, akkor az olajba lassan öntsd bele a lúgoldatot, és botmixerrel addig keverd, amíg híg, puding állagú nem lesz. Ha elérte ezt az állagot, akkor belekeverheted az illatanyagot (20 ml illóolaj) és a színezéket. Ha szeretnél,

ilyenkor 1–2 kávéskanál mákot is belekeverhetsz.

Ha minden alkotóelemet belekevertél, akkor öntsd kiolajozott szilikonformába vagy sütőpapírral bélelt fa öntőformába.

3 nap után kiveheted a formából és felszeleltetheted. 4 hét érési idő után lesz használható a szappanod.

Foglalkozások:Olajfinomítási menedzserKókuszolaj

A kókuszdió kiszáritott tápláló szövetéből (kopra) sajtolással nyerik ki. Molekuláris szerkezetének köszönhetően könnyen felszívódik a bőr mélyebb rétegeibe is, ahol megerősíti a belső szöveteket, illetve csökkenti a napsütés okozta károkat. Közreműködik a hámszövetek eltávolításában, így használatával bőröd selymesebb és puhább lesz.

Sheavaj

A sheavaj az afrikai sheafa, más néven karitéfa gyümölcsének magjából nyert zsír, mely A-, E- és F-vitamin-tartalmának köszönhetően igazi energiabomba a bőr számára. A sheavaj titka, hogy összetétele sokban hasonlít az emberi bőrt védő emulzió összetételére, így segíti a bőröd tápanyagellátását, hidratációját és rugalmasságának megőrzését.

Napraforgóolaj

Magas vitamin- (E, B, C) és ásványianyag- (szelén, vas, cink, foszfor) tartalmú, hidegen sajtolt olaj. Kiváló hidratáló, segít megőrizni a bőr nedvességtartalmát, megakadályozza a bőr kiszáradását. Magas E-vitamin-tartalma miatt kiváló antioxidáns, így a

szabadgyökök elleni védekezésben kiemelkedő szereppel bír. Napégésre, túlzott szoláriumhasználatból meggyötört bőrre kiváló, hűsítő és regeneráló hatású. Belsőleg alkalmazva lecitintartalma az idegrendszerre és a memóriára van jótékony hatással, valamint segít megakadályozni a koleszterin lerakódását az erek falán.

Olívaolaj

Az extra szűz olívaolajból készült termékek az olívaolaj rendkívüli hidratáló hatásának köszönhetően még a legérzékenyebb, legszárazabb bőr számára is megfelelő gondoskodást nyújtanak.

Ricinusolaj

Magas viszkozitású növényi olaj, mely kiválóan ápolja a töredezett, száraz hajvégeket, erősíti a hajszájakat, szempillákat, körmöket. Gyógyítja a sérült, érzékeny és irritált bőrt, táplálja a száraz bőrt. Kis mennyiségben a szappan habzását segíti.

Feladatleírás

Vegyél egy lábast, tölts bele legalább 4 ujjnyi vizet, és tedd fel melegedni. Amíg a víz melegszik, vegyél elő egy magas falú főzőedényt, és precíziós mérleg segítségével mérj bele 225 g kókuszolajat, 225 g sheavajat, 162 g napraforgóolajat, 243 g olívaolajat, valamint 45 g ricinusolajat. Ha elkészültél, akkor az olajokkal teli edényt állítsd bele a vizes lábasba. Célunk, hogy az olajok a meleg víz hatására egyenletesen olvadjanak meg és egynemű folyadékká elegyedjenek. Ha ez megvalósult, akkor kivesszük a vízfürdőből, és hagyjuk, hogy 40°C-ra hűljön.

Vegyéssz mérnők

A nátrium-hidroxid (NaOH), lúgkő, marónátron, nátronlúg, marószóda, zsírszóda vagy marólúg fémes bázis. Vízben oldva erősen lúgos oldatot képez. A XVIII. század előtt ez volt a legelterjedtebb lúg. Először 1736-ban egy francia tudós, Henri Louis Duhamel du Monceau nevezte nátrium-hidroxidnak. A vegyiparban erős bázikus tulajdonsága miatt széleskörűen használják fel, főleg a textil- és papíriparban, szappanok és mosószerek gyártásában. 1998-ban a világtermelés kb. 45 millió tonna volt. A nátrium-hidroxidot gyakran használják vegyi laboratóriumokban és a száraztisztításban. A VIII. Magyar Gyógyszerkönyvben Natrii hydroxidum néven jegyzik. Jelen esetben mi a nátrium-hidroxidot ivóvízben fogjuk feloldani, de ez korántsem törvényszerű. Használhatnánk virágvizet, kávét, gyümölcslevet, bort, sőt, még akár sört is.

Hallottál már a virágvizekről?

Virágvíznek nevezzük azokat a növényi kivonatokat, melyek melléktermékként jelennek meg a növényi olaj előállításakor. Ezek a vizek a növények illóolajának egy részét, valamint a növények vízben oldódó hatóanyagait tartalmazzák. Tiszta, aromaterápiában, parfümkészítésben előszeretettel használt anyagok, melyeket számos kozmetikum összetevőjévé is megtalálhatunk. Az aromaterápiában az éteri olajok mellett kapnak jelentős szerepet a virágvizek, mivel csekélyebb mértékben ugyan, de éppúgy hatnak testre és lélekre, mint az esszenciális illóolajok. Virágvizet készítenek például rózsából, levendulából, varázsmogyoróból, narancsvirágból.

Feladatleírás

Vegy elő egy nagyobb tálat és tölts bele legalább 5 ujjnyi hideg vizet. Egy magas falú üveg vagy acél edénybe mérj ki 330 g tiszta, hideg ivóvizet. Egy másik, kisebb edénybe precíziós mérleg segítségével mérj ki 118 g NaOH-t. Ha az előkészületekkel megvagy, akkor az oldószert tartalmazó magas falú edényt fogd az egyik kezedbe, álló helyzetben merítsd a hűtővízbe, és folyamatos körkörös lötyögtetés közben kis adagonként add hozzá a lúgot. Az oldószert folyamatosan tartsd mozgásban, és ügyelj arra, hogy minél jobban elmerüljön a hűtőfolyadékban.

Aromaterapeuta

Mi az illóolaj?

A ma ismert 8000 növényfaj csak néhány százaléka képes illóolajat produkálni, ezeket nevezzük aromás növényeknek. Arra, hogy egyes növények miért termelnek illóolajat, míg más növények nem, még nem sikerült tudományos választ találni. Az azonban bizonyos, hogy az aromás növények illatanyagaik segítségével tartják távol azokat az állatokat, melyek táplálékkul fogyasztanak őket, de a beporzáshoz és magjaik elszórásához is illatanyagaikat hívják segítségül. A növény a napfény, a föld, a víz és a levegő energiáját fotoszintézis és enzimek segítségével illékony olajjá szintetizálja speciális kiválasztó sejtjeiben. Az azonos családba tartozó növények általában azonos részeken termelik az illóolajat. Például a mirtusfélék a leveleikben, míg a citrusfélék a leveleiken kívül a virágokban és a gyümöl-

cseik héjában is termelnek illóolajat. Egyes növények eltérő kémiai összetételű illóolajat termelnek más-más részeikben, így ugyanannak a növénynek a leveléből eltérő összetételű illóolaj nyerhető ki, mint a virágából.

Feladatleírás

Vedd elő az illóolajokat, és a felhozatalból válaszd ki a neked leginkább tetsző illatot. Különböző illóolajok összekeverésével új illatkompozíciót is kreálhatsz. Készíts elő 15 ml illatanyagot, amit közvetlenül a folyadék és az olaj fázis összekeverése után kell a masszához önteni. Ha a massa botmixeres keverés közben eléri a meleg pudinghoz hasonló állagot, akkor öntsd bele, vedd át a botmixer kezelését, és még egyszer jó alaposan keverd össze a masszát.

Ásványi anyag felhasználási szakreferens

Festőagyagok

A színes és gyógyagyagok a természet több ezer éves képződményei. Jótékony hatásuk minden emberi kultúrában ismert volt. Minden agyag valójában egy igen apró szemcseméretű kőzet. Alapját kvarchomok agyagásványok és karbonátok adják. A különböző agyagfajtákban ezenkívül jellemző arányban más-más agyagásványok és ásványi anyagok jelennek meg. Összetételétől függően lehet fehér, sárga, vörös, zöld és rózsaszín agyag.

Mica

Természetes eredetű ásványi pigment, melyet natúr kozmetikumok festéséhez gyakran alkalmaznak. A zöld ásványi pigmentet régen

úgy állították elő, hogy egy kádba erős ecetet öntöttek, fölé lógatták a fémrezt, letakarták, és hetekig ott hagyták. A réztárgyon élénk kékeszöld lepedék keletkezett, melyet aztán levakartak. A további feldolgozás során arzént hozzáadva nyerték a rendkívül mérgező schweinfurti zöld nevű festéket.

Festőnövények

Gyapjú-, kenderfonál és húsvéti tojás színezésére használt vadnövények. Dél-Magyarországról a múlt század első felében Fényes Elek még közel harminc vadon termő festőnövényt sorolt fel. A vadalma, vadvörte, égerfa héját, a nyírlevelet, a sáfrányt, a zöld dióhéjat, a rekettye-, a kökörccsinvirágot, a szulfüvet, zsolcinát sárga festék előállítására használják. A szurokfű, a sóskaborbolya gyökere, a varjútövis kérge, a galaj fajok, a festő müge, a lencse kék, a cserfahéj fekete és sárga, a tölgygubacs fekete, a fűzfalevél és a bürök zöld festék készítésére használatos. A vöröshagyma héjának főzetével a húsvéti tojást sárgásbarnára festhetjük. A vad festőnövények főzetébe gyakran ecetet, timsót, rézgálicot kevernek, melyekkel tartós színt kapunk. Natúrkozmetikumok színezéséhez legszívesebben festőbuzért vagy alkannát használnak. Utóbbi két növény hazánkban nem honos.

Feladatleírás

Válaszd ki a színezőanyagok közül a neked tetsző színt. Több különböző szín összekeverésével új árnyalatot is létrehozhat. Vegyél elő egy kisebb tálat, önts bele 2–3 evőkanálnyi napraforgóolajat, és add fel benne

a színezőanyagot. Egy adag termékhez kb. 2–3 kávéskanál micsi porra lesz szükséged. Dönthetsz úgy, hogy szemcsés keveréket is adsz a termékhez, azt is keverd bele a színezett olajba. Ebből 1–2 kávéskanálnyi is elegendő. Az illatanyag masszához adása után kanalazd át a massa kb. felét a festékes edényedbe, és alaposan keverd össze a színezőanyaggal.

Képlékenyalakítási technika

Az olajok ősidők óta nagy jelentőséggel bírnak az emberiség életében. A hidegen sajtolt növényi olajok és macerátumok sajátos tulajdonságaik miatt – például gyulladáscsökkentő, sebgyógyító, hámosító, méregtelenítő, keringésfokozó – az alternatív orvoslásban önálló terápiás értékkel bírnak.

Az értékes hatóanyagokat az alábbi két módszerrel nyerik ki:

Hidegen sajtolás: ez egy lényegében zárt rendszerben történő préselés. Az olajtartalmú magokból hevítés nélkül nyerik ki az olajat, így módon megőrizhető az olaj vitamin- és ásványianyag-tartalma.

Áztatás, maceráció: azoknál a növényeknél alkalmazzák, melyek hatóanyagai csak speciális eljárásokkal nyerhetők ki. Áztatás esetén a választott növényi részt növényi olajban (általában extra szűz olívaolajban) áztatják több hétig, és a nap erejét használják katalizátorként. A növényi olaj kivonja a zsíroldékony összetevőket a benne áztatott növényből, majd a folyamat végén szűréssel eltávolítják a növényi darabokat. A végtermék az ún. macerátum. Ezzel az eljárási móddal

nyerik ki a gyógyító hatóanyagokat pl. a körmvirágból, az árnikából és az orbáncfűből.

Feladatleírás

Vedd elő az öntőformát, és a lehető legnagyobb alapossággal béleld ki sütőpapírral. Első lépésként vágj egy hosszú, keskeny papírdarabot, ami az öntőforma alját és a két rövidebb oldali falát védi meg. Második lépésként vágj egy olyan darabot, amivel a két hosszabbik falat és az alját tudod megvédeni. Igyekezz ráncmentesen elhelyezni a bélést az öntőformában, mert minden egyes gyűrődés nyomot fog hagyni a terméken. Ha az öntőformát előkészítetted, vedd át társaidtól az elkészült masszákat, és ízlésednek megfelelően öntsd a formába. Ha szeretnéd, cirmozással, virágszirmokkal díszítheted.

Termelésvezető

Natúrkozmetikumok haszná

A natúrkozmetikumok értékes növényi olajok, zsírok és nagyrészt természetes összetevők olyan kombinációi, melyek valóban bőrünk és hajunk egészségét szolgálják, támogatják azok működését, erősítik a bőr védelmi funkcióit, nem tömítik el a pórusokat. A hagyományos, ún. szalonkozmetikumok kőolajszármazékokból és nagyrészt mesterséges illat- és szíanyagokból, konzerválószerekből állnak. Gátolják a bőr természetes működését, ráadásul a bőrünkön keresztül méreganyagokat juttatnak a szervezetünkbe. Az, hogy mit kenünk a bőrünkre, ugyanolyan fontos egészségünk szempontjából, mint az, hogy mit eszünk.

Feladatleírás

Még a részfeladatok megkezdése előtt ossz ki minden munkatársnak egy kötényt és egy pár gumikesztyűt. Győződj meg arról, hogy helyesen vették-e fel ezeket a védőeszközöket, fogasd össze a hosszú hajú lányok haját, veted le a zavaró ékszereket. Szóval érdeklődj, hogy beosztottjaid munkára kész állapotban legyenek. A vegyészmérnöknek az alap védőfelszerelés mellé adj védőszemüveget és szájmazskot is, ellenőrizd, hogy munka közben használja-e.

A gyakorlat során szappant fogtok önteni. A szappanöntés folyamatának lépéseit más munkások fogják elvégezni. Ne mondd meg a társaidnak, hogy pontosan mit is készítenek! Majd a végén ki fog derülni.

1/A lépés: Olajfinomítási menedzser

Olajok, vajak kimérése és folyékonnyá olvasztása. Vízfürdőből kiveszik, megvárják, hogy 40°C-osra hűljön.

1/B lépés: Vegyészmérnök

A kimért vízhez kell adagolni a lúgot. Oldódás során hő és szúrós szagú gáz keletkezik. Figyelj a szellőztetésre, és arra, hogy a lúgoldó ember viseljen kötényt, kesztyűt, védőszemüveget és maszkot!

2. lépés: Termelésvezető a színpadon

Ha az olaj is és a lúg is 40°C-osra hűlt, akkor a lúgot öntsd bele az olajos edénybe, és botmixerrel addig keverd, amíg „meleg puding” állagúvá válik. A hőmért te kezeld, te ellenőrizd mind az olaj, mind a lúg hőmérsékletét!

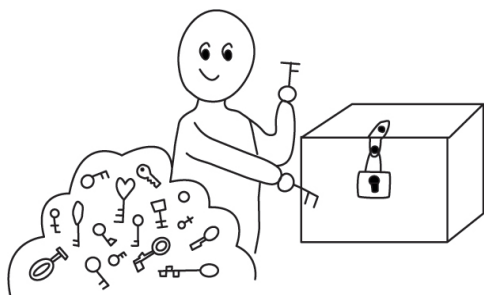
3. lépés: Aromaterapeuta

Illatanyag hozzáadása.

4. lépés: Ásványi anyag felhasználási szakreferens
Színezőanyag hozzáadása.
5. lépés: Képlékenyalakítási technikus
Öntőformába öntés, mintázás, díszítés.

Problémamegoldó gyakorlatok

Az itt sztereotípiák gyakorlatai már komolyabb együttműködésen alapuló és nehezebb problémák megoldását célzó csoportos feladatok. Komplexitásuk miatt a problémamegoldáson kívül az együttműködést, a tervezést, stratégia-alkotást, időgazdálkodást, a vezetői képességeket is fejleszthetjük velük. Mindezek mellett lehetőséget ad a csoporton belüli különböző szerepek kipróbálására. Többségük inkább szabadtéren megvalósítható, vagy több eszközt, előkészületet, esetleg komolyabb gyakorlatvezetői tapasztalatot igényel.



Átkelés gumicsizmában

Időkeret: 60–90 perc

Létszám: 8–20 fő

Eszköz- és térigény: egy pár gumicsizma és egy kb. 10–15 méter hosszú szabad terület, 2 db 3 méteres kötél

Célok: együttműködés és problémamegoldás fejlesztése

Leírás: A területen kb. 7–8 méterre egymástól párhuzamosan lefektetjük a köteleket, az egyik mellé odatesszük a gumicsizmát. Megkérjük a csoportot, hogy menjenek a kötél mögé, ahol a csizmát látják. A kötelek egy sekély patak két partját szimbolizálják, ami azonban túl mély ahhoz, hogy cipőben átgázoljunk rajta. A feladat, hogy a csoport összes tagjának át kell jutnia a másik oldalra a következő szabályok betartásával:

- Csak a gumicsizmát használva lehet átjutni. Ha valakinek a cipője, lába, egyéb nem gumicsizmában lévő testrésze a vízbe ér, akkor vissza kell jönnie a kiindulási oldalra, és át kell öltöznie.
- A csizmán kívül semmilyen más eszköz nem használható az átkeléshez.
- A csizmát egy ember csak egyszer használhatja az egyik partról a másikra való átjutáshoz.
- A csizma csak lépni tud, csúszni benne, rajta, vagy átdobni a másik partra nem lehetséges.

- A csizmát csak a csoporttagok összlétszáma mínusz egyszer lehet használni. Tehát egy 10 fős csoport csak kilenc átkeléshez, egy 15 fős pedig csak 14 átkeléshez veheti fel a lábbelit.

Megjegyzések:

- Ügyeljünk a résztvevők testi épségére, csak olyan megoldást engedjünk megvalósítani, ami nem jár sérüléssel!
- A kötelek két oldalán legyen elég hely a csoportnak a mozgásra.

(Kalandok és Álmodások Szakmai Műhely)

Bomba hatástalanítása

Időtartam: 45–60 perc

Létszám: 8–15 fő

Eszközigény: három kötél, kisebb számozott papírok

Célok: problémamegoldás, közös gondolkodás, ötletelés gyakorlása; kudarc, sikertelenség feldolgozása; annak megélése, hogy mikor, mi okoz motivációvesztést, vagy kit mi motivál

Leírás: A gyakorlat előkészületeként kialakítunk egymás mellett két darab 2–2,5 méter átmérőjű kört. Ezekben szétosztjuk a számozott papírokat. A számok össze-vissza legyenek a körökben! Fontos, hogy maximum annyi papírt használjunk, mint a csoportlétszám kétszerese. A köröktől 8–10 méterre lefektetünk egy kötelet, e mögé kell felállnia a csoportnak. Nem mondunk nekik semmi mást, mint hogy a két kör egy bomba, azt kell hatástalanítaniuk, de a működése és hatástalanítási módja nem ismert. Minderre 1 percük van. Ha ezalatt nem sikerül, vagy valamit elrontanak, akkor a bomba felrobban. Az óra akkor indul, amikor átlépik a vonalat. Próbálkozni akárhányszor lehet.

Mivel a résztvevők nem ismerik a szabályokat, eltart egy ideig, amíg a próbálkozások hatására rájönnek azokra. Ez alatt a bomba többször is felrobbanhat.

Szabályok:

- Mindegyik körben egyszerre csak egy ember lehet (egy embernek lehet benn a keze, lába stb.).
- Senki nem lehet ugyanabban a körben még egyszer.

- Mindenki csak akkor érhet újra egy számhoz, ha előtte már az összes csoporttársa egyszer hozzáért valamelyik számhoz.

- A számokat sorban kell megérinteni, lenyomni.

Megjegyzések:

- Legalább két gyakorlatvezető szükséges, mert a szabályok betartását figyelni nagyon nehéz, és az időt is mérni kell közben.

- Minden, amit a szabályok nem tiltanak, az lehetséges.

- Mivel mindenki maximum két számhoz tud hozzáérni (egyikhez az egyik, másikhoz a másik körben), ezért nem lehet a létszám kétszeresénél több számjegyet a körökbe helyezni.

- Előfordul, hogy nagyon lassan jönnek rá a szabályra, így nagyon elhúzódik a feladatmegoldás. Ilyenkor többen feladhatják, elunhatják, mások meg rendületlenül próbálkoznak vagy próbálják tartani a lelket a többiekben. Érdekes erre a feldolgozó körben kitérni.

- A feldolgozást segítő kérdések: Le tudjátok írni, hogy milyen érzések voltak bennetek a gyakorlat során? Mi segítette a problémamegoldást, és mi gátolta? Hogyan viszonyultatok a sikertelenséghez? Mi vagy ki motivált benneteket a sokadszori próbálkozáshoz? Milyen érzést keltett benned mások viselkedése a feladatmegoldás során?

(Élményakadémia KHE)

Elektromos kerítés

Időtartam: 60–70 perc

Létszám: 6–10 fő

Eszköz- és térigény: Egy hosszabb, vastagabb kötél, fás terület vagy olyan tereptárgy,

amihez a kötél kétoldalt biztonságosan ki-köthető. A kötél előtt, mögött nagyobb tér.

Leírás: A gyakorlat során az a feladata a csoportnak, hogy egy derékmagasságban kifeszített kötél fölött kell átjutniuk, miközben fogják egymás kezét. A feladathoz a következő szöveget mondjuk, olvassuk fel a csoportnak:

A fák között, ahol járunk, titokzatos lények élnek. Ők az erdei manók. Mélyen bent laknak az erdőben, öreg, széles törzsű fák odvaiban rendezkedtek be több száz évvel ezelőtt. Ezt a kis bükki kolóniát a mai Finnország területéről sodorta ide a történelem, de ez egy másik történet... Az erdőnek ez a része az ő területük – a maguk módján próbálják is védeni. Ahogy bandukoltok az úton, egyszer csak egy csapat dühös manóval találjátok szemben magatokat, mire fellesz mélnétek, már össze is kötöztek titeket. Amíg tanakodtak, hogy mit tegyenek veletek, sikerül meglógnotok. Az utolsó csomót azonban sajnos nem sikerül kioldanotok, így összekötve menekültök. Egyszer csak egy manószemmel nagyon magas, az embereknek szerencsére csak derékig érő kerítésbe ütköztök, amely a bonyolult kötérendszer segítségével riasztja az őroket. Ha rájönnek, merre szöktök, és utánatok erednek, esélyetek sem lesz ellenük. Túl kicsik, túl agresszívak, túl fürgék. Ilyen csomót, amivel megkötöztek benneteket, még nem is látott a világ, nem is tanítják a TOT-n! Akárhogy próbáljátok kioldani, nem sikerül, és ereje a manók földjének végéig tart. Így tehát összekötözve kell átjutnotok a kerítés fölött, és szükség lesz mindegyikötökre.

A szabályok:

- Csak a kerítés fölött lehet átjutni, alatta nem.
- Láncban fogjátok meg egymás kezét, és amíg az utolsó ember át nem jutott, ez a lánc nem bomolhat fel. Ha mégis elengednétek egymást, azonnal beindul a riasztó, és előlről kell kezdenetek a feladatot!
- Ha valaki hozzáér a kötélszálhoz, a riasztórendszer élesedik, a manók visszahurcolnak a földjükre (azaz előlről kell kezdenetek a feladatot).
- A sikeres teljesítésre 25 perc áll rendelkezésetekre.
- Mindeközben fokozottan ügyeljete egymás és a magatok biztonságára is!

Megjegyzések:

- A gyakorlatot jó, ha nem egyedül vezetjük le, hanem van egy segítségünk, így ketten tudunk ügyelni a résztvevők biztonságára.
- Feldolgozást segítő kezdő kérdések: Mi okozta a legnagyobb nehézséget a megoldásban? Volt-e valaki, aki irányította a csoportot? Ha igen, ki, és hogyan dőlt el, hogy az ő útmutatásaira hagyatkoztok? Mennyire volt könnyű, nehéz megbízni a többiekben? Te mit tudtál hozzáadni a megoldáshoz, a sikerhez? stb. (Élményakadémia KHE)

Menekülés a négy szigetről

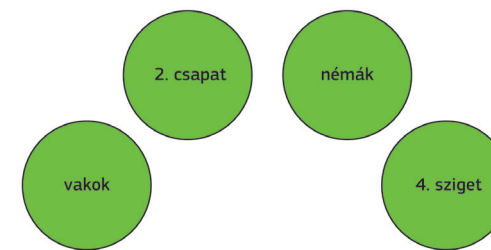
Időtartam: 45–60 perc

Létszám: 12–20 fő

Eszköz- és térigény: négy hosszú kötél vagy aszfaltkréta, kb. 15–20 db téglalap alakú lépőlap, esetleg szembekötő kendő, szabályokat tartalmazó papír; nagyobb sima terület, például iskolaudvar, sportpálya

Célok: együttműködés és problémamegoldás fejlesztése, egyes csoporton belüli szerepek és azokkal járó feladatok, nehézségek megtapasztalása, nonverbális-verbális kommunikáció különbségeinek, nehézségeinek, a bennük rejlő lehetőségeknek megtapasztalása.

Leírás: Előre elkészítjük kötelekből vagy aszfaltos területen krétával megrajzoljuk a négy szigetet.



A csapatot 3 kisebb csoportra osztjuk, majd elmondjuk nekik, hogy a feladat az lesz, hogy a szabályok betartásával mindenkinek el kell jutnia a negyedik szigetre. Ezt követően a csapatokat elvezetjük az egyes szigetekig, és elmondjuk a nekik szánt információkat, rájuk érvényes szabályokat, amiket be kell tartaniuk.

Az egyes csoportokra jellemző adottságok:

Az 1. csoport nem lát, nekik bekötjük a szemüket, majd lerakjuk a körükbe a lépőlapokat, de nekik ezt nem mondjuk el.

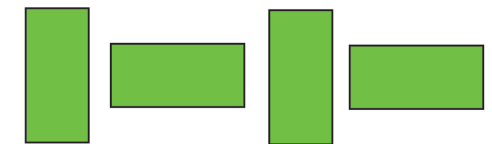
A 2. csoport lát és beszélni is tud, de nem rendelkeznek ezenkívül semmilyen erőforrással. Nekik nem is mondunk semmilyen információt vagy szabályt.

A 3. csoport nem beszél, de ők ismerik a szabályokat. Nekik adjuk oda az átkelésre vonatkozó szabályokat tartalmazó lapot, be-

kötjük a szájukat vagy elmondjuk nekik, hogy nem beszélhetnek.

Szabályok:

- A csoporttagok csak a lépőlapokon közlekedhetnek.
- Ha bármelyik csoporttag lelép a lépőlapról, akkor az ő csoportjának vissza kell mennie a saját szigetére.
- A lépőlapokat csak a meghatározott, előre leírt mintázat alapján lehet egymás után tenni.



Megjegyzések, variációk:

- A lépőlapok száma változtatható, függ attól, milyen messze helyezük egymástól a szigeteket.
- A gyakorlat nehezíthető, ha meghatározzuk a feladat végrehajtására szánt időt.
- Legyünk következetesek a lapokról vagy a körökből való kilépések következményeit illetően!
- A csapatok elosztásánál lehetőségünk van a csoporttagokat olyan szerepekbe, helyzetekbe helyezni, amelyeket a mindennapi csoportműködés során nem vagy csak ritkán tapasztalnak meg. Így például a parancsnokot vagy egyéb vezető, hangadó személyiségeket a némák közé, ahol kevesebb befolyásuk van a lezajló folyamatokra, vagy az eddig inkább végrehajtó szerepben lévő őrvezetőket az irányító második csoportba.

Érdekes tapasztalatok születnek ilyen szituációkból, melyekkel a feldolgozó körben tovább foglalkozhatunk.

(Élményakadémia KHE)

Mindenki egyért

Időtartam: 30 perctől akár több órán át

Létszám: 5–15 fő

Eszközigeny: egy asztal, amit minden résztvevő körbe tud állni, fatartó és szögek

Célok: annak bizonyítása, hogy az egyéni és csoportos teljesítmény, motiváció és képesség egymást kölcsönösen befolyásolják, és annak hangsúlyozása, hogy a csoport az egyénnek teret kell, hogy biztosítson a kreativitás kibontakoztatására

Leírás: A csoport feladata, hogy segédeszköz nélkül helyezzen el sok (kb. 20–25 darab) 18 cm hosszúságú szöveget egy olyan szögfejen, amely tartóoszlopként függőlegesen áll ki egy fatönkből.

Megjegyzés:

– A feladat időtartama előre nem meghatározható, hiszen a megoldás megtalálásának ideje az egyén és a csoport kreativitásától függ.

– Hosszú idő eltelte után erős frusztrációs érzés alakulhat ki, mivel úgy tűnhet, a feladat nem megoldható. Épp ezért mindenképp ügyelni kell arra, hogy a feladat elvégzése után elegendő idő maradjon a kiértékelésre.

– Hangsúlyozni kell, hogy a folyamatos munka a látszólag megoldhatatlan feladatok ellenére a csapatban akkor is lehetséges, ha az egyén már rég feladta volna. Általában a helyes megoldás alap gondolata az egyéntől

származik, melyet a csoportnak fel kell fognia és tovább kell fejlesztenie.

Mocsárjárás

Időtartam: 30–60 perc

Eszköz- és térigeny: lépőlapok, 2 kötél, szemkötő és nagyobb tér, lehetőleg szabadban

Célok: együttműködés és problémamegoldás fejlesztése

Leírás: A csoport feladata, hogy átjusson a két kötél közötti távolságon, azaz a mocsáron úgy, hogy csak a rendelkezésre álló lépőlapokat használhatja. Kezdekor 2 csoporttag szemét bekötjük, ezzel is nehezítve a feladatot. Ha valakinek bármely testrésze beleér a mocsárba, akkor az illetőt elnyeli a láp, és mindenkinek előlről kell kezdenie az átkelést. Ha a lap úgy kerül a földre, hogy nincs rajta valakinek a lába vagy keze, akkor a lap elsüllyed, és többet már nem használható.

A lapokat csúsztatni, lábra kötni nem lehet. A gyakorlat ismertetését a lentebb olvasható keretmesés szöveggel tehetjük érdekesebbé.

Ahogy hegyen-völgyön keresztül gyalogoltok, egyszer csak egy mocsár széléhez érkeztek. Mivel egy kemény, kipróbált társaság vagytok, ketten azonnal elindulnak a mocsár felé, és a vízhez közel hajolva próbálják megállapítani, hogy milyen mély. A két bátor társatok nem számított rá, hogy a mocsárból mérges gázok törnek fel, ami sajnos a szemükbe kerülve ideiglenesen megvakítja őket. Összedugjátok a fejeteket, hogy mitévők legyetek, és elhatározzátok, hogy átkeltek. Egyikőtöknek eszébe is jut, hogy van nálatok néhány, a SkaliczkyTech Works által

gyártott nanotechnológiás szuperlépőlapból, ami megtart titeket a mocsár tetején. Örömtök azonban nem lehet teljes, ugyanis a nanotechnológiás szuperlépőlap használati utasításában, az apróbetűs részben fel van tüntetve, hogy ez egy béta verzió, ami sajnos csak akkor marad fenn a víz tetején, ha nyomás alatt van... Azaz, ha nem értek hozzá, nem léptek rá, akkor bizony elsüllyed.

Szabályok:

– A mocsáron átkelni csak a nanotechnológiás szuperlépőlapokon lehet.

– Ha egy lépőlapot letesztek a vízre, és valaki nem lép rá azon nyomban, akkor a lépőlap elvész.

– A lépőlapot csúsztatni, cipőre kötni vagy bármilyen módon rögzíteni nem lehet – ez ugyanis olyan mértékben károsítja nanotechnológiás szerkezetét, hogy használhatatlanná válik.

– 2 vak csoporttag van közöttetek.

– Ha valakinek bármely testrésze beleér a mocsárba, akkor őt elnyeli a láp, a többiek pedig őt siratva a könnyhullatás következtében annyi folyadékot veszítenek, amennyit már nem tudnak pótolni, így mindenkinek újra kell kezdenie az átkelést.

Megjegyzések:

– A gyakorlat nehezíthető, ha meghatározzuk a feladat végrehajtására szánt időt.

– Legyünk következetesek a lapokról vagy a körökből való kilépések következményeit illetően! (Élményakadémia KHE)

Oposzurisz fáraó sírkamrája

Időtartam: 45–60 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközigeny: kötél vagy kréta az oázis megjelölésére, óriás francia kártya király lapja, 2 db colstok, egy vödör víz, sok műanyag pohár, építkezéshez felhasználható eszközök, mint kötelek, fonalak, olló, maszkoló szalag, háztartási gumik stb.

Célok: az együttműködés és problémamegoldás gyakorlása, a csoporton belüli szerepvállalások okainak megismerése

Leírás: Rövid keretmese jelenettel indítunk, melynek során tudatjuk a jelenlévőkkel, hogy meghalt Oposzurisz fáraó, és a csoportnak, azaz a rabszolgáknak kell eltemetniük őt. A helyszínen három kör van megjelölve kötelekkel, krétával, bármivel. Ezek az oázisok.

Az egyikben van a Nílus (egy vödör víz), a másikban nyugszik a halott fáraó (óriás francia kártya király lapja két colstokon) és vannak az építőanyagok (műanyag poharak), a harmadik pedig üres, oda kell felépíteni a piramist. Az oázisok mellé oda vannak készítve az építkezéshez felhasználható eszközök, mint kötelek, fonalak, olló, maszkoló szalag, háztartási gumik stb. A játék megtervezésére 10 percet adunk, a lebonyolításra pedig 30 percet. A tervezés során az eszközöket lehet használni, próbálgatni, de a lebonyolítás előtt mindent vissza kell tenni az eredeti helyére, állapotába.

Szabályok:

– Minden rabszolgának dolgoznia kell.

– Az oázisok szent helyek, oda belépni, fölé benyúlni nem szabad, mert következményekkel járhat!

– Minden talált építőelemet fel kell használni a piramis építése során.

– A rabszolgák semmilyen testrésze nem érintheti meg a fáraót, az építőanyagokat vagy a Nílus vizét!

– A piramisba két helyen a Nílus szent vizét is be kell építeni (2 pohárban vizet kell betenni az épületbe).

– Az egyik pohár legyen félig üres, a másik félig tele!

– A piramis tetején a Nílus vize legyen!

– A fáraót a piramis közepébe kell temetni.

Megjegyzések, variációk:

– A szabályokra nem figyelők az előre meghatározott következményekkel számolhatnak, azaz büntetést kapnak (elveszítik az egyik kezüket, lábukat, amivel valamelyik tiltott dologhoz értek). Ezek betartatására következetesen figyeljünk!

– Ha nagyobb vagy összeszokottabb csoporttal vagyunk, akkor a gyakorlat elején kijelölhetünk egy vagy két vakot, illetve elmondhatjuk, hogy van két vak rabszolga, és a résztvevőkre bízunk, hogy ki vállalja ezt a szerepet.

– A gyakorlatot végezhetjük úgy is, hogy nem adunk meg időkeretet a tervezésre, csak a végrehajtásra.

– A feldolgozást segítő indító kérdések: Hogy érezted magad a játékban? Milyen szerepet vállaltál, kaptál? Legközelebb is ezt vállalnád? Hogyan érvényesítetted az ötleteidet, meglátásaidat a feladat megoldása közben? Mi okozta a legnagyobb nehézséget számodra? Mint csoport, mi volt számotokra a legnagyobb kihívás? Mit tanácsolnál magadnak, valamelyik társadnak, a csoportnak, ha legközelebb játszanátok, mire figyeljete?

Mit tanultál a játékból?

(Gergely Imelda és Harkay Gabriella)

Ponyvaforgatás

Időtartam: 30–45 perc

Létszám: 5–15 fő

Eszközigény: egy ponyva vagy szőnyeg – mérete függ a létszámtól: az a megfelelő méret, ami nem sokkal nagyobb, mint a szorosán egymás mellett álló résztvevők által lefedett terület

Célok: együttműködés és problémamegoldás fejlesztése, szoros testi kontaktust igénylő gyakorlat, ami az egymásba vetett bizalmat is növelheti.

Leírás: Leterítjük a ponyvát vagy szőnyeget a földre, majd megkérjük a csoportot, hogy mindannyian álljanak rá. A feladatuk az, hogy úgy fordítsák meg a ponyvát, hogy közben senki nem lép le róla és senkinek nem lóg le semmilyen testrésze. Ha ez mégis megtörténne, akkor a feladatot előről kell kezdeni. Minderre 20 percük van úgy, hogy előtte kapnak valamennyi időt a tervezésre is. A feladat ismertetéséhez a lentebb olvasható keretmesés szöveget is felhasználhatjuk.

Ahogy bandukoltok az erdőben, egy folyóhoz értek. A folyó széles, alig látni a túlsó partot, bár a sodrása nem túl erős. Ezen felbátorodva nekivágtok, hogy átkeljete. Szerencsétek van, mert a parton találtok egy gumicsónakká alakítható ponyvát, amivel átkelhetek a folyón. Vízre is szálltok ezzel az eszközzel, épp, hogy csak elértéket rajta, ami kész szerencse, mert a víz hemzseg a kiéhezett ragadozó halaktól. Nincs mitől tartani, elkezdtek

a túlsó part felé evezni. A folyó közepén a sodrás erősebbé válik, egyre nagyobbak a hullámok, a csónakot meg-megbillentik az egyre erősebb örvények. Majd az egyik pillanatban a csónak felborul... A vízbe potyogó emberek kiáltozása és a csobbanás pár pillanatra elriasztja a ragadozó halakat, így nyertek pár másodpercet, amíg mindenki visszakapaszkodik a csónakra. Azonban a fejjel lefelé fordított csónak irányíthatatlanul sodródik a folyó közepén. Ahhoz, hogy átkelhessetek a folyó túlsó partjára, meg kell fordítanotok a csónakot. A ragadozó halak azonban viszatértek a csónak köré, megéreztek, hogy nemsokára jut nekik pár falat, és úgy tűnik, nem lehet őket újból elriasztani. A szorult helyzetben beálló csendet a távolban felmórajló vízesés hangja teszi még baljósatúbbá. Az átkelés szabályai:

– Álljatok fel a ponyvára úgy, hogy senkiből ne érjen le egy négyzetcentiméter sem!

– A ponyvát úgy kell megfordítanotok, hogy mindenki végig a ponyván maradjon!

– Ha a ponyván kívül bármilyen eszköz a vízhez ér, azt nyomban elragadják a ragadozó halak, így az az eszköz elveszett!

– Ha bárkinek bármilyen testrésze – akár a cipősarka is – a vízhez ér, akkor azt a társatokat elragadták a víz alatti ragadozók, és mivel ti egy rendkívül összetartó csapat vagytok, így mindannyiőtok szíve megszakad – azaz ha valaki leér, akkor a feladat újraindul.

– A csónak (ponyva) megfordítására 20 perc áll a rendelkezésetekre – ennyi idő kell, amíg a csónak elér a vízeséshez!

(Élményakadémia KHE)

Savas tó

Időtartam: 60–90 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszköz- és térigény: egy beülő, egy sisak, egy szembekötő, egy karabiner, egy 20–30 méteres kötél, 12–15 db apró labda vagy más tárgy, kötél a savas tó kijelölésére; olyan szabadtér, ahol több erős fa van

Célok: együttműködés és problémamegoldás gyakorlása

Leírás: A gyakorlat előtt előkészítjük a terepet, és kijelölünk egy hosszú kötéllal egy kb. 6–10 méter átmérőjű kört egy nyílt területen, de közel a fákhoz. A körön belül elhelyezünk tárgyakat (pl. színes labdákat), amiket a csoporttagoknak meg kell szerezniük. A kötéllal kijelölt terület a Savas tó, amiből a csoporttagoknak ki kell emelniük egyenként a tárgyakat. Azonban a tóba senki nem léphet be, sőt, még fölé hajolni is veszélyes, így az csak a megfelelő védőfelszereléssel felszerelve lehetséges. A védőfelszerelés: egy beülő, egy sisak, egy szembekötő, egy karabiner és egy 20–30 méteres kötél. Sajnos a felszerelés sem saválló, így az sem érhet bele a tóba. A védőfelszereléssel a tó fölé mozgó vállalkozó szellemű csoporttagot a szembekötő védi meg a felszálló savas gőztől. A csoport feladata egy olyan rendszer kialakítása, amellyel a vak, kötélen függeszkedő társukat irányítva képesek kiszedni az összes értékes tárgyat a tóból.

Megjegyzések:

– Ennek a gyakorlatnak a levezetését csak olyanoknak ajánljuk, akik jártasak mind a csomózásban, mind a beülő helyes használa-

tában, így ellenőrizni és javítani tudják, ha a résztvevők valamit nem jól csinálnak.

- A gyakorlat biztonságos elvégzéséhez a terepet meg kell tisztítani a balesetveszélyes tárgyaktól, ágaktól, kövektől. A kötelet a résztvevők nem tekerhetik a testükre, karjukra.

- A gyakorlat levezetéséhez nem elég egy ember, két-három ember szükséges, hogy legyenek olyanok is, akik a résztvevők testi épségére vigyáznak!

(Élményakadémia KHE)

Terített asztal

Időtartam: 30–45 perc

Létszám: 6–15 fő

Eszközigény: kötél, 20 db megszámozott műanyagpohár, 20 db egytől húszig számozott kartonlapocska, ami befér a poharak alá
Célok: együttműködés gyakorlása, tervezés, stratégiaalkotás fejlesztése

Leírás: A gyakorlat előtt előkészítjük a terepet. Kötélből létrehozunk egy 3–4 méter átmérőjű kört. Ebbe elhelyezzük össze-vissza a megszámozott papírokat, majd mindegyiket lefedjük egy-egy megszámozott pohárral. Arra ügyeljünk, hogy a poharakon és a papírokon lévő szám ne egyezzen! A csoport feladata az lesz, hogy a poharakat az ugyanolyan számú karton lapocska fölé helyezzék, és minél rövidebb idő alatt ériék el a helyes sorrendet. Az elején adjunk valamennyi időt a stratégia kidolgozására, majd becsültesük meg a csoporttal, vajon mennyi idő alatt tudják elvégezni. Miután helyes sorrendbe rakták a poharakat, megbeszélhetjük a tapasztalatokat, majd felajánlhatunk nekik egy

újabb kört, ahol már ezeket beépítve végezhetik el a feladatot.

Szabályok:

- A kötéllal körbekerített területen egyszerre csak egy ember tartózkodhat.

- Egy ember egy benntartózkodás alatt csak két poharat emelhet fel, és esetleg cserélhet ki.

- A résztvevők egymást váltva, előre elhatározott sorrendben léphetnek be a körbe. Egy csoporttag csak akkor léphet újra, ha előtte már a többi társa is volt benn.

- Az időt onnan számoljuk, hogy az első ember átlépi a kötelet.

A gyakorlatot a következő keretmesével tehetjük színeesebbé:

A Grand Hotelben rendezik meg az ENSZ nagykövetek idei találkozását. A ti rendezvényszervező cégeteket bízták meg a szervezéssel. Az esti fogadásra terítetek meg, ahol szigorú protokoll és ültetési rend van. Nem mindegy, melyik nagykövet ki mellé ül, országok sorsa, háborúk kimenetele függ attól, ki kivel társaloghat az est folyamán. Már gyülekeznek a vendégek, amikor egyikőtöknek feltűnik, hogy összekeveredtek az ültetőkártyák. A protokollfőnök, akinél a lista van, pont egy prominens vendéget fogad, így nem lehet zavarni, viszont gyorsan meg kell oldani a helyzetet, nehogy nemzetközi botrányba fulladjon a fogadás. Derítsétek ki, melyik vendéget melyik terítékhez kell leültetni!

Megjegyzések:

- Ha több kört is játszik a csoport, akkor érdemes egyre nehezíteni a feladatot. Például a végrehajtás alatt ne lehessen beszélni, vagy növeljük a poharak számát, esetleg ki-

hagyhatunk egy számot a sorrendből, amire azonban nem hívjuk fel a figyelmüket, így menet közben kell rájönniük.

(Kalandok és Álmodások Szakmai Műhely nyomán)

Vak táborozók

Időtartam: 60–90 perc

Létszám: 10–20 fő

Eszköz- és térigény: csapatonként egy ponyva, egy laticel, egy hálósák, 6–8 vékony sátorcövek, zsinórok vagy kötelek, egy összeilleszthető sátorrúd, egy balta, egy kalapács és több hosszú vastag kötél a terület behatárolásához és kapaszkodáshoz

Célok: együttműködés, problémamegoldás, kommunikáció fejlesztése

Leírás: A gyakorlat előkészítéséhez egy kb. 20x20 méteres ligetes, fás területet körbekerítünk a vastag kötelekkel. A szélére készítjük a menedék felállításához szükséges eszközöket. A feladat az lesz, hogy a csapatok egy menedéket készítsenek, amely akkor van kész, ha benne van a laticel és a hálósák, s a hálósákban bent fekszik az egyik csapattag. A megvalósítás során mindenkinek be van kötve a szeme, és a bekerített területen szétszórott eszközöket először meg kell találniuk, azután kezdhetnek el építkezni. Mielőtt a csoportokat kijelöljük, megmutatjuk az egész társaságnak a terepet, az eszközöket, és ismertetjük a feladatot. Ezután szétosztjuk a társaságot 6–10 fős csoportokra, és hagyunk nekik időt, 8–10 percet, hogy megbeszéljék, miként szeretnék megvalósítani a feladatot. Ezután mindenkinek bekötjük a szemét, szétszórjuk a területen

az eszközöket, és bekísérjük a csapatokat a kötélen belülré.

Szabályok:

- Egymástól eszközöket elvenni nem szabad, de elkérni, cserélni igen.

- Mielőtt valaki a kalapáccsal vagy baltával ütögetni kezdené a sátorcöveket, hangosan jelezzon a többieknek. Kalapálni az kalapálhat, aki a másik kezével fogja a cöveket!

Megjegyzések:

- Fontos figyelni a résztvevők biztonságára. A terepet előzetesen meg kell tisztogatni a lehullott vastag ágaktól, akadályoktól.

- Érdemes megfigyelni, hogy a csapatok együttműködnek-e, segítik-e, vagy inkább akadályozni próbálják egymást.

- Legalább 2–3 gyakorlatvezetőre van szükség, hogy figyelni tudjunk mindenki épségére.

- Feldolgozást segítő kérdések: Milyen érzés volt vakon végezni ezt a feladatot? Hogyan tudtátok felismerni egymást, és kommunikálni? Mi volt a legnehezebb a feladatban? Mennyire tudtátok érvényesülni a társaitok között? Mi segített és mi hátráltatta a megvalósítást? Mi volt a csapatotok legnagyobb erőssége, gyengesége? Mit csinálnátok legközelebb másképp? Hogyan tudjátok az itt tanultakat hasznosítani a cserkészcsapatban? stb. (Élményakadémia KHE)

Ötletek gyűjtése, véleménynyilvánítás, döntés

A cserkészcsapatok, kerületek vezetőségében vagy egy-egy feladat megoldására, program megszervezésére létrejövő csoportban a munka kezdetén vagy adott fázisokban

elengedhetetlen az ötletek gyűjtése, a véleménynyilvánítás, a közös döntések meghozása, időgazdálkodás, feladatelosztás. Ezen helyzetek megkönnyítésére alkalmas módszereket gyűjtöttünk össze az alábbiakban.

Asztalterítő

Időtartam: 10–20 perc

Létszám: min. 8 fő (csapatvezetőségben, rajban, esetleg nagyobb létszámú órsben)

Eszközигény: csomagolópapír, 4 különböző színű filctoll csoportonként

Célok: A résztvevők egy adott témával, problémával kapcsolatban megfogalmazzák ötleteiket, véleményüket. Cél, hogy megismerjék és kommentálják másokét, és kis csoportban közös véleményt alakítsanak ki. Lehetőséget biztosít a visszahúzódbaknak, hogy véleményt nyilvánítsanak, a „lustábbakat” is arra készíti, hogy aktívan részt vegyenek a közös gondolkodásban. A módszer alkalmas arra is, hogy a résztvevők jobban megismerjék egymást.

Leírás: Egyéni gondolkodással indul, kiscsoportos munkával folytatódik, végül plénumbal ér véget. Négyfős csoportokban helyet foglalnak az „asztalterítővel megterített” asztalok körül. Mindenkinek van egy saját mezője, és mindenkinek más színű filctolla. Középen található a csoport közös mezője. A saját területén mindenki felírja a központi kérdéshez, problémához kapcsolódó véleményét, ötleteit. Két-három perc után fordítanak a terítőn, elolvassák, amit a mellettük ülő társuk írt, és hozzászólásokat írnak mellé. Mindezt beszélgetés nélkül. Addig forgatják

a terítőt, míg mindenki elolvasta és véleményezte az asztalnál ülő összes társa ötletét, véleményét, és a többiek megjegyzéseivel ellátva visszakapta a sajátját. A következő feladat az, hogy megegyezzenek, mi kerüljön a csoport véleményének összefoglalásaként a közös területre. Amiben megállapodtak, azt középre feljegyzik, és mindannyian aláírják. Plénumban a csoport képviselője beszámol a közös eredményről.

Megjegyzések:

- Remekül alkalmazható ötletgyűjtésre projektekhez, problémamegoldási javaslatok, vélemények gyűjtésére egy konkrét kérdéssel vagy helyzettel kapcsolatban.

Döntéstorta

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 3–4 fő (csapatvezetőségben, rajban, órsben)

Eszközигény: csomagolópapír, vastag filcek

Célok: A feladat elvégzésével különösen plasztikus módon lehet egy-egy csoport véleményét és/vagy érdeklődését kifejezésre juttatni. Könnyen világossá tehető, mely tényező mennyire tűnik hangsúlyosnak az adott csoport tagjai számára. Hasznos, hogy a módszer alkalmazása közben átgondolhatjuk a következő munkafolyamat tervezéséhez fontos tartalmi prioritásokat.

Leírás: A résztvevők csoportokban, adott témához kapcsolódóan olyan résztémákat gyűjtenek, melyek érdeklik őket. Ezután plénumban összegyűjtjük, és beszámozzuk az ötleteket. Minden csoport kap egy ív csomagolópapírt, amire előzetesen rajzoltunk egy

nagy kört. A feladat az, hogy a csoporttagok súlyozzák az összegyűjtött ötleteket, aztán ábrázolják a döntésüket úgy, hogy a résztémák fontosságának megfelelő nagyságú tortadarabokra – körcikkre – osztják fel a kört. Mindegyik körcikket el kell látniuk a megfelelő felirattal. A kész tortákat kiállíthatjuk, majd plénumban megvitathatjuk a közös és az eltérő vonásokat.

Elvárások plakátja

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 8 fő (csapatvezetőségben, rajban, nagyobb létszámú órsben)

Eszközигény: moderációs kártyák, filctollak

Célok: Az elvárások plakátja azt a célt szolgálja, hogy összegyűjtsük az új témával, programmal kapcsolatos elvárásokat, és megpróbáljuk a csoport közös céljait megfogalmazni úgy, hogy mindenki azonosulni tudjon velük. Jól használhatjuk a módszert, amikor csapat- vagy rajparancsnokváltás történik, de alkalmazható nagyobb programok előkészítésekor is.

Leírás: A módszer segítségével már a közös munka legelején tisztázhatjuk, mit szeretnének a résztvevők, és mire számítanak, hiszen ha nem fogalmazzák meg elvárásaikat, az később könnyen hátráltathatja a közös munkát. Fontos az is, hogy eközben összehasonlíthatják elvárásaikat és céljaikat társaikkal, ezáltal átgondolhatják és súlyozhatják azokat. Megkérjük a résztvevőket, hogy írják le, mit remélnek, mit várnak az adott programtól, illetve a közös munkától. Az egyes elvárásokat a csoporttagok egyenként moderációs

kártyákon rögzítik, ha szeretnék, ráírhatják a nevüket is. A kártyákat összegyűjtjük, és közösen csoportosítjuk. Összehasonlítjuk őket, megállapítjuk a tagok közös és eltérő elvárásait. A csoportvezető ezután elmondja, mit tervezett, mely új kéréseket tudja integrálni az eddigi tervekbe, vázolja munkamódszerait, elmondja, mik az elvárások, és ezek hol és hogyan kapcsolódnak a résztvevők elvárásaihoz.

Megjegyzés:

- A kártyákat plakáton is gyűjthetjük, amit megőrözk, a falon összegyűjtött kártyákat pedig lefényképezhetjük. A közös munka folyamán, illetve annak végén értékelésre, öszszegzésre is használható a plakát vagy a fotó.

Érzelmek a kalapban

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min 3–4 fő (csapatvezetőségben, rajban, órsben)

Eszközигény: kalap, kártyák, filctollak

Célok: A módszer célja, hogy a résztvevők kifejezhessék az új helyzettel, eseménnyel, programmal kapcsolatos érzelmeiket, megfogalmazzák a témához való emocionális viszonyukat. Használhatjuk valamilyen nagyobb változtatás után, új helyzet kialakulásakor, a közös munka elején.

Leírás: Egy kalapba papírlapokat dobunk, többet, mint ahányan a csoportban vannak. Minden papírra egy-egy érzélem kifejezésére alkalmas bevezető tagmondatot írunk:

- „Tetszik, hogy...”
- „Hiányolom, hogy...”
- „Nekem gondot okoz, hogy...”

– „Azt szeretném, ha...”

– „Nyomaszt, hogy...”

A sor szabadon bővíthető, ismételhető. A résztvevők húznak ezekből néhányat, és gyorsan, gondolkodási idő nélkül befejezik a mondatokat adott témára vonatkozólag. A gyakorlat elején hívjuk fel a figyelmet arra, hogy gyorsan kell válaszolni, és a válaszok kizárólag az aktuális érzéseket tükrözik. Ezek után kis csoportokban átnézik a cédulákat, a csoport szóvivője pedig plénumban beszámol a főbb tendenciákról, a szélsőséges véleményekről. Közben jegyzeteljünk, majd később, a gyakorlaton kívül tanulmányozzuk az összes cédulát, ez segíthet a program összeállításában, a tartalmak és módszerek kiválasztásában.

Feladatok elosztása csapatparancsnok és helyettese(i) között

Időtartam: 60 perc

Létszám: 4–5 fő (a csapat szűkvezetősége)

Eszközanyag: több tömb post-it, tollak, papír, előre megírt kérdések

Célok: Ez a gyakorlat abban segít, hogy a csapatparancsnok és helyettese(i) zökkenőmentesen és hatékonyan tudják elosztani egymás között a csapatvezetéshez kapcsolódó feladatokat. Segít tudatosítani, hogy a vezetőkre milyen feladatok várnak, és miért melyikük lesz felelős.

Leírása:

1. A feladatkörök összegyűjtése (10 perc)

A csapatparancsnok és helyettesei előzetesen vagy közös ötletelés során felírják azokat a feladatokat, amelyeket véleményük szerint

ebben a szerepükben el kell látniuk. Az egyes feladatokat külön-külön post-itekre kell felírni. Például: vezetőségi gyűlések összehívása, kommunikáció a fenntartóval, éves jelentés beadása. Figyelni kell arra, hogy csak címszavakban legyenek felírva a feladatok, ne bontsák ki túlzottan. Ugyanakkor legyen egyértelmű mindenki számára, hogy mi mit takar pontosan. Ha látunk egyértelmű feladatot, ami nem jut eszükbe, arra érdemes rákérdezni.

2. Feladatok „véletlenszerű” elosztása (15 perc)

A gyakorlat játékos részeként a feladatokat egy kvíz során szétosztjuk az érintettek között. Olyan kérdéseket teszünk fel, amikre a csapatparancsnoknak és helyettesének/helyetteseinek tippelniük kell (kérdések a leírás végén). A résztvevőknek maximum 10 másodpercük van tippjüket leírni az előttük lévő lapra. Aki a legjobban tippelt, elnyeri a feladatkört. Ha több ugyanolyan tipp volt, akkor kő-papír-ollóval vagy új kérdéssel lehet eldönteni, hogy kié lesz a feladatkör.

3. Kapott feladatok osztályozása (10 perc)

Az összes feladat kiosztása után a résztvevőknek néhány perc alatt három kategória szerint kell csoportosítaniuk a feladatokat:

A. Ezt a feladatot el szeretném látni!

/Szeretném./

B. Ez a feladat semleges számomra.

/Megcsinálom./

C. Ezt a feladatot nem szeretném ellátni!

/Nem vállalom./

Majd röviden bemutatják, melyik feladatot hová sorolták.

4. Feladatok racionális elosztása (15 perc)

A véletlenszerűen kiosztott feladatok tudatos elosztása következik. Miután eldől, hogy melyik feladat kihez kerül, érdemes megkérni a résztvevőket, hogy csoportosítsák feladataikat „szeretném” és „megcsinálom” felosztásban. Ez az összesítés segít látni, ha még szükség van módosításra, pontosításra. A feladatvállalás az összes feladat egyenkénti átbeszélése után válik véglegessé. A cetlikről fotót vagy jegyzetet készíthetünk, hogy elérhető legyen később is.

5. Reflektálás a gyakorlatra (10 perc)

Zárásként a résztvevők megosztják tapasztalataikat a gyakorlat kapcsán (Hogyan érezted magad? Mennyire érzed sikeresnek a gyakorlatot?).

Itt hívjuk fel a figyelmet arra, hogy a feladatok elosztását továbbra is érdemes tudatosan kezelni. Néha 1-1 feladat olyan embernél van, aki nem tudja ellátni rendesen, vagy lehet, hogy túl sokáig végezte már. Időnként érdemes újra elővenni a feladatok elosztását, különösen, ha új feladatok is képbe kerülnek.

Kérdések és válaszok a feladatok elosztásához a Honfoglaló társasjáték nyomán:

– Mennyivel van több ürege az emberi szívnek, mint a madarak szívének? 0

– Hány éves korában publikálta Einstein relativitáselméletét? 26

– Minimum hány találatot kell elérni a totón (13+1) a nyereményhez? 10

– Hány pontba foglalták követeléseiket az 1956-os magyar „felkelők”? 16

– Melyik évben volt az első olyan téli olimpia, amit a rádió élőben közvetített? 1936

– Hány Tigris tank védi a bankot a Kelly hősei című filmben? 3

– Hány fia volt II. Denethornak, Gondor helytartójának a Gyűrűk Urában? 2

– Melyik évben szabályozták először Budapesten a közúti gépjárművek közlekedését? 1901

– Hányadik legnépesebb városa Németországnak München? 3

– Melyik évben tiltották be a Kaszáskeresztes szélsőjobboldali pártot? 1936

– Mennyi 10 négyzetének a négyzete? 10 000

– Hány forint a fokozottan védett pilisi len eszmei értéke? 250 000

– Brad Pitt és Jennifer Aniston mikor kötöttek házasságot? 2000

– A magyar kártya piros király lapján hány szív található? 2

– Hány száma jelent meg a Nyugat című folyóiratnak? 721

– Melyik évben írta Arany János a Mátyás anyja című balladát? 1854

– Hány ország felségterületén halad át az Egyenlítő? 14

– Hány méter magas az esztergomi bazilika az altemplomtól számítva? 100

– Hány kilométer hosszú az indiai-kínai határszakasz? 3380

– Melyik évben kezdődött Széchenyi István és Wesselényi Miklós barátsága? 1821

– Mikor jelent meg a Schweppes üdítőital a forgalomban? 1783

– Hány ezer négyzetkilométer az Amazonas vízgyűjtő területe? 7050

– Hány ember látható Rembrandt Tulp doktor anatómiája című festményén? 9

- Hány hónap az elefántok várható vemhességi ideje? 22
 - Melyik évben indult a Honfoglaló nevű magyar fejlesztésű internetes játék? 2002
 - Hány kilométerrel haladhat egy autóbusz autópályán? 70
 - Hány csillag egy örvezető rendfokozat jelzése? 1
 - Melyik szám a magyar magánszemélyek adóazonosító jelének első számjegye? 8
 - Hány walesi bárd ment dalolva a lángsírba Arany János balladájában? 500
 - Hányas számú főút vezet Budapestről Szigetvárra? 6
 - Hány országgal határos szárazföldön Tunézia? 2
 - Mennyi az eredmény, ha összeadjuk a dobókocka páratlan számait? 9
 - Hány olyan nap van, amikor sehol sem tartanak szentmisét? 1
 - Melyik évtől kötelező Magyarországon a készpénzes fizetésnél az ötös kerekítés? 2008
 - Hányféle elemből áll a kénsav? 3
 - Mikor született Céline Dion énekesnő? 1968
 - Melyik évben fedezték fel Madeirát portugál hajósok? 1419
 - Hány alkalommal koronázták meg Károly Róbertet? 3
- (Várdai Levente)

Hóglyó

Időtartam: 5+5+5+15 perc

Létszám: min. 8 fő (csapatvezetőségben, rajban, nagyobb létszámú órákban)

Eszközanyag: kártyák, BlueTech

Célok: A módszer célja, hogy a résztvevők

először egyedül átgondoljanak egy problémát vagy tézist, majd egyre több társukkal beszéljék meg azt, igyekezzenek megtalálni a közös nevezőt, és felismerni azokat a pontokat, melyekben eltérnek véleményeik. A módszer előnye, hogy a kisebb csoportok védelme alatt mindenki könnyebben elmondja azt, amit a „csoportnyomás” és az esetleges elutasítástól való félelem miatt plénumban nem adna elő.

A módszer alkalmas ötletek gyűjtésére is, a végén megkönnyítve a közös döntést, mivel a többség által nem támogatott ötletek a munka közben folyamatosan kihullanak.

Leírása:

Egyéni munka: Mindenki kap egy azonos, önállóan megoldandó feladatot, ez lehet ötletek gyűjtése, vélemény megfogalmazása címszavakban kép/szöveg/üzenet alapján, adott listából a legfontosabb X számú elem kiválasztása, valamilyen dolog legfontosabb jegyeinek összegyűjtése (pl. „a jó vezető jellemzői”). Adott idő alatt listát/jegyzetet készítenek.

Páros munka: Mindenki keres magának egy partnert, elmondják egymásnak megoldásaikat, bemutatják listáikat. Ezután adott idő alatt meg kell egyezniük egy közösen képviselhető álláspontban, vagy a két lista alapján készíteniük kell egy közöset. Erre vonatkozóan adjunk számszerű információt: pl. írják fel a mindkettőjük számára legfontosabb 5 vagy 6 jellemzőt, 5 vagy 6 legjobb ötletet.

4-es, 6-os vagy 8-as csoportok (a létszámtól függően, de ügyeljünk arra, hogy ne kelet-

kezzen ebben a lépésben 4-nél több csoportunk): két, három vagy négy pár alkot csoportot, az eljárás ugyanaz, mint a 2. lépésnél. A csoportok ezúttal is megegyeznek a mindenki által fontosnak tartott 5 vagy 6 elemben, és ezeket ezúttal egy-egy moderációs kártyán rögzítik, majd választanak egy csoportképviselőt.

Plénum: A csoportok képviselői bemutatják csoportjuk eredményét. A prezentációt jelentősen könnyíti, hogy nem a saját véleményét adja elő a képviselő. Az egymás után következő csoportok képviselőit kérjük meg, hogy az azonos, rokon kártyákat ragasszák egymás mellé, ezzel megkönnyítjük a csoport véleményének vizualizálását: jól láthatóvá válik, hogy a sokszor, többször megnevezett ötletek, témák, vélemények a résztvevők nagy részének fontosak, az egyszeri megnevezés megmutatja, hogy az a csoport egészét tekintve kevésbé fontos, de ez jelezheti pl. az ötlet eredetiségét is.

Időmenedzsment

Időtartam: 90 perc

Létszám: 9–21 fő

Eszközanyag: kinyomtatott karakterleírások, papírok, tollak

Célok: vezetőségek fejlesztése az időgazdálkodás témakörében, de csapatépítő gyakorlatnak is alkalmas, megelőzheti egy elméleti előadás a témában, de ez nem feltétlenül szükséges

Leírása: A résztvevőket 2–3 fős csoportokba osztjuk. Minden csoport véletlenszerűen kap egy karaktert. Miután elolvasták a karakter

leírását, az alábbiakat kell minden csoportnak elkészítenie:

- Lerajzolni vázlatosan az adott karakter profilját.
- Mottót megfogalmazni (1–2 mondatban).
- Hobbit, családi állapotot (akár gyerekek számát is), lakóhelyet, járművet, munkahelyet meghatározni 1–2 szóban.

Miután ez megtörtént, a csapatok bemutatják mélyebben kidolgozott szereplőiket. Ezután egy-egy csoportra fókuszálunk. Az adott csoport felolvassa karaktere jellemzőjét. Minden csoportnak van 2 perce arra, hogy egy-egy váratlan szituációt, eseményt fogalmazzon meg. Ezek a helyzetek legyenek olyanok, melyek megoldása nehézséget okozhat az adott szereplőnek.

Példa szituációk:

1. Kiderült, hogy mai határidővel fel kell adni a postán egy csekket.
 2. Telefonál az anyós. Semmi különös nem szeretne közölni, csak 30–40 percet csevegni.
 3. Ebédre pörkölt lett volna, de főzés közben kiderül, hogy sajnos megromlott a hús. Sürgősen szükség van az ebédre, mert az óvodás gyermek otthon eszik.
 4. Rekkenő hőség van, június eleje, de az autón még mindig téligumi van fent. Erre háromszor hívja fel a figyelmet az após.
- Adott csoport első körben megpróbál minél hitelesebben reagálni a szituációkra. Ehhez bele kell helyezkedniük a szereplőjük világába. A második körben megpróbálják helyesebben, egészségesebben megoldani a felvázolt helyzetet. Minden csoport ugyanígy sorra kerül.

A gyakorlat végén, a reflexiós körben a résztvevők elmondják, hogyan érezték magukat, miben fejlődtek.

Megjegyzések, variációk:

- A karakterkártyák kiosztását megvalósíthatjuk úgy is, hogy a résztvevők mindegyik leírást elolvassák, és kiválasztják azt, amelyik a legjobban hasonlít rájuk. Ebben az esetben figyeljünk oda, hogy maximalizáljuk a csoportlétszámnak megfelelően, hogy az egyes karaktereket hány résztvevő választhatja.

- Adjuk fel „házi feladatként”, hogy írjanak a résztvevők magukról is egy hasonló jellemzést. Egy következő vezetőségi gyűlést akár lehet azzal kezdeni, hogy ezeket párban vagy trióban átbeszéljük.

Karakterek és jellemzők

Az alábbiakban hét olyan karakterrel ismerkedhetünk meg, akik valamilyen szempontból nem gazdálkodnak jól az idejükkel. Tipikus hibájukat már a nevük is jelzi. Ezt a hét szereplőt állítjuk a gyakorlat során kihívások elé, amikre reagálniuk kell. Valamint megfogalmazzuk azt is, hogy mi az, amivel egy kis odafigyeléssel javítható lenne az életminőségük és egyben időmenedzsmentjük.

• Zsúfolós Zsuzsa

Mennyi fér bele egy napba? Ha Zsuzsát kérdezed, szerinte érdemes tömöríteni a tevékenységeket, hiszen amit megtehetsz ma, azt ne halaszd holnapra. Mondjuk, ha le kell ugrani a bankba elintézni valamit, akkor azt az utat egyből össze kell kötni például a partikával, a postával és a kisbolttal is. Reggel 5.50-kor csörög az óra, és onnantól egészen 22.30-ig Zsuzsa napjai tevékenyek és

pörgősek. 120%-on ég évek óta, mert nem szeret nemet mondani egyetlen lehetőségre sem. Ebből adódóan gyakran a lehetőségek mentén halad, nem az elképzelései nyomvonalán. Rövidtávú céljait gyakran eléri, de közép- és hosszútávú tervei megvalósítása többnyire stagnál.

• „To-do list” Teodóra

Megint egy megkeresés? Írjuk fel a listára, gondolja magában Teodóra. Saját elmondása szerint a listavezetés nagyban megkönnyíti az életét. Ha őt kérdezed, akkor minden feladatot neki kell megoldania. A delegálás a gyengék fegyvere, meg amúgy is: azzal az energiával, mire rászóol valakire egy feladatot, félig már el is végezhetted volna magad. Teodóra lefekvés előtt mindig átgondolja, hogy holnap milyen teendők várnak rá. Néha azonban nem tud elaludni, mert úgy érzi, óriási nyomás nehezedik a vállára, feladatai betemetik. Bár vezet listákat, de nem következetesen, mert túl kis rutinszerű feladatokat is felír a listájára (pl.: körömvágás, kutya megetetése stb.), illetve 4–5 helyen is vezet listáit.

• Céltalan Cézár

Hajnali 8.52-t mutat az óra, Cézár pizsamában ül a kanapén. A reggeli már megvolt, de mit is csináljon, mibe fogjon? Hiszen olyan sok mindenhez ért ez a polihisztor. Ennyi tálentumot hol lehetne a leginkább kamatoztatni? Gyakran így mennek el a délelőttök a semmittevéssel. 1–2 közeli barátja egyenesen az egyhelyben toporgás Guinness-rekorderének tartja. Ebéd előtt vagy kora délután azért rendszerint belefog valamibe, amiről hirtelen azt gondolja, hogy annak van ott az

ideje. Az ilyen légből kapott ötleteket rendszerint nem kivitelezzi, félbehagyott munkák sora kíséri tevékenységét. Rendszerint céltalannak érzi életét, nem tudja, hová is tart.

• Alapos Aladár

Felkészültség és precizitás. Ha lenne Aladárnak címere, ez a felirat díszítené. Fejben tart mindent, ami fontos, és előre kidolgozott tervei vannak. Bár a megvalósítási mérföldkövek meghatározását gyakran nem veszi elég komolyan. Sokszor túl sokáig vár arra, hogy egyes feladatait befejezettnek tekintse. Gyakran kiborul azon, ha valaki egy-egy feladattal szeretné megbízni vagy szívesiséget kérne tőle. Ezek végzetesek lehetnek, ha felborítják a napirendjét. Ilyenkor annyira befeszül, hogy nem képes újratervezni teendőit. Aladár saját bevallása szerint is túl merev, melyet jól példáz a következő eset is. Ha eltervezte, hogy a Széchenyi-fürdőbe megy kikapcsolódni szombaton, akkor annak úgy is kell lennie. Nem számít az sem, ha reggelre 40 fokos lázzal ébred. A terv az terv, meg kell valósítani.

• „Last minute” Luca

23.59, ekkor nyomja meg Luca az „enter” billentyűt. Beadandóit, feladatait többnyire időben elvégzi, mert hát a szükség nagy úr. Luca szerint a határidő a legjobb múzsa. Persze önmagának sosem szab határidőket. Rengeteg dolga van, ezért többnyire stresszes. Mindennek az utolsó pillanatban áll neki, így gyakran összezsapja dolgait. Amikor még nem jött el az utolsó pillanat, akkor nyugodtan hátradől, és így szól: „Majd, ha eljött az ideje, foglalkozom vele”. Sosem dol-

gozik előre, külső kényszerek mentén éli életét, és nem veszi kezébe az irányítást. Szülői nyomásra választott magának „hivatást”. Ugyanakkor szeret élni az élet adta lehetőségekkel, legyenek azok akár fapadosak is.

• Halogatós Henrik

„Ő, ráérünk mi arra még!” felkiáltással csukja be rendszerint naptárát Henrik. Aztán gyakran kap elégedetlenkedő e-maileket, ideges hívásokat. Ennek ellenére nagyon szívesen vállal el mindenféle feladatot. Párhuzamosan rengeteg szerepet lát el, azaz kellene ellátnia. Kitűzött céljai tiszták és kézzel foghatóak, de megvalósításukba sosem vagy csak évek múltán kezd bele. Egy parkolási bírságot már 2 éve nem fizetett be, egyre növekszik a büntetés. Néha eszébe jut, de rögtön elhessegeti ezt és több hasonló kellemetlen gondolatot. 5 évbe telt, hogy megszerezze jogosítványát. 2 alkalommal is lejárt az online KRESZ-tanfolyam hozzáférése, kezdhette előlről.

• „Multitasking” Mónika

Készül az ebéd, megy a tévé, közben e-mailek írnak és négy barátnőjével csetel Mónika, de közben még angol kifejezéseket is memorizál. Egy átlagos pillanata ez életének, rendszerint így telnek napjai. Mónika nagyon fontosnak tartja a hatékonyságot, de ez néha a minőségi időtöltés és a munkarovására is megy nála. Pár dolgot még elég hatékonyan tud menedzselni párhuzamosan, de nem látja be, hogy vannak határai. Távoli célkitűzései elérése felé elmondhatatlanul lassan és rendszertelenül halad, mert nem tud koncentrálni rájuk. Fontos tulajdonsága,

hogy nehezebbre esik megpihenni, hátradőlni. Pedig néha nem ártana, ha végig tudna nézni este egy filmet a családjával, anélkül, hogy közben elintézne még pár dolgot.

(Várdai Levente)

Körlevél

Időtartam: 45 perc

Létszám: min. 8 fő (csapatvezetőségben, rajban, nagyobb létszámú órsben)

Eszközanyag: A/4-es vagy A/3-as lapok

Célok: A módszerrel többféle megoldást keresünk egy kérdésre vagy problémára. A cél annak a tudatosítása, hogy egy problémát többféleképpen is értelmezhetünk, illetve emiatt annak többféle megoldása is lehetséges, melyek „helyességét” a mindenkori kontextus és a mindenkori érintettek döntenek el.

Leírás: A résztvevők négy csoportban dolgoznak. Minden csoportban felírnak a kapott lap tetejére egy lehetőleg tömören, lényegre törően megfogalmazott feladatot vagy egy problémás helyzetet, amit az adott téma vonatkozásában fontosnak ítélnék (például: csapatrendezvény: „Hogyan lehetne minden korosztálynak megfelelő a program?”). Fontos lenne a résztvevők figyelmét felhívni arra, hogy igyekezzenek olyan problémákat felvetni, illetve olyan feladatokat megfogalmazni, amelyekre ők maguk is több megoldási lehetőséget ismernek. Ehhez kell megoldási lehetőséget találnia a szomszédos csoportnak. A lapot, melyen a probléma vagy feladat szerepel, átadják a szomszédos csoportnak, akik felírják javasolt megoldásait a problémafelvetés alá. Ezután

legyezőszerűen összehajtják a lapot, úgy, hogy az újbóli továbbadásnál csak a feladat látszódjon, a felírt megoldás ne. Minden csoport problémát, feladatot kijelölő „levele” az előzőhöz hasonlóan jár körbe, csoportról csoportra. A feladat elvégzése előtt kérjük meg a tagokat, hogy az előző csoport által leírt megoldási javaslatokat ne nézzék meg, törekedjenek az önálló munkára. Az eljárást addig folytatjuk, amíg minden csoporthoz visszatérül a saját lapja. Ezután csoporton belül felolvassák a kapott problémamegoldó javaslatokat, ezeket összehasonlítják és megvitatják. Az érdekesebb megoldásokat plénum előtt is érdemes áttekinteni.

Lego a levesben

Időtartam: 30–45 perc

Létszám: 4-gyel osztható létszám

Eszköz- és téranyag: csapatonként egy lavór, 2 pár evőpálcika (ezt helyettesíthetjük hurkapálcikával), 20–25 db színes lego duplo elem, asztalok, padok vagy sík felület, legjobb szabadtéren végezni a gyakorlatot, mert nagy locspoccsal jár

Célok: együttműködés fejlesztése, tudatos szerepvállalás gyakorlása, annak felismerése, hogy ki milyen szerepben érzi magát otthonosan, melyik szerep milyen kötelezettségekkel jár, milyen sikerélményeket adhat

Leírás: A gyakorlat előkészítéséhez a lavórokat színültig töltjük vízzel, majd beleszórjuk a lego elemeket, amiket úgy kell rendezgetni, hogy lesüllyedjenek a víz alá. Az elemeket vegyes színekben tesszük a lavórokba, de mindegyik csapatnak csak egy adott színt

kell majd belőle kigyűjteni. Mindegyik lavóról pár méterre elhelyezünk egy-egy széket, majd ettől újabb 5–8 méterre szükség van olyan sík felületekre (asztalokra, padokra), ahol a legókból építkezni lehet. Egy nagy sörösztalon két-három csapat is tud építkezni. 4 fős csapatokra osztjuk a társaságot, és ismertetjük velük a tennivalókat. A feladat az lesz, hogy a lego duplo elemeket az egyik csapattagnak fejjel a lavórba hajolva, szájjal kell kiemelni és elvinni a szélig. Ott várakozik két csapattag egy-egy evőpálcikával. Az ő dolguk lesz, hogy a duplo elemet a pálcikák segítségével elszállítsák az asztalhoz, mindegyikük csak a saját pálcikáját foghatja meg. Az utolsó csapattag az asztalnál áll, nála egy pár pálcika van, azok segítségével kell a lego elemekből minél magasabb tornyot építenie. Az egyes csapatok számára meghatározzuk, hogy milyen színű elemeket kell kihalszaniuk. Ha esetleg más színűt vennének ki, azt vissza kell ejteniük a vízbe. A lego duplo elemeket nem lehet kézzel megérinteni, csak a pálcikákkal, illetve az első csapattagnak a szájjal. Az elején adjunk lehetőséget a csapatoknak, hogy megbeszéljék, ki milyen feladatot vállal. Esetleg azt is megengedhetjük nekik, hogy kipróbálják az eszközök használatát. Megjegyzések:

- A feladat nehezíthető azzal, ha a szállítás közben leeső elemeket kivonjuk a forgalomból, ha nem adunk nekik lehetőséget az előzetes gyakorlásra. A lego duplo elemeket variálhatjuk, kockák mellett tehetünk be rövidebb, hosszabb téglalapokat, háztető elemeket stb. Ez bonyolítja az építkezést, főleg, ha

nem jó sorrendben érkeznek meg az elemek.
- Magas falú lavórokat vagy edényeket érdemes választani a gyakorlathoz, hogy jó mélyen bele kelljen dugni a résztvevőknek a fejüket.

- Ha több csapat játszik, akkor ügyeljünk arra, hogy ne versenyként határozzuk meg a feladatot, de figyeljük meg, hogy annak fogják-e fel!

- A gyakorlat elsősorban a szerepekről és feladatvállalásról való beszélgetés beindítására lett kitalálva, a feldolgozó körben is érdemes ezzel, illetve a feladatokkal együttjáró sikerrel, kudarcokkal foglalkozni. Lehetséges kérdések: Miért azt a feladatot választottad? Egy újabb körben is ezt a szerepet választanád? Miért? Mennyire volt könnyű, nehéz, kényelmes, hogy egyedül vagy párban kellett megoldanod a feladatot? Mennyire befolyásolja a siker vagy kudarc feldolgozását, hogy egyedül vagy párban dolgozhattál? Hol volt az egyén és hol a csapat felelőssége a sikeres feladatmegoldásban? Hogyan tudtátok egymás feladatát megkönnyíteni, egymásnak segíteni? Törekedtetek-e arra, hogy egyszerűsítsétek a magatok és társaitok feladatát? Ha volt ötleteitek, kérésetek, megfogalmaztatok-e a többiek felé? Hogyan fogadták ezt a csapattársaitok? Felismertetek-e a társaitokban olyan tulajdonságokat, amik alkalmassá teszik őket egy adott szerepre, feladatra? Nevezeteket meg ilyeneket! A cserkészcsapatban milyen szerepet, feladatot vállaltok a legszívesebben? Milyen sikereket és kudarcokat éltek meg ebben a szerepben? stb.

(Harkay Gabriella)

Feldolgozáshoz, visszajelzéshez

Mivel mind a tréningek, mind az élménypedagógiai alkalmak fontos része a reflexió, feldolgozás, érdemes erről a témáról is kicsit alaposabban beszélni.

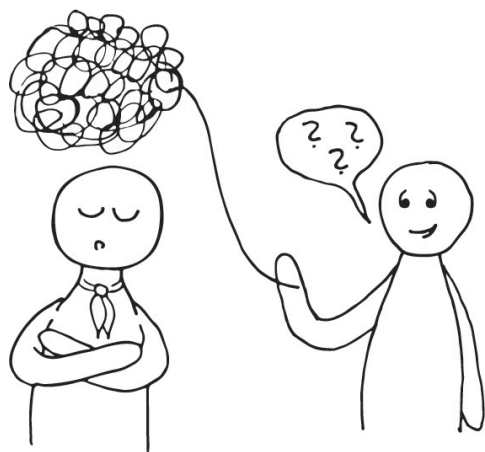
Feldolgozás célja

A gyakorlatok után a feldolgozó kör egyrészt a résztvevőkben kialakult érzelmek, gondolatok megfogalmazására, az események összefoglalására, a csoportban történt folyamatok megértésére, értéklésére, másrészt a tanulságok levonására, illetve azoknak a jövőbeli cselekvésekbe való alkalmazási lehetőségeinek megfogalmazására teremt lehetőséget. Az egyes gyakorlatok reflexió nélkül is olyan szituációkat teremtenek, amelyek segítségével a résztvevők tanulhatnak önmagukról és a csoportról. A feldolgozás során azonban ahhoz is hozzásegíthetjük őket, hogy kihangsósítsák saját érzéseiket, tapasztalatokat szerezhessenek arról, hogy ugyanazt az eseményt milyen sokféleképpen meg lehet

élni. Emellett visszajelzéseket, megerősítéseket kaphatnak saját viselkedésükre, ezáltal önismeretük tovább mélyül, hiszen személyiségüknek arról a részéről is szereznek ismeretet, ami önmaguk számára rejtve marad (Isd. Johari-ablak). A reflexiós körben lehetőség van a csoportban vagy feladaton belüli elakadások, nehézségek okainak feltárására, vagy éppen a jól működő folyamatok, sikerek miértjeinek beazonosítására. Ezeknek a tapasztalatoknak a tudatosítása, majd általánosítása egyéb helyzetekre, végül az alkalmazása segíti a gyakorlat során megvalósult tapasztalati tanulás eredményességét. A fejlesztő alkalmakkal a célnak valamilyen, a csapatvezetőség által megfogalmazott, igényelt fejlődés, változás elérése. A gyakorlatok, majd az azt követő feldolgozás során segíthetünk a résztvevőknek megtalálni a választ arra, hogy hogyan tudják megvalósítani a változást. A tapasztalatok általánosítása, a valós helyzetre, problémára való átemelése segíti a megvalósítást, a konkrét cselekvési tervek kidolgozását. Így a csapatvezetőség, aki eddig csak azt tudta, min szeretne változtatni, most már azt is tudni fogja, hogyan kezdjen hozzá.

A feldolgozás módja

A csoportos fejlesztői alkalmak kimenetele a legaprólékosabb tervezés mellett is sokféle lehet. Egyrészt nincs két egyforma csoport, másrészt a folyamatokat mind az adott csoport csoportdinamikai aktualitásai, mind a benne lévő egyes személyek aznapi lelkiál-



lapota is befolyásolhatja. S mivel a gyakorlatok kimenetele is más és más, a reflexiós körökben is, ami az egyik társaságnál bevált kérdés volt, az egy másik csoportban vagy akár ugyanazzal a csoporttal más helyzetben teljesen hatástalan. Éppen ezért nincs állandó recept, minden szituációban alkalmazható kérdéssor vagy módszer. Az segíthet nekünk jó kérdéseket feltenni, hogy odafigyelünk a csoportra a gyakorlat során, esetleg jegyzetelünk is, hogy ne felejtsük el a történeteket, és fókuszálunk a fejlesztői alkalom céljára. Persze néha történik olyan esemény, amit nem lehet figyelmen kívül hagyni, és ami felülírhatja az eredeti célokat, de általánosságban elmondható, hogy ez jó támpont a feldolgozáshoz.

A feldolgozás egyik módja az élménypedagógiánál már említett tölcsermodell. Lényege, hogy az egyszerűbb kérdésektől halad a bonyolultabb felé. A történetektől indítva, majd abban a lényeg, kulcspontokat megtalálva viszi el a résztvevőket a tanulságok, a jövőre vonatkozó cselekvési tervek megfogalmazásáig. A Mi történt? – Mi volt a lényeg? – Hogyan tovább? kérdések mentén először az eseményekre térünk ki, de ide tartozik a történet során átélt érzések elbeszélése is. Ez a megfigyelések közlésének szakasza, majd ezt követi az értelmezés szakasza, amikor a kulcspontokat, fordulóponthoz, lényegre próbáljuk meg körüljárni, a megfigyeléseinket elemezni. Gyakran kezdjük a kérdéseinket miért és hogyan kérdőnévmással. A modell következő szakaszában már a jövőre fókuszálnak a kérdések, a tanultak átvitelére, a valós életbe való átemelés mikéntjére. Ebben

a reflexiós módban azzal dolgozunk, amit a résztvevők behoznak a feldolgozó körbe.

A feldolgozást csoportosíthatjuk aszerint, hogy a reflexió során mire fókuszálunk.

1. Csoport szintű: Ebben az esetben az egész csoportra vonatkoztatva figyeljük meg, illetve tekintünk vissza a gyakorlat során megvalósuló kommunikációs, időmenedzsment vagy döntéshozatali mechanizmusokra és az egész csoportra vonatkoztatva határozzunk meg tanulságokat, jövőre vonatkoztatott terveket.
2. Interperszonális: Ilyenkor a csoporton belüli személyek közötti kapcsolatok vannak a fókuszban.
3. Személyes: Amikor az egyes személyek tanulási folyamata a feldolgozás lényege.

Amire érdemes figyelni a feldolgozás során:

1. Engedély: Legyen mindenki részéről közös megegyezés abban, hogy itt beszélgetni fogunk!
2. Célok: Vegyük figyelembe a célokat, amik mentén dolgozunk!
3. Fókusz: Fontos a koncentráltság, a figyelem és a fókusz tartás!
4. Felelősség: Jó, ha tisztában vagyunk az- al, hogy a facilitátor mellett a csoport és az egyének is felelősek a feldolgozás minőségéért, mélységéért.
5. Határok: Érdemes betartani azokat a határokat – kérdések, módszerek, mélység, tekintetben –, amiken belül a résztvevők biztonságban érzik magukat. Legyünk tudatában saját facilitátori korlátainknak is!
6. Szerkezet és fokozatoság: Figyeljünk arra, hogy melyik tevékenység után milyen

feldolgozás helyénvaló! Az egyszerűbbtől haladjunk a bonyolultabb felé, a rövidebbtől a hosszabb felé!

7. Használjunk nyitott kérdéseket!

8. Alkalmazzunk többféle, változatos módszert a reflexió során!

9. Adjunk lehetőséget a passzolásra, ugyanakkor bátorítsuk a jelenlévőket a megszólalásra!

10. Aknázzuk ki a csendben rejlő lehetőségeket!

11. Építsünk a felhasznált módszerek során a különböző tanulási stílusokra (gardneri intelligenciákra)!

12. Legyünk türelmesek, hallgassunk meg, hallgassunk végig mindenkit!

13. Legyünk nyitottak, használjuk ki a flow-t, engedjük el a célt, ha a csoportfolyamatok ezt igénylik!

14. Törekedjünk a rugalmasságra! Ha kell, adjunk lehetőséget a feldolgozásra, tanulságok levonására a gyakorlat közben is.

15. Legyen valami záró momentum, gyakorlat a feldolgozás végén, ami segít kilépni a szituációból!

A feldolgozó és visszajelző köröket nemcsak jól feltett kérdésekkel lehet megoldani, hanem különböző egyéb módszereket is használhatunk. A következőkben többféle kreatív gyakorlatot és módszert olvashatunk, amikkel színesíteni lehet a foglalkozások végét.

Ajándék

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: a csoport létszámának megfelelő számú A/5 vagy A/4 méretű papírlap, íróeszközök

Célok: a foglalkozás, program, gyakorlat befejezésekor a tagok visszajelzést adhatnak és kaphatnak a segítségével

Leírása: A fejlesztő foglalkozás végén elmondjuk a jelenlévőknek, hogy mivel eljött az utolsó gyakorlat ideje, és a csoport ezen formája feloszlik, szeretnénk, ha mindenki valamilyen jelképes ajándékot vinne haza. Ezért arra kérünk mindenkit, hogy valamennyi csoporttársának küldjön egy-egy papírlapon valami személyre szabott, csak neki szóló ajándékot, amiről azt feltételezi, hogy a megajándékozott örülni fog neki. Ezután a kiosztott papírlapokra mindenki felírja egy-egy csoporttársának szóló szimbolikus ajándékát, aláírja, összehajtja, és a tetejére ráírja a címzett nevét. Majd amikor mindenki készen van, a megajándékozott székre rakja az ajándékot.

Megjegyzés:

– Megkérhetjük a csoporttagokat, hogy adjanak visszajelzést a kapott ajándékokról, számoljanak be érzéseikről, benyomásaikról, de mindenkinek személyes joga, hogy annyit tegyen közzé, amennyit akar.

Akadémiai díjak

Időtartam: 15–20 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: lezárt doboz, a tetején nyílással, úrlapok, toll, kitöltetlen oklevelek

Célok: a foglalkozás, program, gyakorlat befejezésekor a tagok visszajelzést adhatnak és kaphatnak a segítségével

Leírás: A résztvevők körben ülnek. A csoportvezető közli, hogy most a program végén díjakat fognak osztani, amihez szavazatokat kér különböző kategóriákban. A kategóriákat érdemes a korábbi munkához igazítani, de ilyenek lehetnek: „A legpontosabb résztvevő”, „A legjobb kérdésfeltevő”, „A legjobb ötleteket adó”, „A legkreatívabb játékos”, „A legprecízebb stratégia” stb. A kategóriákat előre tüntessük fel az úrlapokon, és kérjük meg, hogy anonim módon jelöljenek valakit az adott kategóriákban. Utána nyissuk fel a dobozt, számoljuk meg a szavazatokat, és adjuk át az oklevelet a nyerteseknek.

Megjegyzések:

– Főleg gyerekeknél vigyázzunk, nehogy valaki kimaradjon, és megbántódjon!

Golyóscsapágó

Időtartam: 15–30 perc

Létszám: max. 30 fő

Eszközigény: kettős székkör

Célok: A módszer alkalmas nagyobb létszámú csoportban intenzív beszélgetések kezdeményezésére, miközben minden egyes résztvevőnek (az egyébként kevésbé aktív és ritkán hozzászólóknak is) módja van elmondani a véleményét, élményeit. Mivel a módszer alkalmazása közben mindenki több tárral is beszél, ennek folyamán többfajta nézőponttal is találkozhatnak. Előnye, hogy „védt” környezetben és szabadabban beszélnek, mivel más nem hallja, nem figyeli a beszélgetést, és ez még indirekt módon sem befolyásolja a véleményalkotást. A módszer kiválóan alkalmas az egyébként

„csendes” csoportok aktiválására. Alkalmazhatjuk szakmai és személyes témák megbeszélésére is, értékelhetünk lezárt tanulási folyamatokat is.

Leírás: Alakítsunk ki kettős székkört a terem közepén, egymás felé fordított székekkel. Ügyeljünk arra, hogy a székek a belső körben se legyenek túl közel egymáshoz, mert a csoporttagok zavarhatják egymást a beszélgetésben. Előzetesen a témával kapcsolatos 4–5 rövid, beszélgetés indítására alkalmas kérdést fogalmazunk meg. A résztvevők egymással szemben ülnek, párban. A velük szemben ülő párjukkal beszélgetnek az elhangzott kérdéssel kapcsolatosan. Meghatározott idő után (ez a kérdéstől függően változó lehet, de ne legyen hosszabb 5 percnél) befejezik a beszélgetést. Az idő leteltét jól hallható jellel (pl. csengő, üveg pohár kocogtatása) jelezzük. Ekkor a külső és a belső kör is egy-egy székekkel arrébb ül, ellenkező irányba elmozdulva. Ily módon mindenki új beszélgetőtársat kap, mi pedig feltesszük a 2. kör kérdését.

Megjegyzés:

– A beszélgetés hossza a téma komplexitásától és a csoport beszélgetési kedvétől függ. Folytatása lehet plénumbeszélgetés.

Jutalomcsekk

Időtartam: 20–30 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: valódi vagy játékcsekk, esetleg csekket imitáló papírlap a csoport létszámával megegyező számban, valamint ugyanannyi boríték

Célok: megfelelő az alkalom befejezésekor a részvétel eredményességének tudatosítására, és lehetővé teszi, hogy összehasonlítsák véleményüket a csoportmunkában való részvételre vonatkozóan

Leírás: Arra kérjük a tagokat, hogy a gyakorlat befejezésekor mindenki gondolja végig, mennyire sikerült a kezdéskor megfogalmazott célokat elérniük. Mindenkit arra kérünk, hogy egy önmagának szóló csekk kitöltésével értékelje saját hozzájárulását a csoportmunkához, és azt, hogy mennyit tanult a csoportfolyamatból. A csekk értéke 0–100 ezer forintig terjedhet. Ha valaki úgy gondolja, hogy keveset adott, illetve kapott, annak megfelelően kis összeget utaljon ki magának. Ha úgy gondolja, hogy a hozzájárulása és a nyeresége nagy, akkor nagy összeget írjon a papírra. Hagyjunk néhány percet, hogy mindenki kitölthesse a csekket, amit rakjanak a nevükkel ellátott borítékba. Összekeverjük a borítékokat, és találomra húzunk egyet belőlük. Akié a kihúzott boríték, az beül a forró székbe (egy középen álló székbe), felnyitja a borítékot, és közli a többiekkel, hogy mekkora összeget adott magának. Ezután a csoport és a „forró széken” ülő között beszélgetés indul, mely során érdemes kitérni, arra, hogy a többiek mennyire tartják reálisnak a csekkre írt összeget, miképp lehetett volna nagyobb jutalmat elérni. Minden csoporttag sorra kerül. (Rudas, 2001)

Mérés pohárral

Időtartam: 10–15 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: pohár és colstok

Célok: a módszer alkalmas a gyakorlat utáni elégedettség megjelenítésére

Leírás: A colstokot kinyitva helyezzük le a földre. A résztvevők pohárral jelölik az 1-től 100 cm-ig tartó skálán, hogy hogyan tették nekik a foglalkozás. Röviden fejtsek ki, hogy miért oda tették a poharat.

(Futó Ádám Jácint és Skrovan Boglarka)

Plecsnik

Időtartam: 30–45 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: fehér színű kartonlap (kb. 5x10 cm) minden résztvevőnek, különböző színű filctollak és gombostűk

Célok: alkalmas a foglalkozás befejezésekor a részvétel eredményességének tudatosítására, személyes megerősítésre, visszajelzésre

Leírás: A csoport háromfős kiscsoportokra oszlik. A trió egyik tagja félrevonul a másik kettőtől, akik egy olyan kitüntetést terveznek a harmadiknak, ami jól szimbolizálja tulajdonságait, személyiségét, gondolkodását, bemutatja csoportbeli viselkedését. A félrevonult harmadik eközben megpróbálja elképzelni, milyen kitüntetést terveznek neki a többiek, és elképzelését feljegyzi egy papírra. Ha a kitüntetés készen van, egy másik csoporttag vonul félre, és ugyanez történik, mint az első esetben, végül a harmadik személynek is elkészítik hasonló módon a kitüntetést. Ha elkészültek, mindhárom tag kézhez kapja kitüntetését. A csapaton belül tisztázzák, ki mit és miért kapott, és ez mennyire felelt meg előzetes elképzeléseiknek, fantáziáik-

nak, és együttesen megpróbálják tisztázni, hogy ezek egybeesése vagy eltérése a valóságos kitüntetéstől mire vezethető vissza. Ezután összegyűlik a teljes csoport, mindenki kitűzi a plecsnijét, és körbejár kb. 2–3 percig, hogy mindenki mindenkiét láthassa. Majd megbeszéljük az érzéseiket, benyomásaikat, a tanulságokat.

Megjegyzés:

- A végén ki lehet térni arra, hogy ki milyen és mennyiben más plecsnit készített volna egyik-másik társának a csoportból.

Pozitív pletyka

Időtartam: 30 perc

Létszám: min. 4–5 fő

Eszközigény: nincs

Célok: alkalmas a foglalkozás befejezésekor a részvétel eredményességének tudatosítására, személyes megerősítésre, visszajelzésre

Leírás: Alkossunk kicsi, 4–5 fős csoportokat, majd kérjük meg őket, hogy üljenek le kis körökbe, amelyek 1–2 méter távolságban vannak egymástól. Mondjuk el a csoportnak, hogy most pletykálkodni fogunk, de ez egy különleges pletyka lesz. Csak pozitív dolgokat mondunk egymásról úgy, mintha a másik ott sem lenne. Majd minden csoportból megkérünk valakit, hogy forduljon arccal kifelé. A csoport most róla fog pletykálni, ő pedig, mintha épp „kihallgatná”, ahogyan róla beszélnek, nem mondhat semmit, nem reagálhat sehogyan, csak hallgatózhat. A kis csoport többi tagja 1–2 percig pletykálkodik. Ha valamelyik kiscsoportban kevésbé indul be a dolog, akkor lépünk oda,

és mondjunk néhány pozitív pletykát. Az 1–2 perc leteltével a kör egy másik tagja fordul kifelé, és a csoport most róla kezd el pletykálni – addig folytassuk, amíg a kiscsoportok összes tagja sorra kerül.

Súgva mondom

Időtartam: 30 perc

Létszám: min. 9 fő

Eszközigény: nincs

Célok: alkalmas a foglalkozás befejezésekor a részvétel eredményességének tudatosítására, személyes megerősítésre, visszajelzésre

Leírás: A csoporttagok 1/3-a a terem közepén, körben elhelyezett székekre ül bekötött szemmel, arccal befelé. A csoport többi tagja pedig egyenként, mindenki a saját ritmusában, odaléphet valakihez a bekötött szemű csoporttagok közül és a fülébe súghat megerősítő visszajelzéseket, elismeréseket. Fontos: csak akkor hagyhatnak ott valakit, ha már megérkezett a következő csoporttag, aki a körben ülő csoporttag másik vállára tette a kezét. Amikor úgy látjuk, hogy a csoport minden tagja kapott elegendő megerősítést, akkor a következő csapat ülhet be a kör közepére.

Megjegyzés:

- Ez a gyakorlat akkor igazán ütős, ha egy nagyobb csoportélmény után használjuk, és a csoporttagok közötti mélyebb bizalmi kapcsolat megengedi.

- A lány zene segítheti a nyugodt légkör megteremtését, az érzelmi megnyílást, illetve teremt annyi „alapzajt”, hogy gond nélkül tudjanak egymás fülébe súgni.

Feldolgozási módszerek gardneri intelligenciára alapozva

Howard Gardner 1983-ban megjelent könyvében nyolc, egymástól függetlenül is létező intelligenciát azonosított. Ezek a következők: a nyelvi-verbális, a logikai-matematikai, a képi-térbeli, a testi-mozgásos, a zenei, a természeti, a társas (interperszonális) és a személyes (intrapersonális, önismereti) intelligencia. Ezeket az irányokat a feldolgozó, visszajelző módszereknél is sikeresen alkalmazhatjuk, mivel személyenként eltérő lehet, hogy ki melyik csatornán tud legönazonosabban kommunikálni. Nem utolsósorban pedig

változatossá tehetjük a visszajelzés-adást. Az alábbiakban nem kidolgozott módszereket, csak ötleteket szeretnénk adni az egyes intelligenciaformákból inspirálódva, hogyan, miként kérhetünk visszajelzéseket a csoporttagoktól egy-egy fejlesztő alkalmat vagy gyakorlatot követően.

1. Nyelvi-verbális

Jellemzők: szavakat, betűket, nyelvi eszközöket használunk, olvasással, írással, beszéddel kapcsolatos megnyilvánulások tartoznak ebbe a csoportba

- Tölcser-módszer: az események tényszerű felsorolásától indulva haladunk az érzések

és a jövőben alkalmazható tanulságok felé. Ennek mentén számoljanak be a saját élményeikről. Ezzel a módszerrel a második fejezetben foglalkoztunk.

- A padlóra kinyomtatott idézeteket, mondatokat rakunk le, amik valamilyen érzelmi állapotot, hangulatot, egyéb, a gyakorlathoz illeszthető érzelmet írnak le. Ebből válasszák ki azt, amelyik leginkább jellemzi hogylétüket, élményeiket.

- Alkossanak közösen keresztrejtvényt vagy scrabble-t az érzésekből, amik bennük vannak a gyakorlat után.

- Adjunk meg mondatkezdéseket: „Számomra az volt a legnehezebb, amikor...”, „Az volt a legjobb, hogy...”, „Ebből azt tanultam, hogy...”. Fejezzék be a saját gondolataikkal.

- Ugyanazzal a betűvel kezdve mondják el, kiből milyen érzés van a gyakorlat után.

2. Logikai-matematikai

Jellemzők: számok, értékek, matematikai fogalmak alkalmazása, logikai rejtvény, ok-okozati összefüggés

- Alkossanak egy kördiagramot, amelyen százalékos arányban bejelölik a gyakorlat során legmeghatározóbb három érzelmet.

- Mondják el, hogy egy másodfokú egyenletben milyen tényezők lennének.

- Mondják el, milyen műveleti jelek lennének?

- Egy koordináta-rendszerben, aminek negatív tartománya is van, és ahol az x-tengelyen helyezkedik el a „kedv”, az y-tengelyen a „siker”, jelöljék be, hogy hol helyezkedik el a saját és a csoport hangulata az előző gyakorlathoz viszonyítva. Egyéb jellemzőket és szempontokat is meghatározhatunk.

3. Képi-térbeli

Jellemzők: alkotás, vizuális megjelenítés, képi emlékezet, képben gondolkodás

- Milyen oázis lennél? Készítsünk elő eszközöket, amikkel alkotni lehet: színesek, papírok, festék, gyurma stb. Ebből válasszanak, és készítsék el az őket legjobban kifejező oázist. A bemutatásnál térjünk ki az élményekre, érzésekre.

- Érzelmi szivárvány: egy átlátszó irattartó fóliára egy színnel mindenki fessen fel egy ívet. Ezeket a fóliákat helyezték egymásra, így egy szivárványt fognak alkotni. A megosztás alkalmával a következőkre kérdezzük rá: Miért ezt a színt választottad? Milyen érzések vannak benned a gyakorlat kapcsán?

- Egy mozdulattal, testtartással jelenítsék meg, hogyan érezték magukat a gyakorlat során! Ha szükséges, kérjük meg, hogy magyarázzák el a mozdulatot, testtartást, miért ezt választották.

- Rajzolják meg közösen egy alkotásban, hogyan jutottak el a megoldáshoz.

4. Testi-kinesztetikus

Jellemzők: tapasztalati tanulás, mozgással összekötött tanulás, barkácsolás, kézzel való alkotás

- Varrjanak egy kis tarisznyát, amibe az élményeket, érzéseket szimbolizáló tárgyakat gyűjtik.

- Élőszobor megjelenítése az eseményekre visszautalva: jelenítsék meg, ki milyen helyet foglalt el a történetben, folyamatokban.

- Mindenki mondja el, milyen alkatrész lenne órában, járműben, gépben.



- Rajzolják le vagy legóból, kockából rakják ki az átélt élményeket.
- Különböző technikákkal alkossák meg a saját jelvényüket, ami összefoglalja a történeteket, élményeket, érzéseket.
- Mutassák be azt a mozdulatot, ami legjobban megragadt bennük a lezajlott eseményekből.

5. Zenei

Jellemzők: hangok, dallamok, ritmus, ritmika, zenei világ

- Közös szimfónia: mindenki egy hanggal fejezze ki, ami benne van, ezt ismételtessék, amíg mindenki sorra nem kerül.
- Zeneszám írása ritmushangszerekkel: kis csoportban írjanak arról rövid zeneszámot, hogy kiben mi van a gyakorlat után.
- Műfajpárhuzam: mondják el, milyen stílusú koncert, zenei előadás fejezi ki legjobban a hangulatukat, érzéseiket.
- Melyik zeneszám írja le leginkább az érzéseiket? Több zeneszámot a rendelkezésükre



bocsátunk, abból válasszák ki a hangulatuknak legmegfelelőbbet. Lehet úgy is, hogy egy kiscsoport vagy az egész csoport választ egy közös számot.

- Közös dal: Melyik népdal írja le a legjobban a hangulatukat? Azt énekeljék el egyénileg vagy kiscsoportban.

- Saját ritmus: egy ritmushangszert (csörgődob, triangulum) körbeadunk, és azzal mutatassák be az érzéseiket.

- Skálázós-zeneszám: különböző stílusú zenét játszunk le, a résztvevőknek be kell állniuk egy skálán az alapján, hogy mennyire tudnak azonosulni a szám hangulatával.

6. Társas (interperszonális)

Jellemzők: egymás közötti beszélgetés, közös tanulás – tanítás, együttműködés

- Valaki háta mögé állva mondják el, hogy (szerintük) hogyan érezte magát, hogyan élte meg a gyakorlatot a társuk.

- Írjanak egy levelet a csapatnak az eseményekre reflektálva.

7. Személyes (intraperszonális)

Jellemzők: magamon keresztül értelmezem, magamhoz viszonyítom

- Nevezzenek meg konkrét testi szervet, élettani folyamatot, amire hatott vagy leg erősebben hatott a gyakorlat.

- Írjanak levelet maguknak vagy a csapatnak az eseményekre reflektálva.

- Sétáljanak a természetben olyan szimbólumokat keresve, amelyekkel ábrázolni tudják a történeteket.

8. Természeti

Jellemzők: természet közelében lenni, növényeket, állatokat gondozni

- Keressenek a lelkiállapotukat tükröző valamilyen színű, formájú falevelet, termést, követ stb.
- Írják le milyen természeti kép, időjárási jelenség tükrözi a lelkiállapotukat.
- Ábrázolják a feladat közbeni érzelmi folyamatokat időjárási képpel.
- Mondják el, milyen éghajlatú országok lennének.
- Mondják el, milyen állatok lennének, és miért.
- Kiscsoportban mindenki gyűjtsön 3–5 dolgot az udvarról, és készítsenek közös alkotást belőle, reflektálva az érzésekre, gyakorlatra, szerepekre.



Irodalomjegyzék

- Abraham Maslow: A lét pszichológiája felé, Ursus Libris Kiadó, Budapest, 2003.
- Adele B. Lynn – Janele R. Lynn: Érzelmi intelligencia gyakorlatgyűjtemény, Z-Press Kiadó, Miskolc, 2018.
- Bányai Sándor – Makai Katalin – Muskovits István: Szabadidő-kalauz, Raabe Tanácsadó és Kiadó Kft., Budapest, 2005–2011.
- Besnyai Szabolcs – Nagy Gábor Mápó: A Játék nem játék!, Optimus Tréning és Katalizátor Pedagógusképzési Központ, Budapest és Bácskossuthfalva, 2014.
- Besnyai Szabolcs – Nagy Gábor Mápó: A Játék nem játék 2., Optimus Tréning és Katalizátor Pedagógusképzési Központ, Budapest, 2017.
- Bibók Ágnes – Kaszper Blanka: Tréneri kézikönyv – Érzékenyítő tréningek elmélete és gyakorlata, Erasmus Plus Stratégiai partnerség a szociális érzékenység fejlesztésért (2015–1-HU01KA201-013623), Szeged, 2017.
- Carl R. Rogers – H. Jerome Freiberg: A tanulás szabadsága, Edge 2000 Kiadó – Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest, 2007.
- Daniel H. Pink: Motiváció 3.0 – Ösztönzés másképp, HVG könyvek Kiadó, Budapest, 2010.
- Demeter Irén – Bányai Sándor: Gyümölcsnek gyümölcse – Bibliai tárgyú élménypedagógiai foglalkozások, KOEN Alapítvány, Marosvásárhely, 2013.
- Eric Berne: Emberi játszmák, Háttér Kiadó, Budapest, 2019.
- Friedemann Schulz Von Thun: Hiteles és helyzetéhez illő kommunikáció – Személy, szituáció és belső csapat, Háttér Kiadó, Budapest, 2018.
- Friedemann Schulz Von Thun: Kommunikáció stílusok – Differenciáló kommunikáció-pszichológia, Háttér Kiadó, Budapest, 2019.
- Henning Köhler: Rossz gyerekek pedig nincsenek, Széppont Kiadó, Szeged, 2003.
- Joachim Bauer: Az együttműködő ember – Alapvető motivációink a neurobiológiai kutatások fényében, Ursus Libris Kiadó, Budapest, 2012.
- Kellő Éva: Coaching alapok és irányzatok, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2014.
- Kim John Payne: Gyermekjeink játéka – Játékok és a sport hatása a gyerekek fejlődésére, Kláris Kiadó, Budapest, 2016.
- Kispéter Andrea – Sövényházy Edit: Élménypedagógia, Bába Kiadó, Szeged, 2008.
- Kovács Nikolett – Pölös Annamária: Játékmozsaik – Készségfejlesztő órai játékok, Mozaik Könyvkiadó, Budapest, 2016.
- Kuti Veronika – Pilinszki Attila: A vezetés ösvényein – vezetéstudományról cserkészeknek, Magyar Cserkészszövetség, Budapest, 2018.
- Lohász Cecília – Sőregi Viktória: Több, mint játék, Természetjáró Fiatalok Szövetsége, Budapest, 2008.
- dr. Marshall B. Rosenberg: A szavak ablakok vagy falak – Erőszakmentes kommunikáció, Agykontroll Kft., Budapest, 2001.
- Matthew D. Liddle: Tanítani a taníthatatlant – élménypedagógiai kézikönyv,

- NoBadKid – Pressley Ridge Magyarország Alapítvány, Budapest, 2019.
- Meredith Belbin: A team – avagy az együttműködő csoport, Edge 2000 Kiadó, Budapest, 2015.
- Oliver König – Karl Schattenhofer: Bevezetés a csoportdinamikába, In Dynamics Consulting Kft., Budapest, 2019.
- Pásztor Orsolya – dr. Soósné Kádár Cecília: Csapatmentorok kiskönyvtára I. – Felnőttképzési kézikönyv, Magyar Cserkészszövetség, Budapest, 2020.
- Peter Dürschmidt – Joachim Koblitz – Marco Mencke – Andrea Rolofs – Konrad Rump – Susanne Schramm – Jochen Strassman: Trénerek kézikönyve, Z-Press Kiadó, Gyula, 2008.
- Rudas János: Delfi örökösei, Gondolat Könyvkiadó, Budapest, 1990.
- Rudas János: Javne örökösei, Oriold és Társai Kiadó, Budapest, 2011.
- Ruzsa Ágota – Szentirmai Judit: Világkavéház – A társas teremtmény dialógusok – módszertani kézikönyv, SoL Intézet, Budapest, 2014.
- Simon Sinek – David Mead – Peter Docker: Találd meg a miérted! – Mi motivál minket és a csapatunkat?, HVG Könyvek Kiadó, Budapest, 2018.
- Simon Sinek: A jó vezetők esznek utoljára – Hogyan építsünk összetartó, lelkes és sikeres csapatot – HVG Könyvek Kiadó, Budapest, 2017.
- Simon Sinek: Kezdj a miérttel – Az inspiráló vezetés titka, HVG Könyvek Kiadó, Budapest, 2019.
- Steve Chandler – Rich Litvin: A sikeres coach, Cor Leonis, Budapest, 2017.
- Úri Szűcs Réka – dr. Soósné Kádár Cecília: Csapatmentorok kiskönyvtára II. – Csapatalapítási kézikönyv, Magyar Cserkészszövetség, Budapest, 2020.

Forrásjegyzék

- Simon Sinek: Hogyan ösztönöznek cselekvésre a nagy vezetők?
https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action/transcript?language=hu
- Simon Sinek: Miért érezzük magunkat biztonságban egy jó vezető mellett?
https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe?language=hu

1. melléklet: Általános állapotfelmérő lap

Alapadatok									
Csapatmentor neve			Állapotfelmérés időpontja	Előző évi:					
				Aktuális évi:					
Cserkészcsapat száma és neve									
Cserkészcsapat székhelye									
Csapatparancsnok neve			Megbízás kezdete			Képesítés			
Tagok száma	Ecset/Tee-pee alapján		Ebből az aktív tagok száma		Az utóbbi évben a tagok száma	nőtt	csökkent		
Őrsök neve	Korosztály	Fiú/Lány/Vegyes	Tagok száma	Őrsvezető neve	Segédőrsvezető neve	Megjegyzések			
Őrsi rendszeren kívül eső cserkészek, tagok száma									
Képesített vezetők elosztása	SÖV		ÖV		KCS ÖV		ST		CST
Megbízott vezető (képesítés nélkül)									

2. melléklet: Adott témát körüljáró állapotfelmérő lap

Kérdés, felvetés	Igen	Nem	Részben	Megjegyzés, magyarázat
X. Van toborzás a csapatban? Volt idén? (Ha igen, milyen időközönként? Ha nincs, vagy csak részben, miért?)				
Ha igen, hogy nézett ki? Ki tartotta? Milyen hosszú volt? Hol tartottátok? Mit vártok tőle?				
Célirányos volt-e a toborzás? (kor, nem)				
Sikeres volt-e a toborzás? Lettek-e új cserkészek, őrsök?				
Van-e a csapatnak növekedési stratégiája? (Célok, hova akartok eljutni, növekedni akartok-e, stabilitás stb.)				
Ha van, hogy néz ki?				
Milyen segítségre lenne szükségetek toborzás terén a toborzási munkacsoporttól?				

3. melléklet: Vezetői visszajelzés űrlap

VEZETŐI VISSZAJELZÉS

Visszajelző neve:
Dátum:

Hogyan értékeled a vezetődet az alábbi kompetenciák alapján?
Gondold végig az alábbi kérdéseket, és csatolj mindegyikhez egy-egy múltbéli eseményt is!
Értékelj az egyes kompetenciákat egy 1–3 skálán, majd határozd meg azokat a területeket, amelyekben vezető már kompetens, illetve azokat, amelyekben még fejlődnie kellene!
(1 – fejlesztendő, 2 – alapvetően jó, 3 – példaértékű)

1. Feladat kiosztás, delegálás

Érthető számodra, hogy milyen feladatokat vár el tőled a vezetőd.	
Megfelelő mennyiségű feladatot oszt rád a vezetőd. (Ha nem, akkor sok/kevés?)	
Szerinted egyenlő a feladatelosztás a csapaton belül.	
Úgy gondolsz, megfelelően delegál a vezetőd.	
Min változtatnál ezzel kapcsolatban?	

2. Útmutatás, segítségnyújtás

Megkapod a megfelelő útmutatást ahhoz, hogy eredményesen végezhess a tevékenységedet.	
Ha elakadsz, rögtön kapsz segítséget vezetődtől.	
Szakmailag támogatva érzed a tevékenységedet.	
Mire lenne szükséged, hogy úgy érezd, megkapsz minden segítséget, amire szükséged van a megfelelő munkavégzéshez?	

3. Elismerés

Rendszeresen kapsz pozitív visszajelzést, dicséretet vezetődtől.	
Megbecsülve érzed magad, és úgy gondolsz, megfelelően el van ismerve munkád.	
Mire lenne szükséged, hogy megfelelően elismerve érezd magad?	

4. Motiválás

Úgy érzed, hogy vezetőd motiváló környezetet nyújt.	
Kellően ösztönöz, hogy a tevékenységedet hatékonyan és örömmel teljesítsd.	
Mire lenne szükséged vezetődtől, hogy még motiváltabb legyél munkád iránt?	

5. Együttműködés

Úgy érzed, vezetőd teljes mértékben együttműködik a cserkészcsapat tagjaival.	
Úgy érzed, vezetőd teljes mértékben együttműködik veled.	
Egyes feladatok megoldása esetén tudtok együtt gondolkodni.	
Neked mire lenne szükséged ezzel kapcsolatban?	

6. Kommunikáció

Úgy gondolsz, eleget és jó minőségben kommunikál veled a vezetőd.	
Milyen kommunikációs formák működnek nálad jól, és melyek nem? Mondj példát, amikor vezetőd kiemelkedően kommunikált veled!	
Volt olyan alkalom, amikor úgy éreztél, vezetőd nem megfelelően kommunikál veled?	

7. Empátia

Úgy érzed, vezetőd megérti problémáidat.	
Volt olyan, hogy vezetőd nem empátikusan viselkedett veled vagy a csapat egyéb tagjaival?	
Miben lehetne empátikusabb a vezetőd?	

8. Érdekképviselés

A vezetőd képviseli a csapat érdekeit a többi cserkészcsapat felé.	
A vezetőd képviseli a csapat érdekeit a kerület vagy szövetség felé.	

9. Konfliktuskezelés

Vezetőd nyíltan kezeli a konfliktusokat. (csapaton belül/egyénileg)	
Vezetőd próbál konszenzusos megoldást találni az esetleges konfliktusok/nézeteltérések esetén.	
Miben változtathatna konfliktuskezelési módszerein a vezetőd?	
Mire lenne neked szükséged?	

10. Vezetési stílus

Jellemzően jó vezetési eszközöket alkalmaz a vezetőd.	
Melyek azok a pontok/események, ahol szerinted másfajta vezetésre lenne szükség?	
Hogyan foglalnád össze a vezetőd vezetői stílusát?	
Mit javasolsz a vezetődnél, mire figyeljen jobban a csapat koordinálása során?	

11. Megbízhatóság, bizalom

Szerinted bizalmas a kapcsolat a csapaton belül.	
Megbízol annyira a vezetődben, hogy elmondj neki minden problémát, amivel szembesülsz a csapatban.	
Mire lenne szükséged ahhoz, hogy erősebb bizalom legyen közöttük és vezetőd között?	

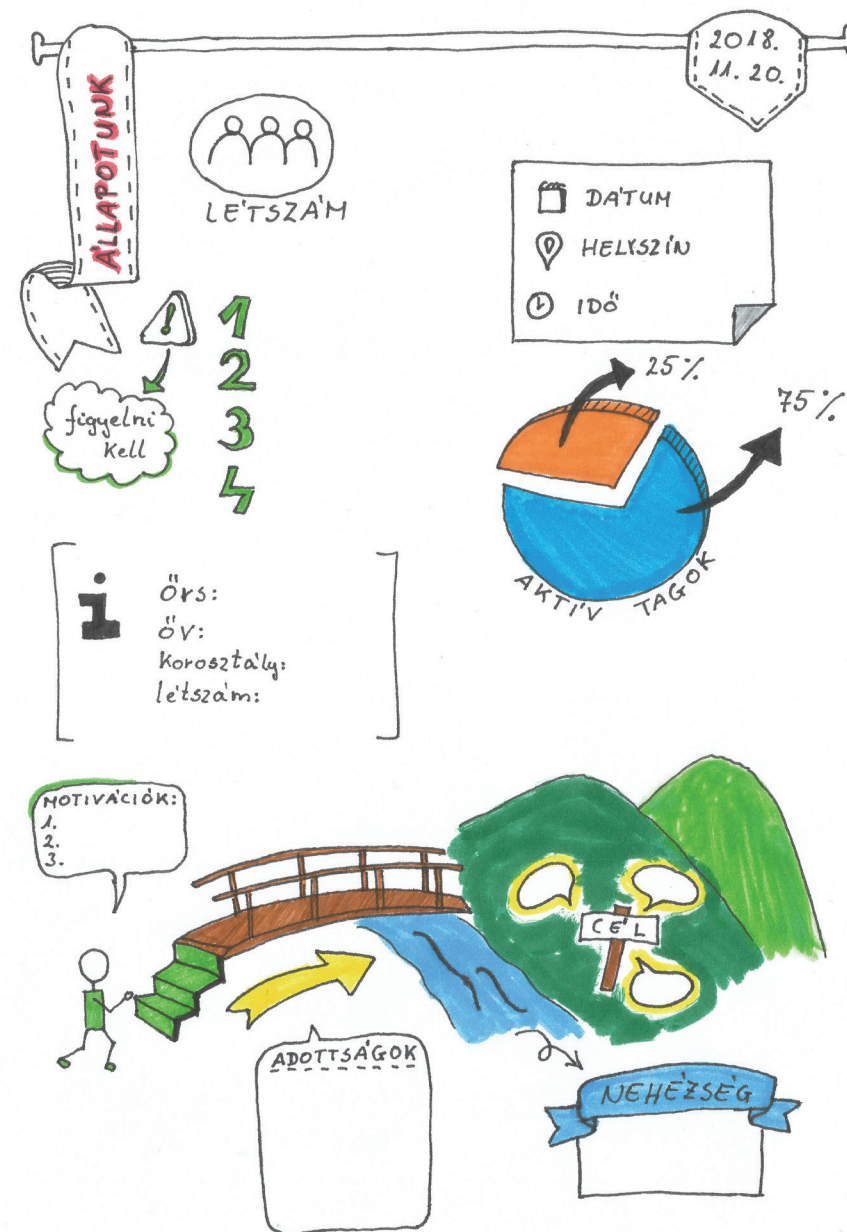
Közzösen írjátok be, hogy melyik kompetenciát melyik oszlopba tennétek az eddig megbeszéltek alapján!

PÉLDAÉRTÉKŰ	FEJLESZTENDŐ

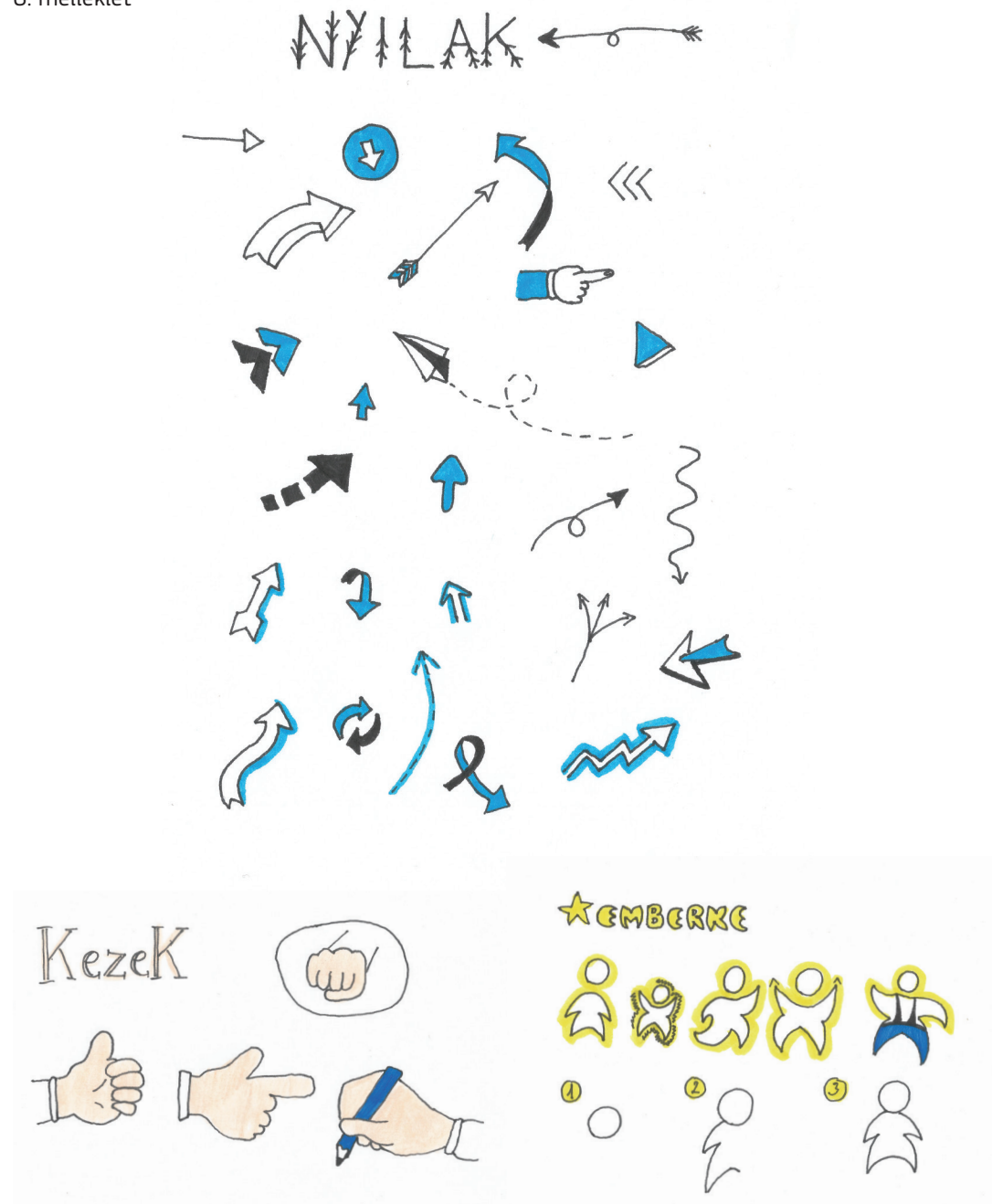
4. melléklet: A grafikus facilitálás alapjai



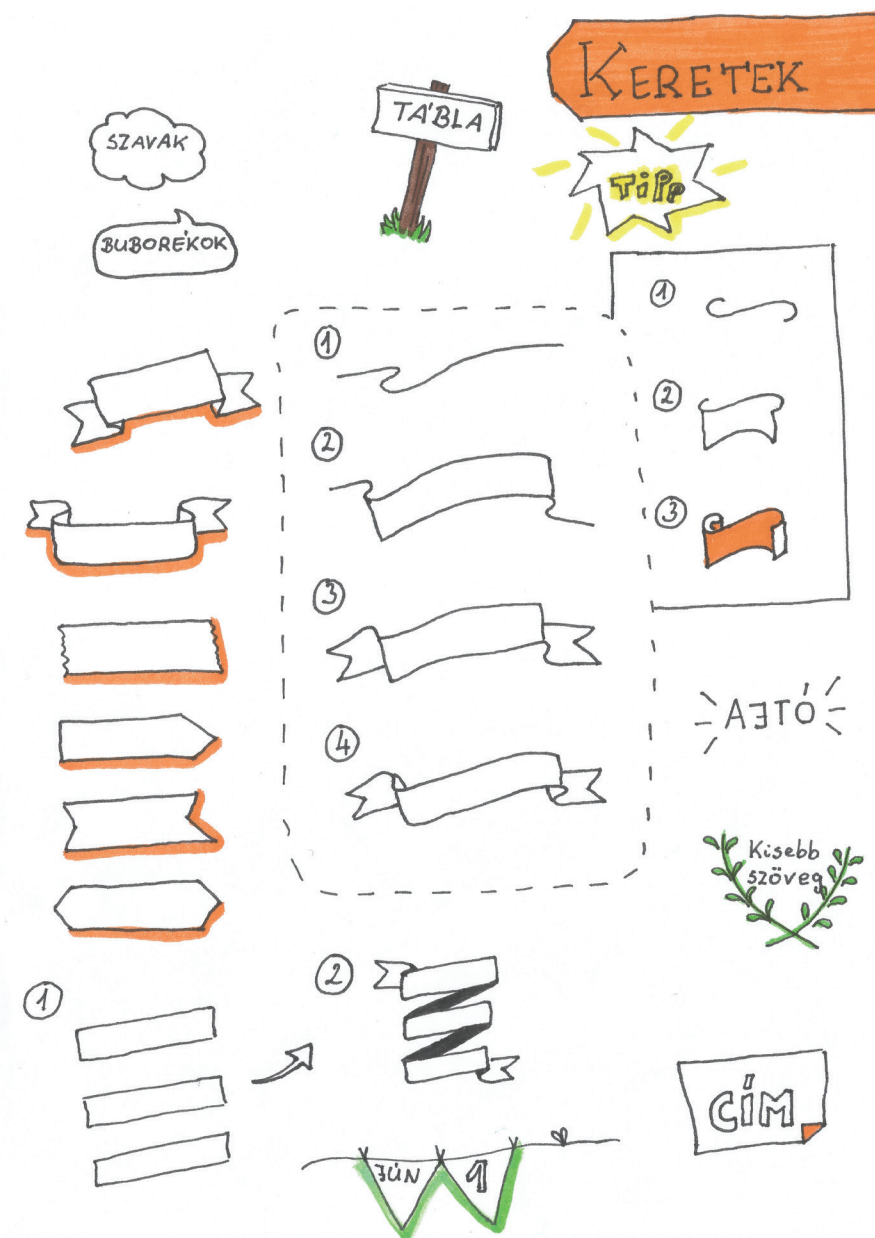
5. melléklet: Állapotfelmérés grafikus formában



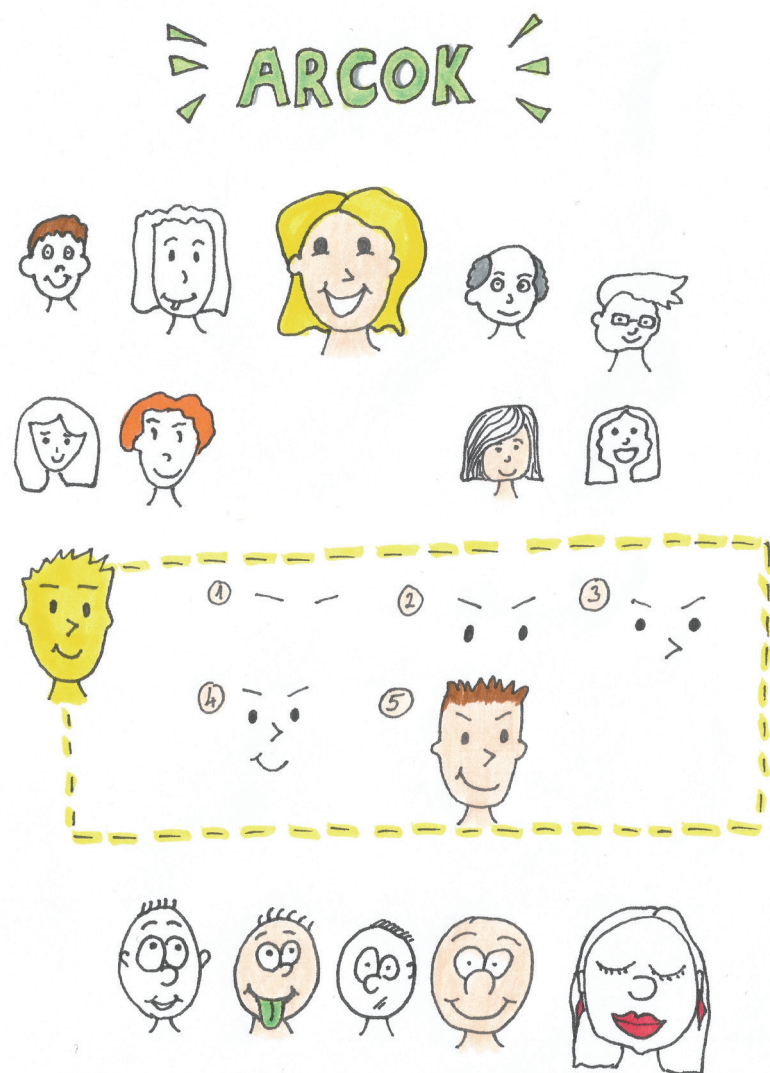
6. melléklet



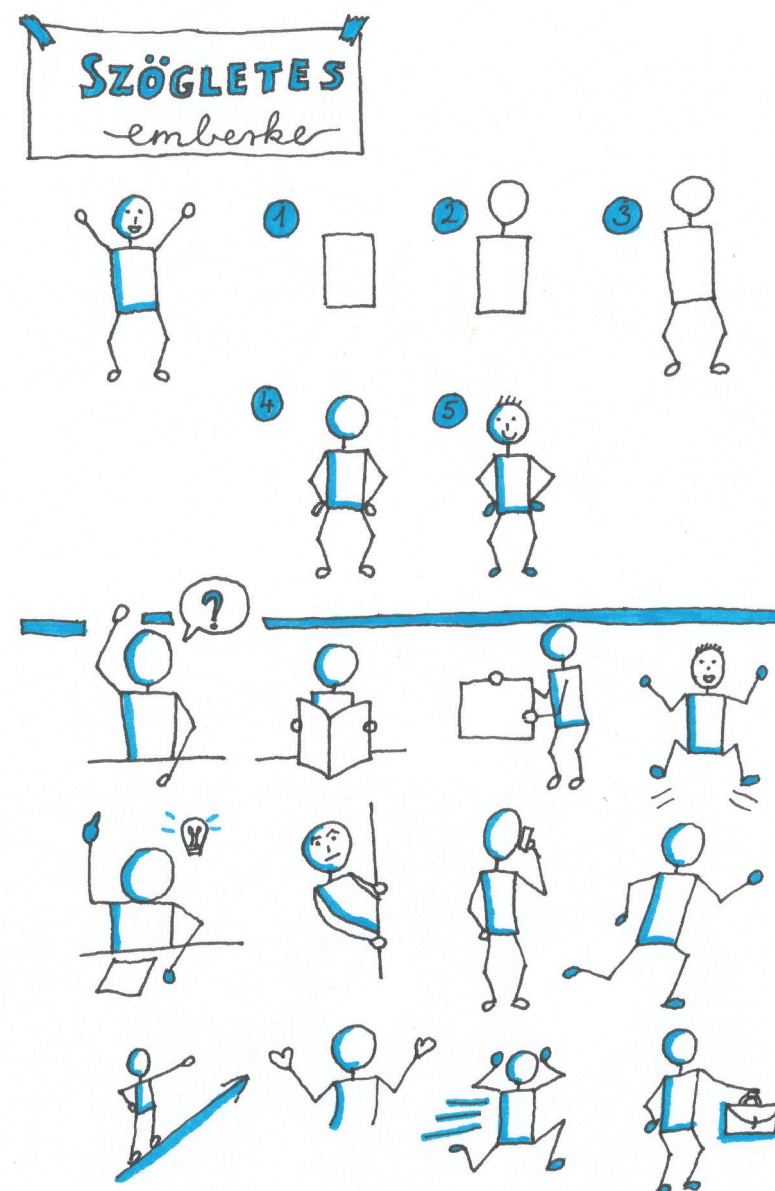
7. melléklet



8. melléklet



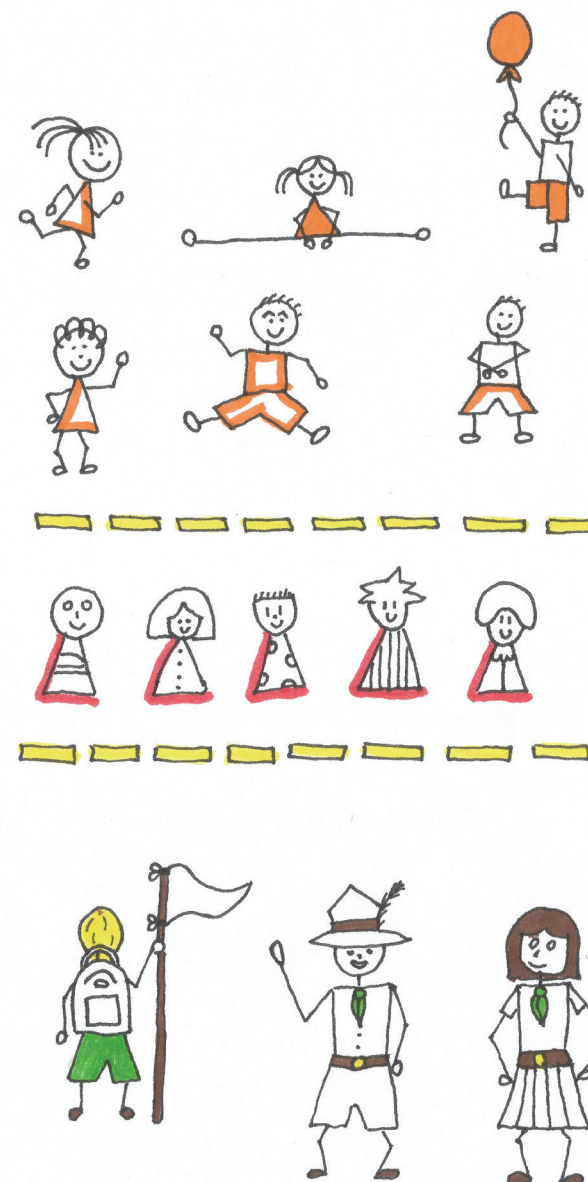
9. melléklet



10. melléklet



11. melléklet

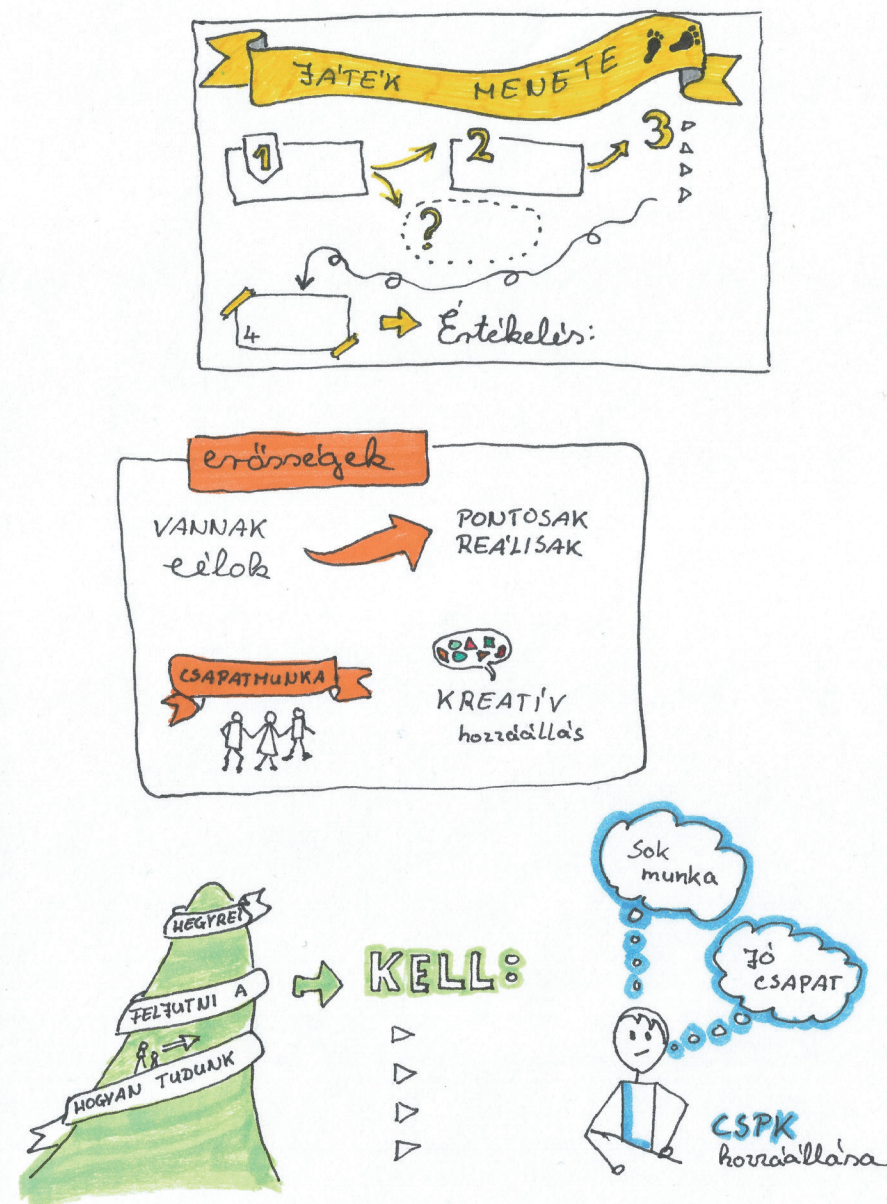


EMBERKÉK

12. melléklet

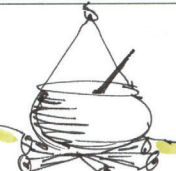


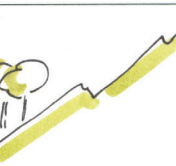
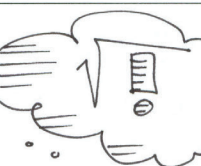
13. melléklet

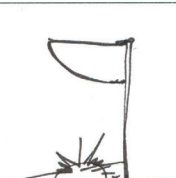


14. melléklet: Tábori csillagszóró

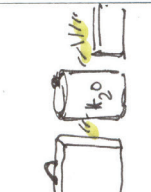
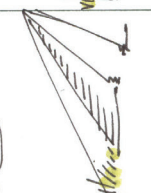
Tábori csillagszóró 10★

			
GH	délelőtti program	délutáni program	esti program

			
csúcspont	mélypont	ami ma hiányzott nekem	vezetői együttműködés

			
			örseim & az ővk

15. melléklet: Tábori értékelőlap

	lelki program		
	Keretmese		
	GH		
	logisztika		
	Előtábor		
	Helyszín	+	+

	újításág?		
	Vezetők egysege		
	Vándor program		
	Kósa program		
	Cserkész program		
	Kiscserkész program	+	+

Magyar Cserkészszövetségek Fóruma



A Magyar Cserkészszövetségek Fórumát (MCSSZF) 1991-ben hívták életre Hodossy Gyula és Bodnár Gábor kezdeményezésére, hogy az összmagyar cserkészteket szolgálja. A Kárpát-medencében és a nyugati szórványban működő nyolc magyar cserkészszövetséget tömöríti, egyesítve az anyaország, a határon túli és a külföldi magyar cserkészteket.

Főbb céljai a tagszövetségek közötti kapcsolattartás, egymás kölcsönös informálása, időszaki súlyponti szakkérdések, egyéni és közös problémák megvitatása, majd közös megoldások találása, cserelátogatások, közös programok, képzések és szakkonferenciák megszervezése, közös kiadványok kiadása, közös érdekvédelem, a Betlehemi Békeláng központi elosztó ünnepségén közös képviselettel való részvétel. A kisebbségben működő magyar cserkészszövetségek további célja az adott országon belül élő nemzeti cserkészszövetségekkel jó kapcsolat kialakítása és a Cserkész Világszövetség (WOSM) tagságának megnyerése.

Az MCSSZF évente min. kétszer (tavasszal és ősszel) tart ülést. Az MCSSZF ülésein az egyes szövetségeket azok legfelsőbb vezetői, ill. megbízottai képviselik. Az MCSSZF elnökét és az alelnökét az MCSSZF háromévenkénti tisztújító közgyűlése titkos szavazással választja meg, továbbá az Összmagyar Cserkésziroda igazgatóját is e közgyűlés választja. Az MCSSZF logója (jelvénye): kör-

ben elhelyezett nyolc cserkészliliom, mely körbefogja a magyar Szent Koronát.

Az MCSSZF és tagszövetségei az összmagyar cserkészstratégia (ÖMCSST) mentén tevékenykednek. Az ÖMCSST célja: megadni a lehetőséget minden magyarul beszélő gyermeknek, úgy az anyaországban, mint a határon túli és a nyugati diaszpórában, hogy megismerje a magyar cserkészteket, és ha tetszik neki, akkor aktív tagja legyen a helyi magyar cserkészközösségnek.

Az MCSSZF nem önálló jogi személy, de önállóan gazdálkodik saját költségvetése alapján az egyes cserkészszövetségek, a Magyar Cserkészszövetségek Fórumáért Alapítvány és a Magyar Cserkészszövetség támogatásával. Az MCSSZF titkársága az Összmagyar Cserkésziroda (ÖCSI). Szervezeti szolgáltató feladata: háttértámogatást biztosít a tagszervezeteknek s azok vezetőinek, hogy azok energiájuk javával legfontosabb feladataikra, a gyermekek és a fiatalok nevelésére koncentrálhassanak saját szervezetükön belül. Egyfajta ernyőszervezetként célja egy erős, szolgáltató és koordinálást nyújtó szervezet kialakítása, a szövetségek közti információáramlás biztosítása és a közös célok érdekében történő feladatok összehangolása, felelős vezetőséggel. Az irodának mindenkor feladata az ÖMCSST-ben foglaltak megvalósításában, az összmagyar projektek tervezésében és forráshátterének biztosításában való aktív részvétel, forrásteremtési stratégiák kialakítása. Az iroda élén az MCSSZF tagjai által konszenzussal választott irodavezető

áll, munkáját gyakornok segíti, akit pályázat alapján választanak ki.

Az MCSSZF szavazati joggal rendelkező tagszövetségei:

KáMCSZ – Kárpátaljai Magyar Cserkészszövetség

KMCSZ – Külföldi Magyar Cserkészszövetség

MCSSZ – Magyar Cserkészszövetség

RMCSZ – Romániai Magyar Cserkészszövetség

SZMCS – Szlovákiai Magyar Cserkészszövetség

VMCSZ – Vajdasági Magyar Cserkészszövetség

Megfigyelői státusszal rendelkeznek a horvátországi magyar cserkészcsapatok és az

MCSLSZ, a Magyar Cserkészleány Szövetség.

Az MCSSZF honlapja: <http://mcsszf.org/>

