



SZÉCHENYI TERV

Pintér Gábor

Gaál Roland

TRÉNINGCSOPORTOK

Tudástár trénereknek



TÁMOP – 1.4.3. – 08/2 – 2009 – 0025

„Az Ótemplomi Evangélikus Egyházközség Foglalkoztatást elősegítő innovatív felnőttképzési módszereinek disszeminációja az EQUAL program tapasztalatai alapján”

Szarvas

2011.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Pintér Gábor

Gaál Roland

TRÉNINGCSOPORTOK
Tudástár trénereknek

Szarvas

2011.

Szerzők:

Dr. Pintér Gábor: A TRÉNINGCSOPORTOK ELMÉLETI TUDÁSTÁRA
Gaál Roland: TRÉNINGVEZETÉS A GYAKORLATBAN

DVD melléklet:

Szakmai koncepció:

Dr. Deckner Edit
Gaál Roland

Vezető tréner:

Dr. Pintér Gábor

Trénerek:

Herczegné Számel Annamária, Gaál Roland, Pintér Barbara, Szabó Szilvia

Csoporttagok:

Balázs Sándor, Csányiné Szarka Ilona, Herczegné Számel Annamária,
Keszthely Barbara, Kiszely Angéla, Megyeri Tímea, Rafaj Pálné, Szabó Szilvia

Kiadja:

Szarvasi Ótemplomi Evangélikus Egyházközség

Felelős Kiadó:

Lázár Zsolt

Irányító hatóság:

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség

Közreműködő szervezet:

ESZA Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.

Kiadja a TÁMOP – 1.4.3. – 08/2 – 2009 – 0025 „Az Ótemplomi Evangélikus Egyházközség Foglalkoztatást elősegítő innovatív felnőttképzési módszereinek disszeminációja az EQUAL program tapasztalatai alapján” című projekt keretében az Ótemplomi Evangélikus Egyházközség
A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Postacím: 5540 Szarvas, Vasút u. 10.
Telefon: +36 66 216 006
Honlap: www.tessedik.hu

Készült a Fazekas András Papír- és Műanyagfeldolgozó Egyéni Vállalkozó nyomdájában:
500 példányban

ISBN 978-963-08-2048-6

TARTALOMJEGYZÉK

BEKÖSZÖNTŐ	6
I. A TRÉNINGCSOPORTOK ELMÉLETI TUDÁSTÁRA (DR. PINTÉR GÁBOR)	8
1. A TRÉNINGCSOPORTOK ÉS AZ ELMÉLETEK	9
1.1. A tréningcsoportokhoz kapcsolódó elméletek	9
1.2. Elméleti tudástárunk összeállítása	11
2. SZEMÉLYISÉGELEMÉLETI HÁTTÉR	13
2.1. A pszichoanalitikus személyiségmodell	13
2.2. A tanuláselméleti megközelítés	16
2.3. A humanisztikus személyiségmodell	18
2.4. Egyéb, számunkra fontos személyiségeleméletek	20
2.5. Az érett személyiség jellemzői	23
3. FEJLŐDÉSLÉLEKTANI HÁTTÉR	27
3.1. Freud személyiségfejlődési elmélete	28
3.2. Erickson rendszere: az egész életen át tartó fejlődés	29
3.3. Egyéb, számunkra fontos fejlődéslélektani koncepciók	33
3.4. Életesemények, normatív krízisek	37
3.5. A felnőttkor jellegzetes életeseményei	38
4. PSZICHOPATOLÓGIAI HÁTTÉR	45
4.1. A pszichopatológiai rendszerek főbb jellemzői	45
4.2. Szorongásos zavarok	46
4.3. Személyiségzavarok	49
4.4. Szexuális zavarok	52
4.5. Affektív zavarok (hangulatzavarok)	53
4.6. Skizofréniák	55
4.7. Pszichoaktív szerek által okozott zavarok	56
4.8. Csecsemő- és kisgyermekkorban diagnosztizálható zavarok	57
4.9. Néhány szó a pszichoszomatikáról	58
4.10. A krízisek jellegzetességei	59
5. SZOCIÁLPSZICHOLÓGIAI ADALÉKOK	61
5.1. A szerepelmélet alapjai	62
5.2. Szociális atom: elmélet és gyakorlat	64
5.3. Szociometria: elmélet és gyakorlat	67
5.4. Szerepmolekula-modell: kísérlet a szociális atom, a szociometria és a szerepek összekapcsolására	71
6. A PSZICHOTERÁPIA ÉS HATÓTÉNYEZŐI	76
6.1. A pszichoterápia lényeges vonásai	76
6.2. A pszichoterápia irányzatai és módszerspecifikus hatótényezői	78
6.3. A pszichoterápia hatékonyságvizsgálatának legfontosabb tapasztalata	81
6.4. A nemspecifikus tényezők tanának kritikája és a pszichoterápiás kapcsolat	82
6.5. A pszichoterápia mint egységes tudomány lehetősége	84
6.6. A pszichoterápia gyakorlata a személyközpontú pszichoterápia példáján	86

7. A MENTÁLHIGIÉNÉS TANÁCSADÁS	91
7.1. A tanácsadás gyakorlata a személyközpontú megközelítés példáján	92
7.2. Tanácsadás és pszichoterápia: főbb különbségek	97
7.3. A segítő foglalkozásúak kiegészének jelensége és megelőzése	99
7.4. A tréner kiegészi veszélyeztetettsége	102
8. ÁLTALÁNOS CSOPORTELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉS	106
8.1. Csoportpszichoterápia 2400 évvel ezelőtt: Aszklepion üzenete	106
8.2. A csoportok nemspecifikus hatótényezői	108
8.3. Gondolatok a csoportvezetők szerepéről	111
8.4. A visszacsatolás lényege, értelme és általános szabályai	113
8.5. Csoportanalitikus elméletek	115
8.6. Mítoszociodráma Aszklepion romkertjében	117
9. A CSOPORTDINAMIKA	120
9.1. A csoportdinamika lényege és pozitív szemlélete	120
9.2. A strukturálódás három területe: rokonszenv, szerepek, normák	123
9.3. Egyéb csoportdinamikai folyamatok	126
9.4. Az ellenállás a csoportokban	128
10. PSZICHODRÁMA, T-CSOPORT, ENCOUNTER CSOPORT: TÖRTÉNETI SZÁLAK	132
10.1. MORENO és a pszichodráma történeti gyökerei	133
10.2. LEWIN és a T-csoportok történeti gyökerei	138
10.3. ROGERS és a személyközpontú csoportok történeti gyökerei	142
11. T-CSOPORT ELMÉLET	147
11.1. A T-csoportok jellemzői	147
11.2. A T-csoportok specifikus hatótényezői	151
11.3. A visszacsatolás módszerspecifikus jellegzetességei	153
11.4. A T-csoportok csoportfolyamatának jellemzői	155
11.5. Egyéb érdekességek a T-csoportok területén	156
12. PSZICHODRÁMA ELMÉLET	160
12.1. A pszichodráma csoportok és a szociodráma jellemzői	161
12.2. A pszichodráma csoportok specifikus hatótényezői	165
12.3. A visszacsatolás módszerspecifikus jellegzetességei	168
12.4. A pszichodráma csoportfolyamat jellemzői	168
12.5. Egyéb érdekességek a pszichodráma területén	171
13. SZEMÉLYKÖZPONTÚ CSOPORT ELMÉLET	176
13.1. A személyközpontú (encounter) csoportok jellemzői	176
13.2. A személyközpontú csoportok specifikus hatótényezői	179
13.3. A visszacsatolás módszerspecifikus jellegzetességei	181
13.4. A személyközpontú csoportfolyamat jellemzői	182
13.5. Egyéb érdekességek a személyközpontú csoportok területén	184
14. A TRÉNINGCSOPORTOK PERSPEKTÍVÁI	188
14.1. A tréningek világa és a tréner képzések	188
14.2. A tudományos továbbfejlődés igénye	191
14.3. A tréner hivatása és felelőssége	194

II. TRÉNINGVEZETÉS A GYAKORLATBAN (GAÁL ROLAND)	196
1. GYAKORLATI MEGFONTOLÁSOK	197
2. MIELŐTT CSOPORT LENNE...	197
2.1. A tréner felkészültsége	198
2.2. A trénertárs kiválasztása	198
2.3. A helyszín biztosítása	199
2.4. Eszközök biztosítása	201
3. CSOPORTSZERVEZÉS ÉS FELKÉSZÜLÉS	203
3.1. A csoport összeállítása	203
3.2. A csoport felkészítése	206
3.3. A csoport tematizálása	207
3.4. A csoport folyamatának tervezése	208
3.5. Játékok tervezése	209
3.6. Csoportalkalom tervezése	213
4. CSOPORTVEZETÉS GYAKORLATBAN	216
4.1. A bemutatkozás	216
4.2. Csoportnormák és keretek	218
4.3. Elvárások, félelmek tisztázása	221
4.4. Szociometria és megismerés	223
4.5. Az instrukciók	224
4.6. Játékok feldolgozása	226
4.7. A viharzás	228
4.8. Feszültség, ellenállás a csoportban	231
4.9. Sírás, krízis, acting out	237
4.10. A csoport lezárása	241
5. AMI MÉG A TRÉNERI MUNKÁHOZ TARTOZIK	244
5.1. Dokumentáció és folyamatelemzés	244
5.2. Amikor „kevés” a tudás	245
IRODALOM	248

BEKÖSZÖNTŐ

2005 novemberében nyílt meg a Tessedik Népfőiskola Szarvason, éppen 200 évvel az után, hogy Tessedik Sámuel szorgalmaztatási iskolája – a magyar népfőiskolai mozgalom előfutára – végleg bezárta kapuit. A nagy előd gondolatai azonban napjainkig biztos iránymutatást adnak számunkra: hogyan is kell segítségére lenni egy hátránnyal küzdő embernek. A méltán híres szarvasi evangélikus lelkész megmutatta: test – lélek – szellem egységében érdemes csak emberekben gondolkodni. Ma ezt úgy mondanánk: holisztikusan.

Ennek a hagyománynak a jegyében hozott létre a Szarvasi Ótemplomi Evangélikus Egyházközség felnőttképzési központot, segítette új gyakorlati módszerek kidolgozását (Szakmai – Lelki Erősítő Módszer, tematikus problémafeltárás), kipróbálását, terjesztését. És ennek a folyamatnak egy fontos ékköve az a munka, melyet hívásomra két fiatal tréner, Benkóczy Péter és Gaál Roland kezdett meg a hét évvel ezelőtti induló EQUAL programunkban: emberek mentális felkészítését a munkaerőpiacon való sikerük érdekében. Ennek részeként jött létre az egyedülálló Moreno terem és színpad (a csoportmódszerek sikeresebb használatára), melyet az említett két szakember tervezett meg. Az induláshoz kapcsolódik egy személyes történetem is: szociális szakvizsgámat ebben az időben tettem le, és a szóbeli vizsgán a csoportok fajtáiról kellett beszélnem, melyet így saját élményeimmel színezhettem ki, sikeresen.

Később újabb három szakember osztotta meg tudását, tapasztalatát velünk: Dr. Pintér Gábort és Pintér Barbarát két workshop tartására is meghívtuk, melyek módszereink terjesztését és fejlesztését egyaránt szolgálták. Később Dr.

Deckner Edit csatlakozott a szakértői csapathoz, akivel oktatóink csoportdinamikai képzését erősítettük meg.

2010-ben kezdődött meg az a munka, mellyel szakmai műhellyé nőttük ki magunkat: immáron nem csak használtuk módszereinket, de aktív részesévé váltunk új szakemberek felkészítésének. Ennek leghosszabb időszaka a szociális kompetencia fejlesztő trénerek képzése volt (FAT akkreditációval, 360 órában, több mint egy éven keresztül), melyet Dr. Pintér Gábor, Pintér Barbara, Dr. Deckner Edit és Gaál Roland neve fémjelzett. Egy intenzív tanulási időszak után, 16 szakember vehette át tanúsítványát a szarvasi Evangélikus Ótemplomban, 2011. július 10-én.

Szükségét éreztük azonban, hogy a tudás elméleti része a képzéseinkből kimaradók számára is elérhetővé váljanak. Legyen egy olyan tréneri kézikönyv, melyet bátran forgathatnak az általunk képzett trénerek, laikusok, tanulni vágyók, de akár gyakorló szakemberek is, megtalálva a számukra legfontosabb háttér- és alapismereteket az elméleti részben és a legfontosabb kétségeikre, kérdéseikre választ kaphassanak a gyakorlati fejezetben, illetve rálátást szerezzenek a mindennapi gyakorlatra a DVD mellékleten található filmből. Ezt a komplex munkát foghatja most a kezében, Tisztelt Olvasó. Tessedik Sámuel nyomdokaiban járva, ismét megmutatva egyházközségünk szellemi erejét az innovációban, a tudástranszferben.

Szarvas, 2011. augusztus 26.

Lázár Zsolt
igazgató lelkész, projektvezető

***I. A TRÉNINGCSOPORTOK ELMÉLETI
TUDÁSTÁRA***

DR. PINTÉR GÁBOR

1. A TRÉNINGCSOPORTOK ÉS AZ ELMÉLETEK

A tréningcsoportok örvendetes fejlődése és sokszínű gyakorlata mögött számos irányzat elmélete húzódik meg. Ezeknek meg kellene felelni azoknak a kritériumoknak, amelyeket minden, az ember fejlesztéséről és terápiájáról szóló elméleti tudományterületről elvárunk. Előre bocsátjuk, hogy ez sajnos ma még csak részben teljesül. Bemutatjuk, hogyan választottuk ki mégis a trénerek számára elméleti tudástárunk szükséges, bár biztosan nem teljesen elégséges területeit.

1.1. A tréningcsoportokhoz kapcsolódó elméletek

Minden lélektani fejlesztő módszernek kell, hogy legyen koherens emberképe, s ezt figyelembe vevő, ennek megfelelő személyiségelmélete: tana a személyiség szerkezetéről és működéséről. Meg kell tudnia mondani, mit tart egészséges felnőtt személyiségnek és működésnek. Kell, hogy legyen fejlődéslélektana, amely megmondja, hogyan fejlődik ki a személy pszichikuma. Tudnia kell valid információkat adni a lehetséges zavarok okáról, típusairól, differenciáldiagnózisáról: ezt adja meg a pszichopatológia. Figyelembe kell venni a vonatkozó egyéb tudományterületek eredményeit is, esetünkben például a szociálpszichológiai hátteret.

A módszer a fentiekkel koherens terápiás/fejlesztési elmélettel kell, hogy rendelkezzen, amely megmutatja, milyen körülmények között, milyen intervenciók, hogyan, meddig alkalmazhatók és szükségesek a leírt egészséges állapot eléréséhez vagy a megcélzott fejlesztéshez. S csak itt következhet az ehhez rendelt, ennek alapján tervezett terápiás

/fejlesztő módszer, amelynek mindezzel összhangban kell állnia. Ennek pedig megfelelő, ellenőrizhető technikákkal kell rendelkeznie, s kutathatónak is kell lennie, mind a hatékonyság, mind a folyamat vonatkozásában. Csak ezután beszélhetnénk a praxis részletkérdéseiről, finomságairól, amire természetesen szintén szükség van.

Esetünkben ez az ideális konstelláció nem teljesül, bár az is igaz, hogy nagyon sok használható rész-elmélet született. A tréningek, csoportos fejlesztések mögött nincsen egységes csoportelmélet, s a szociálpszichológia biztos megállapításai sincsenek kellőképpen bekötve. A csoportfejlődést, a csoportfolyamatokat, a csoportdinamikát is mindenki más felfogásban és másképp írja le.

Még azokat sem tudom teljesen megnyugtatni, akik azt remélik, hogy legalább az egyes módszerspecifikus nagy irányzatokon belül minden a helyén van. A rogersi koncepcióból például hiányzik a megfelelő differenciált pszichopatológiai háttér, bár már készül, a morenoi fejlődéslélektan sem állná meg a helyét csak önmagában, s más tételek sem számítanak a mainstream pszichológia nagy elméletei közé, bármennyire jól is tükrözik a valóság egy szeletét. Ezzel ellentétben vannak komoly, az egész tudományt meghatározók is, mint Lewin mezőelmélete, Rogers terápiás koncepciója, Moreno szerepelmélete vagy szociometriája.

A T-csoport vezetője munkája során lehet, hogy egy ponton segítségül hívja Rogers kongruencia elméletét, a pszichodrázában gyakran megyünk vissza az analitikus

tárgykapcsolatelméletekhez, a személyközpontú tréner pedig lehet, hogy használja Moreno szerepkonfliktusról szóló tanítását. Ezt öröndetes dolognak látom: felhasználni ösztudásunkat az adott helyzetben: ez a tréner részéről egyszerre a rogersi önaktualizáció, a morenoi spontán cselekvés és a lewini szükségletek elvének érvényesítése. Ugyanakkor a tréner egyáltalán nem keverhet össze mindent mindennel. Ebben igyekszik segítséget nyújtani, eligazítást adni ez a tizennégy elméleti fejezet.

1.2. Elméleti tudástárunk összeállítása

A tréneri munkához szükséges ismeretek és háttérismeretek meghatározásánál a lehető legszélesebb körből igyekeztem meríteni. Felhasználtam saját tréneri és kiképzői tapasztalatomat, jegyzeteimet, publikációimat, a trénertársaimmal való felkészülések anyagait, szakmai viták emlékeit és dokumentumait és a vonatkozó szakirodalmat. A „Tessedikkel a XXI. Századba” Népfőiskola EQUAL programja és a Moreno Centrum „Mesterkurzus” sorozata keretében tartott, tréningekkel foglalkozó két célzott szarvasi workshopunkon a résztvevő mintegy negyven kiváló szakember tréning tapasztalatán és közös kreativitásán keresztül számos további értékes adalékot nyertünk. Végül az akkreditált szociális kompetencia fejlesztő tréner képzésben részt vevő 16 tanítványunkat kérdeztük meg az általuk szükségesnek tartott ismeretekről. Az így nyert közel 500 címszóból, kisebb tartalomelemzéssel jött létre a könyv struktúrája és szükséges tartalma.

Azokat az ismereteket gyűjtöttem egybe, amelyeket az egyes tudományterületekről az előzetes anyaggyűjtést figyelembe

véve a legfontosabbaknak találtam. A személyiségelmélet, fejlődéslélektan, pszichopatológia óriási tárházából kiválasztott anyag mint szükséges háttértudás jelentkezik, ezt volt a legnehezebb összeállítanom. A pszichoterápia és a tanácsadás elméletei és jellegzetességei már szorosabban kapcsolódnak területünkhöz. Utazást teszünk a csoportok világában és a csoportdinamika izgalmas területén, közben megpróbálva eloszlatni néhány elterjedt félreértést is. Majd a módszerspecifikus jellemzők, hatáselemek, csoportfolyamatok tanulmányozásának négy fejezete következik. Végül az elmélet és a módszerek továbbfejlesztésének szükségességéről beszélünk, eközben a tréningcsoportok lehetséges jövője csillan fel. Szellemi utunkat annak megbeszélésével zárjuk, hogy trénernek lenni Európában nagy kihívás, lehetőség és felelősség egyszerre.

2. SZEMÉLYISÉGELEMÉLETI HÁTTÉR

A tréneri munka és a tréningcsoportok szerteágazó tapasztalata mögött bizonyosan nem található egyetlen, átfogó személyiséglélektani rendszer, ahogy egységes emberkép sem. Csupán a háttérben meghúzódó személyiségeleméletek hangsúlyairól beszélhetünk. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy a trénernek módszeréhez igazodó emberképpel és személyiségeleméleti alaptudással kell rendelkeznie. Bizonyára ismernie kell az elhárító mechanizmusok világát, de a kondicionálás alapmechanizmusait is. Tudnia kell az önkép és énídeál jellemzőiről, akár csak a szerepek működéséről. Ezek pedig nagyon eltérő személyiséglélektani iskolák hozadékai. Fejezetünk a tréner alapvető eligazodását szolgálja, nem kíván részletes személyiséglélektani tudást közvetíteni: ezért kapta címében a „háttér” megjelölést. Az egyes konkrét tréning célok és gyakorlatok mögött húzódó elméleti megfontolások száma határtalan. Gondoljunk például arra, hogy egy asszertivitás fejlesztéssel kapcsolatos, szerepjáték útján történő gyakorlat milyen szerteágazó elméleti kérdésköröket érinthet.

2.1. A pszichoanalitikus személyiségmodell

A pszichoanalízis, mint tudjuk, Freud meghatározó jelentőségű munkássága nyomán, Bécsben, a hagyományos orvosi modellből bontakozott ki a huszadik század elején. Az ember legmélyebb motivációit keresi és ennek a gyökereit a gyermeki fejlődésben. Elmélete biológiai jellegű, mivel a középpontba az ösztönök energiáját helyezi (libidó és halálösztön): ezek az ember viselkedésének fő irányítói (örömelv). Freud az emberi pszichikumot tudatos és tudattalan részekre bontja, ezzel igen jelentős újítást hoz a lélektan történetében. Tudatelőttesnek nevezi a tudattalan azon részét, mely bizonyos körülmények

között könnyen hozzáférhető, például az általa leírt szabad asszociációs módszer alkalmazása révén. A fentiek miatt a klasszikus pszichoanalízis emberképe erősen determinisztikus: az ember viselkedése ösztönei és tudattalan impulzusai révén belülről meghatározott.

A személyiség szerkezeti felosztásában hármas egységet deklarál. Mindhármát leginkább funkcióegyüttesként foghatjuk fel. Az ego a realitással tartja a kapcsolatot és irányítja az aktuális viselkedést. Az ösztön-én a valós biológiai ösztönöket képviseli és a hiányállapotok mielőbbi gátlásmentes kielégítésére törekszik. A felettes-én az előbbit fékezni igyekszik, s a beépített szülőt, végső soron a társadalmat reprezentálja. A három alkotórész folyamatos, dinamikus küzdelemben áll egymással, a harc különösen az ösztön-én és a felettes-én között folyik az ego birtoklásáért, a viselkedés irányításának megszerzéséért. Erős felettes-én gyenge ösztön-énnel párosulva leszabályozott, adott esetben kényszeres karaktert eredményez. Erős ösztön-én gyenge felettes-én funkció mellett fék nélküli, gátlástalan viselkedéshez vezethet, s bizonyos személyiségzavarok alapja lehet. Az erős szorongásosság, akár a szorongásos betegségek kialakulása mögött az erős ösztön-én, erős felettes-én konstelláció állhat. Mindez a tréningcsoportok hétköznapi gyakorlatában is megjelenik.

A lelki működés dinamikájában a másik legfontosabb tétel a kellemetlen, szorongást okozó élménytartalmak tudatból a tudattalanba való helyezése: az elfojtás, amely aktuálisan ugyan megóv a szorongástól (tehát segíti a viselkedésirányítást, melyet az veszélyeztetett), hosszú távon azonban

megbetegedéshez vezethet. Ennek kezelési módszere a pszichoanalízis mint terápia, mely különösen a gyermekkori elfojtott traumák tudatosításán fáradozik. Az elfojtás mellett más típusú ún. „elhárító mechanizmusok” is működnek, melyek mind az ego-t védik az őt veszélyeztető szorongástól (ezért védekező mechanizmusoknak is nevezzük őket). Részletezésükre itt most nem térhetünk ki, de megemlítjük, hogy a csoportok gyakorlatában gyakran találkozunk a projekcióval (saját el nem fogadott énrész / impulzus tudattalan kivetítése más személyre), az intellektualizációval (a szorongásteli tartalom „tudományos” megközelítése) és a regresszióval (korábbi fejlődési stádiumra való automatikus visszalépés).

Nem elhárító mechanizmus ugyan, de itt említjük, hogy a tréningeken ugyancsak gyakran ismerhetjük fel az indulatáttételt, melyet Freud deklarált, sőt, egy idő után specifikus hatótényezőként a pszichoanalitikus terápiás kapcsolat középpontjába is állított. Az áttétel (ma inkább így nevezzük) egy régi kapcsolati minta tudattalan kivetítése egy, a jelenben zajló kapcsolatra. A személy a régi kapcsolati minta szerint éli meg az új kapcsolatot, amely általában „nem szolgált rá” erre. Tipikus az egykori apakép vagy anyakép trénerre vetítése, a testvérrel kialakult kapcsolati minta, például rivalizáció kivetítése a csoporttársakra. De különféle tagjai által mindenféle más, régebbi kapcsolati mintát is mobilizálhat a csoport bárkiben.

A pszichoanalízis Freud utáni irányzatai közül ehelyütt csak utalni tudunk Jung analitikus pszichológiájára, amelyben a szexualitás már kisebb szerepet kap, s a freudi individuum

mellett már megjelenik az emberi közösség (archetípusok, kollektív tudattalan). Itt bukkan fel a mai napig (a trénerek számára is) fontos extravertió-introverzió dimenziója. Adler individuálpaszichológiájának nagy hozadéka a fölényre törekvés motivációjának középpontba állítása, valamint a kisebbségi komplexus és a kompenzáció (lelki egyensúlyt teremtő manőver az előbbi leküzdésére) leírása. Ezek is fontosak lehetnek a tréner számára a viselkedés megértésében. A pszichoanalitikus irányzatok újabb változatai közül gyakorlati hasznosíthatóságuk miatt tanulmányozásra ajánlom még a tárgyakapcsolat-elméleteket és a kötődésről szóló tudásanyagot.

2.2. A tanuláselméleti megközelítés

A személyiséglélektan második nagy irányzata viselkedéslélektan (behaviorizmus) néven vált ismertté, de jelzésére használjuk a „tanuláselméletek” elnevezést is. Watson munkássága nyomán indult útjára Amerikában az 1910-es években, de leírása nem kötődik egyetlen személyhez, mint a pszichoanalízis esetében Freudhoz. Háttér a kísérleti állatlélektan, fő célja a viselkedés tanulmányozása, a tények leírása magyarázatuk helyett. Emberképében szélsőséges változatban jól programozható gép az ember, amely megfelelő ingerfeltételek mellett bármire megtanítható, bámiről leszoktatható. Nem fontos, mi rejlik benne, mik a vágyai, gondolatai, mindez „black box” (fekete doboz) számára. Személyisége egyetlen jellemzője, hogy milyen ingerre milyen válaszokat ad. A behaviorizmus tehát szélsőségesen determinisztikus, de ez a pszichoanalízissel ellentétben külső determinizmus, hiszen az ember viselkedése szerinte a külső ingerektől függ.

A későbbi behavioristák már kevésbé ragaszkodtak ehhez az emberképhez. Az inger és a válasz közé hamar beférkőztek a személy „belső változói”. Hosszú távon ez vezetett ahhoz a kognitív fordulathoz, amely a hetvenes években kezdődött és részben a kognitív lélektan kialakulását eredményezte. Bár a tanulási mechanizmusokat az általános lélektan tárgyalja, példaképpen néhányat megemlítenk közülük, melyek mint hatóelemek a tréneri munkában is tetten érhetők, tudatosan is alkalmazhatók.

A klasszikus kondicionálás elemi folyamatában egy semleges ingert exponálunk egy időben egy olyan ingerrel, amelynek megjelenése esetén a személy már adja a kívánt reakciót. Ha valakire (akár egy csoportra) egy adott zene alapvetően megnyugtató hatással van, akkor a vele egy időben adott, megfelelően választott versidézet (kellő ismétlés esetén) is megnyugtató lesz, akkor is, amikor a zene már nem hallható. A tanulás oka itt a *társítás*, az ingerek társítása. Fontos megjegyeznünk, hogy jutalmat nem kapnak a tanulásban résztvevők.

Az operáns kondicionálás esetében a tanítani kívánt viselkedést követően megerősítést adunk (ez lehet jutalom, vagy negatív következmény elmaradása), ettől a kívánt viselkedés gyakorisága nő, végül rögzül. Ha a csoport nem érkezik pontosan az ülésekre, a pontosság (a pontosan érkezők) megdicséérése a tréner által jutalomértékű lehet. Itt a változás a tudatosan alkalmazott *megerősítés* következménye.

A szociális tanuláselmélet körébe tartozó modelltanulás folyamatában sem jutalomra, sem megerősítésre nincs szükség. A modell egyes viselkedéselemei automatikusan megjelennek a jelen lévőkhöz. Természetesen a modell valamilyen szempontból fontos személy kell, hogy legyen, s az ő presztízse számít és közvetlen vagy közvetett *jelenléte*. Egy tréningcsoport például ilyen típusú tanulással „modellezheti le” vezetői elfogadó és empátiás alapmagatartását. A többi tanulási forma tanulmányozása is hasznos lehet a tréner számára (belátásos tanulás, látens tanulás, identifikáció, és így tovább), amikről itt most nincs lehetőségünk beszélni.

A már említett kognitív szempontú lélektan személyiséglélektani hozadéka is jelentős, tréneri szemmel különösképpen. Az emberek ugyanazt a valóságot (ingert) más és más módon érzékelik, saját belső beállítódásaik függvényében. Nincs objektív észlelés, a valóságot pontatlanul megduplázzuk, leképezzük tudatunkban, s viselkedésünket is ez határozza meg. Az észlelés sémákban (pontosabban: az előzetes tapasztalataink által kialakított sémáinkba) történik. Ezek közül jó néhány nem szolgálja megfelelő beilleszkedésünket. Ezek a diszfunkcionális attitűdök, amelyek főképp az ún. kognitív triád elemeiben szerepelnek (önészlelés, a világ észlelése, a jövő észlelése). A csoportban levő jelentős észlelési különbségek és a csoportkonfliktusok egy része is értelmezhető e modell alapján, s a kognitív tapasztalat a megoldásukra is kínál megfelelő lehetőségeket.

2.3. A humanisztikus személyiségmodell

A humanisztikus pszichológia a pszichoanalízis és a viselkedéslélektan mellett megjelenő ún. „harmadik erő” a

negyvenes évek elején indult útjára az Egyesült Államokban, és igen gyorsan utat tört magának. Emberképében az előzőekben említett determináltságot a szabadság váltja fel, s benne - a terapeuta elméleti tudása és módszerei helyett - maga az emberi személy lép a középpontba. Az irányzat fenomenológiai jellegű, mivel a viselkedés megváltoztatásában a közvetlen, személyes tapasztalást és élményt hangsúlyozza. Kiemelkedő alakja Abraham Maslow, a humán motivációk hierarchikus rendszerének leírója. Carl Rogers munkásságára döntő hatást tett az alakuló humanisztikus lélektan, amelynek ugyanakkor éppen az ő gondolatai és főképp terápiás gyakorlata képezik egyik fő tengelyét.

A humanisztikus pszichológia emberképének legfőbb jellemzője az, hogy az ember több, mint részeinek összessége: egyedi személy, aki a választás és döntés helyzetében van, tudatosan él: nem kiszolgáltatott. Viselkedése célra irányul, értékei szerint cselekszik, ez képezi identitásának alapját. A létezés az emberi kapcsolatokban fejlődik és zajlik. A növekedési potenciál minden organizmus alapvető tendenciája. Az ember természetes impulzusai alapvetően pozitív értelműek, negatív impulzusai csupán a szeretet és más szükségletek frusztrációjára adott reakciók. Emiatt lehet és kell bízni az emberbe

A személyiség és annak személyes magja, a szelf nyílt, dinamikus, önszabályozó rendszer.

A szelf a gyermeki fejlődés során a perceptuális mezőből mint speciális rész válik ki, lassan önálló struktúrává rendeződik. A szülők és a környezet minősítéssel látják el a kisgyerek egyes akcióit. Ha ezek általában megfelelnek észleléseinek, kongruens (a külső tapasztalással összeillő) szelf alakul ki. A kongruens szelf akadálymentesen képes a viselkedés irányítására.

Míg a szelf inkább funkcióegyüttes, az önkép a személy erről való tudását jelöli. Az önkép és a reális én (ahogy valakit mások összességében ismernek: bizonytalan fogalom!) közelsége esetén beszélünk helyes önismeretről. Az önkép perceptuális jellegű, benne önmagára reflektál a személy. Az önkép egyik fontos sajátossága, hogy benne az ember szociális kontextusában jelenik meg - a másokkal való összehasonlítás által. Az ideális én a vágyott, esetleg a célként megjelenő képet jelenti. Az önkép és az ideális én távolsága motivációs tényezőként hat a személyiségfejlődésben, optimális távolsága jó alkalmazkodást és szorongásmentességet jelezhet.

2.4. Egyéb, számunkra fontos személyiségelméletek

Az alábbiakban a trénerek számára fontos további öt lényeges elméletet, alkalmazást emelünk ki, melyek fontos személyiségelméleti háttérrel képeznek. Mindezek tágabb értelemben, többé-kevésbé a humanisztikus irányzatokhoz sorolhatók, de egyesek átvezetést képeznek a rendszerelmélet felé. Ehelyütt csak személyiségelméleti vonatkozásait tárgyaljuk.

Moreno, a pszichodráma megalkotója emberképének középpontjában a kapcsolataiban létező, aktív, cselekvő ember áll, aki képes spontán és kreatív módon élni. Fontos Moreno számára az ember holisztikus felfogása, szabadságának különös tisztelete, a másság értéke és megbecsülése, az egyén és a csoport fejlődésébe vetett végtelen bizalom, az eltérő egyéni fejlődési utak hangsúlyozása. A felelősség a másikért, de a felelősség megfelelő mértékű átadása, visszaadása is. Személyiséglélektana a szintén általa megalapozott

szerepelméleten nyugszik (amiről még beszélünk a későbbiekben). Szerinte a személyiség nem más, mint a rendelkezésre álló szerepeink összessége. A személyiség fejlődése a szerepfejlődésben ragadható meg. Tagadja, hogy a szociális tér legkisebb egysége az individuum, ehelyett az individuum - összes fontos kapcsolatával együtt (szociális atom). Ezzel személyiséglélektana társas lélektani perspektívákat nyit meg s ilyen értelemben a rendszerelmélet előtt jár.

A Gestalt az alaklélektan fogalma, alakot, egészet jelöl. A Gestalt-elvet Perls vezette be a fejlesztő csoportok területére. A Gestalt-elmélet alapja, hogy mindig az egész természete határozza meg a részfolyamatokat: a személy, az organizmus is csak egészként képes működni. Nincsenek valós dualitások, mint test és lélek, érzés és gondolat. Az alak a jelentkező szükségletek tudatosulása, a háttér a környezetével interakcióban álló teljes organizmus. A növekedés a Gestalt-formálás folyamata.

Lewin, a klasszikus tréningcsoport műfajának megalkotója szintén újat hozott a személyiséglélektan számára is. Morenohoz hasonlóan az embert eleve társas közegbe, rendszerbe helyezve képzei el. Az új elmélet egyik alapja a motivációk társas meghatározottságának hangsúlyozása, másik a kvázi-szükségletek fogalmának bevezetése (humán érdeklődés, kíváncsiság mint motiváció). Ezek, akárcsak a biológiai szükségletek, például éhség, reális feszültséget keltenek, amely addig tart, ameddig az adott szándék megvalósulása nem történik meg. Az elmélet a mező fogalmának bevezetésével integrálódik, mely nem téri fogalom, hanem hatások

összessége. Ebben a motivációk különös erővel bírnak. A mező igyekszik dinamikus egyensúlyát fenntartani. Az elemek felszólító jellege a szükségletek és kvázi-szükségletek szubjektív kielégítési „ígéretét” jelentik, így a cselekvés által elérhető végeredmény élményének anticipációja is fontossá válik. Nem véletlen, hogy szintén Lewinnél történik meg a csoportdinamika klasszikus megalapozása és a vezetési stílusok témájának középpontba állítása. Megjegyezzük, hogy Lewinre a fenti Gestalt elmélet is jelentős hatást gyakorolt.

Frankl egzisztenciális megközelítésű logoterápiájának alapja, hogy minden individuum a szomatikus, pszichés és spirituális alkotórészek egysége. Frankl a harmadikat helyezi a középpontba: a spiritualitást, amelyből a szeretet és a lelkiismeret származik. Az ember jellemzője, hogy szabad, - mind ösztöneivel, mind környezetével szemben. A szabadság azonban egyben céljellegű is kell, hogy legyen („szabadság valamire”), s ez az ember felelősségének kérdését veti fel. A logoterápia nem más, mint a szabadság és a felelősség tudatosítása. Az ember fő motívuma az értelem („meaning”) keresése. Tapasztalása és kreativitása által képes értelmet találni cselekedetei és egész élete számára.

Berne tranzakcionális analízisének lényeges eleme, hogy minden ember eredendően elégséges kapacitással születik ahhoz, hogy képes legyen a kreativitásra, az élet élvezetére és a pszichológiai zavaroktól mentes életvitelre. Ezt azonban az élet nehézségei már igen korai szakaszban megakadályozhatják, így az ember nem tudja teljes kapacitását elérni, működtetni. Az alapvető humán szükséglet a stimulus-éhség, amelynek alaptípusai az érintés, az elismerés, „szociális simogatás” (Berne

szavával: „stroke”), és a tér és idő strukturálásának igénye. Berne kidolgozta az általa deklarált énrészek tranzakciós modelljét (szülő -felnőtt -gyermek, s ezek altípusai), ezzel az interperszonális kommunikációra irányította a figyelmet. A strukturális analízis az énrészek jellegzetes kommunikációs működésmódjait, manővereit tárja fel, ezek interperszonális helyzetben gyakran ún. ”játzmák” formájában jelentkeznek. Berne legnagyobb érdeme minden bizonnyal a játzmatípusok feltárása és a játzmarendszerek leírása.

2.5. Az érett személyiség jellemzői

Fejezetünk végén irányzattól függetlenül beszélünk az érett felnőtt személyiség jellegzetességeiről. Ez a tréner, fejlesztő szakember, terapeuta számára munkája rész céljait is kijelölheti. A szakirodalomban, az önismeretről szóló írásokban és a kutatásokban mintegy száz olyan jellemzőt találtam, amely az érett személyiségre vonatkozhat. A gyakorló szakember szempontjából megpróbáltam kiemelni a legfontosabbakat és megfelelően csoportosítani őket. A téma jellegéből adódóan az alábbiakban az ideális személyiség rajzolódik ki.

- a. Az érett személyiség megfelelő belső pszichés funkciókkal rendelkezik. Alapvetően képes az életörömrre, ahogy ezt már Freud hangsúlyozta mintegy száz évvel ezelőtt. Spontán módon, a lét szorongása nélkül képes élni, elfogadja önmagát, személyisége és tapasztalatai összhangját éli meg és ennek következtében viselkedése is hiteles lesz. Az autonómia megfelelő szintjét éri el, belső függetlenséget szerez másoktól. Identitásának egyik legfontosabb pillére nemi azonosságának tudata saját nemének megfelelően. Észlelései a valóságnak

minél inkább megfelelnek, saját cselekedeteit is reálisan tudja látni, megfelelő önismeretre tesz szert, önképe rugalmas: az aktuális visszajelzéseknek megfelelően módosulni képes. A világ felé alapvető nyitottság jellemzi. Képes másokat is reálisan észlelni, azaz személyészlelése megfelelő, és ebben is korrekcióra képes.

- b. A következő terület a társas kapcsolatok világa, amelyben megtanul szeretni és szeretetet elfogadni. Képes az empátiára, tehát a másik ember beleérző megértésére és a másik személy elfogadására. Jól tudja szabályozni kapcsolataiban a közelséget és a távolságot az adott kapcsolat függvényében. Képes mély társas kapcsolatok kiépítésére, képes az intimitás megélésére. Az intimitás a másik ember személyében való egyfajta „feloldódást” jelent anélkül, hogy önmagunkat elveszítenénk. Az egészséges felnőtt képes birtoklás-mentesen szeretni a másikat. A szerelemben képes elköteleződni, és szexualitása teljességét képes a szeretett személlyel történő kapcsolatban megélni és fejleszteni.
- c. A harmadik csoportban az alkotás, a munka világa kapott helyet. Az ember identitásának második oszlopát a pálya területén történő azonosság tudata alkotja: keresi és megtalálja a neki való hivatást. Az érett személyiségű ember alkalmas arra, hogy képességei szerint teljesítsen a munkában, megfelelő módon tudjon részt venni az alkotás folyamatában. Képes alkalmazkodni a változó világhoz és a társas környezethez, ugyanakkor önértékesítő képessége is fejlett. A szükséges mértékű feladat- és ügyközpontúság jellemző rá, de

munkatársaival együttműködő tud lenni. A versengésnek és a konszenzusra törekvésnek megfelelő egyensúlyát találja meg. Társadalmi szerepeiben a feladathoz megfelelő mértékű és színezetű elköteleződést képes vállalni.

- d. A negyedik terület az erkölcsi fejlődés megfelelő szintjének az elérése. Az érett felnőtt személyiség már olyan világgéppel rendelkezik, amely integrálja a tapasztalatait és kellő eligazítást nyújt számára a világgal, a transzcendenssel vagy akár a végső dolgokkal kapcsolatos eligazodásban. Etikai szilárdságra tesz szert, amely konzekvensen megfelelő etikai magatartáshoz is vezet. A lelkiismereti érettség azt is jelenti, hogy bár a lelkiismereti funkció jól működik, ez nem bénítja meg a személyiség egészét vagy részeit. A személy értékrendje stabil, de hosszútávon mégis rugalmasságra képes lesz. Tehát kialakul a világgép területén szükséges identitása.
- e. Az utolsó csoport pedig az egészséges felnőtt ember lelki védelmi funkcióival kapcsolatos. A személy érzelmi biztonságot alakít ki és él meg. Együtt tud élni a nehézségeivel, belső ambivalenciáival, nehéz emocionális állapotaival. Megfelelőképpen meg tud küzdeni a stresszel szemben, képes szembenézni veszteségeivel. Saját belső erőforrásait képes számba venni, és megfelelő mértékben bevonni a problémák megoldásába és a megküzdésbe. Mer és tud segítséget kérni az olyan helyzetekben, amelyet nem képes önmaga megoldani.

Végül képes arra, hogy a fent említettekből a valóban rendelkezésére álló funkciókat és erőforrásokat a szükséges arányban integrálja, mindig az adott egyéni és társas helyzetnek megfelelően. A fenti optimális kívánalmakat természetesen az egészséges ember is egész élete során csupán részben tudja beteljesíteni. A funkciók lényeges hiányosságai azonban mindenképpen a lelki egészséget és a megfelelő alkalmazkodást veszélyeztetik, s fejlesztést, korrekciót igényelnek.

3. FEJLŐDÉSLÉLEKTANI HÁTTÉR

A tréner általában felnőttekkel dolgozik, de előfordul, hogy serdülőkkel vagy gyermekekkel kapcsolatos feladata van, vagy éppen családokkal foglalkozik, ahová különböző életkorú gyermekek is tartoznak. A fejlődéslélektan alapjainak ismerete mégis leginkább a felnőtt ember normális vagy patológiás működésének észlelése miatt fontos. A felnőtt ember viselkedésének, motivációinak, társas beállítódásainak megértése nem képzelhető el az oda vezető út ismerete nélkül. Másrészt gyakran találkozunk a tréningeken fixációban lévő (fejlődésében valami miatt elakadt), vagy aktuálisan regresszióba került (korábbi fejlődési fázisra visszalépett) csoporttaggal. Itt most nem arra a regresszióra gondolok, melyet például a pszichodráma tudatos terápiás alkalmazása hoz magával, hiszen ez a feladat semmiképpen nem tartozik a tréningek körébe és a trénerek kompetenciájába sem. A legegyszerűbb tréning gyakorlat is eltalálhat bármely csoportagnál egy olyan tudattalan, érzékeny pontot a tréner legjobb színvonalú munkája mellett is, amely regressziót eredményezhet. Ekkor fontos feladat mindezt felismerni, megérteni, és ennek alapján megfelelő segítséget adni. Az alábbiakban a különböző elméletek megállapításait vesszük sorra, majd hosszabban tárgyaljuk a trénereknek igen fontos felnőttkor jellegzetességeit, tipikus életeseményeit. A részletes bemutatás oka, hogy a tréner számára csak ehelyütt tudjuk folyamatában ábrázolni azokat a problémákat, amellyel csoporttagjainál nap, mint nap találkozni fog: akár a tréning során tematizálva, akár (csak mint zavaró jelenség) annak hátterében.

3.1. Freud személyiségfejlődési elmélete

Freud a személyiség fejlődését a libidó fejlődésére fűzi fel. Ezzel a szexualitás energetikai komponense az egész személyiség és a személyiségfejlődés hajtóerejévé válik. Az elmélet másik jellegzetessége, hogy a fejlődést 5 korszakra osztja, amely a 0-18 éves kort fogja egybe, ennél nem lép tovább. A fejlődés érthetően az erogén zónák mentén halad, s a korszakok elnevezései is erre utalnak. Az alábbiakban röviden összefoglaljuk a fejlődési fokok jellemzőit.

1. Az orális korszak: a születéstől mintegy másfél éves korig tart. Az érzékeny zóna a száj és környéke, erre fókuszálódik minden: ez a szopás (táplálkozás és kapcsolat!) szerve és a megismerése is: a csecsemő mindent a szájához emel, szájába vesz. Az e korszakban szerzett frusztráció a kötődéssel és függéssel kapcsolatos problémákhoz vezethet.
2. Az anális korszak: másfél évestől 3 éves korig tart. A libidó az anus környékére terelődik, a gyermek sokat foglalkozik, sőt örömet találja a széklet ürítése körüli dolgokban. Ez egyben a szobatisztaságra szoktatás korszaka is. A korszakban szerzett frusztráció később karakterzavarokat eredményezhet (pl. kényszer).
3. A fallikus korszak: a 3-6 éves kort, nagyjából az óvodáskort fogja át. A figyelem középpontjába a saját nemi szerv kerül, és annak rendszeres érintése, simogatása. Ugyanekkor erőteljes vágyat érez az ellenkező nemű szülővel szemben, s az azonos nemű

szülő (a rivális) eltávolítását kívánja, amely bűntudatot eredményez. Freud ezt a konstellációt nevezte el Ödipusz konfliktusnak. Az itt szerzett frusztrációk a későbbi szorongásos zavarok és szexuális zavarok fő forrásai. A konfliktus jó megoldását egyébként az azonos nemű szülővel való megfelelő azonosulás jelentheti.

4. A latencia korszaka: a kisiskolás kortól a serdülőkorig. Ebben a szakaszban a libidó visszahúzódni látszik, a teljesítmény és a társak válnak fontossá.
5. A genitális szakasz: a serdülés biológiai viharaival veszi kezdetét. A genitális zóna kerül az érdeklődés középpontjába. Zavartalan fejlődés esetén a személy eléri az érett, felnőtt szexualitást.

Az egyes korszakokban elszenvedett traumák (pl. agresszió, szexuális visszaélés) döntő hatással vannak a további fejlődésre. A fixáció az egyes korszakokban való megrekedést, a regresszió a már elért fejlődési szintről történő inadekvát visszalépést jelöli Freud rendszerében. A fent említett jelenségek általában terápiás korrekciót igényelnek.

3.2. Erickson rendszere: az egész életen át tartó fejlődés

E. H. Erikson általánosan ismert rendszere az emberi fejlődést 8 szakaszban zajló, teljes folyamatként szemléli. Ez a folyamatos, az egész életperspektíván átívelő fejlődés egyrészt nehéz feladat, másrészt reményt és optimizmust is ad, hogy az életnek

minden egyes szakaszában, egészen az utolsó napig is van, lehet értelme. Az egyes szakaszokból a következőbe történő átlépés hosszú és sokszor nagyon ellentmondásos folyamat. A nagykorúság elérésével a biológiai értelemben történő felnőtté válás megtörtént, és a legtöbb kognitív funkció is jól működik, a fiatal felnőtt jogi értelemben is nagykorú. Ugyanakkor még távol van attól, hogy pszichológiai és társas funkciójában teljesen „késznek” tekinthessük. További érését, fejlődését Erickson modellje alapján jól követhetjük.

A fejlődési rendszerben minden szakaszt egyfajta dichotómia jellemez. Két, egymással ellentétes lehetőség kínálkozik mindegyik szakaszban: az egyik előre visz, a másik megrekeszt. Ezek adott dinamikával rendelkeznek, konfliktusban állnak egymással. Az ember általában mindkét oldalt megtapasztalja, s a következő szakaszba lépést a kettő közötti konfliktus valamilyen, remélhetően pozitív megoldása teszi lehetővé. Ez még a teljesen egészséges ember életében is legalábbis válság-színezetű. Az alábbiakban röviden vázoljuk a korszakok elnevezését, amelyek egyben az adott dichotómia két oldalát is tartalmazzák, a hozzájuk tartozó életkorokat és főbb jellemzőiket.

1. Ösbizalom a bizalmatlansággal szemben

(csecsemőkor, 0-1 év)

Az anya jó esetben megbízható módon figyel gyermekére és gondozza őt. A szerető gondoskodás biztonságot ad és a későbbi felnőtt számára magalapozza az alapbiztonság érzését és az önbizalmat.

2. Autonómia a szégyennel és a kétellyel szemben

(kisgyermekkor, 1-3 év)

A szobatisztaságra szoktatás korszaka ez, az ürítési funkciók szabályozásáé: meg kell tanulnia elengedni és megtartani. A kisgyermek fokozatosan megtanulja kontroll alá vonni fiziológiai működéseit, ami az önkontroll kialakulásában fontos. Sikertelenség, büntetések, frusztráció esetén a szégyen lesz úrrá, valamint kételkedés a saját kompetenciákban.

3. Kezdeményezés a büntudattal szemben

(óvodáskor, 3-6 év)

Az önálló indíttatású cselekvés és elemi szerepek tanulásának korszaka ez. Megfelelő nevelői támogatás esetén ez identitásképző lehetőség. A kezdeményezőkéesség letörése esetén azonban az impulzusok megjelenését büntudat kíséri. Mivel ez a korszak éppen Freud fallikus szakaszával esik egybe, utalunk rá, hogy mindez az autoerotikus kezdeményezésekre is érvényes.

4. Teljesítmény a csökkentértékűséggel szemben

(6-12 év)

A kisiskolás gyermek számára fontossá válik a tanító néni személye, később elismerése, majd a kortársak megbecsülése. Saját teljesítményét már a többiekkel való összehasonlításban képes szemlélni. Kompetencia élményt szerez az élet számos területén. Sorozatos kudarcok, frusztrációk esetén az értéktelenség élménye kerekedik felül, amely lebénítja a kreatív cselekvést.

5. Identitás a szerepdiffúzióval szemben

(serdülőkor)

Az önazonosság alapjainak megtalálására kínálkozik lehetőség a gyakorolt szerepek megélésével és a teljesítménnyel összhangban lévő önkép által, amelyet a társak folyamatos visszajelzése alakít. A szerepdiffúzió összezavarodást jelent az identitás alapjaiban, főképp a pálya- és nemi identitás területén.

6. Intimitás az izolációval szemben

(ifjúkor)

Megfelelő identitás esetén lehetséges az újabb kihívás: az énhatárok megnyitása másvalaki felé, feloldódás a közös élményben. A bensőséges kommunikáció kialakulása, belső világ megosztása történik meg itt. Ellentéte az elzárkózás, elszeparálódás, magányosság.

7. Alkotóképeség a stagnálással szemben

(felnőttkor)

A felnőttkor a munka, az alkotás korszaka, amely céljában az új nemzedékért való tevékenységet és felelősséget is magában foglalja. A kompetenciák gyakorlása pozitív élmény, szemben a tétlenség negativitásaival.

8. Énintegritás a kétségbeeséssel szemben

(időskor)

Az előző fázisok pozitív zárása esetén van esély rá, hogy az ember saját életére visszatekintve egyre több értelmet és összefüggést találjon benne. Sok értéket meg lehet élni

csökkenő erővel is, betegen is. Az értelmetlenség élménye kétségbeesést eredményezhet.

3.3. Egyéb, számunkra fontos fejlődéslélektani koncepciók

Mahler elmélete

A korai személyiségfejlődés Freudnál és Ericksonnál részletesebb magyarázatát tűzte ki célul számos, főképp pszichoanalitikus orientációjú szerző. Igen jelentős Bowlby kötődésemélete, mely szerint az anya (gondozó) viselkedése, magatartásának minősége, a vele való korai kapcsolati minta felelős a későbbi kapcsolati készségekért. A biztonságosan kötődő csecsemőnek jó esélye van arra, hogy későbbi társas beilleszkedése akadálymentes legyen. A tárgykapcsolat-elméletek a gyermek szelfje és külső világ belső reprezentációinak (tárgyaknak) a kapcsolatát vizsgálják. E tárgyak a vágy tárgyai, s ilyen értelemben leginkább személyek és fantáziák. Az elméletek közül Mahler fejlődéslélektani rendszerét ismertetjük, mert ez komoly segítséget ad a fejlesztő és terápiás gyakorlati munkában. A pszichodráma terápiás gyakorlatának háttérében is leginkább ez áll Magyarországon. Ugyan a trénernek mindez cseppet sem hétköznapi tudásanyaga, a háttérhez a bevezetőben említett szempontok miatt mégis hozzátartozik.

1. Autisztikus időszak (0-2 hó): Mahler szerint az anyával kialakuló szimbiózist megelőzi egy inkább az alvásra és kapcsolatnélküliségre emlékeztető, mintegy kéthónapos, normál fázis. A csecsemőnek még érése van szüksége ahhoz, hogy a kapcsolat alapvető

jellegzetességeit észlelni tudja, még a szimbiotikusét is.

2. A szimbiózis időszaka (2-6 hó): a csecsemő alapélménye az anyával való kétszemélyes kapcsolatról, amelyet még teljes egységként él meg. Nem alakultak ki az énhatárai. Ebben a korszakban fontos a megfelelő mértékben gondoskodó anya jelenléte (a Winnicott által megfogalmazott „elég jó anya”, amely a túlzó gondoskodás kizárására is utal).
3. A szeparáció-individualizáció időszaka (6-24 hó) a szimbiózisból való kibontakozástól vezet az egyre nagyobb önállóság eléréséhez. Itt három fontos alszakaszból kell említést tennünk:
4. A differenciáció korszakában (6-10 hó) a csecsemő érdeklődése kifelé is fordul, az anyától különböző tárgyak irányába. Nő a távolság az anyától, s megjelennek az átmeneti tárgyak (pl. kis kendők, stb.), melyek majd anyareprezentánsokká válhatnak az anya távollétében.
5. A gyakorlás szakaszában (10-18 hó) a gyermek érdeklődése kifejezetten a világ dolgai felé fordul. A helyváltoztatás hirtelen megnövekedett képessége teszi lehetővé a világ egyre aktívabb és önállóbb felfedezését. Szerencsés, ha a szülő is támogatja gyermekét ennek lehetőségek szerinti megélésében.
6. Az újraközeledés szakaszában (18-24 hó) a kisgyermek ismét anyja felé fordul, mert megsejti kicsinységét az újonnan felfedezett hatalmas világban.

Függési igénye hirtelen megnő, ismét kisbabás módon vágyik a szeretetre. A legfontosabb, hogy a szülő ne utasítsa el ilyen igényeit, akkor sem, ha a szimbiózisban megélt módon már lehetetlen vágyait kielégíteni.

7. A tárgyállandóság időszakában (24-36 hó) az anya és más érzelmileg fontos tárgyak stabilizálódnak, észlelésük nem függ azok jelenlététől. Mindez egy folyamatban bontakozik ki a szelf-állandóság megerősödésével. Biztonságos kötődés folyamatos jelenléte esetén az önbecsülés, önértékelés megfelelő szintűvé válik az egészséges továbblépéshez.

Piaget kognitív szempontú fejlődéslélektana

Piaget a pszichológia történetében igen korán tette a fő hangsúlyt a kognitív szempontra. Saját gyermekeinek fejlődését is tanulmányozva azt a felfogást alakítja ki, hogy minden gyerek kis tudósnak tekinthető a világ megismerésében. A fejlődést egymásra törvényszerűen épülő szakaszokra bontja, amelyek sorrendjét univerzálisnak (kultúra-függetlennek) tekinti. A szenzomotoros periódusban (0-2 év) a megismerés az érzékelés-észlelés intelligenciája, amely a cselekvés révén realizálódik. A korszak végére mindenképpen kialakul a tárgyállandóság: annak tudása, hogy egy tényleges tárgy a pillanatnyi észlelés híján is létezik. A műveletek előtti periódusban (2-7 év) a gondolkodást még közvetlenül a szemlélet irányítja, a gyermeket az egocentrizmus jellemzi (még nem képes szempontot váltani). A konkrét műveletek periódusa (8-12 év) már meghozza a tárgyakkal való műveletek visszafordíthatósága belátásának képességét, s egocentrizmusa

is oldódik. A gyermek a formális műveletek periódusában (12-16 év) jut el arra a szintre, hogy a nyelv segítségével elvont módon gondolkodjék (logika alkalmazása, kombinálás, átalakítás képzeletben).

Rogers személyiségfejlődési elmélete

Mint már említettük, Rogers szerint a kisgyermek szelfje a perceptuális mező egészéből válik ki. A szülők és a környezet minősítéssel látják el a kisgyerekek egyes akcióit, és sokszor elutasítják azokat a viselkedéselemeit, amelyek számára eredendően kellemesek, kielégülést hozók. A szülők elutasítást követelő, rosszálló címkézését a gyerek mint saját tapasztalatát építi be szelfjébe („azt hiszi”, hogy ez az ő saját értékelése!): ezzel torzult szimbolizáció keletkezik, mert a szenzoros tapasztalások beépített, torzult mintája ellentétbe kerül a mindenkori tapasztalattal. Ez a személyiség tartós inkongruenciáját okozza. Az inkongruenciát a szelf automatikus mechanizmusai már nem képesek kompenzálni. A személy jelentős ingereket ignorál, vagy inadekvát módon veszi fel azokat. Az önkép mint speciális észlelet, szintén torzul. Az organizmikus és a szociális értékelések tartósan ellentétbe kerülhetnek. Más személyektől való erőteljes függőségek és negatív életesemények is növelhetik az inkongruenciát. A személyiségfejlődés folyamata így tartósan akadályokba ütközik, patológiás esetben megreked. Ekkor van szükség terápiás segítségnyújtásra. Normál fejlődés esetén nem alakul ki tartós inkongruencia annak ellenére sem, hogy nem minden észlelés felel meg a szelfnek. Kisebb korrekciók megfelelő szülői visszajelzések esetén mindig lehetségesek. A fejlődés folyamán kialakult kongruens szelf Rogersnél csaknem szinonimája a lelki egészségnek.

Moreno szocioemocionális fejlődéstudománya

Moreno szerint az ember eleve nem az individuális magányba, hanem alakuló szociális atomjába születik, s e nélkül később sem létezhet. Kezdetből képes a spontaneitásra és a cselekvésre. A fejlődés első „univerzumában” a csecsemő kezdetben mindent mindennel azonosnak érz. Ennek ellenére már szerepekben cselekszik. Az első szerepek pszichoszomatikus jellegűek („a szopó”, a „síró”, az „alvó”). Később differenciálni kezd az én és te, az ember és a tárgyak között. Az anya és a gyermek egységét az első univerzumban az ember szociális fejlődésének mátrixaként szemléli. Ezt előremutató módon identitásmátrixnak (vagy szociális placentának) tekinti. Ebben zajlik a fejlődés a pszichés szerepekhez sorolt gyermek – anya komplementer szerepek erőterében. A második univerzumban a tárgy és annak képe kezd elválni egymástól. Ez vezet a fantázia és realitás szükséges kettéválásához, amely Moreno szerint döntő lépés. Ugyanakkor kerülnek begyakorlásra az első szociális szerepek is. A harmadik univerzumban az erkölcsi fejlődés zajlik, ennek nyomán kialakul az értékrendszer. Ehhez köthető a Leutz által bevezetett negyedik szerepkategória, a transzcendens szerepeké. Moreno a korszakokhoz pszichodráma technikákat rendelt, a melyek a fejlődés sorrendjében: hasonmás és duplázás, tükrözés, szerepcsere.

3.4. Életesemények, normatív krízisek

A krízis eredetileg görög szó, fordulópontot, választatot, döntési helyzetet, állapotot jelöl:

„fordulópont az események rendjében”. A lélektanban kétféle értelemben használjuk. Klinikai értelemben sürgősségi állapotot jelöl, amely a pszichopatológia fejezetében szerepel. A szó

eredeti jelentéséhez közel álló értelemben viszont olyan fordulópontot, jelentős feladatot, egy adott fázisból a következőre való továbblépést jelent, amellyel minden egészséges embernek meg kell küzdenie. Ilyen értelemben ezek a fordulópontok, krízisek teljesen normálisak, ezért „normatív kríziseknek” nevezzük őket. Ezek az élet természetes eseményeivel kapcsolatos válságok természetesen veszélyeket is rejtenek magukban, ugyanakkor a fejlődésnek adnak alapot s megoldásuk végül is az emberi élet teljesezésnek és érésnek a hordozója. Ezen feladatok természetesen életkor-függőek, az egészséges ember fejlődésében törvényszerűen következnek be, de nagyon széles egyedi variabilitást mutatnak. E fordulópontok nehézségeit általában az emberek jelentős része saját erejéből le tudja győzni. Adott esetben azonban nagyon fontos lehet, hogy a bajba jutott, elhúzódó krízisbe került személy társas közegében megfelelő segítséget kapjon ezen nehéz életszakaszok megoldásához. Mindez függhet az adott személyiségtől és a lelki érettség elért szintjétől. Szerepet játszanak az adott korszakra jellemző, abban megtörténő életesemények, mobilizálható lelki erőforrások, illetve az esetleges lelki betegségek megjelenése és lefolyása.

3.5. A felnőttkor jellegzetes életeseményei

Minden tréner naponta találkozik a felnőttkor életeseményeiből adódó problémákkal, még akkor is, ha nagyon szorosan strukturált menetrend szerint igyekszik haladni. Most folyamatában tekintjük át őket.

A fiatal felnőttkor a pályaválasztás, pályakezdés korszakával indul. A fiatalnak új szerepeket kell tanulni akár a felsőoktatás hallgatójaként, akár munkába állás esetén, netán

munkanélkülüként. Egy sor fontos döntést kell, hogy meghozzon. Nehéz a gyorsan változó igények miatt a munkába állás, az elhelyezkedés, és jelentősen kitolódott az a kor, amikor az értelmiségi pályára készülő munkába tud állni. A serdülőkor jó esetben megoldotta az identitás megszerzésének feladatát, tehát a nemi, a pálya, és a világkép-identitás kialakult (legalább alapjaiban), de sok esetben bőven marad feladat ebből is az ifjú felnőtt számára. Ugyanez a helyzet a szülőkről való leválással, amely természetesen nem azonos az elköltözéssel, vagy önálló életvezetéssel. Ha valaki például hirtelen megszakítja kapcsolatát eredeti családjával, ez inkább a függés, mint a függetlenség jele. Tehát a szülőkről való leválás is sok esetben befejezendő feladat marad. Az életkor eriksoni feladata, az intimitás elérése az izolációval szemben. Lelki izoláció: képtelenség arra, hogy közössé tegyük mással, másokkal életünk élményi részét. Szociális értelemben ennek következménye a tényleges elmagányosodás. Ezzel szemben az intimitás a magunk megosztásának képessége, a meghitt kapcsolatok létesítésének élménye a szerelemben, barátságban, családban. A korszak valóban egyik legfontosabb feladata, hogy az autonómiát és az intimitást egyszerre kell fejleszteni, elérni. Egyszerre vágyunk az ölelésre és feloldódásra, valamint a szabadság és függetlenség érzésére. A szabadság és függetlenség csábító, de nagy szorongással járhat együtt, amelyet az intimitás ölelése tud csökkenteni. Nagyon fontos a kettő, az autonómia és intimitás megfelelő egyensúlyának a megtalálása. A képet tovább színezi, hogy a társadalom fiúk esetében az autonómiát, míg lányok esetében az intimitást részesíti előnyben, pedig mindkét nemnél mindkettő megtalálása nagyon fontos.

A korszak további jellegzetessége, hogy adott esetben fontos döntéseket kell hozni a legszemélyesebb kérdésekben is: leginkább a partnerkeresés, partnertalálás, adott esetben a végleges társ vonatkozásában. Sok új szerep próbálgatására és begyakorlására kerül sor ezen a területen is, amely általában korántsem nevezhető problémamentesnek. Nagyon sokakat csalódás ér a kapcsolatokban, és ezért tartós félelem alakul ki újabb kapcsolat vállalása vonatkozásában. Ebben a korszakban jellegzetes lehet a magányosság érzése, amelynek bezárkózás a következménye, amely aztán a magányosságot fenn is tartja. Fontosnak tartom ehelyütt kiemelni, hogy a tudatosan vállalt, partner nélkül életnek is ugyanolyan értéke és értelme lehet. Feszültség akkor keletkezik, ha valaki társsal együtt szeretne élni, de ennek a társnak a megtalálása vagy megtartása lehetetlen számára.

Új helyzetet teremt a tartós partnerrel, jegyessel, házastárssal való összeköltözés, a közös élet elindítása. Ez a legegyszerűbb konstellációban is óriási változásokat hoz magával. Sok házasság romlik el korai fázisában, mert a házastársak azt várják egymástól, hogy összes múltbeli vágyukat társuk elégítse ki, vagy a másiktól várják azt is, ami saját feladatuk lenne. Sok az olyan kapcsolat, amelyben az ellenkező nemű szülő mintájára választ valaki (tehát pl. a lány az apjára lelkiileg tudattalan módon hasonlító férfit). Az is gyakori, hogy valaki saját lelki zavarára keres megoldást, olyan társat talál, aki kompenzáló módon kielégíti részben patológiás szükségleteit (egy domináns nő például nagyon alárendelődő férfit választ társául). A fejlődés sok esetben afelé megy, hogy a fenti módokon választott partner érdektelenné válik számára. A sikeres házassághoz az érett személyiségről leírtakon túlmenően mindenképpen

szükséges a kapcsolat ösztönös, érzelmi és kognitív oldalának megfelelő szintű megléte és összehangolódása.

Az alkotás korszaka az életfolyam jelentős részét öleli fel. Alkotni annyit jelent, mint létrehozni valamit, ami tőlünk különböző, amely több mint mi, amely túlél bennünket. Ennek egyik lehetősége természetesen az élet továbbadása, a termékenység, a következő generációról való gondoskodás, a nevelés. De ugyanolyan fontos a szakmai alkotásban történő önmegvalósítás, előrejutás. A stagnálás ezzel szemben azt jelentené, hogy nincs alkotás, nincs előrehaladás, hogy a személy feladja, mert nincs motivációja az alkotásra.

Erre a korszakra jellemző lehet a választott társsal való kapcsolat elmélyülése, a közös szövetség tartóssá válása, a hűség élménye. A korszak jellegzetessége általában a szülői szerepre való felkészülés is, amely természetesen más dinamikával történik férfiak és nők, az anya ill. az apa szerep esetében. Az ezekre való szocializáció és a gyermekvállalás ténye, mint döntés komoly feladat. De az igazi változást a szülés hozza: megjelenik a harmadik (később pedig a negyedik, adott esetben további új jövevények) a családban, amely új kapcsolati dinamikák, új játszmák lehetőségeit hordozza. A házasság egyensúlya könnyen felborulhat, akár attól is, hogy az anya az újszülöttel sokkal lekötöttebb mind biológiai, mind érzelmi, mind a szükséges tevékenységek vonatkozásában. Fontos feladat lehet az apai szocializáció segítése (már a szülést megelőzően is), a család vagy akár külső segítség igénybe vételével. Külön nehézséget jelent, ha bármilyen életesemény megzavarja a korszakot. Lehet ez valamelyik szülőnek a halála, vagy váratlan összeköltözés az egyik nagyszülőpárral,

munkahelyi, gazdasági probléma, vagy hogy ha valamelyik családtag megbetegszik vagy sérült gyermek születik a családba. A nem kívánt terhesség összes lelki problémája is jellemzője lehet a korszaknak és igencsak próbára teheti a kapcsolatot.

Az alkotás másik, párhuzamos lehetősége és kívánalma szakmai jellegű, a munka világával kapcsolatos. Ez számos problémát hordoz, főképp, ha nem sikerült a megfelelő pálya megtalálása. Optimális esetben, jó önmegvalósítási esélyek meglétekor is válságos helyzetet hozhatnak a konkrét gazdasági élet nehézségei, vagy az adott régió foglalkoztatási problémái. A felnőtt tartósan meg kell, hogy alapozza családját (vagy önfenntartása) anyagi alapjait. A tartósan szűkös anyagiak, a nélkülözés, a problémás lakáshelyzet ugyanúgy hozhat krízist, mint a bővelkedés, a túlméretezett építkezés, stb. A munkahelyi hierarchiában történő előrejutás vagy előre nem jutás is sok konfliktust rejt.

A tapasztalatok szerint ez a korszak a hűség, de a hűtlenség, a háromszögek és a féltékenység korszaka is lehet. A kapcsolati és családi válságok sok esetben rendezhetők, számos esetben viszont külső segítség bevonására lenne szükség. Néha ennek hiánya, máskor a rossz választás vagy váratlan életesemények a válást, az emberi kapcsolatok újrarendeződését hozzák magukkal, amelynek sikeressége nem biztosan garantált. Újra magányosnak lenni ugyanolyan nehéz lehet, mint adott esetben egy új kapcsolatban tovább élni. Sok nehézséget jelenthet az elvált szülők kapcsolattartása, illetve a gyermekek közös nevelése. A külső kapcsolatok egy részét bizonyára az újdonság igénye hozza létre, ez sokszor izgalmas szenvedélyt hoz, de

nem tartalmazza az elköteleződés igényét, s talán a szeretet mindennapos gyakorlatát sem. Ezek a kapcsolatok gyakran kiüresednek. Sok esetben az új partnert találó (akár új házasságot kötő) fél ugyanazt a játszmarendszert játssza, s néhány év alatt kialakul ugyanaz a szituáció, mint ami az elhagyott házastárssal volt. És minden kezdődik előlről... Az ilyen esetekben nagyon fenyeget a magány, akár kapcsolaton kívül, akár egy nem megfelelő kapcsolatban.

Ebben a korszakban további feszültséget jelenthetnek a generációs feszültségek, nevezetesen a szembesülés a serdülő gyermekek hirtelen megváltozott igényeivel, viselkedésével, gyors és sokszor nem érthető problémáival. Sokan legjobb szándékuk ellenére sem tudnak a gyermeknek megfelelő módon segíteni, mert azok a formák, amelyet a család begyakorolt, már nem elfogadhatók a kamasz számára. Különösen kritikus helyzet alakulhat ki, hogyha valami miatt a kamasz antiszociális útra tér, vagy kószolgatja annak lehetőségét (alkohol, kábítószer, rossz minták követése).

Amikor a gyerekek lassan felnőnek, szükség van arra, hogy a házaspár újra megtalálja önmagát. Annak ellenére, hogy a középső felnőttkorban levő személy egyes élettani és pszichés mutatói harmincéves korától kezdve inkább csökkennek, mint növekednek, az egyre erősödő érettséggel járó megszerzett képességek és lelki készségek megadják a boldog élet lehetőségét hosszú távon is. Optimális esetben jól sikerül a családról való gondoskodás, egyre több családi és szakmai szerepet jól tud vinni a felnőtt, gazdasági stabilitást ér el a család. Új, néha nehéz feladat lehet az idősödő szülők ellátása,

elvesztése, gyászolása, esetleg valamely tragikus életesemény folytán az özvegyen maradás.

Feltétlenül meg kell említenünk az ún. „életút-közepi” válság koncepcióját. E szerint a negyven és ötven év között az ember egyszerre tekint előre, jövőendő élete felé, és eltelt életszakaszára. A biológiai változások, a klimax, a hormonműködés átalakulása, esetleg a szexuális vágyban bekövetkező csökkenés sok szorongást, és okkal, ok nélkül adódó következményt hordoz. A felnőtt megtapasztalja saját határait. Az ebből eredő szorongások a kapcsolati élet terén nyugtalanságot, izgatott keresést eredményezhetnek. Ebből azután nagyon sok krízis-szituáció születhet, amelyeknek csupán egy részéről mondható, hogy előre viszi a felnőtt ember fejlődését és boldogulását. Ugyanakkor nem általános mindez, nem mindenki éli meg ezt a szakaszt krízisként. Viszonylag kevés a konkrét, tudományos bizonyíték arra, hogy tényleges korszakról van szó, feltehetőleg sokan csak ürügynek, hivatkozásnak használják fel ezt.

Az 55 év feletti korban sokan saját erejük csökkenését tapasztalják, társadalomban betöltött szerepük beszűkülését érzélik, vagy legalábbis félnek ennek veszélyétől. Ténylegesen is romolhat az egészségi állapot, felmerülhet a korai nyugdíjazás lehetősége. Ugyanakkor ebben a szakaszban új és sok esetben reményt adó szerepek gyakorlására is sor kerülhet, a leggyakoribb ilyen szerep a nagyszülőség, amely jó esélyeket hordoz.

4. PSZICHOPATOLÓGIAI HÁTTÉR

Az egyéni patológiás lelki jelenségek gyakran megjelennek a tréningek világában, általában megzavarva vagy leblokkolva a csoportfolyamatot. A tréner ugyan nincs felkészítve diagnózis alkotására, s feltehetően nem is tudja megoldani a személyiségben rejlő, terápiás igényű problémát, a helyzetet mégis kezelnie kell az „itt és most”-ban, sokszor teljesen váratlanul. Ebben eligazodást és segítséget adhat a pszichopatológiai alaptudás. Bizonyos jelenségeket felismerve, megfelelő tudományos keretbe helyezve kitalálhat adaptív stratégiákat a helyzet kezelésére. A felismerés más szempontból is nagyon fontos, mert ebben az esetben a tréner megfelelő szakemberhez, ellátó helyre irányíthatja a problémát hordozó személyt. A pszichopatológiai tudás esetünkben természetesen csak az alapokra kell, hogy kiterjedjen, s így is igen fontos háttérrel képez.

4.1. A pszichopatológiai rendszerek főbb jellemzői

A személyiségelméleti fejezet végén egybegyűjtöttük a lelki egészség kritériumait. Felsorolásunk nyilván nem teljes, de még így is hosszú listát kaptunk. Nyilvánvaló, hogy a lelki egészség felbomlása még nagyobb variabilitást mutat. Ezerféle arca között igyekszik „rendet tenni” a pszichopatológia diszciplínája.

A Betegségek Nemzetközi Osztályozása rendszerében (BNO, X.változat) a pszichopatológiai-pszichiátriai kórképek (újabban: zavarok) az F kódokkal jellemzett fejezetben találhatók.

A BNO 10 fő kategóriába sorolja az összes zavart. Az egészségügy hivatalos rendszerében a legtöbb országban ez a

kódolás és finanszírozás alapja. A szakmai közgondolkodás és kommunikáció sok helyen azonban szívesebben alkalmazza a kutatásokban jobban bevált, az Amerikai Pszichiátriai Társaság által gondozott DSM rendszert (Dyagnostic-Statistical Manual), melynek jelenleg IV. változata érvényes. Az egyes változatok között igen jelentős szakmai és szemléletbeli különbségek alapján igen nagy eltérések vannak. Az V. változat kimunkálása már folyamatban van, szintén komoly változtatásokkal, 2013-ra várható a bevezetése. A DSM-IV. tizenhét fő zavar-csoportot tartalmaz. Az ezekben szereplő több száz tünetegyüttes, zavar mindegyike önálló kóddal, pontos elnevezéssel rendelkezik. A bevezetések után a részletes leírásban az adott zavarhoz tartozó diagnosztikus kritériumok precíz sorozata következik. Az alábbiakban természetesen ezeket nem tudjuk közreadni, de a zavarok közül kiemeljük ki a legfontosabbakat, ismertetve főbb jellemzőiket.

4.2. Szorongásos zavarok

A szorongás minden ember által sokszor átélt, kellemetlen színezetű vegetatív, pszichés és izomfeszültséggel járó reakció. Zavar tünetének csupán akkor tekintjük, ha mértéke, jellege, időtartama meghalad bizonyos szinteket, épp ezeket tartalmazzák a diagnosztikai kritériumok. A tréner izgalma egy új, nehéznek tűnő csoport előtt természetes, sőt, feltehetően pozitívan hat a folyamatra. De ha ez megakadályozza a tréning megtartását, s ez rendszeresen előfordul, már bizonyára valamilyen szindrómával (tünetegyüttes), zavarral állunk szemben. Az emberek a szorongás kellemetlen élményének elkerülésére minden lehetséges stratégiát „kitaláltak” már.

Megjegyezzük, hogy a szorongásos betegségek DSM kategóriája jelentős részben lefedi a régen „neurózis” néven egybegyűjtött tünetcsoportokat. Közös jellemzőjük, hogy a zavar testi markerekben nemigen érhető tetten, azaz feltehetően inkább „programozási”, mint „hardver” hibával állunk szemben. Ezen állítás érvényessége korlátozott, mivel lehetséges, hogy csak a méréseink finomsága nem elégséges a testi eltérések kimutatásához. A csoport általános jellemzésében fontos elmondanunk, hogy a zavar általában negatív önképpel, alacsony önértékeléssel jár együtt. Az ideális én és az önkép eltérése (diszkrepancia) a személy észlelésében „reménytelenül” magas. A beteg speciális viszonyt alakít ki a külvilággal (pl. elkerülő magatartás), amely tovább rontja helyzetét. Általában feszült és örömtelen. Észlelésében is korlátozott: a pozitív dolgokat kiszűri, nem engedi magához, a negatívakat pedig felnagyítja, különösen, ha saját személyéről van szó. Ez negatív önképét és világképét stabilizálja.

Az ide sorolt zavarok oka a viselkedéslélektan szerint a hibás tanulás, kóros megerősítések, averzív kondicionálás. A pszichoanalízis klasszikus területe ez, amelyben a betegség oka a tartalmától megfosztott, elfojtott gyermekkori trauma szorongásának fennmaradása. A trauma keletkezésének időpontja a neurózisok esetében általában az ödipális(fallikus) korszakra esik. Rogers a már bemutatott inkongruens fejlődést jelöli meg fő oknak. Egy bizonyos, a szorongásos betegségek tömegeket érintenek. Így nem meglepő, hogy a DSM alábbi csoportosítása közismert fogalmakat tartalmaz.

Fóbia:

inadekvát mértékű szorongás általában jól körülírható helyzetekben, például járműveken (közlekedési fóbia), bezárt helyen (klausztofóbia), társas helyzetekben (szociális fóbia), vagy egyes konkrét dolgoktól (pók fóbia). A beteg elkerüléssel válaszol, ezzel a szorongást képes elhárítani, de élettere egyre jobban beszűkül.

Pánik szindróma:

irreális félelem a rosszullétől, attól, hogy mások ilyen helyzetben látni fogják. Az izgalom és az elhárítás képtelensége sok esetben valós pánikroham kialakulásához vezet, amelynek sokszor csak a mentők kiérkezése vet véget. A pánikroham szinte az összes szorongásos tünetet megjelenítheti (izzadás, heves szívdobogás, remegés, fulladás-, légszomjérzés, mellkasi fájdalom, hányinger, szédülés, zsibbadás, az önkontroll elvesztésétől való félelem, halálfélelem stb.). A jellegzetes kapkodó légzés oxigénhiányhoz és széndioxid többletchez vezet a vérben, amely a rosszullétet fokozza vagy egyenesen: kiváltja. (Ennek korrekcióján alapul a légzési kontrollkezelés).

Kényszeres zavar:

A szorongás elhárításának az előzőtől jelentősen eltérő módja. A betegnek csaknem állandóan tennie kell valamit a szorongás csökkentése érdekében (kényszercselekedet, pl. rituális kézmosás tisztálkodási kényszer esetén). A kényszergondolatok általában a személy erkölcsi, vallási felfogásával össze nem egyeztethető impulzusokat „követelnek” (pl. ártson kisgyermekének). Sok esetben a dolgok megfelelő elintézésének kontrollja a vezető tünet (ellenőrzési kényszer, pl. gázcsap

elzárásának sokadik ellenőrzése). Bár a kényszerbeteg tudatában van annak, hogy ezek a cselekedetek inadekvátak (mivel nem pszichotikus!), ezek a gondolatok kényszeresen jelentkeznek, nehezen állíthatók le. A zavar általában súlyos, kezelése komoly szakpszichoterápiás feladat.

Generalizált szorongás:

Az ebben a zavarban szenvedő beteg állandóan feszült, szorongása nem köthető konkrét szituációhoz. Így szorongását sem passzívan (elkerüléssel), sem aktívan (kényszeresen) nem tudja csökkenteni. Sok esetben megfelelő ellátás híján az ilyen beteg szorongáscsökkentő szerekhez folyamodik (gyógyszer, alkohol, kábítószer).

Poszttraumatikus stressz szindróma (PTSD):

Valamilyen egyéni vagy társadalmi trauma személyes elszenvedése utáni zavar (pl. autóbaleset, földrengés, terrorcselekmény). A személy hosszú idővel a kiváltó esemény után is szorong, újra és újra átéli a borzalmakat, rémálmai vannak. Világképe megváltozik, élettére beszűkül.

4.3. Személyiségzavarok

A személyiségzavar mint a személyre általánosan jellemző, normálistól eltérő tulajdonságok együttese jelenik meg, ezért sok esetben az érintettek nem rendelkeznek semmiféle betegségbelátással. Már csak azért sem, mert a szorongó beteggel ellentétben ők nem szenvednek (környezetük annál inkább). Általában valamilyen formában érintett a kötődés, a szeretés képessége. A személyiségzavarok esetében is kevés

esetben tudunk biológiai markereket megnevezni, feltehetően itt is főképp tanulási zavarról van szó, korai tanulási zavarról. A pszichoanalízis is korábbra helyezi a frusztráció időszakát, mint a neurózisok esetében megjelölt ödipális kor, akár az orális fázisra. Az alábbiakban csak a leggyakoribb altípusokat mutatjuk be:

Antiszociális:

Jellemző a társadalmi normáktól eltérő viselkedés (akár bűncselekmények), hazudozás, agresszivitás, empátia hiánya, felelőtlenség. Bűntudatot általában nem érez, s nem tanul súlyosan negatív tapasztalataiból sem.

Kényszeres:

Törekszik a tökéletes megoldásokra, kötődik az apró részletekhez, precíz, rugalmatlan. Túlzottan is lelkiismeretes. Általában az anális korszakra vezetik vissza e zavar keletkezését.

Paranoid:

Bizalmatlan, sőt, ártó szándékot feltételez másokról, Emiatt állandó kiemelt éberséggel figyeli azokat, akikkel kapcsolatban áll. Nehezen bocsát meg, valós vagy feltételezett támadásokra erős indulatokkal reagál.

Skizoid:

Érzelmileg sivár világot teremt magának, szociálisan elszigetelődik. A kapcsolatokban nem lel örömet, szociális kérdésekre nem fogékony.

Narcisztikus:

Saját fontosságát rendszeresen deklarálja, önző a kapcsolataiban, viselkedése manipulatív, másokat kihasználó lehet. Állandóan személye, cselekedetei „megtapsolására” vágyik, s ha ez nem következik be, megsértődéssel reagál.

Borderline:

A zavar azért viseli a „határeseti” elnevezést, mert lényegében a szorongásos betegségek és a pszichózisok határán helyezkedik el. Az instabil, negatív önkép mellé, szélsőséges, kiszámíthatatlan, sokszor önveszélyeztető viselkedés társul. A világot hasítással észleli: csak feketét-fehéret, jót-gonoszt lát. Manapság erősen a szakmai figyelem fókuszba került zavar. A gyermekkori trauma sok esetben az újraközeledés korszakára vezethető vissza.

Dependens:

Jellemző a függés jelenlegi és régi helyzetektől, kapcsolatoktól. A személy fél a változástól, az újtól, az önállótól, kerüli a döntést, a felelősségvállalást, s még a fizikai egyedüllétet is.

4.4. Szexuális zavarok

A szexuális zavarok igen összetett problémakört fednek le. A téma messze meghaladja a pszichiátria és klinikai pszichológia területét. Nagyon sok szomatikus, társadalmi, erkölcsi, vallási szempont játszik szerepet a szexualitás megítélésében, az egészséges vagy patológiás szexualitás kialakulásában. A homoszexuális kapcsolatokat például egyes kultúrák messzemenően elfogadják, mások betegesnek ítélik és üldözik. A DSM rendszerbe nyilván azok a zavarok kerültek be, amelyeknél a pszichikum működésének szerepe meghatározó. A zavarok háttérében lévő esetleges traumák valószínű időpontja nagyon változó lehet. A funkciózavarok inkább az ödipális korra vezethetők vissza (alapjuk a szorongás), az egyéb zavarok korábbi keletkezésűek (inkább a személyiségzavarra emlékeztetnek).

Identitászavarok:

A saját, biológiai nem helyett a személy szívesen választaná a másik nem szerepét, jellemzőit, akár anatómiai és élettani jellegzetességeit. Míg a transzvesztita inkább a viselkedést, a szerepet, a ruházatot cseréli fel, a transz-szexuális beteg teljes identitása alakul a másik nem szerint. Nem kevés esetben a motiváció a változásra olyan erős, hogy a probléma csak műtéti, anatómiai átalakítással oldódik meg.

Parafíliák:

A parafíliák esetében, ahogy ezt az elnevezés is érzékelteti, az identitás és a vágy jelen van, de a vágy tárgya abnormális. Jelentős részük eléri, vagy súrolja a bűncselekmény kategóriáját, mivel mások sérelme szerepel a kielégülést hozó

magatartás megvalósításában (pedofília, exhibicionizmus, szadizmus/mazochizmus).

Pszichoszexuális diszfunkciók:

Az ide sorolt zavarok közös jellemzője, hogy a szorongás vagy a partnerkapcsolati probléma jelentős tényező kialakulásukban és fennmaradásukban. A zavarnak tehát általában lelki oka van. Ide tartozik többek között az impotencia, a frigiditás, a korai magömlés, a szexuális fájdalom szindróma. Pszichoterápiás kezelésüknek igen jó esélyei vannak.

Ego-disztóniás homoszexualitás:

A homoszexualitás már régen kikerült a DSM rendszeréből, ezzel a pszichiátria hivatalosan is deklarálta, hogy nem tartja betegségnek. Mindez örömdetesnek mondható, többek között az előítéletek kívánatos csökkentése érdekében. Azonban ha a homoszexuális személy saját beállítódását nem fogadja el (erős bűntudat), vagy a társadalom reagálásával nem tud megbirkózni (előítéletek, megvetés), másodlagosan komoly zavar keletkezhet. Ez a kategória ezért szerepel a rendszerben.

4.5. Affektív zavarok (hangulatzavarok)

A depresszió szó lehangoltságot, a mánia túlzott felhangoltságot jelent. Ezek aktuálisan tünetek is lehetnek, de a diagnosztikus kritériumokban megfogalmazott feltételek fennállása esetén akár súlyos zavarok is. A depressziós betegre a hangulat negatív érintettsége mellett a motivátlanság, az önmagáról alkotott kép negativitása, a világ sötétre festése, a remény elvesztése jellemző. Mindez olyan súlyos is lehet, hogy teljesen elvész a

realitás kontrollja, ekkor pszichotikus hangulatzavarról beszélünk. A betegség esetleges mániás fázisában a beteg izgatott, közlékeny, költekezik, alig alszik, felelőtlenül viselkedik, főképp magával szemben. A depressziók pszichés okai között a pszichoanalízis a tárgyvesztést helyezi a középpontba (már meglévő fontos szeretetkapcsolat elvesztése), míg a viselkedéslélektan a tanult tehetetlenséget hangsúlyozza (kondicionálással tanult válasz: „úgyis hiába tennék bármit...”). A depressziók egy részének bizonyíthatóan biológiai oka is van, ezt a neurotranszmisszió csökkent működésében találták meg. Ennek alapján jöhetett létre a depressziók eredményesnek mondható gyógyszeres kezelése. Fontos megemlítenünk, hogy a depressziók jelentős része időbeli periodicitást mutat (például tavasszal és ősszel kifejezettebb), ez diagnosztikai szempontból is fontos.

Major depresszív zavar:

Jellegzetesen unipoláris megbetegedés, azaz csak depressziós fázisa van, amely időbeli hullámzást mutat. A legrosszabb periódusokban kórházi ellátásra is szükség van, az öngyilkosság veszélye magas lehet.

Bipoláris affektív zavar:

Szintén pszichotikus zavar, de itt depressziós és mániás fázisok váltják egymást, sok esetben jól kiszámítható időszakonként. Kórházi ellátásra ebben az esetben is szükség lehet, a szuicid prevenció e zavar esetén is fontos.

Dysthimiás zavar:

A fentieknél enyhébb, rövidebb ideig tartó depressziós állapot, régebben „neurotikus depressziónak” neveztük. A hangulat negatív változása és a szorongás egyaránt jellemző. Hátterében általában jelentős önértékelési zavar, s a diszfunkcionális attitűdök széles skálája áll.

4.6. Skizofréniák

A depressziók mellett a pszichózisok másik nagy kategóriáját a skizofréniák alkotják. A realitás kontrollja fellazul vagy elvész. A skízis hasadást, több darabra bomlást, széthullást jelent és az elme formai - tartalmi elemeire egyaránt vonatkozhat. Jellemző tünetek a téveseszmék, hallucinációk, inkohérens vagy szétesett gondolkodás és beszéd, hangulati üresség, kifejezett szociális diszfunkciók. A betegség pszichés okát a lélektani kutatások nehezen találták meg. Ma is csak arról beszélhetünk, hogy bizonyos speciális nevelési attitűd esetén a betegség kialakulása valószínűbb. Ez a kettős kötés (double bind), mely a csecsemő/kisgyermek nevelése során a tartós szülői el nem fogadás (a nonverbális kommunikációban), ugyanakkor az elfogadás (csak szavakban történő) össze nem egyeztethető kettőssége. A skizofrénia biológiai magyarázatát a neurotranszmisszió adott speciális túlműködésében találták meg, mely az öröklési faktort is magyarázza. A skizofrénia gyógyszeres kezelése nagy lendületet adott az egész pszichiátria számára. A legnagyobb altípusok a következők:

Hebefrénia:

Fiatal korban kezdődő, súlyos gondolkodási zavarral és érzelmi elsivárosodással jellemezhető zavar. Rendszertelen téveseszmék és hallucinációk kísérik.

Paranoid skizofrénia:

A leggyakrabban előforduló skizofrén zavar. Gyakoriak az üldöztetési és (önmagára) vonatkoztatásos téveseszmék, az általában a személyt becsmérő tartalmú hallucinációk. Jelentős szorongásos állapotok fordulhatnak elő.

Katatónia:

Ritkán előforduló zavar, bizarr mozgás és bizarr testhelyzetek jellemzik.

4.7. Pszichoaktív szerek által okozott zavarok

Az alkohol, drog és a gyógyszerek felé fordulás a legegyszerűbb, legkisebb ellenállással járó megoldás a szorongás csökkentésében. A szer valóban csökkenti is a szorongást (ami jutalomértékű), ez újabb és általában a fokozatos hozzászokás miatt nagyobb mennyiségű szer bevitelére serkent. Az ördögi körből itt még nehezebb kikerülni, mint más lelki zavarok esetén, mert a biológiai függés kialakulását is le kell győzni a gyógyuláshoz.

Abúzus:

Bizonyos szerekekkel való visszaélés, azok ártalmas használata. Következménye a munkahelyi, iskolai teljesítmények látványos csökkenése, fizikai veszélyeztetés (pl. autóvezetés), szociális, interperszonális problémák.

Dependencia:

Lelki és testi függés a szertől, általában szerektől. Egyre erősebb szerek alkalmazása válik szükségessé. Hiányában kellemetlen, néha életveszélyes megvonási tünetek jelentkeznek. A közvetlen környezet nem tud segíteni, kétségbeesetté válik, nem tud elszakadni a problémától, de segíteni sem tud: ezzel lelki értelemben a hozzátartozó ko-dependenssé válik.

4.8. Csecsemő- és kisgyermekkorban diagnosztizálható zavarok

Ezzel a kategóriával a tréningek során ugyan ritkán találkozunk, fontossága miatt nem hagyhatjuk el, ugyanakkor csak a főbb kategóriákat említjük, zárójelben rövid magyarázattal, vagy egy jellegzetes példa említésével:

- Mentális retardáció (értelmi visszamaradás)
- Tanulási zavarok (pl. olvasási zavar)
- Motoros zavarok (pl. koordinációs zavar)
- Kommunikációs zavarok (pl.: dadogás)
- Fejlődési zavarok (pl. autisztikus zavar)

- Figyelem- és viselkedészavar (pl. hiperaktivitás)
- Táplálkozási zavar (pl. pica: nem táplálékul szolgáló dolgok evése)
- Tic (akaratlan hirtelen mozgások)
- Ürítési zavar (pl. enuresis)
- Egyéb (pl. szeparációs szorongás)

Megjegyezzük, hogy területi okokból egyes DSM kategóriákról ehelyütt nem tudunk beszámolni (például az evészavarok, alvászavarok, organikus zavarok), ahogy az egyes bemutatott zavarok pontos diagnosztikus kritériumairól sem. Ezeknek szükség esetén a BNO vagy DSM zsebkönyvekben vagy bármely hazai pszichiátriai kézikönyvben utána lehet nézni.

4.9. Néhány szó a pszichoszomatikáról

Talán feltűnt az olvasónak, hogy a pszichoszomatikus betegségek nem szerepelnek a DSM rendszerében. Ennek az az oka, hogy mind szomatikus betegségek, tehát kódjaik nem a pszichiátria kódjai között keresendők, hanem a BNO belgyógyászati, bőrgyógyászati, sebészeti fejezeteiben. Ugyanakkor szorosan összefüggenek a lelki működés zavarai, a stressz elhárítási képességének (megküzdés, coping) hiányosságaival. Leginkább ide tartoznak: magas vérnyomás, szívinfarktus, gyomorfekély, nyombélfekély, asztma, cukorbetegség, allergiák. A pszichoszomatika legszélsőségesebb álláspontja szerint minden betegség pszichoszomatikus, mert a lelki működés az immunrendszeren keresztül (és más módon) minden esetben intenzív kölcsönhatásban áll a testi folyamatokkal.

4.10. A krízisek jellegzetességei

Nem zárhatjuk fejezetünket anélkül, hogy a krízisekről ne tennénk említést. Most nem a már említett normatív krízisekről beszélek, hanem a váratlan, kritikus élményhez kötődő történésekről. Ez a tréningek során is bekövetkezhet, a legszakavatottabb tréneri munka esetén is. Konkrét kiváltója kapcsolatban lehet ugyan a tréning folyamatával, a személy csoportban elfoglalt helyével, de általában valójában független mindezekről. Sokszor a tréningfolyamat egy apró impulzusa mobilizálja a már kívül régebb óta zajló folyamatot. Nem szakavatott tréneres esetében az általuk alkalmazott „erősebb” módszerek viszont akár krízist generálók is lehetnek.

A krízis lényege Caplan leírásában: olyan helyzet bekövetkezése, amellyel a személy kénytelen szembenézni; fenyegető közelsége veszélyt jelent számára; és sem megkerülni, sem megoldani nem tudja azt. Ha mindez hosszabb ideig fennáll, és a személy nem tud megfelelő segítséget kapni, akkor beszélünk akcidentális krízisről. Ezt általában egy konkrét esemény, váratlan történés váltja ki. Ilyen lehet egy baleset, egy katasztrófa, valakinek az elvesztése, adott esetben egy nehéz döntési helyzet (még akkor is, ha jó dolgok között kell választani).

Pszichiátriai szempontból a krízis pszichoszociális eredetű sürgősségi állapot. A megfelelő kezelés pedig az ún. krízis-intervenció, amely speciális orvosi, pszichológiai, pszichoterápiás beavatkozás. A krízisben levő személy beszűkült, énéreje gyenge, önértékelési válságban van, valóság-érzéke nem megfelelőképpen működik. A krízisállapotot az is súlyosbíthatja, hogy a jelen életben bekövetkezett negatív

életesemény (pl. veszteség) rácseng egy korábbi, megoldatlan, feldolgozatlan helyzetre, veszteségre. Ebben az esetben a krízis ellátása után hosszú pszichoterápiás segítségre is szükség lehet. Ha a krízisállapot a tréning során lép fel, (amely azért egyáltalán nem gyakori jelenség), a trénerek feladata az adott szituációban főképp a megtartó környezet biztosítása lehet érzelmi és fizikai értelemben egyaránt. Szükség esetén pedig az adekvát krízisintervenciós ellátás mielőbbi megszervezése a bajba jutott csoporttag számára.

5. SZOCIÁLPSZICHOLÓGIAI ADALÉKOK

A szociálpszichológia tudománya azt vizsgálja, hogy milyen belső és külső változások történnek, ha az egyént társas térbe helyezzük. A tréningcsoport megszervezésével éppen ez történik: a társas térben változik a személy viselkedése, attitűdjei, normája, visszajelzést ad és fogad, ez visszahat megint, és így tovább. A szociálpszichológiai tudásanyag, legalábbis a vonatkozó fejezetek részletes ismerete nélkülözhetetlen az igényes tréner számára. Ez szinte végtelen merítés lehet, s itt igaz: minél többet tudunk, annál eredményesebb lesz a munkánk.

A konkrét tréning célok és gyakorlatok mögött húzódó szociálpszichológiai elméletek, kísérleti eredmények, megfontolások száma még inkább kimeríthetetlen. Gondoljunk például arra, hogy egy együttműködési T-csoport gyakorlat kiscsoportok közötti versenyhelyzetben, mondjuk pénzjutalommal színezve, elméletben milyen szerteágazó kérdésköröket érint: például versengés, attitűd, személypercepció, kommunikáció, vonzalom, együttműködés, előítélet, anyagi motiváció, teljesítménymotiváció, csoportdinamika, agresszió, asszertivitás, és így tovább. Jelen fejezetünkben nem vállalkozhatunk a releváns elméleti anyag akár vázolására sem, mert ennek csupán tartalomjegyzéke kimerítené a rendelkezésre álló terjedelmet. A tréner képzések elméleti része foglalkozik ezen témák legalább egy részével, a képzések gyakorlati részében pedig a konkrét gyakorlatok kapcsán történik utalás az elméleti megállapításokra. A végzett trénerek későbbi munkájuk során sem kerülhetik el a kapcsolódó, akár legújabb szociálpszichológiai elméletek tanulmányozását.

Az alábbiakban három igen fontos, szociálpszichológiai jelentőségű témáról beszélünk: a szerepekről, a szociális atomról és a szociometriáról. Mindhárom Moreno munkássága nyomán nyert hangsúlyt a szociálpszichológiában. S mindhárom, külön-külön és együtt átvezet a mesterséges kiscsoportok világába, amelybe a tréningcsoportok is tartoznak. Fejezetünk végén kísérletet teszünk a leírt jelenségek elméleti összekapcsolására.

5.1. A szerepelmélet alapjai

A szerep fogalma a szociális atom mellett az első, ami az egyénit és a közösségit egyszerre magában foglalja. Hidat képez az individuum és a társas lét között, s tulajdonképpen szociálpszichológiává teszi az individuális lélektant is. A szerepek az emberi, emberek közötti viselkedésmódok adott együttesei, egymással összetartozó viselkedésegységek nyalábjai, melyek az emberek közötti viszonyokat szabályozzák. Rugalmas minták szerint szerveződő magatartások, amik bár összetartanak, távol állnak az utánzás megkötöttségétől. Moreno szemléletében a szerep mint lélektani kategória lehívható cselekvési minta, amely rendezettséget ad az emberek közötti interakciókban és növeli a viselkedés bejósolhatóságát.

Moreno nem a személyiségből származtatja a szerepeket, hanem merészen azt állítja, a személyiség nem más, mint a rendelkezésre álló szerepek összessége. A szocializáció folyamata végül is szereptanulás, ahogy arra már utaltunk a fejlődéslélektani részben. Ott a szerepfejlődés stádiumait is megbeszéltük már. A szerepnek csak a kiegészítő szerepekkel együtt van értelme. Az orvos szerep és a beteg szerep összetartozik. Az egymást feltételező szerepek bonyolult

összességei a szereprendszerek. A másik szerepének átvételét, a szerepébe való beleélést az empátia készsége révén tudjuk gyakorolni. Moreno ebből fejleszti ki a szerepcsere technikáját, mely a szereptanulás jó eszköze is, és a szereptréning általunk gyakran alkalmazott csoportmódszere is ide tartozik.

A szerepeket ma komplex viselkedésprogramokként fogjuk fel, melyek összességükben identitásunkat adják. Minden szerep egyéni és társas aspektusok lassan kialakuló kompromisszuma. A kollektív szerepek egy adott kultúra kollektív identitását adják. Az egyéni szerepek a kollektívek közreműködésével konstruálhatók meg. A szereprendszerrel kialakuló egyéni identitás ezúton tartalmazza a kollektív identitás alapjait. A szerepek ugyan társadalmilag részben előírtak, de a szerepviselkedés a kreativitással szabad utat tör magának, nem úgy, ahogy a színházban, ahol előre megírt „szerepkonzervek” vannak.

A hétköznapiakban konkrét szerepviselkedések valósulnak meg, néha a kívülről jövő szerepelvárások szerint, máskor azoktól függetlenül, vagy éppen azokkal ellentétben. Mindenesetre a szerepek többé-kevésbé egymáshoz kell, hogy igazodjanak. Sok feszültség következhet a szerepek közötti konfliktusokból, a szerepek össze nem illéséből, vagy az egy személyen belüli szerepkonfliktusokból is. Az egészséges felnőtt emberre a szerepflexibilitás képessége jellemző, a szereprendszer merevsége patológiás fejlődésre utal. Az egyes lelki zavarok jól leírhatók a különféle szerepzavarok útján (szerepbizonytalanság, szerephiány, szerepatrófia, csökkent szerepdistanca).

5.2. Szociális atom: elmélet és gyakorlat

Moreno először 1932-ben említette a szociális atom fogalmát, mely magát az egyént, s az őt körülvevő, számára legjelentősebb kapcsolatok rendszerét tartalmazza. A morenoi merész újítás, mely messzemenő következményekkel járhat a lélektan egésze vonatkozásában: "The social atom is the smallest unit, not the individual" („A szociális atom a legkisebb egység, nem az individuum”) –tanítja Moreno. Ez azt hangsúlyozza, hogy az egyén nem választható el szociális atomjának elemeitől.

A szociális atom, mint Moreno szociometriája a választás révén kifejezi, tartalmazza a spontaneitás szabadságát. Ugyanakkor jelentős pszichopatológiai és fejlődéslélektani vonatkozásai is vannak. Sőt, az egyénen túlmenően társadalmi méretekben is jelentős: Moreno szerint maga a társadalom nem más, mint az egymáshoz kapcsolódó szociális atomok teljes hálózata.

A szociális atom középpontjában maga az individuum helyezkedik el. A belső mag azokat a kapcsolatokat tartalmazza, akikkel az adott személy érzelmileg jelentős viszonyban áll, más szóval akikkel jelentős (pozitív vagy negatív) emocionális kapcsolatban van. A külső magban azok helyezkednek el, akikkel az érzelmi kapcsolat még a valóságban nem jött létre, de azt a személy kívánja: vágyaiban már létrejött a kapcsolat, csak a valóságban nem. Moreno ezt a belső valóságot is a szociális atom részévé tette. A két koncentrikus körrel határolt területen leképezett atom az ismeretségi körrel van körülvéve. Ebbe a tartományba általában a reálisan meglévő, de érzelmi szempontból közömbös kapcsolatok tartoznak. Maguk a találkozások az esetek többségében véletlenszerűen jönnek

létre, a másik ember először általában az ismeretségi körbe lép be. A szociális atomba a spontaneitást kifejező választással kerülhetnek be új személyek.

A szociális atom már a születésünkkel életre hívódik, s végigkíséri az ember egész életét. Így egyben személyiségfejlődésünk helye is - ez teszi a morenoi személyiségelmélet egyik alapjává. A gyermeki fejlődésben kezdetben csak a leginkább szignifikáns személyek, családtagok részei a szociális atomnak. Később egyre több a családon kívülről származó választás, majd a felnőtt szerep elérésével egyensúly alakul ki. A szociális atom védőhálóként is funkcionál. Az egészséges személy e védőháló elemeinek kiesése esetén képes annak regenerálására, a valamilyen okból megszűnt, érzelmileg fontos kapcsolatokat igyekszik újakkal pótolni. Ezt a természetes törekvést nevezte Moreno szociostázisnak. Idősebb korban nehezebben megy a fenti regenerációs folyamat megvalósítása: az idős személy szociális atomja rugalmasságát veszti, közbelép a betegség, valamint sok barát és fontos ismerős, családtag reális elvesztése. A szociostázis teljes, az egyén által már nem kompenzálható felborulását Moreno a szociális halál fogalmával illeti.

A szociális atom egyben diagnosztikus eszköz is. Moreno eredeti szándéka szerint a szociális atom vizsgálata minden terápia előtt sorra kell, hogy kerüljön, ahogy a csoport, a rendszerek betegsége esetén először szociometriát kell alkalmazni. Mindez abból ered, hogy Moreno a pszichikus zavarokat - környezeti összefüggéseiben szemlélve - nem az egyénből kiindulva igyekszik megérteni, hanem az egyén egész kapcsolatrendszerét szem előtt tartva. A szociális atom képes a kapcsolatok

menyiségi és minőségi jellemzőinek feltárására, arra, hogy a kapcsolatok szubjektív fontosságáról informáljon. Ha például túl kevés a kapcsolat, feltehető, hogy izoláció esetével állunk szemben, amelynek okait tovább kell kutatnunk. Ha túl sötéten, borúlátóan jellemezte a személy saját kapcsolatrendszerét, vagy ha túltelítettséggel találkozunk - túl sok kapcsolat -, ennek okait kell feltárni. Előfordulhat, hogy valaki pl. csak férfiakat, vagy nőket von be szociális atomjába, vagy túl sok negatív érzelmi színezetű kapcsolatot választ.

A módszer a távolság-közelség érzelmi dimenziójának mérésére is kiválóan alkalmas, és információt kapunk ezek szabályozásáról a középponttól való távolságok eloszlásának vizsgálata révén. A megbeszélésben az is felszínre kerülhet, hogy a szociális atom egyes elemeinek mennyire kölcsönös a kapcsolata az adott személlyel és azoknak egymással, - természetesen úgy, ahogy ezt az adott személy percipálja. Ez a szociális atom "kohéziója". Információkat nyerhetünk a szociális atom rugalmasságáról, regenerációs képességéről is.

Itt említjük meg a szociális atomot mint pszichodráma-technikát is. A pszichodramatikusok a szociális atomnak ezt az oldalát ismerik a legjobban, s alkalmazzák a legbiztosabban.

A szociális atom megjelenítését a csoportban az aktuális főszereplő végzi. A megjelenítés történhet személyekkel, azaz a csoport egyes tagjai által, grafikusan, pénzérmékkel, különféle tárgyakkal, pl. kövekkel, kagylókkal, székekkel. A grafikus ábrázolás előnye, hogy ez az a forma, amit a legegyszerűbben végezhet több személy egy időben is, akár a csoport minden tagja. A lerajzolt szociális atomok egymás közötti összehasonlításban különös tanulsággal szolgálhatnak a csoport

számára, értékes többletet nyerhetünk ezáltal. A szociális atomba bevont élő vagy már elhunyt személyeket a tényleges vagy elképzelt koncentrikus körökön kell elhelyezni. Bárkit felvehet az egyén a megjeleníteni kívánt személyek közé, nem kell, hogy ez kölcsönös választás legyen, a főszereplő (protagonista) a saját percepciója szerint választ. A személyek általi megjelenítés pedig bizonyára a leginkább dramatikus megoldás: az itteni többlet a választott csoporttagok téri elhelyezéséből és a szerepvisszajelzésekből adódik.

5.3. Szociometria: elmélet és gyakorlat

A szociometria a társas kapcsolatok szerkezetének vizsgálatára használt módszer. A mittendorfi menekülttábor barakkjaiban született az ötlete, ahol Moreno azt figyelte meg, hogy sokkal kevesebb volt a súlyos megbetegedések száma azokban a barakkokban, ahol a szociometria szempontjait érvényesíteni hagyták, ahol jók voltak a bajtársi kapcsolatok. Moreno módszerét levélben a Monarchia belügyminiszterének is ajánlotta a pszichoszociális problémák kezelésére. A mai szociometriát Moreno korai amerikai éveiben dolgozta ki. Legelső formában egy leánynevelő intézet diákjainak szocioemocionális rendszerét térképezte föl. A harmincas években már állt a szociometria tudománya, „Sociometry” néven folyóiratot is indított. A szociometria az ún. morenoi triadikus rendszer egyik oszlopa lett (a csoportpszichoterápia és a pszichodráma mellett).

Moreno elsőként vizsgálta a társas alakzatokat, s az egyén helyzetét a társas térben, amelyben él. A beilleszkedést a személy társas pozíciójával határozta meg. Az emberi kapcsolódások elsősorban érzelmeken, rokonszenven alapulnak.

A szociometria végülis, Mérei szép kifejezésével, a közösségek rejtett hálózatát tárja fel.

A szociometriai teszt eredeti alkalmazása és a szociogram elkészítése többlépcsős folyamat:

1. a szociometriai kérdőív kitöltése
2. a kölcsönösségi és gyakorisági táblázatok elkészítése
3. a szociogram, a kapcsolódások térképének megszerkesztése
4. a társkapcsolati mutatók kiszámítása

A szociometriai kérdőív kérdései a vizsgált csoporthoz igazodnak, és alapvetően a rokonszenvi választásnak adnak teret (pl.: kinek mondaná el a titkát, kivel menne szívesen színházba, kivel lenne egy sátorban stb.). A válaszok az adott csoportból kiválasztható nevek.

A szociometrikus teszt konstrukciójának morenoi szabályai:

1. Ki kell jelölni a csoport határait, amelyben a tesztvizsgálatot végezzük.
2. A megkérdezett személy választásainak száma korlátlan lehet.
3. A kiválasztást és az elutasítást bizonyos konkrét szempontok alapján kell végezni.
4. A választásokat úgy kell végrehajtani, hogy a csoport többi tagja azokat ne ismerje.

5. A kérdéseket úgy kell feltenni, hogy azokat minden résztvevő megértse.

A szociogram a választások eloszlása alapján készül. A szociogram ábráján minden csoporttagot feltüntetünk (jelekkel), és általában a kölcsönös választások alapján kötjük össze a személyeket. Az ábrán megjelenő tipikus pozíciók lehetnek például: a „sztár” (aki sok kölcsönös választással rendelkezik), vagy az „izolált” (akit senki nem választ).

A rajzon általában megjelennek tipikus szerkezeti alakzatok: a mikrocsoport, (a csoportközösségen belüli viszonylag önálló egység), a klikk (három-négy személy, akik csak egymás között választanak), a pár (akik csak egymást választják).

A szociogram által mutatott csoportszerkezetből csoportdinamikai hatások is kiolvashatók. Minél sűrűbb egy alakzat, annál több benne a kölcsönösség, tagjai annál több együttes élményre támaszkodhatnak - vagyis annál inkább lehetnek szokás- és hagyományképzők.

Magyarországon Moreno gondolatmenetét továbbfejlesztve Mérei Ferenc kidolgozta a többszemponú szociometriát, amely főképp az ún. funkcionális szemponttal gazdagítja Moreno munkáját. A rokonszenvi választások mellett a funkció szerintiek is megjelennek (pl. kit választanál a kirándulás szervezőjének, pénztárosnak, stb.). A feldolgozás jelentős többletinformációt szolgáltat a közösségről és tagjai szociális szerepeiről.

Itt is hozzákapcsoljuk elméleti megfontolásainkhoz magát az alkalmazott csoport technikát. A pszichodráma csoportokban nem a papír-ceruza módszert használjuk, hanem az ún. „élő

szociometriát”, amelyben a csoporttagok egy térben szabadon mozoghatnak és a megfelelő instrukciók alapján megkeresik a helyüket a csoport szociális mezőjében.

Jelentése lehet a közelségnek, kézfogásnak, érintésnek, tekintetnek... A lassan megszülető alakzat a csoport „szociogramja” lesz. A megvalósításnak végtelen sok variációja található ki. Például egy nagy szőnyegre minden csoporttag ráhelyez egy saját magát szimbolizáló, általa választott tárgyat. Mindenki a saját tárgyát mozgathatja, egészen addig, amíg a szociometrikus kép, mindenki számára többé-kevésbé elfogadható módon, kialakul. A feldolgozásnak is számos lehetősége van.

Az egyén szempontú szociometria speciális technika, amelyet akkor alkalmazunk, ha a csoport egyik tagja feltételezhetően rosszul ítéli meg helyét a csoportban. Itt az adott csoporttag a saját szemszögéből állítja be a csoportot. Szerepcserékben ad magyarázatot a beállításra. Fontos korrekciós lehetőség, ha a csoportot ez után arra kérjük, hogy a saját érzései alapján álljon be „igazi” helyére.

Tágabb értelemben szociometrikus módszernek hívjuk mindazon technikákat, amelyben a csoport feladata, hogy személyeket, dolgokat, feladatot válasszon. Ilyenek a különböző csoportképzések, csoportosulások, választási lehetőségek. A módszer előnye, hogy a verbális lehetőségeknél sokkal gyorsabban megvalósul, s a térben plasztikusan kirajzolódik a választások térképe és hangsúlyai, azok dinamikusak, mert változtathatók és erősségük könnyen kimutatható.

5.4. Szerepmolekula-modell: kísérlet a szociális atom, a szociometria és a szerepek összekapcsolására

Az alábbi gondolatsor a szociális atomot és a szerepeket kapcsolja össze, bekötve a szociometria egyes szempontjait is. Első változatát a kilencvenes évek elején dolgoztam ki, miután 1985 óta foglalkoztam a szociális atom és az önkép elméletével és tudományos kutatásával. A „csoport mint szociális atomok összessége” koncepcióját Németországban publikáltam a Nemzetközi Csoportpszichoterápiás Társaságban (IAGP-1995), ez akkor pro és kontra heves vitát generált. Aztán mindezt csendben tovább gondoltam magamban, sok új elem köszönt rám egyszerűen attól, hogy ebben a szemléletben figyeltem a csoportfolyamatokat és a bennük alakuló kapcsolatokat, s kezdetben csak a magam számára neveztem el „Szerepmolekula modellnek.” Közben gyakorlati vonatkozásait egyes csoportjaimban kipróbáltam, s voltak néhányan, akiknek ez megtetszett, néhány kliensem gazdagodott belőle önismerete vonatkozásában. Most közreadom a modell alapjának vázlatát, azzal, hogy egy későbbi tudományos közlemény fogja majd részleteiben bemutatni, egy diagnosztikus-terápiás csoporttechnika alkalmazással együtt, melyet ebben a modellben fejlesztettem ki („szerepmolekula-teszt”).

Moreno elmélete alapján a szociális atom a legkisebb szociális egység. Közeppontjában a személy (mintegy atommag) helyezkedik el, s az egyes elemek (mintegy elektronok) körülötte koncentrikus körökben helyezkednek el. Erővonzások, minőségek, távolságok, telítettségek, szabad vegyértékek szerepelnek benne. A filozófiai szempontból helytálló instrukció a szociális atom teszt esetén a „Rajzold meg a szociális

atomod!” helyett: „Rajzold le magad mint szociális atomot!” Az atom szó eredeti jelentése is idevág: „tovább nem osztható”.

Saját szociális atomunk mindenhová követ minket, ez szimbolikusan is elképzelhető: koncentrikus körökben jön utánunk, mint középpont után, bárhová megyünk. Ha például a tréner éppen egy új tréninget kezd reggel, és „vele lévő” szociális atomjában jelentős diszharmónia van (testvéreivel reggel csúnyán összevesztek), vagy ha egyetlen elemmel komoly baj van (gyermeke váratlanul éppen kórházba került), a tréning indítását, milyenségét mindez nagy valószínűséggel befolyásolni fogja. Tehát „a teremben van” a testvér, a gyermek is. A szociális atomok ráadásul csak hosszú távon változnak. Ha valaki erősen arra fókuszál, hogy „kiirtsa” egy-egy elemét, az még makacsabban ott marad. Úgy jár, mint az ember, aki azért köt csomót a zsebkendőjére, hogy eszébe jusson: minél hamarabb el kell felejtene volt szerelmét.

Ha két ember találkozik, akkor valójában két szociális atom találkozik. A két személy látható, a szociális atomok látenszen vannak jelen. De elemeik is interakcióba lépnek egymással. Ez érvényes elméleti keretet adhat olyan kapcsolati jelenségek magyarázatának, mint az áttétel, vagy a morenoi „tele” fogalom (ezt az egyszerűség kedvéért most kétoldalúan empátiás kapcsolatként jelöljük). A találkozás új kihívást jelenthet mindkét atomnak. Elképzelhető, hogy a szabad vegyértékek mentén, vagy akár más elemek rovására, egy szép napon „molekula” lesz belőlük, s ez természetesen nem csak partnerkapcsolatra utal.

A szerepelmélet oldaláról igaz, hogy a szerepek a társadalomban komplementer jellegűek. Egy adott szerep egy adott kontextusban „párját keresi”. Ha egy orvos a szülői értekezleten a tanító nénivel beszélget, akkor feltehetően a szülő-tanító szerep-pár találkozik. Ha ez a szakrendelőben történik kettejük között, már valószínűbb, hogy az orvos-beteg szerep-pár hívódott elő. Kérdés, hogy létezik-e egyáltalán páratlan szerep. Még a pusztában imádkozóé is páros, hiszen a hit fényében mindenképpen igaz, hogy istene „jelen van”, például meghallgatja őt. Talán a hegycsúcsot meghódító magányos hegymászó lehet egyedül, ő viszont éppen „kivonult” a társadalomból. Ha valaki látja őt, vagy otthon tud róla és gondol rá, máris megvannak a triviális szerep-párok.

Az emberek között nagy feszültséget okoz, vagy éppen igen vicces lehet, ha nem a megfelelő szerep-párok találkoznak. Sokszor külön tisztázásra szorul, ki milyen szerepben van. Ha a rendelőbe például kék munkásruhában érkezik egy férfi, a doktornőnek valahogy el kell döntenie, hogy tüdőgyulladásával érkezett-e hozzá, vagy szerszámtáskájával, hogy a radiátor csöpögését megszüntesse. A személyiség magja mint rendező a megfelelő szerepet és az ezzel együtt járó, többé-kevésbé adekvát szerepviselkedést, egyszerűen: szerepet „forgatja” a másik ember felé. A két ember valójában a két szerep találkozása által találkozik. A morenoi egész emberképből és elméletből az következtethető ki, hogy másféle találkozási forma nem is létezik.

Mindez a szociális atomok fenti találkozásával egy időben zajlik, azzal azonos folyamatban. Az esetek nagy részében a szerepek úgy találkoznak, hogy komolyabb kötés nem alakul ki a szociális

atomok között. Az aktuálisan szabad vegyértékek és a szerepek egyidejű harmonikus találkozása esetén tartós kapcsolat kialakulására is lehetőség van, ekkor egyfajta szerepmolekula jön létre: azaz olyan tartós kapcsolódása két szociális atomnak, amely a megfelelő szerepek érintkezési pontján is kötődik, de tudattalanul kötődhet a szociális atom egy-egy rejtett elemén is (például áttételes hangsúlyú párválasztás esetén). Az orvos-beteg találkozásból tartós orvos-beteg kapcsolat alakulhat ki. Az is elképzelhető persze, ha a szabad vegyértékek nem ezen a területen vannak, hogy váratlanul például a férfi-nő szerepek hívódnak elő, s a találkozásból a fenti helyett életre szóló párkapcsolat alakul ki.

A fenti hatások, mely két személy és egy, vagy néhány szereppár találkozásánál léptek fel, hihetetlen mértékben megsokszorozódnak, ha egy csoport gyűlik egybe. Ez „a csoport, mint szociális atomok eredője” szemlélet. Tegyük fel, hogy egy tizenkét fős tréningcsoport első bemutatkozása történik, ekkor végül is tizenkét szociális atom találkozik, egy ekkora molekula kialakulására van lehetőség, amelyben természetesen minden atom különböző. Ráadásul minden személy őrzi előző szociális atom állapotait, elvileg születésétől kezdve, természetesen tudattalanul. A tizenkét látható személy helyett ezek szerint valójában száz, vagy több száz „nyüzsgő” a teremben. Mindez a választásokat és elutasításokat (szociometriai szempont), a személypercepciót (akár: áttételek), a tipikus alaptörténeteket (akár: konfliktusáttétel), a strukturálódást (a szerepválasztások által) befolyásolni fogja, az elmélet szempontjából pedig ezeket magyarázni tudja. De olyan sokkal összetettebb jelenségekre is gondolhatunk, mint a szociális tanulás és újratanulás, az eredeti család újraélése, vagy újraszerkesztése a jelenlegi csoportban. Itt például a

csoporttag az új kapcsolati erőterben a korábbi szociális atomjával ismét szembenéz és újraértelmezheti azt. A szerepmolekula modell magyarázhatja például a családállítás módszerének bizonyos elemeit is.

A fentiek olyan kutatásokra ösztönöznek, amelyek a szerepeket, a szociális atomot és a szociometriát egyszerre alkalmazzák. Másrészt a kapcsolati hálók témája felé is irányítják a figyelmünket, amelyek korunkban az internet révén amúgy is fókuszba kerültek. Moreno zsenialitása, hogy korát messze megelőzve hirdette: az egész társadalom nem más, mint szociális atomok összefüggő hálózata. Azt is hozzátéve, hogy „az orvos” feladata az egész társadalom gyógyítása.

6. A PSZICHOTERÁPIA ÉS HATÓTÉNYEZŐI

Az egyéni pszichoterápia és a tanácsadás, valamint a csoportpszichoterápia és az önismereti és tréningcsoportok világa igencsak határos egymással. Ennek fontos gyakorlati következményei is lesznek, de minket most az elméleti szempont érdekel, amelyben szintén nincs éles határ. A kettő hasonló vonásait éppúgy szükséges ismernünk, mint elkülönítésük lehetséges szempontjait. A pszichoterápiáról szóló alaptudás részben bizonyosan a fejlesztés, akár a tréning vagy bizonyos típusú tréningek alapjául is szolgál. Fejezetünket nem véletlenül a hatótényezők keresése, szemlélete hatja át. Ezek nyomán érkezünk meg a pszichoterápiához mint egységes tudományhoz, amely a hasonló, nem-terápiás célú alkalmazások számára is gyümölcsöző. Mivel a következő fejezet a tanácsadással foglalkozik, ahol a személyközpontú tanácsadás bemutatása is szerepel, e fejezetünket a személyközpontú pszichoterápia rövid bemutatásával zárjuk. A kettő közötti különbséget szeretnénk így érzékeltetni.

6.1. A pszichoterápia lényeges vonásai

A pszichoterápia egységes definiálása ma még lehetetlen. Ahány terápiás iskola létezik, annyi különféle meghatározással találkozunk. Nem meglepő ez, ha arra gondolunk, hogy az egészség, az abnormitás, a pszichés zavar és a terápiás cél fogalmai sem egyértelműek; erősen irányzat- és társadalomfüggők.

A pszichoterápia körülírásában abban nagyjából konszenzus van a szakmán belül, hogy a pszichoterápia

- célja terápiás illetve fejlesztő jellegű: tartós személyiség- vagy viselkedésváltozás elérése;

- eszköze a közvetlen emberi kommunikáció, amely a pszichés működésekre hat;
- megadott keretek és feltételek között, közös megállapodás alapján, rendszeresen, terápiás munkaszövetségben folyik;
- két vagy több személy között, zárt lélektani térben, terápiás kapcsolat keretében történik;
- egyedi diagnózis alapján tudatosan, tudományos alapon tervezett. Ennek háttérében tudományos ismeretek húzódnak meg a személyiség szerkezetéről, fejlődéséről, működéséről, annak zavarairól és azok korrekációs lehetőségeiről.

A fentiek alapján pszichoterápiának azokat a beavatkozásokat tekinthetjük, amelyek az említett kritériumoknak többé-kevésbé megfelelnek. Biztosan nem tekinthetjük pszichoterápiának a biológiai eljárásokat, még akkor sem, ha azok célja a pszichikum gyógyítása (pl. depresszió elleni gyógyszerek). Ugyanakkor nem pszichoterápia például a körzeti orvos vagy akár lelkesz eseti jellegű, egy-egy segítő beszélgetése sem, jóllehet az terápiás hatásokat magában hordozhat, s ezért jelentőségüket korántsem szabad lebecsülnünk.

Fontos kiemelnünk, hogy minden fajta tudományos pszichoterápia háttérében koherens elméletek állnak, melyek összhangban vannak egymással és a terápia gyakorlatával, egészen az egyedi terapeuta-intervenciók szintjéig. A pszichoterápia kell, hogy rendelkezzen indikációs területtel, azaz: meg kell, hogy tudja mondani, milyen zavarok esetén hatékony. Nincs olyan eljárás, ami mindenre egyformán jó

lenne, ahogy teljesen univerzális gyógyszerkészítmény sem létezik (sőt, gyanús, ha ezt állítják róla). A felelős pszichoterapeuta kell, hogy tudja, módszere hol és hogyan hat, terápiás eszköztárával a személyiség mely rétegébe, miként avatkozik be (ahogy a gyógyszerhatás szakértői tudják a molekula kötődési helyét és pontos hatásait, még hozzá rendszerben gondolkozva, az egész szervezetre). Egyébként tudásunkat vakon alkalmazzuk, akkor is, ha esetleg jól célunk, csak helytelen célpontokra. A másik, szerénységre intő tapasztalat az, hogy a pszichoterápia mindig mozgó célpontokat céloz meg: olyan sokváltozós függvény és gyorsan átalakuló entitás a személyiség, az emberi lélek.

6.2. A pszichoterápia irányzatai és módszerspecifikus hatótényezői

A lelki segítségnyújtás az emberiség ősi tapasztalata. A pszichoterápia mint tudomány története azonban csupán a XIX. század végére nyúlik vissza, amikor a hipnózis és a szuggesztió volt a fontosabb lélektani gyógyító módszer. A pszichoanalízis volt az első, átfogó elmélettel rendelkező nagy iskola, nem sokkal később alakult ki a behaviorizmus, amelynek terápiás alkalmazása a viselkedésterápia. A lélektan harmadik nagy árama, a humanisztikus pszichológia és az annak középpontjába került klienscentrikus/ személyközpontú pszichoterápia a negyvenes évek elején indult útjára. Az évtizedek során az egyes irányzatoknak, főképp a klasszikus pszichoanalízisnek számos leágazása keletkezett: új és újabb iskolák, köztük rövidterápiás iskolák jelentek meg. Ezek mellett a csoportpszichoterápia legkülönbözőbb módzatai is újtukra indultak. A hetvenes években a kommunikáció- és rendszerelmélet fejlődése következtében a pszichoterápia újabb

lehetőségei bontakoztak ki: elterjedtek a pár- és családterápia különféle módzatai. A hipnózis és a relaxáció fejlődése is újabb lendületet kapott, s megjelent a kognitív pszichoterápia is.

A pszichoterápia mintegy százesztendő története tehát széles körű, látványos fejlődésről tanúskodik. Míg a XX. század első negyedében alig néhány irányzat volt jelen, az ezredfordulóra számuk már közel félezerre becsülhető. A divergens fejlődést egyrészt a pszichoterápia általános jellege, másrészt az iskolák piaci versenye irányítja, immár nemkívánatos mértékben. Tudományos szempontból nyilvánvaló, hogy ennyiféle pszichoterápiás valódi entitás nem létezhet. Az önálló fejlődési, betegség- és terápiás koncepcióval rendelkező, a gyakorlatban széleskörűen bevált, hatékonyságvizsgálatokkal is ellenőrzött irányzatok száma becslésem szerint nem haladja meg a 30-at. (Magyarországon az egészségügy keretében és a szakképzésben hivatalosan működő pszichoterápiás iskolák száma jelenleg 18.) Természetesen mindnyájan az önállóság igényével lépnek fel, mindnyájan hatékonynak tételezik magukat, és saját módszerspecifikus hatótényezőiket hangsúlyozzák. Az egyes iskolák sikeréhez presztízs, pénz, piac és a továbbképzések előjoga párosul.

A módszerspecifikus hatás az egyes terápiás iskolákban konkrétan megjelenő technikák és intervenciók hatásait foglalja magában, míg a nonspecifikus hatás a pszichoterápiában általánosan jelenlévő faktorokat. A legfontosabb specifikus hatótényezők néhány fontos iskola szerint, rendkívül leegyszerűsítve a következők:

A pszichoanalízis szerint a baj oka az elfojtott trauma a személyiség történetében, amely tudattalanul mobilizálódik egy jelen konfliktus hatására. A terápia fő gyógyító hatása, hogy az elhárított tartalmak az áttételes folyamatban az értelmezés segítségével tudatossá válnak. Jungnál a szimbólumok, Adlernél a komplexusok feloldása gyógyít. A pszichoanalízis újabb irányzatai a korrektív emocionális élményt, egyes rövidterápiák a fókusz átdolgozását helyezik a középpontba.

A viselkedéslélektan a kóros lelki folyamatokat hibás tanulási mechanizmusokkal magyarázza. A pszichoterápia adaptív újratanulás: a kóros vagy inadaptív viselkedés korrekciója kondicionálások és összetettebb tanulási folyamatok következtében. A kognitív pszichoterápia a belső folyamatokra is nagy hangsúlyt helyez: a belső észlelési, döntési sémák, a diszfunkcionális attitűdök feltérképezésére és átalakítására.

A személyközpontú pszichoterápia a patológiás fejlődés során kialakult inkongruens szelfet szeretné megközelíteni, a gyógyulást a kongruencia elérésében látja. A terapeuta az empátiás visszajelzések sorozatával, feltétel nélküli elfogadásával és hitelességével, amelyek itt (többek között a nondirektivitás révén) akadálymentesen jelennek meg, olyan optimális pszichológiai klímát teremt, amelyben a beteg végül is önmagán segít, változni engedi addig stabil negatív önképét, s ez a terápiás belső változás és viselkedésváltozás mediátoraként szolgál.

A monodráma vagy dramatikus egyéni terápia szerint a megrekedés a szereprendszerten belül következik be, amit csak

a kreatív cselekvés szabadíthat fel. Ezért módszerében a szerepfelvételt, szerepcserét, a cselekvés spontaneitását és kreativitását hangsúlyozza. Specifikus hatótényezőnek tartja a belső világ adekvát megjelenítési lehetőségét a háromdimenziós térben.

A csoportpszichoterápia pedig (pszichodráma, csoportanalízis, viselkedésterápiás csoport, személyközpontú csoport és így tovább) általánosságban a csoporttagok közötti szabályozott, gyógyító célú kölcsönhatást helyezi a középpontba, s a csoport mint közeg modelltanulási és viselkedésgyakorlási lehetőségeit vagy a csoportfolyamat megértését hangsúlyozza. Ehhez többkevesebb hatótényezőt hozzávesz az adott irányzathoz tartozókból, például a fent említettekből.

6.3. A pszichoterápia hatékonyságvizsgálatának legfontosabb tapasztalata

A pszichoterápia-kutatás célja az irányzatok létének igazolása mellett a pszichoterápia hatékonyságának, folyamatának, hatásmechanizmusának mélyebb megértése. Ezt kívánja a szakmai igényesség és felelősség, a szakma fejlesztése, de ma már megkövetelik a megbízósítók is a finanszírozás érdekében. Hatvan esztendő kutatómunkájának egyik legfontosabb, s tulajdonképpen meglepő eredménye, hogy a teljesen különböző elmélettel és gyakorlattal rendelkező tudományosan ellenőrzött pszichoterápiás iskolák közel azonos hatékonysággal képesek gyógyítani a lelki zavarokban szenvedő embert. Egyik terápiás iskola sem aratott elsőprő győzelmet - sem elméleti szempontból, sem a praxis alapján (bár szűkebb zavar spektrumban természetesen vannak különbségek). Ez a felismerés vezetett el érthető módon a pszichoterápia

nemspecifikus tényezőinek tanához: ha az egymástól nagymértékben különböző módszerek hasonló eredményhez vezetnek, feltételezhető, hogy az adott módszerektől független alaptényezők a hatásban központi szerepet játszanak.

A nemspecifikus tényezők tartalma is - szemlélettől függően - változó. Egyes kutatók a beteg elvárását, a placebo-hatást, mások a terápia szituációs változóit állítják a középpontba. Ugyanakkor a nemspecifikus tan és az empátia-elfogadás-hitelesség rogersi hármásának tana nagymértékben összeolvadt egymással. Ennek oka, hogy a rogersi változók, mint már említettük, számos vizsgálati eredmény szerint a pszichoanalízisben, a viselkedésterápiában és más irányzatok szerint végzett terápiákban is pozitív összefüggést mutattak az eredményességgel. A következmény: a hetvenes évektől az eklektikus szakmai közgondolkodás a legfontosabb nemspecifikus tényezőknek - szerintem tévesen, a leegyszerűsítés kényelmessége révén- mind a mai napig az empátiát, elfogadást és kongruenciát tartja.

6.4. A nemspecifikus tényezők tanának kritikája és a pszichoterápiás kapcsolat

Rogers változóinak általános azonosítása a nemspecifikus hatással véleményünk szerint nem tartható, akárcsak a hagyományos specifikus - nemspecifikus szétválasztás érvényessége sem: ez a felosztás zsákutcába vezet. A specifikus és nemspecifikus hatótényezők éles kettéválasztása az orvosi modellből ered, amely élesen elkülöníti a biológiai és pszichológiai (specifikus és nemspecifikus) hatásokat, ami remek modell a gyógyszerkísérletek számára. Ez a pszichoterápiára "egy az egyben" azért nem alkalmazható, mert itt a fő

hatás maga is pszichológiai jellegű. Azok a módszerek és technikák, amelyeket az egyes iskolák fő gyógyító erejüként definiálnak, az egyes módszerekben nem tisztán érvényesülnek. A pszichoanalízisben például bizonyára szerepet játszanak a tanuláselmélet által leírt faktorok, a viselkedésterapeuta is létesíthet mélyen empátiás kapcsolatot, s a személyközpontú terápiában is történhet értelmezés. Nem kizárható az sem, hogy az egyes módszerekben éppen a másik iskola által "specifikusnak" definiált elemek hatnak leginkább. A hagyományos felfogás tarthatatlanságát bizonyítja a nemspecifikusság relatív jellege is. Ha egy adott iskola specifikus ha tényezőiből indulunk ki, akkor abban a "többi elem" lesz nemspecifikus. A terápia során, akár hirtelenül egy addig nem lényeginek definiált hatáselem kerülhet a középpontba.

A hagyományos specifikus - nemspecifikus szétválasztást az is lehetetlenné teszi, hogy a kapcsolat nem helyezhető el benne egyértelműen. Az újabb kutatások szerint pedig éppen ez az egyik legfontosabb tényező. A kapcsolat kizárólagosan nemspecifikus volta nem tartható tovább. Bizonyos, hogy van a kapcsolatnak nemspecifikus jellege is. Gondoljunk a páciens elvárásaiból fakadó, a konkrét kapcsolatban realizálódó placebo-hatásra, vagy az első találkozás, az első interjú, az explorációs fázis általában nagyrészt nem módszerspecifikus interperszonális történéseire! Ezek fontossága nem vitatható, eredményességük, sikerük sok esetben prediktív értékű lehet. Ugyanakkor a kapcsolat erőteljesen módszerspecifikus is. A terapeuta a pszichoterápia során a szakmai belátása szerinti legmegfelelőbb módszert választja. Az egyes módszerek különféle, egymástól élesen eltérő "kapcsolati ajánlatot" hordoznak magukban. A pszichoterápia sikere attól is nagymértékben függ, hogy a páciens képes-e az adott

pszichoterápiás iskola által, a terapeuta közvetítésével felkínált kapcsolati ajánlat elfogadására. A lényegi, specifikus hatás tehát maga a kapcsolat, a terápiás szövetség.

Tehát a kapcsolat korántsem nonspecifikus alapfeltétel, melyre az egyes módszerek technikai jellegzetességei additív módon ráépülnek. E helyett az interperszonális kapcsolat minden módszerben speciális szerveződés, a módszer jellegzetességeiből is fakadó dinamikus folyamat. A jövő kutatásaiban remélhetőleg nagy szerep fog jutni a kapcsolati minták és a specifikusan szerveződő terápiás szövetség vizsgálatainak, a terápiákban valóban közös elemek vizsgálatának és az irányzattól független folyamatkutatásnak. Ebben valamennyi, a pszichoterápiában lehetséges (bármely irányzat által deklarált) hatótényezőt valamennyi irányzat folyamatában vizsgálunk, párhuzamosan az eredményesség mutatóival.

6.5. A pszichoterápia mint egységes tudomány lehetősége

Az eklekticizmus és az integráció a modern pszichoterápia markáns fejlődési trendjei, melyeket jelen munkánkban csupán általánosan érinthetünk. A rossz értelemben vett gyakorlati eklekticizmus minden, aktuálisan hasznosnak tűnőt egybevon. Az elméleti eklektikus törekvések két vagy több irányzat főképp gyakorlati terápiás tapasztalatának kombinációs alkalmazásai, jó esetben elméleti háttérük egymás mellé állításával. Az integráció ezzel szemben a pszichoterápia mint egységes tudomány képviselőjét jelenti, s a pszichoterápiás módszerek valódi, a mélyben meghúzódó közös vonásait keresi.

Az eklekticizmus a pszichoterápia jelen fejlődésének legjellemzőbb vonása, melynek nyilvánvaló veszélye, hogy az egyetlen módszerben sem teljesen kiképzett terapeuta is könnyen eklektikusnak tekintheti és vallhatja magát. Az eklekticizmus egyik sajátos formája az NLP (neurolingvisztikus programozás), amelyre hazai ismertsége révén is ki kell térnünk. Az NLP egyfajta gondolkodásmód és modell, amely a közvetlen emberi kommunikáció hatékony elemeit tartalmazza, s ezeket számos területen tréning formájában kínálja elsajátításra. Az NLP segítő célú alkalmazása semmiképpen nem önálló pszichoterápia — nem is úgy határozza meg magát -, hanem különféle terápiás módszerekből kiemelt technikák gyűjteménye, amelyek megfelelő alkalmazás esetén személyiségfejlesztő, adott kontextusban terápiás hatásúak lehetnek. Leginkább azon pszichoterapeuták számára ajánlhatjuk, akik már legalább egy pszichoterápiás-személyiségfejlesztő módszerben kiképződtek és abban biztonsággal dolgoznak.

A pszichoterápia konvergens irányú fejlődésének lehetősége leginkább az integrációs erőfeszítésekben rejlik, amelyek a pszichoterápia valóban közös elemeit igyekeznek felmutatni. A pszichoterápia a kommunikációelmélet és rendszerelmélet eredményeivel gazdagodva ma egyre inkább a terápiás kapcsolatban találja meg a közös nevezőt. A pszichoterápia igazi természetét e vizsgálatok tanulságai és a párhuzamosan fejlődő elméletalkotás lesznek képesek felmutatni. Az integráció kérdésköre ugyan elsősorban tudományelméleti jellegű, a helyes kérdésfeltevések és a beigazolódott hipotézisek azonban a pszichoterápia mindennapi gyakorlatára is döntő hatással lehetnek. Benne a pszichoterápia mint egységes tudomány

lehetősége tárul fel, amely tudományos alapon őrizheti meg a pszichoterápiás gyakorlat meglévő, változatos megjelenésű szépségét, kívánatos sokszínűségét.

6.6. A pszichoterápia gyakorlata a személyközpontú pszichoterápia példáján

E fejezet végén a személyközpontú pszichoterápia jellegzetességeit mutatjuk be, klinikai alkalmazásként. A következő fejezet pedig ugyanezen irányzat mentálhigiénés tanácsadási vonatkozásaival indul. Így ennek példáján érzékeltetni tudjuk a pszichoterápia és tanácsadás különbségeit, de láthatjuk közös jellegzetességeiket is. Az irányzatot már a többiek között bemutattuk, most csak a terápiás folyamatra, a keretekre, célokra, eredményességre koncentrálnak.

A személyközpontú pszichoterápia bevezetésétől fogva egyenrangú részese a hazai klinikumnak. Az itthoni gyakorlat szerint rövid terápiaként 10-50, hosszú terápiaként 50-100 ülés időtartamú. Az ülések 45 percesek, heti gyakoriságuk 1 vagy 2 alkalom. Általában időhatáros terápiás megállapodást kötünk. Elsősorban felnőttekkel dolgozunk, de alkalmazzuk gyermek- és serdülőkorban is. Magyarországon hivatalosan egyéni pszichoterápiaként definiáljuk, de egyes országokban, főképp a német nyelvterületen, létezik elterjedt klinikai csoportpszichoterápiás alkalmazása is.

A személyközpontú terápiás folyamat történései a terapeuta és kliens közötti kapcsolat fejlődése mentén haladnak. A kliens a terápiában megtapasztalja saját felelősségét, mélyebb önfeltárásának értelmét. A terapeuta a feltétel nélküli elfogadás,

empátia és hitelesség megvalósítása által olyan optimális gyógyító klímát teremt, amelyben a személy selfje nem érzi magát veszélyeztetve, így a kliens számára észlelhetővé válnak a selffel ellentétes tapasztalatok is. Szorongása csökken, észlelései differenciálódnak, megtanulja elfogadni ambivalens érzéseit, önértékelése nő, önképe világképe a realitás irányában módosul. Érzelmi beállítódásai, élménymódjai változnak, új viselkedéselemeket próbál ki és tanul. Az önképmódosulás a self változásának mediátoraként működik. Az empátiás, elfogadó, hiteles terapeutával közös kapcsolati térben a kliens

- egyre jobban hozzáfér saját érzéseéhez, belső tapasztalásához, egyre jobban megérti azokat és egész viselkedését (önmaga felé mutatott "empátiát" tanul),
- egyre realisabban észleli önmagát, megtalálja és elfogadja saját értékeit, egész személyét (helyes ön-elfogadást tanul),
- tapasztalatai és selfje összhangba kerülnek (kongruenciát tanul).

A Rogers által a terapeuta számára előírt attitűdök tehát a terápiás kapcsolatban mint komplex tanulási folyamatban a kliensben önmaga vonatkozásában is megjelennek, aki ezeket később már más emberi kapcsolataiban is képes lesz megélni. A terápia előrehaladott szakaszában a kliens felismeri elfojtott pozitív és negatív attitűdjeit, rejtett motivációit. Az empátiás kapcsolatban magától, értelmezés nélkül találja meg jelene és múltja egyes fontos összefüggéseit. A terápiában szerzett önbizalom segítségével bátrabban próbálkozik az életben, a terápián kívüli térben is. Sikereit és kudarcait visszahozza a terápiába, s foglalkozhat azok elemzésével. A jövővel, mint

lehetőséggel néz szembe. Képessé válik a terápia, mint folyamat belső átélésből fakadó észlelésére, nyomon követésére is.

A terápia folyamatához tartozik a terapeuta tükör-szerepe is. A rogersi terápiában a tükrözés a terapeuta egyik fő feladata: ez más szóval az empátiás verbalizáció. Ezt a koncepciót és gyakorlatot azonban igen sokan félreértették. A tükrözés lényege nem abban áll, hogy a terapeuta mechanikusan megismétli - mondjuk „rövidített” formában -, amit hallott. Még csak nem is az, hogy pontosan ugyanazt érezze, mint beszélgetőpartnere, hiszen ez lehetetlen. A tükrözés igazi célját „fenomenológiai hipotézistesztelés”-nek neveztem el. A terapeuta a klienst hallgatva aktuális állapotáról (mit érez és miért...) rendre apró hipotéziseket állít fel magában. Ezeket egyszerű nyelvi formában visszajelzi, azaz elmondja, mit értett meg mindabból, amit hallott. A kliens mondhatja válaszul: „Nem, egyáltalán nem erről van szó...”. De azt is: „Igen, pontosan ez az, csak én nem tudtam így megfogalmazni.” Ez által tud a terapeuta rogersi értelemben együtt haladni kliensével, hiszen így aktuális észleléseit éppen ő, a kliens, a legilletékesebb ellenőrizheti. A tükrözés további célja az, hogy általa tudjuk kifejezni empátiánkat, megértésünket a kliens felé. A terapeutától távol áll az, hogy objektív tükröt akarjon tartani. Éppen ellenkezőleg, ez a tükör nagyon is szubjektív, emberi, személyes kell, hogy legyen.

A módszer fő indikációs területei betegségkategóriák szerint: hangulatzavarok, szorongásos zavarok, pszichoszomatikus betegségek, viselkedészavarok, gyermekkorban és adolescens korban kezdődő viselkedészavarok, a személyiségzavarok egyes típusai. Szupportív formában, rehabilitációs szakaszokban

alkalmazható szkizofrén pszichotikusok esetében is. Kevés adat gyűlt össze a mentális retardációk és pszichoaktív szerekkel kapcsolatos zavarok kezelésében. Az utóbbi évek klinikai kutatásai azonban ezeken a területeken is vizsgálják lehetőségeit. A módszer nyilvánvalóan abszolút kontraindikált pszichózisok akut szakaszaiban.

A módszerkombináció kérdéskörében a személyközpontú terápiában vitatéma, hogy a módszert „tisztán” alkalmazzuk-e, vagy kombináljuk más terápiás elemekkel. Véleményünk szerint sok esetben sikerrel alkalmazhatjuk a „tisztá” megközelítést, azonban ez a betegek egy részénél nem kellőképpen hatékony, vagy a beteg nem tudja elfogadni a tisztán személyközpontú kapcsolati ajánlatot, és ez a terápia első szakaszában már jól látható. Ilyen esetekben, ha a terapeuta felkészültsége lehetővé teszi, terápiás programot állítunk össze olyan módszerek tudatos kombinációjával, amelyek a személyközpontú terápiával jól összhangba hozhatók és tudományosan szinten ellenőrzöttek. Ilyenek a relaxáció és különféle módosítottak, a pszichodráma egyéni terápiás változata (monodráma), néhány speciális viselkedésterápiás módszer és a kognitív pszichoterápia egyes elemei. E kombinációk egy részének hatékonyságát tudományos vizsgálatok is igazolják.

Az olvasó számára néhány példán keresztül érzékeltetni szeretném, mi az, amit a kliens megtanul, újratanul a személyközpontú terápiában, mi újat tud meg önmagáról és kapcsolatairól. Megtapasztalhatja, hogy ő is lehet elfogadható valaki számára. Felismerheti igazi érzéseit, például anyja iránti ambivalenciáját és annak okait, jóllehet eddig ennek csak a pozitív felét látta. A fóbiás megtanulhat szorongás nélkül

közlekedni, a magányos nő rálát női szerepének hiányosságaira, torzulásaira és korrigálni képes azokat. Más megtanulhat nemet mondani mások folyamatos és túlterhelő kéréseire, vagy ráláthat arra, hogy kínzó bűntudatát valójában hamis istenképe tartja fenn. Sok esetben kerül sor a jelen és a múlt összefüggéseinek feltárására anélkül, hogy a terapeuta értelmezésekkel dolgozna. A szexuális zavar a jelenben „visszatalál” a gyermekkorban elszenvedett szexuális visszaéléshez, a depresszió például a szülő halála miatt érzett, régen cipelt bűntudathoz, vagy a daganattal kapcsolatos fóbia egy csecsemőkorban elszenvedett betegség traumatikus élményéhez. A múltbeli történés a terapeutával közös személyközpontú kapcsolati térben korrektív emocionális élmény által módosul, akár csak a dinamikus terápiákban vagy a pszichodrázában.

7. A MENTÁLHIGIÉNÉS TANÁCSADÁS

A lelki-testi egészség előmozdítása, a megbetegedések prevenciója, az egészség aktív fejlesztése mindennapjaink sürgető feladata. A mentálhigiénét leginkább interdiszciplináris tevékenységrendszerként tekintjük. Tágabb bemutatására most nincs lehetőségünk, de annak az örömünknek hangot adunk, hogy az utóbbi időben - szakemberek százainak aktivitása nyomán - nagyon sok pozitív változás következett be ezen a területen. Megemlíjtjük, hogy a legnagyobb hatású lépésnek mindenképpen a mentálhigiénés egyetemi szak megalapítását tartjuk, melyre még a nyolcvanas években került sor Tomcsányi Teodóra vezetésével. (Ez ma a Semmelweis Egyetem magas színvonalú szakosító továbbképzése. Az alapítás következtében azonban öröndetes módon másutt is, kiváló vezetőkkal és oktatókkal számos egyetemen elindult a képzés, s azóta ezres nagyságrendű a végzetek száma.) A következőkben a mentálhigiéné egy fontos szeletét vizsgáljuk: azt, amire a tréneri munkában, vagy legalább valahol annak határán, közvetlen közelében mindenképpen nagy igény mutatkozik.

A mentálhigiénés „tanácsadás”, a segítő kapcsolatok tudománya, a családsegítés gyakorlata megfelelő megoldásokat kínál. Nem lehet, de nem is szükséges mindenki mellé pszichológust-pszichiátert állítani, viszont vannak nem kevesen, akiknek mégis arra lesz szükségük. A mentálhigiéné interdiszciplináris gyakorlata a lakossághoz közel viszi a prevenciót, s általa a segítség könnyen elérhetővé válik, ha szükség adódik rá. Fejezetünk bemutatja a személyközpontú tanácsadást, foglalkozik a pszichoterápia és tanácsadás különbségével. A segítő foglalkozásúak kiégésének megelőzése,

a tréner saját lelki egészségének védelme is fontos cél. Ez a fontos téma is ebben a fejezetben kapott helyet.

7.1. A tanácsadás gyakorlata a személyközpontú megközelítés példáján

A személyközpontú megközelítés, ahogy már említettük, azoknak a rogersi elveknek a rendszere, amelyek az ember növekedését szolgálják az élet legkülönbözőbb területein. Mindenütt, ahol ember az emberrel valódi kapcsolatba kerül. Ebből az következik, hogy a személyközpontú tanácsadás (counseling: konzultáció) színterei elvileg végtelenek. Ott vannak az oktatásban, fejlesztésben, a szociális területen, a vezetésben, a szervezetfejlesztésben, de ugyanúgy az egészségügyi megelőzésben, az ellátásban és a rehabilitációban.

A személyközpontú tanácsadás jellegzetessége, hogy legkifejezettebben a mentálhigiénés ellátás és a szociális segítség területén terjedt el, külföldön és Magyarországon is. A másik oldalról pedig az is igaznak tűnik, hogy ezeken a területeken a leggyakrabban alkalmazott megközelítés éppen a személyközpontú. Tapasztalatom szerint a segítő kapcsolatok területén Rogers neve többször bukkan fel hivatkozásként, mint az összes többi szerzőé együttvéve. Ennek oka véleményem szerint, hogy a mentálhigiéné vállalt feladatának teljesítéséhez rendkívül közel áll az az értékrendszer, amelyet a humanisztikus lélektan képvisel. Rogers, Frankl és mások emberképének értéktöltöttsége, ennek elkötelezett ereje láthatóan szükséges a lelki egészségvédelem számára.

A tanácsadás területén nagy előny, hogy a mentálhigiénikus szakember alapvetően megtartja saját hivatását, ehhez szerzi meg többletként elméleti és készségszintű tudását és új, prevenciós szemléletét. Ez azt jelenti, hogy a kliens nem egy számára ismeretlen szakma gyakorlójához kell, hogy elmenjen, például pszichológushoz, ismeretlen helyre, helyzetbe. Hanem elmegy a lelkészhez, pedagógushoz, orvoshoz, aki egyben mentálhigiénés szakember is. Kiváló tanítványaink között akad személyközpontú nőgyógyász, családorvos, jogász, szerzetes, utcai szociális munkás. Így könnyen jut el a segítség a rászorulókhöz.

A „tanácsadás” magyar elnevezésében nem a legszerencsésebb. Tanácsot legkevésbé kap, aki a segítő kapcsolatba lép, inkább konzultálását fontos életvezetési, döntési kérdéseinek, lelki támogatást, esetleg információt, mindenféle egyéb segítséget. A segítség nyilván más, ha kapcsolati konzultációról van szó, mintha egy drogambulancia felvilágosító munkájáról: utóbbi esetben nyilván több információátadás történik.

A segítő kapcsolatok színterei szerencsésen egyre inkább az ember elsődleges élettereibe ágyazódnak. Az alábbiakban felsorolásszerűen adjuk meg azokat a területeket, lakossági csoportokat, amelyek esetében a segítő kapcsolatok igénye a legnagyobb, vagy az igény jelentős fejlődése várható a közeljövőben.

A család területén:

- szülésre való felkészítés, házassági problémák, krízisek, válás, nevelőszülőség, örökbefogadás, kismamák problémái, a

korai anya-gyerek kapcsolat segítése, veszélyeztetett gyerekek, ifjak, egyedülállók problémái, a halálra történő megfelelő felkészítés.

Az oktatás területén:

- nevelési problémák, viselkedészavarok megelőzése, tanulási zavarok, pályaaorientáció, nevelési tanácsadás, tanárok segítése, tantestületek segítése.

Az egészségügy területén:

- krónikus betegek, kábítószerfüggés szempontjából veszélyeztetettek, AIDS-veszélyeztetettek, a fogyatékosok egyes csoportjai, krónikus betegek gondozása. Az életmód, túlsúly, abortusz, meddőség, mesterséges megtermékenyítés kérdéskörei. Kórházi adaptáció, kórházi mentálhigiénés gondozás.

Szociális területeken:

- a szociális ellátás teljes spektruma, a speciális csoportokhoz tartozók (pl. homoszexuálisok) segítése, a munka világában a munkanélküliek problematikája, a munkahelyi egészségvédelem. Felnőtt és fiatalok bűnelkövetők mentálhigiénés ellátása, a bűnmegelőzés széles területe. Fegyveres testületek speciális mentálhigiénés problémái.

A krízisintervencióban:

- amely a klinikai pszichológia és egyes társszakmái speciális területe, amely sürgőssége, speciális felelőssége és a

beavatkozási lehetőségek leszűkített volta következtében kiemelt felkészültséget igényel. A megoldás általában egyéni intervencióval, face to face helyzetben vagy pl. telefonos lelki elsősegély keretében történik. Az internetes lehetőségekre is mutatkozik igény. A nondirektivitás itt kevésbé alkalmazható, de egy aktívabb segítői hozzáállás mellett a személyközpontú megközelítés által teremtett klíma itt is optimális lehet.

Az igazságügyben:

- a mediáció területén, a kapcsolati beavatkozások viszonylag fiatal tudománya által. Ennek résztvevői a sokszor ellentétes nézeteket képviselő, ellentétes érdekű felek és a mediátor. Ennek a segítő munkának egyre növekvő szerepe van peres ügyekben, a válások és más válsághelyzetek „menedzselése” területén és a gyermekvédelemben.

A csoportok területén:

- a mentálhigiénés segítség igénye sok esetben mesterséges, speciális, általában kisméretű csoportok létrehozását és működtetését követeli meg. Az önismereti csoportok alkalmazása egyre elterjedtebb mentálhigiénés tevékenység. Külön szakterületet képez és speciális ismereteket kíván az önsegítő csoportok működtetése, szervezése, segítése. Ezek specialitása, hogy átmenetet képeznek a természetes és mesterséges csoportok között, hiszen tagjaik nagyrészt az adott problémakör, veszélyeztetettség érintettjeiből kerülnek ki (pl. sérült gyermekek szülei).

A természetes közösségek területén:

- Mentálhigiénés munkánk legszélesebb, a társadalmi térrel legnagyobb felületen érintkező területe az ún. „közösségi mentálhigiéné”. Ide sorolhatjuk mindazokat a szakmai segítő tevékenységeket, amelyekre a bölcsődében, óvodákban, iskolákban, vallási és kulturális intézményekben szükség van. Az oktatásügy mellett egyre nagyobb hangsúlyt kap a munkahelyi mentálhigiéné, háttérében az emberi erőforrás kérdéseivel, a pályaalakmasság problémáival. Lakóhelyi közösségek, egyházközségi csoportok és természetes szakmai jellegű csoportok részéről érezhetően növekszik a mentálhigiénés-csoportkezelési segítség igénylése.

A fenti összes területen sok jól felkészült szakemberre van és lesz szükség. Nem véletlen, hogy az ELTE pszichológus képzésében a Ritoók Magda és oktató kollegái által kidolgozott tanácsadás szakirány és tanácsadó szakpszichológus képzés közel húsz év óta a hallgatók és kollegák meglepően széles táborát vonzza. Minden szakma fontos, amely ott van a terepen, közvetlenül az emberek és csoportjaik körében. A mentálhigiéné jellegzetesen team-munka, így a segítő optimális esetben egy interdiszciplináris team tagjaként alakíthat ki segítő kapcsolatokat. Ekkor szükség esetén könnyen megvalósulhat a megfelelő szakemberhez irányítás (orvos, jogász, pszichológus). A segítő fontos kiegészítő feladata lehet szükség esetén az egyéni vagy csoportpszichoterápiára történő szocializáció is.

7.2. Tanácsadás és pszichoterápia: főbb különbségek

Az előző két alfejezetben a személyközpontú megközelítés példáján jól szemügyre vettük, külön-külön a pszichoterápia és a tanácsadás jellegzetességeit. Most összehasonlításban szemléljük meg őket. A hasonlóságok az eddigiek alapján, akár első látásra is szembetűnőek, ezért inkább a különbségek mentén vizsgálódunk.

Rogers 1942-ben megjelent könyvének címe két szót tartalmaz, s ez épp az általunk vizsgált két fogalom: Counseling and Psychotherapy. Rogers alig különbözteti meg, majdnem hogy szinonimaként használja őket. A későbbiekben már külön beszél tanácsadásról, amikor a pszichoterápia általános szakmai kritériumai is jobban körvonalazódnak. De nem alakul ki éles kontúrral külön tanácsadási koncepció, a személyközpontú elvek egységesen, széles körben maradnak érvényesek az összes segítő területen.

A személyközpontú irányzat gyakorlata szerint hosszú vagy rövid pszichoterápia akkor javasolható, ha a kliens érzékelhetően az inkongruencia állapotában van, ha emocionális feszültsége, önkép- és élményzavara előtérben áll, ha tartósan interperszonális és beilleszkedési problémákkal küszködik. Mai álláspontunk alapján akkor, ha a kliens zavara a klinikai tapasztalat alapján megállapítható. A kapcsolat célja a pszichoterápia esetében a személyiség teljes integrációjának elősegítése, a személyiség működésének globális helyreállítása. A pszichoterápia kritériumai közül kiemelném a szükséges terápiás munkaszövetséget, a rendszerességet, azt, hogy a terápia zárt lélektani térben történik, valamint, hogy tudatosan,

tudományos alapon tervezett. Ezek különösen fontosak a rogersi irányzatban, amelyet sokan hajlamosak csupán spontán „baráti” beszélgetésként látni.

A tanácsadás sokkal szélesebb körű tevékenységrendszer takar. Célja is, ahogy láthattuk, végtelen sokféle lehet. A cél azonban nem vonatkozik a fenti értelemben a személyiség egészére, s nem gyógyító jellegű. A tevékenység általában sokkal kevésbé kötődik az egészségügyi ellátáshoz. A tanácsadásban sokszor több dimenzió halad együtt: a lelki segítségadás mellett szociális problémák, a vezetői vagy más kompetenciákkal kapcsolatos témák, szomatikus betegséggel kapcsolatos információk is teret kapnak.

A tanácsadás is kapcsolati megállapodáson alapul, de nem feltétlenül szükséges erős munkaszövetség kialakítása. A személyközpontú kapcsolati ajánlat itt általában konkrét, s az idők során állandó marad. A többé-kevésbé jól körülírt probléma segítése a cél, és nem a kliens általános növekedési folyamatának előmozdítása. Sok esetben a tanácsadás preventív jellegű segítő kapcsolat, vagy konzultatív módon közös megoldáskeresés konkrét problémahelyzetekben. Sokszor a szelf specifikus irányú erősítése a cél (például megküzdési kompetencia).

Támogató, strukturált elemeket tartalmazó módszerek is gyakran kerülnek alkalmazásra, bár ez a személyközpontú irányzatban visszafogottabb. Ugyanakkor a teljesen nondirektív munkastílus és a pszichoterápiában oly jól működő empátias verbalizáció igen zavaró és inadekvát lehet konkrét konzultációs

igény esetén. Az elfogadó, empátiás légkör a tanácsadás során is megteremtődik, de itt ennek nyomán nem alakul ki a kliensben az a személyközpontú pszichoterápiában gyakori élmény, hogy szinte saját magával beszélget.

Végül csupán megjegyezzük, hogy a kétféle szakember végzettségében is jelentős különbség van. Ahogy említettük, mentálhigiénés tanácsadást mentálhigiénés vagy tanácsadó szakosító továbbképzést végzett segítő foglalkozású szakember végez, általában saját szakmájának megtartásával és azon belül vagy annak határterületén. A pszichoterápia szakembere pedig Magyarországon az Egészségügyi Törvény szerint az orvosegyetemen pszichoterápiás szakvizsgát szerzett klinikai szakpszichológus vagy szakorvos.

7.3. A segítő foglalkozásúak kiégésének jelensége és megelőzése

A kiégés (burnout) jelensége - első leírója, Freudemberger szerint - a krónikus emocionális megterhelések és stresszorok nyomán fellépő fizikai, emocionális és mentális kimerülés állapota. Ezért leginkább a szociális és mentálhigiénés területen dolgozókat veszélyezteti. Más, mint az informatikus vagy a szakmunkás kifáradása, s nem azonosítható a menedzserek túlhajszoltságával sem. Itt a segítő kapcsolati túlterhelés van a középpontban. Ehhez hozzájárul, hogy a kiégés igen gyakori egy bizonyos személyiségkonstelláció esetén (ez a segítő szindróma): a túlhajszolt segítő, aki nem tudja meghúzni saját határait, túlvállalja magát, függésbe kerül klienseitől és hivatásától. Tudattalan módon azért segít, hogy végül is magán segítsen, ingatag pszichés egyensúlyát igyekszik fenntartani a segítő hivatás választásával és gyakorlásával. Az alábbi fázisok azonban nemcsak rá vonatkoznak:

A burnout kialakulásának első periódusa egy szélsőségesen pozitív, nagyon lendületes, idealisztikus fázis, a segítő lelkesedése túlzott. Mindenhol ott akar lenni, minden könyvet megvesz, egész éjszaka tervez, olvas. Túlterheli magát segítő kapcsolatokkal, még késő este is jönnek a segítségre vágyók. Úgy érzi, hogy az egész városban ő a legmotiváltabb segítő, igen élénk kapcsolatot tart a kollegákkal, s a kliensek is belekeverednek a szakmai és magánéletbe. A második szakasz sokkal nyugodtabb, ez a realiztikus szakasz. Kicsit lehűl a lelkesedés, a segítő megpróbál egy egyensúlyt teremteni a közelség-távolság szabályozásában és az involválódásban. Optimális esetben nyitottá és kreatívvá válik. A kudarcokat itt is igyekszik elkerülni, de már nem túlzott teljesítménnyel. Amennyiben a kiégési folyamat folytatódik (és ennek okait majd később látni fogjuk), a kiábrándulás szakasza következik. Terhessé válik számára a munka, a kliensekkel való kapcsolat, kollégái idegesítik. Egyre kevésbé tud hiteles érzelmeket kimutatni és a magánéletében is beszűkül. A frusztráció szakasza már teljes visszahúzódást hoz, a segítő nem bírja a terhelést, a feladatokat, agresszív impulzusok jelentkeznek a klienssel szemben is. És megindul a szakmából való kivonulás, kénytelen leépíteni feladatait, nem megy kollegák közé, és így tovább. Ha ekkor sem kap segítséget, az apátia szakaszába lép, amelyben megszűnnek a szakmai és magánéleti örömök, élete egysíkúvá válik, mindenkit kerül, nem kommunikál, esetleg deperszonalizálódik. A segítőnek itt mindenképpen segítségre van szüksége.

A segítő foglalkozásúak kiégésének okait keresve pszichoterápiás, kiképzői és szupervíziós munkám során leginkább azt tapasztaltam, hogy azok égtek ki a leghamarabb,

akik személyiségükben arra nem voltak felkészülve, hogy sérült lelki, vagy nehéz sorsú kliensekkel, vagy nehéz csoportokkal nap mint nap találkozzanak. Sok segítő készség szinten nem sajátította el az empátia egy nagyon fontos mozzanatát, most ezt szeretném kiemelni. Közismert, hogy a személyiségünkkel dolgozunk, hogy az empátia az nemcsak érzelmi együttrezdülés, hanem megértése a másik személy igazi világának, problémájának. Rogers azt mondja, hogy belépünk a másik ember világába, lemondunk a saját vonatkoztatási kereteinkről és a kliens világában otthonosan mozgunk. Ez szükséges is, mindnyájan így dolgozunk. Azoknál tapasztaltunk kiégést, akiknél az empátia készsége észrevétlenül átcsúszik egyfajta azonosulásba. Az empátia nem azt jelenti, hogy „én ő vagyok”, hanem azt, hogy „mintha én ő lennék”. Ez a hiányzó „mintha” valóban fontos: aki az empátiát csak könyvből igyekszik megérteni és nem tanulja meg a személyiségében működtetni, az könnyen belezuhan a másik, a sérült ember világába. Fél óra múlva egy másik lelki beteg ember világába. Nincs a léleknek távolsága, nincs tisztulása, mert az énhatárok nem eléggé rugalmasak.

A segítő módszerek oktatásának önismereti szakasza a hivatás gyakorlása előtt, majd az azzal folyamatosan együtt haladó esetcsoport, szupervízió segíthet abban, hogy az énhatárok rugalmassá váljanak és azok is maradjanak. Akkor már jól működünk: belemehetünk a másik ember világába, felvehetjük az ő szerepét, helyzetét, mert így biztonságosan ki tudunk jönni belőle. Lehet, hogy pihenünk néhány percet, aztán a következő öt ilyen beszélgetés következik, vagy egy hosszabb csoportülés. Este mindenképpen egészséges magánemberként kell, hogy hazatérjünk otthonunkba vagy szeretteinkhez, semmiképpen nem mártírként, nem a szakma áldozataként.

A nyolcvanas évek óta folyamatosan dolgozunk a burnout kezelésének és megelőzésének tréningjeivel, különféle módszerekkel és időtartamban. Ezek során sikerült a jelenség igazi lényegét megragadni, például itt vált tudatossá bennünk a feldolgozatlan veszteség és a burnout kapcsolata, vagy a coping (megküzdési) stratégiák tipikus érintettségének a kérdése. Számomra a leghatékonyabbnak most az a pszichodráma alapú módszerintegrációs, stratégiai megújulási program tűnik (Moreno Centrum), amelyet többek között szociális intézmények, pszichiátriai otthonok és büntetésvégrehajtási intézetek dolgozói részére, valamint a gyermekvédelemben, a drogprevenciós ellátásban, valamint pszichiáterek és pszichológusok homogén csoportjaiban alkalmazzunk.

Remélhető és várható, hogy a humán szolgálatok munkáltatói is egyre nagyobb hangsúlyt fognak helyezni a kiégés megelőzési módszereinek támogatására: ez a szükséges és ez az olcsóbb megoldás. Minden szakma esetén feltárhatók a veszélyeztetettség specifikus okai, s ennek alapján a beavatkozás optimális formája is kidolgozható.

7.4. A tréner kiégési veszélyeztetettsége

Az elmondottak a tréneri szakmára is érvényesek, hogy mennyire, azt az adott tréner helyzete nagymértékben befolyásolja. Nem mindegy, hogy valaki egy nagy tréning cégnél, egy munkaügyi központban, vagy magányosan dolgozik. Van, aki ezer órás képzéseken vett részt, és tudjuk, van, aki egy 3 napos tréning után elkezd trénerkedni, mert ügyesen piacot talál magának. Az sem mindegy, hogy a tréner

alapszakmájában milyen képzést kapott és milyen tapasztalatokra tett szert. Ezért aztán nehéz általában beszélni a tréner szakmáról.

Az valószínű, hogy a tréner valamely mentálhigiénikus jellegű feladat igényével is szembesül. Már a nyolcvanas évek közepén, amikor még mérnöki alapvégzettséggel, (trénerképzést elvégezve) dolgoztam, a többnapos, bentlakásos tréningeken sok csoporttag bizalmába fogadott, s a szünetekben, esti órákban saját problémáját osztotta meg velem. Nyilván a tréning folyamat is okozta ezt, bár klasszikus T-csoportokban dolgoztunk. Ez csak fokozódott pszichológusi és pszichoterápiás tanulmányaim után. Ha a keretek engedték volna, szabályos „rendelést nyithattam volna” az esti órákban, olyan sok megoldatlan magánéleti, munkahelyi problémát zúdítottak felém, olyan sok önismereti kérdésük volt. Mindez persze nagy megtiszteltetés is volt számomra, de az ilyen igényeknek nyilván, számos okból határt kellett szabnom. Megdöbbenő ugyanakkor az igény mértéke és minősége. A tréner ma is találkozik ezzel a jelenséggel. Ezért képzésében legalább alapvetően fel kell készíteni őt a segítő beszélgetés alapjaira.

Ennél is fontosabb lenne a személyiség mint tréneri munkaeszköz felkészítése. Az önismereti sajátélményű munka megfelelő szintje és színvonala nélkül nem szabadna tréneri hivatást kezdeni. És most nem csak a tréninggyakorlatok saját élményű tanulására gondolok, ez más szempontból nélkülözhetetlen. Optimális esetben a tréner képzésekre való jelentkezés feltétele lenne a „befejezett” önismereti folyamat, amit sokféle módon meg lehetne szerezni. A jelen hazai gyakorlatban ez még nincs így, azért sem, mert a trénerek

jelentős része megfelelő tréner képzésben sem vesz részt. Sokan önállóan, vagy valaki mellett, elkezdik trénernek tekinteni magukat, s a terület szabályozatlansága miatt ez nem lehetetlen.

A magányosan dolgozó tréner még jó szakmai és készség szintű képzés esetén is veszélyeztetettebb a kiégésre, mint teamben dolgozó társai. Aki eredeti hivatását cserélte fel a trénerire, tapasztalataim szerint jobban megterhelődik, mint aki más munkái mellett tréningeket is vezet. A „csoportból csoportba” élmény megszakítás nélkülisége kiégési faktor lehet: van, aki adott életszakasza idejének nagy részét a csoport mintha-terében tölti. A tréningek, mint minden pszichológiai csoportvezetés, a figyelmi kapacitást jelentősen megterhelik, akár csak az érzelmi-empátiás odafordulás, vagy a csoportdinamika követése. Nagy a tréneri munka felelőssége, sokszor pillanatok alatt kell helyes döntéseket hoznunk, amelyet esetleg egy egész csoportnyi szempár kíváncsian néz. A kliensközpontú szemléletből a kutatások szerint többletterhelés fakad, valószínűleg a hiteles visszatükröző magatartás igénye miatt. Jellemző az is, hogy a kudarcos tréner nem mer segítséget kérni, vagy nem is lenne kitől...

A megoldás a gyakorló tréner számára, ha van rá lehetőség, a folyamatos team-munka, akár interdiszciplináris csoportban is. Az egyéni vagy csoportos szupervízió igénybevétele, tevékenységkísérő csoportban való részvétel mindenképpen ajánlott. A kiégés megelőzését szolgáló néhány további ötlet: a bizonyítási kényszer csökkentése, helyes időtervezés, kényszeresség helyett tudatosság, a magánélet és a szakma arányának egyensúlya, a felelősség megosztása,

együttműködés. Fontos lenne, hogy egymás munkáját ismerő kollegák a kiégés első jeleit felismerve tudnának, mernének segíteni egymáson.

8. ÁLTALÁNOS CSOPORTELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉS

Az önismereti, fejlesztő, terápiás illetve tréningcsoportok mind speciális célkitűzésű mesterséges kiscsoportok, amelyekben a csoporttagok közvetlen interakcióban állnak egymással. A találkozások rendszeresek, bennük verbális és nonverbális történések zajlanak, amelyeket visszajelzés, megbeszélés követ. Ebben a fejezetben általános megközelítésben lépünk be világukba és vesszük szemügyre közös hatóelemeiket. Foglalkozunk a csoportvezetők szerepével és a visszacsatolás lehetőségeivel. A legfontosabb csoportanalitikus elméletek is itt kaptak helyet, általánosan is hasznosítható tapasztalataik révén, s a különféle nagycsoportokról is itt ejtünk szót.

8.1. Csoportpszichoterápia 2400 évvel ezelőtt: Aszklepion üzenete

A csoportos formában történő gyógyítás nem új keletű. Az ókori görög kultúrában Aszklepiosz (Apollón fia) az egészség és a gyógyítás istene, vele kapcsolatos a gyógyítás ma is elterjedt szimbóluma, az ő pálcájára tekeredő kígyó. Az ősi Pergamon városának külső részében állott Aszklepiosz szentélye, amely a századok során az egész antik világ egyik legnagyobb egészségügyi centrumává fejlődött. Lenyűgöző látványt nyújtó maradványai közül sok minden épségben fennmaradt és ősi romkertje ma is látogatható Törökország nyugati partvidékén. A bejárattól a szent út vezet a belső részekig, ahol egy gyönyörű, fehér, faragott márványoszlop várja a látogatót, a gyógyító kígyó feltehetően első megmaradt ábrázolásával.

A szent helyen már 2400 évvel ezelőtt a mai fogalmaink szerint is értelmezhető csoportpszichoterápiát végeztek. Az egész

rendszer feltehetően a világ egyik legelső igazi „terápiás közössége” volt, ahová főképp lelki betegek jöhettek, például súlyos szomatikus betegeket nem fogadtak. A gyógyítás részét képezték az egyéni beszélgetések, a zene, a dramatikus színjátékok, a gyógyító kígyók és a gyógynövények, a testi higiéné, rituális és gyógyvizes fürdők, testmozgások, napfürdők. E kezelések helyszínei egyértelműen azonosíthatók: csoportok szobái, szent forrás, színház, fürdők, napozóterasz, gimnasztika csarnok.

A számos érdekesség közül most terjedelmi okokból csak egy dolgot emelhetünk ki. A gyógyulni vágyók egy adott kezelésnél egy (ma is teljesen ép) 30 méter hosszú föld alatti folyosóban aludtak, amely kellőképpen hűvös, de szélről mentes volt. A szent forrás vizét oldalt, a fürdők elfolyó vizét pedig a sima kőpadozat alatt középen hosszirányban keresztül vezették. A szellőzést a megfelelően kialakított, a szabadba nyíló 12 mennyezeti ablakon keresztül biztosították. Éjszaka a felszínen, a nyílások mellett élő zenét biztosítottak korabeli hangszerekkel. A vizek állandó csörgedezése megfelelő nyugalmat adott az alváshoz, a zene különös impulzusokat az álmodáshoz. Másnap papok vezetésével, csoportosan osztották meg egymással élményeiket és álmaikat, s kaptak válaszokat, főképp korabeli vallási és jóslati jelentésekkel, amelyek az önismeret kérdéséhez azért igen közel álltak. A területhez templom és egy 3500 fős, félkör alakú klasszikus márvány színház is tartozik, amelyet az ott talált sziklatömbbe vájtak. Ez szolgált a közösségi, többek között katartikus gyógyulás színhelyül.

Maga Aszklepiosz egyébként a mítosz szerint annyira hatékonyan gyógyított és tevékenykedett az élet érdekében,

hogyan ezt más istenek ezt már rossz szemmel nézték, s a dolog odáig fajult, hogy végül Hádesz kérésére megölték őt. Aszklepiosz „utódai” bizonyára komoly tudást közvetítettek és adtak tovább generációról generációra, nagy kiterjedésű birodalmakon és történelmi korszakokon keresztül. A római korban már igen sok szentély működött, s ezeket még beteg császárok is látogatták, éppen Aszklepion is.

A hely tényleges és szimbolikus üzenete egybecseng: a halál helyett élet, a betegség helyett egészség, a magányos szenvedés helyett gyógyító csoport!

8.2. A csoportok nemspecifikus hatótényezői

A csoportban levő ember nincs egyedül, van hova tartoznia. Van kivel megosztania élményeit, van kihez viszonyulnia. A csoport talajt ad tagjainak - ez különösen magányos, értékvesztett embereknél alapvető jelentőségű. Egy bármilyen jellegű csoport (például horgászklub vagy néptánc csoport) tagja tudja, számíthat a többiekre, a legközelebbi találkozásokra, a folytonosság élményére. Ezek végül is a csoportlét többlethatásai az individuális léttel szemben.

A tréning jellegű, fejlesztő és terápiás csoportokban ezek alapul szolgálnak, de ezen felül más jellegű, de még nem az adott módszerhez kötődő pozitív hatások is jelen vannak. A csoportban működik a szociális facilitáció jelensége: az embereket a csoportos beszélgetési vagy feladathelyzet inspirálja, általában növeli a teljesítmény- és igény szintjüket, mások ötletei újabb ötleteket indukálnak bennük. A kockázatvállalásnak, az asszertivitásnak is tág tere nyílhat. A

csoport tagjai visszajelentéseket kapnak egymástól saját viselkedésükről, tehát nemcsak a vezető, hanem az egész csoport jelent tükröt az egyén számára. Mindez önbizalomhoz és az önkép realisabbá válásához vezet. A csoporttag is segítőtővé lép elő csoporttársai vonatkozásában, spontaneitása nő, kreativitása fokozódik. A vezető által képviselt pozitív attitűdöket (pl. empátia, feltétel nélküli elfogadás, hitelesség) a csoport folyamatosan átveszi, „megtanulja”. Tudattalan modelltanulás is folyik a csoportban, s nemcsak a vezető vonatkozásában: egymás pozitív aspektusai is modelleződnek (igaz, néha a negatívak is).

A csoportot valamely jellegzetes csoportléggör jellemzi és kialakul a csoport összetartó erő, a csoportkohézió, valamint a csoporttagok jellegzetes "mi tudata". A csoporttagokban feszültségek ébrednek, közöttük erők hatnak. A csoport lényege a tagok kölcsönhatása, kölcsönös függése, a köztük ható erők működése. A csoportdinamikai jelenségeket színezi a tagok között kialakuló és állandóan változó érzelmi kapcsolatok. A tagok hasznos tanáccsal és információval is ellátják egymást, sőt aktívan segítik egymást. Ez mind a segítőtőre, mind a segítettre pozitív hatással bír. A csoport által nyújtott biztonságos légkörben a résztvevők bátran kísérletezhetnek új viselkedésmódokkal. Ezekről visszajelzést fognak kapni a csoporttól, s ha az elfogadják, akkor az adott viselkedés megerősítést nyer.

A csoporton belül előbb-utóbb strukturálódás, tagozódás jön létre, a tagok különböző szerepeket "vállalnak". Az egyik csoporttag, pl. mindig az összhangra törekszik, a másik bátorítani szokott, a harmadik folyton információt kér. Így ők az

"összhangteremtő", "bátorító", "információ éhes" szerepekben vannak. A csoport élete során a szerepek választása állandóan változik, azaz megvan a szerepváltás lehetősége. A csoportban kialakuló bizalmi légkör kedvező keretét biztosítja a történéseknek. Ebben a légkörben az ellenállás csökken, az érzések szabadon megnyilvánulnak, a résztvevők megtanulnak érzéseikről szabadon beszélni, megtanulják strukturálni a saját magukról szóló addig rejtett információt. További fontos csoportfunkció az értékteremtés, a normaképzés. Az egyén a csoportfejlődés magasabb szintjén vonatkozási csoportként tudja "használni" a csoportot, azaz ahhoz méri önmagát és cselekedeteit. A jó csoport az egyéni mikro-társadalom hiteles modelljévé válik, amelyben egy szokatlanul biztonságos közegben „élhet”, mutathatja meg és próbálhatja ki magát a résztvevő.

Az előző két fejezetben már kellőképpen elkülönítettük a pszichoterápiás és mentálhigiénés jellegű alkalmazásokat. Ez a csoportokra is érvényes, s nyilvánvaló, hogy az önismereti csoportok és tréningek az utóbbi kategóriába sorolhatók, vagy ahhoz állnak közelebb. Most még egy fontos megkülönböztetést teszünk. A csoportpszichoterápia elnevezést Moreno használta először 1932-ben. Azóta nagyon sokan, sokféle értelemben használták, sokszor szinonimaként a csoportterápia elnevezéssel. A csoportterápia az emberek terápiás befolyásolására alkalmas módszerek és eljárások csoportos felhasználása. A csoportterápiás foglalkozáson például adott zenére minden beteg önállóan egy-egy képet fest, ami szintén sok terápiás hatást hordoz magában. A csoportpszichoterápia ezzel szemben a pszichoterápiás módszerek kiscsoportokban történő alkalmazása, melyben a fő terápiás hatást maga a csoport közvetíti: a lényeg a csoporttagok kölcsönhatása.

Megjegyezzük, hogy az önismereti csoportok és a tréningek a kettő közül a csoportpszichoterápiához állnak közelebb, természetesen azokkal a megkülönböztetésekkel, amiket már tisztáztunk.

8.3. Gondolatok a csoportvezetők szerepéről

A vezetők szerepe az egyes csoportmódszerekben eltérő, ennek ellenére léteznek minden csoportformára érvényes szempontok. Ezek közül soroljuk fel a szerintünk legfontosabbakat.

Az alábbiakban ugyan egyes számban fogalmazunk, de mindig gondolunk a kettős vezetés lehetőségére is.

A vezető is a csoport része, de más szerepek hordozója, mint a csoporttagok. Lehet személyes, de nem személyeskedő, elmondhat magával kapcsolatban dolgokat, de nem szólhat órála a csoport. Önfeltárásának mértéke (self disclosure) irányzat- és személyiségfüggő is egyszerre. Visszajelzést is adhat, de mindig tudnia kell: mindent a vezető szerepéből tesz, s ennek más a súlya az észlelő és az egész csoport oldalán. Megfelelő határokat kell, hogy tartson önmaga és az egyes csoporttagok között, a csoportüléseken és azokon kívül különösképpen.

A vezető feladata minden esetben a keretek biztosítása, a szabályok ismertetése és megvalósulásuk követése. Azonos mértékű törődés, figyelem, elfogadás szükséges minden csoporttag irányában. Feladata a megfelelő légkör megteremtése, a csoporttagok valamely módon történő biztatása, segítése a megnyilvánulás, közlés, cselekvés felé. A tartalom minden csoportban más és más, mégis általános lehet

az a szerep, amellyel a személyesebb, énközelibb témák irányába fordítja a figyelmet. Ahogy a pszichoterápiában is a tények helyett a viszonyulások megjelenése a döntő, hiszen ezeken tud a személy változtatni, ezekre lehet, érdemes majd visszajelzést adni.

A folyamatban a vezető empátiával vesz részt, normákat (pl. a sérültség elfogadása) közvetít, akaratlanul is modell a csoporttagok számára. A vezetőnek tudatában kell lennie, hogy a csoport viszonyulása hozzá, legalább részben, szerepeinek szól, s nem személyének. Az indulat és konfliktusáttételek sokasága fog rávetülni személyére és viselkedésére. Ez megértést és teherbírást követel.

Figyelmével és közléseivel is különbözik a csoporttagoktól. Figyelme egyszerre irányul az itt és most történéseire, a csoport történetére, a csoporttagokra mint egyénekre, a szociometriai viszonyok alakulására, a keretekre, vezetőtársára (itt kezd előtűnni szerepének komplexitása, szépsége, nehézsége). Közléseit mindenképpen szűri, sosem csoporttagi pozícióból szól. Nem véleményét mondja el az adott témáról (akkor sem, ha azt már minden csoporttag megtette), hanem például visszajelzést ad a vélemények egybeeséséről, esetleg a benne keltett érzésekről.

Irányzatfüggő, hogy értelmez-e egyéni vagy csoportfolyamatokat, hogy alkalmaz-e konfrontációt, milyen módon és erősséggel. S az is, hogy a direktivitás-nondirektivitás skálán hol helyezkedik el csoportvezetői munkája. Sok esetben persze a főképp a személyisége határozza meg ezeket, s az

irányzat szabályainak emlegetése hivatkozási alap csupán. Ez a kérdés érinti a személy módszerválasztásának kérdéskörét is a képzés megkezdésekor. Nyilván kívánatos, hogy a jelölt több módszerbe belekóstoljon, mielőtt elköteleződik az esetleg igen hosszú és költséges képzésre.

8.4. A visszacsatolás lényege, értelme és általános szabályai

Minden tréning módszer és önismereti csoportmódszer közös jellemzője, hogy a csoportban rendre valami verbális, nonverbális vagy akció történés zajlik, amelyet a csoporttagok általában különféleképpen élnek meg. Eközben átélik egymás közelségét, milyenségét, hatásait, szerepét is. Minderről valamilyen visszacsatolást minden módszer tartalmaz. A visszacsatolás (feedback) elsődleges funkciója az önismeret elősegítése. A megfelelő módon adott visszajelzések esetén lehetőség nyílik az önképváltozásra. Másrészt, ahogy az életben is, a csoportbeli együttműködéshez is szükséges a visszajelzés és az esetleges korrekció. Akár a csoport terében (pl. ha valaki félórát beszél egyfolytában), akár egy feladat végrehajtása során (együttműködés kiscsoportokban).

A klasszikus tréning a gyakorlatok után szinte kötelezően szervez visszajelzést, amelyet sokszor kognitív elemek is kiegészítenek. A pszichodráma jelentős időt szentel neki az egyes történések, drámajátékok után, s formáját is jelentősen megköti (pl. szerepvisszajelzés). Más csoportformák inkább beépítik természetes folyamatukba. A módszerek abban is különböznek, hogy a vezető mennyire és milyen szerepben vesz részt a visszacsatolási folyamatban.

A hangsúlyok ugyan eltérhetnek, de a csoportokban közös a visszajelzésre való nyitottság szemlélete, a személyesség, amely konkrét személytől konkrét személyig hatol, az, hogy nem általánosan beszélünk valakinek a személyiségéről (pl. „Agresszív ember vagy!”), hanem a konkrét szituációra való utalással és perceptuálisan („A kiscsoportban reggel nagyon kiabáltál, szinte megijedtem tőled!”). Jó, ha a viselkedés konkrét, érthető elemei kerülnek visszajelzésre. Mindig előnyös, ha a visszajelzés hamar követi az eseményt, az élményt.

Sokszor arra is szükség lehet, hogy a többi csoporttag is elmondja véleményét ugyanarról, ezt kérésre általában teljesíti a csoport. A videotechnika alkalmazása adott esetben jól kiegészíti a csoportvisszajelzést (de sohasem helyette alkalmazzuk, inkább azt követően).

A visszajelzés bizonyos esetekben nyitott fülekre talál, máskor zárt kapukat dönget. Fontos, hogy a visszacsatolás ne legyen kényszer: a fogadó fél szabadon dönthessen róla, mit kezd vele. A kényszer csak növeli az ellenállást, ezzel lecsökkenti a beengedés esélyét. Más szempontból azért is meg kell hagyni a szabadságot, mert a visszacsatolás csupán egy észlelés, s a fogadó fél teljes szűrőrendszerén múlik, mit, mikor enged át. Helytelen lenne, ha az embereket a visszajelzések korlátlan elfogadására biztatnánk. Szorongásos és depressziós betegeknél amúgy is gyakran előfordul, hogy a negatív jelzésekből a szükségesnél többet magukra vesznek, a pozitívat meg nem hallják meg, néha valóban perceptuális szinten elhárítják (szelektív szűrő). A legjobb, ami történhet, hogy a megfelelően megfogalmazott feedback nyitott fülekre talál, esetleg társas megerősítéssel kiegészül, majd a személy megérti, magára

engedi, nem hárítja el, de esetleg jóval később dönt az elfogadásról, elutasításról, mérlegelésről. Sokszor történik az az öröndetes következmény, hogy a fogadó fél más helyzetekben, s kint a valós életben is figyelemmel fordul saját (visszajelzett) viselkedéseleme felé. Az önexploráció, önvizsgálat érzelmileg nehéz feladatokkal is szembesítheti a csoporttagot, ez a csoportmunka velejárója. Ettől nem megóvni kell őt, hanem komolyan segíteni a folyamatban. Ennek során a vezető az esetek többségében támaszkodhat a csoport erőforrásaira is.

8.5. Csoportanalitikus elméletek

A két legáltalánosabb, legjobban kidolgozott elmélet Bion, illetve Foulkes nevéhez fűződik. Mindkettő tanulságos az egész csoportpszichoterápia számára. Bion elmélete a csoportfolyamatokra koncentrál, szemléletében fontos a vezető és a csoport mint egész kapcsolata. Állítása szerint a megvalósuló, látható csoporttörénések („munkacsoport” működés) mögött egy rejtett csoportfolyamat is működik, amelyet mintha a csoport egy közös fantáziája generálna („alapfeltevés” csoport). Ennek típusai: a függőség, a harcmenekülés és a párképzés. Számomra érdekes, hogy Bion óta alig születtek újabb alapfeltevés típusok, pedig a csoportok igen színes jelenségvilága sejteti, hogy még jó néhányat meg lehetne ragadni.

Foulkes szerint a közösségi elem a meghatározó, nem az egyén világa. Bevezeti a mátrix fogalmát, amely minden jelenség, történés, interakció szövedéke a csoportban, olyan értelemben is, ahogy az kumulálódik a csoport története folyamán. Saját szemléletében: egyfajta igen értékes, felcserélhetetlen, megértést és feldolgozást igénylő óriási gyűjtemény, mint

társadalmi szinten a történelem maga. A jelen megértéséhez és megfelelő kezeléséhez elengedhetetlen ennek ismerete, bizonyos történések esetén feldolgozása is. Az egyének a mátrix csomópontjaiban helyezkednek el. A terápiás alkalmazás elnevezése csoportanalízis lett, amely inkább hosszú terápiaként kedvező, ezért inkább ambuláns terápiás megoldás. A csoportanalízis Magyarországon a pszichoterápiában akkreditált csoportpszichoterápiás módszer, s elmondhatjuk, hogy igen színvonalas szakembergárdával és könnyen hozzáférhető, terjedelmes hazai szakirodalommal rendelkezik. (Az érdeklődők számára elsőként Szőnyi Gábor csoportokról írott átfogó kötetét ajánlom az olvasó figyelmébe, lásd irodalomjegyzék).

A Tavistock-modellről szeretnék még említést tenni, mely alapjait tekintve Bion és munkatársai alkotása. A nagycsoportok és szervezeti folyamatok megértésének egyik lehetséges eszköze, mely tulajdonképpen a „csoport mint egész” szemléletének gyümölcsöző középpontba állítása a csoportanalitikusan orientált területen. A fókuszban a csoport egésze és a vezető interakciós kapcsolata áll, a vezetésre nagyrészt a nondirektivitás jellemző. A Tavistock konferencia jól körülírt módszer főképp szervezeti folyamatok feltárására. Olyan rendezvény, melyen speciális vezetési elvek mellett nagycsoport és kiscsoport formák váltják egymást. Egyik központi eleme a csoport, szervezet rejtett hatalmi viszonyainak kiemelése. Ez a szervezeti munkában igen fontos szempont, s ennek tanulmányozására feltehetően a Tavistock módszer a legalkalmasabb.

Megjegyezzük, hogy e mellett Rogers és Moreno rendszerében létezik kidolgozott és hasonlóképpen jól bevált nagycsoport

alkalmazás, ezek más folyamatok tanulmányozásában a legerősebbek. Rogers a megértést és a közös döntés lehetőségét hangsúlyozza, ahol a végén mindenki a sajátjának érezheti a született megoldást, - ilyenek a személyközpontú kultúrközi találkozók, mintegy 300 fővel. Moreno a társas akciót, a kreatív közösségi cselekvés erejét állítja a középpontba, - ezzel a módszerrel száz fő körüli nagycsoportot gyakran, ritkábban 700 főt is vezetünk.

8.6. Mítoszociodráma Aszklepion romkertjében

Fejezetünk végén visszakanyarodunk Aszklepionhoz, és röviden bemutatjuk azt a speciális nagycsoport módszert, amelyet Jörg Burmeisterrel (svájci-spanyolországi pszichiáter) ketten dolgoztunk ki 1996-tól kezdődően az ősi Aszklepion romkertjében, ahol minden májusban, sátrak alatt és az ókori színházban a török csoportpszichoterapeuták egyhetes rendezvénye zajlik. Első alkalommal mindketten Gretel Leutz meghívásával érkeztünk ide pszichodráma bemutató workshopot tartani, aztán 15 év alatt mintegy 8 alkalommal játszottunk itt.

Modellünk az ókori görög színházat (vagy az adott nép valamely ősi mítoszáét), a szociodramát és az egyéni pszichodramát kapcsolja össze. A szereprezonancia jelenségén keresztül igyekszünk megcélózni a kultúra, a szociális kontextus és az egyéni cselekvési minták összefüggéseit. A kollektív szerepeken keresztül a személyes szereprendszer magját érzük el. Az általában 40 fős csoport 2-3 napos munkában, 2 vagy 4 vezetővel, megfelelő bemelegítés és szereptréningek után a kiválasztott dráma (például Ödipusz, Antigóné) főbb pszichológiai és etikai fordulópontjait dolgozza ki, majd ezek alapján a mai valós életből történeteket ír azokhoz. A csoport

egyik fele a dráma egyes részleteinek átélésére és (nem szó szerinti) bemutatására készül, másik fele a történetek alapján szerepválasztásokkal mai korhoz fűződő jeleneteket alkot. A dráma csoport ősi ruhákban, a szociodráma csoport mai ruhákban lép színre. Mikrofonra a kiváló akusztika miatt nincs szükség.

Maga a prezentáció az ókori színház színpadán, 7-800 néző előtt az egymást követő dráma-szociodráma, ismét dráma-szociodráma sorrendű, mélyebb értelemben összetartozó jelenetek egymásutánja, általában összesen 6 jelenetben. A megjelenítés nyelve természetesen török, de nagy szerepet kapnak a vokális effektusok (például klasszikus kórus) és a nonverbális kommunikáció is. A nézők közül, aki akar, az előadás végén rövid sharinget adhat (élmény-megosztást mondhat el) a színpadon. A megjelenítés olyan sodró erejű (s ebben a klasszikus helyszínnek is nagy szerepe van), hogy volt olyan év, hogy amikor ezt felajánlottuk, a szokásos 25-30 helyett váratlanul 200 néző jött le a színpadra, hogy megossza érzéseit. Itt már igazi és időigényes dramatikus nagycsoport intervenciókra volt szükség. A munkát egynapos pszichodráma munka zárja a csoportban, ahol a kapcsolódó legfontosabb egyéni témák kapnak helyet és az élmény lezárása történik meg. A módszer értékvonzatai következtében kiválóan alkalmas egyéni és kollektív traumák feldolgozására is, nagyon erősen kézben tartott vezetés mellett.

Egy kisebb kultúrközi kutatás kapcsán a módszert már 9 országban alkalmaztuk (főképp Jörg Burmeister személyes vezetői közreműködésével. A fejlesztést pedig évek óta a Natacha Navarro és Pintér Barbara dramatikusokkal kiegészült

négy fős stáb végzi. Érdeklődésünk főképp afelé irányul, hogy ugyanaz az antik történet és ugyanazok a szerepek az átélésben milyen mai szerepeket keltenek életre a kulturális kontextus függvényében. A csoportok nagyon magas értéktöltöttségi szinten dolgoznak mindenütt, de a hangsúlyok eltérőek. A konklúziókban a sors, az élet, a halál, a szeretet, a gyűlölet, a közösség, a remény fogalmai a leggyakoribbak. Igen izgalmasak már a szerepválasztási és szerepbetöltési különbségek is. A sok érdekesség közül most csak egyetlen, számunkra kedves tapasztalatra utalunk: volt olyan ország, ahol először senki sem akarta elvállalni Ödipusz szerepét, volt, ahol ketten is (s végig is játszhatták együtt!), míg Szicíliában csaknem minden csoporttag azért jött el, hogy Ödipusz szerepét átélhesse.

9. A CSOPORTDINAMIKA

A csoportdinamika igen változó értelemben használt fogalom. Távolról sincs szakmai konszenzus abban, mit tekintünk valójában csoportdinamikának. Van, aki néhány körülírt csoportjelenséget sorol ide, mások csak a zavaró csoporteseményeket, s vannak, akik szinte gyűjtőfogalomként használják minden csoportjelenségre, eseményre. Mi a munkánkban a Lewini felfogást követjük, kiegészítve azt Moreno „szociodinamikai” elképzeléseivel. Egy bizonyos: csoportdinamikai folyamatok minden kiscsoportban működnek. Felismerésük és kezelésük alapvető és általában nem könnyű tréneri feladat. A tudásanyag trénerek számára elengedhetetlen, területe, ha nem is könnyen, de jól körülhatárolható. Ezek teszik indokolttá külön fejezetben való tárgyalását. A tréner- vagy csoportvezető jelölt sokat olvashat, tanulhat erről, kiképzői rámutathatnak a jelenségekre a tanulócsoporthoz, de a „gyakorlat teszi a mestert” mondás itt hatványozottan igaz: ez a tudásanyag csak a gyakorlat során érik össze igazán használható egészé.

9.1. A csoportdinamika lényege és pozitív szemlélete

A csoportdinamika megfogalmazója, kidolgozója Lewin, akit a szakmai közgondolkodás nem véletlenül tekint a csoportdinamika „atyjának”. A történeti igazság kedvéért azonban ehelyütt is meg kell említenünk, hogy Moreno a társas rendszerek kölcsönhatásait egy új, általa deklarált tudományág, a „szociodinamika” elnevezéssel már jóval előbb összefogta.

Lewin alapfelfogása szerint a csoport lényege nem a tagok hasonlósága vagy különbözősége, hanem kölcsönhatása. A csoport minőségileg más, és több, mint részeinek összessége. A csoport dinamikus egész, ez azt is jelenti, hogy bármely része, alrendszere változása magával vonja az egész változását: így látszólag össze nem kapcsolt dolgok is megváltozhatnak. A csoporttagok között rejtett erők lépnek fel meghatározott törvényszerűségek szerint. Mindezek következtében a csoportok élnek, tagolódnak, fejlődnek, fenntartják magukat. Hierarchiákat fejlesztenek ki, szerepeket alkotnak, normákat, értékeket teremtenek, szerveződnek és átszerveződnek. Ha a csoportot a szociálpszichológiai fejezetben leírt szerepmolekula modell alapján szemléljük, hamar érthetővé válik, honnan származnak a rejtett erőhatások, a viszonyok kiszámíthatlan változásai és a hatások sokaságai.

A csoportdinamikát sokan negatív csoportjelenségek gyűjtőjének tartják, sokan ezért félnek tőle, főképp csoportbeli kezelése nehézségeitől. Szemléletemben a csoportdinamika legalább annyira előrevivő, pozitív jelenség, mint megoldandó feladat. A hajtóerők törvénye is. A szeretet és szolidaritás szerveződése törvényszerűségeinek gyűjtője is. És egyben a csoportkohézió és kölcsönös bizalom alapja, s mozgatója az encounter legintimebb pillanatainak és a csoportkatarzisnak is. Egy szóval olyan, mint maga az emberi élet: kihívás.

A csoportdinamika ismerete ebben a szellemben nem csak azért szükséges, hogy ezáltal valami bajt elkerüljünk, hanem hogy rejtett erőforrások ne maradjanak kihasználatlanul, hogy segíteni tudjunk a csoportnak a pozitív folyamatok megértésében és kibontakoztatásában. Biztos vagyok benne,

hogyan Lewin állításaiból és szemléletéből, Moreno egész életművéből ez következik, s ez biztató lehet a tréner számára is.

És a biztatásra szükség is van, ez igaz, mert a csoportdinamika észlelése és kezelése valóban fontos feladat. A kiképző csoportokban sok szó esik róla, sok gyakorlati utalás történik rá (például pszichodráma képzés felsőfokú szakaszában). De a vezető jelölt a csoport tagja is egyben, néha gyakorló vezetőjeként van jelen, ami egyfajta „mintha” helyzetet teremt: így másképp történik a dinamika észlelése és kezelése, mint egy csoport „igazi” vezetőjeként. A csoportdinamika tanulásának legkiválóbb lehetősége, ha a kezdő vezető tapasztalt csoportvezetővel együtt dolgozhat. A közös munka során a vezetői szerepben nyílik fel a szemé igazán a csoportjelenségekre. Akkor a „csoportot mint egészet” már akadálymentesen láthatja. A csoportdinamika rejtett kihívás a csoportnak is: feladatokkal szembesíti a csoportot, s a megfelelő megoldások (általában tudattalan) kimunkálása, bármennyire nehéz is néha, jó modellül fog szolgálni a „kinti” élet társas problémáinak megoldásához.

A csoportdinamika alakulása függ az alkalmazott csoportmódszertől. Nyilvánvalóan más dinamikát eredményez egy strukturált gyakorlatok szoros sorozatából álló tréning, mint egy nondirektív vezetésű rogersi csoport. A háromnapos tréning különbözik az egyéves folyamattól. A különböző csoportdinamikai összhatások eltérő csoportfolyamathoz vezetnek, amelynek jellegzetességeiről a módszerekről szóló fejezetekben sorra kitérünk majd.

Az alábbiakban a legfontosabb csoportdinamikai jelenségekről beszélünk.

9.2. A strukturálódás három területe: rokonszenv, szerepek, normák

A csoport szerveződésekor még homogén, benne az inhomogenitásokat csak a tagok által hozott különbségek adják (kor, nem, foglalkozás). Minden csoportban automatikusan és gyorsan beindulnak a strukturálódási folyamatok, amelyek következtében a csoportnak rejtett szerkezete alakul ki. A strukturálódás három fő területe a szimpátia, a szerepek és a normák. Vannak más strukturálódási szempontok is (mint intellektus, társadalmi státusz, leleményesség), de ezeket az évek során kevésbé találtuk megerősödőnek, folyamat-meghatározónak.

1. A vonzalom témakörébe sorolható rokonszenvi alapú választások és elutasítások által alakul ki a csoport szocioemocionális rendszere, melyet Moreno írt le elsőként. A szociometria módszerének kidolgozásával mindezt láthatóvá, mérhetővé, könnyen megragadhatóvá tette. Erről részletesen beszéltünk a szociálpszichológiai fejezetben. Most csupán hangsúlyozzuk, hogy a szociometriai szempont jellegzetes csoportszerkezeteket tár fel, megragadja a csoportkohéziót, feltárja a társas szerkezetek patológiáját, s a pszichodrárával megoldást is kínál azokra. Láttunk, hogy a szociális atom hogyan köti össze az egyéni és társas szempontokat, s utaltunk rá, hogy a „csoport mint szociális atomok összessége” koncepciónk hogyan segítheti az egyéni és társas

folyamatok együttes megértését, akárcsak a szerepmolekulák világa.

2. A másik alapfolyamat a szerepek szerinti strukturálódás. Minden érvényes erre, amit a szerepelméletről szóló alfejezetben mondtunk. Ezen felül fontos, hogy itt kezdetben csak a definiált szerepek adottak, azaz kétféle szerep létezik: a csoportvezető és a csoporttagé. Az új csoport erőterében beindul (tudattalan módon) a szerepkeresés, mindenki próbálgatja „hozott”, társas helyzetben már bevált szerepeit, s a jellegzetes csoportszerepek az egymáshoz igazodások, néha egymáshoz feszülések során alakulnak. A csoport is automatikusan felajánlhat szerepeket egyeseknek, sőt az is előfordulhat, hogy megpróbál ráerőltetni valakire egy szerepet (például a bűnbakét). Ha új csoporttag érkezik egy kimaradt helyébe, könnyen lehet, hogy a csoportbeli szerepegyensúly fenntartása érdekében a csoport annak kialakult szerepkörével „kínálja meg” az érkezőt. A csoportszerepek meglehetősen tartósak, de szerepváltás is gyakran történik a csoportfolyamat során.

Lassan kialakul a csoport szerepstruktúrája, amelyben feltehetően meglesz a gazdája a segítő, a kritikus, a lojális, a lassú, a rivalizáló és sok más csoportszerepnek. Jóllehet, ez a „szerepkiosztás” valóban megtörténik a csoportokban, s a vezető kell, hogy észlelje ezt, de mégsem ajánljuk ennek túlzott fókuszálását, mert sematizálhatja a csoporttagokat a vezető szemében és ez a feltétel nélküli elfogadás ellen hathat. Szupervízióban több esetben derült már ki az, hogy az elakadás oka a

fenti szemléletben keresendő. A figyelmünket amúgy szerencsére más szerepek is lekötik, hiszen mindenki személyiségében az összes többi szerepét is hordozza és hozza a csoportba (anya, testvér, főnök, barát). A pszichodrázában más csoporttagok életének szerepeit is magunkra öltjük (a főszereplő apja, anyja, munkatársa, házastársa, gyermekkori énjé), míg a szociodráma aktuális társadalmi szerepeket explorál (a polgármester, a munkanélküli, a hivatalnok). A szerepkavalkádban nem könnyű eligazodni, de a szerepelmélet tanulmányozása sok segítséget adhat.

3. A normák szerinti strukturálódás folyamatai ezzel egy időben, feltehetően ezzel szövetségben alakulnak. A csoporttagok saját, egymástól többé-kevésbé különböző normáikat rejtetten magukkal hozzák a csoportba. A keretek, csoportszabályok is normaadó hatással bírnak, de ennek betartásában már többeknek alkalmazkodniuk kell vagy kellene. A vezető is rendelkezik saját belső normákkal, amelyet látens módon kinyilvánít, sőt, a vizsgálatok szerint nem kis mértékben közvetít is. A csoportnorma mindezekből a folyamat során, nagyrészt látens módon alakul, egyrészt rejtett konszenzusként, másrészt kimondott elvekként és kialakított szabályokként. A csoportnorma optimális esetben több, mint a hozott normák valamely átlaga. A normaképzés folyamatának személyiségfejlesztő aspektusai a csoporttag által modellként vihetők át a valós élet társas helyzeteibe.

9.3. Egyéb csoportdinamikai folyamatok

A szakma összességében számos fogalmat von be ebbe a körbe, feltehetően a szükségesnél többet. A szükséges mértékű tételezés szerintem csak azokat a jelenségeket vonná be, amelyek a kutatás alapján önállóak, melyek összességükben szükségesek és elégségesek a gyakorlat lefedésére. A strukturálási folyamatok biztosan ide tartoznak. Feltehető, hogy ilyenek az agresszió, az alcsoportok képződése, a rivalizáció, a vezető megnyerése, az ellenállás, a bűnbakképzés, a destruktivitás, a hallgatás, a zsarolás. Amiket gyűjtésem során az irodalomban elsőre találtam, azok „érdekes módon” mind negatív konnotációjúak. Szívesen teszem hozzá magamtól, vagy tüzetesebb keresgélés után az alábbi felsorolást: közös kreativitás fejlődése, jutalmazás, csoportkatarzis, kooperáció-versengés egyensúlya, a vezetőkhöz való megfelelő viszony kialakítása. Az alábbiakban ezek közül csupán néhányról tudunk szót ejteni. Az ellenállásnak viszont, fontossága miatt külön alfejezetet szentelünk.

A párképződés (barátság, szerelem kialakulása a csoportban) természetes emberi jelenség. A párokat, közeli hozzátartozókat mindig külön csoportba szoktunk felvenni. De a csoportban keletkezett párkapcsolatok kérdése már nem oldható meg így, a kapcsolatokat meg saját szemléletem szerint nincs jogunk „megtiltani”. Valljuk be, a párképződés általában nem viszi előre a csoport deklarált célját. A pár két tagja számára sem kedvező, hogy partnere a csoportban van. Lehet, hogy élete problémájának megoldása csillan fel az új kapcsolatban (ami vezethet akár örök boldog házassághoz is), aktuálisan azonban a két csoporttag önismereti törekvéseinek ereje lecsökken. A megoldást általában az elfogadás és transzparencia segít megtalálni. A legnagyobb baj az lenne, ha titkolni kellene fontos

kapcsolati történéseket. Sokszor szükség lehet egyes helyzeteket mindkettőjük szempontjából megbeszélni, esetleg lejátszani, mint a partnerkapcsolati workshopokon szoktuk (ahová viszont csak párokat várunk). Előny lehet az is, hogy a csoport is megtanul viszonyulni a párhoz (amire a „kinti” életben is nagy szükség van). A kapcsolat felbomlása is tanulságos lehet, de ennek fájdalma és esetleges egyoldalúsága lehetetlenné teheti a változatlan folytatást, s előfordul, hogy a csoport valamelyiküktől elköszönni kényszerül.

A bűnbakképzés azokban a csoportfázisokban erős, ahol a csoport valamely tudattalan folyamat következtében lefékeződik, ahol valami „baj van a csoporttal”. A csoport tudattalan lelke a „bűnbak” szerepét viselő csoporttagot találja meg, s ha addig nem volt ilyen, kreál egyet. A bűnbakot teszi felelőssé mindenért, s nem a baj igazi okát, mivel azt nem látja. Megjegyezzük, hogy mindez társadalmi szinten is hasonlóképpen működik. A csoportvezető a feszültségek valós okának feltárásával segíthet a legtöbbet, ezalatt azt értem, hogy a csoportot hozzásegíti ennek megtalálásához. Egyes irányzatok az efféle folyamatok értelmezését tartják helyesnek. A bűnbak szerepében lévő csoporttagot a vezetőnek mindenképpen erősítenie kell, de nem látványos melléállásokkal, mert az erősítheti az elszigetelődését.

Az áttételről, ami ugyan nem csoportdinamikai folyamat, kell még néhány szót ejtenünk. A csoportban az áttételi folyamatok régi kapcsolati mintákat vetítenek a többi csoporttagra és a vezetőkre egyaránt. Ezeket, mint már említettük, a nem látható, de jelen lévő szociális atom komponensek és a csoporttagok kölcsönhatásaként szemléljük. Az áttételi jelenségek irányzattól

függetlenül megjelennek, és a vezetőnek ezeket bizonyosan észlelni és valahogy kezelni kell. A kezelés mikéntje már jellegzetesen módszerspecifikus, akárcsak az, hogy ezek alapján mi lesz az áttételes kapcsolattal. A vezetőre irányuló negatív áttételek minden módszerben jelentkezhetnek, néha erős kritika formájában. De az is lehet, hogy mindez reális visszacsatolás csupán. Számtalanszor tapasztaltam szupervízió során, hogy a csoporttag reális visszajelzését a vezető, saját lelke számára kedvező módon áttételként dekódolta. Ha pl. a vezető rendszeres késéseivel nem tartja a kereteket, a felé irányuló akár szelíd, akár indulatos csoportvisszajelzés nem áttételként értelmezendő vagy kezelendő. Ez szakmai és etikai kérdés egyszerre. A vezető önismerete, önvizsgálata, a jelenség többoldalú körbejárása megoldás lehet. Áttétel egyébként általában akkor valószínűsíthető, ha az adott kapcsolati történet nem, vagy csak kis mértékben adott okot hatalmas negatív vagy pozitív érzések, reakciók kiváltására.

9.4. Az ellenállás a csoportokban

Az ellenállásnak külön alfejezetet szentelünk, mert a róla való tudás segíthet legyőzni a vele kapcsolatban kialakult ambivalens érzéseket, a kezdő tréner félelmét, kétségeit, mondhatjuk: ellenállását. Kétségtelen, hogy itt mindenképpen egy pozitív irányú folyamat lefékezéséről van szó, ami nemkívánatosnak tűnik, vagy kellemetlen. De azt tapasztaltuk, hogy a csoportok életének minden pillanatában válaszutak kínálóznak és hogy kivétel nélkül mindig van több jó megoldás. Ezzel együtt az is igaz, hogy van több rossz is. Lehet, hogy az ellenállás okainak tisztázásába fektetett fáradtságos munka olyan hitelességet ad a csoportnak, amely minőségi változást hoz fejlődésében.

Az ellenállásról a pszichológusnak első megközelítésben Freud eredeti koncepciója mentén az egyén tudattalan védekező tendenciája jut eszébe, amely a szorongásteli tartalmak irányában történő haladását gátolja meg. Ez ugyan nem a csoportdinamika körébe tartozik, de csoportjainkban állandóan jelen van. Minél inkább önismereti-terápiás jellegű egy csoport, annál erősebben jelentkezik egyes csoporttagoknál. Moreno a cselekvés, az új cselekvés legátlődásáról beszél, s a spontaneitás és kreativitás akadályait tekinti ellenállásnak. A pszichodráma csoportban az egyéni drámákban is erős ellenállással számolhatunk, pedig a résztvevők saját maguk „jelentkeznek be” témájukkal, tehát szándékoznak dolgozni, mélyebbre menni, az ellenállás mégis mint egyfajta „belső ellenség” akadályozza ezt. Tudjuk persze, hogy az ellenállásnak pozitív funkciója is van: védi a személyt attól, hogy bizonyos tartalmak hirtelen a tudatba kerülve szorongással borítsák el az ént, s az ettől ne legyen képes a viselkedés irányítására. Mindebből máris következik, hogy az ellenállást mint szövetségest is tekinthetjük, hogy erőszakosan nem szabad harcolnunk ellene, és hogy csak nagyon biztonságos erőterben és fokozatosan szabad csökkenteni. Ebben szerintem a legtöbbet finomszabályozással a kliens-vezető kapcsolat minősége tud segíteni. De a szerepcsere, az énrészekkel való dramatikus munka, az ellenállás megjelenítése mint módszer is használható a képzett vezető számára.

Az ellenállás mint csoportdinamikai jelenség gátolja a csoport akadálytalan továbbhaladását megkezdett (vagy még el sem kezdett) témájában, cselekvésében, vagy folyik a „munka”, de csak mint egyfajta ál-tevékenység történik. Ezerféle megnyilvánulási formával bír, ezek egy részét könnyű felfedezni: hallgatás, túlbeszélés, kimenés, nevetgélés, késés,

hiányzás, nem követi a csoport az instrukciók tartalmi vagy formai szempontjait. Vannak az ellenállással nem mindig könnyen összefüggésbe hozható megnyilvánulások. Ilyen, amikor a csoport a megszokott színvonalas munkája helyett rendkívüli mértékben alul teljesít (esetleg regresszióként értékelhetjük), vagy pl. meditatív indítású gyakorlatban sokaknál nem jelennek meg képek, vagy azok túlzottan inadekvátak.

A csoportdinamikai ellenállással az első teendő: megfelelőképpen észlelni. Szupervíziós tapasztalatokból tudom, hogy az alacsony önértékelésű trénerjelölt azonnal saját hibájaként dekódolja a történetet és „összeomlik”, ami ebben a helyzetben nem éppen kedvező, hiszen itt egy komoly feladat megoldása előtt áll. Az ellenkező véglet sem ritka: a vezető a csoportot okolja magában, s nem veszi észre, hogy az ő viselkedése váltotta ki az ellenállást. Rosszabb esetben nyíltan is a csoport ellen fordul. A helyes észlelést a megfelelő önismeret és a hosszabb gyakorló vezetési tapasztalat adja meg, komoly visszajelzésekkel. Tehát megint a képzés, képződés komolysága az alapmegoldás. Az igazi tapasztalatot a saját tréningek, csoportok vezetése adja meg, az első időben szupervízió mellett. Itt a felelősség átélése sokat segít a munkáját komolyan vevő tréner számára.

Az ellenállás kezelésében nagyon sok erőforrás kínálkozik, de receptet senki sem adhat. Szemléletemben azt igyekszem elérni, hogy ne bajként, hanem kihívásként tudjam nézni az efféle történéseket, hogy nem erőltetem az ellenállás útján elkerült dolgot, hogy szívesen dolgozom magával az ellenállással. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a csoportot arra kérem,

mondják el, például kinek mi járt a fejében a csönd alatt. Ugyanez mélyebben szimbolikus rajz technikával vagy dramatikus képekkel is mélyíthető, bizonyos típusú csoportokban. Az ellenállás kezelése ennél sokkal egyszerűbb is lehet. Ha helyes az észlelésünk, sokszor elég, ha megfelelőképpen módosítjuk például a tréninggyakorlat feltételeit. Egy tréningen nagy ellenállás volt egy páros gyakorlat elején, ugyanezt 4-5 fős kiscsoportokban vidáman megvalósították. Megvolt az oka annak is, hogy a csoport tudattalan módon el akarta kerülni a párválasztást, de ezt később már blokkolódás nélkül fel lehetett tárni.

10. PSZICHODRÁMA, T-CSOPORT, ENCOUNTER

CSOPORT: TÖRTÉNETI SZÁLAK

Az előzőekben a tréning jellegű csoportmódszerek nemspecifikus hatótényezőit és általános jellemzőit, majd a csoportdinamika szintén irányzatfüggetlen tapasztalatait gyűjtöttük egybe. Ideje, hogy konkrét csoportok felé fordítsuk a figyelmünket, hiszen a gyakorlatban csak ilyenek léteznek. Láttuk, hogy a jó módszernek van emberképe, specifikus elmélete, van elképzelése hatótényezőiről, és van mindezekkel összeillő korrekciós-fejlesztő gyakorlata, amiben a konkrét módszerek, intervenciók is helyet kapnak. A csoportirányzatok száma azonban, akárcsak a pszichoterápiás módszereké, több százra tehető. Ezek közül most a rendelkezésünkre álló keretek közt háromról, a - saját tapasztalataim szerint - tréning szempontjából a legfontosabbakról tudunk beszámolni. Feltételezhetően ezek a legjobban elterjedtek, talán a legnépszerűbbek is a világban, ám ezt nehéz lenne mérni. Az biztos, hogy egyenként világkarriert futottak be történetük 65-90 éve alatt. Mindhárom emberképében a humanisztikus jellemzők dominálnak, változatos hangsúlyokkal és újításokkal. Emiatt különbözőségük ellenére - kissé elfogultan, de reményeim szerint jogosan - egy nagy család tagjainak tekintem őket.

Jelen fejezetben az irányzatok történeti szálait vesszük sorra, mely az eligazodáshoz és a későbbiek megértéséhez feltétlenül szükséges. A következő három fejezetben pedig a három iskola fontosabb elméleteit tekintjük át, mindenhol kidolgozzuk az adott módszer specifikus hatótényezőit (mivel valóban ezek tudatos működtetésében hiszünk), a módszer által generált specifikus csoportfolyamatot (ami miatt más a csoportok jellege,

stílusa, hangulata, eredményei), valamint a feedback specifikumait (ami által a módszerhez legjobban illeszkedő visszajelzés megvalósul). Mindhárom fejezetet az „egyéb érdekességek” alponttal zárjuk majd.

10.1. MORENO és a pszichodráma történeti gyökerei

A pszichodráma a legkorábbi módszer a három közül, már bőven „nagykorú” volt (25 éves), amikor a másik kettő csaknem egyidőben (1947) megszületett. Érdemének tekinthetjük, de pusztán érdekessége miatt is kiemelendő, hogy míg a T-csoport születése kutatólaboratóriumhoz, a személyközpontú tapasztalaté az egyetemekhez kötődött, Moreno műve minden szempontból közvetlenül a társadalmi létből ered, az „élet sűrűjéből” fakad: utcagyerekek, prostituáltak, menekültek, háborús menekülttáborok lakói, szomatikus és pszichés betegek (köztük a legsúlyosabb pszichotikus zavarban szenvedők), nevelőintézeti gyerekek, börtönben lévő elítéltek világa. Moreno valódi orvos ezekben a közegekben, de egyben orvos a szó általánosabb, nemesebb értelmében is.

A pszichodráma tehát Jacob Levy Moreno (1889-1974) nevéhez fűződik, akárcsak a csoportpszichoterápia, szociometria, szociális atom és szociodráma. Munkássága Bécsben, illetve Ausztriában indult a tízes években, de az Egyesült Államokban, Beaconben teljesedett ki. Az ifjú Moreno a dramatikus játékok jótékony, terápiás hatását figyelte meg. Megalapította az úgynevezett Rögtönzések Színházát (Stegreiftheater), amelyben a "nézők" saját történeteit játszatta el, - magukkal a nézőkkel. Moreno pályafutása kezdetétől korát messze megelőzően páratlan szociális érzékenységgel foglalkozott az elesettekkel,

hátrányos helyzetűekkel, veszélyeztetettekkel és csoportjaikkal (nehéz sorsú gyermekek, prostituáltak, állami gondozottak, menekülttáborok lakói, betegek...). Érdekesség, hogy egyetemi éveiben barátaival megalapítottak egy segítő-találkozó helyet, a „House of Encounter”-t (ami inkább egyfajta vallási-filozófiai szellemi hely volt), de alapjaiban a rogersi encounterhez hasonló tartalmú. Mindez hatvan évvel Rogers „Encounter csoportok” című könyvének megjelenése előtt...

Moreno a húszas évek elejétől kezdődően kifejlesztette a pszichodráma ma ismert módszerét, s összekapcsolta azt a szociometriával, a csoportok érzelmi szerkezetének megragadására alkalmas módszerrel. 1936-ban Beaconban megalapította saját pszichiátriai magánszanatóriumát (Beacon Hill Sanitarium). Itt építette és nyitotta meg színházát, melyben saját tervezésű, kör alakú, 3 szintes pszichodráma színpadot építtetett („Moreno Színház”). Itt főképp pszichotikus páciensek pszichodráma terápiájával foglalkozott. Mindeközben elméleti munkát végzett, aktívan publikált, több folyóiratot is útjára indított („Sociometry”, később „Sociatry”, „Group Psychotherapy”, „Group Psychotherapy and Psychodrama”). A pszichodráma mai formája itt, Beaconban alakult ki a terápiás gyakorlat és a folyamatosan fejlődő elmélet alapján. A komplexum keretében beindult a pszichodráma képzés is, s a világ távoli pontjairól is érkeztek -hónapokra vagy évekre- szakemberek, hogy Morenotól, majd tőle és feleségétől tanulhassanak.

Zerka Toeman, Moreno későbbi felesége, beteg testvére kezelése nyomán, Hollandiából került kapcsolatba a beaconi szanatóriummal. Aktívan részt vett testvére pszichodráma

pszichoterápiás kezelésében, legtöbbször "segéd-én"-ként (auxiliary ego). Moreno szerint később Zerka lett a legtehetségesebb auxiliary a szanatóriumban, mások kezelése során is. Közös munkájuk 1949-től házasságban is folytatódott, s Zerka (saját értelmezése szerint) Moreno életében is a segéd-én szerepét vállalta: intézte levelezését, előkészítette publikációit, segítette nemzetközi kapcsolattartását, szervezte a pszichodráma életet.

A pszichodráma európai visszatérését részben Moreno és felesége személyes megjelenése és tanítása, részben beaconi tanítványaik közvetítése tette lehetővé. Moreno az ötvenes és hatvanas években gyakran kapott meghívást pszichodráma bemutatók tartására és kongresszusi szereplésre. Már az ötvenes években megfordult Párizsban, Londonban, Bécsben, Bad Vöslauban, sőt, még a Szovjetunióban is. Az ötvenes-hatvanas években a német, osztrák és svájci egyetemeken Zerkával közösen nagy sikerű, demonstrációkkal illusztrált előadássorozatot tartott. 1963-ban pedig Budapesten is jártak, barátja, Pető András, a konduktív pedagógia megteremtője meghívására. 1975-ben, közvetlenül Moreno halála után, de az ő kimondott szándékának megfelelően Gretel Leutz vezetésével megalakult a Moreno Intézet - Überlingen, valamint H.Straub vezetésével a Moreno Intézet -Stuttgart. Európa-szerte elismert magyarországi eredmény, hogy ekkor, 1975-ben már működött Mérei Ferenc önálló irányzata és pszichodráma műhelye is.

Ez után Zerka és a legtehetségesebb tanítványok vitték tovább a pszichodráma fejlesztését és a képzéseket. A morenoi írásos hagyaték a Harvard Egyetem Orvosi Karára került (ez a világ

egyedülálló Moreno Gyűjtemény), amely több tízezer dokumentumból áll, és szabadon kutatható. Zerka Moreno idén 94 éves, s ma is aktívan dolgozik, publikál. Virginiába, Charlottesvillbe költözött családjával (fia, Jonathan Moreno bioetika professzor) közelébe, ahol nyári nemzetközi továbbképzéseket is tart kiképzők számára.

Moreno műve, középpontjában a pszichodrámaival, megfogalmazásától kezdve folyamatos fejlődést, változást, előrehaladást mutat. A földrajzi értelemben is gyorsan tárguló perspektívát, amely ma már öt földrészt fog át, a szellemi-elméleti gazdagodás, és főképp az alkalmazási terület nagymértékű kiszélesedése kíséri. A pszichodráma Európában született, de nagykorúságát Amerikában érte el, s éretten érkezett vissza ide, s jutott el a világ sok más szegletébe is. A világ dramatikusai Moreno eredeti szándékainak megfelelően élő kapcsolati hálót alkotnak.

A gyors európai terjedés és a képzési rendszerek komolysága hamar megérlelte az Európai Pszichodráma Szövetség (Federation of Psychodrama Training Organisations: FEPTO) létrehozását, amelyet 1993-ban alakítottunk meg. Máig, az egyéni alapítókön kívül mintegy 70 pszichodráma kiképző intézet csatlakozott 26 országból. Az értékes szakmai együttműködés mellett a keretek szabályozása is előrehaladott. Csaknem 10 esztendő munkájával kidolgoztuk a pszichodráma európai képzési minimál kritériumrendszerét (közel 900 óra), a pszichodráma etikai kódexét, foglalkoztunk a kiképzővé válás tartalmi és formai követelményrendszerével. Az újonnan belépőknek ezeket a feltételeket (bár szükség esetén nagy

teljesítési toleranciákkal) már teljesíteniük kell. Mindez a pszichodráma minőségbiztosításának alapja is.

A Nemzetközi Csoportpszichoterápiás Társaságon (IAGP) belül hétszáz fős népes szakembergárda képviseli az irányzatot, s ezzel a legnépesebb szekciót alkotja. Moreno örökségét pedig legszemélyesebben minden bizonnyal a világ Moreno Intézetei képviselik, amelyek ugyan nem alkotnak szervezetileg egységes hálózatot, de mindegyikük személyes kapcsolatot ápol a Moreno családdal, főképp Zerkával és a régi tanítványok szűkebb körével. Egymás közötti kapcsolataik is változatosak. Még néhány évvel ezelőtt is alakult két kisebb intézet, a Centro Moreno Spanyolországban és a Moreno Centrum Magyarországon, mindkettő Jacob Levi és Zerka közös nevével. Céljuk többek között Jacob és Zerka Moreno életművének képviselete, a nemzetközi morenoi együttműködés fokozása, minőségi, a klasszikus morenoi pszichodráma értékeinek őrzése, a szociodráma és a mítoszszociodráma továbbfejlesztése.

Magyarországra az eredeti Moreno-féle pszichodráma 1981-ben érkezett Tomcsányi Teodóra kezdeményezése és az engedélyező hatóságoknál történő erőfeszítései nyomán. Ekkor már néhány éve működött Mérei Ferenc zsenialitása nyomán az általa alapított dráma-iskola, amelyben főképp a hazai klinikai pszichológia nagyjai tanultak. A már említett Überlingeni Moreno Intézet keretében, Gretel Leutz direktor támogatásával elindult a „budapesti csoport”, Bánffy Eszter, később Mävers Ildikó vezetésével a képzések időtartama 7 év volt. Időközben elkezdte tréneri munkáját Teszáry Judith is, aki kiegészítő képzést vezetett Mérei volt tanítványai számára, megismertetve velük az eredeti morenoi módszert.

A Magyar Pszichodráma Egyesületet 1989-ben alakítottuk meg, ez minden hazai dramatikus erőt összefog ma is. Elnökei az alapítástól mostanáig időrendben: Tomcsányi Teodóra, Pintér Gábor, Vikár András, Kökény Veronika, Csúsz Klára, Fedor Béla. Időközben a pszichodráma az önismereti alkalmazások hazai vezető erejévé vált, s elterjedt a legkülönbébb tréningek területén is. Aktívan részt vettünk a FEPTO előkészítésében és megalapításában, munkájában folyamatosan tevékenykedünk. A módszerspecifikus egyesület a hazai szcénában igényes szakmai tevékenységet folytat, publikál, nagylétszámú konferenciákat szervez, s az irányzatok közül a legkidolgozottabb képzési programmal rendelkezik. A képzést kísérő, és azt követő workshopok változatos füzére is jellemzi a közös munkát. A pszichodramát többen alkalmazzuk egyéni pszichoterápiaként is, akár csak az egyéni tanácsadásban és coachingban (vezetői tanácsadás, támogatás) is (monodráma).

10.2. LEWIN és a T-csoportok történeti gyökerei

A személyiségfejlesztő tréningcsoportok története Kurt Lewin (1890-1947) munkásságára nyúlik vissza, aki a Berlini Egyetemen kezdte tudományos működését. Fő érdeklődési köre a humán motiváció, megközelítése alaklélektani (Gestalt). Az általa kidolgozott mezőelmélet jellegzetesen rendszerszemléleti eredetű. A harmincas években Amerikába emigrált, ahol Bostonban, az M.I.T.-n (Massachusetts Institute of Technology, a világ egyik legnevesebb műszaki egyeteme) a negyvenes évek első felében megalakítja Csoportdinamikai Központját, ahol már az új diszciplína valódi megalapozását végzi. További, sokáig fennmaradó kutatási irány csatlakozik mindehhez: a

csoportthatékonyság és a vezető magatartása közötti viszony, amely a szociálpszichológia „vezetési stílusok” fejezetében kapott előkelő helyet. (Érdekes egybeesés, hogy éppen ezekben az években Moreno rendszeresen az M.I.T.-től néhány kilométerre fekvő Harvard orvosi fakultásán is dolgozik.)

Lewin kollégáival az elméletekkel összezsengő terepkutatásokba kezd (akciókutatás), kialakítják a tréningcsoportok módszerét, amelyekben kezdettől központi szerep jut a motivációnak és a feedbacknek. 1947-ben Bethelben az általuk megalakított NTL (National Training Laboratories) keretében tartják meg munkatársai az első T-csoportot, amelyen ő maga már halála miatt nem vehetett részt. (Még egy érdekes egybeesés: éppen ebben az esztendőben, 1947-ben indultak újtukra Chicagóban Rogers encounter csoportjai.)

Már az első T-csoportok célja a készségek fejlesztése, a gyakorlati tudásanyag közvetítése, az emberi szervezetek struktúrájának áttekintése és a változtatások kezdeményezése, demokratikus értékek képviselése volt. A tréningmódszerek jelentős mértékben elterjedtek, először Amerikában, később Európában is. A készségfejlesztésről pedig az általánosabb személyiségfejlesztési célok felé bővült az alkalmazások sora. Az önismereti és tréningcsoportok robbanásszerű népszerűsödése a nyolcvanas években következett be, s egyre több komplex szervezetfejlesztési modell kelt napvilágra, melynek a tréning módszerek fontos részét képezik. Az irányzatnak nincs egységes elnevezése, sok a szinonima és a pontatlanság.

A Nemzetközi Csoportpszichoterápiás Társaságban (IAGP) a csoportdinamikai szekció ma a „Szervezeti Konzultáció” nevet viseli, s bár hatóköre az öt földrészre terjed ki, nem mondható, hogy a tréning minden irányzatát, érdek-területét lefedi. A területen a jogi szabályozatlanság nagy gondot jelent világszerte, mert a felhasználó a dolog természetéből következően is nehezen tudja a tapasztalt, kiváló szakembert elkülöníteni a képzésbe sosem járt „trénerektől”. A képzési rendszerek is szétdaraboltak, sehol sem egységesek, legtöbb helyen hiányoznak is. A „jogosítványok” kiadásának sincsenek egységes kritériumai, mint a pszichoterápia módszerspecifikus irányzataiban. A kívánatos változások jelei azonban több országban már láthatók.

Magyarországon a tréningek körébe tartozó módszereket a politika sokáig áltudománynak minősítette. Több centrumban, óvatosan folyt a csoportokkal, a hatékonysággal, az emberi erőforrással kapcsolatos kutatás. Kiemelném Varga Károly eredményes erőfeszítéseit, aki elsőként alkalmazta itthon a módszert külföldi tanulmányai alapján. Továbbá a műegyetemi híres „Ladó tanszék” munkatársainak munkásságát (amelynek körében 1979-től saját tréneri pályám is megalapozódott a „modern” döntéselőkészítési csoportmódszerek témájában), valamint a BME vezetőképző csoportjának munkáját (Gazdag Miklós és köre).

Az igazi lendületet azonban mindenképpen az UNIDO (az ENSZ Iparfejlesztési Szervezete) programja jelentette, amelyben bemutató tréningek és ipari valós szervezetfejlesztési alkalmazások után, Varga Károly közreműködése nyomán indulhatott el az első trénercsoport kiképzése, Manohar S.

Nadkarni vezetésével, szervezetileg az Építési és a Városfejlesztési Minisztérium Továbbképző Központja és az Építésügyi Gazdasági Szervezési Intézet közös védnöksége alatt. Az első trénercsoport lelkes és kreatív munkájának következményeként, de másoknak is köszönhetően a T-csoportok világa szinte mozgalommá vált Magyarországon.

Barlay Róbert és Torma Kálmán, a fenti csoport két tagja, Tomcsányi Teodóra iniciatív közreműködése nyomán 1983-84-ben komplett tréneri kiképzést tartottak egy csoportnyi érdeklődő pszichológus-pszichiáter számára (szerencsére magam is e csapat tagja lehettem). Kiképzői tevékenységük és az együttműködésből fakadó munkák, a felmerülő kérdések és a kreatív megoldások sok szempontból gazdagították a hazai spektrumot. Értékes és gyümölcsöző volt a hazai, régebbi gyökerű csoportpszichoterápiás tudás, és az új, a dinamikus tréneri tudás első hazai találkozása is. Később aztán rengeteg tréningre támadt igény, s más képzések is indultak. A tréningek közben nálunk is elterjedtek, alkalmazási területük kiszélesedett, nagyobb tréning cégek alakultak, s a szervezetfejlesztés ismert alkalmazássá vált országszerte. Sok személyiségfejlesztő alkalmazás is útjára indult. A tréningek és képzések szabályozatlanságáról mondtak azonban hazánkban is érvényesek. Jó elmozdulás tapasztalható a Szervezetfejlesztők Magyarországi Társasága (SZMT) munkája nyomán, és a Tréning Kerekasztal (egyres nagyobb trénercégek szakmai összefogása) megalakulása következtében. Az egységes szakmai képviselési szervezet és szakmai fórum megszületése azonban még várat magára.

10.3. ROGERS és a személyközpontú csoportok történeti gyökerei

Carl Ransom Rogers (1902-1987) amerikai pszichológus, teológus pályáját egy gyermekpszichológiai központban kezdte, ahol egyre elégedetlenebbé vált a hagyományos, szó szerint tanácsadásból álló módszerekkel. A szülőkkel folytatott segítő beszélgetései érlelték meg benne egy új típusú megközelítés kimunkálását. 1940-től öt éven át az Ohioi Állami Egyetemen tanított. 1942-ben jelent meg első komoly műve, a „Counseling and Psychotherapy”, amelyben a nondirektív terapeutai attitűd alapjait fogalmazta meg. 1945-től tizenkét éven át a Chicagói Egyetem tanára volt, ahol a tanítás és kutatás mellett jól működő tanácsadó központot szervezett. Ebben az időben, 1951-ben jelent meg a „Client-Centered Therapy”, egyik főműve, amelynek címe már önálló terápiás irányzatra utal. A chicagói évek után Wisconsinba került, ahol klinikai munkát és kutatásokat végzett, többek között skizofrén betegek körében. A hatvanas évek végén Kaliforniába ment, ahol önálló intézetet alapított (Center for Studies of the Person, 1969). Érdeklődése az egyéni pszichoterápiáról egyre inkább a fejlesztő csoportok felé fordult. Életének utolsó évtizedében pedig egyre nagyobb méretű csoportokkal dolgozott, országról országra járva hirdette a kultúrák közötti megértés fontosságát és lehetőségét.

Kezdetben a nondirektív pszichoterápia és tanácsadás kidolgozása folyt, amelyből később a klienscentrikus (személyközpontú) egyéni pszichoterápia lett. Azonban 1946-47-ben Rogers több mint száz munkatársat képzett ki egy intézet keretében, akik feladata a hazatérő, testileg-lelkileg sérült veterán katonák csoportokban történő segítése. (Mint már utaltunk rá, éppen ekkor indultak útjukra el a lewini T-csoportok is Bethelben.). Rogers új szakmai megállapításait mind egyéni,

mind csoport helyzetre vonatkoztatta, a pszichoterápiában és a tanácsadói területen egyaránt. A hatvanas-hetvenes években az encounter, a találkozás, az átélés fontossága hangsúlyozódott, egyre nagyobb teret kapott a terápiás kapcsolat vizsgálata. Most már szélesebb útjukra indultak az encounter csoportok (a szó lelki találkozásra utal, nem érintéses gyakorlatokra!), melyek elméleti vonulata is kidolgozásra került. Ezt Rogers az 1970-ben megjelent „Encounter csoportok” című könyvében foglalta össze (mely magyarul is hozzáférhető).

A csoportvezető, a terapeuta ekkor már nem az emberi kapcsolatok valamilyen szakértője, hanem egyre inkább jól működő személy. Érett, gazdag személyiség, tapasztalataira nyitott ember. Mindez egybeesik azzal, hogy az irányzat alkalmazási területe - főképp a csoportok hatására - nagymértékben kiszélesedett. A rogersi elvek és gyakorlat elterjedtek az oktatásban, a mentálhigiénében, a szervezetfejlesztési munkákban és tréningek területén is. Ez a váltás az elnevezés kiszélesedésében is jól tükröződik: a klienscentrikus terápiából személyközpontú megközelítés („Person-Centered Approach”) lesz. Ez azoknak az elveknek a rendszerét jelenti, amelyek az emberi növekedést szolgálják az élet legkülönbözőbb területein. A csoportvezető a fenti folyamat eredményeként facilitátorrá válik, aki a csoportfolyamatok segítőjeként definiálja magát, s ez a szemlélet nyert tért a tréningek vezetésében is. A Személyközpontú Társaságok Európai Szövetségében intenzív munka folyik, főképp a pszichoterápia és tanácsadás vonatkozásában. Az együttműködés kisebb területe a szervezeti konzultáció és a tréningek világa.

Magyarországon a személyközpontú pszichoterápia rendszeres egyéni és intenzív csoportpszichoterápiás alkalmazása a SOTE Pszichiátriai Klinikáján indult útjára a hetvenes évek végén. Kezdeményezője, Tringer László (később a klinika igazgató professzora), hamarosan megkezdte a módszer oktatását is. A szakmai műhely helyszíne a haladó szellemű, új típusú pszichiátriai ellátásnak helyet adó pszichoterápiás ambulancia volt („Nap utcai modell”), ahol 1983-tól gyakornokként, majd munkatársként magam is csaknem hét évet tölthettem el.

A személyközpontú megközelítés hazai története a nyolcvanas évek közepén erőteljes lendületet nyert, amikor Klein Sándor lelkes szervező munkájának köszönhetően Carl Rogersét és munkatársait személyesen is megismerhettük („A kultúrközi kommunikáció kreatív megközelítései” - Szegedi munkaértekezletek, 1984 és 1986). A rendszerváltás előtti időben ez volt az első „nyitás”, ahol lehetővé vált, hogy e területen százötven amerikai és „nyugati” szakember érkezzen és csoportozzon együtt velünk, 150 magyar kollégával, személyközpontú nagycsoportban és kiscsoportokban. A találkozókön különösen izgalmas volt a stáb által vezetett (vagyis nem is vezetett, hanem „facilitált”) 300 fős nagycsoport világa, az encounter kiscsoportok élménye, s a Carl Rogers-szel való személyes találkozás: alapélmény munkájának közvetlen meg tapasztalása. Különösen sokat tanulhattunk saját élményben a feltétel nélküli elfogadás gyakorlatáról, a hiteles emberközeliség megélésének lehetőségeiről. Ugyanakkor sokak számára zavaró volt az irányzat túlzott „mozgalom” jellege, a felszabaduló érzések kontrollátlansága, s az, hogy (nondirektivitás ide vagy oda) alig találtuk az élmények mögött húzódó vezetői tudatosságot. A találkozók után több szakmai anyag magyar fordítása is kiadásra került, és a kialakult jó

kapcsolatok következtében több hazai szakember külföldi szakmai képzéseken való részvétele is lehetővé vált a személyközpontú megközelítés területén.

A szűkebb értelemben vett pszichoterápia területén mindenképpen a német nyelvterületről származó, Tringer László által bevezetett és továbbfejlesztett, tanuláselméleti és kognitív elemekkel átszőtt reprezentáció honosult meg. A klinikán tovább szélesedett az alkalmazás, főképp az egyéni terápiában. Az első, történeti jelentőséggel is bíró képzések után a két hosszabb, komplett módszerspecifikus képzettséget adó pszichoterápiás tanfolyamot már Tringer Lászlóval közösen vezettük. A kiképző csoportok tagjai pszichiáterek és szakpszichológusok voltak, ezekben vettek részt a hazai személyközpontú pszichoterápia ma vezető egyéniségei. 1986-ban láttunk hozzá a hazai formális szakmai műhely szervezésének, melynek jogutódja a Magyar Személyközpontú Pszichoterápiás és Tanácsadási Egyesület. A módszer hivatalosan is elfogadottá vált a hazai pszichoterápiás szakmában. Az egyesület kezdettől részese az európai személyközpontú társaságok együttműködésének. Az eddigi elnökök az alapítástól: Pintér Gábor és Török Iván. Az itthoni, pszichoterápiás hangsúlyú rendszerben képzett csoport lehetőséget adott a külföldi képzésekben részt vett, terapeuta vagy segítő foglalkozású személyközpontú kollégák tagfelvételére is.

A személyközpontú pszichoterápia első hazai oktatási modelljét Tringer László dolgozta ki, s nekem jutott továbbvitelének felelőssége és fejlesztésének feladata. Időközben megjelent Tringer alapmunkája az irányzatban, a „Gyógyító beszélgetés” is, majd több hazai pszichiátriai és pszichoterápiás tankönyvben, folyóiratban írtunk összefoglaló személyközpontú pszichoterápiás fejezeteket, tanulmányokat. Időközben

elvégeztük a módszer pszichoterápiás hatékonyságát, melynek során a nagy mértékű, pozitív terápiás változást sikerült felmutatnunk. A pszichoterápiás képzés elemeinek hatásait is vizsgáltuk. A nyolcvanas évek közepe óta közel húsz pszichoterapeuta, illetve mentálhigiénés-tanácsadó évfolyam végzett. A személyközpontú csoportok vezetése széles körben, legnagyobb részben a mentálhigiéné területén valósul meg. Az alkalmazások nem túl jelentékeny, de létező szelete a személyközpontú tréningek és a szervezetfejlesztés világa.

11. T-CSOPORT ELMÉLET

A módszerek fejezeteit azért kezdjük a T-csoportokkal, mert így vagyunk igazságosak: vizsgált területünkön ők messze a legelterjedtebbek (viszont főként csak ez az alkalmazásuk létezik), kiterjedt felhasználási variációik vannak, vállalt feladataik jól definiáltak. A rájuk oly jellemző strukturáltság biztonságot ad a vezetőnek, és mindez az elméletre is jellemző. Ugyanakkor sem a feladatoknak, sem a háttér-elméleteknek nincsenek határaik, ahogy a szociálpszichológiai fejezetben említettük. Ha valaki például együttműködési tréninget vezet, bizonyára sok elméleti-kutatási anyagot néz át a teljesítmény, a befolyásolás, az affiliáció, a szerepek, a szociális hatékonyság témájában, de nem kerülheti el az attitűd, a meggyőző közlés, a kiscsoportok dinamikájának fejezeteit sem. Tehát a gyakorlatok mögött a szükséges elméleti háttértudás mindig sokkal szélesebb. Szerencsére viszont sok átfedés, transzferálható tudáselem van az elemek között. Ennek ellenére a tapasztalt szakembernek is mindig sok tanulmányoznivalója akad. Trénernek lenni azért is nagyszerű kihívás, mert szellemi szempontból is újra és újra megdolgoztat, frissen tart, mert itt igazán érvényes az élethosszon keresztüli tanulás szükségességének elve.

11.1. A T-csoportok jellemzői

A tréningcsoport módszerében javarészt strukturált gyakorlatok követik egymást, amelyekhez részletes visszacsatolás és elemző munka társul. A vezető adja meg a csoportos feladathelyzetek kereteit, megteremti az ehhez szükséges feltételeket, pontos instrukciókat ad. A gyakorlatokat a tagok egyénileg, kiscsoportban, vagy nagyobb csoportokban oldják meg, a feladat természetétől függően. A csoport élményt és gyakorlási

lehetőséget nyújt. A feladatok jó esetben tudatosan kerülnek alkalmazásra, tudományos alapon tervezettek, s határozott, jól definiálható céljuk van.

A tréningek célját a szervezeti tréningek esetében (amikor egy „helyről” jönnek a csoporttagok) sok esetben a megbízó definiálja. Sok esetben ez csak keretet ad a tevékenységhez. A megbízó szerződésben van a trénerrel, és természetesen a tréningezőkkal is (például munkaadójuk). Csak a tréner és a csoport között nincs szerződés kezdetben. Az egyes csoportok konkrét, pontosabb célját (szerintem kívánatos módon) a trénerek és a csoporttagok együtt alkotják meg a tréning elején. Ha nincs megbízó, akkor is, a szervezés során már meghatározásra került egy alapcél vagy profil. Nem mindegy, hogy kreativitásfejlesztésre gyűlünk össze, vagy tárgyalástechnikát tanulunk. A konkrét célokat ilyenkor is a csoporttal közösen határozzuk meg, akkor is, ha a tervezés során már nagyjából tudjuk, miket alkalmazunk majd. A trénerek a céloknak megfelelően választják meg a tréningben alkalmazandó feladatokat és ezek "menetrendjét", amin a folyamat során jó esetben dinamikusan változtatni tudnak.

A csoportokkal közösen (a szakmai kereteken belül) megfogalmazott konkrét célok közül a leggyakoribbak címszavakban:

- a hatékony kommunikáció fejlesztése, az adott területen és általánosan
- a metakommunikáció tudatosítása, egyéni stílusok vizsgálata és fejlesztése
- a résztvevők egyéni belső motivációjának tisztázása
- a szociális figyelem, érzékenység fejlesztése
- a tagok együttműködési készségének fejlesztése

- az együttműködés-versengés egyensúlyának kialakítása
- a szociális hatékonyság növelése
- team-építés
- különféle vezetési stílusok tanulmányozása
- stresszkezelés típusai, coping stratégiák, stressz csökkentés
- a kudarc tolerancia növelése, sikerorientáltság
- egyes szükséges speciális kompetenciák fejlesztése
- dialógus, tárgyalástechnika
- időgazdálkodás
- az igény szint optimalizálása
- konfliktuskezelés
- burnout elkerülése, megújulás
- asszertív viselkedés tanulása
- határaink meghúzása, nemet mondani tudás tanulása

A tréningcsoportok ajánlott és általánosan alkalmazott létszáma 8-16 fő, időtartamuk igen széles skálán mozog. Régen a legelterjedtebbek az egyhetes (5 napos) intenzív kurzusok voltak, napi 10-12 óra csoportmunkával. Emlékszem, a legtöbb tréninget a rendszerváltás előtt az Ipari Vezetőképző Intézetben tartottuk (Esztergom-Kertváros), ezek bentlakásosak, hétfőtől péntekig zajlók és mindig 55 órák voltak. Ma az átlagos tréning időtartam rövidebb, gyakoriak a 3 napos tréningek, de ennél rövidebb, persze ritkábban lényegesen hosszabb csoportok is vannak, akár több éves folyamat is, például 3 napos alaptréningekkel, utána pedig „emlékeztető” alkalmakkal,

workshopokkal. Ezeket az alkalmakat egy hasonlat kapcsán pilléreknél neveztük el (például kéthavonta egy teljes nap, hosszú időn át), én a leghatékonyabbnak ezeket a folyamatokat találtam.

Az, hogy kiknek tartjuk a tréninget, széleskörűen változó lehet. Egy összefoglaló munka kedvéért egyszer össze kellett gyűjtenem, kiknek tartottam (trénertárssal vagy egyedül) T-csoport jellegű tréningeket harminc év munkája során. Ebből válogattam ki egy sorozatot, viszonylag szokatlanokat is keresve:

- menedzserek
- csúcsvezetők
- ipari középvezetők
- szakszervezeti vezetők
- polgármester jelöltek
- klubvezető fiatalok
- ipari varrónők (egyben kiscsoportok vezetői)
- miniszter + államtitkárok
- minisztériumi főosztályvezetők
- orvosok, pszichológusok
- mentálhigiénikusok
- népművelők
- gimnazista fiatalok (pályaválasztás)
- szakmunkás fiatalok

- egyetemista-főiskolás fiatalok
- munkanélküliek
- felfedezők (tudósok)
- telefonos lelkisegély szolgálat munkatársai
- börtönőrök
- általános iskolások tábora
- vezetőutánpótlás kiválasztottjai
- szervezők
- számítástechnikusok

Nyilvánvaló, hogy a teljes paletta még sokkal szélesebb körű. De már ebből is látszik, hogy a hazai alkalmazás, öröndetes módon messze túllépte a hagyományos ipari-szervezetfejlesztési kereteket, de azokban is jelen maradt.

11.2. A T-csoportok specifikus hatótényezői

A tréning nagyrészt különféle gyakorlatokból, feladathelyzetekből áll. A feladatot a tagok egyénileg, kiscsoportban, vagy nagyobb csoportokban oldják meg, a feladat természetétől függően. A csoporttagok az egyéni vagy közös munka kapcsán hasonlóan viselkednek, mint a valós életben szoktak. Így a valóság nagyon könnyen "bekúszik" a csoportba. Fontos elem, hogy a játékosan megfogalmazott, közös feladathelyzetekben a szorongás csökken, az egyén könnyebben belemegy a helyzetekbe, ki meri próbálni saját magát. Látszólag nincs komoly tétje a bekapcsolódásnak.

A fő hatás szemléletünkben a csoporttagok kölcsönhatása a tréningfolyamat során. A csoport együttes élményt és gyakorlási lehetőséget nyújt, de ez sosem egyéni, mindig „in situ” jelen van a társas szempont, az alkalmazkodás, együttműködés. Ha nincs, akkor annak hiánya lesz szembetűnő és azzal foglalkozik a csoport, megoldásokat, variációkat dolgoz ki a jelenség kezelésére. A szociális facilitáció jelensége is sokat segít a cselekvésre, sőt: az új cselekvésre történő ösztönzésben. A rejtett tanulási folyamatok (kondicionálások, látens tanulás, modelltanulás) is igen széles körben működnek. Jó, ha a vezető ezekből minél többet tudatosít, mert így kézben tudja tartani az egyéni folyamatokat, amire a szabadság megőrzése mellett szükség lehet. A tréning biztonságos légkörben a viselkedésgyakorlás széles lehetőségét kínálja.

A csoportesemények minden esetben visszacsatolással és elemzéssel egészülnek ki, s (jó esetben) a végén, az élmény és az "itt és most" élmények megbeszélése után kognitív feldolgozás történik, amelyben kisebb elméleti megfontolások is szerephez juthatnak a megcélzott témában. Ezek az élményhez kapcsolt kognitív szempontú tanulási mechanizmusokat teszik tudatosan hatótényezővé. Ennek szintjét az adott csoporthoz kell igazítani, s akár ugyanazon gyakorlat feldolgozásakor sem ugyanaz hangzott el például az államtitkárok és a varrónő-csoportvezetők tréningjén, bár mindkettő valóban vezetői tréning volt. Egyébként természetesen egyes feladatokban jobbnak bizonyultak az értelmiségi vezetők, de volt, amiben a varrónők voltak sokkal ügyesebbek.

A hatótényezők sorát folytatva a konkrét készségek fejlődésének hátterében azon felsorolhatatlan kognitív, érzelmi

és viselkedéses típusú hatótényezők állnak, amelyeket a gyakorlatok tervezői céloztak meg, vagy mi magunk, ha saját fejlesztésű a gyakorlat. Például egy kommunikáció fejlesztő tréningen a hatás összetett közvetítője lehet a metakommunikáció tudatos észlelése, az önreflexió a kommunikáció szükséges és elégséges mennyiségéről, vagy az egy-, illetve többoldalú kommunikációk közti különbségről. A tréningezők megtanulhatják az egymásra való jobb odafigyelést és alapvetően azt is, hogy mire lehet egyáltalán figyelni. Természetesen csak a gyakorlat igazolhatja, hogy akár a nagy szaktudással, felelősen alkalmazott módszer valóban hatékony lesz-e „élesben”. Az bizonyos, hogy a tanulás ezer arca mutatkozhat meg ezeken a csoportokon.

A specifikus hatótényezők egy külön családja az, amely a visszajelzéssel kapcsolatos, s amelyről már általánosságban beszéltünk a korábbiakban. A visszajelzés a módszerekben nagyon különböző, ezért egy rövid, külön alfejezetet nyitunk számára.

11.3. A visszacsatolás módszerspecifikus jellegzetességei

A visszajelzések általában közvetlenül a gyakorlatok után, igen strukturáltan, szervezeten történnek. A visszajelzés a gyakorlat átéléséről, egymás megéléséről, az új helyzetek kipróbálásáról, sikerekről és kudarcokról szól. Arról is, hogy mit sikerült már beépíteni a valós életbe, és az önismeret ezernyi más vonatkozásáról.

A visszacsatolás kívánatos módját, milyenségét külön alfejezetben megbeszéltük az általános csoportelméleti részben. A visszacsatolás e szerint konkrét, nem személyeskedő, hamar követi az adott történést, amire vonatkozik, és így tovább. Most csak utalunk rájuk, de kiemeljük, hogy a T-csoportok világában ezekből jól definiált visszacsatolási szabályok lesznek, melyet a trénerek ismertetnek vagy tréningszerűen kidolgoztatnak (általában egy A4-es összefoglaló oldalon ki is osztják, vagy a táblára felkerül, akár közös csoportmunka végeredményeképpen). A szabályok megint csak biztonságot adnak, s a trénernek korrekt hivatkozási alapot, ha egy szabály esetleges durva be nem tartása miatt valakit figyelmeztetni kell. Ez amúgy általában a visszacsatolást kapó fél védelme érdekében is szükséges.

Visszacsatolást adnak egymásnak a tagok, a tréner, de a tréner is kaphatnak visszajelzést a csoporttól a folyamatra vagy akár magatartásukra vonatkozóan. Mindezt a tréning módszer tudatosan facilitálja is, akár nap-lezáró verbális visszajelző körökkel, vagy akár „tréning nap elemző” kérdőív kitöltésével, amelynek eredménye másnap visszacsatolódik a folyamatba. A visszacsatolás számos egyéb aspektusát is szolgálhatják különféle kérdőívek, önkitöltős tesztek, papír-ceruza módszerek. Minden visszajelzés-fajta jellemzője, hogy jól strukturált és könnyen kézben tartható.

A tréningeken gyakran használt videó technika is jelentős visszacsatolási forrás. Alkalmazása esetén fontos, hogy a gyakorlatot a lehető legkevésbé zavarja a felvétel. A csoportjaimba egyetlen esetben sem hívtam videós szakembert, mindig trénertársam vagy magam készítettem a felvételt. Néha

a kamera megfelelő elhelyezése és a felvétel elindítása elégséges, de legtöbbször fontos az élő kamera, amely mozgást követ, arcot, kezet, testhelyzetet közelít. A gyakorlat ugyanúgy zajlik mint videó nélkül, s az összes visszajelzés is így történik, hiszen hitünk szerint az élmény az elsődleges. Ezután következhet a felvétel visszajátszása és részletes, de nem kiélező elemzése, amely nagyon sok hatást közvetít. Ez általában rendkívül időigényes, mert a csoporttagokban sok kérdés, megfontolás merül fel, melyet nem lehet nem felszínre juttatni. Tréningjeinken bármely csoporttag bármikor a „stop” szó bemondásával megállíttathatja a vetítést és bármit visszajelezhet, kérdezhet! Az időtervezés itt már sokszor csődöt mondott. A kognitív szempontú lezárás az egyetlen, amit a videó visszajátszás utánra lehet hagyni, mert így az újabb szempontok is integrálhatók.

11.4. A T-csoportok csoportfolyamatának jellemzői

A fentiekből már látszik, hogy egységes csoportfolyamat nem rajzolható meg a T-csoportok világában. Néhány jellegzetességet viszont mindenképpen meg tudunk ragadni.

A csoportfolyamatot a strukturáltság és az akciók sorozatának lehetősége befolyásolja leginkább. Ezen túlmenően a konkrét gyakorlatok során átélt érzések, élmények tudatosítása, a feladatok során a másokra gyakorolt hatás megfigyelése, a visszacsatolás és a visszacsatolás fogadása is folyamatalkítók. A strukturáltság biztonságot ad, de csökkenti a szabadságfokot, jelentősen behatárolja a csoporttagok lehetséges viselkedését.

A csoportok dinamikájának felpörgése gyors, hamar hoz „mi tudat” élményt és erős kohéziót, a maratoni hatás (bentlakásos formák esetén) tovább növeli ezt. A csoportdinamikát egyes célok és feladatok előre jól kiszámíthatóan befolyásolják. Igen erősek a kiscsoportok együttműködésével, a hatalommal, a vezetési stílusokkal foglalkozó játékok. De vannak a csoportbizalmat, az intimitást, az összetartozás érzését erősítő gyakorlatsorok is. Ha ezeket a szempontokat vesszük, akkor a csoportdinamika kézbentartása elvileg ebben a módszerben a legkönnyebb. A valóságban ez azért mégsem szokott ilyen egyszerű lenni, olyan bonyolult és sokváltozós „függvény” az ember és különösen a csoport.

A csoportokban a kognitív tanulás jól követi az élményt, könnyen szervesül, de adott esetben ez lelassíthatja a csoportfolyamatot, s intellektualizáláshoz vezethet. A trénernek hirtelen túlzott szerep-presztízse támadhat, akkor is, ha ezt nem ő kínálja fel. A csoportfolyamat további fékezője lehet az, ha újabb és újabb játékok ömlenek a csoportra, s nincs idő a feldolgozásra, vagy egy másik, még rosszabb verzió, ha a csoport tele van igazi tréningbe illő témákkal, de a tréner ezt nem veszik észre, vagy nem hagyják felszínre törni. Hiába fáradozunk pl. kompetenciafejlesztéssel modellgyakorlatokon keresztül, ha az adott szervezeti egységben éppen e témában krízis zajlik.

11.5. Egyéb érdekességek a T-csoportok területén

A tréningcsoportokban egy szűkebb területen folyamatosan az önkép-megkérdőjelezés, önképváltozás dinamikája működik mindenkiben egyszerre, persze különféleképpen. (Még a

trénernek sem árt, ha önreflexiót folytat, jól „veszi” a visszajelzéseket.) Ez kívánatos és természetes hatás és a csoporttagok változásának záloga. A folyamat nehéz aspektusa az, hogy sok önismereti vonatkozást közelítünk meg az egyénben, s ez különösen lelki problémákkal küszködő csoporttagoknál (nyilván, ahogy másutt is az életben, kezeletlen diagnosztizálható zavarok is előfordulnak) olyan folyamatokat indíthat be (pl. regresszió, állandó önreflexió, akár krízis), aminek kezelésére, korrekciójára nem szól a megbízatásunk. Ilyenkor szakmai-etikai-emberi kérdés, meddig megyünk el a lehetséges segítségnyújtásban. Ehhez persze a tréner mentálhigiénés (néha pszichoterápiás) felkészültsége is szükséges. De bizonyos dolgokat minden feltétel fennállása esetén sem lehet a tréning keretein belül kezelni. Egy férfi azt az indulatos visszajelzést kapta kiscsoportja egyik hölgytagjától, hogy a feladat megoldásában számított volna rá mint férfira, de ehhez képest lassú és „impotens” volt. Erre a férfi csaknem sírva fakadt, és szexuális problémáit kezdte részletezni. Erre a tréningen biztos nincs lehetőség, s a probléma sem oldható meg itt, tehát más szakmai keretben kerestünk megoldást, a helyzetben pedig a megnyugtatás, a csoportba történő visszavezetés volt a járható út, ami sikerült is. Több száz hasonló példát lehetne említeni a tréningcsoportok hétköznapijaiból.

A tréningcsoportok eredményessége általában a konkrét, megcélzott készségek, attitűdök változásában mutatkozik meg az egyén szempontjából, s a csoport közösséggé válásában, közös kreativitásban, együttműködésben a szervezeti csoport egészét tekintve. A jó csoportfolyamat következtében az elért hatások nem vesznek el a tréning lezárását követően. A módszer a „tanultaknak” a személyiség egészébe történő

végleges integrálására rövidsége, célzottsága következtében csak korlátozottan alkalmas.

Az évek során kisebb kutatómunkákkal kísértük tréneri tevékenységünket, eredményeink egy részét közre is adtuk. Összefoglalóan csak néhány megállapítást tudunk most tenni. A tréningcsoportjainkon részt vett személyek 95 %-a tartotta hasznosnak vagy nagyon hasznosnak a csoportot. Több, mint 90 %-uk szívesen részt venne újabb tréningen. Minden résztvevő egyetért abban, hogy a csoport az általa megfogalmazott célokat –legalább részben– elérte. Arról viszont alaposan megoszlanak a vélemények, hogy milyen típusú gyakorlatok a leghatékonyabbak, s hogy a tréningen tanultak milyen eredményesen ültethetők át a gyakorlati életbe, ahol „a nem-tréningezettek” vannak a többségben.

Az önképváltozást vizsgálva (tréning előtt és utáni felvételekkel), több száz személy adatai alapján, megfelelő kontrollcsoporthoz viszonyítva három faktorban találtam igen nagymértékű és szignifikáns változást: az önértékelés, önkép: extravertió, önkép: stabilitás faktoraiban. Az önértékelés jelentősen nőtt, az önkép extravertáltabbá vált, a személyek érzelmileg stabilabbnak tartják magukat a tréning végén. A személyiség eysencki dimenzióinak változását is több kutatásban mértük (extravertió, neuroticizmus, valamint rigiditás). Itt csak az extravertió tréning hatására történő növekedése adódott szignifikánsnak.

A fentiek alapján elmondhatjuk, hogy tréningcsoportjaink az extroverziós tendencia növekedését eredményezik a személyiségben, de nem hatnak mérhető módon a neuroticizmusra. (A rigiditás dimenzióját nem találtuk validnak a mérésben). Legfontosabb eredményünk, az önkép jelentős

pozitív irányú megváltozása. Hangsúlyozni szeretném, hogy csak az önkép rövidtávú változását bizonyítottuk, ami természetesen nem jelent közvetlenül tartós viselkedés-, vagy személyiségváltozást. Az önkép pozitív irányú elmozdulását mégis kulcsfontosságúnak tartom, mivel az arra motiválhatja a személyt, hogy új és újabb viselkedésmódokkal próbálkozzék. Ezek megerősödése esetén változik a viselkedés, változhat - tartósan- a személyiség is.

Legvégül azt hosszú évek során kialakult, mára meglehetősen határozott tapasztalatomat szeretném megosztani a tisztelt olvasóval, mely szerint (egy közepes határ fölött) minél több gyakorlatot sűrítünk bele egy tréning csoportfolyamatába, az annál kevésbé lesz hatékony. Lehet pörgősebb, lehet látszólag „szuperebb”, adhat a trénernek nagyobb látszat-presztízst, de a változások mértéke bizonyosan kisebb. Akkor is, ha a záráskor a lelkesedés nagy, akkor is, ha a visszajelző kérdőíven minden tökéletesnek tűnik. Nagyon sokszor tapasztaltam saját és kollegáim munkájában, később a szupervíziókban, hogy az ilyen hatás hamar elillan. A tréner visszamegy egy év múlva, és semmit nem talál a lelkesedésből, a változásokból. Ilyen esetben hosszú távon a megrendelő sem lesz elégedett, mert a szervezetben nem érvényesülnek a pozitív hatások, s mindez aztán árt is a tréningek világának is. A gyakorlatok feldolgozására és a csoportdinamika kezelésére néha sokkal több idő szükséges, mint magára a gyakorlat végrehajtására, s ezt érdemes már a tervezéskor figyelembe vennünk. Amúgy is, egy maradék órát nagyon sokféle hasznos módon ki lehet tölteni a csoportban, egy feltétlenül hiányzó órával azonban általában már nem lehet mit kezdeni.

12. PSZICHODRÁMA ELMÉLET

A „legidősebb testvér”, a csaknem százesztendőös múltra visszatekintő pszichodráma megértése és megtanulása a három nagy módszer közül bizonyára a legnehezebb. A tréningekben ugyan tervezetten nem használjuk az egyéncentrikus pszichodráma elemeit, sem a gyermekkorba visszanyúló terápiás effektusokat, de néha ezek elemeire is szükség lehet, akár csak a dráma végtelen technikai lehetőségeire (ezért áldásos, ha a trénerek egyike ilyen végzettségű). A pszichodráma csoporttapasztalatára, a szociometriára, a szociális atomra, a szociodramára viszont mindenképpen nagy szükség lehet, utóbbira főképp hátrányos helyzetűek programjaiban. A pszichodráma bizonyára a legkidolgozottabb és legelterjedtebb önismereti módszer a mai ismert valamennyi csoport-megközelítés között, Magyarországon különösen erős. Készségfejlesztő tréningként, célzott workshopként, szervezetfejlesztési módszerként is gyakori, s egyre növekvő szerepet kap Európában, amit rugalmasságának, a csoporttagokhoz és a szervezeti helyzethez való alkalmazkodóképességének tulajdoníthatunk. Igazi sikerét abban látom, hogy az ember egészlegességét nem csak elméletben hirdeti, mint egyes más módszerek, hanem a csoportok minden elemében, akciójában, életfázisában képviseli. „A pszichodráma szép”, szokták mondani. Tulajdonképpen nem ez igaz, hanem, hogy maga az emberi lélek szép, egyedi és végtelenül érdekes, s hogy ezt a pszichodráma kristálytisztán, átlátszón tudja megjeleníteni, szinte „nincs takarása”. Mindez nem jelenti azt, hogy a három módszer közül ez lenne a legjobb. Mert csak „olyan van”, hogy milyen feladatra, milyen csoport számára, kinek a kezében, milyen emberképhez illeszkedően a legjobb.

12.1. A pszichodráma csoportok és a szociodráma jellemzői

A pszichodráma csoport tagjai életükről, érzéseikről, konfliktusaikról nem csupán beszélnek egymásnak, mint sok más önismereti csoportmódszerben, hanem dramatikus megjelenítés, lejátzás, dramatizálás történik. Erre utal a dráma szó, s nem a történetek „drámai” jellegére. Fájdalom és öröm, könnyek és szívből jövő kacagás egyaránt megjelennek a csoportmunka során. Célja lehet a csoport egyes tagjainak lelki gyógyítása, vagy a csoport mint egész terápiája, működőképessé tétele.

A rendelkezésre álló technikák, megjelenítési és megoldási lehetőségek száma szinte korlátlan. A csoporttagok között történő szerepváltások segítségével megjelenítésre kerülhetnek a jelen vagy a múlt konkrét történései, a lélek belső eseményei, kipróbálásra kerülhetnek a jövő alternatív lehetőségei, s mindezek összefüggései a személy lelki fejlődésével. Lehetőség kínálkozik vágyak, fantáziák, én-részek, kimondatlan gondolatok megelevenítésére is. A konfliktusok láthatóvá, újra átélhetővé, megváltoztathatóvá válnak. A pszichodráma végül is nem más, mint belső világunk láthatóvá tétele, a lélek, a lelki történések komplex valóságának megjelenítése a háromdimenziós térben. S megdöbbenően ugyanez igaz a „csoportok lelkére”, a látható és rejtett folyamatokra, a közösségek kisebb és végtelen nagy hálózatára. Minden társas momentum, impulzus, alakzat is könnyedén ábrázolható.

Az empátia jelentős hangsúlyt kap, főképp a szerepcsere és a duplázás révén (30 évvel Rogers előtt!), s a csoportdinamika is

fókuszba kerül (jóval Lewin előtt!), szociodinamika elnevezéssel. Fontos sarokkő még a feszültség-elvezetés a játék révén, a regresszió felhasználása, a múlt traumás eseményeinek átdolgozása cselekvés által, s a pusztán fenomenológiai (tapasztalati) típusú visszajelzés alkalmazása.

Egy egyéni dráma jellemzően 30 perctől 3-4 órás időtartamot köt le, míg a csoportjátékok mintegy 2, esetleg 3 órás időtartamúak, visszajelzésekkel együtt. Fontos, hogy a vezető minden játék elején témát kér a szereplő(k)től, kérdést vár, erre „szerződik”. A játék menetét, végkimenetelét előre senki sem sejti, maga a főszereplő, s a vezető sem, de a megállapodás határait nem lépik át (kivéve, ha közben együtt módosítják), s ez megnyugtató biztonságot ad. Az egyéni és csoportjelenségek ábrázolásában a verbális és nonverbális kommunikációnak egyaránt fontos szerep jut. Minden dráma-szituációt részletes és igen jól formalizált visszajelzési rész követ. A pszichodramatikus csoportfolyamat közben a csoport, mint egész is fejlődik, s a csoportdinamikai történések is feldolgozásra kerülnek.

A szervezetfejlesztésben a leggyakoribb pszichodramatikus tréningfeladatok a különféle vezetői és egyéb készségfejlesztések, a konfliktuskezelés valós, saját példákon keresztül, a vezetői kompetenciák folyamatos fejlesztése. Megjeleníthetők, megszemélyesíthetők énrészek, munkatársak énrészei, ellentétes motivációk, ambivalens érzések, döntéseink variációi és elemei. A szerepválasztások segítségével és a történések révén sok mindenre ráláthat a tréningező. Közben saját személyisége igazi erejét, erőforrásait találja meg.

S itt is következzenek egy rövid válogatás s azokról a munkákból, ahol a pszichodramát önállóan alkalmaztuk (23 év perspektívájában):

- Módszerspecifikus pszichoterápiás képzés
- Mentálhigiénés szakemberek sajátélményű csoportjai
- Szociális munkások képzése
- Ipari vezetői, menedzseri tréningcsoportok
- Miniszteri-államtitkári tréningek
- Gyermekvédelmis igazgatók mentálhigiénés képzése
- Főiskolai hallgatók gyakorlati képzése
- ELTE tanácsadó szakpszichológus képzés
- Sérült gyermekek szüleinek terápiás csoportja
- Konduktorok csoportvezetői tréningje
- Partnerkapcsolati szemináriumok
- Mozgássérült fiatalok csoportja
- Megküzdési stratégiák tréningjei
- Burnout elleni / megújulási tréningek

A pszichodráma mellett a szociodráma bemutatása is nélkülözhetetlen. Számtalan helyen utalunk rá, de itt kínálkozik alkalom rövid vázolására. A szociodráma egy szintén Moreno által, még a bécsi évek alatt kidolgozott speciális csoportmódszer, amely kiválóan alkalmas aktuális társadalmi témák explorálására. Ez is igencsak a terepen született, akárcsak testvére, a pszichodráma. Többek között 1915-1917-ig a több ezer főt befogadó mittendorfi menekülttáborban, ahol

Moreno orvosként dolgozott és a barakkokban a menekülteket csoportszichoterápiás módon is segítette. Ahol a foglalkozások zajlottak és sikeresek voltak, sokkal kevesebb lett a testi betegség és haláleset, mint másutt. A szociodráma fejlesztését Moreno a Rögtönzések Színházában, majd Amerikában is folytatta, végül ez is elterjedt az egész világon.

Míg a pszichodráma az egyes csoportokban megfogalmazódó konfliktusokat az egyén megoldásai felé viszi (konkretizáció), a szociodráma társas, akár társadalmi szintre emeli azt (absztrakció). Itt a kollektív tapasztalat megjelenítése a cél, kollektív szerepek felvételén keresztül, kollektív reakciómódok tanulmányozásával. A leggyakoribb témák a kisebbségi problémák, a különféle társadalmi csoportok helyzete, a vallási és ideológiai, generációs és nemi különbségek, az attitűdök és értékek. Ezekre még a későbbiekben visszatérünk.

Hosszú szociodráma csoportok általában nem működnek, legalábbis Európában nem és nálunk sem. A szociodramatikus módszerek inkább a pszichodráma csoportok és képzések részei. Azaz egyes csoportalkalmakon dolgozunk vele, vagy workshopként, egyedi témákban hirdetjük meg. Olyan is egyre inkább előfordul, hogy konkrét céllal ilyen felkérést kapunk, bár ezek nagyobbik része még külföldről érkezik. Megemlítjük, hogy a szociodráma rendkívül erős és népes szakmai tábora alakult ki a portugál-spanyol nyelvterületeken, különösen Dél-Amerikában, amely a szociodráma fejlesztés fő forrása, érdemes nagyon figyelniük rá.

12.2. A pszichodráma csoportok specifikus hatótényezői

A csoporttagok a pszichodráma során megtanulják differenciáltabb módon átélni mélyebb érzéseiket, tisztázzák azokat, s megtanulják pontosabban észlelni mások érzéseit is. Az empátiás tapasztalatszerzés főképp a szerepcsere, a legfontosabb technika révén valósul meg. Ez minden eddigi módszernél hatékonyabban teszi lehetővé, hogy az interakciós partnerek egymást kognitív és érzelmi értelemben megértsék, saját merev beállítódásaik ideiglenes feladásával. Az együttes élmény hatása meghatározó a csoportban. Nem ritka a katarzis élménye sem, amely érzelmi csúcspont, megtisztulás valamely csoporttörténés hatására. Feszültségoldás, de egyben rendezés is, amely az integrációt is tartalmazza. Katarzis következhet be például akkor, ha a játék során a szereplők egy adott cselekvéssor érzelmi csúcspontjára érnek, ha hirtelen új lelki összefüggések tudatosulnak, ha az együttlézés megemelkedett intenzitása élhető meg.

Az aktuális „főszereplő”, a saját életének egyes fontos aspektusait megjelenítő személy a cselekvés során belátást nyerhet: rábukkan dolgokra, amire addig nem volt rálátása. Életének fontos történései tudatosulnak. Ez az önismeret mélyebb szintű gazdagodását is jelenti, attitűdjei is változnak. Például az első „jelentben” valaki azt ábrázolja a pszichodramában, hogy nem tud a főnökével kommunikálni, nem mer bemenni hozzá, nem meri képviselni magát. Megrendezzük ezt a jelenetet, és itt, a drámajáték erőterében jut eszébe egy hasonló dinamikájú gyerekkori jelenet a saját apjával. Akkor visszamegyünk oda, ahhoz a jelenethez, azt jelenítjük meg szereplő-választásokkal. Lehetőség van a történetek, a belső képek módosítására is. Ha visszamegyünk a

gyerekkorba egy adott pontra (ez híd a jelen és a múlt között), ott lehetőség van arra is, hogy a szereplő valamit most egészen másképpen csináljon, mint akkor. Most felnőtt fejjel, a felnőtt erejével meg tudja változtatni múltbeli rossz élményét a csoport erőtere és a pszichodráma különleges technikái által (korrektív emocionális élmény). És végül visszamegyünk a jelenbe megint, megvizsgáljuk, hogy ezzel a tapasztalattal mit lehet majd másképpen csinálni és hogyan (híd a jelen és a jövő között).

A résztvevők folyamatosan interperszonális tapasztalatokat szereznek a csoportmunka során: tapasztalatot a másik emberről, a csoportlétről, visszajelzéseket hallanak saját magukról. Személyészlelésük a folyamatos átélés és visszajelzések következtében realisabbá válik: a projekció és az áttételi folyamatok helyett egy bonyolult, hosszú folyamatban a reális észlelés folyamatai nyernek vezető szerepet. A résztvevők rengeteg szerepre választják egymást, ez már önmagában is sokatmondó lehet. Sok szerepet próbálhatnak ki, észlelik a szerepviselkedésükre adott reakciókat. Szereprepertoárjuk bővül, szerepflexibilitásuk növekszik. Megtapasztalják változó és változtatható szociometrikus helyzetüket a csoportban. Sok esetben derül fény arra az alkalmazott technikák nyomán, hogy az adott csoporttag egészen mást (esetleg sokkal kedvezőtlenebbet) feltételezett csoportbeli helyzetéről, társai iránta való viszonyulásáról, mint ahogyan azt gondolta.

A pszichodrámaiban teljesen új viselkedési elemek kipróbálására is sor kerülhet. Ha valaki például nem tud ellenséges kollégájával kommunikálni, akkor van lehetőség arra, hogy kipróbáljon néhány megoldást, néhány olyan új kommunikációs formát, ami addig még talán eszébe sem jutott. S mindezt

veszélymentesen teheti meg, hiszen a valós konfliktusos személy nincs jelen. Megértheti és meghaladhatja konfliktusait és viselkedési nehézségeit. Megtanulhatja hitelesen és hatékonyan kifejezni önmagát, s ezáltal társas életével kapcsolatos szorongásai jelentősen csökkenhetnek.

A pszichodráma arra is lehetőséget ad, hogy a résztvevők izgalmas, akár furcsa szerepeket is kipróbáljanak (pl. mesék lejátszása, álom-megjelenítések). Lehetőség nyílik belső, imaginatív képek megelevenítésére is. A szimbolikus tapasztalás is sokban gazdagíthatja a személyiséget. A csoport a realitás élményét így kitágítja az ún. realitástöbblettel (de sosem az irreálissal), amely az emberi tapasztalás része. Így a főszereplő a lélek síkján „találkozhat” például már elveszített hozzátartozóival, még meg nem született gyermekével, stb.

A veszteség feldolgozásának általában tág tere nyílik. A pszichodráma egyik kiemelt feladata a veszteség-feldolgozás egyes törvényszerű fázisainak kísérése, az ezzel kapcsolatos elfojtások megszüntetése, és az elengedés segítése.

Ha speciális célú pszichodráma csoportokat szervezünk, más hatótényezők is mobilizálódhatnak. Együttműködési tréningnél a spontaneitás a ko-kreativitással együtt, a szakmai kiegészítő csoportokban az egészséges énrészek mobilizálása a megújulás érdekében, a női és férfi szerepek tréningjében a szerepképzés speciális folyamatai. A mítoszociodrámánál az ősi emberi univerzális igazságokra fogékony énrészek mobilizálódnak a jelen társas helyzeteinek megoldására, értékvesztett állapotban lévők csoportjában célzottan a Frankl-féle értelemkeresési motivációt „kelthetjük életre”.

12.3. A visszacsatolás módszerspecifikus jellegzetességei

A pszichodráma élmény-alapú tapasztalat, ezért elméletek, pszichologizálás, értelmezés, értékelés, elemzés nem kap szerepet benne (kivéve a kiképzési folyamatok bizonyos részeit). Kizárólag természetes dolgok történnek, s a visszajelzés sem enged mást. Talán ezért is olyan szigorú és formalizált. Minden játékfázis után kötelezően visszajelző körök következnek.

A visszajelzés három részből áll. A sharingben a csoporttagok (a konkrét élménytől szándékosan eltávolodva) elmesélik azt, hogy az ő életükben hol jelentkeztek hasonló élmények, érzések, örömek, konfliktusok. A szerepvisszajelzésben az összes szereplő elmondja (már némi szereptávolságból), mit élt át az adott szerepben és a szerepcserék során. Az identifikációs feedback során a megfigyelőket is beleértve mindenki elmondhatja azonosulásból származó szerepvisszajelzését. Ezzel a visszajelzés lezárul, önismereti csoportban semmilyen más fázis nincsen. Tréningeken sem, de ott az explorált téma kognitív vonatkozásainak beleszövése még következni szokott, ahogy a T-csoportokban is.

12.4. A pszichodráma csoportfolyamat jellemzői

A pszichodramatikus csoportfolyamat sokkal nehezebben ragadható meg, mint a tervezett T-csoporté vagy a személyközpontúé. Mindkettőben nagyjából tudni lehet, mikor milyen dinamika várható (persze csak, ha nem történik semmi rendkívüli). A kiszámíthatatlanság faktora a pszichodrámaiban a

legnagyobb, még tematikus tréningen is. De ez cseppet sem káoszt jelent, mert az biztosra vehető, hogy jó keretek és szakavatott csoportvezetés mellett valami egyedi és fontos fog történni. Ebben rendkívüli módon lehet bizakodni. Továbbra is a „folyamatos kihívás” szókapcsolattal tudom leginkább jellemezni a pszichodráma perceit, óráit.

A pszichodráma történések, ahogy említettük, fókuszálhatnak az egyén problémáira, élményeire vagy a csoportra mint egészre. A különböző pszichodráma csoportok elsősorban a két játéktípus arányában különböznek egymástól. A sok egyéni témával rendelkező, sok egyéni drámát lejátszó csoport dinamikája másképp alakul, mint amelyik többségében csoportjátékokkal dolgozik. Néha hihetetlenül nagy igény van erre, a vezetőnek külön ügyelnie kell, hogy a csoport mint egész „ne tűnjön el”. A tréningeken nem alkalmazunk egyéni indíttatású pszichodramát (akkor sem, ha a trénernek ilyen végzettsége van), ezért a klasszikus, főképp egyéni témákra épülő önismereti csoportok jellegzetes dinamikájával itt nem szükséges foglalkozunk.

Mindenféle pszichodramára viszont közösen jellemző, hogy a cselevő ember valamennyi kapcsolati és közlési formáját bevonja. Célja nem az analitikus belátás, hanem valamiféle jövőre irányulás, kreativitás, spontaneitás. A dráma megkerüli a szóbeli közlésben jelentkező ellenállásokat, így más tartalmakhoz is hozzá lehet férni. Az értelmezést a csoport legtöbbször saját magának adja meg a közös munka eredményeképpen. A cselekvés még jobban facilitálja az indulat- és konfliktus-áttételi folyamatokat. A vezető és a csoport nagyon sok mindent megtudhat a szerepválasztásokon keresztül is. (Jelzésértékű lehet, ha egy férfi mindenre mindig

túl határozott nőt választ a csoportból, de az is, ha őt például gyakran választják gyermekszerepekre).

A pszichodráma módszerrel dolgozó tréningcsoportok sok bemelegítő technikát, „játékot”, kreativitást és csoportlétet erősítő strukturált gyakorlatot alkalmaznak. Mindez kellő lendületet ad a későbbi, a csoport önindíttatásából születő témákkal való foglalkozásra is. Minél megkötöttebb a tréning témája, annál könnyebb megfelelő csoportjátékokat tervezni és vezetni.

A csoportjátékok adott, a csoportban spontán felmerülő aktuális témák köré szerveződnek. Sok esetben e csoportjáték rögtönzéses jellegű, amely a spontaneitás kibontakozásának és a csoport összeérésének is kedvez. A szituációs és szerepjátékoknak tág tere nyílik. Nagy motivációval, lendületes erővel történnek a konfliktuskezelés szerepjátékai, a munkahelyi szituációk dramatikus ábrázolásai, vagy az akár több variációban lejátszott valós vezetői helyzetek.

Gyakoriak a csoportosan végzett olyan típusú feladatok, amelyben az adott témát egyéni szempontból, párhuzamos munkában közelítjük meg. Például minden vezető szociometria-szerűen, kavicsokból kirakja saját beosztott munkatársainak „csoportképét”. Közös vezetéssel, egyszerre, mégis ki-ki „saját anyagon” dolgozik vele, s közben akár több megbeszélés is beiktatható a folyamatba. Természetesen ezt is részletes visszajelzés követi.

A csoportok általában lendületesek, bennük a közös kreativitás kibontakozása szépen halad előre. A csoportdinamika széles skálán tág teret kap, ami pozitív folyamatokat indíthat el, de megvannak a veszélyei is. Minél nagyobb a témaválasztás és a megjelenítések szabadsága, annál élénkebb csoportdinamikai hatásokkal számolhatunk. A szociodráma vezetése pedig azért nehezebb, mint a csoportjátékoké, mert általában nagyon érzékeny pontokat ér el az egyén világában is, és ezért itt a csoportdinamika sokkal óvatosabb kezelése szükséges. A szociodráma vezetését csak tapasztalt pszichodráma vezető trénerre bízom, akinek van elégséges szociodráma vezetési gyakorlata is.

A pszichodráma módszerrel vezetett tréningeken ugyanakkor legtöbb esetben nem keletkezik akkora „pörgés”, mint a T-csoportok világában, s főképp nem a folyamat végén. A feladatok itt nem a tréner által hozottak, a játékfolyamat sem modellben zajlik. A témát a csoporttagok termelik ki, saját elakadásaikat állítják a középpontba. Talán mondhatjuk, hogy lassabban haladunk, mélyebbre megyünk, személyesebb világokba jutunk el így. Tapasztalataim szerint bizonyos célú tréningeknél a pszichodráma hatása tartósabb, de ellenpéldák is adódnak.

12.5. Egyéb érdekességek a pszichodráma területén

Mondanivalónkat ebben a pontban Pető és Moreno barátságára fűzzük fel.

Pető András és Moreno kortársak voltak. Két év eltéréssel ugyanabban az időben kerültek a Bécsi Egyetemre, ahol jó

néhány évet ugyanazon a szakon, a medicinán töltöttek el. Talán a Bécsben akkortájt fellelhető inspiráló hatások vezettek el barátságukhoz, amely életre szólónak bizonyult. A bécsi évek egy részében együtt is lakott a két jó barát, akiket sajátos polihisztorságuk, irodalmi, filozófiai érdeklődésük sokkal inkább összekapcsolt, mint az egyetemi közös stúdium.

Az egyik érdekes közös szál a bécsi gyermekekkel történő foglalkozás volt. Moreno az Augartenben, később más közparkokban is, az ott játszó, általában nehéz sorsú gyermekeknek történeteket mesélt, játszott velük. Egyre többen sereglettek köré, Moreno szokása szerint egy fa törzséhez támaszkodott, a gyerekek két-három, majd több koncentrikus körben ültek. Később saját életük epizódjait játszatta el velük. Ebben a tevékenységben Pető is társa volt. A pszichodráma ősenek nevezhető sajátos „drámák” csökkentették a gyerekek agresszióját, növelték problémamegoldó képességüket.

Később Moreno Amerikába ment, Pető hazajött. Köztük a baráti levelezés folyamatos volt. A kéziratok sokasága őrződött meg számunkra a Pető Intézet könyvtárában, másik fele a Harvard Egyetem „Moreno Gyűjteményében”. Megdöbbenő volt számomra Pető kézírását látni a régi, húszfilléres (csuklós villamosos) bélyeggel ellátott, sárga nyílt levelezőlapra, látni feladóként írott pesti címét, Bostonban szembesülni magyar nyelvű gyászjelentésével. A levelezésben a barátság mély és intenzív érzelmi szálait fedezhettem fel mindkét részről.

Moreno 1963-ban, Pető meghívására járt Budapesten. Az utazást többek között Hári Mária (Pető közvetlen munkatársa)

levelei és szervező munkája készítették elő. Útjára felesége, Zerka, s kisfiuk, Jonathan kísérték el. Moreno előadást tartott a Tudományos Akadémián, az MTA Kistermében, a Szociológiai Intézet szervezésében. Mérei Ferenc visszaemlékezése szerint a lappangó humorral átszőtt szociometriai témájú előadás tolmácsa a filozófus Heller Ágnes volt. Érdekes epizódot is említ: Moreno a téma illusztrálásaképpen egy, a szélén ülő, magányos embert kiválasztott, s jellemezte helyzetét (például, hogy látszik rajta, hogy nem vesz részt eléggé az életben, vágyik a kapcsolódásra...). Az illető Bibó István (politikus, egykori miniszter) volt, aki éppen nemrég szabadult a börtönből. A sikeres tudományos szereplés után Moreno másik előadása a Neurológiai és Pszichiátriai Társaság keretében zajlott. Sok informális találkozásra is sor került, nemcsak Petővel, hanem példaképpen a Gellért Szállóban Szalay Sándor szociológussal és Mérei Ferencsel is.

Pető halála után a kapcsolat Hári Máriával folytatódott, a levelezést később Moreno felesége, Zerka folytatta. Hári Mária az Intézet főigazgatója lett, Zerka Moreno a világ megannyi pontján képviselte és tanította a pszichodramát. A két asszony még egy ízben találkozott. A Pszichodráma Egyesület meghívására Zerka 1998 őszén Budapestre látogatott. Az akkor 82. életévében járó asszony teljes munkabírással pszichodráma workshopokat tartott. Amikor fogadtam a repülőtéren, arra kért, hogy a szállása helyett elsőként a Gellért Szálló teraszára menjünk, ott akarta kezdeni (folytatni...) budapesti látogatását. 35 év után kristálytiszta emlékezett a helyre, az asztalra, ahol Morenoval, Petővel, Hári Máriával ültek és többek között a konstruktív pedagógia helyzetéről beszélgettek. Megszerveztem Zerka Moreno és Hári Mária találkozását, amelyre a Kútvölgyi úton, a Doktornő kis szobájában került sor. A kezdeti izgalmas,

kissé feszült pillanatok után feloldódott a hangulat, s láthatóan nagyon örültek egymásnak, a viszontlátásnak. Hosszan beszélgettek kettesben. Utána közösen néztük végig a házat. Vendégünk pattanásig feszülten figyelt, úgy kérdezett, mintha gyakran járt volna itt. „Mindent” elsőre értett, ami itt történik. A legjobban a gyermekambulancia mamás csoportjai tetszettek neki, mert itt a szülő is közvetlenül tagja a „teamnek”. Talán azért, mert így volt ez Beaconben is...

Hasonló vonások Pető és Moreno rendszerének emberképében és gyakorlatában:

Pályájuk elején közös a nehéz sorsú gyermekek iránti érdeklődésük, amely a későbbiekre nézve meghatározó jelentőségű. Az elesettek legkülönbözőbb típusaira sajnálkozás helyett különös kreativitással reagálnak. Mindketten orvosok, akik a teljes emberrel integráltan foglalkoznak: a testtel és lélekkel egyaránt. Végül is életművében Pető inkább a test problémáira koncentrált, de oly módon, hogy maximálisan figyelembe veszi a lelki működéseket, Moreno pedig a lélek, a pszichikum diszfunkcióira figyel, bevonva a kezelésbe a testet, a mozgást, a cselekvést. A csoport mindkettőjüket különösen izgatja, s origóvá válik: mindvégig megmarad a csoportthatásokba vetett hitük és a fejlesztés csoport-hangsúlya.

Mindketten kozmikus perspektívában gondolkozva originálisat és maradandót alkottak. Ehhez óriási megküzdési erőre volt szükség: Pető a sajátos magyar állami viszonyok között folytatta küzdelmét, Moreno az amerikai demokratikus társadalomban, ezen belül a hagyományos pszichiátriai szemlélet ellenében is. Mindkét rendszer elterjedt a világ számos országában, formális-informális hálózata révén

tömegekhez jut el, s hivatalosan is elfogadottá vált: a konduktív pedagógia, mint speciális pedagógia, budapesti „forrásközponttal”, a pszichodráma, mint sok helyen elismert pszichoterápiás irányzat, s mindenhol hatékony fejlesztő eljárás. Mindkettő akkreditált része a magyar felsőoktatásnak.

A Pető illetve Moreno által kidolgozott rendszerre pedig közösen jellemzőek azok az elvek, amelyet külön-külön is a legfontosabbnak tartanak: Pető fogalmával az ortofunkció elérése, az akciós tanulás, a szakemberre és a „kliensre” egyaránt vonatkoztatható kreativitás szükségessége. Fontos az ember holisztikus felfogása, szabadságának különös tisztelete, a másság értéke és megbecsülése, az egyén és a csoport fejlődésébe vetett végtelen bizalom, az eltérő egyéni fejlődési utak hangsúlyozása. A felelősség a másikért, de a felelősség megfelelő mértékű átadása, visszaadása is. Érvényes a szükséges és elégséges beavatkozás elve: a rávezetés (kondukció) – a direkt beavatkozás helyett, a célok anticipációja, az intenció fontossága, a motiváció középpontba állítás és a játékosság felhasználása. Mindvégig megmarad a csoport-hangsúly és a szakemberek megfelelő team-munkájának fontossága.

13. SZEMÉLYKÖZPONTÚ CSOPORT ELMÉLET

Az empátia, a feltétel nélküli elfogadás és a hitelesség megértése és működtetése alapvető tréneri feladat. Könnyűnek tűnhet, a gyakorlatban azonban ez még sincs így. Az elfogadás, az előítélettől mentes közeledés kiemelt fontossággal bír a hátrányos helyzetű csoportközegben, a bizalom megalapozásának záloga. A vezetők nondirektivitása szintén fontos mind az egyén, mind a teljes csoport vonatkozásában. A csoportvezetés finomszabályozása teszi lehetővé az alap-encountert, ami az igazán értékes működés fő motorja itt.

13.1. A személyközpontú (encounter) csoportok jellemzői

A Rogers által „encounter csoport”-nak elnevezett csoportforma sajátja, hogy maximálisan szabad légkört biztosít a csoporttagok számára, a vezető semmit nem strukturál, nem irányít, és nem értelmez. Az "itt és most"-ban jelentkező kongruens egyéni és csoportélményekre és azok visszatükrözésére helyezi a hangsúlyt. Az encounter itt lelki találkozásra utal, s az elnevezés nem tévesztendő össze az encounter gyakorlatokkal, amelyek általában érintéses jellegű csoportfeladatok másféle csoportműfajoknál.

A nondirektivitás jellemzői miatt a tréneri közegben nem túl gyakran találkozunk teljesen vegytiszta rogersi alkalmazásokkal. A munkahelyi csoportot igen nehéz átállítani erre (a hagyományos hatékonyság-hajhászásból), s a megrendelő is gyakran csóválja a fejét, amikor nem tudunk órára lebontott tematikát adni. Bizony egy három napos tréning javarésze elmehet az átállásra fordított erőfeszítéssel, ami persze „maga a

tananyag” is lehetne. A hazai fejlesztő alkalmazások nagy részében és a képzésben is a személyközpontú csoport többkevesebb struktúrát kap vezetőitől, tehát nem érvényes a Rogers által bevezetett teljes nondirektivitás.

Magyarországon a személyközpontú pszichoterápia szélesebb körben még csak egyéni formájában kerül alkalmazásra. Németországban a csoportpszichoterápiás forma komoly klinikai reprezentációja is elterjedt. A képzés amúgy jellemzően több dimenziós: lexikális fejezeteket, tréninget, szerepjátékot, szupervízió melletti gyakorlatot és egyéni / csoportos sajátélményt, valamint kutatást ír elő. A mai angolszász, főképp amerikai képzés a csoportra, az élményekre fókuszál. Az európai modellekben jellemző maradt a fenti többdimenzionalitás, teret kap az egyéni tapasztalatszerzés, a tanuláselméleti alapok elsajátítása és az általános pszichoterápiás ismeretek. Jelentős maradt a képzés egyetemi hangsúlya is. Németországban a legnépesebb pszichoterápiás tábor éppen a személyközpontúak alkotják. Itt az egyetemeken magas az irányzat oktatásának és kutatásának aránya, az egyetemek 76%-án szerepel tananyagként. Közülük tizenkét egyetemen explicit módon (Gesprächspsychotherapie néven) lehet személyközpontú pszichoterápiát tanulni, s ilyen nevű tanszékek is vannak, még „Személyközpontú csoportpszichoterápia” nevű tanszéki csoport is működik. Szerényebb módon Magyarországon is megvalósultak eredmények a felsőoktatásban is.

Hol, mire használjuk hát a személyközpontú csoportokra vonatkozó gyakorlati tudásanyagot? Néhány saját személyközpontú alkalmazást sorolunk fel (közel 30 év

perspektívájából). A programok nagy részében nem csak személyközpontú önismereti csoport vagy tréning szerepel, hanem e mellett valamely készségfejlesztő „kapcsolati tréning” is, amelyről a fejezet végén beszélünk majd.

- Pszichoterápiás képzés
- Vezetői csoportok
- Pedagógusok akkreditált továbbképző programja
- Mentálhigiénés szakemberek tréningje
- Szociális munkások képzése
- Veszélyeztetett gyermekek és szüleik csoportjai
- Pszichiátriai otthonok dolgozói, ápolók, gondozók
- Pszichiátriai otthonok igazgatói
- Gyermekvédelmi munkatársak mentálhigiénés képzése
- Pszichológus hallgatók tréningje a graduális oktatásban
- Főiskolai hallgatók gyakorlati képzése
- Klinikai szakpszichológus képzés
- Sérült gyermekek szüleinek terápiás csoportja
- Önsegítő - segítő csoport képzése
- Kortárs segítőik képzése
- Konduktorok mentálhigiénés tréningje
- Telefonos szolgálatok munkatársainak csoportja
- Gyermekvédelmi szakemberek gyakorlati képzése

13.2. A személyközpontú csoportok specifikus hatótényezői

Már említettük a nemspecifikus tényezők hagyományos tanának kritikája kapcsán, hogy az empátia, feltétel nélküli elfogadás és hitelesség megjelenik és pozitívan hat más, nem-személyközpontú közegben is. Ugyanúgy, ahogy a rogersi irányzatban is hatnak kondicionálások, pedig ezt a viselkedésterápia deklarálja, s lehet, hogy épp az analitikus irányzatok által középpontba helyezett, itt nem szándékos értelmezés segít. Ettől még mindezek specifikusak maradnak az adott iskola alkalmazásában: szándékoltak, középpontba helyezettek, a terapeuta vagy tréner intervenciói nyomán megerősödők. Tehát az empátia és elfogadás a rogersi alkalmazásokban specifikus: teljesen tisztán érvényesülhet. A kongruencia hatása is sokkal kifejezettebb a vezető alaphozzáállása következtében, mint másutt. A rogersi terapeuta és csoportvezető tükör-szerepe specifikusan közvetíti a terápiás alap-beállítódásokat.

A rogersi attitűdöket a csoporttagok a tréning során lassan átveszik, például önmagukat is jobban el tudják fogadni. A csoporttagok aztán egymás irányában is kialakítják az empátiás hozzáállást. Az így kialakult bizalmi légkör kedvező keretét biztosítja a történéseknek. Ebben a légkörben az ellenállás csökken, az érzések szabadon megnyilvánulnak, a résztvevők megtanulnak figyelni egymásra, megtanulják strukturálni az érzelmileg fontos információt. A csoportban az egyén és a csoport mint egész is az empátiás visszajelzések révén értelmezés nélkül, saját maga találja meg múltja és jelene fontos összefüggéseit. Tehát nemcsak a terapeuta, hanem az egész csoport jelent tükröt az egyén számára. Mindez önbizalomhoz és az önkép realitásához vezet.

A csoport által nyújtott biztonságos légkörben a résztvevők bátran kísérletezhetnek új viselkedésmódokkal. Ezekről visszajelzést fognak kapni a csoporttól, ha azt elfogadják, akkor az adott viselkedés megerősítést nyerhet. Később a valós életben is bátrabban próbálkoznak új viselkedésmódokkal, amelyet a csoport megint megerősít. Végül nem szabad elfelejtkeznünk arról sem, hogy a csoportfolyamat során végig szociális tanulás is folyik, azaz a csoporttagok akaratlanul is átveszik egymás viselkedésének sikeres aspektusait. Az encounter csoportok kutatásának irodalmából ismerjük, hogy a csoport eredményeképpen a személy képessé válik az encounterre, szenzitivitása nő, szociális percepciója fejlődik, érzéseit jobban tudja kezelni, önfegyelme, önszabályozása javul. Ezek visszahatnak magára a terápiás csoportfolyamatra is, ezért említem őket itt hatótényezőként. Ugyanez vonatkozik az autoritás és szorongás csökkenésére, a személyközi hatékonyságra, valamint az öngyógyító erők, ép személyiségrészek mobilizálódására.

A nondirektivitás, ha az adott csoport számára valóban megélhető, az empátiás alapközegekben specifikus hatásokat közvetít. A csoport rádöbben „hirtelen jött” szabadságára, feltehetően nem kis fáradság árán megtanul élni vele, értékké válik a szabadság adása, a növekedés erőinek szabadon engedése, s egy sokkal gyorsabb fejlődési folyamat indul be egyéni és csoportszinten.

A következő személyközpontú csoportspecifikum maga az encounter, a Rogers által leírt minőségben és mélységben. A találkozás és tapasztalás e szintjének eléréséhez feltétlenül

szükséges a jelen fontosságának, az „itt és most”-nak hangsúlyozása, a tréner személyének közvetlensége, hitelessége, valamint annak elkerülése, hogy a terapeuta szaktekintélyként tűnjön föl. Ahogy döbbenetes módon Rogers is egy tudott lenni közülünk a szegedi találkozón, egyszerűen Carl, akinek vannak tapasztalatai, érzései, benyomásai és ezeket néha megosztja a többiekkel. Specifikus az irányzat a terapeuta illetve a csoportvezető felelősségének és felelősségátadásának adott módjában, valamint a terapeuta feladatainak pontos megszabása terén is, amit nem hozzáértők kevésbé gondolnának.

Kiemelnénk végül az irányzat humán értéktöltöttségét. Példaként itt a másság feltétel nélküli elfogadásának rogersi hangsúlyozását és gyakorlatát hozzuk. Ez az alaphozzáállás kiemelkedő jelentőségű hátrányos helyzetűek valamennyi csoportjában és az ilyen csoporttag számára egy általános csoportban. Az encounter csoportok módszere ezért kifejezetten alkalmas előítéletek leküzdésére, attitűdváltoztatásra, látens értékteremtésre. Rogers több jó példát is mutatott erre (például fehérek-feketék közös encounter csoportjaival).

13.3. A visszacsatolás módszerspecifikus jellegzetességei

A személyközpontú csoportokban nincs szervezett visszajelzés, mint a legtöbb más tréningcsoportban. Ez ugyanakkor korántsem jelenti azt, hogy nem létezik visszajelzés. Csak nem válik el a csoport „élmény” része a visszacsatolástól. Mindkettő folyamatos, a maga természetességében ható. Cseppet sem állítjuk, hogy jobb, de azt sem, hogy rosszabb a másik változatnál. Fontos megértenünk, mit miért teszünk és mikor, s

mely módszerhez milyen intervenciók illeszkednek. Az bizonyos, hogy a személyközpontú módszer alkalmazása vizsgálataink szerint jelentős önkép-változáshoz vezet, szervezett visszajelzés nélkül is.

A csoportban megélt, fokozatosan növekvő bátorság és szabadság miatt bármikor lehetséges, hogy valaki visszajelzést kér magáról vagy egy történésről. De ezt sosem kötelező megtenni. A szabadság koncepcióba ez is belefér: a személy felnőtt, képes dönteni, akkor fog visszajelzést kérni, amikor valóban szüksége van rá. És a tréningek tapasztalatából úgy tűnik, ez tényleg működik is.

13.4. A személyközpontú csoportfolyamat jellemzői

Az alábbiakban a rogersi, valóban nondirektív vezetésű csoportok dinamikájába adunk bepillantást. A szervezetfejlesztési megbízásokban, tréningeken általában nem ugyanez történik, de alapstílusában mégis valami hasonló, legalábbis a T-csoportokhoz képest. A döntési folyamatok például e munkastílus által igen kiérlelték, bár lassabbak. A tréningekben sok minden használható ezen kívül is, minden, ami megértést, egymásra hangolódást kíván a csoporttagoktól. Jó eredmények várhatók attól is, ha egy hiteltelen közeget sikerül ily módon hitelesebbé, a csoport tagjait egymással toleránsabbá tenni.

Az eredeti gyakorlat szerinti személyközpontú csoportfolyamat Rogers ma is érvényes leírásában általában egy minden irányú kavargással kezdődik, a csoport szembe kerül azzal a

problémával, hogy nincsen struktúra, a csoport szokatlan szabadsággal rendelkezik és vezető nem vállalja az irányítás felelősségét. Ekkor az önkifejezéssel kapcsolatos ellenállás még igen nagy. Lassan kezdődik el a múltbeli érzések leírása. Ennek oka, hogy a kezdeti ismerkedéskor a múltat sokkal könnyebb vállalni, mint a jelent.

Az első "itt és most" élmény kifejezésre juttatása csak egy későbbi szakaszban kezdődik el, általában más csoporttagok vagy a csoportvezető iránti negatív attitűd kifejezése által. Majd egy-egy csoporttag eljut odáig, hogy személyes jelentőségű anyagot fejezzen ki. Egyre több egyén kezdi érezni, hogy ez a csoport "az ő csoportja" is. Egyre inkább nyilvánosságra kerülnek a tagok jellembeli tulajdonságai, egymás iránti érzései.

Ezzel párhuzamosan megkezdődik a csoport gyógyító képességének fejlődése is. Számos csoporttag segítőkészen és terápiásan kezd foglalkozni a mások problémáival, fájdalmaival. Észreveszik, hogy valakit egy történés mélyen megérintett, vagy hogy más valaki némán szenved és segítséget vár. Ugyanakkor egyre több az önelfogadással kapcsolatos pozitív megjegyzés. Egy következő szakaszban a csoporttagok egyre inkább levetik álarcaikat, az egyén fokozatosan egyre több visszajelzést kap önmagáról, arról, hogy milyennek tűnik mások szemében. A konfrontációnak egyre tágabb tere nyílik, az egyik személy a másikkal mind gyakrabban mer nyíltan szembekerülni, de ezek az interakciók mégsem destruktívak, mert empátias és elfogadó alaplégkörben történnek, s mert elvállalják őket. Nagyon fontos kiemelnünk, hogy a rogersi hitelesség nem a „szeretgetés” fogalmával azonos, hanem hogy jót-rosszat visszajelzünk, hogy

belülről fakadóan reagálunk. Adott esetben épp a legkeményebb dolog a rogersi hitelesség komolyan vétele lehet.

Mindezek következtében egy sokkal mélyebb és alapvetőbb találkozás, az encounter élménye jöhet létre. Ezzel lehetővé válik a pozitív érzelmek és a közelség kifejezésre juttatása, az intimitás hiteles megélése. Ez a csoport életében meglehetősen hosszú fázis is lehet, ha a keretek megengedik. Mindez által a csoportban magatartásváltozások jönnek létre, amelyek szemmel láthatóan is megfigyelhetők. A csoport lezárását általában heves érzelmek kísérik.

13.5. Egyéb érdekességek a személyközpontú csoportok területén

Személyközpontú kapcsolati tréning, empátia-labor:

A pszichoterápiás és mentálhigiénés személyközpontú képzések részeként egy 60-100 órás, változóan 40-80 gyakorlatból álló kapcsolati tréninget dolgoztam ki az évek során. Fontos megjegyezni, hogy e tréning módszer természetesen nem nondirektív, nagyon is strukturált, egymásra épülő kompetenciák elsajátításán keresztül halad a rossz segítői magatartásformák explorálásától a figyelemtréningeken keresztül a nehéz helyzetek kezeléséig. A legkülönbözőbb kiscsoportos gyakorló feladatok váltják egymást, s ezek között ma is előkelő helyet foglal el az empátia-labor, amelyet maga Rogers kezdeményezett. Az empátia-labor a szerepjátékok közé tartozó, alkalmazásunkban jól formalizált módszer. Célja a terapeuta-attitűdök és készségek fejlesztése, a kliens-szerep kipróbálása, a megfigyelésen alapuló tanulás és az „itt és most”

élményének megtapasztalása. Most csak fázisait tudom ismertetni:

- A "kliens" és „terapeuta”, vagy „vezető” és „beosztott”, stb. személyének kiválása a csoporttagok közül, a csoport többi tagja megfigyelő, vagy 3 fős kiscsoportokban történő kiscsoportos munka, ez esetben a 3. személy a megfigyelő
- A 20-30 perces beszélgetés (esetleg videofelvétellel)
- Kapcsolati kérdőívünk (Pintér, Tringer, 1989) kitöltése minden csoporttag által
- Élmény-megosztás megfelelő sorrendben
- Visszajelzés (megfigyelők)
- Felvétel visszajátszás, kommunikációs elemzés
- Kapcsolati kérdőív: eredmények összehasonlítása
- Csoportdinamikai elemzés (mögöttes szintek)

A módszert a pszichoterapeuta-képzésben, pszichológusok továbbképzésében, a személyiségfejlesztés széles spektrumában, sőt, változatos variációkban és célokkal az ipari szervezetfejlesztésben is gyakran használjuk.

Még egyszer a nondirektivitásról:

A nondirektivitás mai nézőpontom szerint addig jó, amíg valójában a szabadságot szolgálja. A megtapasztalt felelősség valóban érlel, a szabadon meghozott döntés felszabadít. Ugyanakkor az évtizedek során be kellett látnom a nondirektivitás paradoxonát: egyáltalán nem létezik nondirektív terapeuta- vagy tréneri magatartás.

Ha a terapeuta ugyanis nem szól, vagy ha azt mondja, hogy „Beszéljen csak arról, amiről Ön szeretne!”, - magatartása a direktivitás sajátos eseteként értékelődik. A nondirektivitás ezen értelmezése jól összecseng azzal a kommunikációelméleti alaptörvénnyel, hogy társas helyzetben lehetetlen nem kommunikálni, hiszen még a teljes hallgatás is jelzésértékű, az is a kommunikáció egy formája. Meta-szinten ez a terápia is direktív, hiszen éppen a legalapvetőbbet, a kereteket, intervenciós lehetőségeket a módszer szabja meg. Ezen nem változtathat a kliens. A csoportban hasonló a helyzet: a csoportvezető és a csoportmódszer határozza meg az alapfeltételeket.

Ettől még természetesen létezik nondirektív technikával vezetett csoport, aminek veszélyeire, korlátaira is fel szeretném hívni a figyelmet. A nondirektív vezetésű csoport egyes betegeknél, vagy személyiségtípusoknál nem alkalmazható. A túlzott szabadság a csoportban is túlzott mértékben frusztráló lehet számos kliensnek. A felelősség átadásának is megvannak a határai, ami mindig egyedien mérlegelendő. A tréner önismeretére is nagy szükség lehet, számos olyan esettel találkoztam, s nem is csak tanítványaim körében, ahol a trénerek a nondirektivitás szélsőségeit alkalmazták a csoportban, s mindig akkor, amikor frusztrálódtak a tréningfolyamat során. Ez a laissez fair magatartás valójában tudattalan büntetés, és nagyon káros a csoport egészére. A szupervízió segít az ilyen és hasonló beállítódások tudatosításában és megváltoztatásában.

„Nagycsalád” modellkísérletünk:

A „Nagycsalád” több éves személyközpontú modellkísérlet, amelyet a nyolcvanas években végeztünk. A személyközpontú tapasztalat egy igen nagy kihívást jelentő alkalmazásán dolgoztunk évekig Palkovics Klára népművelővel, Rácz Valéria gyógytornásszal és másokkal közösen budapesti (XII. kerületi) veszélyeztetett gyermekek rogersi elvek alapján történő közösségi szempontú fejlesztésében. A gyermekek és családjaik számára történő munka komolyságát jelezte számomra a vállalkásakor, hogy a feladatban öngyilkosságot megkísérelt gyermek, gyilkosság következtében egyedül maradt szülő, börtönben lévő szülő gyermeke, unokáját egyedül nevelő idős nagymama is résztvevő lesz. Ennek során több éven át nyári táborokban, valamint kisebb volumenben évközi munkában gyermek- és kamaszcsoportokat vezettünk, konfliktuskezeléssel foglalkoztunk, párhuzamosan a szülők terápiás csoportjával és egyes egyéni terápiákkal. A táborokban mintegy 80 fő vett részt évente, ez volt a „Nagycsalád”, a pszichiátriából ismert nagy csoportok mintája nyomán általunk létrehozott csoportműfaj, amely a 3-65 éves korú (!), heterogén táborlakók mindennapi kedvenc esti együttlétévé vált. A nondirektív alapú, rogersi elvek alapján történő munka, bizonyos módszerkombinációkkal, kiválóan működött ezen a nehéz terepen. Szabad döntésen alapult, hogy milyen legyen a szobabeosztás, közös döntésen a napi program és a szabályok. Érdekes visszaemlékezmem most, hogy a táborok programjában T-csoport elemek is szerepeltek az alap személyközpontúak mellett. A 11 éves kiskamaszok körében fordult elő, amikor a korosztályi csoportjukra jöttek délután, hogy egy szülő kedvesen megkérdezte tőlük: „Hová mentek?”, s hallottam, ahogy nagyon komolyan ezt válaszolták: „Megyünk az értekezletre”.

14. A TRÉNINGCSOPORTOK PERSPEKTÍVÁI

Elméleti tudástárunk záró fejezetében a tréningcsoportokat és azok jövőjét, a képzés lehetőségeit együtt szemléljük. Rámutatunk az elmélet továbbfejlesztésének szükségességére, és megemlítünk egy új, stratégiai alapú módszerintegrációs alkalmazást, az Integrált Tréning Modellt. Zárásképpen egy kicsit gondolkodunk a trénerek hivatásáról és felelősségéről.

14.1. A tréningek világa és a tréner képzések

A tréning mozgalom nagy felfutása, majd az ezredév elejei gazdasági válságok csökkentő hatása kiegyenlíteni látszik egymást. Feltételezhetően egyenletes, előre mutató fejlődés várható az alkalmazásokban. A trénerekre komoly feladatok várnak a szükséges és egyre egységesülő kompetencia fejlesztéseken túl a társadalmi problémák megoldásában, az új társadalmi folyamatok kezelésében. A szociodráma latin-amerikai széleskörű alkalmazása és előre jelezhető európai és afrikai terjedése is aláhúzza ezt.

A szociodráma témák az egyes kultúrákban mindig jól jelzik a jövőbeli feladatokat. Dél-Amerikában egy szociodráma csoportban az utcán élő, sok esetben súlyos beteg gyermekek (csak Brazíliában egymillióan!) kérdésével, Németországban a drogosok és dílerek világával, Törökországban a politizálódott vallási mozgalmak veszélyeivel foglalkoztunk. Magyarországon néhány csoportban pedig a következő témákat dolgoztuk ki mint legaktuálisabbakat:

1. Marakodó politikusok, akik egyéni érdekeiket a közösségi érdek rovására képviselik
2. A roma integráció nehézségei
3. A fiatalok és a drogveszély
4. A magyar lakosság fogyása, a gyermekvállalás nehézségei
5. A társadalmi elidegenedés és következményei
6. A társadalmi olló gyors nyílásának veszélyei

Mindezek legkiválóbb kutatási és terápiás módszere a kiscsoportok világa, a tágabb értelemben vett tréningeké. Látszik, hogy a tréning módszerek közül a rugalmasabbaknak lesz nagyobb feladatuk az ezredév új kihívásaiban. Egyre növekvő szerephez jutnak majd a tréningmódszerek az interperszonális kapcsolatok menedzselésében, a nemkívánatos jelenségek, például közösségi agresszió kezelésében, a mediációban, a partnerkapcsolatokra történő felkészítésben, s mindenféle konfliktuskezelésben és krízismenedzselésben.

Jelenleg a tréningek jogi szabályozása sok kívánnivalót hagy maga után, akárcsak a képzések területe. A T-csoport területén sajnálatos tény, hogy sokan sajnos már akár egy kétnapos tréning után – „tévedésből” -, kész trénernek tekintik és vallják magukat. Sokszor egy színes honlap, egy öltöny és egy jó kapcsolat elég, hogy egy cég képviselői a hatalmas kiadást nem sajnálva jól érezzék magukat egy tréningnek nevezett kikapcsolódáson, ami jó esetben nem ártalmas. A szabályozatlanság így ezen a területen megnehezíti a

képzettség megítélését. Ehhez egy képzett tréner által vezetett személyes meghallgatás adhat igazi támpontokat.

A módszerspecifikus területeken majdnem az ellenkezője igaz: nagyon igényes és kiválóan szabályozott a tanulás. A pszichodráma képzés 880 órás, (az asszisztensi rész ebből 410 óra), de a szervezetfejlesztési tapasztalat megszerzése még csak utána következik. A személyközpontú megközelítés módszerspecifikus végzettsége 350 órás, szintén többéves stúdiumhoz kötött. Mindkettő előnye, hogy a pszichoterápiás ág hivatalosan az orvosegyetemek akkreditált szakvizsga képzésének a része, szakorvosok és klinikai szakpszichológusok számára. Ez nagy eredmény, jó presztízst ad a két iskola egészének, nem csak a pszichoterapeutáknak. Európában csak néhány országban van hasonló szabályozás, ez még Amerikában sem valósulhatott meg.

A hazai indíttatású trénerképzések közül egyébként három komplexebbet ismerek, mindegyikben legalább az elmélet, sajátélményű csoport, gyakorló vezetés, szupervízió négyese szerepel: Barlai Róbert nagy tudású tréner-kiképző akkreditált felnőttképzése, a Nagy Zsuzsa és munkatársai szervezésében és közreműködésével örvendetesen a felsőoktatás részévé tett békéscsabai képzés, s a Szarvason egy uniós pályázat keretében megvalósított, akkreditált felnőttképzés, amelynek részeként jelen tankönyvünk is készült.

A trénerképzésekből a jövőben véleményem szerint a következő elemek semmiképpen sem maradhatnak ki (természetesen céljuknak megfelelő konkrétumaik mellett): nagyfokú önismereti

munka, az egyéni motivációk tisztázása, a tréneri szakma és a személy viszonya, a kliens feltétel nélküli elfogadásának növelése, az előítéletek csökkentése, konfliktushelyzetek differenciált észlelése és kezelése, stressz-kezelés, a szakember saját lelki egészség védelme, hátrányos helyzetűek csoportjainak specifikumai, a szakemberek együttműködésének fejlesztése, a személyes továbbfejlődés irányának egyénenként történő megfogalmazása.

14.2. A tudományos továbbfejlődés igénye

A nagy csoportirányzat alapítók (Moreno, Rogers, Lewin és mások) örökségének továbbfejlesztésében mindenképpen fontos feladat lesz az egységesebb személyiségkoncepció és fejlődéstudomány megalkotása, a csoportos kezelésekre történő pontosabb indikációs rendszer kidolgozása, a hatótényezők irányzatfüggetlen vizsgálata. Komoly kutatási projektekre van szükség, és a velük párhuzamosan haladó elméletalkotásra. Az eredményességmérés is a jövő komoly feladata, melyben tudományos igényességgel, megfelelő kontrollcsoport alkalmazásával történik a vizsgálat. Amennyiben az így kifejlesztett tréning valóban hatékonynak bizonyul, részletes folyamatleíró vizsgálatát is érdemes lesz elvégezni, amelynek eredményei közvetlenül visszacsatolhatók lesznek a folyamatba. A világ, szerintem örömdetes módon mindenhol a „tényeken alapuló tudomány” felé halad, ezt a kiscsoportok világa sem kerülheti el. Mindez ma bizonyosan csak nemzetközi együttműködésben valósulhat meg, amelynek már első pozitív lépései látszanak, de még mindig csak az egyes irányzatokon belül.

A módszerkombinációkat sokan megkérdőjelezzik, én optimális esetben kedvező jelenségnek tekintem őket. Ebben az a meggyőződésemm segít, hogy a valódi kliensközpontúság éppen nem egy módszer tiszta alkalmazását jelenti. Ez ugyanis éppen a tréner-központú megoldás. Igaz a mondás: „akinek egyetlen szerszáma a kalapács, az hajlamos mindent szegnek nézni”. A személyközpontú megoldás az, ha a módszer és a tréner helyett valóban a kliens van a középpontban, s ez nem csak szólam. Esetünkben ez azt jelenti, hogy a trénernek a csoporttagok és a csoport mint egész szolgálatában minden, az adott pillanatban rendelkezésre álló eszközt fel kell használnia. Munkám során az adott alkalmazásokban, néha épp a „nehéz szituációkban” szükségszerű volt a módszerkombináció alkalmazása.

Még egy rövid, filozófiai jellegű aspektust tennék hozzá mindehhez. Fromm „Haben oder Sein” munkája régi szeretett olvasmányaim egyike, bizonyára sokan ismerik. Számomra a klasszikus T-csoportok gyakorlata a folyamatos „haben” oldalt (birtokolni, kompetenciát szerezni, hatékonynak lenni), a rogersi megélt tapasztalás a „sein” oldalt jelenti (létezni, megélni, kapcsolatban lenni). A valóságban ugyanakkor mindkettőre egyformán szükségünk van: a mérhető fejlődésre, az új kompetenciák birtoklására, illetve a létezés, a kapcsolatok tiszta megélésére is. Ezt a pszichodráma jó esetben ugyan egyszerre meg tudja adni, de igazi egyensúlyát egy-egy konkrét csoportban csak módszerintegrációval tudtam beállítani.

Közel huszonöt éve foglalkozom a pszichodráma, a T-csoportok és a személyközpontú csoportok elméletének összehasonlító elemzésével és e módszerek gyakorlatának legkülönbözőbb kombinációival, széles spektrumban, valós tréningfeladatokban.

Tudom, hogy nagyon sokan alkalmaznak módszerkombinációkat, s számos remek gyakorlati példa is dicséri ezt. A módszerek valódi integrálásának kihívása csábított arra, hogy mindhárom módszert alaposabban is megismerjem. Integrálni csak azokat az elemeket tudjuk, amiket eléggé ismerünk (ellentétben a felszínes eklekticizmussal, amely szabadon válogat hasznosnak ígérkező elemek között). Később aztán mindhárom módszerben kiképző és szupervízori munkát kezdhettem. A számomra legfontosabb összefüggésekre az elméleti-gyakorlati tanítás és a kollegiális szakmai segítségadás során találtam rá, miközben tanítványaim tapasztalataiból is igen sokat tanultam.

Ennek nyomán került sor mintegy tíz éve az „Integrált Tréning Modell” (ITM) pontosabb megfogalmazására és kidolgozására. Főbb új jellemzői:

- elméleti integrációs háttér fejlesztés
- stratégiai szemlélet (a pszichoterápiában: Haley)
- a hatótényezők részletes elemzése
- a hatótényezők mentén történő tudatos módszerválasztások
- a csoportfolyamat észlelése és állandó visszacsatolása a stratégiai tervezésbe
- a csoportállapot és csoportdinamika folyamatos visszacsatolása a fejlesztő „taktikák” rendszerébe
- a továbbfejlesztési lehetőségek nem korlátozottak
- a minőségbiztosítás számára nyitott
- rugalmas alkalmazkodási készséggel rendelkezik széles spektrumban

Az Integrált Tréning Modell részletesebb bemutatására egy készülő, önálló tudományos munkában kerülhet majd sor.

14.3. A trénerek hivatása és felelőssége

Az előzőekben láttuk a trénerek előtt álló feladatok sokaságát az egész világon. Európában különösen fontos lesz mindenfajta együttműködés, csoportmunka facilitálása, a társadalmi kiscsoportok eltérő dinamikájának tanulmányozása, a szociometria széleskörű alkalmazása, és nyomában a megfelelő beavatkozások megvalósítása, a másság értékeinek kiemelése, a kapcsolati erőforrások támogatása.

Mindez nagy kihívás a tréner számára. Nagy és izgalmas szakmai-emberi feladat ilyen horderejű társadalmi folyamatok egy részénél jelen lenni, katalizálni, beavatkozni. Tudást, kompetenciát, spiritualitást igényel, de ad is folyamatosan, amit megint csak be lehet forgatni a tréningekbe.

A kihívás mellett a trénerség egyben lehetőség is, lehetőség az önellfogadásra, a fejlődésre, az együttesség élményére, az önmegvalósításra. Reméljük, sokaknak talán a tisztességes megélhetésre is.

S a lehetőség mellett munkánk valóban nagy felelősség is: módszereink, mint jó szemüvegek és éles szerszámok tudnak hatni, de ezzel alkalmasak károk okozására is, amit mindenképpen el szeretnénk kerülni, akárcsak a stagnálás személyiségromboló állapotait. Az értékközvetítés, értékteremtés felelősségében is osztozunk.

S a ránk váró feladatokhoz, biztatásul, álljon itt három kis üzenet:

„Semmi sincs praktikusabb, mint egy jó elmélet.” (K.Lewin)

„A tapasztalat nekem a legfőbb tekintély...A tények a barátaim.”
(C.Rogers)

„Cselekedni gyógyítóbb, mint beszélni.” (J.L.Moreno)

II. TRÉNINGVEZETÉS A GYAKORLATBAN

GAÁL ROLAND

1. GYAKORLATI MEGFONTOLÁSOK

Sok olyan munka, hivatás van, ahol a munkafolyamat leírható egy egyszerű algoritmussal. Talán az elméleti fejezetek átolvasása után már sejti a Tisztelt Olvasó, hogy a tréneri munka nem ilyen. Nem véletlen, hogy „Így csináld a tréninged!”, vagy „Tréningtartás 24 óra alatt” címmel nem jelennek meg könyvek. A tréneri feladat és szerep sokkal összetettebb annál, mint hogy könnyedén lehessen egy folyamatleírást adni hozzá, melynek segítségével, és melyet betartva garantálható a siker.

Ebben a fejezetben mégis valami hasonlóra vállalkozunk. Megpróbáljuk bemutatni a tréneri munka egyes állomásait, azokat a legfontosabb feladatokat és lépéseket, melyeket el kell végezni egy tréning sikeressége érdekében. Szeretnénk bemutatni a munka komplexitását, esetlegesen a gyakorlatnak az elméleti ismeretekhez való kapcsolódását.

Sokak számára lehet ez a fejezet izgalmas. Azoknak is, akik trénerként szeretnének dolgozni, és a hivatásuk kezdetén jól jöhet számukra egy sorvezető. Azoknak is hasznos lehet, akik trénerként elakadnak munkájukban, és szupervízióhoz kapcsolódva kaphatnak innen esetleg segítséget. És ajánljuk ezt a fejezetet azoknak is, akik még sosem tartottak tréninget, de szeretnék megtudni, hogy mi minden történik a tréning folyamat alatt, illetve milyen feladatokat lát el a tréner addig, míg találkozik a csoportjával, és milyen feladatai maradnak még akkor, mikor véget ér a tényleges munka a csoporttal.

2. MIELŐTT CSOPORT LENNE...

Sokszor találkozhatunk olyan véleménnyel, hogy a tréneri munka nagyon könnyű, hiszen nincs más dolga a

szakembernek, mint időre megjelenni egy helyszínen, megtartani a tréninget, majd hazamenni. Pedig egy jó tréning sikere a felkészültségen, a felkészülésen és az előkészítésen múlik, múlhat. A következőkben bemutatjuk azokat a feladatokat, melyet a csoport hirdetéséig, szervezéséig, létrehozásáig meg kell tenni.

2.1. A tréner felkészültsége

Senki nem hiszi el, hogy egy díszműkovács képes lehet tankönyvből megtanulni a mesterségét. Tudjuk, hogy sok gyakorlásra, próbálgatásra, az elméleti tudás gyakorlatba ültetésére van szüksége ahhoz, hogy mesterművek kerülhessenek ki műhelyéből. Az elméleti felkészültségen túl, szüksége van arra is, hogy az erőteljes és az apró ütések is éppolyan precízen legyen képes megvalósítani. A tréner munkája ugyanígy nem tanulható meg csupán könyvekből. Nem csak tudásával, de személyiségével is dolgozik, így fontos, hogy önismerete magas szintű legyen. Képesnek kell lennie érzelmeit és gondolatait kontrollja alatt tartani, felismerni azokat a pillanatokat, mikor a csoport, vagy valamely csoporttag által felvetett problémára, saját érintettsége folytán, nem képes objektíven reagálni. Ezen kívül gyakorlatban is el kell sajátítania a csoportvezetés módszereit: a csoportdinamikai beavatkozások szükségességét felismerni és megvalósítani azokat, valamint alkalmazkodni a csoport által bejárt fejlődéspályához a fejlesztési feladatok megtervezése során.

2.2. A trénertárs kiválasztása

A trénernek – ha nem egyedül dolgozik – olyan partnert kell választania, akire biztonsággal rá tudja bízni saját magát,

valamint a csoportot is. Ez egy nagyon erős, bizalmi viszony, melyet gyakran (tegyük hozzá tévesen), a házassággal hasonlítanak össze. A trénerek együttműködése azonban nem egy életre, csupán meghatározott, vagy nem meghatározott időre szól, melyben közös felelősséget vállalnak a rájuk bízott csoportokért.

A trénereknek sok munkát kell arra fordítaniuk, hogy leendő tréner társukat megismerjék, kiismerjék. Meg kell tanulniuk, hogy adott szituációkra hogyan reagálnak, érzelmi bevonódásuk hogyan és mely témákra jelenhet meg. A trénerek „összeszokása” egy hosszú folyamat, mely már jóval az első közös tréningnap előtt el kell kezdődjön, és az együttműködés alatt folyamatosan tart. Eközben ismerniük kell egymás fontos életeseményeit, fel kell tárniuk a munka során felmerült konfliktusokat, és folyamatosan megoldást kell találniuk azokra a problémákra, melyek nehezítik együttműködésüket. Ez a folyamat nagyon sok energiát és időt vesz igénybe, éppen ezért sok tréner inkább (tegyük hozzá, anyagi megfontolásokból is) az egyszemélyes vezetés mellett dönt. Tudnunk kell azonban, hogy a kettős vezetés olyan minőségi többletet nyújt a csoportnak, mely megéri a fáradozást.

2.3. A helyszín biztosítása

A helység biztosítása egy kritikus technikai feladat, melyet minden tréning megkezdése előtt el kell végeznie a trénernek. A tréning helyszínének tervezésekor több olyan szempontot kell figyelembe venni, mely a közös munkát komfortosabbá tudja tenni, hogy kizárjuk azokat a zavaró körülményeket, amelyek meg tudják akadályozni a magas színvonalú munkavégzést. Nézzük ezek közül a fontosabbakat, nem fontossági sorrendben:

- legyen a terem kellően világos napközben, valamint jól megvilágítható sötétedés után is;
- legyen a terem elsötétíthető;
- legyen kellően csendes, nyugodt, sem az épületen kívülről, sem belülről ne hallatszódjon be zaj;
- a terem mérete legalább 20 négyzetméteres legyen, de személyenként minimum 2 négyzetmétert számoljunk, közel négyzet alapú terem esetén;
- legyen kellően hangszigetelt és zárt, hogy a bent zajló folyamatokat se hallani, se látni ne lehessen;
- legyen kellően magas és szellős, hogy a sok ember által elhasznált levegőt könnyen lehessen pótolni;
- legyen könnyen megközelíthető, és kellő mennyiségben rendelkezésre álló mosdó;
- legyen biztos helye a kabátoknak, táskáknak, ahol a csoport folyamatát, a mozgást nem zavarják, de gazdáik biztonságban tudhatják;
- a padló legyen tiszta, gondozott;
- a székek álljanak kellő számban rendelkezésre (a csoport létszámának megfelelően, plusz 2...4 db tartalékban), és legyenek kényelmesek, könnyűek;
- legyen a helységben egy-két asztal, melyek könnyen mozdíthatók;
- ne legyenek a falakon a figyelem megragadására alkalmas tárgyak, képek;
- a hely legyen jól megközelíthető, illetve egész napos tréningek esetén legyen lehetőség az étkezésre a közelben;

A helységet érdemes többször is megnézni használat előtt, több időpontban (például egy irodaházban hétvégén nyugalom van, de hétköznap lehet zavaróan nagy a forgalom). Írjuk össze, hogy mi az, amit megtalálhatunk benne, és mi lesz az, amit később nekünk kell biztosítani. Ha termet bérlünk, kössünk szerződést a használatra, melyben pontosan rögzítsük, hogy mi fog a rendelkezésünkre állni, mit használhatunk, hogyan adják át a termet, hogyan kell nekünk hagyni távozás után, valamint rögzítsük az igénybevétel várható időpontjait is. Ha kellően gondosan járunk el, elkerülhetjük a váratlan meglepetések egy tetemes részét.

2.4. Eszközök biztosítása

Az évek során minden trénernek komoly felszerelése lesz, melyeket használni tud a foglalkozások során. Ezek egy része kereskedelmi forgalomban is kaphatók, másik részük viszont egyedi gyártást, elkészítést igényel. Vannak azonban a boltban kapható eszközök közül olyanok, melyek szinte kivétel nélkül hasznosak lehetnek. Fontos, hogy egy trénernek legyenek vastagon és vékonyan fogó papírfilcei, valamint üvegtáblára alkalmas alkoholos filcei is. Ceruzákat (színes, grafit), tollakat, zsírkrétákat, valamint az asztal nélküli munkához szükséges felíró táblákat szinte minden esetben érdemes a munkához biztosítani. Emellett a fogyóeszközök közül érdemes A/4-es papírt (80...160...220 grammot), különböző alakú, színű és méretű post-it és jegyzetlapokat, flipchart papírt (vagy csomagolópapírt) ollót, szalagos és gyurma (blu tack) ragasztót is magunkkal vinnünk.

A felkészülés időszakában érdemes összeírni, hogy a tréning során használt játékok közül, melyiknek milyen eszközigénye van. Ezeket az eszközöket időben készítsük elő, és pótoljuk

azokat, melyek nem állnak kellő mennyiségben vagy minőségben rendelkezésre.

3. CSOPORTSZERVEZÉS ÉS FELKÉSZÜLÉS

A csoport szervezése erőforrásokat emészt fel, és sokszor hosszú időt vesz igénybe. Ebben a szakaszban válik el, hogy a tréner önmaga választhatja-e ki a csoport tagjait, vagy kész csoporttal kell dolgoznia, illetve ekkor dől el az is, hogy milyen témákkal, témakörökkel fog a csoport körbejárni a tréning ideje alatt. Sokan kevés energiát fektetnek ebbe az időszakba, pedig itt dől el (vagy dőlhet el) a tréning sikeres szakmai kimenetele.

3.1. A csoport összeállítása

A legtöbb esetben készen kapjuk a csoportokat, de vannak olyan esetek is, amikor lehetőségünk van beleszólni a csoport összeállításába, esetleg a tagok kiválasztásába is. A fejezetet ennek a három eshetőségnek a körbejárásával (lehetőségeivel, veszélyeivel) bontjuk részekre. Szakmailag minden esetben indokolt egy előzetes interjút, beszélgetést folytatni a csoporttagokkal, amennyiben erre mód és lehetőség van, különösen akkor, ha a tréning időtartama meghaladja a 40 órát, vagy az együttműködés hossza a 2 hónapot.

A legtöbb esetben készen kapjuk a csoportot, de ne higgyük azt, hogy ez a tény nem ruház ránk felelősséget a felkészülés tekintetében. A személyi összetétel komolyan meghatározhatja, hogy milyen terveket tud egy tréner összeállítani a csoportfolyamatra, ezért érdemes néhány szempont alapján összegyűjteni a csoporttagok jellemzőit. Nézzük, milyen információk gyűjtése lehet például fontos (ABC sorrendben):

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| • belső akadályozó tényezők | • egészségügyi akadályok |
| • elkötelezettség | • elvárások |
| • fejlődni vágyás | • gyermekek száma |
| • iskolai végzettség | • kor szerinti összetétel |
| • korábbi csoportélmény | • lakóhely |
| • munkahely | • nem szerinti összetétel |
| • szakmai végzettség | • szociális helyzet |

Az információkat sosem személyre bontva, csupán összetétel szerint szabad gyűjteni, hogy a külső forrásból származó szubjektumok ne generáljanak bennünk előítéleteket az egyes tagokkal szemben, illetve hogy ne sértsük meg senkinek a személyiségi jogait. A feltárt adatokat azonban a tervezés fázisában felhasználhatjuk annak érdekében, hogy pontosabban határozhassuk meg a fejlesztés eszközeit.

Előfordulhat, hogy a személyek kiválasztásába nem, de a csoportok összeállításába már beleszólhatunk. Ilyen esetben éljünk ezzel a lehetőséggel, munkánk megkönnyítése érdekében. Ezekben az esetekben mindig felszínre kerül a homogén vagy heterogén csoport dilemmája, valamint néhány olyan kérdés, amely etikai határokat is felvet.

Az első kérdés a homogenitásé. Sokféle szakirodalomban többféle megközelítésből tárgyalják ezt a problémát, de igazi válasz nem született még rá. A tapasztalat azt mutatja, hogy a heterogén csoportokban, a sokféle élethelyzet, felhalmozott tudás, eltérő látásmód éppen olyan jól hozzá tud járulni a csoport fejlődéséhez, mint az egyértelmű elkülönülésből adódó

subgroup képződéshez, feszültség szint növekedéshez mely egyértelműen a tréner munkája ellen hat. Nem követünk el hibát akkor, ha a heterogenitást bizonyos témakörök szerint (kiemelten: kor, nem, iskolai végzettség, társadalmi szerep, egymás ismertségi szintje) úgy értelmezzük, hogy minimum 3 főnek kell lennie minden csoportból annak érdekében, hogy ne szigetelődjenek el, vagy ne kerüljenek kitüntetett szerepben. Tehát egy csoportban – ha vegyesen vannak férfiak és nők, mindkét nemből legalább három fő legyen, vagy inkább legyen teljesen homogén nem szerint a csoport. Ezek természetesen nem ökölszabályok, csupán javaslatok a csoportképzésre.

A csoportképzés másik komoly területe a közeli kapcsolatban állók, illetve az alá-fölérendeltségben lévők kérdése. Alapvetően nem szabad (értsd: tilos) egy tréning csoportba engedni olyanokat, akik függelmi viszonyban vannak, vagy rokoni, baráti viszonyban állnak egymással. Ez a tiltás annál erősebb, minél tovább tart egy csoport folyamata, illetve minél mélyebb önismereti területeket járhatnak be a résztvevők. Egy munkahelyi tréningnél erős kontraindikációt jelent az is, ha rangban felette álló, de függelmi viszonyban nem lévő csoporttagok vannak egy csoportban.

Lehetünk annyira szerencsések is, hogy beleszólást engednek számunkra a csoport összeállításába, vagy mi magunk látjuk el a szervezési feladatokat, így a résztvevők kiválasztása is feladataink közé tartozik. Ekkor a kiválasztási folyamat tervezése és kivitelezése külön – külön jelenthet kihívást, melynek megoldásába akár külső segítséget is bevonhatunk.

Az első feladat, hogy felmérjük, milyen szempontok szerint szeretnénk rangsorolni a jelentkezőket, potenciális résztvevőket. A szempontsor alapján tervezhetjük meg azt az eszközt, melynek segítségével a kiválasztási folyamatot elvégezhetjük. A kiválasztás többféle módszerrel elvégezhető, de minden esetben

alkalmazkodnia kell szempontjainkhoz, valamint saját kompetencia határainkhoz. Ügyelnünk kell arra, hogy a felvételi eljárás vegye figyelembe a tréner és a jelentkezők terhelhetőségét, valamint a csoportfolyamat mélységét, hosszát is, és arányos legyen vele. A legegyszerűbb eljárás, ha a jelentkezőket az adataik figyelembe vételével rangsoroljuk, és engedjük be a csoportba. Ez rövid, 1...2 napos tréningeknél elégséges módszer. Használhatunk kérdőíveket, tesztek, de ez csak akkor célszerű (a személytelensége miatt), ha túl nagy a potenciális jelentkezők száma, és más módszer nem vezetne eredményre, vagy túlságosan sok erőforrást emésztene fel. Hasonlóan jó módszer, ha félig strukturált interjút folytatunk a résztvevőkkel, melyben a korábban összeállított szempontsor alapján gyűjtünk össze információkat. A jelentkezőknek egy felvételi szemináriumot is hirdethetünk, mely alatt élőben, bizonyos feladatok elvégzése közben ismerhetjük meg őket, hasonlóan a mostanában oly népszerű assessment centerekhez. A felvételt nem nyert jelentkezőket minden esetben értesítsük erről a tényről, felhívva a figyelmüket a jelentkezettek túlzott számára.

3.2. A csoport felkészítése

A csoporttagok megismerése nem a tréningen kezdődik, hanem korábban. Az előző fejezetben is említettük, hogy a hosszabb csoportfolyamatokat minden esetben meg kell előzze egy személyes találkozás a csoporttagokkal. Egy trénernek azonban az is hangsúlyos szempont, hogy a résztvevők hogyan érkeznek meg a csoportba, hogyan vesznek részt a csoportfolyamatban, milyen élményeik lesznek, mennyit tudnak fejlődni adott kompetenciákban. Ehhez azonban elő kell készíteni a csoportba való érkezésüket is, melynek alapvető része a tájékoztatás.

Nézzük, miről is érdemes előre tájékoztatást adni a csoport tagjainak, melyet a tréner egy névre szóló levélben, vagy személyesen is megtehet:

- A tréner rövid bemutatkozása, ha nem ismert.
- A tréning címe, tematizáltsága.
- Helyszín, vagyis hová kell érkezniük, esetleg térképet mellékelve.
- A tréning napjainak időpontjai (ha több napból áll a tréning, és nem egymást követő napok, akkor minden napot felsorolva).
- A kezdés és a zárás időpontja (óra, perc).
- Milyen ruhában érdemes jönniük?
- Milyen étkezési, vásárlási lehetőségek vannak?
- Milyen eszközt kell magukkal hozni, illetve mi lesz biztosított a számukra?
- Mi vár rájuk, ha még nem voltak tréningen?

A fenti információk birtokában nagyobb biztonsággal fognak tudni érkezni, kisebb lesz a feszültség szintje, és könnyebb lesz a tréner dolga.

3.3. A csoport tematizálása

A csoportokat általában egy konkrét fejlesztési cél köré szervezzük, melynek megvalósítása a csoport és a tréner közös munkájának eredménye. A csoport témáját (tematizáltságát) ez a kitűzött cél határozza meg egyfelől, de másfelől alakíthatja a csoport tagjainak felkészültsége, összetétele, tapasztalata. A trénernek nagyon nehéz helyzete van, hiszen két „megrendelővel” dolgozik: az egyik, aki felkéri őt a csoport

vezetésére (megbízó), és aki jó esetben egy korrekt és konkrét elvárást fogalmaz meg vele és munkájával szemben, másrészt másodlagos megrendelőként lép fel a csoport is, melynek tagjai maguk is beleszólást kérnek a tervezésbe, ha sokszor kimondatlanul is. Ahogyan nincs két egyforma ember, úgy két egyforma csoport sincs, így a trénernek minden esetben alkalmazkodnia kell eszközeivel, módszereivel megrendelői igényeihez. Annak érdekében, hogy a csoport tisztában legyen a rá váró feladattal, érdemes előre és határozottan kijelölni azokat a célokat, melyeket el kívánunk érni, és melyekhez a csoport támogatását is kérjük.

Előfordulhat – főleg nagyobb óraszámú, vagy hosszabb időt együtt töltő csoportoknál, hogy a külső környezet változásának hatására megváltozik a csoport feladata, célja is. Ebben az esetben ezt nyilvánvalóvá kell tenni, és a csoport támogatását is meg kell nyerni a korrekcióhoz.

3.4. A csoport folyamatának tervezése

A csoportfolyamatot egy folyamatosan változó, dinamikus rendszerként kell értelmeznünk (csoportdinamika), melyet bizonyos feltételek fennállása esetén, bizonyos mélységben tervezhetünk. A csoportfolyamat megtervezése magas szintű szakmai és személyes felkészültséget igényel a trénertől. De mit is tervezünk ilyenkor:

- Meg kell terveznünk a csoport egyes fázisaihoz rendelt fejlesztési folyamatokat.
- Meg kell becsülnünk az önismereti érintettséget, mélységet, mely a csoportfolyamat alatt várható.
- Figyelembe kell vennünk az egyes csoportfejlődési szakaszokban a csoport várható igényeit.

- Meg kell határozni, hogy az egyes csoporttagok kiinduló állapotának és fejlődési potenciáljának csoportszinten hogyan tudunk megfelelni.
- Meg kell terveznünk, hogy a fejlesztési folyamat milyen egyéb meglévő, vagy pótlendő kompetenciát igényel, illetve a fejlesztésünk milyen egyéb kompetencián belüli fejlődéssel jár.

A fentiek meghatározásához több tényezőt is figyelembe kell vennünk. A csoportfolyamat mélysége nem csak attól függ, hogy mennyi időt töltünk el a csoporttal, hanem attól is, hogy milyen hosszú idő alatt töltjük el ezt az időt. 30 órányi csoportfolyamat egészen máshogyan épül fel és mélyül el akkor, ha egymást követő 5 napban, napi hat órányi csoportélményt biztosítunk, mint ha két hónap alatt, 2...4 órás blokkokban dolgozunk. Az óraszám emelkedése, valamint a csoport időtartamának növekedése pozitívan hat az önmegismerésre, önfeltárára, a csoportfolyamat túlzott összesűritése azonban gátolja a változás mélységét, az internalizációs folyamatot. A csoport indulásakor meg kell határoznunk, hogy milyen módszerekkel, és azokon belül milyen technikákkal szeretnénk a fejlődést csoport és egyéni szinten biztosítani.

3.5. Játékok tervezése

A trénereknek ma már mérhetetlen mennyiségű kész (és reméljük nem csak leírt, de ki is próbált) játék áll rendelkezésére, különböző játékgyűjteményekbe rendezve. Ezek a játékok általában jól specifikáltak, pontos instrukciókat tartalmaznak azok felhasználására, indikációira, kontraindikációira, kompetenciabővítésben való felhasználásukra vonatkozóan, sőt sok esetben eligazítást adnak a szakemberek számára arról is, hogy hogyan kell a felhasználást követően

elemezni a történeteket a csoportban, milyen „hívókérdéseket” kell, vagy lehet feltenni a feldolgozási fázisban. Ezeket a konzerveket bátran használhatjuk, viszont megvan a veszélyük is: ha nem gondoljuk át működésüket, hatásmechanizmusukat, könnyen olyan reakciót válthatunk ki velük, melyet nem terveztünk, még rosszabb esetben egyenesen károsan hathatnak a csoportfolyamatra. Tehát a gyűjteményben található, és jól dokumentált játékleírásokat is minden esetben adaptálni kell a csoportra, legalább is átgondolni a hatásait. Ezen kívül, a játékok esetén – többek között – az alábbi fontos, technikai kérdéseket is számításba kell vennünk:

- Ha páros, vagy hármas gyakorlatot tervezünk, mit teszünk abban az esetben, ha páratlan, vagy hárommal nem osztható lesz a csoport létszáma?
- A játék közben átélhető élmények összhangban vannak-e a csoport fejlődési fázisával?
- A játék a rendelkezésre álló térben megvalósítható-e?

Bizonyos – gyakran előforduló - esetekben, a rendelkezésünkre álló gyűjteményeinkben nem található az elérni kívánt céljainkat pontosan szolgáló játék, vagy a valóság pontosabb leképzésére van szükségünk az „itt és most”-ban ahhoz, hogy optimális eredményt érjünk el a csoporttal. Ezeknek a helyzeteknek egy részére a csoportos szituációs, vagy szerepjátékok jelenthetnek megoldást, de szükségünk lehet olyan alaposan strukturált játékokra is, melyek jól definiált kompetenciák gyakorlásáról szólnak. Egy példát mutatunk be mind a kettőre.

Egy csoportunkban szükségnek éreztük, hogy a résztvevők gyakorolják a különböző nézőpontok elfogadását, valamint a más nézőpontból való reflexiót. Erre számtalan megoldást találhatunk különféle játékgyűjteményekben, de nem találtuk használhatónak őket egy tréningnap olyan elemeként, melyben

egy mélyebb nézőpont váltását segítő gyakorlatot kívántunk előkészíteni. Ötletünk a következő volt: olyan feloldásra, megoldásra váró konfliktushelyzetet kell teremtenünk, melyben egy személy több szerepet is kipróbálhat, sőt ki kell próbálnia. A játék a következő volt: négy széket körben elhelyeztünk, és egy-egy szerepkártyát tettünk rájuk. A szerepek egy jelenet szereplőit elevenítették meg, akik egy kiinduló történet szerint kapcsolatba kerültek egymással, egy konfliktusszituációban. Eddig ez egy egyszerű szerepjáték lenne. Mi megtoldottuk azzal, hogy az óramutató járásának megfelelően haladva, a játék résztvevői minden egyes szerepbe belehelyezkednek, majd a saját szerepükben fejezik be a játékot olyan módon, hogy a szerepek cseréjénél folytatniuk kell a korábbi szerepet, belevegyítve saját véleményüket, de az nem egyezhet meg a korábbi szerepükben képviselt állásponttal. A kiinduló helyzetet a csoport tagjai szabadon választhatták meg (ha véletlenszerű lett volna az első szerep választása, az másféle dinamikai eseményeket okozhatott volna egy egyébként is nagyon nehéz játékszituációban). Az instrukció szerint egy megoldás felé kellett eljutniuk a játék folyamán, melyben 1...1,5 percenként kellett szerepet cserélniük. Egy ilyen próbahelyzet volt, amikor egy vonat indulását akadályozva a kalauz próbált leszállítani, vagy pótjegyváltásra kötelezni egy fiataalt, akinek volt jegye, de a diákigazolványa otthon maradt, egy hölgy pedig mindenáron indulni szeretett volna már, mert félt, lekési a csatlakozását. A helyzetet bonyolította, hogy a fiatal édesanyja is jelen volt, aki haragudott a fiára, amiért felelőtlen volt, de nem értette a kalauzt, hogy miért kell ilyen nagy ügyet csinálni egy igazolványból. A konfliktusban, az ellenérdekű felek egymás mellett foglaltak helyet, még inkább megnehezítve a különböző szerepek és álláspontok átzsilipelését. Természetesen a csoportban többféle szituációt is kipróbáltunk, melyek közös pontja volt, hogy viszonylag rövid idő alatt kellett egy ellentétes

nézőpontot befogadni, képviselni, megjeleníteni. A játék eredményeként nőtt a résztvevők rugalmassága a konfliktuskezelésben, sokkal egyszerűbbé vált számukra a másik álláspontjának a befogadása, megértése. A játék elméleti alapját a pszichodramatikus szerepcsere technika képezte, melyet egy strukturált játékhelyzetben alkalmaztunk, és mely egyáltalán nem hasonlít ebben a formában a korábbi technikához. A játékot egy hosszú időtartamra szerződött (100 óra felett) csoportban, a csoport első harmadának a végén használtuk, amikor a csoporttagok már gyakorlatot szereztek a sajátjuktól különböző szerepek felvételében, megjelenítésében, szerepjátékokban.

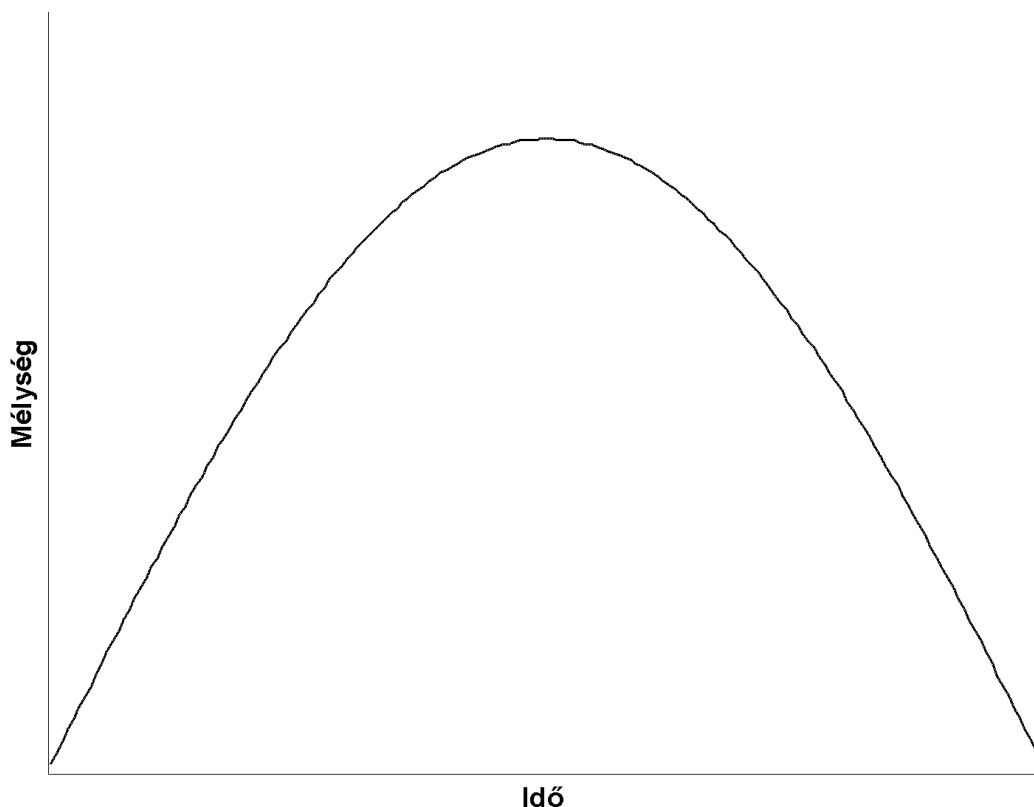
Egy másik csoportban többször okozott problémát, hogy a csoport tagjai a közösségi problémák megoldásában nem vettek részt, de a kudarcért a csoport kollektív működésképtelenségét okolták. Szerettünk volna számukra egy olyan helyzetet teremteni, ahol csak az együttműködés hozhat sikert, de gondolnunk kellett arra is, hogy mi történik akkor, ha nem ismerik fel ezt az alternatívát. Tehát tanulóhelyzetet teremtsen, de presztízaveszteség nélkül lehessen akár kihátrálni is, ha úgy hozza a szükség. A csoport felépítése miatt ezt egy szerepjátékkal terveztük megvalósítani, melyben módszert nem, csak helyzetet kellett terveznünk. Az általunk kialakított kerettörténet a következő volt: a csoport tagjai egy nyaralás alatti hajókirándulás résztvevői lettek a Fölközi-tengeren, mely alatt hajótörést szenvedtek, és egy lakatlan szigetre vetődtek, mindannyian megmenekülve. Az általunk megadott információ itt véget is ért, hiszen a csoportos szerepjáték szabályainak megfelelően önmaguk választhatták meg a szerepeiket, és a továbbiakban a személyiségüknek megfelelően tettek hozzá, vagy vettek el a megoldásból. A csoportban felhalmozódott problémák transzponálása egy másik helyzetbe, egy másik

valóságba jót tett a csoportdinamikai folyamatoknak is, de a személyes (egyéni) fejlődésre is lehetőséget adott. A játék alatt a csoport jól volt képes a helyzetet kezelni, és megfelelő módon tudott fejlődést felmutatni az együttműködésben. A kiélezett „mintha” helyzet lehetőséget teremtett arra, hogy az együttműködést tanulják, valamint hogy szabadon reflektálhassanak egymásra az éles helyzetekben.

3.6. Csoportalkalom tervezése

A csoporttal való találkozás előtt meg kell terveznünk, hogy milyen témákkal, kompetenciákkal foglalkozunk az adott alkalommal. Ahogyan a teljes csoportfolyamatban, ilyenkor is figyelembe kell vennünk az elérni kívánt célt, a csoportdinamikai folyamatokat, illetve a csoport önismereti szintjét. Amikor azt halljuk, hogy egy tréningnek, vagy egy tréningnapnak „íve” van, akkor nem csak egy dicsérő jelzőt kell értenünk alatta, hanem konkrét szakmai elvárást is. A teljes csoportfolyamatnak, illetve egy-egy alkalomnak is illeszkednie kell a csoport önismereti mélységének ívére, illetve úgy kell adott napon lezárni a csoportot, hogy a belső munka zárulhasson. Nézzük ezt szemléletesebben is. Az alábbi ábrán a csoportfolyamat önismereti íve látható. Ezt a „haranggörbét” nem csak a teljes folyamat alatt járja be a csoport, de minden egyes találkozás alatt is, így egy tréningalkalmat akkor tervezünk meg helyesen, ha figyelembe vesszük a csoport felmelegedését, valamint lehűlést is. Egy tréningnap a következő módon képezhető le tehát apróbb lépésekké:

- Felmelegedés (Kiolvasztás): Idetartoznak az újbóli egymásra hangolódást szolgáló tevékenységek, mint a bejelentkezés, a rövid mozgásos bemelegítő gyakorlatok,



melyek feldolgozása is rövid, vagy akár el is marad. Itt kaphatnak szerepet a páros gyakorlatok is.

- Aktív szakasz (Mozgatás): Fokozatosan mélyülő, majd visszahűtő önismereti, kompetenciabővítő gyakorlatok sora, melyben az alkalom közel felénél található a legmélyebb önismereti játék.
- Lehűtés (Visszafagyasztás): A mély önismereti folyamat zárásaként, rövid, mozgásos, levezetések, illetve az adott alkalom értékelése történik.

A csoportjátékokat, csoportos szerepjátékokat tehát mindig az alkalom közepére kell tervezni. Egy alkalommal elég egyetlen játékot is játszani, viszont a felmelegedés és lehűlés időszakát ebben az esetben is biztosítani kell. Pontosan meg kell határozni, hogy a csoport honnan kezdi el a mélyülést (legutóbb hol hagytuk abba, mennyi idő telt el azóta, milyen történések

alakíthatták az önismereti igényt), meddig juthat el (egy szűk sávban érdemes tervezni, kézben tartva a folyamatokat), illetve milyen mélységben kell segíteni az egyéni érzékenységek tompítását, hogy biztonságosan tudja elhagyni minden egyes csoporttag a tréning helyszínét. Ebben a saját rutinunk, illetve az elméleti ismeretek lehetnek a segítségünkre.

4. CSOPORTVEZETÉS GYAKORLATBAN

A csoportvezetésnek vannak olyan szabályszerűségei és problémapontjai, melyekkel minden vezető találkozik a munkája során. Néhány olyan kritikus pontot szeretnénk bemutatni, mely alapját képezik a tréneri munkának. Ilyenek a csoportindítási és zárási folyamatok, az instrukciók adása, a játékok feldolgozása, valamint a csoportdinamikai események kezelése. Fontos előrebocsátani, hogy a szakmai és etikai határok mentén, nagyon sok jó megoldás van minden problémára, de a trénernek tisztában kell lennie azzal, hogy saját személyisége és döntése határozza meg azt a megoldást, amit képviselni is képes.

4.1. A bemutatkozás

Mindig van egy első alkalom, amikor a csoport tagjai, valamint a csoport és a tréner először találkoznak. Ez egy különleges alkalom, hiszen itt alakulnak ki az első benyomások, itt kerülnek megfogalmazásra az elvárások és itt kerül lefektetésre a csoport normarendszere is. A csoport tagjai itt mutatják meg magukat először, és itt ismerhető meg a tréner is. Minden tréning a bemutatkozással kezdődik, elsőnek a tréner bemutatkozásával.

A csoportokban pontosan annyit érdemes saját magunkról elmondanunk, amennyi a közös munka érdekében fontos. Trénerként egyébként is kitüntetett figyelmet élvezünk, így sok információ nyilvánvalóvá válik kimondatlanul is. Mégis, a tréner bemutatkozása mintaként is szolgál a csoport tagjai számára, mind időbeliségben, mint mélységében. Tehát érdemes átgondolni, hogy mit mondunk magunkról. Kapaszkodóként nézzünk egy lehetséges összeállítást:

- Nevünk, és ahogy szeretnénk, ha szólítanának minket.

- A képzettségünket, mely lehetővé teszi, hogy trénerként dolgozzunk ebben a csoportban.
- Érdekes lehet a csoport számára, hogy honnan érkeztünk, hol élünk.
- Milyen egyéb kedvelt, általános tevékenységünk van még azon kívül, hogy tréningeket tartunk.

A tréner bemutatkozása legyen precíz és lényegre törő, és ne tartalmazzon túlságosan sok személyes elemet.

A csoport bemutatkozását alaposan meg kell tervezni, és mindig ahhoz a folyamathoz kell igazítani, amely előtt a csoport áll. Egy rövid csoportfolyamat részeként nem érdemes hosszú bemutatkozó játékokat tervezni (2...5 perc/fő), de egy hosszabb időre szerződő csoport esetén akár félnapnyi (10...15 perc/fő) időt is igénybe vehet. Ha a csoport témacentrikus, a bemutatkozás tervezésénél érdemes a téma köré szőni a bemutatkozást is.

Léteznek tréneri technikák, melyekkel a bemutatkozást gyorsítani lehet, és melyet gyakorta veszünk igénybe, ha kevés a rendelkezésre álló idő. Ilyen például a tematizált profillap, melyben konkrét kérdésekre, konkrét válaszokat adnak meg a résztvevők, és később ezt dolgozzuk fel. Gyorsítani lehet azzal is, ha páros helyzetben beszélgetnek a csoporttagok, és később egymást mutatják be. Szintén gyorsíthatja a megismerési folyamatot, ha a csoport tagjai egy tárgyukon keresztül mutatják be magukat, ahol a tárgy személyességével szabályozható a bemutatkozás mélysége is. Sosem szabad elfelejteni a tréning matematikáját: 15 fős csoportnál, ha mindenki csak két percet beszél, az fél óra, melyet nehéz értő figyelemmel nyomon követni.

A bemutatkozás fontos része egymás nevének elsajátítása is, melynek megkönnyítésére sokféle módszerek léteznek. Az egyik – mostanában nagyon elterjedt – megoldás, hogy kitűzőket, névkártyákat csíptetnek, tűznek, ragasztanak magukra a résztvevők. Ez nagyon hasznos lehet rövid csoportoknál, vagy egy csoport elején, de nem szabad elfelejteni szerepjáték előtt eltávolítani, mert könnyen összekeveredhetnek a szerepek, illetve zavaró is lehet bizonyos esetekben. Hosszabb csoportoknál előnyösebb, ha az elején, különféle névtanuló játékokkal sajátíttatjuk el egymás neveit. Ezeket nagy számban lehet fellelni a játékgyűjteményekben. Érdekessé és gyorsá tehető a név elsajátítása vele.

4.2. Csoportnormák és keretek

A csoport elején tisztázni kell azokat a kereteket és normákat, melyek mentén a csoport működni fog. A keretek a csoport technikai működésének összefoglalását is jelentheti. Ezek közül fontos:

- A csoport célja.
- Legkésőbbi érkezési időpont.
- Kezdési időpont.
- Szünetek, és azok hossza.
- Esetleg ebédszünet.
- Az alkalmak végének időpontja.
- Fizetési feltételek (ha fizetni kell a tréningért).
- A terem használatának szabályai (külső szabályok).

A keretek pontos tisztázása mindig hozzájárul a csoporttagok biztonságának fokozásához. A keretek betartása és betartatása közös felelőssége a csoportnak.

Ennél jóval nehezebb kérdés a csoportnormák megalkotásának kérdése. Pontosán kell szerződni azokról a normákról, melyeket a csoport betart a működése során, vagyis amelyek meghatározzák a működési módját. Van néhány alapszabály, melyeket figyelembe kell vennünk a normaképzéskor:

- Vigyázni kell, hogy a szabályok, melyeket alkotunk a csoporttal, minden esetben betarthatók legyenek.
- Tréner sem lépheti át a megfogalmazott szabályokat, sőt neki különösen ügyelnie kell a betartásukra és betartatásukra.
- Nem lehet deviációra serkentő egyetlen szabály sem, különösen nem biztathatnak a társadalmi vagy törvényi normák megszegésére.
- Csoport együttes akaratával megváltoztathatja a szabályokat, ha valamelyikről bebizonyosodik, hogy nem betartható, vagy valamilyen ok miatt elavulttá, károsává válik, illetve szükség esetén új szabályokat is hozhatnak.
- Szankciók is szerepelhetnek a csoportszabályok között, melyeket a szabályszegők kell elszenvedjenek, de ezek a szankciók nem veszélyeztethetik a csoport integritását, illetve az egyes tagok biztonságát, sőt a biztonságot kell hogy szolgálják.

A csoportnormák egy részét a tréner adja, más részüket a csoporttagok ötletei alapján vesszük fel a listánkra. Vannak kitüntetett szabályok, melyet minden csoportban alapszabálynak kell tekinteni, és a csoport tagjaival meg kell értetni azok

fontosságát, mint a biztonság egyik alaptényezőjét. Ezek a szabályok a következők:

- Titoktartás. A csoportban történtek csak a csoporttagokra tartoznak. Információkat kivinni a csoporttérből, más csoporttagokról, véleményükről, személyiségükről, tetteikről tilos. Bárki beszélhet arról, hogy vele, személy szerint mi történt, de nem adhat ki információt másokról, vagy a csoport egészéről.
- „Énes beszéd”. A csoportban mindenki a saját véleményét, és a saját nevében fogalmazza meg. Nem bújhat más emberek mögé véleményével, gondolataival, nem képviselhet érdekcsoportokat.
- Egymás tisztelete, elfogadása. A csoportban nem minősítünk másokat. Mindenkinek szent és sérthetetlen a személye, véleménye, gondolata. Lehet ellentétes véleményünk bárkivel, azt ki is fejthetjük, de közben nem minősíthetjük a másikat vagy véleményét semmilyen formában.
- A döntés szabadsága. Mindenki maga dönti el, hogy mennyit ad a csoportba.

Természetesen vannak olyan szabályok, melyek jól szolgálják a csoport működését, és melyeket gyakran a csoport tagjai is felvetnek saját biztonságuk érdekében. Ezek a következők lehetnek (a teljesség igénye nélkül):

- Mobiltelefon használat. A csoport elején mindenki kapcsolja ki a mobiltelefonját, vagy némítsa le teljesen, hogy csörgéssel, rezgéssel ne zavarja meg a folyamatot. Ha valaki annyira fontos hívást vár, mely miatt bekapcsolva kell hagynia a telefonját, az diszkréten intézze, és jelezze előre.

- Pontosság. Mindenki tartsa be az érkezési időt, valamint a szünetek végét, hogy ne kelljen egymásra várni, vagy értesítse a csoportvezetőt a késésről, annak okáról.
- Passzolás. Bárminek lehetősége van arra, hogy nemet mondjon, ha valamilyen játékban nem képes részt venni, de a többieknek joguk van arra, hogy a passzolás okát megismerjék.
- Kérdezés joga. Bárki, bármikor feltehet egy kérdést saját magával, a csoporttal, a folyamattal kapcsolatban, és a csoport, vagy a tréner – ha lehetséges – megpróbálja azt megválaszolni.

A csoport szabályait többféleképpen dokumentálhatjuk. Sokszor elégséges, ha szóban megegyezünk bennük (rövid csoportoknál különösen), de fel is írhatjuk a tábla egy részére. Hosszabb csoportoknál érdemes egy flip-chart papírra felírni a szabályokat, és megőrizni azt olyan esetekre, ha kérdés, vagy kétség merülne fel, esetleg ha változtatási igény vagy kényszer következik be. Több tréner a leírt csoportszabályokat alá is íratja a csoport tagjaival, de ez néha károsabb folyamatokat indíthat el a csoportdinamikában, mint amilyen haszonnal jár. Fontos tudni, hogy ha túlságosan sok szabályt alkot meg egy csoport, az könnyen utalhat a bizonytalanságra, a bizalom, a biztonság hiányára, és a szabályok erdejével próbálja a hiányzó biztonságot megszerezni. Erre nem még több szabály, hanem a bizalom építése a megoldás.

4.3. Elvárások, félelmek tisztázása

A csoportok egyik jellegzetessége, hogy bár sokszor jól körülírt és egyértelmű az a téma, tematika, mellyel dolgozunk, sokféle egyéb elvárás, félelem jelenik meg a kezdetekkor, melyekkel

érdemes tisztában lenni. Ezeket az elvárásokat és félelmeket a csoport elején, az ismerkedési fázisban lehet először felfedni, melyre többféle megoldás is adódik. Rövidebb csoportok esetén kiscsoportos gyűjtések segítségével érdemes ezen információkra rákérdezni. A kiscsoportok két papírt kaphatnak (egyét az elvárásoknak, egyet a félelmeknek), melyre összegyűjtve írják fel a trénerrel, csoporttal, tréninggel, saját magukkal kapcsolatos félelmeiket, elvárásaikat, vagy kétféle színű post-it lapokra gyűjtik össze egyenként. Hosszabb csoportoknál érdemes az egyéni munkát preferálni a csoportos gyűjtés helyett, mert így olyan információk is felszínre kerülhetnek, melyek esetleg csoportos gyűjtésnél nem, illetve biztonságot adhat az is, ha nincs egyedül a csoporttag az aggodalmával, feszültségével.

Az elvárások tisztázása azért nagyon fontos, mert olyan túlzó igények elhárítására kerülhet sor, melyek a további munkát nehezítenék, illetve ellenállást, rivalizációt szülne, ha a tréner a látens elvárásnak nem lenne képes megfelelni, de az is előfordulhat, hogy túlságosan kis elvárásokat támasztanak a résztvevők, melyet a tréner óvatosan növelhet. Megjelenhetnek olyan elvárások is (pl.: „Éljem túl.” – „Ne legyen semmi baj.” – „Legyünk mindig jókedvűek.”), melyek a bizonytalanságra, a félelemre épülnek. A félelmek feltárása szintén lehetőséget ad a trénernek a korrekciók elvégzésére. Egy korábbi rossz emlék, vagy egy rossz beidegződés megjelenése – különösen ha csoportszinten jellemző – pedig óvatosságra intheti a trénert, és jobban képes lesz vigyázni a csoportra. Ha nem jelennek meg félelmek, vagy agressziót tartalmazó félelmek jelennek meg („Verekednem kell.” – „Meg kell védenem magam”), az felhívó jel lehet, hogy vagy annyira kicsi a biztonság, hogy a félelmet kimondani sem lehet, vagy túl magabiztos a csoport, és

könnyen sérülhet, mert nem fognak jól működni az önvédelmi eszközeik.

4.4. Szociometria és megismerés

A szociometriai játékok segítik a csoporttagok és a csoport megismerését, és sok információt nyerhetnek belőle a résztvevők és a tréner is. Mivel jól alkalmazhatók, és könnyen használhatók, kiemelten foglalkozunk velük. A szociometriai játékok esetén nem a klasszikus szociometriai felmérésekre kell gondolni, hanem olyan helyzetre, ahol bizonyos információk mentén szervezzük a térben a csoportot. Alapvető formái a következők:

- Skála mentén: egy meghatározott skála mentén áll fel a csoport, mely lehet abszolút skála, vagy értékpontok összessége is. Például megkérdezzük, hogy mekkora az önbizalmuk százas skálán, kijelöljük a nulla és a száz érték helyét a terem két pontján, és a tagok egymást kérdezve állhatnak be az általuk vállalt pozícióba. Az értékpontokra példa, ha születési hónap szerint, vagy a lakóhely lélekszáma szerint állnak be sorba, esetleg a plcukon lévő könyvek száma szerint.
- Két, vagy négy meghatározott értéket használva: a csoport ekkor egy eldöntendő kérdést kap, egy tulajdonságot, melyben az egyénnek el kell döntenie, hogy érintett, vagy sem. Ilyen lehet, hogy szereti-e a rántott húst, van-e testvére, vagy melyik égtáj felé indulna el nyaralni legszívesebben.
- Területi elrendezés: itt egy elképzelt térképen állnak be a teremben, melyben a tréner kijelöl egy bázispontot, és megadja a viszonyítási irányokat. A csoport ekkor

megjelenítheti a szülőhelyét, a lakóhelyét, a kedvenc városát, vagy akár az iskoláit is.

- Kapcsolódások: a csoport itt az egymáshoz való viszonyt mutathatja be. A csoport elején ezzel nagyon óvatosan kell bánni, hiszen szimpátia - kapcsolódások még csak első benyomásból adódhatnak, és sértődések alakulhatnak ki egy rosszul megválasztott kérdésből. Ismerkedésnél jó lehet instrukciónak, hogy „Érj hozzá azokhoz a társaidhoz, akikkel korábban már ismertétek egymást.” Itt akár több társhoz is csatlakozhat, megismerhetik egymás kapcsolati rendszerét, akár még arról is beszélhetnek, hogy honnan az ismeretség.

A szociometriai gyakorlatok mozgásos, lendületes formában segíthetik a megismerést, és közben erősítik azt a biztonságot, hogy a csoporttagok nincsenek egyedül tulajdonságaikkal, élményeikkel. A tréner lehetőséget biztosíthat arra is, hogy a csoporttagok egymásnak tegyenek fel kérdéseket, és a tréner segítségével – ha lehetséges – megvalósítsák. Ez a beleszólás, a közös alakítás élményét adja, és segíti a megnyílást. Fontos azonban, hogy óvatosan, és jól megválogatott kérdéseket szabad csak feltenni, mely tiszteletben tartja az egyéni intimitás határait.

4.5. Az instrukciók

Az instrukció adása távolról sem olyan egyszerű feladat, mint ahogyan távolról tűnik. Sokan úgy gondolják, hogy a feladatok kiadása magától értetődő, egyértelmű folyamat, pedig egy instrukció megtervezése, megalkotása minden esetben pontos munkát igényel. Ebben a főfejezetben is több olyan instrukció van, melyet – a könyv számára készítve – többször átírtunk,

újrágondoltunk, alakítottunk. Nézzük tehát, milyen feltételeknek is kell megfelelnie egy jó instrukciónak:

- Legyen felszólító jellegű: nem utasítás, de felszólítás egy cselekvési sorozatra. Például: „Álljatok a széketek mögé!”
- Legyen rövid: kerüljük el a felesleges sallangokat, az üres fecsegést.
- Legyen egyértelmű: csak bizonyos esetekben jó az, ha kétértelmű feladatot adunk a csoportnak, a résztvevőknek. Legtöbb esetben egyértelműen közöljük, hogy mit várunk tőlük.
- Pontosan fektessük le a szabályokat: gondoljuk végig, hogy a játékot milyen feltételrendszer mellett szeretnénk megvalósítani, és pontosan közöljük azokat. A játék közben ne változtassunk a szabályrendszeren.
- Artikuláció és hangerő: a megfelelő hangerő, intonáció használatával mindenkire eljut az instrukció, és képes lesz a feladatára koncentrálni.

Az instrukciók tervezésénél sokszor pontosan lefektetjük az alapelveket, de a későbbiekben már nem tartjuk magunkat ezekhez. A játék előkészítésénél nem csak azt kell tudatosítanunk, hogy mit fogunk kérni a csoporttól, vagy milyen szabályokat állítunk fel, de érdemes pontosan megtervezni azokat a mondatokat is, melyeket el fogunk mondani. Amíg egy trénernek nincs meg a kellő rutinja ahhoz, hogy pontos instrukciókat adjon, vagy hajlamos a barokkos kommunikációra, érdemes szóról szóra leírni azokat előre. Sőt, kis kártyákra felírva magunkkal is vihetjük, és ha máshogy nem megy, olvassuk fel őket. Sokkal kisebb probléma, ha a csoport észreveszi az előre elkészített anyagok használatát, és alapos felkészültségünket olvassa ki belőle, mint ha rosszul, vagy

helytelenül adunk ki egy instrukciót. Nézzünk egy példát a helyes és a helytelen instrukcióra egy olyan esetben, ahol egy tollat szeretnénk felvetetni a résztvevőkkel:

Helyes:

„Fogjatok meg egy tollat!”

Helytelen:

„Ha ti is úgy gondoljátok, akkor a földön lévő tartóból egy nektek tetsző tollat vegyetek ki talán, és legyen nálatok. Jó?”

Látszik, hogy a kettő között csupán az a különbség, hogy az első esetében biztosan lesz a csoporttagok kezében toll, a második esetben pedig talán (!) lesz, ráadásul a tréner bizonytalansága a csoportot is elbizonytalanítja.

4.6. Játékok feldolgozása

A trénereknek komoly kihívást jelent a játékok szakszerű és segítő feldolgozása. Helyesen kérdezni sajnos nagyon kevés helyen tanítanak meg, viszont nagyon sokszor láthatunk hibás feldolgozási metódusokat. A túl általános kérdések, mint például a „Mit éltetek át?”, vagy „Mi történt veletek a játék alatt?”, nem csak a kommunikációt gátolhatja meg, de igazán jó választ sem lehet rájuk minden esetben adni, főleg ha a tréner itt kivonul a facilitálásból, magára hagyva az élménnyel a csoportot. Ilyen jellegű nyílt kérdésekre akkor tud a csoporttag felelni, ha tapasztalatot szerzett már az élményeinek megfogalmazásában. A segítő kérdések mellett gyakorta ezek a túlságosan nyitott kérdések is szerepet játszanak a feldolgozásban, hiszen végiggondolásuk közben jelenhetnek meg azok a nem specifikus élmények és tapasztalatok, amelyek a kompetenciában (és az önismeretben) való mélyülést eredményezik. A fenti két kérdés használata fontos szerepet játszhat a tréner eszköztárában,

ugyanis feladatuk a legtöbb élményt, átélést, megélést feltárni, valamint elősegíteni az önreflexiót, a társakra való reflektálás folyamatát. A kérdések megfogalmazása és a feldolgozás tehát az élménytől az önismereti szálak megtalálásáig, továbbá az új kompetenciák beépüléséig tart. A csoport indulásakor, az önreflexió tanulása alatt helyesebb lehet, ha rögtön arra a helyzetre fókuszálnak a kérdések, melyekben a legtöbb érintődés történt.

Nézzük mindezt egy gyakorlati példán keresztül. Emlékezzenek vissza a „Játékok tervezése” című fejezetben kifejtett, szerepcserére épülő szituációs játékra. Feltételezhető, hogy abban a játékban két esemény mozgathatta meg az embereket: az egyik szerepből a másikba való átzsilipelés élménye, valamint egyik-másik szerepben való belehelyezkedés, átélés. Így két kérdést is megfogalmazhatunk a feldolgozó körben: „Melyik volt számodra a legnehezebb szerepváltás?” (itt rögtön egy mély azonosulást él meg a résztvevő, mely szerint a tréner képes volt átélni a nehézségét), illetve „Melyik szerep volt számodra a legkülönösebb?” (nem nehézséget, vagy azonosulást kérdezünk, hiszen a játékos majd eldönti, hogy mit jelent, vagy mi jelentett számára különlegesen). Ezekkel a kérdésekkel megnyitjuk az élmények újbóli átélését és kognitív szintre helyezését. A „Melyik szerep volt ismerős?” kérdéssel a történet vonalában ahhoz az alapkompétenciához vezethetjük vissza az illetőt, melyek – legyenek az segítők, vagy gátlók – korábban váltak természetessé, az egyén részévé, és védett környezetben történő kognitív értékelésükkel mérhetővé is válik azok eredményessége, hasznossága, kimondhatóvá válnak az esetlegesen felmerülő korrekcióigények, melyet akár a csoporttársak is megerősíthetnek, és ezzel át is térhetünk a feldolgozás következő fázisára.

A feldolgozás második része a felismerésekre vonatkozik, melyeknek már önismereti száluk is lehet. Ez már kellően személyes ahhoz, hogy akár személyes kérdésként is feltehető, de akár általánosíthatunk is. A fenti játékban a helyes kérdés itt az lehet, hogy „Mit gondolsz, miért okozhatott számodra nehézséget/Miért volt számodra nehéz a kalauz szerepében, hogy megoldást találj/leszállítsd a bliccelőt/rendre utasítsd az utast, aki a hatáskörödbe próbált beavatkozni/agresszíven lép fel veled szemben?”. A kérdések csak az előző kérdéskörben megjelent témák továbbfejtéséből, és nem a tréner értelmezéséből, vagy megfigyeléseinek felszínre hozatalából állhat.

A feldolgozás harmadik részében a továbblépés, a korrekció lehetőségeit tárhatjuk fel. Ez már az egyéni fejlődés része, így nem általánosítva, csakis személyre szabva kérdezhetünk rá. Ilyen kérdés lehet, hogy „Mi segítene számodra abban/Hogyan volnál képes/Min kellene változtatnod ahhoz/Mit kellene tenned ahhoz, hogy ki tudj magadért állni egy olyan helyzetben is, ahol megpróbálnak uralkodni feletted?”

A játékok feldolgozása sosem a trénerről szól, így a lehető legkevesebbet szóljon hozzá, csupán kérdéseivel segítse a folyamatot. A kérdései szólhatnak a csoporthoz, de segíthetik az egyes csoporttag fejlődését is. Kerülnie kell az értelmezést, az énközlést, és meg kell akadályoznia, hogy a csoporttagok „tanácsokat osztogassanak” egymásnak.

4.7. A viharzás

A klasszikus csoportszakaszok közül, a viharzás az, amely a legtöbb fejtörést szokta okozni a trénerek számára. Ebben az időszakban a csoport tagjai egymással és a vezetővel küzdenek meg azért, hogy a számukra elfoglalható legjobb pozíciót

szerezzék meg a csoport képzeletbeli rangsorában. A rangsor mellett talán fontosabb szempont, hogy a lehető legjobb, legrangosabb, leginkább testhezálló szerepeket kapják meg a csoport struktúrájában (csoportstruktúrálődásnak is nevezik ezt a szakaszt). Itt alakulhatnak ki az informális vezető szerepek, melyek sokszor a trénerrel szemben elfoglalt, rivális szerep is lehet, mely a csoport fejlődése, működése ellen hat hosszú távon. Talán a következmények időbeni kitolódása, illetve az erős érzelmi – indulati megnyilvánulások azok, melyek ijesztőek lehetnek a szakemberek számára is. Történik mindez váratlanul, egy békés, a bizalom építését szolgáló szakasz lezárásaként.

Az első, amit minden trénernek tudatosítania kell magában, hogy a viharzás egy szándékán kívüli, a csoportok működési módjából adódó folyamat, mely minden egyes csoportban lezajlik. Formája és erőssége függ a csoport várható önismereti mélységétől, a csoporttagok korábbi tapasztalatától, élményanyagától, valamint a csoport tervezett és előrelátható hosszától. A csoport minél mélyebb önismereti szálakat mozgat meg a viharzás fázisáig, vagy ha várható egy erősebb elmélyülés, amely ijesztő lehet, és minél hosszabb a csoportfolyamat teljes időszaka, annál hevesebb, az időtartama pedig arányos a csoport hosszával. Tehát egyetlen napra szerveződő csoportban is lehet viharzási fázis, de az gyakran alig észlelhető.

A második, tudatosságot igénylő tény, hogy a csoporttagok, egyéni érintettségük és a csoportélmény miatt vesznek részt a viharzási periódus erős emocionális eseményeiben, és nem a tréner kívánják ezzel kellemetlen helyzetbe hozni. Nem feltételezhető a szándékosság, a rosszindulat, vagy a tréner által igényelt együttműködés szándékos semmibevétele. Leegyszerűsítve: „nem rosszaságból viselkednek úgy, ahogy viselkednek”, csupán a pszichés erőter okozta hatásokra

reagálnak egy sajátos módon. A szakmai és érzelmi tudatosság segíti a trénert a csoporttagok, a csoport elfogadásában, és megakadályozza azt, hogy a vezető felől megjelenő esetleges rosszallás bűntudatot váltson ki a csoportban, mely akár játszmányává is alakulhat, akár egy ellenállásba csaphat át. A viharzási fázisban mutatott elfogadás erősítheti a belső biztonságot, valamint a bizalmat a résztvevőkben, erőt adhat az egyéni autonómia törekvéseknek, és kedvezhet a kezdeményezésnek, a kreativitásnak, a különböző felkínálkozó szerepek kipróbálásának.

A viharzási fázis könnyebbé tehető a csoport részére, ha a tréner nem kínál fel a folyamat alatt erős, rivalitást erősítő helyzeteket, versenyhelyzeteket. Segíthet, ha több szempontú értéksorrend felállítását mutatja be, melyben mindenki lehet és lesz erős és gyenge pozícióban is. A csoporttagok között kialakult erőpróbák feszültségét elaborálni kell olyan módon, hogy az együttműködés ismét kreatív formában jelenhessen meg, illetve a személyes konfliktusok rendezését segíteni kell.

A viharzási fázis végére minden csoporttag elfoglal egy csoportszerepet, melyek gyakran nem kerülnek kimondásra, de látens módon, vagy kiscsoportok szintjén verbálisan is megjelennek. Ezek a szerepek tulajdonságokhoz, szokásokhoz köthetők (Jani, a csoport bohóca; Gyöngyi, aki mindenkin segít; Zoli, a „megmondóember”, Sára, a csendes), és a csoportban érzékelhető viselkedésből is származhatnak, de lehetnek erős projekciók is. A trénernek óvakodnia kell attól, hogy direkt vagy indirekt módon szerepeket osszon bármely csoporttagnak. Arra is vigyáznia kell, hogy egyéni, akár tudat alatti preferenciája ne befolyásolja a csoportszerepek, vagy a rangsor kialakulását. A viharzási fázisban olyan szerepek is kerülhetnek egyes csoporttagokra, melyek nem valósak, nem tükrözik az adott csoporttag személyiségét. Ezek az úgynevezett elvárt

viselkedési jellemzők, melyek nem feltétlenül tükrözik a csoporttag valós személyiségét, viselkedési mintázatait, kompetenciaszintjét, de egy előfeltevés okán, vagy néhány elszigetelt szituáció tapasztalatából indulva rákerülhet. Egyik csoportunkban ahol főleg fiatalabbak voltak, egy csendes, idősebb hölgyre rákerült a mogorva jelző, amikor az egyik fiatal tiszteletlenebbül szólt hozzá, és ezt szóvá tette. A csoport alatt megismerték kedves, segítőkész valós lényét, de a mogorvaságot, mint tulajdonságot csak a csoport utolsó harmadában sikerült feledniük. A csoport kezdetekor kialakult kognitív disszonanciát sokáig csak a szerep fenntartásával tudták a csoport tagjai feloldani. Éppen ezért a tréner nem szabad elfogadnia a kiosztott szerepeket, sőt segítenie kell, hogy az elvárt szerepektől szabadulni tudjanak az érintett csoporttagok (megmutathassák valós szerepeiket), illetve az egyéni szereprepertoár bővülése kapcsán képesek legyenek újabb, kedvezőbb pozíciók elfoglalására.

4.8. Feszültség, ellenállás a csoportban

Az önismeret bővítését, a személyiség fejlődését segítő csoportfolyamatokban résztvevők, gyakran próbálják meg a változás feszültségét elhárítani maguktól. Ezek vagy elhárító mechanizmusok formájában jelentkeznek, melyet először Freud írt le az egyénre vonatkoztatva (bár azóta számtalan új megközelítéssel, ellenállásformával gazdagodott a lélektani irodalom), vagy magával a fejlődéssel, a csoporttal, a vezetővel, a csoportfolyamattal szembeni ellenállás formájában. Legyen az akár csoport szintű ellenállás, akár egyéni, megjelenési formái jól körülírhatók, és éppen ezért könnyen felismerhetők. Nézzük először az ellenállás fajtáit és jellemzőit:

- **Általánosító távolítás:** A hirtelen túl mély önismereti munka egyik jellemzője lehet, hogy az egyének nem mernek saját érzéseikkel szembenézni, azokról beszélni, ezért eltávolítják azt maguktól, és általánosító módon próbálják megfogalmazni belső történéseiket. Ilyenkor kerülnek elő az olyan mondatok, mint az „Embereknek ijesztő lehet ez a helyzet.”, vagy „A legtöbben ilyenkor bűntudatot éreznek.” Érzéseiket nehezen vállaló, az önismereti mélységektől megrémülő, vagy az érzelmi biztonság hiányát érző csoportban gyakori lehet.
- **Áttolás:** A csoportban meglévő feszültséget néha nem biztonságos kimondania egy csoportnak, vagy csoporttagnak, ezért olyan megélésekről, esetekről kezd beszélni, melyek hasonlatosak a pillanatnyi érzésükhöz. A túl nagy elvárásokat támasztó apukáról hallunk, pedig a csoportvezetőre gondol. Ez a helyzet nem azonos az önreflektív felismerésekkel, ugyanis nem kapcsolódnak ok-okozati összefüggésben az átélt eseményekkel. Ha a vezető tekintélyszemély, vagy erős a kapcsolat a csoport tagjai között, könnyen kialakulhat az áttolás.
- **Bűnbak szerep:** A kialakult helyzetért, feszültségért a csoport tagjai egy bűnbakot, legtöbbször egy társukat, ritkábban a tréneret okolják (Például: „Azért unatkozunk sokat a tréningen, mert te mindig késel.”). Ha nem a tréner kerül a bűnbak szerepébe, nagy a kísértése arra, hogy ráerősítsen, vagy engedje a folyamatot kibontakozni, hiszen a feszültséget így nem rajta elaborálja a csoport, viszont ez a viselkedés etikátlan és szakmaiatlan is.
- **Függőség:** A csoportvezetővel szemben alakul ki egy függőség, mely a felelősség áthárításával szinonim. A csoport a vezetőjétől várja a megoldásokat, a döntéseket

(például: „MI ezt nem tudjuk megcsinálni, kérlek mutasd meg, hogy hogyan kell.”). Erősen autoriter vezető könnyen figyelmen kívül hagyhatja ezt a fajta ellenállást.

- **Hallgatás:** A hallgatás a csoportban akkor jelenik meg, ha a tréner visszajelzést vagy információt vár. A csoport, vagy a csoporttag csöndbe burkolózik, tartózkodik a megszólalástól. Amennyiben csoportos ellenállásként jelenik meg a hallgatás, úgy a tréner csak hallgatással válaszolhat rá, tehát megvárja, míg a csoport valamely tagjában a feszültség szint olyan magasra emelkedik a csend hatására, hogy meg kell törnie azt. Ez a feszültség illetve az ellenállás ha megmarad, meg fogja akadályozni a további munkát, tehát fel kell oldani azt. Az egyéni hallgatást a trénernek nagy odafigyeléssel kell kezelnie, és bátorítani a résztvevőt a hallgatása okának feltárására, vagy a megszólalásra. Az egyéni hallgatás a krízis jele is lehet.
- **Intellectualizálás:** Az intellektuális témák, vagy az intellektuális énközlések túlzott megjelenése a csoportban szintén az ellenállás jele lehet. Veszélyes, mert a tréner – az ellenállást érzékelve – gyakran teret enged ennek a folyamatnak, félve szembenézni az ellenállás okával, vagy a szembenézésből adódó feszültséggel, konfliktussal. Az „élet nagy okosságainak” megvitatása, az üres frázisok puffogtatása, vagy különböző idézetek felolvasása, felelevenítése felhívó jellegű lehet ilyen esetben.
- **Komédiázás:** A csoportfolyamatban, a feszültség oldásának kitűnő módja, ha a csoporttagok viccet csinálnak bizonyos helyzetekből. Ez egy távolságtartást, illetve az éles helyzetek feszültségének oldását szolgálja. A tréning műfajától egyáltalán nem áll távol a humor, sőt szükséges részük, de ha a komoly tevékenységek,

események is humor tárgyává tételnek, az felhívó jelleggel bírjon a tréner számára.

- **Megmentődsdi:** Konfliktusok esetén, különösen olyan alkalmakkor, ha a tréner kényszerül konfrontációra valamely csoporttaggal, azok kölcsönösen kiállnak egymásért, így tartva távol magukat a szembenézés feszültségétől. Tetten érhető a „Ne bánts...”, a „Nem csinált semmi rosszat...” típusú mondatokban, illetve a kölcsönösségben.
- **Subgroup, párképzés:** A csoporton belül egy alcsoport, kiscsoport, vagy pár jön létre, akik érdekszövetségesként megvédik egymást a fejlődéstől, a szembenézéstől, a bevonódástól. A párok és kiscsoportok gyakran a csoporton kívül is kommunikálnak, a csoportdinamikai folyamatokat a csoporttérén kívül is továbbgördítve. Ez nagyon káros, de felismerhető a szünetekben, a közös fellépésekben, esetleg a csoportdinamikai folyamatok követése közben, a nem értelmezhető folyamatok megjelenésében.
- **Technikai ellenállás:** A technikai ellenállásnak számos formája jelenhet meg a csoportfolyamatban. A legszembetűnőbb megnyilvánulása a munka megtagadása, vagy felületes elvégzése, a feladat elhárítása, de ellenállásként értelmezhető az időhúzás, a késés, vagy a hiányzás is. Bármilyen, keretekkel szembeni ellenállást azonosítunk, azt értelmezni, értékelni kell.
- **Verbális agresszió:** A verbális agresszió háromféle formában is megjelenhet a csoportban. A legegyszerűbben felismerhető formája a nyílt, kommunikációban jelen lévő agresszió, mely a csoport, a

csoportvezető, vagy valamely csoporttag felé is irányulhat. A második, már szociálisabb formája az intellektuális játékok megjelenése, mely valakinek a kárára történik, és „froclizásokban”, „csipkelődésekben”, „beszólásokban” érhető tetten. A harmadik formája az öncélú, funkció nélküli vulgarizmus hirtelen megjelenése a kommunikációban, mely nem irányul senki ellen, de az emelkedő feszültség szint indikátora.

Legjobb, ha a tréningek alatt a szükségtelen konfliktusokat, feszültségeket megelőzzük, de ez egyrészt nem mindenkor lehetséges, másrészt a túlzott óvás gátolhatja a csoport fejlődését, hiszen a feszültségek, a konfliktusok kezelése is kompetencia, amelyet el kell sajátítani. A fenti ellenállási formák azonosítása esetén, közvetlenül a felismerése után kezdhethetjük meg annak kezelését, és bár – ahogyan korábban is olvashatták – kész receptek nincsenek, néhány biztos pontot igyekszem adni. Fontos, hogy az ellenállást, a feszültséget minden esetben a csoporttérben kezeljük, bármekkora is a kísértés arra, hogy azon kívül, vagy egyéni formában tegyük azt. Figyelnünk kell arra, hogy trénerként éppen úgy részesei lehetünk az ellenállási folyamatnak, sőt bátoríthatjuk is (pl. tréner késése), tehát tisztában kell lennünk saját attitűdünkkel. Az első mozzanat nem a beavatkozás, hanem saját érzelmi helyzetünk tisztázása lehet csak! Sokszor akár fizikailag (és tudatosan) hátrább dőlhetünk, pár millimétert hátrébb tolhatjuk a székünket, ezzel fizikailag is kivonulva az érzelmi involválódásból. Célszerű, hogy a viharzási fázishoz hasonlóan tudatosítsuk: a csoport ellenállása része a csoportfolyamatnak, és a sértődés, harag, ijedtség nem megfelelő reakció a részünkről, ezeket az érzéseket el kell engednünk. A folyamatot kognitív szintre kell emelnünk saját magunkban, és attól függően, hogy az ellenállás megjelenése egyéni vagy csoportos, a kompetenciaszintünknek

megfelelő módszereket használva kell az intervenciós lépéseket megtenni.

A csoportos ellenállás kezelést minden esetben verbalizálással kezdjük, még akkor is, ha egy csoportjáték adja az apropót a beavatkozásra. A csoporttal észleltetjük a tünetet (Mi történik? Mi az a folyamat, amelyben vagyunk? Mit csinálunk?), majd a tünet kiváltó okát keressük meg. Az ok feltérképezéséhez hozzásegíthet, ha kiscsoportos munkában – a csoportalakításkor elvégzett igényfeltárástól függetlenül – tisztázzuk az egyéni és csoportigényeket, azokat az ötleteket, mellyel a helyzet komfortosabbá tehető. Ezek az igények – jó esetben – az ok ellen hatnak, vagy az okra mutatnak még akkor is, ha a csoporttagok részéről nem hangzik el ténylegesen. Ha az ellenállást kiváltó feszültségek olyan, melyet csoportos játékban kezelni lehet, és erre kompetenciánk is van, úgy az a csoport fejlődését, a csoporttagok kompetenciabővülését is szolgálhatja (hasonlóan a Játékok tervezése című fejezetben bemutatott csoportjátékhoz). A csoportban meglévő feszültség levezetését segítheti bizonyos játéktípusok alkalmazása. Ezek lehetnek mozgásos játékok, melyek érzelmileg hűtik a csoporttagokat.

Az egyéni ellenállás kezelése is a verbalizálással kezdődik. A trénernek itt is fontos feladata van a feszültség okának tisztázásában, melyet csak akkor tehet meg hitelesen, ha ellenállásával együtt is kész elfogadni a csoporttagot. A kognitív tisztázás után kétféle formáját is választhatjuk a feszültség kezelésének. Az egyik megoldás akkor eredményes, ha az adott szituációban az ellenállás beépült magatartásforma (például ha túlságosan nagy kihívással találkozik, inkább kivonul, és átengedi a megoldást másnak). Ebben az esetben vagy egy újfajta megerősítéssel próbálkozhatunk (példánknál maradva nem végezzük el a feladatot helyette, de segítségére vagyunk a megoldásban), vagy olyan helyzetet teremtünk, melyben

kipróbálhat másfajta viselkedésmintát, mely éppolyan komfortos lesz (esetünkben megtanul segítséget kérni). Előfordulhat, hogy az egyéni ellenállás a csoporton belüli kapcsolatokból adódik, és személyek közötti (akár tréner és csoporttag közötti) kapcsolati tisztázásra van szükség. Ez sokszor hosszadalmas folyamat, mely emelheti a csoporttagok feszültség szintjét, viszont mintát is jelenthet számukra a problémakezelésben. A kapcsolati tisztázás alatt először a személyes ellentét minőségét tárjuk fel („Az a bajom veled...”), ezt követően ellenőrizzük a megértettség – meg nem értettség állapotát, melyet addig folytatunk, míg mindkét fél érti a másik problémáját („Azt értem abból, amit elmondtál...”). Ezután következhet az egymással szembeni elvárások tisztázása („Azt várom tőled...”), végül lezárjuk a konfliktust egy alkuval („Azt tudom megígérni neked...”). A kapcsolati tisztázás egy erősen konfrontatív technika, melyet csak felkészült trénernek ajánlott végezni, aki saját tapasztalattal is rendelkezik hasonló helyzetek megoldásában. Érdekes a feleket nem szembe leültetni, elkerülve a bántó személyeskedést.

4.9. Sírás, krízis, acting out

A viharzás, az ellenállás mellett a kezdő trénernek másik két félelmetesnek tűnő csoporthelyzete a sírás és a krízis. Nem minden sírás krízis, és nem is minden krízis nyilvánul meg sírásban. Minden esetre két olyan esemény a csoportban, mely a résztvevőket is erősen megterheli, és a trénernek is munkát ad.

A sírás (krízis nélkül) erős érzelmi érintettségben fordulhat elő. Hangsúly az érzelmin van, ugyanis egyénenként különböző az érzékenység mértéke, tehát nem kiszámítható, hogy milyen eseménynek kell bekövetkeznie ahhoz, hogy egy csoporttag

sírni kezdjen. Egyéni, nehéz, aktuális élethelyzetet felidéző történés, vagy egy másik személlyel való érzelmi azonosulás is előhívhatja a könnyeket. A trénernek ilyen esetben nem szabad izgalmat, félelmet, szorongást mutatnia, de meg kell tudni ítélni, hogy milyen módon tud segítséget adni a síró csoporttagnak:

- Ha észleljük a könnyeket, néha a legjobb, ha tudomásul vesszük, de nem kérdezzük rá, nem kommentáljuk, így biztosítva az intimitást.
- Sokszor elég, ha jelezzük a csoporttag számára, hogy ha szüksége van ránk, jelen vagyunk.
- Egy gesztus, például egy tiszta papír zsebkendő (egy trénernél mindig legyen tiszta zsebkendő!) átnyújtása sokszor segíthet.
- Ha távol ülünk a síró csoporttagtól, megkérhetjük a bal oldalán ülőt, hogy cseréljen velünk helyet, ezzel is biztosítva a jelenlétünket.
- Egy egyszerű érintés húzhatja érzelmileg a síró embert, de óvatosan kell az érintésekkel bánni, főleg induló csoportban.
- Meg is kérdezhetjük a csoporttagot, hogy mi volna számára leginkább segítő, hiszen nála ki ismerné jobban saját szükségletét.

Sok ember nem szereti, ha sírás közben túlságosan is rá irányul a figyelem, ezért a sírást természetes folyamatként kell kezelnünk, és úgy kell a segítséget megadnunk, hogy közben a csoport is megnyugodjon, és a megérintődött csoporttag is kikerüljön a figyelemből (akkor is, ha a sírás oka a figyelem megszerzése volt, hiszen ez egy hibás működési mód, mely helyett újat kell tanulnia). Ha a sírás oka nem tisztázott, később

tisztázni kell, hogy nem a csoport, vagy valamely csoporttag okozta a sírást, mentesítve őket a felelősség és a bűntudat alól.

A krízis megjelenése után, annak kezelése (krízisintervenció) már több munkát igényel. A krízisek formájáról, azonosításáról már bővebben olvashattak az elméleti fejezetben, de néhány gyakorlati megfontolást mégis hasznosnak tartunk kiemelni. A traumatikus krízisek egy hosszabb csoportfolyamatban könnyen jelenhetnek meg, és közös jellemzőjük, hogy nem elkerülhetők, erős érzelmeket mozgatnak meg, az értelmi funkciók gátlódnak, és könnyen vezethet regresszív állapothoz, melyben egy korábbi fejlettségi szintre csúszik vissza az egyén, de előfordulhatnak önpusztító gondolatok is. A krízisintervenciót azonnal meg kell kezdeni, amint a krízist észleljük. Ilyenkor minden más háttérbe szorulhat, a segítség a legfontosabb. A következő tevékenységeket végezzük el ilyen esetben:

- Odafordulunk a krízisben lévőhöz olyan módon, hogy gesztusunk egyértelmű legyen, és bizalmat, támogatást közvetítsen.
- Feltérképezzük a kiváltó eseményeket, előzményeket, de csak a krízis közvetlen okát, a jelen állapot kiváltóját (meghallgatás).
- Mentális támogatást nyújtunk a krízisben lévő számára.
- Konfrontáció nélkül, az irreális gondolatokból próbáljuk meg kimozdítani (realitáskontroll megteremtése).
- Azokra a területekre irányítjuk a figyelmét, melyek jól működnek az életében, és melyből erőt meríthet.
- Az énerőt, önbizalmat erősítjük, akár csoportos formában is (dicséret, töltés).

- Megpróbálunk meggyőződni róla, hogy nincsenek-e önveszélyes gondolata (suiciditás), és ha ilyesmit tapasztalunk, külső segítséget veszünk igénybe.
- A környezet figyelmének felhívása, mozgósítása a beszűkült tudatállapot oldásában.

Tudnunk kell, hogy a krízisintervenció sok energiát igényel a trénerától és a csoporttól is. A krízisben lévőket támogatni, erősíteni kell. Nem lehet mély, önismereti játékokat játszani vele, de nem lehet kizárni sem a csoportfolyamatból, vagy egyszerűen hazaküldeni. Ilyen esetben a tréner át kell alakítsa a tervezett tematikát, és oldó, érzelmileg hűtő, felszabadító játékokat kell játszania. A krízisintervenció egy olyan tréneri kompetencia, melyet szakértőktől, képzéseken érdemes elsajátítani, miközben a bőséges lélektani szakirodalomban a szükséges elméleti ismeret is megszerezhető.

A harmadik komoly érzelmi reakció, melyet akár a feszültségről és ellenállásról szóló fejezetben is tárgyalhattunk volna (hiszen az elhárító mechanizmusok egy fajtája), az úgynevezett acting out (kiélés), vagyis olyan viselkedési forma, mely erős indulati töltettel bír, és figyelmen kívül hagyja a várható következményeket. Az acting out történhet játék közben egy agresszív kitöréssel, ahol az egyik csoporttag – látható ok nélkül, a helyzethez nem illően – agresszív módon rátámad a társára, esetleg összetöri, tönkreteszi a produktumot vagy valamilyen eszközt, esetleg kiabálni kezd. A helyzet normalizálása a tréner dolga, illetve a feldolgozó körben az esemény tisztázására is időt kell fordítania. A kiélés teljes kontrollvesztés mellett, a tudati szinttől távol történik, így megértést nem minden esetben várhatunk a csoporttagoktól, de elfogadást igen. Segítenünk kell, hogy az érintett azonosítani tudja: milyen esemény váltotta ki a kontroll elvesztését, és

tudatosítja: saját fejlődésének fontos állomása lesz, ha a jövőben megtanulja a hasonló helyzeteket kontroll alatt kezelni.

Az acting out történhet úgy is, hogy a csoporttag megpróbálja elhagyni a csoportteret, látható érzelmi érintettség mellett. Ez nem minden esetben elhárító mechanizmus, és talán helytelen is így nevezni. A trénernek meg kell próbálnia a csoporttérben tartania a távozni szándékozót. Ha ez nem sikerül, a kovezetőt kéri meg, hogy kezdje meg az egyéni esetkezelést, és próbálkozzon meg a távozó ismételt integrálásával. Ha egyedül dolgozik a tréner, akkor a legstabilabb csoporttagot megkérheti (ha szükséges) a folyamat kontrolljára, és ő maga mehet a távozó után. Ekkor – a kovezetőhöz hasonlóan – két dolgot tehet: vagy rövid idő alatt sikeresen visszakíséri a csoporttagot a csoporttérbe, vagy meggyőződik arról, hogy nincs krízisben a csoporttag, valamint hogy visszaszerezte a kognitív kontrollt, és segítségével biztosítása mellett visszatér a csoporthoz. A csoport büntudatának megelőzésére, oldására ezekben az esetekben is biztosítani kell a csoport tagjait arról, hogy nincs felelősségük a helyzet kialakulásában, és a tréner is mindent megtett a helyzet normalizálásáért.

Ha egy csoportagnál túl sokszor tapasztaljuk acting outot, tisztázni kell, hogy valós érzelmi involváció, esetleg sorozatos kontrollvesztés történik-e, vagy így próbálja saját magára irányítani a figyelmet.

4.10. A csoport lezárása

A csoport lezárása, valamint annak előkészítése legalább olyan fontos tréneri feladat, mint a csoportindítás. Egy csoport akkor lett jól lezárva, ha a csoport tagjai részben elgyászolták

veszteségüket, és nincs valós igény az ismételt együttlétekre, tehát a csoport betöltötte a feladatát. A csoportzárás – különösen hosszabb csoportok esetén – több csoportalkalmat, több órát is igénybe vehet, és a csoportot már az elválást megelőzően fel kell készíteni arra, hogy egyszer eljön a közös munka vége.

Csoportzáráskor kell feltárni azt a fejlődési folyamatot, melyet a csoport és az egyén átélt az együtt töltött idő alatt. Fel kell eleveníteni a kiinduló állapotot, a fejlődés útját, be kell mutatni az új, elsajátított kompetenciákat, de ki kell jelölni a továbblépés, a továbbfejlődés irányát és célját is. Ez az elemzés segíti a csoportot az integritás érzésének megélésében, ezen keresztül az elengedésben. Több módszer választható ehhez, mely lehet verbális (vagyis beszélünk a történetekről), de rövid jelenetekben feleleveníthetjük a legfontosabb állomásokat, vagy kitűzött sarokpontok mentén –újra végigjárva térben és időben a folyamatot – megjeleníthetjük a múltat, a jelent és a jövőt. A záráshoz tartozik az értékelés is, mely egyszerre vonatkozik a csoporttagokra és a csoportvezetőre. A csoport tagjai értékelik egymást, a tréner, valamint a csoportfolyamatot. Ez szintén történhet verbális formában, írásban, vagy egyéb játék formájában is. A tréner is adhat egyéni visszajelzést a csoport tagjainak, de óvatosan kell ezt megtennie, pozitív mintát szolgáltatva, segítve a további fejlődést. Szintén segítheti a csoportból az életbe történő átzsilipelést, ha a csoporttagok megfogalmazzák rövidtávú céljaikat a csoport utánra, ezzel a figyelmi fókusz a csoportról a továbblépésre irányítva.

A zárás része lehet a búcsúajándék is, mely az oly fontos lezáró rituálé szerepét is betöltheti. A búcsúajándék lehet a legjobb történetek összegyűjtése, egy közös fotó, vagy mindenkinek egy személyre szóló, igazi ajándék a csoporttagoktól. Valós

ajándék lehet egy személyes, leírt üzenet, vagy egy közös alkotás is, melyben a csoport egésze reprezentálódik. A csoport lezáró rituáléja lehet egy végső közös, vagy egyenként megtett kézfogás, egy utolsónak kimondott szó is.

5. AMI MÉG A TRÉNERI MUNKÁHOZ TARTOZIK

Ahogy eddig is látható volt, a felkészülés legalább annyi időbe telik, ahogy órányi tréningre egy tréner szerződik. Most ahhoz is adunk egy kis segítséget, hogy milyen feladatai vannak a trénernek azok után, hogy az utolsó csoporttag is elhagyta a helyszínt. Szólunk a dokumentációról, valamint a csoportfolyamat elemzésének gyakorlati hasznáról, de felhívjuk a figyelmet a tréner egyéni mentálhigiénéjének fontosságára is.

5.1. Dokumentáció és folyamatelemzés

A tréneri munka – a törvényi háttérét figyelembe véve – tanácsadói, oktatói, felnőttképzési tevékenység. Ennek megfelelően, a hivatalos dokumentációt annak megfelelően kell a trénernek vezetnie, amit az aktuális jogszabályok megkövetelnek. A könyv írásakor hatályos felnőttképzési jogrend szerint el kell készítenie a tréning hivatalos tematikáját, vezettetnie kell a jelenléti ívet, ki kell töltenie a haladási naplókat a fejlesztési tevékenységének megfelelően, illetve értékelnie kell a tréning résztvevőinek fejlődését, előrehaladását. És ez csak a hivatalos fele a dokumentációs tevékenységének.

A csoport folyamatát saját maga számára is dokumentálnia kell a trénernek, különösen akkor, ha több párhuzamos csoportot vezet (és megvan a veszélye, hogy összemosódnak az események, személyek, helyszínek, stb.). Ebben – az etikai normáknak megfelelően, beazonosíthatatlan módon – fel kell tüntetnie a csoportfolyamat történéseit, az egyes csoporttagokra lebontva is, illetve fel kell jegyeznie, hogy milyen állapotban, milyen gondolatokkal, érzésekkel érkeztek és távoztak a résztvevők. A részletes dokumentáció segíti a trénert

a következő csoportalkalom tervezésében (milyen játékokat játsszon, milyen helyzetekkel való találkozás segítheti a csoporttagok fejlődését, stb.), de segítségére van a csoportfolyamatok áttekintésében, értékelésében, az esetleges problémapontok felfedezésében. Hosszabb időn keresztül működő csoportoknál különösen fontos, hogy a korábban lényegtelennek tűnő eseményeket idő, hely, szereplők szerint pontosan beazonosíthassuk, és az esetlegesen káros csoportdinamikai folyamatok okát képesek legyünk feltárni, a sikeres beavatkozás megtervezése érdekében. Minél precízebben és folyamatosabban dokumentálunk, annál könnyebb dolgunk lehet a jövőben.

A dokumentációval párhuzamosan a trénernek végig kell gondolnia, hogy a tervezett programhoz képest milyen változtatásokat kellett végrehajtania, ennek mi volt az oka, a csoport mely fejlődési periódusában található éppen, fejlődik, vagy elakadásban van, mely vezetői döntései intervenciói voltak esetleg hibásak, vagy vezettek elakadásokhoz. A feltárt problémákat és hibákat a következő csoportalkalommal javítania, helyesbítienie, korrigálnia kell, a folyamatelemzés eredményét be kell építenie a tervezési fázisba, hogy a csoport egésze és tagjai is folytonos fejlődésben lehessenek.

5.2. Amikor „kevés” a tudás

Ha a trénert segítő szakemberként definiáljuk (és hogyan máshogyan tudnánk), akkor rá is igaz, hogy főként személyiségével dolgozik. A csoport vezetése, vagy a folyamatelemzés közben előtérbe kerülhetnek olyan problémák, melyre a tréner nem tudja a megfelelő megoldást, vagy nem érti, hogy hogyan alakulhatott ki bizonyos állapot. Ehhez hasonlóak azok a szituációk is, ha a csoporttal, vagy egyes

csoporttagokkal kerül konfliktushelyzetbe, és képtelen a szakszerű feloldásukra, illetve ha a csoportfolyamat alatt egyéni, személyes érintettsége merül fel egy témával kapcsolatban. Ezek a helyzetek legtöbbször nem szakmai, vagy személyes hiányosságok miatt alakulnak ki, sokkal inkább azért, mert a tréner is ember, és akárcsak a csoport többi tagja, korábbi tapasztalataival, saját érzéseivel van jelen a csoportban.

A legjobb trénernek is szüksége van arra, hogy bizonyos esetekben külső segítséget vegyen igénybe. Ez a segítségkérés nem von le semmit szakmaiságából, értékéből, sőt emeli azt, hiszen ha önállóan volt képes észrevenni a problémapontokat, és képes volt reagálni rájuk, úgy az érettségét bizonyítja. A trénernek segítője is egy gyakorló tréner (szupervizornak nevezik), aki magas szintű szakmaisággal és felkészültséggel rendelkezik. Feladata, hogy a szupervíziós technikák felhasználásával segítse hozzá forduló kollégáját a folyamatok megértésében, valamint azon önismereti elakadásainak feltárásában, melyek meggátolták a problémamegoldásban, a segítségben. A szupervízió eredménye lehet gyakorlati/szakmai: egy új megközelítés, egy új elmélet, vagy egy új módszer alkalmazása a tréneri munkában, vagy személyes: egy úgynevezett vakfolt felszínre kerülése, melyet a trénernek fel kell tréképeznie saját fejlődése érdekében. A vakfoltokat saját élményt nyújtó helyzetekben lehet felismerni és feldolgozni, egyéni vagy csoportos formában.

Tudnunk kell, hogy alapvetően kétféle tréner létezik: az egyik, akinek szüksége van szupervízióra, a másik pedig, aki nem vette észre, hogy szüksége van rá. A trénernek folyamatos fejlődésben kell lennie ahhoz, hogy képes legyen betölteni feladatát, tehát facilitálni tudja mások fejlődését.

IRODALOM

- ANTONS, K.: A csoportdinamika gyakorlata. Synalorg, Budapest, 2006.
- BARLAI R. - TORMA K.: Visszacsatolás. In.: Rudas J. (szerk.):
Önismereti csoportok. Animula, Budapest, 1994.
- BENEDEK SZ. - GAÁL R.: Kommunikációs kompetencia. In: Gaál R.-
Keszthely B. (szerk.): Munkaerőpiaci kulcskompetenciák oktatói
kézikönyve. ÓEE, Szarvas, 2011
- BERNE, E.L.: Emberi játszmák. Gondolat, Budapest, 1984.
- BLATNER, A.: Foundations of Psychodrama, Springer, New York, 1988.
- BLATNER, A.: A pszichodráma alapjai. Animula, Budapest, 2004.
- BUDA BÉLA: Empátia. Gondolat, Budapest 1981.
- BUDA B.: Az új ezredév emberének lelki dilemmái. In: Zseni A. (szerk):
A pszichodráma és korunk tükröződései.
Medicina, Budapest, 2007.
- CARVER, C.S. - SCHEIER, M.F: Személyiségpszichológia.
Osiris, Budapest, 1998.
- CORSINI, R J.: Handbook of innovative psychotherapies.
Wiley, New York, 1981.
- CSEPELI GY.: Szociálpszichológia. Osiris, Budapest, 1997.
- EYSENCK, H. : The effects of psychotherapy. In: H. J. Eysenck (ed.):
Handbook of abnormal psychology. Basic Books, New York, 1961.
- FONAGY P., TARGET, M.: Pszichoanalitikus elméletek.
Gondolat Kiadó, Budapest, 2005.
- FONTAINE, P. (ed): Psychodrama Training. An European View.
FEPTO, Leuven, 1999.
- FRANKL, V.E.: Orvosi lélekgyógyászat. UR Kiadó, Budapest, 1997.
- FRENKL S.-RAJNIK M.: Életesemények a fejlődéslélektan tükrében.
Párbeszéd (Dialógus) Alapítvány, Budapest, 2000.
- GAÁL R.: Az egész életen át tartó tanulásra felkészítő kézikönyv.
DARMK, Békéscsaba, 2010.
- GAÁL R.: A SZLEM képzés hallgatói kiválogatásának módszerei és
tapasztalatai, In.: Hodálík P. – Ruzsányi A. (szerk.): A projekt
innovációi, tapasztalatai és eredményei. ÓEE, Szarvas, 2008.
- GAÁL R.: Tematikus problémafeltárás. In: Székely Éva (szerk.):
Alternatív munkaerőpiaci projektek. OFA, Budapest, 2010.

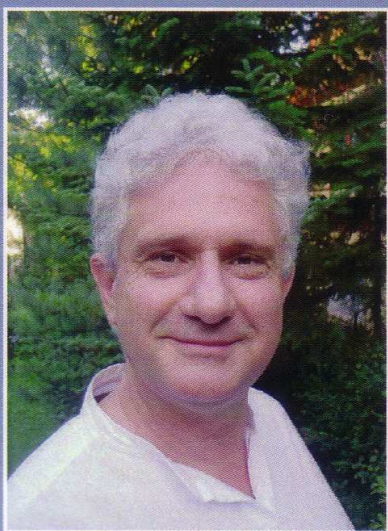
- HALEY, J.: Strategies of Psychotherapy.
Grune and Stratton, New York, 1963.
- HÁRI M.: A konduktív pedagógia története. MPANNI, Budapest, 1997.
- HARMATTA J., SARKADY K.: Pszichodráma. In: Pintér G. (szerk.): A pszichoterápia fejlődési tendenciái a XX. század végén. Psychiatria Hungarica tematikus kötet, No.3, 1993.
- KARASU, T.B.: The specifity versus nonspecifity dilemma. Am. J. Psychiat. 143:687, 1986.
- KELLERMANN, P.F.: Focus on Psychodrama.
Jessica Kingsley, London, 1992.
- KLEIN S.: Vezetés- és szervezetszichológia.
Edge 2000 Kiadó. Budapest, 2009.
- KULCSÁR É. (szerk.): Tanácsadás és terápia.
Eötvös kiadó, Budapest, 2009
- KULCSÁR Zs.: Korai személyiségfejlődés és énfunkciók.
Akadémiai Kiadó, 1996.
- LEWIN, K.: A mezőelmélet a társadalomtudományokban.
Gondolat, Budapest, 1972
- LEUTZ, G.: Psychodrama. Springer-Verlag, Berlin, 1986.
- MARINEAU, R.F.: Jacob Levi Moreno 1889-1974.
Routledge, New York, 1989.
- MÉREI F.: Közösségek rejtett hálózata. Osiris Kiadó, Budapest, 1996.
- MÉREI F., AJKAY K., DOBOS E., ERDÉLYI I.: A pszichodráma önismereti és terápiás alkalmazása. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1987.
- MORENO, J.L.: Gruppenpsychotherapie und Psychodrama.
Thieme, Stuttgart, 1973.
- MORENO, Z.T., BLOMKVIST L. D., RÜTZEL T.: "Pszichodráma-az élet duplája" Beszélgetések Zerka Morenoval. Animula, 2005.
- MORENO, Z.T.: The Quintessential Zerka. Ed.:Horvatin, T.-Schreiber, E.,
Routledge, 2006.
- PATAKI F.(SZERK.): Csoportlélektan. Gondolat, Budapest, 1980
- PECK, D.-WHITELOW, D.: Személyiségelméletek.
Tankönyvkiadó, Budapest, 1984.
- PERCZEL E.- SZŐNYI G. (szerk): Kezdetben volt a találkozás.
Mentalport, Budapest, 2009.

- PERLS, F.S., HEFFERLINE, R.F., GOODMAN. P.: Gestalt Therapy. Julian Press, New York, 1969.
- PINTÉR G.: Személyiségfejlesztő tréningcsoportok hatékonyságának vizsgálata. Ideggyógyászati Szemle, 42.:501-510., 1989.
- PINTÉR G.: A pszichoterápia és a terápiás képzés hatékonysága a személyközpontú modell keretében. Kandidátusi értekezés, Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1992.
- PINTÉR G.: A mentálhygiéne szakmai protokollja. A Klinikai Pszichológiai Szakmai Kollégium kötete. Budapest, 2006.
- PINTÉR G.: A pszichoterápia kutatása. In: Szőnyi G.-Füredi J. (szerk.): A pszichoterápia tankönyve. Medicina, Budapest, 2008.
- PINTÉR G.: A személyközpontú pszichoterápia. In: Szőnyi G.-Füredi J. (szerk.): A pszichoterápia tankönyve. Medicina, Budapest, 2008.
- PINTÉR G.: Egyéb pszichoterápiás irányzatok. In.: Füredi J.-Németh A.-Tariska P. (szerk.): A pszichiátia magyar kézikönyve. Medicina 2009.
- PINTÉR G.: Pszichodráma a nagyvilágban. A pszichodráma jelenlegi helyzete és kutatása. In:Perczel E.- Szőnyi G. (szerk.): Kezdetben volt a találkozás. Mentalport, Budapest, 2009.
- ROGERS, C.R., DYMOND,R.F. (eds.), : Psychotherapy and personality change. Univ.Press, Chicago, 1954.
- ROGERS, C.R.: Client-Centered Therapy. In: Kaplan H.J., Sadock, B.J., Freedman A.M. eds.: Comprehensive Textbook of Psychiatry III. Williams and Wilkins, Baltimore 1980.
- ROGERS, C.R.: Counseling and Psychotherapy. Boston, Houghton Mifflin, 1942.
- ROGERS, C.R.: Client-Centered-Therapy. Boston, Houghton Mifflin, 1951.
- ROGERS, C.R.: Valakivé válni. Edge 2000, Budapest 2003.
- ROGERS, C.R.: TALÁLKOZÁSOK - A SZEMÉLYKÖZPONTÚ CSOPORT. Edge 2008. Budapest2008
- RUDAS J. (szerk.): Önismereti csoportok. Animula, Budapest, 1994.
- RUDAS J.: Delfi örökösei. Lélekben Otthon, Budapest, 2007.
- SZŐNYI G.: Csoportok és csoportozók. Medicina, Budapest, 2005.
- SZŐNYI G.-FÜREDI J. (szerk.): A pszichoterápia tankönyve. Medicina, Budapest, 2008.
- TAUSCH, R.: Gesprächspsychotherapie. Hogrefe, Göttingen 1981.

- TOMCSÁNYI T.-GREZSA F.-JELENITS I. (szerk.): Tanakodó.
Párbeszéd-Híd-SE., Budapest, 2003.
- TORMA K.: Tréning vagy csoport-pszichoterápia. In.: Kulcsár É.
(szerk.): Tanácsadás és terápia. Eötvös kiadó, Budapest, 2009
- TRINGER L.: A gyógyító beszélgetés. Medicina, 2004.
- TRINGER L.: A pszichiátria tankönyve. Semmelweis Kiadó, 1999.
- TRINGER L. – PINTÉR G.: Becslő skálák a verbális pszichoterápia
értékeléséhez. Ideggyógyászati Szemle, 42.:No. 4. 1989.
- VARGA K.: Az emberi és szervezeti erőforrás fejlesztése.
Akadémiai Kiadó, 1986.
- VIKÁR A.: Pszichodráma - a komoly játék. Medicina, 2007.
- VIKÁR A., SÁFRÁN Zs.(szerk.): A pszichodráma csoport.
Animula, Budapest
- WIESER, M. (eds.): Studies on treatment effects of psychodrama
psychotherapy. In: Baim, C., Burmeister J., Maciel, M.:
Psychodrama. Routledge, 2007
- ZEINTLINGER, K.E.: A pszichodráma-terápia tételeinek elemzése,
pontosítása és újrafogalmazása J. L. Moreno után. SE.
Mentálhigiéné Intézet, Párbeszéd Alapítvány, Budapest, 2005.
- ZSENI A.(szerk.): A pszichodráma és korunk tükröződései. Medicina,
Budapest, 2007.

Szerzők:

Pintér Gábor PhD. kiképző, pszichoterapeuta, tréner



A hazai „tréning mozgalom” kezdetétől, harminc éve foglalkozik fő tevékenységként különféle célú tréningcsoportok vezetésével. Kezdetben, mérnökként a T-csoport módszer, később klinikai szakpszichológus végzettséggel a személyközpontú pszichoterápia és csoportok voltak tevékenysége középpontjában. Pszichoterapeuta szakvizsgája után pedig már a pszichodráma gyógyító és fejlesztő célú alkalmazása jelentette számára a legnagyobb kihívást.

Mindhárom módszert folyamatosan gyakorolja és kiképzőként tanítja is. Tudományos érdeklődése középpontjában az egyes módszerek hatékonysága, hatásmechanizmusa és a módszerintegráció kérdése áll. A pszichológiai tudomány kandidátusa. Pályája kezdetétől folyamatosan tanít a felsőoktatásban, a Pető Intézet főiskolai tanára. A tréningekkel és képzésekkel foglalkozó Moreno Centrum vezetője. Szakmai kedvence a mítoszociodráma és a megújulási tréningek világa.

Gaál Roland tanácsadó, tréner



15 éves tapasztalattal rendelkezik munkaerőpiaci kompetenciák mérésében, fejlesztésében, nem strukturált, többféle megközelítést felhasználó csoportos fejlesztések tervezésében, megvalósításában. Számos kísérleti projektben segítette személyes közreműködőként a foglalkoztathatóság javítását célzó erőfeszítéseket, illetve támogatta szakértőként a gyakorló szakemberek munkáját. Nevéhez fűződik a Szakmai-Lelki Erősítő Módszer (SZLEM) alapelveinek

és jó néhány részterületének kidolgozása, kipróbálása, bevezetése a felnőttképzésbe. Tréneri érdeklődésének középpontjában a személyiségformálás kompetenciákra gyakorolt hatása, valamint az önsegítő attitűd kialakítása áll.