

A Család- és Karrier Pontok mentálhigiénés szolgáltatásaira vonatkozó szakmai standard

2. sz. melléklet

Mentálhigiénés csoporttréning útmutató a munkacsalád egyensúly megteremtésének jegyében

EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001
Családbarát ország kiemelt projekt

EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001 – Családbarát ország
Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.
Székhely: 1134 Budapest, Tüzér utca 33-35.
E-mail: csaladbaratorszag@csbo.hu

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A módszertani anyagot írta és összeállította:

Dr. Babusa Bernadett

Prof. Dr. Túry Ferenc

Szakmai lektorálás:

Dr. Görbe Éva

Dr. Wernigg Róbert

Nyelvi lektorálás:

Magyar Katalin

A kiadvány a Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft. EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001

azonosítószámú Családbarát ország megnevezésű kiemelt projekt keretében készült.

Mb. szakmai vezető: Dr. Wernigg Róbert.

Felelős kiadó. Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.

Székhely: 1134 Budapest, Tüzér utca 33–35.

Budapest, 2019.

Tartalomjegyzék

| | |
|--|----|
| Bevezető 4 | |
| A tréning modul elemei..... | 11 |
| 1. Első modul: megismerkedés | 11 |
| 2. Második modul: önismeret, együttműködés, csapatépítés, empátia | 12 |
| 3. Harmadik modul: munka-család egyensúly | 14 |
| 4. Negyedik modul: problémamegoldás, hatékony konfliktuskezelés | 16 |
| 5. Ötödik modul: kommunikációs készségek és az asszertivitás fejlesztése | 19 |
| 6. Hatodik modul: az asszertív készségek gyakorlása | 23 |
| 7. Hetedik modul: stresszkezelés, feszültségcsökkentő technikák, relaxáció | 25 |
| 8. Nyolcadik modul: stresszkezelés, feszültségcsökkentő technikák | 27 |
| 9. Kilencedik modul: a feltöltődés lehetőségei, pozitív gondolkodás | 31 |
| 10. Tizedik modul: a tréning lezárása | 32 |
| Irodalomjegyzék..... | 34 |
| Függelék 35 | |

Bevezető

A jelen tréning célja a munka és a magánélet összehangolását segítő mentálhigiénés szolgáltatás nyújtása, mely magában foglalja az önismeretet, a személyiségfejlesztést, a stresszkezelést, a kommunikációs, asszertív és a konfliktuskezelő készségek fejlesztését. Ezen készségek hatékony elsajátítása és fejlesztése sok esetben hatékonyabb lehet a csoportos munka során, mint egyéni helyzetben.

A tréning leírása:

A mentálhigiénés tréning egy komplex, előre meghatározott modulokból felépülő, strukturált készségfejlesztő program. A tréning kiscsoportos formában zajlik (max. 15 fő). A programban szereplő módszerek tudományosan megalapozottak, annak tartalma a résztvevők aktuális igényeihez igazodik.

A tréning modulokból épül fel, minden modul előre meghatározott témát jár körül. A tréning ideális esetben 10 alkalmat foglal magában, heti rendszerességgel 1,5 óra.

A mentálhigiénés szolgáltatások igénybevételéhez szükséges minimumfeltételek és kizáró körülmények:

- a saját probléma adekvát felismerése;
- belső motiváció és felelősségvállalás a változás irányában (egy felosztás szerint a kliens „látogató”, „panaszos” és „vevő” lehet – cél az, hogy a kliens minél hamarabb a „vevő” állapotába kerüljön);
- megfelelő szintű kommunikációs készség.

Lényeges a kliens jelenlegi állapotának a felmérése, illetve azon állapotok felismerése, amelyek azonnali, direkt intervenciót igényelnek (ezen állapotok nem egyeztethetők össze a projekt keretein belül nyújtott mentálhigiénés szolgáltatásokkal, mivel más szintű ellátást igényelnek). Ilyen állapotok lehetnek:

- kifejezett depresszió;
- súlyos krízisállapot, öngyilkossági veszélyeztetettség;
- súlyos pszichiátriai kórkép;
- alkohol- vagy droghasználat;
- kapcsolati erőszak stb.

A csoportmódszerekről

A csoportos formában zajló tréningek vonatkozásában lényeges kiemelni a személyközi kapcsolatokat és folyamatok fontosságát. A csoport sikeressége nagyban múlik a vezetővel illetve a csoporttagokkal kialakult kapcsolaton is. A csoportvezetőnek nem ritkán szembe kell néznie azzal a ténnyel is, hogy az emberek általános viszonya a csoportokkal kapcsolatosan ambivalens, sokszor fenntartásokkal kezelik azokat (Szőnyi és Füredi, 2000).

A csoportmódszer tekintetében a leggyakrabban megjelenő félelmek:

- a csoportban idegenek vannak, nem tudok velük bizalmas kapcsolatot kialakítani;
- nekik is sok problémájuk van, hogy segíthetnének épp ők;
- majd jól kibeszélnék a többiek;
- elég nekem a magam baja;
- még soha nem voltam csoportban, nem tudom, hogyan kell viselkedni.

A csoportmódszerek során végbemenő változás nagyon komplex folyamat, azonban általánosságban elmondható, hogy minden csoportban ugyanazok a tényezők működnek, de a kölcsönhatásuk és a jelentőségük csoportonként változó. A különféle csoportmódszerekben egységesen megjelenő úgynevezett nem specifikus hatótényezők vagy terápiás tényezők a következők (Yalom, 2001):

- **Egyetemesség**
A sorsközösség vállalása, azaz a csoporttagok egymás között megosztott tapasztalatai és érzései rádöbbennek a tagokat arra, hogy ezek általános emberi problémák, melyek a csoporttag elszigeteltség-érzésének csökkentésére, tapasztalatainak megerősítésére szolgálnak.
- **Altruizmus**
A csoport olyan hely, ahol a tagok segíthetik egymást. Annak megtapasztalása, hogy az egyén képes egy másik embernek segíteni, emelheti saját önbecsülését, illetve elősegíti az interperszonális készségek további fejlesztését.
- **Reménykeltés**
Azok a csoporttagok, akik már megküzdöttek bizonyos problémákkal nagymértékben inspirálhatják és ösztönözhetik azokat a tagokat, akik még mindig küzdenek.
- **Információátadás**
A csoporttagok számára hasznosnak bizonyulhatnak a mások által megosztott tényezőiről információk.
- **Primer családi tapasztalatok megisméltése**
Gyakori jelenség, hogy a csoport megismélt családhelyzetként jelenik meg a tagok számára. Ilyenkor a tagok tudattalanul azonosítják a vezetőt vagy a csoport más tagjait saját szüleikkel és testvéreikkel. Ilyen helyzetekben akár erős érzelmek is megjelenhetnek, ami lehetőséget adhat a korrektív emocionális élményre is, mely során a tagok megtanulhatják kivédeni az ismétlődő múltbeli mintákat a mai kapcsolataikban.
- **Szocializációs technikák fejlesztése**
A csoport biztonságos és támogató környezetet biztosít tagjainak ahhoz, hogy interperszonális viselkedési mintájuk fejlesztésével és szociális készségeik tökéletesítésével kísérletezzenek.
- **Utánzó viselkedés**
A szociális készségek fejlesztésének egy módja a modellezési folyamat, amelyben a tagok megfigyelik és utánozzák a vezetőt, valamint a többi csoporttagot. Így fejleszthető például a személyes érzelmek megosztásának képessége és a másik támogatása is.
- **Csoportkohézió**
Az embernek, mint társas lénynek alapvetően szüksége van arra, hogy csoporthoz tartozzon, ezenfelül a személyes fejlődés is interperszonális közegben valósulhat meg. Továbbá egy összetartozó csoportban a tagok az összetartozás és az elfogadás érzését élik meg.
- **Egzisztenciális tényezők**
Annak megtanulása, hogy mindenkinek felelősséget kell vállalnia saját életéért és döntéseinek következményeiért.

- **Katarzisz**
A katarzisz egy intenzív élmény, mely megszabadít az érzelmi fájdalomtól. Ez a folyamat az érzelmek szabad, gátlásoktól mentes kifejezésén keresztül történik.
- **Interperszonális tanulás**
A csoporttagok visszajelzést adnak a másik viselkedéséről, illetve másokra való hatásáról. A másoktól kapott visszajelzések és az önmegfigyelés révén a kapcsolati viselkedés vonásai tudatosulhatnak.

A csoportmódszerek során tapasztalható hatótényezőket az alábbiak során is megélik a csoporttagok (Szőnyi és Füredi, 2000):

- nyugodtan lehetek őszinte, mert nincs közöm a többiek életéhez;
- kiderül, hogy mások is küzdenek hasonló nehézségekkel;
- kiderül, hogy tudok másoknak is segíteni;
- egyszerre kaphatok sokféle szempontot, sokan figyelnek rám;
- kitapasztalhatom, hogy különféle emberek hogyan reagálnak a dolgaimra;
- nem kell mindent elmondanom, mert mások elmondják helyettem;
- nagy biztonságot ad, hogy annyi emberre támaszkodhatom;
- a dolgok jobban a helyükre kerülnek;
- megerősítést kapok.

A jelen tréning céljai:

- a mindennapi életben könnyen alkalmazható készségek elsajátítása;
- az önismeret fokozása;
- feszültségcsökkentés;
- a családi és a munkahelyi konfliktusok kezelésének elsajátítása, az egyensúly megteremtésének elősegítése;
- a kommunikációs készségek fejlesztése;
- hatékony stresszkezelési technikák fejlesztése.

A tréning moduljai

1. modul:

- Megismerkedés, a tréner és a résztvevők bemutatkozása.
- A tréning céljainak és módszerének ismertetése.

2. modul:

- Önismeret, együttműködés, csapatépítés, empátia.

3. modul:

- A munka-család egyensúly megteremtésének lehetőségei.
- A konfliktusok megoldási módjai.

4. modul:

- Problémamegoldás.
- Hatékony konfliktuskezelés.

5. modul:

- Hatékony kommunikációs készségek.

- Az asszertivitás fejlesztése.

6. modul:

- Asszertív készség gyakorlása.

7. modul:

- Stresszkezelés.
- A mindennapi életben használt stresszkezelő, feszültségcsökkentő módszerek.

8. modul:

- Stresszkezelés, feszültségcsökkentő technikák.
- Relaxáció.

9. modul:

- A feltöltődés lehetőségei.
- Pozitív gondolkodás.

10. modul:

- A tréning zárása, a tapasztalatok megbeszélése.

A gyakorlatok

A gyakorlatok különböző témákat ölelnek fel. A csoportvezető részletes útmutatót kap a gyakorlat vezetésére vonatkozóan. A csoportfolyamat minden csoportnál különbözik, mert a csoport dinamikája, a résztvevők tulajdonságai, a csoportvezető stílusa befolyásolják a csoport munkáját. A gyakorlatok természetesen tetszés szerint módosíthatók, az adott körülményekre való tekintettel vagy a csoportvezető korábbi tapasztalatai alapján.

A csoportokat egy tréner vezeti, de sor kerülhet kettős vezetésre is. A legtöbb gyakorlat esetében a létszám 8-12, így minden résztvevőre kellő figyelmet tudunk fordítani. Ideális esetben, amennyiben kellő létszámú résztvevő gyűlt össze, a csoport az első három alkalommal még nyitott csoportként működik, azaz új tagok csatlakozhatnak még hozzá, azonban utána a biztonságos légkör megteremtése érdekében zárt csoportként működik tovább.

Abban az esetben, amikor kis létszámmal kell számolnunk, vagy túl nagy a csoportból való lemorzsolódás aránya, ami veszélyeztetné a csoport hatékony működését, lehetőség van arra, hogy a csoport végig nyitott csoportként működjön, és folyamatosan fogadja az új tagokat. Ilyenkor bármelyik csoportülésen az újonnan érkező tagok számára rövid tájékoztatás szükséges, s az ülés közben is figyelemmel kell lenni arra, hogy nekik fokozatosan kell a csoportba kapcsolódniuk.

A gyakorlatok leírása

A rövid leírás összefoglalja a gyakorlat jellegét, célját és témáját, pl. önismeret-fokozó, gyakorlati feladat, egyszerű vagy komplex.

A csoportvezető megfogalmazza, hogy a résztvevőktől milyen eredményt várunk a gyakorlat elvégzése során, ill. annak befejeztével. Pl. jobban tudatosítani a múltbeli vagy a jelenlegi viselkedés jellemzőit, vagy elsajátítani és gyakorolni a kérések asszertív megfogalmazását.

Módszerek

A csoportüléseken hagyományosan elterjedt módszer, az ötletroham (brain storming) az egyes feladatok kapcsán az érzések és gondolatok összegyűjtésére szolgál. A gyakorlatok során végig alkalmazott másik két módszer a gyakorlás és a szerepjáték. Ahol szerepjáték javasolt, ott ez egy előre megtervezett szituáció eljátszását jelenti. A készségek elsajátítása során ennek lényeges szerepe van.

Ötletroham

Gyors módszer információ gyűjtésére a résztvevőktől (Seifert, 1994). Írják fel a flipchartra a felmerült kérdéssel kapcsolatos gondolataikat, ötleteiket stb., úgy, ahogy azt mondják!

Néhány tanács az ötletroham vezetéséhez:

- Írja fel a hozzászóló pontos szavait!
- Ha nem világos valami, kérdezzen vissza, pl. „Jó lesz, ha úgy írom, hogy...?” Ne fogalmazzon át engedély nélkül!
- Gyors kérdésekkel tartsa a tempót a spontán ötletek felhalmozásában!
- Bátorítsa a félénk résztvevőket: „Mondana valamit az is, akinek még nem volt ötlete?”
- Szelektálja és konkretizálja a túl általánosító gondolatokat!
- Hívja fel a csoport figyelmét minden olyan dologra, amit Ön fontosnak tart!

Gyakorlás és szerepjáték

Mindkét módszer elsődleges fontosságú az önérvényesítési tréningeken: segítségükkel a résztvevők új készségeket tanulnak, változást tudnak elérni. A forгатókönyv alapján előadott szerepjátékok olyan készségek elsajátítását teszik lehetővé, mint például az „elakadt lemez” technika vagy az önfeltárás.

Értékelés

Értékeljenek közösen minden egyes gyakorlatot a tanulságok levonása és a tanultak megerősítése érdekében! Fontos a dicséret, a pozitív megerősítés.

Idő

A tréning komplex természetéből fakadóan az időzítést sok tényező befolyásolhatja, pl. a csoport igényei, a csoporttagok eltérő munkatempója, a csoport mérete, a tréner munkatempója. A tréning a résztvevők érdekeit szolgálja, ezért a szükségleteikhez való rugalmas alkalmazkodás elsődleges fontosságú. Adhat több vagy kevesebb időt egy gyakorlatra, elhagyhat egy feladatot, ha úgy ítéli meg, hogy nincs rá szükség, de mindig tartsa szem előtt a kitűzött célokat!

Egyéni, csoportos és összevont munka

Nagycsoport

A tréner és a résztvevők együtt dolgoznak az összevont csoportban. A kör alakú elhelyezés közvetlenebb, oldottabb légkört teremt, szemben a padosoros ültetéssel. Trénerként Ön is a körben ül, vezető pozícióban. A tréning során igyekezzen fenntartani az egyensúlyt a részvétel és az irányítás szerepköre között!

Egyéni munka

Lehetővé teszi a résztvevők számára a nyugodt gondolkodást, a zavartalan jegyzetelést gondolataikról, érzéseikről, tapasztalataikról. Amikor az egyéni munka során felmerült kérdéseket, gondolatokat közösen megtárgyalják, mondja meg a résztvevőknek, hogy ők döntenek el, mit és mennyit közölnek magukról a partnerüknek, a csoportjukban vagy az egész csoport előtt.

Pármunka

A résztvevők kevésbé érzik kiszolgáltatottnak magukat, ha a nagycsoport helyett párokban tárgyalnak meg bizonyos kérdéseket. Ezért a pármunkának jelentős bizalomépítő szerepe van, mielőtt csoportos együttműködésre kerül sor.

Kiscsoportok

Néhány perces időtartamra ossza a nagycsoportot 3-4 fős kiscsoportokra rövid feladatok megoldása, megbeszélése céljából!

A csoporttréning vezetése

A tréner feladatai a következők (Seifert, 1994):

1. Biztonságos körülményeket teremteni.
2. Legjobb képességei szerint megfelelni a résztvevők reális elvárásainak.
3. Ösztönözni a nyílt, őszinte légkör kialakítását, az aggodalmak, kudarcok és sikerek kifejezését, illetve ebben jó példával elől járni.
4. Elősegíteni a bizalom és a csoportkohézió kialakulását.
5. Ösztönözni a résztvevőket gondolkodásmódjuk és viselkedésük, valamint az asszertív viselkedés útjában álló akadályok jobb tudatosítására.
6. Segítséget nyújtani a gyakorlati feladatok elvégzéséhez, hogy a résztvevők új készségeket, technikákat használhassanak.
7. Visszajelzést adni a résztvevők viselkedéséről a gyakorlatok során.
8. Folyamatosan visszajelzést és értékelést kérni a csoporttól érzéseikről, benyomásairól és a gyakorlatokkal kapcsolatos véleményükről.
9. Kezeli vagy szankcionálni a csoportban előforduló fegyelmezetlen és bomlasztó magatartást.
10. Demonstrálni a választás szabadságát – mindenki eldöntheti, akar-e változtatni gondolkodásmódján, viselkedésén, helyzetén. Az egyén saját maga felelős az életéért.
11. Arra ösztönözni, hogy mindenki szabjon korlátokat, milyen mértékig kíván részt venni a közös munkában, mennyit hajlandó felfedni önmagából.
12. Biztosítani a résztvevőket arról, hogy a csoport előtt elhangzott, általuk kifejezett negatív érzéseket bizalmasan kezeli.
13. Figyelmesen meghallgatni és reagálni az egyéni és csoportigényekre.
14. Összességében aktiválni a résztvevők képességeit, hogy meg tudják oldani saját problémáikat.

Mi nem a tréner feladata?

A lelki problémák kezelése nem tréneri feladat! Jelölje ki a határokat már a legelején! Tegye egyértelművé, hogy Ön bizonyos készségeket oktató tréner, nem pedig terapeuta, még akkor sem, ha például önérvényesítés gyakorlása a résztvevők mélyebb érzelmeit is felszínre hozhatja! Ha a csoport valamely tagjában felmerülne az igény pszichoterápiás szolgáltatás igénybevételére, úgy azt a program végén félrevonulva tárgyalja meg a szóban forgó résztvevővel! Kezelje a kérdést szigorúan bizalmasan! Legyen Önnél azoknak a magánszemélyeknek és szervezeteknek a listája, amelyekkel szükség esetén a résztvevő felveheti a kapcsolatot!

Ne vállalja fel a következőket:

1. Mások helyett dönteni.
2. Megoldani a résztvevők személyes vagy munkahelyi gondjait.
3. Megoldani a szervezet/vállalat problémáit.
4. Másokat kihúzni a csávából.

5. Felelősséget vállalni mások problémáiért, azok megoldási módjáért, vagy megmondani, mit és hogyan tegyenek vagy mondjanak.
6. Anyáskodni a gondokkal küszködő résztvevők felett.
7. Passzív vagy negatív hozzáállást bátorítani.
8. Engedni, hogy egy dominálni vagy szerepelni akaró résztvevő befolyásolja a tréning menetét.
9. Elfogadni, hogy egy elégedetlen vagy kötekedő kisebbség akadályozza a többség munkáját.

Igények

- Világos, csendes, nagy teremre van szükség. A berendezés: székek kör alakban, megfelelő távolságra egymástól. A trénernek kis asztalra lehet szüksége.
- A következő eszközökre lehet még szükség: flipchart, filctollak, papír, toll.

A tréning tartalmának, céljának tisztázása a résztvevőkkel

A tréner bemutatkozása után ismertesse a tréning tartalmát: röviden vázolja fel, hogy a tréning a női szerepek megváltozásáról, a családi szerepek és a munkahelyi szerepek összehangolásáról, a család-munka egyensúly megteremtésének elősegítéséről szól. Kiemelten foglalkozik a szerepkonfliktusokkal s a lehetséges megoldásokkal. A tréning célja olyan készségek fejlesztése, melyek hozzájárulnak a fentebb részletezett témák sikeres megoldásához, így pl. hatékony konfliktuskezelés, stresszkezelés, a kommunikációs készségek és az asszertivitás fejlesztése.

Csoportszerződés

A csoporttitok megőrzése elengedhetetlen ahhoz, hogy szabadon beszélhessenek magukról és bármi vagy bárki másról abban a biztos tudatban, hogy mindaz, ami elhangzik, a csoporton belül marad. A titoktartás szabálya a biztonság megteremtését szolgálja, de ez nem jelenti azt, hogy Ön a legbensőbb titkaik feltárására kérné őket. A résztvevők asszertív joga határokat szabni annak, amit mondanak és tesznek. Legyenek azonban annak tudatában, hogy minél teljesebb a részvételük, annál több hasznuk származik belőle.

A szerződéskötés során szabályozzuk a csoportban az időrendet, a megszólítást (tegeződés/magázódás), a titoktartást, valamint biztosítani kell a tagok egyenjogúságát.

A tréning modul elemei

1. ELSŐ MODUL: MEGISMERKEDÉS

A tréner és a résztvevők bemutatkozása, a tréning céljainak és módszerének ismertetése

A tréning nyitásakor a tréner üdvözi a résztvevőket, és röviden bemutatkozik. Elmondja a nevét, hogyan lehet szólítani őt a csoportban, mi a foglalkozása, hogyan került kapcsolatba a tréninggel. A tréner még a csoporttagok bemutatkozása előtt ismerteti a tréning céljait, tartalmát, módszereit és a kereteit a fent leírtak alapján.

A tréner bevezeti a csoportszerződés fogalmát, és kiemeli annak jelentőségét a tréning sikere kapcsán. Ismerteti a csoportszerződést a fent leírtak alapján.

Ezután a csoport résztvevői röviden bemutatkoznak (név, életkor, foglalkozás, tanulmány), valamint elmondják, hogyan kerültek kapcsolatba a tréninggel.

Ajánlott kiegészítő bemutatkozási forma:

A tréner megkéri a résztvevőket, hogy gondolkodjanak egy kérdésen, bármilyen témában, amit szívesen megkérdeznének a többiektől. A táblára felírjuk a kérdéseket, s azokra válaszolva mindenki bemutatkozik, elmondja magáról, amire a többiek kíváncsiak.

Pl.: Honnan érkezettél? Dolgoztál-e valahol? Mi a hobbid? Hol nyaraltál legutóbb?

Bemelegítő gyakorlat:

Ki milyen elvárásokkal érkezett? Mi az, amin jelenleg változtatni szeretne, mik a célkitűzései a tréningben való részvétellel?

Névtanulós játék:

A feladat célja: egymás nevének és még egy dolognak a megtanulása minden résztvevőről.

A feladat menete: kérjük meg a résztvevőket, hogy mondják meg a nevüket, és tegyenek hozzá egy jelzőt, amely leírja a személyiségüket, és ugyanazzal a betűvel kezdődik, mint a nevük. Például: „A nevem Kata és kedves vagyok.”

Filmcím és főszereplő

A feladat célja: a résztvevők egymással való megismerkedése, jégtörő játék a tréning kezdeti szakaszában.

A feladat menete: a résztvevők körben ülnek, és egymás után a következő kérdésre válaszolnak: „Ha filmet készítenének az Ön életéről, mi lenne a film címe? Ki lenne a legalkalmasabb arra, hogy a főszerepet eljátssza? Miért?”

Értékek vására gyakorlat (Rudas, 2007):

A feladat célja: értékeink megismerése.

Időtartam: 30-40 perc.

Szükséges eszközök: zsetonok vagy nyomtatott pénzérme, értékek tábla (ld. 1. sz. kérdőív)

A feladat menete: A csoport félkörben ül. Az értékeket egy asztalra kitesszük úgy, hogy közben hangosan felolvassuk a kártyákra írtakat (az értékek száma illetve a választott értékek száma a csoport-

nagyságtól függően változtatható!). A felsorolt értékek közül mindenki választ magának 2 db értéket. A többi értéket az asztalra tesszük. Ezután kezdődik az árverés az értékekért. Mindenki rendelkezik 200 Ft-tal az alábbi felosztásban:

1 db 100, 1 db 50, 2 db 20, 1 db 10 forintossal.

Az értékekre lehet licitálni. 1 db érték legkisebb forintértéke 10 Ft. Az asztalon megmaradt értékeket felolvassuk, felmutatjuk, majd megkérdezzük, ki mennyit ad érte? Így árverezzük el az értékeket. Az árverezés után lehetőséget adunk arra, hogy egymás között is üzleteljenek a résztvevők. A nagycsoportos megbeszélés- feladat visszajelzés kérdései az értékekre fókuszálva:

- Kivel mi történt az árverésen?
- Sikerült-e az árverezésen értéket vened?
- Mennyi értékkel lettél gazdagabb?
- Melyik érték számodra a legdrágább?
- Melyiket szeretted volna, de nem sikerült megkapnod?
- Melyiket adtad oda a csoporttársadnak? stb.

Az első alkalom zárása:

A tréning zárásaként körkérdés teszünk fel: „Ki hogyan megy haza?”

Zárókör: Bók-kör

Az alkalmat lezárhatjuk az úgynevezett „bók-kör”-rel.

A gyakorlat célja: hogy minden résztvevő pozitív üzenettel távozzon, illetve, hogy a gyakorlat erősítse a csoporttagok közötti kapcsolatot. Az asszertív kommunikáció gyakorlása azáltal, hogy megtanulják a résztvevők, hogyan kell a bókot fogadni.

A gyakorlat menete: Egy kisméretű labdát odaadunk egy csoporttagnak, ő fogja elindítani a bókolást. Akinél van a labda, az odadobja valakinek, s elmondja, hogy mit szeret, kedvel stb. abban, akinek a labdát dobta: „Azt kedvelem benned, hogy...”. A bókolások során a csoporttagok törekedjenek arra, hogy a másik valamely belső tulajdonságát dicsérjék meg, és ne csak a külsőre koncentráljanak. Aki kapja a bókot, az köszönje meg, miközben a másik szemébe néz, erre hívja fel a tréner a figyelmet! A bók visszautasítása vagy mentegetőzés nem megengedett. Ilyen esetben a tréner röviden magyarázza el, hogy a bókot fogadni kell, annak visszautasítása akár sértő is lehet a másik fél számára.

2. MÁSODIK MODUL: ÖNISMERET, EGYÜTTMŰKÖDÉS, CSAPATÉPÍTÉS, EMPÁTIA

A modul általános célkitűzései:

- a csoporton belüli együttműködés elősegítése;
- az együttműködési nehézségek feltárása, megoldások keresése;
- személyes együttműködési készség fejlesztése;
- a hatékonyabb munkamegosztás elősegítése;
- a csoport folyamatainak tudatosítása;
- a csoporttagok közötti kapcsolatok erősítése.

A modul fő témakörei:

- egyén a csoportban, csoportfolyamatok, jelenségek: norma, konformitás, rivalizálás, együttműködés;
- szerepek a csoportban és ezek hatása a csoport működésére;

- hatékony információáramlás a csoportban;
- csoportos együttműködés serkentése;
- közös döntéshozatal.

Várható előnyök:

- a csoporton belüli együttműködés fokozódásával hatékonyabb munkavégzés;
- a csoporton belüli szerepvállalás, aktivitás növekedése;
- a személyes erősségek hatékonyabb kihasználása;
- önismeret és kommunikációs készség fejlődése.

A tréning nyitása: Az alkalom nyitásként körkérdezt teszünk fel a csoport tagjainak: „Mik voltak az élményeik az első alkalommal kapcsolatban, ki hogyan érkezett? Ki mit vitt haza a múltkori foglalkozásról?”

Emlékeztesse a csoporttagokat a csoportszerződésre!

Vakvezetés

A feladat célja: a bizalom kialakítása, együttműködés elősegítése a csoporttagok között.

A feladat menete: a gyakorlatot párokban játsszuk, ezért megkérjük a csoportot, hogy álljanak fel és kezdjenek el járkálni a teremben némán, szavak nélkül. Amikor összeakad valakivel a tekintetük, akivel szeretnének egy párt alkotni, akkor álljanak meg egymással szemben. Amennyiben páratlan létszámú a csoport, úgy a csoportvezető is beáll a játékba. A pár egyik tagja behunyt szemmel jár a teremben, míg a másik játékos mögötte haladva, a "vak" vállára helyezett kezével irányítja a közös mozgást. Miután érezhető a partner mozgásán a lazulás–oldódás, páron belüli szerepcserével folytatódik a játék. A játék variációi bizonyos fokú nehezítést is jelentenek. Az alaptechnikában két kézzel a vállon irányít a látó. Nehezítést jelent, ha egy kézzel vagy egy ujjal irányít a vállon.

A gyakorlat végén mindenki visszaül a helyére, és közösen megbeszéljük a tapasztalatokat: Kinek milyen érzés volt, mit tapasztalt? Milyen érzés volt „vaknak” lenni és rábízni magát a másira? Milyen érzés volt vezetőnek lenni? Melyik szerepe tetszett inkább?

Ház-fa-kutya gyakorlat (Rudas, 2007)

A feladat célja: önismeret és empátiás képesség erősítése. A gyakorlat egyrészt alkalmas a nem verbális kommunikáció és az empátia gyakorlására, másrészt arra, hogy csoporttagok átéljék a társas hatékonyságukat és azt, hogy mennyire fontos számukra mások irányítása.

Szükséges eszközök: A/4-es formátumú papírlap minden párnak; alátét a papírhoz; íróeszköz, lehetőleg színes filctoll (1 db egy párnak); igény szerint a gyakorlat elején betehetünk halk zenét.

A feladat menete: a csoport párokra oszlik. (Ha a létszám páratlan, akkor a csoportvezető beszáll a játékba.) Minden pár két tagja egymással szembefordított székekre ül, térdük összeér, rajta elhelyezve a papírlap az alátéttel. A filctollat mind a ketten megfogják.

A csoportvezető arra kéri a résztvevőket, hogy amíg a zene szól, mindenki hunyja le a szemét, és képzeljen el egy tetszés szerinti tájat, benne egy házzal, a ház mellett egy fával, mellette egy kutyával. Engedjék szabadon képzeletüket.

Amikor a zene abbamarad, a csoportvezető arra kéri a párokat, hogy szavak nélkül, teljes csendben rajzoljanak – a filctollat együtt fogva – egy képet, amin van egy ház, egy fa és egy kutya. Amikor a kép elkészült, szignálják egy közös művésznévvel, majd közösen adjanak egy iskolai osztályzatot rá. Amikor minden pár elkészült a teljes feladattal, a képeket kifüggesztjük.

Tapasztalatok megbeszélése: A párok nagycsoportban beszámolnak érzéseikről, elemzik a produktumot, és megbeszélik, hogy milyen tapasztalatokat szereztek a nem verbális kommunikációval, az empátiával és egymás befolyásolásával kapcsolatban.

Sziget gyakorlat (Bús, 2003)

A feladat célja: a csoportnak a feladat megoldásához közös megegyezésre kell jutnia, az egyes személyeknek „áldozatokat” kell hoznia a csoport közös érdekeiért, így a feladat a csoport együttműködését, és az összetartozás érzését is fejleszti. A feladat megoldásán keresztül a résztvevők önismerete is fokozódik.

Eszközигény: papír és ceruza.

A feladat menete: a játékosok körben ülnek. A csoport vezetője arra kéri őket, képzeljék el, hogy hajótörést szenvedtek, és egy lakatlan szigetre kerültek. A szigeten van ivóvíz, növények, állatok – lehetségesnek tűnik hosszabb ideig is életben maradni rajta. Azt nem lehet tudni, hogy mennyi ideig marad itt a hajótörött, néhány hónapig vagy akár néhány évig. Az a feladat, hogy írjanak össze öt tárgyat, amelyeket feltétlenül magukkal szeretnének vinni. Ha ez megtörtént, a csoportot arra kérjük, hogy képzeljék el azt, hogy együtt szenvedték el a hajótörést, és közösen kell öt tárgyban megegyezniük. A játéknak akkor van vége, ha sikerült teljes egyetértésre jutniuk.

A játékot megbeszélés követi arról, hogyan sikerült megegyezniük, hogy viselték, hogy a csoport kedvéért számukra fontos tárgyakra kellett lemondaniuk (hogyan vannak ezekkel a dolgokkal a hétköznapi életben, ott hogyan sikerül ezeket megoldaniuk?).

További megbeszélési szempontok:

- Hogyan alakult ki a munkamenet?
- Mi segítette a logikus érvek összegyűjtését?
- Voltak-e olyanok, akik beragadtak a saját rangsoruk melletti kardoskodásba?
- Kik voltak a konstruktívok? Hogyan?

A tréning zárása: Az alkalmat körkérdéssel zárjuk: „Ki hogyan megy haza? „Mi az, amit hazavisz magával a mai alkalomból?”

Zárókör: „bók-kör” labdával: „Azt kedvelem benned, hogy...”

Házi feladat: a következő alkalomra készítsenek családrajzot és elvárásolt család rajzot!

Instrukció az elvárásolt család rajzhoz:

Képzeld el, hogy egy varázsló elvárásolja a családod tagjait különféle állatoknak, növényeknek vagy esetleg tárgyakkal! Próbáld meg lerajzolni jellegzetes tulajdonságaik alapján, kit mivé varázsolhatott el!

3. HARMADIK MODUL: MUNKA-CSALÁD EGYENSÚLY

A modul célja annak feltárása, hogy milyen ütközések adódnak a női (családanyai) és a munkahelyi szerepek betöltésekor? A szerepek közötti ütközésben, illetve a feszültségek kezelésében gyakran jelen van a családi minta is, így a modul ezzel a témával is foglalkozik. Átfogó képet kaphatunk továbbá arról is, hogy ezek a feszültségek hol és miként csapódnak le, hogyan tudnak további feszültségeket generálni, és milyen megoldási módok adódhatnak.

A tréning nyitása: ki hogyan érkezett, mit vitt haza a múltkori alkalomból?

Házi feladat megbeszélése: a családrajz és elvárásolt család rajz megbeszélése közösen.

Munka-család konfliktus kérdőív (Makra, Farkas & Orosz, 2012):

A feladat célja: a gyermekvállalás és a munkavégzés közötti egyensúly megteremtése sokszor megterhelő. E kettős szerepnek az összehangolása számos feszültség forrása lehet a családon belül és a munkahelyen egyaránt, jelen feladat célja ezen konfliktusok közvetlen feltárása.

A feladat menete: a tréner röviden ismerteti a munka és a család konfliktus jelenségét:

A munka és a család két olyan területe az életünknek, amelyek kitüntetett jelentőséggel bírnak. A két terület összeegyeztetése azonban sok nehézséggel is járhat, mivel az onnan érkező elvárások sok esetben ütköznek egymással. Mindemellett sok esetben megkövetelik tőlünk, hogy a két terület ne kerüljön átfedésbe, például a főnökünk rossz szemmel nézi, ha családi ügyeket intézünk a munkaidőben, de ugyanígy sérelmezi a család, ha például egy fontos programra nem tudunk elmenni a munka miatt. Nyilvánvaló tehát, hogy a két terület összeegyeztetése számos feszültség forrása lehet, ami nem kevés megterhelést ró ránk. Számos vizsgálat igazolta, hogy a különféle stresszhatások negatívan hatnak az általános egészségi állapotunkra, a szerepkonfliktus önmaga is komoly pszichés és fizikai megterheléssel járhat. Amennyiben a szerepkonfliktus következtében kimerülnek a belső energiataartalékaink, úgy annak következményei a stressz, a kiegészés, a kimerültség, a megbetegedések, az elégedetlenség érzése lesznek.

Lényeges megkülönböztetni, hogy a család vagy a munkahely jelenti a kimerülés fő okát. A családból származó munkakonfliktus esetén a családi terhek és kötelezettségek miatt válik nehezebbé a munka ellátása. A családból származó munkakonfliktust a családi jellemzőket kell megvizsgálni: a családi életben jelentkező változások, krízisek ronthatják a munkahelyi teljesítőképességet, illetve a munkában megélt örömet csökkenthetik. Például, ha gyermekünk megbetegszik, és otthon maradunk vele néhány napot, akkor utána a munkahelyünkön utol kell érünk magunkat, ezért megfeszítettebben kell dolgoznunk.

A munkából származó családkonfliktus esetén a munkahelyi követelmények gátolják a családi életben való aktív részvételünket. A munkából származó család konfliktus megértéshez a munkahely jellemzőinek vizsgálata szükséges. Például, ha a túlórák miatt nem tudunk elég időt tölteni a családunkkal, vagy a munkából adódó feszültség miatt otthon is feszültebbek vagyunk, az nagy valószínűséggel családi konfliktusokat eredményez.

Fontos megtalálnunk tehát a munka és a család közötti egyensúlyt. Természetesen mivel nagyon különbözőek vagyunk, így mindenki számára más-más arányt jelenthet a munka és a család közötti elfogadható egyensúly. Konfliktusról akkor beszélünk, amikor ez a szubjektív egyensúly felborul.

A rövid bevezető után a tréner megkéri a résztvevőket, hogy önállóan töltsék ki a munka-család konfliktus kérdőívet (2. sz. kérdőív).

Csoportos megbeszélés

A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy osszák meg a kérdőív kitöltése során kapott eredményeiket és az ezekkel kapcsolatos érzéseiket.

A megbeszélés során kitérhetünk ismét a munka-család egyensúlyának megtalálásának fontosságára és arra, hogy ez egyénileg igen eltérő lehet. Vannak olyan szülők, akik természetesnek tekintik a gyermekneveléssel járó lemondásokat, míg másoknak komoly érzelmi munkájába kerül a karrierrel és egyéb fontos területekkel kapcsolatos eddigi életük és álmaik átformálása vagy esetleg elengedése, amely a gyászfolyamathoz hasonlítható.

Csodakérdés

A feladat célja: a csodakérdés megválaszolása során a fókusz a problémáról, az akadályról a megvalósult jövőképhez kerül, mely lendületet adhat a tényleges megvalósításhoz.

A feladat menete: a tréner az alábbi szöveggel vezeti fel a gyakorlatot:

Képzeld el, hogy egy fordulathoz köszönhetően teljesen megtalálta az egyensúlyt családi és a munkahelyi élete között! Írja le, hogy milyen változásokat hozott ez a fordulat! Hogyan éli ekkor az életét? Hogyan alakul egy hétköznapja, illetve a hétvégéi? Hogyan érzi ekkor magát? Hol és hogyan kap helyet ebben a képben a család illetve a munka? Írja le minél részletesebben ezt az állapotot! Hagyjunk elegendő időt a csodakérdés megválaszolásához és részletes kidolgozásához.

Megjegyzés: a csodakérdés imaginációs gyakorlatként is végezhető. Ez esetben a résztvevőket a bevezető szöveg előtt megkérjük, hogy helyezkedjenek el a székükben kényelmesen, csukják be a szemüket, lazítsanak. Figyeljenek egy rövid ideig a lélegzétvételükre! Ezután a tréner elmondja a gyakorlathoz tartozó fenti gyakorlatot. Az egyes kérdések között hagyjon elegendő időt, hogy a résztvevők elmélyedjenek az imaginációs folyamatban és részleteiben lássák a képet!

Csoportos megbeszélés

A gyakorlatot csoportos megbeszélés követi, mely során mindenki megosztja, hogy milyen kép bontakozott ki előtte. A megbeszélés során kitérhetünk arra is, hogy az elképzelt kép mennyire különbözik az aktuális helyzettől? Mik azok a lépések, melyek közelebb vinnék az elképzelt képhez? Mik azok a lépések, melyeket vállalni tud annak érdekében, hogy közelebb kerüljön a „csodához”?

Családi feszültségek

„Milyen mindennapi feszültségek vannak a családban?”, „Hogyan küzdenek meg ezekkel a helyzetekkel?”

- Néhány gondolat, javaslat az asszertív viselkedésről.
- Az asszertív, az agresszív, a passzív és a passzív agresszív stílus jellegzetességeinek elméleti összegyűjtése.
- Egy ilyen családi esemény eljátszása.
 - Visszajelzés: a szereplőktől, a megfigyelőktől. Akinek a helyzetét eljátszották, mit visz haza?

Házi feladat: a hétköznapi családi feszültségkeltő helyzetek összegyűjtése.

Zárókör: „bók-kör” labdával: „Azt kedvelem benned, hogy...”

4. NEGYEDIK MODUL: PROBLÉMAMEGOLDÁS, HATÉKONY KONFLIKTUSKEZELÉS

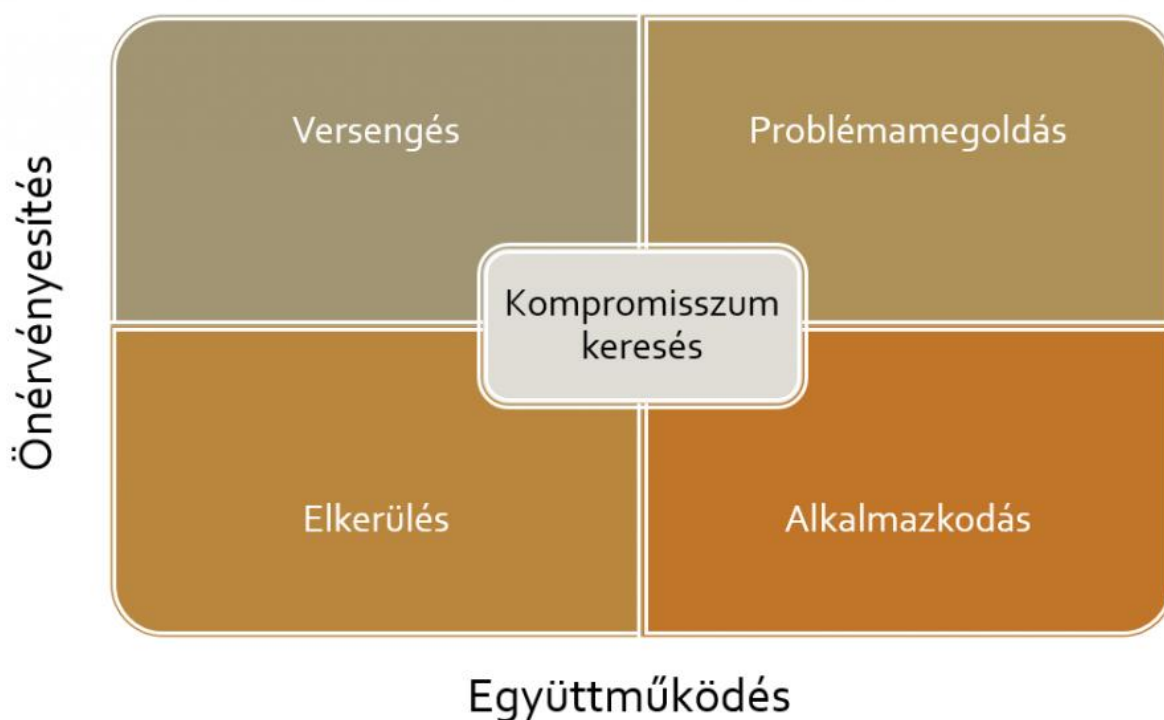
A tréning nyitása: ki hogyan érkezett, mit vitt haza a múltkori alkalomból?

Házi feladat megbeszélése: milyen feszültségkeltő helyzet fordult elő, és kik, hogyan viselkedtek ebben a helyzetben?

Kérdőív kitöltése (Thomas & Kilmann, 2009):

A feladat célja: az önismeret fokozása és a saját konfliktuskezelési stratégia megismerése.

A tréner röviden ismerteti a mai modul fő témáját, a problémamegoldást és a hatékony konfliktuskezelést, valamint kitér annak a mindennapi életben betöltött szerepére. Ezután röviden elmagyarázza a



konfliktusok természetét, majd felrajzolja a flipchart táblára a Thomas-Kilmann konfliktuskezelés modelljét, ami a különféle konfliktuskezelési stílusokat szemlélteti. Megkéri a résztvevőket, hogy becsüljék meg, hogy ők maguk melyik konfliktuskezelési stílusba tartoznak.

Thomas-Kilmann konfliktuskezelési kérdőív kitöltése egyénileg. (A kérdőív, illetve az ahhoz tartozó kiértékelő lap a 3. sz. kérdőívben található.)

A feladat menete: ha készen állnak a teszt kitöltésére, akkor mindegyik mondatpárnál jegyezzék le, hogy vagy az A, vagy a B betű az, amelyik legjobban jellemzi a viselkedését. Előfordulhat, hogy sem az A, sem a B állítás nem jellemző, akkor azt válassza ki és írja fel, amelyiket inkább el tudja fogadni. Legjobb, ha nem gondolkodik túl sokat a válaszon, hanem bekarikázza, ami spontán elfogadhatóbb a kettő közül.

Csoportos megbeszélés

A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy osszák meg, hogy a teszt alapján melyik konfliktuskezelési stílussal rendelkeznek, illetve azt, hogy erre számítottak-e? A tréner a megbeszélés során elmondhatja, hogy jellemzően nem egyfajta konfliktuskezelési stílussal rendelkezünk, hanem mondjuk – ahogyan a teszt pontszámai is jelzik – lehet két domináló konfliktuskezelési stílusunk, és általában ezeket váltogatjuk. Kihangsúlyozhatja, hogy vannak bizonyos helyzetek, amikor előnyösebb az egyik stílus használata, mint a másik. Ezeket akár brainstorming formájában is összegyűjthetjük közösen flipchart táblára.

Segédlet a tréner számára:

Általános konfliktuskezelési stratégiák:

Elkerülés:

- amikor jelenleg nem látunk semmilyen lehetőséget a megoldásra;

- amikor többet veszünk, mint nyerünk a megoldással;
- amikor a vita elfajult, és a megoldás érdekében le kell higgadni;
- amikor más, sokkal fontosabb dolgunk van;
- amikor további információkra van szükségünk a megoldáshoz;
- ha a konfliktust mások sokkal jobban meg tudják oldani;
- amikor a konfliktus csak tünete más, sokkal mélyebb konfliktusoknak.

Alkalmazkodás:

- amikor nincs igazunk;
- amikor a konfliktus tárgya a másik számára sokkal fontosabb;
- amikor a stabilitás fenntartása fontosabb, mint a célunk elérése.

Versengés:

- azonnali döntéshozatal szükségessége esetén;
- népszerűtlen feladatok esetén (fegyelmi kérdések, jövedelemcsökkentés);
- népszerűtlen szerepek elosztása.

Kompromisszum:

- amikor a célok fontosak, de nem annyira hogy ne lehessen belőlük engedni;
- amikor a másik fél kölcsönösen elfogadható konstruktív megoldást javasol;
- amikor határidőn belül kell megoldáshoz jutni.

Problémamegoldás (Gordon, 1990):

A hatékony problémamegoldás rövid bemutatása:

Az életben sokszor szembesülünk olyan problémákkal, amiket valamilyen módon meg kell oldanunk. Például előfordulhat, hogy elvállalunk a munkahelyünkön egy pluszfeladatot, de aztán adódik egy olyan családi helyzet, melyet szintén mihamarabb meg kell oldani. Ilyen esetekben kérdésként merül fel, hogy melyik megoldandó feladatot vegyük előre? Az ilyen jellegű problémák többnapos töprengéssel adnak az embernek, ami esetleg odáig vezethet, hogy elhatalmasodik rajtunk az aggodás, ami kihatással lehet a hangulatunkra és a teljesítményünkre is. A hatékony problémamegoldás abban segít nekünk, hogy pontosan kijelölje számunkra, hogy mik azok a tényezők, amiket szükséges megváltoztatnunk, és mit kell ehhez tennünk.

A hatékony problémamegoldás lépései (írjuk fel ezeket a flipchart táblára):

1. Határozzuk meg pontosan a problémát!
2. Tisztázzuk a céljainkat, és gondoljuk végig, hogy kik érintettek a problémában!
3. Soroljunk fel minden elképzelhető megoldást (itt a brainstorming szabályai érvényesek, vagyis bármilyen ötlet jöhet, ne kritizáljuk azokat!!)
4. Hozzunk döntést!
5. Valósítsuk meg a döntést!
6. Értékeljük az eredményt!
7. Ha szükséges, keressünk további megoldási lehetőségeket!

A hatékony problémamegoldás gyakorlása

Kérjük meg a csoporttagokat, hogy idézzenek fel magukban egy olyan, aktuálisan megoldandó problémát, ami mostanában foglalkoztatja őket! Ezután megkérdezzük, hogy van-e valaki, aki szívesen

megosztaná ezt a csoporttal annak érdekében, hogy segítséget kapjon a megoldáshoz, és bemutassuk a problémamegoldás konkrét lépéseit.

Amennyiben többen is jelzik, hogy megosztanák a problémájukat, úgy a felvezetett problémák közül kérjük meg a csoporttagokat, hogy ők válasszák ki, hogy mely problémával szeretnének foglalkozni. A kiválasztás történhet többségi szavazás útján. Miután megvan, hogy melyik problémával kíván foglalkozni a csoport, utána emeljük ki, hogy úgy látszik, hogy most ez a probléma valamiért nagyon foglalkoztatja a csoportot, meglehet, hogy azért, mert többen is voltak már hasonló helyzetben, de amely témákat most nem választották, azok sem kevésbé fontosak, és azok megoldására is lehet alkalmazni a hatékony problémamegoldás lépéseit.

A hatékony problémamegoldás első lépésében határozzuk meg együtt, hogy pontosan mi a probléma. Lényeges, hogy az elérendő célt pontosan meghatározzuk.

Második lépésként kérjük meg a csoporttagokat, hogy mindenki találjon ki egy lehetséges megoldási lehetőséget (brainstorming), ezeket írjuk a flipchart táblára. Fontos, hogy ebben a lépésben még ne minősítsük ezeket az ötleteket, bármilyen extrém ötlet is jöhet. A tréner is hozzátehet pár fantáziadús ötletet.

Harmadik lépésben megkérjük a problémahozót, hogy jelölje meg azokat az ötleteket, amelyek szerinte biztosan nem működnének. Ezután megkérjük arra, hogy állítson fel egy sorrendet: mi az első megoldás, amit kipróbál? Ennek kapcsán fontos, hogy tűzzön ki magának egy határidőt, és fogalmazza meg azt, hogy mivel fogja mérni az eredményt.

Ezek után a problémahozó feladata, hogy a kitűzött határidőre megvalósítsa a kiválasztott ötletet, és értékelje, hogy mi lett az eredmény. A következő találkozáskor érdemes ezt elővenni, és átbeszélni a tapasztalatokat.

A tréning zárása: „Energiatorta”

A feladat során megkérjük a résztvevőket, hogy készítsenek egy kördiagrammot, melyen feltüntetik, hogy egyes tevékenységeik hányadrészét igénylik az energiáiknak!

Miután ezzel elkészültek, megkérjük őket, hogy ezek után rajzoljanak le egy kívánatos irányú változást. A feladatot csoportos megbeszélés követi.

Házi feladatként kiadható, hogy az elkövetkező egy hétben igyekezzenek megvalósítani a kívánt irányú változást.

5. ÖTÖDIK MODUL: KOMMUNIKÁCIÓS KÉSZSÉGEK ÉS AZ ASSZERTIVITÁS FEJLESZTÉSE

A tréning nyitása: Ki hogyan érkezett? Sikerült-e alkalmazni a problémamegoldó készséget a hétköznapiak során? Kérjük meg azt a csoporttagot, aki a múlt alkalommal a „problémahozó” volt, hogy számoljon be a tapasztalatairól.

Ezután rátérünk a modul fő témájára, vagyis az asszertív kommunikációra. Röviden ismertetjük, hogy mit is jelent az asszertív kommunikáció: Az asszertíven kommunikáló ember úgy képviseli saját érdekeit, hogy eközben figyelembe veszi a másik álláspontját is. Célja: megoldás keresése. Sokan összekeverik az agresszív és az asszertív kommunikációt, a kettő közötti különbségről részletesen beszélünk.

Az asszertivitás és az agresszivitás közötti különbségek

A feladat célja: annak közös tisztázása, hogy mi az asszertív viselkedés, és mi nem az, mely tulajdonságok jellemzik azokat. Az asszertivitás és az agresszivitás közötti különbségek pontos meghatározása, az önérvényesítés fogalmának tisztázása.

A feladat menete: az ötletroham technikáját alkalmazva kérdezzük meg a résztvevőket, hogy mit hallottak eddig az önérvényesítésről, mi jut eszükbe róla, s a válaszokat írjuk fel egy flipchart táblára. Miután összegyűjtöttünk minden ötletet, a tréner húzza alá azokat, melyek valóban az önérvényesítést képviselik. Külön beszéljen azokról is, melyek az agresszivitást jelenítik meg, kérdezze meg a résztvevőket, hogy véleményük szerint az adott példa miért nem alkalmas az önérvényesítésre.

Tréneri segédlet az asszertív és az agresszív különbségeinek tisztázására: a tréner az ötletroham során felsoroltakat kiegészítheti az alábbi példákkal a szemléltetés kedvéért.

Az asszertív emberek ismertetőjegyei:

- odafigyel a másik mondanivalójára;
- tiszteletben tartja a másik ember véleményét, még ha az a sajátjától különbözik is;
- az énközlés segítségével kifejezi pozitív és negatív érzéseit;
- határozottan és világosan beszél;
- nem ítélik;
- udvariasan mond nemet;
- kompromisszumra kész.

Az agresszív emberek ismertetőjegyei:

- semmibe veszi másik véleményét és érzéseit;
- negatív érzelmeiért másokat okol;
- követelőző;
- ítélik mások felett;
- elutasítóan mond nemet;
- kompromisszumképtelen.

Tréneri segédlet az asszertív kommunikáció fogalmainak használatához (Seifert, 1994)

A tréner az asszertív kommunikáció bemutatása és gyakorlása során az alábbi kommunikációs technikákat ismertetheti a résztvevőkkel:

Elakadt lemez technika

Fontos készség, amely lehetővé teszi, hogy odafigyeljenek arra, amit mond. Ragaszkodjon álláspontjához, amikor (a) valaki kitér a téma elől, hogy Önt visszavonulásra vagy engedelményekre készítse, (b) valaki nyomást gyakorol Önre egy feladat elvégzésével kapcsolatban, amelyre Ön nem hajlandó. A módszer túlzásba vitt használata visszaüthet, bosszantásként, makacs ellenállásként értelmezhető. Ha valakivel nem ért egyet, próbáljanak megvalósítható kompromisszumot találni.

Példa:

Anya: Edd meg ezt az ételt, neked csináltam!

Gyermek: Nem vagyok most éhes, nem kérek.

Anya: De meg kell enned, eljött az ebédidő!

Gyermek: Tényleg nem kérek most ebédet.

Anya: Hányszor mondjam, hogy meg kell enned?

Gyermek: Most nem szeretnék enni.

Empátia

Mutasson megértést a másik nehézségei, érzései és véleménye iránt. Ebből látni fogják, hogy odafigyel rájuk, és figyelembe veszi az ő szempontjaikat is. Segíti a kölcsönös megértés légkörének kialakulását.

Példa:

A: „Kérjük, rendezze a tartozását!”

B: „Sajnos, most technikai nehézségeink vannak, lehet, hogy késni fogunk.”

A: „Megértem, hogy ez nehézségeket okoz Önöknek, de a fizetési határidő már egy hete lejárt, ezért ragaszkodnunk kell ahhoz, hogy rendezzék.”

Én-közlések

Az én-közlések használata a határozott, asszertív viselkedés kulcsa, amikor az ember felelősséget vállal érzéseiről, véleményéről, tetteiről, és nem hibáztat másokat. Nem könnyű megszabadulni rögzült viselkedésmintáktól, beszédfordulatoktól, mint pl. „az ember úgy érzi...”, „mindenki tudja, hogy...”. Ezek a klisék a saját érzések és vélemények leplezésére szolgálnak. Az önérvényesítés fogalma és gyakorlata nem létezik az „én” nélkül.

Példa:

A: „Dühös vagyok.” és nem „Dühít a viselkedésed.”

A: „Egyetértek.” és nem „Igazad van.”

A: „Nem értek egyet.” és nem „Nincs igazad.”

A: „Nehezen tudok dönteni.” és nem „Nehezen lehet ezt eldönteni.”, ami általános igazsággként állítja be a nehézséget.

Az asszertív kommunikáció bemutatása

Az asszertív kommunikáció kapcsán a tréner felírja a flipchart táblára az asszertivitás 5 lépését (Seifert, 1994):

1. Helyzetbemutató: Mi a probléma forrása? Tényszerűen mondjuk el, mi a helyzetet, ami zavar. Legyünk tömörök, lényegre törőek, és ne támadjunk rá a másokra. („Tele van a kuka. A legutóbbi két alkalommal én ürítettem ki.”)
2. Én-üzenet: saját érzések kifejezése: Ha szükséges, mondjuk el az adott helyzettel kapcsolatos érzéseinket, egyes szám első személyben fogalmazva. („Nem igazán szeretném megint én kiüríteni.”)
3. Viselkedés kérése: Mi lenne a megoldás? Fogalmazzuk meg egyértelműen, hogy mit szeretnénk! Kérésünk arra vonatkozzon, hogy a másik konkrétan mit csináljon, mit változtasson a viselkedésén! („Kérlek, most ürítsd ki te a szemeteskukát.”). Beszédünk legyen nyugodt és magabiztos! Ne bíráljuk, ne ítéljük el a másikat, és ne emlegessük fel a múltban történt viselkedését! („A múltkor sem vitted ki a kukát!”, „Még erre sem vagy képes!”). Ezen a ponton kiemelhetjük, hogy a konkrét viselkedés kérése különösen hasznos lehet az alábbi helyzetekben:

- Rávilágíthatunk arra a tényre, miszerint általában azt szoktuk megmondani, hogy mit ne csináljon a másik. Pl. azt mondjuk, hogy „Ne vágj közbe!” ahelyett, hogy „Légy szíves, várd meg, amíg befejezem a mondanivalómat!”.
- A gyereknevelés terén különösen fontos, hogy lehetőleg ne tiltsunk, hanem a helyes viselkedést kérjük a gyerektől. Pl. ne azt mondjuk, hogy „Ne rosszalkodj!”, hanem mondjuk el, hogy mit értünk jó viselkedés alatt: „Ülj türelmesen az asztalnál, amíg mindenki befejezi, és utána játszunk.” A konkrétumok megfogalmazása ugyanilyen fontos a gyereknevelésben: pl. általában azt mondjuk a gyerekeknek, hogy „Rakj rendet a szo-

bádban!”. Ez azonban nem elég konkrét a gyerekek, lehet, hogy az ő normái szerint rend van a szobájában. Tanácsos inkább konkrétan megfogalmazni azt, hogy mit is szeretnénk kérni tőle: „Kérlek, tedd a játékaidat a polcon lévő dobozokba, a koszos ruhákat pedig a szennyestartóba.

- Gyakran szem elől tévesztjük azt a tényt, miszerint a másik ember nem képes olvasni a gondolatainkban, nem tudja kitalálni a vágyainkat. Sokszor pedig szinte elvárjuk ezt a másiktól, és ha nem sikerül neki a „gondolatolvasás”, akkor egyenesen megsértődünk, hogy nem tudta teljesíteni ki nem mondott vágyainkat. Ehelyett sokkal célravezetőbb, ha világosan megfogalmazzuk és kimondjuk, hogy mit szeretnénk.

4. Empátia: A másik szempontjainak figyelembe vétele: Mutassunk empátiát, fejezzük ki, hogy megértjük a másik szempontjait is! („Tudom, hogy neked is fárasztó napod volt.”)

5. Ígéret: Milyen következmények lesznek? Próbáljuk meg elérni, hogy a másik tegyen ígéretet! („Megtennéd ezt nekem?”)

+2 lépés:

- Hasznos lehet a „megakadt lemez” módszere.
- Végső esetben mutassunk rá a következményekre!

A jó és rossz veszekedés közötti különbség (Túry, 2005):

Vitatkozni szabad. Azonban nem mindegy, hogy azt hogyan tesszük. Alapvetően nem probléma, ha két ember véleménye különbözik, és ebből feszültség, majd vita keletkezik. A probléma abból szokott adódni, amilyen módon az emberek vitatkoznak. Vannak jó és rossz veszekedések. Az előzőek valamilyen vitás kérdés tisztázására irányulnak, változásra, pozitív kimenetelre törekszenek. A rossz veszekedések a másíknak okozott sértést tekintik fő céljuknak.

A jó veszekedés jellemzői:

- A vitázó felek kimondják, hogy mi nem tetszik nekik, megfogalmazzák a problémájukat: ez az én-közlés, amelyet fentebb már láttunk – ami nyíltságot, hitelességet jelez.
- Az adott, a jelenben tapasztalt viselkedést kritizáljuk, ha a múlt előkerül, az egész kudarcra van ítélve – azaz a veszekedés legyen a jelen problémára vonatkozó!
- A vita során a felek törekedjenek konstruktív, a jövőbeni változásra törekvő megoldásra!
- A vita során ne sértsük meg a másikat, minősítéseket ne használjunk! Csak az érintett viselkedésformát kritizáljuk, ne a partner egész személyét!
- Szabad tehát veszekedni, de próbáljunk meg konstruktívan, változásra orientáltan vitázni!

Az asszertív kommunikáció gyakorlása

Az asszertív kommunikáció gyakorlására kiosztjuk az 4. sz. kérdőívben szereplő feladatlapokat. Arra kérjük a résztvevőket, hogy 3-4 fős kiscsoportokat alkossanak, és a kiscsoportban dolgozzanak a továbbiakban. Megkérjük a résztvevőket, hogy hozzanak a saját életükből olyan szituációkat, amelyeket nehezen oldottak meg, és a feladatlap segítségével oldják meg azokat az asszertív kommunikáció alkalmazásával. Miután a kiscsoportos feladatmegoldás véget ért, minden kiscsoport választ egy szóvivőt, aki felolvassa a szituációt és annak asszertív megoldását.

Házi feladat: Megfigyelni ezeket a feszültségkeltő helyzeteket (otthon vagy a munkahelyen). - Próbálgatni meg asszertíven viselkedni!

Zárókör: „bók-kör” labdával: „Azt kedvelem benned, hogy...”

6. HATODIK MODUL: AZ ASSZERTÍV KÉSZSÉGEK GYAKORLÁSA

Tréning nyitása: Ki hogyan érkezett?

Körkérdés: a múlt heti házi feladat átbeszélése: „Megfigyeltek-e az elmúlt héten tipikus feszültségkeltő családi vagy munkahelyi helyzeteket?” „Sikerült-e asszertívan viselkedni?”

A „NEM”-et mondás képessége

Az asszertív kommunikáció kapcsán feltétlen szót kell ejteni a „nem”-et mondás képességéről is. Előfordul ugyanis, hogy túlterheltek vagyunk, és nem szívesen vállalunk pluszfeladatot, azonban amikor megkérnek erre, egyszerűen nem tudunk nem-et mondani. Később pedig bosszankodunk, hogy ismét elvállaltunk valamit, amit igazából nem szerettünk volna.

Nézzük tehát meg, hogyan néz ki a hatékony „nem”-et mondás!

- Időkérés: Amennyiben bizonytalanok vagyunk abban, hogy elvállaljuk-e valamit, úgy nem szükséges egyből ott a helyszínen választ adnunk. Kérhetünk egy kis időt, hogy átgondoljuk, lehet késleltetni a választ. Például:
„Egy kis időre van szükségem, át kell gondolnom. Meddig kellene eldönteni?”
- Fogalmazzunk egyszerűen, tömören, lényegre törően, és ügyeljünk arra, hogy legyünk udvariasak!
- Válaszunkban legyen benne az egyértelmű „NEM”! Ne kerteljünk, ne mondjuk azt, hogy „talán”, „lehet”!
- Ne magyarázkodjunk, ne szabadkozzunk, ne indokoljuk a döntésünket!
- Pl. „Nagyon sajnálom, de most nem tudok túlórát vállalni!”
- Empátia kifejezése („megértem, hogy...”)
- „Megértem, hogy fontos lenne most találni valakit.”
- Megoldási javaslatok felkínálása: „Azt meg tudom ígérni, hogy a legközelebb, amikor túlórás beugróra van szükség, akkor mindenképp elvállalom” vagy „XY-t kérdezted?”

Külön szót kell ejteni arról a munkahelyi helyzetről is, amikor a felettesünknek kell „nem”-et mondani. Ez nehéz lehet, ezért ilyenkor segíthet, ha megbeszéljük a főnökünkkel a jelenlegi feladatainkat, és megkérjük, hogy segítsen meghatározni a prioritásokat, és beilleszteni az új feladatot a fontossági sorrendbe. Megbeszélhetjük továbbá azt is, hogy ha vállaljuk az új feladatot, akkor van-e olyan feladat, amit letehetünk vagy átadhatunk másnak? Ugyanez előfordulhat kollegiális kapcsolatok vagy családi/baráti kapcsolatok esetében is.

Például: „Rendben van, elvállalom most ez a munkát, de akkor valami mást el kell halasztanom. Mi lehet az a feladat, ami jelenleg még várhat?”

A „NEM”-et mondás gyakorlása

A feladat célja: az asszertív készség fejlesztéséhez szükséges „nem”-et mondás gyakorlása biztonságos környezetben.

A feladat menete: megkérjük a résztvevőket, hogy írjanak fel egy lapra olyan helyzeteket, amelyekben „nem”-et szeretnének vagy szerettek volna „nem”-et mondani. Miután mindenki leírt pár helyzetet, mindenki olvassa fel a leírt szituációkat. A tréner válasszon ki 1-2 példát, amivel szemléltetni lehet a „nem”-et mondást. Ezután szituációs gyakorlatban eljártsszuk az adott helyzetet: megkérjük a szituációhozót, hogy magyarázza el a helyzetet illetve azt, hogy hogyan képzelte a „nem”-et mondást. Majd a

situációs gyakorlat során a tréner játssza azt, aki a kérést intézi a csoporttaghoz. Ha esetleg a résztvevő csoporttag elakadna a helyzetben, akkor szerepcsere történik, és a tréner modellezi, hogyan lehet hatékonyan „nem”-et mondani. A helyzet eljátszása után megkérdezzük a többi csoporttagot is, hogy milyen egyéb ötletük van a „nem”-et mondásra ebben a helyzetben.

Határ-játék

A feladat célja: a nonverbális kommunikáció alkalmazása az önérvényesítés és a határaink kijelölése kapcsán. Rámutatni arra, hogy az asszertív kommunikáció kapcsán milyen jelentősége van a nonverbális jelzéseknek.

A feladat menete: megkérjük a résztvevőket, hogy alkossanak párokat. A párok felállnak egymással szemben a terem két végében. A feladat során először a pár egyik tagja elkezd közelíteni a párja felé, akinek az a feladata, hogy pusztán a tekintetével jelölje ki a saját határait, ameddig a másik fél megközelítheti őt, ami még kényelmes a számára. Beszélni és egyéb mozdulatokkal jelezni nem szabad. Ezután csere történik. A játék befejezése után csoportos megbeszélés történik: ki hogyan érezte magát? Mennyire volt könnyű/nehéz értelmezni a másik jelzéseit? Sikerült-e a határaink kijelölése?

A határok meghúzása és a jogaim érvényesítése:

A feladat célja: az önérvényesítő magatartás elősegítése azáltal, hogy rámutatunk arra a tényre, miszerint jogunk van a döntéshez és a saját igényeink kielégítéséhez anélkül, hogy rámenősen vagy önzőnek éreznénk magunkat.

A feladat menete: a tréner elmondja a résztvevőknek, hogy az önérvényesítő magatartás alapját adja annak az elismerése, hogy milyen jogok illetnek meg minket. Néha a saját jogaink gyakorlása akadályokba ütközhet, a család, a barátok vagy a munkahely részéről. Osszuk ki minden résztvevőnek a személyes jogok listáját (5. sz. kérdőív), és olvassuk fel egyenként a listán található jogokat, lehetőleg úgy, hogy a csoportvezető kezdi az 1. számúval, majd körben haladva mindenki felolvass egyet. A jogok tisztázása során fontos kiemelni azt is, hogy ezek a jogok mindenkit ugyanúgy megilletnek, így mások jogait tiszteletben kell tartanunk, saját jogaink gyakorlása pedig nem minősül önzésnek.

Ezután kérje meg a résztvevőket, hogy beszéljék meg párokból, hogy mely jogok gyakorlását találják könnyűnek és melyeket nehéznek! Csoportos megbeszélés ezt követően nem szükséges.

A gyakorlat egyéni feladattal is kiegészülhet: kérje meg a résztvevőket, hogy húzzák alá azokat a jogokat, melyeket megtagadnak maguktól, viszont megadnak másoknak! Ezután csoportos megbeszélés történik. A megbeszélés alapját az a kérdés adja, hogy mi akadályozza a résztvevőket abban, hogy érvényesítsék a jogaikat, miért gondolják, hogy ami másnak jár az nekik nem, és vajon mi segítené őket abban, hogy elfogadják ezen jogaikat?

Asszertivitási gyakorlat

A feladat célja: az asszertív kommunikáció gyakorlása biztonságos közegben.

A feladat menete: situációs játék során egy csoporttag által behozott problémát játszanak el más csoporttagok az asszertivitás szabályai szerint. Érdeemes lehet emlékeztetőként flipchart táblára felírni az asszertivitás 5 lépését.

Megkérjük a résztvevőket, hogy mindenki gondoljon ki egy feszültségkeltő családi vagy munkahelyi situációt. Hagyjunk időt az átgondolásra! Majd kérdezzük meg, hogy ki szeretné megosztani a csoporttal, hogy segítséget kapjon, és egy kicsit kívülről is tudja szemlélni a situációt? A beérkezett problémák közül válasszunk ki egyet, vagy kérjük meg a csoporttagokat, hogy ők válasszák ki/ szavazzák meg, hogy mely problémával szeretnének foglalkozni! Hangsúlyozzuk, hogy amelyeket nem választot-

ták, azok sem kevésbé fontosak, de a csoportot most valamiért ez a kiválasztott szituáció foglalkoztatja különösen.

- A szituáció eljátszása: a szituációt mindig más csoporttagok játsszák el, a problémához ez esetben megfigyelő. A szereplők önkéntes alapon is jelentkezhetnek az egyes szerepek eljátszására, ha azonban nem akad önkéntes, akkor megkérjük a problémához, hogy ő válasszon ki a csoportból valakit a saját szerepének eljátszására, majd a kiválasztott választja ki a következő szereplőt és így tovább.

A megbeszélés során visszajelzést kérünk:

- a szereplőktől,
- a megfigyelőktől,
- akinek a helyzetét eljátszották, mit visz haza?

A tréning zárása: „bók-kör” labdával: „Azt kedvelem benned, hogy...”

7. HETEDIK MODUL: STRESSZKEZELÉS, FESZÜLTSGCSÖKKENTŐ TECHNIKÁK, RELAXÁCIÓ

A tréning nyitása: Ki hogyan érkezett? „Van-e otthoni sikertörténet az asszertivitás gyakorlása kapcsán?”

Stresszforrások - kiscsoportos munka

A feladat célja: a stressz témakörének bevezetése, a mindennapi életben előforduló stresszforrások feltérképezése.

A feladat menete: a csoportot 3-4 fős kiscsoportokra osztjuk, majd megkérjük őket, hogy kiscsoportokban beszéljék meg és írják össze, hogy milyen stresszforrások vannak az életükben. Miután minden kiscsoport végzett a gyűjtéssel, közösen beszéljük meg. A tréner flipchart táblára írhatja a stresszforrásokat, az esetlegesen ismétlődőket pedig strigulázással jelezze. A közös megbeszélés végén a tréner rámutathat arra, hogy a legtöbb stresszforrás a munkából, a családból, illetve a kettő között elhelyezkedő dolgokból fakad, így nem tudjuk azokat kizárni az életünkből.

Ezután a tréner röviden ismerteti a stressz főbb jellemzőit:

- A stressz feszültséget jelent: a testi vagy lelki jóllét veszélyeztetésekor fellépő élettani állapot.
- A test megküzdést mozgósító programja: „Harcoldj vagy menekülj!”
- Selye János elmélete alapján a stressz egy alkalmazkodási reakció („általános adaptációs tünetegyüttes”). Egy bizonyos pontig segít – mert mobilizálja az embert; egy ponton túl árt – ha túl sok a stresszkeltő esemény, vagy túl hosszú ideig tart.
- Pszichológiai reakciók a stresszre: „pozitív stressz”: a jókedv, figyelem/éberség fokozódik, a gondolkodás felgyorsul, ötletgazdagság.
- Pszichológiai reakciók a stresszre: „negatív stressz”: szorongás, düh és agresszió, fátsultság és depresszió. A szellemi teljesítőképesség vesztesen csökken, a memória romlik, az információk megértése/feldolgozása gyengül.

A stressz testi jegyei

A feladat célja: A test és a lélek szoros kapcsolatára való rámutatás, annak tudatosítása, hogy a stressz számtalan testi panaszt produkálhat, melyekre érdemes odafigyelni.

Szükséges anyagok: flipchart tábla, színes filcek.

A feladat menete: A tréner ismerteti azt, hogy a stressz testi jegyekben is megmutatkozik, erre pl. a hétköznapi életben is sok szóképünk van: pl. „Szétdurran a fejem.”

Megkérjük a résztvevőket, gyűjtsük össze közösen, hogy a testében ki hol szokta érezni a stressz jegeit? A szemléltetés érdekében felrajzolhatunk a flipchart táblára egy emberalakot, és azon jelölhetjük be színes filccel a megadott testrészeket. Így a feladat végére egy igen színes és szemléletes emberalakot kapunk.

A mindennapi életben használt stresszkezelő, feszültségcsökkentő módszerek

A feladat célja: annak feltérképezése, hogy milyen mindennapos stresszkezelési technikákkal élünk illetve annak tudatosítása, hogy ezek közül melyek a káros és a hasznos stratégiák.

A feladat menete: ismét 3-4 fős kiscsoportokba rendeződve kérjük meg a résztvevőket, hogy gyűjtsék össze a 6. sz. kérdőívben szereplő feladatlapon a mindennapi életben használt stresszkezelő, feszültségcsökkentő módszereiket. Illetve ezeket külön hasznos és káros csoportosításba szedjék össze.

Tréneri segédlet: Hasznos stresszkezelési módszerek:

- a problémák másokkal való megosztása,
- segítségkérés,
- a problémák több szempontból való újbóli végiggondolása,
- mozgás, sport,
- relaxáció (vagy jóga),
- aktív, örömet okozó pihenés.

Összefoglalás: miután végeztek a kiscsoportos gyűjtéssel, közösen megbeszéljük. További szempont lehet a megbeszélés során az is, hogy melyik módszert mikor lehet alkalmazni, pl. ott a helyszínen, később otthon.

Relaxáció

A feladat célja: megismertetni a résztvevőkkel a relaxációt, és bemutatni annak jótékony hatásait.

A feladat menete: kezdésként feltérképezzük a korábbi tapasztalatokat a relaxáció kapcsán: Ki az, aki már próbálta a relaxációt? Milyen tapasztalatai vannak?

Tréneri ismertetés a relaxációról: A relaxáció során az izmok ellazításával és a légzés szabályzásával a stressz, az idegesség csökkenthető. Műszeres mérésekkel is kimutatták, hogy az izmok lazulásával együtt mindig csökken a feszültség és az idegesség szintje, ez tulajdonképpen az emberi szervezet működésébe „beépített” stresszcsökkentési mód, amellyel rövid (kb. 2 hét – 1 hónap) gyakorlás után jelentős módon csökkenthetők a mindennapi stresszek.

Egy relaxációs módszer (pl. progresszív izomrelaxáció vagy légzésmeditáció) gyakorlása.

Tapasztalatok megbeszélése.

A relaxációs gyakorlatoknál figyeljünk a következő szempontokra!

- Igény szerint kísérjük a relaxációs gyakorlatot hozzá illő zenével!
- A gyakorlat végeztével aktiváljuk a résztvevőket! Szorítsuk ökölbe a kezeinket, majd nyújtsuk ki, és nyújtózkodjunk hosszan, mint reggel az ágyban felkelés előtt. Végül nyissuk ki újra a szemünket!



Az alábbiakban bemutatunk pár rövid, könnyen alkalmazható relaxációs módszert. Ezek közül célszerű egy-kettő kiválasztása és gyakorlása a relaxációs technika megismertetése gyanánt:

Légzés – kikapcsolódás tudatos be- és kilégzéssel

Relaxációs gyakorlatoknál fontos szerepe van a légzésnek. Miközben a figyelem a be- és kilégzésre irányul, csökken a stresszhormonok kibocsátásának mértéke szervezetünkben, ezáltal nyugodtabbak és lazábbak leszünk.

Gyakorlat: Lélegezzen be lassan orron keresztül, és ezalatt számoljon négyig! Ezt követően lélegezzen ki szájon keresztül, és ismét számoljon négyig! Ismétlje ezt a folyamatot ameddig csak szeretné! Közben képzelje el, hogy milyen nyugodt, laza és kipihent! Belégzésnél a hasnak kifelé kell domborodnia, kilégzésnél újra vissza kell térnie eredeti állapotába. Ha túl hosszan tartana a be- és kilégzés alatti számolás, akkor számoljon csak háromig! Ha viszont túl gyorsan megy, számoljon ötig! Amennyiben maga a számolás zavarja önt, egyszerűen hagyja ki! Fontos, hogy az egész gyakorlat alatt jól érezze magát.

Hely – gondolati utazás – kikapcsolódás a képzelet erejével

Ez a gyakorlat a képzelet ereje általi kikapcsolódásról szól. A gyakorlatot végző személy gondolatban egy szép helyet jelenít meg maga előtt. Erre a helyre visszavonulhat, akár a nyugalom szigetének is nevezheti azt.

Mialatt az ember elképzelet, mit lát, hall és érez, pozitív érzések jönnek létre, így az agy több területe aktiválódik. Ez az elképzelet – a szakemberek vizualizálásnak nevezik – erős bágyasztó, megnyugtató és jóleső hatást fejt ki.

Gyakorlat: Gondoljon egy helyre, amely nyugalmat és harmóniát áraszt! Olyan helynek kell lennie, ahol teljesen biztonságban érzi magát. Ne vegyen tudomást mások jelenlétéről! Minden érzékével gondolja valódinak a helyet: mit lát, ha körülnéz? Milyen zajokat hall? Milyen illatokat érez? Hagyja, hogy hassanak önre ezek a benyomások! Élvezze a biztonság érzését egészen addig a pillanatig, míg újra aktiválja magát!

8. NYOLCADIK MODUL: STRESSZKEZELÉS, FESZÜLTSGCSÖKKENTŐ TECHNIKÁK

A tréning nyitása: Ki hogyan érkezett? „Van-e otthoni sikertörténet az asszertivitás gyakorlása kapcsán?”

Körkérdés: Megkérdezzük a csoporttagokat, hogy összességében egy skálán mérve, ahol az 1 azt jelenti, hogy szinte semennyire, a 10 pedig azt, hogy maximálisan, akkor ki mennyire volt asszertív a program elején és most?

Hogyan fejezzük ki, ha dühösesek vagyunk?

A feladat célja: tudatosítani a résztvevőkkel a düh létezését, elfogadtatni velük, hogy annak megélésére és kifejezésére is jogunk van. A düh kifejezésének különféle kifejezési módjainak (passzív, agresszív, asszertív) meghatározása. Megtanítani a résztvevőknek azt, hogy a düh megélése olykor teljesen természetes és normális dolog, annak elfojtása viszont problémákhoz vezethet. A düh megjelenését pozitív jelzésként értelmezzük: valamit változtatni kell az életünkben. Rámutatni arra, hogy a düh inadekvát kifejezési formái növelik a feszültség szintet. A gyakorlat során a düh kezelésével és asszertív kifejezésével kapcsolatos készségeket gyakoroljuk.

A feladat menete:

1. A tréner röviden ismerteti a gyakorlat célját: a düh megélése és annak asszertív kifejezése. Sok ember nem meri kifejezni, ha dühös, mivel ahhoz számtalan negatív érzetet társítanak, és úgy gondolják, hogy szociálisan nem elfogadott kinyilvánítani, ha dühösesek vagyunk. Ennek következtében hajlamosak lehetnek „lenyelni” a dühüket. Más esetekben az ember ugyan kifejezi, hogy dühös, de azt vagy passzív módon teszi (pl. elvonul, duzzog, és nem szól senkihez), vagy pedig agresszíven fejezi ki a nemtetszését, és a dühét rázúdítja a másik félre. Bármelyik megoldási módot is választja, a helyzet megoldásához egyik sem fog közelebb vinni, sőt csak tovább rontják a dolgokat, ezért ezek a düh kifejezésének inadekvát módjai. Az önérvényesítő kifejezés során ha dühösesek vagyunk, akkor közöljük az másik féllel, hogyan érezzük magunkat illetve azt, hogyan szeretnénk megoldani a helyzetet (adekvát kifejezési forma).

A düh kifejezésének 3 módja:

Passzív dühkifejezés: a düh nem kerül kifejezésre, az illető „lenyeli” azt. Ez önpusztító, és nehezteléshez, szorongáshoz, depresszióhoz vezethet, illetve egyéb módokon betegítheti meg az egyént.

Agresszív dühkifejezés: ennek célja, hogy ártsunk a másikkal, és megbüntessük őt, mindezt azért, hogy a hatalmat magáénak tudhassa az egyén. Sok esetben konfliktushoz vezet. Előfordulhat az is, hogy a düh nem a megfelelő helyen kerül kifejezésre, és olykor nem az azt kiváltó személyre irányul, ez esetben egy ártatlan harmadik fél szenved el az agresszív dühöt.

Asszertív dühkifejezés: az illető felismeri a düh érzését, és közvetlenül annak a személynek hozza a tudtára, akire haragszik az adott helyzetben. Ennek a kifejezési formának az a célja, hogy megoldásokat keressenek a problémára.

2. Csoportosan, ötletroham formájában gyűjtsük össze, hogy (1) mik a düh jellegzetességei, hogyan érezzük magunkat, amikor dühösesek vagyunk (pl. magányos, boldogtalan, szomorú, kétségbeesett), (2) milyen testi jelek (pl. fejfájás, gyomorfájás, szorongás, gombócérzés) kísérik ezt az érzelmi állapotot, és (3) hogyan szoktunk viselkedni, amikor dühösesek vagyunk (pl. földhöz vágunk valamit, becsapjuk az ajtót). Vegyék sorra a felsorolt viselkedésformákat, és kérje meg a résztvevőket, hogy alapítsák meg, azok közül melyik agresszív, passzív vagy asszertív.

3. Ezután beszéljék meg csoportosan ötletroham formájában, hogy mi akadályozza meg az embereket, hogy önérvényesítően fejezzék ki a dühüket? Pl.

- nem ismerik fel azt, hogy dühösesek,
- félnek a konfliktustól,
- félnek, hogy csak súlyosbítják a helyzetet,
- félnek a túlzott érzelmeiktől vagy attól, hogy a másik fél bosszút forral.

A düh asszertív kifejezésének gyakorlása

Kérje meg a csoporttagokat, hogy írjanak le pár olyan helyzetet, amikor dühösesek, mérgesek voltak valami miatt!

Ezután szituációs helyzetben eljátsszunk pár kiválasztott helyzetet. Önként jelentkezőkből lesznek a szereplők. A szereplőknek különböző konfliktushelyzeteket kell megoldaniuk. A csoportvezető röviden ismerteti az agresszív, az asszertív és a passzív dühkifejezési módokat. A konfliktushelyzeteket mind a három kifejezési móddal eljátsszuk. A játékot megbeszélés követi a csoporttal: ki mit látott, hogyan sikerült a konfliktust megoldani, mennyire voltak tényleg agresszívek, asszertívek vagy passzívak a szereplők. A szereplők közül kinek melyik mód volt a legkönnyebb/legnehezebb?

Tréneri segédlet az önérvényesítő készségekhez: ismertesse a kiscsoportos gyakorlás előtt a düh kifejezésének módjait (passzív, agresszív, asszertív), és ismertesse részletesen a düh kezelésére szolgáló önérvényesítő készségeket!

Önérvényesítő készségek a düh kezelésére (ld. 7. sz. kérdőív)

- **Önfeltárás:** fogalmazzuk meg az érzéseinket! ("Dühös vagyok" és nem "Felbosszantasz", ami már vádaskodás.)
- Fogalmazzunk konkrétan! - Mondjuk meg, miért vagyunk dühösekk! Fontos, hogy csak a tényekre támaszkodjunk.
- Fogalmazzuk meg pontosan a kérésünket!
- Ellenőrizzük, hogy egyetértene-e a kérésünkkel, és ha igen, fogadjuk el a bocsánatkérést, majd mondjunk valami biztatót.
- Használjunk önérvényesítő testbeszédet, határozott hangot, szemkontaktust!

Az alábbiakat mindenképp kerüljük az önérvényesítő kifejezés során:

- ne hibáztassuk a másikat, ne vádaskodjunk,
- ne hozakodjunk elő a múlttal, koncentráljunk a jelenre,
- ne magyarázkodjunk hosszasan,
- ne legyünk provokatívak!

Példák a düh kifejezésének önérvényesítő módjára:

1. Munkahelyi példa:

Ritát nagyon bosszantja, hogy a kollégája az egész iroda előtt vonta őt kérdőre a közelgő határidő miatt:

"Dühös voltam és nagyon megalázó volt számomra, amikor a többi kolléga előtt kritizáltál (érzések megfogalmazása és a helyzet tényszerű leírása, vádaskodás nélkül). Szeretném kérni, hogy a jövőben ha bármivel kapcsolatban elégedetlen vagy, akkor négyszemközt beszélj meg velem (pontos kérés megfogalmazása a viselkedés megváltoztatására). Mit gondolsz, működhet ez így (annak ellenőrzése, hogy egyetértene-e a kért viselkedéssel)?"

2. Otthoni példa:

Katit nagyon dühíti az a helyzet, hogy miután a férje hazajön a munkából, megvacsorázik, majd leül TV-t nézni, és nem segít a házimunkában vagy a gyerekek körül:

„Nagyon zavar és mérges vagyok (érzések megfogalmazása) amiatt, hogy miután hazajössz, csak eszel és TV-t nézel, míg a saját munkám mellett rám hárul a háztartás és a gyerekek körüli teendők is (a helyzet tényszerű leírása, vádaskodás nélkül). Szeretném, ha besegítenél itthon, ha például felosztanánk, hogy ki melyik tantárgyat nézi át a gyerekekkel; úgy érzem, hogy ez nem csak az én felelősségem (pontos kérés megfogalmazása a viselkedés megváltoztatására). Mit gondolsz, tudnál vállalni legalább ekkora részt a terhek megosztásában (annak ellenőrzése, hogy egyetértene-e a kért viselkedéssel)?"

Progresszív izomrelaxáció

A progresszív izomrelaxáció kifejezetten alkalmas lehet a feszültségek oldására, viszonylag gyorsan és könnyen elsajátítható. A gyakorlatok kivitelezése egyszerű: egymás után meg kell feszíteni a meghatározott izomcsoportokat, rövid ideig, pár másodpercig megtartani, majd az izmokat újra elengedni. Kezdjük a kezekkel, folytassuk a karokkal, az arcizmokkal, a nyak- és váll izomzatával, a hasizmokkal,



a láb izmaival és végül a lábfejjel! Mindeközben tudatosítsuk magunkban az izmok megfeszülésének és az ellazultságnak az érzését!

A tréning zárása: „bók-kör” labdával: „Azt kedvelem benned, hogy...”

9. KILENCEDIK MODUL: A FELTÖLTŐDÉS LEHETŐSÉGEI, POZITÍV GONDOLKODÁS

A tréning nyitása: körkérdés: Van-e otthoni sikerélmény az asszertivitás, nem-et mondás, a düh pozitív kezelésével kapcsolatban? Próbálta-e valaki otthon is a relaxációt?

Pozitív pletyka

A feladat célja: pozitív élmények szerzése, önmegerősítés, önbizalom növelése.

A feladat menete: egy ember kiül a résztvevők alkotta körből, háttal a csoportnak, a többiek pedig elmondják, hogy mit szeretnek benne. Csak pozitívumokat mondhatnak róla pletykaszerűen, kibeszélik a háta mögött, de csak dicsérő, elismerő dolgokat mondhatnak a résztvevők!

Átkeretezés

A feladat célja: rámutatni arra, hogy sok esetben nem a tények, hanem azok értelmezése miatt érezzük rosszul magunkat.

A feladat menete: a tréner megkéri a résztvevőket, hogy az elmúlt egy hónapból idézzenek fel egy olyan helyzetet, ami frusztrációval, kudarccal járt. A többi csoporttag találja ki, hogy mi volt abban a frusztrált helyzetben a pozitívum. Az ne legyen elég, hogy „legalább ennél súlyosabb dolog nem történt”.

Példa az átkeretezésre:

Helyzet: Munkatárs szembe jön, nem köszön.

Automatikus gondolat: Biztos haragszik rám valamiért.

Átkeretezés, alternatív gondolat: Lehet, hogy észre sem vett, gondterhelt. Nem tudhatom, miért nem köszönt – beszélhetek vele, tisztázhatom az okát.

Átkeretezést segítő kérdések:

- Mi a bizonyíték mellette/ellene? (objektív tények)
- Mi a legrosszabb/a legjobb, ami történhet? Legvalószínűbb alternatíva? Túl fogom élni?
- Hogyan lehet másként értelmezni az adott konkrét helyzetet?
- Hogyan hat rám ez a gondolat? Mi mást gondolhatnék az adott helyzetben?
- Mit mondanék a barátomnak, ismerősömnek, ha ő lenne hasonló helyzetben?

Ilyen vagyok ma

A feladat célja: rávilágítani arra, hogy az egyes csoporttagok milyen arányban használják a pozitív, illetve a negatív jellemzőket önmagukkal kapcsolatban, illetve arra, hogy a negatív jellemzők aktív hozzáállással megváltoztathatók.

A feladat menete: a résztvevőknek kiosztjuk a 8. sz. kérdőívben található, „Ilyen vagyok ma” c. lapot, és megkérjük őket arra, hogy karikázzák be azokat az állításokat, melyek a legjobban jellemzik őket ezen a mai napon. A listát akár ki is egészíthetik a résztvevők. Vizsgálják meg, hogy ezeknek az állításoknak hány százaléka pozitív, illetve hány százaléka negatív! Kérjük meg a résztvevőket, hogy válasszanak egy negatív állítást a bekarikázottak közül, s találják ki, hogy mit tudnának tenni azért, hogy holnapra ez megváltozzon! A feladatot közösen, csoportosan beszéljük meg!

Önérvényesítés és önbecsülés

A feladat célja: A résztvevők csak a pozitív tulajdonságaikra összpontosítsanak, merjék elismerni és kinyilvánítani saját értékeiket, mely által az önérvényesítés gyakorlása is megvalósul!

A feladat menete: a tréner arra kéri a résztvevőket, hogy gondolják végig, majd pedig osszák meg a csoporttal, hogy mi a legfőbb erősségük, miben a legügyesebbek. A feladat során számítani lehet némi ellenállásra, pl. „Én nem vagyok ügyes semmiben.” „Nekem semmihez nincs tehetségem.” Ilyenkor kérjük meg az adott csoporttagot, gondoljon arra, hogy gyerekkorában miben volt ügyes, mi volt az, amiért sokszor megdicsérték? Amikor egy csoporttag a saját erősségéről beszél, akkor törekedjünk arra, hogy azt minél szívesebben kifejtse, érdeklődjünk az apróbb részletek iránt, adjunk rá lehetőséget, hogy a csoporttag részletesen beszéljen a csoport előtt az erősségeiről!

Örömforrások

A feladat célja: segítséget nyújtani a résztvevőknek abban, hogy önérvényesítően viselkedjenek magukkal szemben azáltal, hogy megtervezik és beépítik mindennapi életükbe az önmagukkal való törődést, a kikapcsolódást és a szabadidő élvezését. A gyakorlat arra ösztönzi a résztvevőket, hogy tudatosan tervezzék meg szabadidejüket, és büntudat nélkül élvezzék az életet.

A feladat menete: kérje meg a résztvevőket, hogy gondolkodjanak el, és írják le, hogy melyek azok a dolgok, (1) amiket szeretnek csinálni, és szoktak is csinálni, (2) amiket szeretnek csinálni, de nem szoktak, és (3) amiket ki szeretnének próbálni.

A feladatot közös csoportos megbeszélés követi. Ezek után kérje meg a csoporttagokat, hogy ki-ki vállaljon kötelezettséget a csoport előtt, hogy melyik új dolgot fogja kipróbálni az általa felsoroltakból.

A feladat előtt vagy utána kiosztható a 9. sz. kérdőívben található örömforrások listája, mely számos új ötlettel szolgálhat a csoporttagok számára. A lista bővíthető.

A tréning zárása: „bók-kör” labdával: „Azt kedvelem benned, hogy...”

10. TIZEDIK MODUL: A TRÉNING LEZÁRÁSA

Összegzés az elmúlt tíz alkalomról:

- a. Mindenki visszajelez, mit kapott a csoporttól.
- b. Miben változott a csoport alatt?
- c. Mi volt jó, hasznos?
- d. Min változtatna?
- e. Visszajelzés a tréning folyamatáról: milyen témát hiányolt?
- f. Visszajelzés a tréneréről.

Plusz és mínusz

Mindenki vegyen magának két db postitot! Az egyikre (plusz) azt írja fel, mit kapott a tréningtől! A másikra (mínusz) pedig azt, mi hiányzott még? Mivel egészítené ki a tréninget?

Ezután mindenki egyesével kijön a táblához, és felragasztja a postitokat a megfelelő helyre. Nem szükséges megmagyarázni, mit miért írtak le.

Összevont csoportban kérjen meg minden résztvevőt, hogy (a) mondják el, mi az a legfontosabb dolog, amit tanultak a tréningen, és (b) vállaljanak kötelezettséget arra, hogy a kurzus eredményeképpen megváltoztatnak valamit a gondolkodásukkal vagy a viselkedésükkel kapcsolatban.

Miért örültem neked?

A tréner minden résztvevőnek kioszt annyi cédulát, ahány csoporttag van. A tréner elmond egy befejezetlen mondatot, amit a csoporttagoknak kell befejezniük minden egyes csoporttagra vonatkoztatva külön-külön cédulán: „Azért örültem, hogy itt voltál, mert...”

Amikor mindenki készen van, akkor megkérjük arra a csoporttagokat, hogy a cédulákat sorban olvassák fel, majd adják oda annak, akinek szól.

Nagy közös rajz

A feladat célja: egy nagy közös rajz megalkotása, mely kifejezi a tréning folyamán megtapasztalt együttesség élményét. A közös alkotásból a tréning végén mindenki magával vihet egy darabot.

A feladat menete: a nagy közös rajz elkészíthető a flipchart táblán, vagy a tréner letesz egy nagyalakú lapot a csoport közepére. A feladat során a lapra mindenki rajzol valamit, kiegészítve ezzel a keletkező rajzot. A közös rajzot kezdheti a tréner is! Miután mindenki rajzolt a lapra, közösen meg lehet nézni a kész ábrát. Adjunk címet a képnek!

Megbeszélés: A feladat végén közösen megbeszélhetjük az elkészült alkotást. Ki mit tett hozzá?

A megbeszélés végeztével a közös rajzot egyenlő részekre osztjuk, és minden résztvevő hazavihet magával egy darabot.

A tréning zárása: közös kézfogás

Kis körbe állunk a csoporttagokkal, mindenki előrenyújtja a jobb kezét, mint egy kézfogásnál és addig közelítjük a kezeinket a kör középpontja felé, amíg az résztvevők ujjhegyei nem találkoznak a kör középpontjában. Ekkor mindenki behajlítja a tenyerét a tőle jobbra álló tenyerébe. Amikor minden tenyér egy közös összefonódott csomót alkot, akkor a csoportvezető megköszöni a résztvevőknek az együtt töltött időt, és bejelenti, hogy a csoport ezennel véget ért.

Irodalomjegyzék

1. Bús I. szerk. (2003). Játékok a személyiség- és közösségfejlesztés szolgálatában. PTE Illyés Gyula Főiskolai Kar, Szekszárd.
2. Gordon T. (1990). T.E.T. A tanári hatékonyság fejlesztése. Gondolat Kiadó, Budapest.
3. Makra E., Farkas D., Orosz D. (2012). A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munka-család egyensúlyra ható tényezők. Magyar Pszichológiai Szemle, 67:491–518.
4. Kilmann Diagnostics Website: <http://www.kilmanniagnostics.com>
5. Rudas J. (2007): Delfi örökösei. Lélekben Otthon, Budapest.
6. Seifert L. (1994): Az asszertivitás avagy az önérvényesítés fejlesztése. Human Telex Dower, Budapest.
7. Szőnyi G., Füredi G. (szerk.) (2000). A pszichoterápia tankönyve. Medicina, Budapest.
8. Túry F. (2005). Anorexia, bulimia: önsegítő és családsegítő kalauz. Print-X-Budavár Kiadó, Budapest.
10. Yalom I. (2001). A csoportpszichoterápia elmélete és gyakorlata. Animula, Budapest.

Függelék

1. sz. kérdőív: Értékek vására

| | | | |
|-----------|-----------|-----------|------------|
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |
| 10 FORINT | 20 FORINT | 50 FORINT | 100 FORINT |

| | |
|--------------------|----------------------------|
| Család | Pénz |
| Siker | Párkapcsolat |
| Családi ház | Munka |
| Lottó ötös | Szeretet |
| Otthon | Béke |
| Nyugalom | Élelmiszer |
| Föld körüli utazás | Megértés |
| Szépség | Barátság |
| Vidámság | Népszerűség |
| Hosszú élet | Sikeres házasság |
| Műveltség | Nagy szellemi teljesítmény |

2. sz. kérdőív: Munka-család konfliktus kérdőív

Munka-család konfliktus kérdőív

- 1: egyáltalán nem jellemző rám,
- 2: nem jellemző rám,
- 3: jellemző rám,
- 4: nagyon jellemző rám

Munkából származó családkonfliktus

1. A munkám követelményei összeegyeztethetők az otthoni és családi életemmel.
2. A munkám miatt nehezen tudok olyan szoros kapcsolatot fenntartani a családtagjaimmal, amelyet szeretnék.
3. A munkahelyi terheim miatt, hiába szeretném, nem tudom az otthoni dolgaimat ellátni.
4. A munkám miatt gyakran le kell mondanom fontos családi programokat vagy eseményeket.
5. Úgy érzem, hogy a munkám konfliktusban áll a családom iránti kötelezettségeimmel.

Családból származó munkakonfliktus

1. Azt, amit a családom/partnerem szeretne, nem tudom összeegyeztetni a munkahelyi

tevékenységeimmel.

2. Vannak olyan munkahelyi ügyek, amelyekre nem jut idő a családi életem miatt.
3. Vannak olyan dolgok a munkámban, amelyeket szeretnék, de nem tudok maradéktalanul elvégezni a családi/párkapcsolati elvárások miatt.
4. A magánéletem miatt nehezen tudom teljesíteni a munkahelyi kötelességeimet, például időben beérni, megoldani az aznapi feladatokat vagy túlórázni.
5. A családomban megjelenő feszültség gátol abban, hogy teljesíteni tudjam a munkahelyi kötelességeimet.

Bevonódás

Családba való bevonódás

1. A családom a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.
2. A családommal kapcsolatos dolgok foglalkoztatnak leginkább.
3. Szerintem a családom nagy részben meghatározza azt, hogy ki vagyok én.*
4. Személyesen is nagyon érintett vagyok a családomban.
5. A családom nagyon fontos részét képezi az életemnek.

Munkába való bevonódás

1. A munkám a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.
2. A munkámmal kapcsolatos dolgok foglalkoztatnak leginkább.
3. Szerintem a munkám nagy részben meghatározza azt, hogy ki vagyok én.
4. Személyesen is nagyon érintett vagyok a munkámban.*
5. A munkám nagyon fontos részét képezi az életemnek.

Elégedettség

Munkával való elégedettség

1. Összességében nagyon elégedett vagyok a munkámmal.
2. Gyakran gondolok arra, hogy felmondok.
3. Összességében elégedett vagyok a munkakörömmel járó feladatokkal.

Élettel való elégedettség

1. A legtöbb szempontból az életem közel áll az ideálshoz.
2. Az életfeltételeim kiválóak.
3. Elégedett vagyok az életemmel.
4. Eddig megszereztem mindazokat a fontos dolgokat, amelyeket akartam az életben.
5. Ha újra élhetném az életemet, szinte semmin nem változtatnék.

Értékelés

A válaszadóknak az egyes kérdéseknél egy négyfokú Likert-skálán azt kellett eldönteniük, hogy az adott állítások mennyire jellemzőek saját magukra nézve (1: egyáltalán nem jellemző rám, 2: nem jellemző rám, 3: jellemző rám, 4: nagyon jellemző rám).

Hat alskála van. Ezeknek a pontszámait összegezni kell, vigyázva arra, hogy két fordított pontozású tétel van: az első skála (Munkából származó család konfliktus) 1. tétele, s az ötödik skála (Munkával való elégedettség) 2. tétele.

Az első két skála a konfliktus mértékét méri (Munkából származó családi konfliktus, illetve család miatti munkahelyi konfliktus), tehát a magas pontszámok magas konfliktusszintre utalnak. A tréning végén ezen alskálák pontszámcsökkentése jelenti a javulást.

A többi négy alskála elégedettséget mér (családba való bevonódás, munkába való bevonódás, munkával való elégedettség, élettellel való elégedettség), tehát az összpontszámok növekedése az elégedettség mértékének a növekedését jelenti.

Forrás:

Makra E., Farkas D., Orosz G.: A Munka-Család Konfliktus Kérdőív magyar validálása és a munkacsalád egyensúlyra ható tényezők. Magyar Pszichológiai Szemle, 2012, 67. 3. 491–518. DOI: 10.1556/MPSzle.67.2012.3.5.

3. sz. kérdőív: Konfliktusok kezelése (Thomas–Kilmann-kérdőív)

A kérdőív harminc mondatpárt tartalmaz. Kérjük, minden párnál karikázza be az A vagy B állítást, attól függően, hogy melyik jellemzi jobban az Ön viselkedését. Előfordulhat, hogy egyik állítás sem jellemző Önre, de akkor is válassza ki azt, amelyiket inkább el tudja fogadni.

1. A/ Vannak helyzetek, amikor hagyom, hogy másoké legyen a problémamegoldás felelőssége.
B/ A vitás kérdések helyett azokat a pontokat hangsúlyozom, amelyekben egyetértünk.
2. A/ Kompromisszumos megoldást próbálok találni.
B/ Igyekszem mindazzal foglalkozni, ami mindkettőnknek fontos.
3. A/ Általában határozott vagyok céljaim követésében.
B/ Igyekszem a mások érzéseit kímélni, és megőrizni a kapcsolatot.
4. A/ Kompromisszumos megoldást próbálok találni.
B/ Néha lemondok saját kívánságaimról, engedve mások kívánságainak.
5. A/ Állandóan keresem a másik segítségét a megoldás kialakításában.
B/ Igyekszem mindent megtenni a feszültségek elkerülése érdekében.
6. A/ Igyekszem elkerülni, hogy kellemetlenséget okozzak magamnak.
B Igyekszem nyerő helyzetbe kerülni.
7. A/ Megpróbálom későbbre halasztani a döntést, hogy legyen időm átgondolni.
B/ Kölcsönösségi alapon engedek bizonyos pontoknál.
8. A/ Általában határozott vagyok céljaim követésében.
B/ Azon vagyok, hogy a dolgok minden vonatkozása, minden vitás kérdés kifejtésre kerüljön.

9. A/ Úgy érzem, nem érdemes a nézeteltérések miatt idegeskedni.
B/ Nem sajnálom az erőfeszítést, hogy az én elképzelésem valósuljon meg.
10. A/ Általában határozott vagyok céljaim követésében.
B/ Kompromisszumos megoldást próbálok találni.
11. A/ Azon vagyok, hogy a dolgok minden vonatkozása, minden vitás kérdés kifejtésre kerüljön.
B/ Igyekszem mások érzéseit kímélni.
12. A/ Néha kerülöm az állásfoglalást, ha az vitát eredményezne.
B/ Nem bánom ha vitapartnerem megtart valamit az a álláspontjából, ha én is megtarthatok valamit az enyémből.
13. A/ Közös alapot javasolok.
B/ Azon vagyok, hogy elfogadtassam az érveimet.
14. A/ Elmondom a gondolataimat, és érdeklődéssel hallgatom a másikat.
B/ Racionális érvekkel indoklom álláspontomat.
15. A/ Igyekszem a mások érzéseit kímélni, és megőrizni a kapcsolatot.
B/ Igyekszem mindent megtenni a feszültségek elkerülése érdekében.
16. A/ Igyekszem nem megsérteni a másik érzéseit.
B/ Igyekszem meggyőzni a másikat, hogy az álláspontom helytálló.
17. A/ Általában határozott vagyok céljaim követésében.
B/ Igyekszem megtenni, ami a feszültségek elkerülése érdekében szükséges.
18. A/ Ha ez a másikat boldoggá teszi, nincs ellenemre, hogy ráhagyjam az elképzeléseimet.
B/ Nem bánom, ha vitapartnerem megtart valamit az álláspontjából, ha én is megtarthatok valamit a magaméból.
19. A/ Azon vagyok, hogy a dolgok minden vonatkozása, minden vitás kérdés kifejtésre kerüljön.
B/ Megpróbálom későbbre halasztani a kérdést.
20. A/ Töreksem a nézeteltérések haladéktalan megbeszélésére.
B/ Próbálom megtalálni a nyereség és veszteség méltányos kombinációját.
21. A/ Úgy tárgyalok, hogy igyekszem tekintetbe venni a másik kívánságait.
B/ Mindig kész vagyok a probléma közvetlen megvitatására.
22. A/ Megpróbálom átmeneti álláspontokat találni.
B/ Érvényesítem az érdekeimet.
23. A/ Gyakran töreksem arra, hogy a megoldással mindketten elégedettek legyünk.
B/ Vannak helyzetek, amikor hagyom, hogy másoké legyen a problémamegoldás felelőssége.
24. A/ Ha úgy látom, hogy a másiknak nagyon fontos az álláspontjának megőrzése, igyekszem igazodni hozzá.
B/ Vitapartneremet igyekszem rávenni, hogy érje be egy kompromisszumos megoldással.
25. A/ Igyekszem megvilágítani álláspontom logikáját és előnyeit.
B/ Úgy tárgyalok, hogy igyekszem tekintetbe venni a másik nézőpontját.
26. A/ Közös tárgyalási alapot javasolok.
B/ Szinte mindig törődöm azzal, hogy a megoldás mindkettőnk számára kielégítő legyen.



27. A/ Néha kerülöm az állásfoglalást, ha az vitát eredményezne.
B/ Ha ez a másikat boldoggá teszi, nincs ellenemre, hogy ráhagyjam az elképzeléseit.
28. A/ Általában határozott vagyok céljaim követésében.
B/ Keresem a másik segítségét a megoldás kialakításában.
29. A/ Közös tárgyalási alapot javaslok.
B/ Úgy érzem nem érdemes a nézeteltérések miatt idegeskedni.
30. A/ Igyekszem nem megsérteni a másik érzéseit.
B/ Mindig megosztom az álláspontomat a másikkal a megoldás érdekében.

Értékelőlap:

Konfliktusok kezelése (Thomas–Kilman-kérdőív)

Karikázza be minden sorban azt a betűt, amit az egyes kérdéseknél a kérdőíven bekarikázott!

| | versengő | probléma- megoldó | kompromisszum kereső | elkerülő | alkalmazkodó |
|-----|----------|----------------------|-------------------------|----------|--------------|
| 1. | | | | A | B |
| 2. | | B | A | | |
| 3. | A | | | | B |
| 4. | | | A | | B |
| 5. | | A | | B | |
| 6. | B | | | A | |
| 7. | | | B | A | |
| 8. | A | B | | | |
| 9. | B | | | A | |
| 10. | A | | B | | |
| 11. | | A | | | B |
| 12. | | | B | A | |
| 13. | B | | A | | |
| 14. | B | A | | | |
| 15. | | | | B | A |
| 16. | B | | | | A |
| 17. | A | | | B | |
| 18. | | | B | | A |
| 19. | | A | | B | |
| 20. | | A | B | | |
| 21. | | B | | | A |
| 22. | B | | A | | |
| 23. | | A | | B | |
| 24. | | | B | | A |
| 25. | A | | | | B |
| 26. | | B | A | | |
| 27. | | | | A | B |
| 28. | A | B | | | |
| 29. | | | A | B | |
| 30. | | B | | | A |

A bekarikázott betűk száma oszloponként:

| | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|
| Össz | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|

4. sz. kérdőív: Az asszertív kommunikáció lépései

| |
|------------------------------|
| Helyzetbemutató |
| Én-üzenetek, érzelmek |
| Viselkedés kérése |
| Empátia, a másik szempontjai |
| Ígéret, következmények |

5. sz. kérdőív: Személyes jogok listája (Seifert, 1994; 109. o.):

1. Jogom van ahhoz, hogy tisztelettel bánjanak velem, és egyenrangú emberként kezeljenek az életben betöltött szerepemtől vagy pozíciómtól függetlenül.
2. Jogom van megnevezni a saját igényeimet és kérni azt, amit akarok.
3. Jogom van saját magam meghatározni a korlátaimat, kielégíteni az igényeimet és nemet mondani.
4. Jogom van kifejezni az érzéseimet és a véleményemet.
5. Jogom van időt kérni, mielőtt beleegyezésemet vagy bele nem egyezésemet adom vagy döntök.
6. Jogom van saját döntést hozni.
7. Jogomban áll újra mérlegelni és megváltoztatni a véleményemet.
8. Jogom van azt mondani, hogy "Nem értem" és pontosítást vagy segítséget kérni.
9. Jogom van hibázni anélkül, hogy bűnösnek vagy nevetségesnek érezzem magam.
10. Jogom van képviselni a saját értékeimet.
11. Jogom van ahhoz, hogy rám figyeljenek, amikor beszélek.
12. Jogomban áll nem vállalni a felelősséget mások problémáiért, ha úgy döntök.
13. Jogom van meghatározni a saját életcélokat és a saját elvárásaimnak megfelelni a mások által meghatározott célok és elvárások helyett.
14. Jogom van emberi kapcsolatokat építeni, anélkül, hogy mások elismerésétől függenék

6. sz. kérdőív

Hasznos stresszkezelő módszerek

Káros stresszkezelő módszerek

7. sz. kérdőív: A düh asszertív kifejezése

1. szituáció

1. A helyzet rövid ismertetése, amelyben bosszúsnak érzi magát.
2. Úgy érzem (önfeltárás).
3. Fogalmazzon konkrétan! - Mondja meg pontosan miért!
4. Kérje a viselkedés megváltoztatását! - Fogalmazzon konkrétan!

2. szituáció

1. A helyzet rövid ismertetése, amelyben bosszúsnak érzi magát.
2. Úgy érzem (önfeltárás).
3. Fogalmazzon konkrétan! - Mondja meg pontosan miért!
4. Kérje a viselkedés megváltoztatását! - Fogalmazzon konkrétan!

8. sz. kérdőív: Ilyen vagyok ma

Karikázza be az Önre jellemző tulajdonságokat! Ezek a tulajdonságok tipikusak vagy általában is jellemzőek lehetnek.

| Tulajdonságok | | | |
|---------------|--------------|--------------|-----------------|
| kalandvagyó | visszahúzó | jószívű | pletykás |
| barátságos | csodás | segítőképz | fegyelmezett |
| feledékeny | közvetlen | őszinte | realista |
| élettel teli | dinamikus | humánus | megbízható |
| idegesítő | hatékony | fantáziadús | találékony |
| önérvényesítő | kétkelkes | független | kötelességtudó |
| figyelmes | meggyőző | tájékozott | kockázatvállaló |
| vonzó | ideges | kezdeményező | önelfogadó |
| beteg | gyáva | lelkesítő | magabiztos |
| törődő | érdeklődő | idióta | kétkelkes |
| határozott | ideges | érdekes | érzékeny |
| szomorú | lelkes | érdeklődő | különleges |
| bátor | vesztes | kedves | spontán |
| együtt érző | kifejező | csalódott | összezavarodott |
| kommunikatív | kreatív | kicsinyes | megbízhatatlan |
| összeszedett | extrovertált | nyitott | toleráns |

| Tulajdonságok | | | |
|---------------|-------------|--------------|-------------|
| megfontolt | szétszórt | elfogulatlan | türelmetlen |
| konstruktív | bosszúvágyó | optimista | pesszimista |
| udvarias | jó kedélyű | türelmes | szellemes |

9. sz. kérdőív

1. Üldögélni egy kád meleg vízben.
2. Tervezgetni a karrieremet.
3. Megadni az adósságomat.
4. Gyűjteni dolgokat (érmét, kavicsokat stb.)
5. Elutazni üdülni.
6. Elképzelni, hogy mi lesz, ha befejeztem a tanulmányaimat.
7. Régi dolgokat megjavítani.
8. Randevúzni.
9. Relaxálni.
10. A hét közepén moziba menni.
11. Sétálni, kocogni.
12. Arra gondolni, hogy ma mennyit dolgoztam.
13. Zenét hallgatni.
14. Felidézni régi bulikat.
15. Háztartási cikkeket vásárolni.
16. Napozni.
17. Elképzelni, hogy új foglalkozásba kezdek.
18. Nevetni – vicceket olvasni.
19. Régi utazásokra gondolni.
20. Másokat hallgatni.
21. Újságokat, folyóiratokat olvasni.
22. Hobbik (barkácsolás, modellépítés)
23. Jó barátokkal tölteni egy estét.
24. Megtervezni a napot.
25. Új emberekkel találkozni.
26. Szép pillanatokra gondolni.
27. Takarékoskodni.
28. Szerencsejátékot játszani (pl. lottózni).
29. Hazamenni a munkából.
30. Enni.
31. Karatézni/judózni/jógázni.
32. Eltervezni nyugdíjas éveinket.
33. Megjavítani dolgokat a ház körül.
34. Megszerelni az autót/biciklit.
35. Felidézni szeretett emberek szavait és tetteit.
36. Csinos ruhákat felvenni.
37. Eltölteni egy nyugodt estét.
38. Gondozni a növényeimet.
39. Részvényt venni/eladni.
40. Úszni
41. Dúdolni/énekelni.
42. Tornázni.
43. Régi holmikát gyűjteni.
44. Buliba menni.
45. Eltervezni, hogy mit fogok venni.
46. Golfozni.
47. Focizni.
48. Sárkányt eregetni.
49. Beszélgetni barátokkal.
50. Motorozni.
51. Családi összejövetelre menni.
52. Szex.
53. Atlétikai pályán futni.
54. Sátorozni.
55. Hangosan énekelni.
56. Virágokat rendezgetni.
57. Vallásomat gyakorolni (templomba menni, imádkozni).
58. Fogykúrázni.
59. Strandra menni.
60. Arra gondolni, hogy rendes ember vagyok.
61. Egy nap, amikor semmit nem csinálok.
62. Osztálytalálkozóra menni.
63. Korcsolyázni.
64. Vitorlázni.
65. Utazgatni külföldön/itthon.
66. Festeni.
67. Csinálni valamit, ami épp eszembe jut.
68. Hímezni, horgolni.
69. Aludni.
70. Vezetni.
71. Vendégeket hívni.
72. Klubba, szakkörre menni.
73. Elképzelni az esküvőmet.
74. Vadászni.

75. Másokkal együtt énekelni.
76. Flörtölni.
77. Hangszeren játszani.
78. Kézműveskedni.
79. Ajándékot készíteni.
80. Cd-ket venni/zenét letölteni.
81. Boxmeccset/birkózást nézni.
82. Bulit tervezni.
83. Főzni.
84. Túrázni/kirándulni.
85. Verset/novellát/könyvet írni.
86. Varrogatni.
87. Ruhákat venni.
88. Vacsorázni menni.
89. Dolgozni.
90. Könyvekről beszélgetni.
91. Várost nézni.
92. Kertészkedni.
93. Fodrászhoz/kozmetikushoz menni.
94. Reggel kévézni, újságot olvasni.
95. Teniszezni.
96. Csókolózni.
97. Nézni, ahogy a gyermekeim játszanak.
98. Arra gondolni, hogy több dologra lehetek büszke, mint mások.
99. Színházba/koncertre menni.
100. Álmodozni.
101. Eltervezni, hogy iskolába fogok járni.
102. Szexre gondolni.
103. Elmenni autózni.
104. Cd-t hallgatni.
105. Bútort fényezni.
106. TV-t nézni.
107. Listát készíteni a teendőkről.
108. Biciklizni.
109. Erdőben vagy vízparton sétálni.
110. Ajándékot venni.
111. Elmenni egy nemzeti parkba.
112. Befejezni egy feladatot.
113. Kagylókat, leveleket gyűjteni.
114. Látványos sportot nézni (autóverseny, lóverseny).
115. Hizlaló, édes ételt enni.
116. Állatokkal játszani.
117. Modellrepülőt röptetni.
118. Regényt olvasni.
119. Színdarabban játszani.
120. Egyedül lenni.
121. Naplót vagy levelet írni.
122. Takarítani.
123. Jelentéseket olvasni.
124. Elvinni valahová a gyerekeket.
125. Táncolni.
126. Elmenni piknikezni.
127. Arra gondolni, hogy „ügyes voltam”, miután elvégeztem valamit.
128. Meditálni.
129. Röplabdázni.
130. Együtt ebédelni egy baráttal.
131. Elmenni a hegyekbe.
132. Elképzelni, hogy családom van.
133. Gyermekkorom boldog pillanataira gondolni.
134. Venni valami „felesleges” dolgot, amire nincs nagyon szükségem.
135. Kártyázni.
136. Fejtörőket megoldani.
137. Vitatkozni politikáról.
138. Labdajátékot játszani.
139. Fényképeket nézegetni.
140. Gitározni.
141. Kötögetni.
142. Biliárdozni.
143. Keresztretjtvényt fejteni.
144. Szépen felöltözni.
145. Azon gondolkodni, amiben javultam.
146. Venni magamnak valami vágyot-tat/kedveset.
147. Felhívni valakit.
148. Múzeumot látogatni.
149. Vallásos témákkal foglalkozni.
150. Gyertyát gyűjteni.
151. Rádiót hallgatni.
152. Megmasszíroztatni magam.
153. Azt mondani: „Szeretlek”.
154. Jó tulajdonságaimra gondolni.
155. Könyveket venni.
156. Szaunába vagy gőzfürdőbe menni.
157. Síelni.
158. Kenuzni, evezni.
159. Bowlingozni.
160. Fával dolgozni.
161. Fantáziálni a jövőről.
162. Balettozni.
163. Vitatkozni, érvelni.
164. Beülni egy kávézóba.



165. Gondozni egy akváriumot.
166. Erotika (könyv, film).
167. Lovagolni.
168. Közösségi munkát végezni, eltervezni.
169. Valami újat csinálni, kipróbálni.
170. Kirakós játékot összerakni.
171. Arra gondolni, hogy képes vagyok a problémáimmal megküzdeni.
172. Önkénteskedni.
173. Társasjátékot játszani.

A kiadvány az EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001 – Családbarát Ország elnevezésű kiemelt projekt keretében készült el.

Projektmenedzser: Csiszér Éva

Projekt mb. szakmai vezető: Dr. Wernigg Róbert

EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001 – azonosítószámú Családbarát Ország elnevezésű kiemelt projekt

Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.

Székhely: 1134 Budapest, Tüzér utca 33–35.

E-mail: csaladbaratorszag@csbo.hu

Tel.: +36 70 500 1626

www.csaladbaratorszag.hu

A kiadásért dr. Grundtner Marcell Károly a Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft. ügyvezetője felel.

Budapest, 2019

EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001 – Családbarát ország

Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.

Székhely: 1134 Budapest, Tüzér utca 33-35.

E-mail: csaladbaratorszag@csbo.hu

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE