

## Tartalom

1. Keretek.....	2
2. A pszichodramatikus cselekvési tér összetevői:.....	7
Színpad.....	7
Online színpad.....	7
Asztalszínpad.....	7
Szobaszínpad.....	8
White board.....	8
Pszichodráma vezető.....	8
Kettős vezetés.....	12
Protagonista.....	13
Segédének.....	15
„Jó segédnek nélkül a világ megáll a forgásában!”.....	15
Csoport.....	16
3. A pszichodráma alkalmazási lehetőségei:.....	17
Bemelegítés.....	17
Csoportkohézió.....	17
Bizalom.....	18
Spontaneitás, kreativitás.....	18
Egymás megismerése.....	18
Témaválasztás.....	18
Szerepcsere.....	19
Szerepcsere valakivel, valamivel.....	20
Belső hang, duplázás, alterego.....	21
Monológ.....	21
Tükör.....	21
Interjú.....	21
Szociometria.....	21
Csoportdinamika.....	22
Kapcsolati tisztázás.....	22
4. Online Műhely.....	23
5. Egyéb témák.....	24
Regresszió.....	24
Áttétel-viszontáttétel.....	24
Csoportjáték.....	24
Eszközök, tárgyak.....	25
Szimbólumokkal való munka.....	26
A képzelet szerepe.....	26
6. Az online munka lehetőségei, előnyei:.....	26
7. Ami nem működik online.....	26
Személyes jelenléttel működik, online valószínűleg nem.....	26
Az online pszichodramatikus munka veszélyei.....	27
8. Gyakorlatok az online csoportban.....	29
Időutazás.....	29
Mit tanulsz épp magadról?.....	30
A belső család üzenetei.....	31

# 1. Keretek

## A online dráma és a személyes jelenléttel zajló pszichodráma helyzet eltérései

- Személyes jelenléttel zajló pszichodráma csoport: a terapeuta biztosítja a megfelelő helyszínt, körülményeket
- online pszichodráma: mindez a csoporttag feladatává és felelősségévé is válik. Ez szimmetriát visz a helyzetbe.
- Bútorzat, elrendezése; hol legyen a webkamerás laptop: ölben vagy asztalon,
- álljon rendelkezésre megfelelő számítógép, világítás,
- megfelelő internet kapcsolat,
- csoporttag egyedül legyen a szobában (a lakókörnyezet szocializálásának szükségessége)
- Titoktartás feltételeinek biztosítása minden helyszínen
- Megfelelő zavartalanság, ne legyenek figyelemelvonó körülmények: ne csörögjön telefon, ne nyisson be senki, ne legyen áthallás, ne zavarjon háziállat
- Új szempontból kell tisztázni az ülés alatti étkezés, kávézás-teázás szempontjait, mert erőteljesebben érvényesülhetnek az” otthonos” szokások
- „Krizis vonal”: Csoportvezetők felelőssége:  
**krízishelyzet, pszichotikus dekompenzáció, súlyos szomatikus betegségre** utaló tünet felismerése és a csoporttag megfelelő ellátáshoz segítése  
szakorvosi vizsgálat, gyógyszeres kezelés javaslata / feltétele
- Mindezek megvalósítása jelentősen nehezebb online pszichodráma ülés esetén, de a vezetők felelőssége a személyes jelenléttel zajló pszichodráma üléshez hasonló - **legyen plusz elérhetőség az e-mail cím mellett telefonszám és /vagy krízis esetén hívható hozzátartozó / szomszéd elérhetősége?**
- **ha megszakad az internetvonal, hogyan érzük el a csoporttagot? egymást?**

Dr. Fadgyas Ildikó

## **Amire fontos figyelni az online „találkozás” szerződéskötésekor:**

### **Alapvető témakörök a szerződéskötéshez:**

Online induláskor újabb szerződést kötünk a csoporttal. Alapvetően a következőkről: Keretek normák, működés, technika.

#### **Keretek:**

Időben mennyit vagyunk együtt, milyen sűrűn, mikor küldjük a linket stb

#### **Normák:**

A titoktartás itt is kötelező, a személyes tér lezárása a belső munkához. A szobában a csoporttagon kívül más ne tartózkodjon. Ezt elősegítendő, felszólíthatjuk a csoportot, hogy ki-ki menjen ahhoz az ajtóhoz, ahol bejött a szobába, csukja be, gondolja végig, mit hagyott kint. Majd jöjjön vissza a számítógép elé és közben figyeljen befelé. Ha külső zaj van, használjon fülhallgatót. A csoport munka alatt ne egyen. Ha vmiért ki kell mennie, a chaten jelezze. Jó ha ezt a csoport közösen alkotja meg!

#### **Működés:**

Ha szobaszínpaddal dolgozunk, legyen a számítógép előtt tere, amit a kamera befog és legyenek kellékek. Stb.

#### **Technika:**

Az első találkozás előtt érdemes egy tájékoztató levelet küldeni, hogy ha Zoomal történik a kapcsolattartás, akkor azt miként kell letölteni stb (ld. 1. sz. Melléklet).

Az első találkozást megelőzően fel lehet ajánlani a csoporttagok számára egy külön időpontot, amelyen a részvétel fakultatív, s ahol a résztvevők gyakorolhatják magukat a technikai eszközök és lehetőségek használatában. Ilyenkor derülhet ki, hogy szükséges-e egy további eszköz (fülhallgató, mikrofon, kamera, stb.) beszerzése

A vezető – a munka mindenkori fázisához igazodva - javaslatot tehet a csoporttagok számára, hogy milyen nézetre állítsák be képernyőjüket, hogyan állítsák be kamerájukat, milyen a kedvező megvilágítás, hogyan jelezzék egyetértésüket, technikai nehézség esetén ki segítsen.

A kamera használata (megérkezéskor, visszajelzéskor, sharing során)

A mikrofon használata (be- és kikapcsolás, erősítés és halkítás)

A képernyő használata (gallery view és speaker view, pin video, hide video participants)

## **További szempontok, témák a szerződéskötéshez:**

### **Kezdés, zárás:**

A meghívást a vezető kezdeményezi, levelet küld linkkel, fogadja az un. „nappaliban” az érkezőket, s a csoporttag azzal zárja, hogy kilép.

### **Jelenlét, láthatóság, egymásra figyelés:**

Lehetőleg ugyanazzal a háttérrel jelenjünk meg egymás számára és azt mutassuk egymásnak, amit láttatni szeretnénk. A fényviszonyok legyenek megfelelőek. A szék, amin ülünk, lehetőleg stabil legyen. Fontos megteremteni a lélektani teret, ahol szabadon tudunk jelen lenni.

Végig maradjunk a monitor előtt képpel és hanggal, s jelezzük, ha valamiért mégis el kell távoznunk. A csoporttársakat is kérjük, hogy figyeljenek egymásra, és ha valamit észlelnek, ami a vezető figyelmét esetleg elkerülte, akkor jelezzenek. Vigyázzunk egymásra, s ha valaki mélyebben megérintődik, fejezzük ki szóban, hogy mellette állunk, nincs egyedül, illetve kérdezzük meg, hogy most mire lenne szüksége, mi esne jól neki. *Ide lehet hozni példákat...pokrócba burkolózás által az ölelés megélése, mozdulattal mutatom, hogyan ölelem át a társamat, ő pedig csukott szemmel beleéli magát abba, hogy ölelve van.*

Az ülés elején jelezzük egymásnak, ha nem jól látjuk, halljuk a másikat. Fontos, hogy senki ne zavarja meg a beszélgetést, hiszen a titoktartásra vigyáznunk kell. Ha mégis megjelenik valaki, tegyük transzparenssé és várjuk meg, amíg eltávozik.

Az online térben megélhetjük pozitívumként, hogy a csoporttagok ebben a nehéz és bizonytalan helyzetben is kitartanak egymás mellett, számíthatnak egymásra, s ez erősítheti a csoportkohéziót. Azzal, hogy ki-ki a saját személyes teréből behoz egy részletet a közös térbe, a csoportbizalom is mélyülhet.

### **Elérhetőség:**

Fontos egy második kommunikációs csatornát is megjelölni, ami akkor is működik, ha nincs áram, a számítógép elromlik, vagy az internetkapcsolat szakad meg. Itt meg tudjuk beszélni a továbbiakat. (Érdemes elkérni a telefonszámokat és megadni a sajátunkat.)

Ha valaki máshonnan szeretne bejelentkezni, azt az alkalom előtt jó jeleznie. (Szempontok lehetnek: milyen célból van másik helyen, tudja-e biztosítani az alkalom zavartalanságát és a technikai hátteret.)

### **Mi megengedett, mi nem:**

Fontos tisztázni a szerződéskötéskor azt is, hogy mi megengedett az ülések során. Pl.: lehet-e kávézni, teázni, simogatni a kisállatot, dohányozni stb.

Fontos arról is beszélni, hogy az, ami a társunk látóterében van, esetleg elterelheti-e a figyelmét, mert, ha igen, javasoljuk, hogy másképp állítsa be a képernyőt. Másik készülék (laptop, telefon vagy más eszköz) kikapcsolt állapotban legyen. (Kivételt képez, ha a mikrofon és a kamera két gépen fut, de ezt is előre meg kell beszélni.)

Ha bármilyen háttérzajt észlelünk, vegyük le a hangot, mert erősen zavaró momentum lehet egy kutyaugatás, rádiószó, gyermek sírás is.

Meg kell állapodni abban is, hogy egyikünk sem veheti fel, nem rögzítheti a beszélgetést.

### **Ajánlott:**

Fontos továbbá, hogy van-e zsebkendő a közelben, tud-e egy pohár vizet hozni magának, ha szükséges.

### **Szünet:**

Csoportos munka esetén érdemes még tudatosítanunk, hogy az online térben nehezebben követhető mindenki reakciója, és több szünetet igényel a munka, mert két érzékszervünket intenzívebben kell használnunk, ami igen fárasztó.

### **Megszólalás:**

Fontos, hogy ne vágjunk egymás szavába, mert akkor senkit nem hallunk. Jelezzük, ha szólni szeretnénk. Tapasztalatunk szerint online csoportnál a vezető határozottabb jelenlétére van szükség. Jó, ha nevéen szólítja a jelentkezőt. (Kérheti pl. megérkező körben, hogy az éppen megszólaló szólíthatja meg a következőt.)

### **1.sz melléklet: Tájékoztató, felkészítő levél a csoport tagjainak**

Az első online alkalom előtt emailben küldjük ki a csoporttagoknak a csatlakozáshoz szükséges linket. Ajánlott ebben a levélben mindjárt több hasznos információt is megosztani, hogy az offline térből az online térbe való átállás minél zökkenőmentesebb lehessen. Személyes jelenléttel történő találkozás esetén a csoportszobát elég egy embernek előkészítenie, s a megadott időben már kezdődhet is a munka. Online munkához közösen kell megteremtünk a feltételeket. Annak érdekében, hogy a csoportkezdés idejére minden csoporttag munkára kész legyen, már előzőleg ismertetnünk kell a szükséges feltételeket.. Tájékoztató levelünkben az alábbiakra térhetünk ki:

.....

Küldünk még néhány hasznos tudnivalót. Kérjük, küldj egy rövid jelzést arról, hogy megkaptad a levelünket!

A ZOOM program segítségével dolgozunk, amelyet előzőleg le kell töltened a számítógépedre. Küldjük a linket a holnap délutáni kapcsolódáshoz:

..... *ide behelyezzük a konkrét Zoom linket* .....

A zavartalan munka érdekében fontos, hogy teljesen jelen tudj lenni, hogy ne kelljen másra (munkára, vacsora készítésre, családtagra, stb.) figyelned, s hogy biztosítani tudd a zárt lélektani teret.

Ha kérdésed van, ami a találkozásig nem várhat, küldj emailt, vagy hívj minket

telefonon.

Ha elkezdjük a munkát, utána már csak akkor tudsz elérni minket, ha előre elküldöd a telefon számodat. (Erre akkor lehet szükséged, ha valami miatt nem sikerül kapcsolódnod.) A csoport ideje alatt csak a csoport tagjainak hívását fogadjuk.

Küldünk egy rövid útmutatót a ZOOM letöltéséhez:

- nyisd meg ezt az oldalt a böngésződben: <https://zoom.us/download>,
- kattints a kék "Download" gombra a "Zoom Client for Meetings" alatt,
- a letöltés ekkor elindul,
- kattints a felugró ablakban a "Fájl mentése" opcióra,
- az újabb megnyíló ablakban a "Mentés" gombra, illetve, ha nem oda szeretnéd menteni az alkalmazást, amit felkínál a géped, akkor ki tudod választani a könyvtáradban, hogy hova mentse,
- a ZOOM elméletileg pár percen belül elindul, és letöltődik, egy felugró kis ablakot fogsz látni, ahogy százalékosan halad a letöltés,
- Ha nem indul el automatikusan a letöltés, akkor kattints a könyvtáradban a lementett Zoominstaller.exe sorra, és manuálisan el tudod indítani a letöltést.

Majsai-hideg Tünde és Dr. Ónody Sarolta

## 2. A pszichodramatikus cselekvési tér összetevői:

### Színpad

Hol van a színpad az online térben?

Az online térben több lehetőség közül választhatunk. A színpad szerepét betöltheti:

1. az online tér (pl. a Zoom alkalmazás Gallery view felülete, amit mindenki maga előtt lát),
2. a protagonista asztala (asztalszínpad),
3. a protagonista háta mögötti tér (szobaszínpad),
4. a ZOOM alkalmazás whiteboard-ja

### Online színpad

A csoport végig a Gallery view felületén dolgozik (a ZOOM alkalmazás használatakor).

Nagyon fárasztó tartósan erre a felületre figyelni, azaz egyszerre mindenkire fókuszálni. Ezért, ha a fókusz hosszabb ideig az egyik csoporttagon van (pl. egy olyan vignetta során, amikor a mindenkori protagonista képzeletben szerepet cserél és dialógust folytat jövőbeli önmagával), akkor érdemes a csoporttagok figyelmét felhívni arra, hogy válhatnak „beszélő nézetre” (Speaker view): ebben a nézetben mindig nagyobb méretben látják azt, aki éppen megszólal. A vignetta protagonistája viszont jobb, ha marad a galéria nézetnél, hiszen amikor segéd-ént választ, jó, ha lát mindenkit (ha kis méretben is).

### Asztalszínpad

Ebben az esetben a vezető előzetes levélben kérje meg a csoport tagjait a szükséges előkészületek megtételére.

*Például így: „Megírjuk, hogy miképpen tudsz erre jól felkészülni: Szükséged lesz egy asztalfelületre is, amelynek a terjedelme min. 50 cm átmérőjű. Szükséged lesz arra, hogy jól látható légy. Az asztalfelülettel együtt. Általában segít, ha van elég tered ahhoz, hogy a kamerától el tudj távolodni. A kamerának távolabb nagyobb a látószöge. Általában némi leleményességet igényel a megfelelő helyzetnek, beállításnak a megtalálása.*

*Ezen kívül arra kérünk, hogy gyűjts össze apró tárgyakat, amelyek a gyakorlat során szimbólumként szolgálhatnak. Jó, ha ezek (pl. egy tálcán) együtt vannak, jól láthatóak. Ezek lehetnek építőköcskák, kövek, kavicsok, playmobil és lego figurák, radír, gémkapocs, különféle termések, kagylók, stb. Jó, ha van köztük kisebb, nagyobb méretű, különböző színű, különböző anyagú.*

*Még a találkozás előtt próbáld ki, hogyan tudod a kamerádat úgy beállítani, hogy Te is, s az asztal, s azon lévő tárgyak is jól láthatóak legyenek.*

*Ha az asztalszínpad eszközével a későbbiekben dolgozni szeretnél, akkor ez az első, s legfontosabb lépés: kikísérletezni, hogyan tudod mindazt láthatóvá tenni, amit az asztalodon megépítesz.”*

## Szobaszínpad

Ebben az esetben a vezető előzetes levélben kérje meg a csoport tagjait a szükséges előkészületek megtételére.

A csoporttag számára váljék nyilvánvalóvá, hogy – az egyébként személyes terét – mindegyik csoporttag láthatja. Ennek tudatában készítse elő azt a teret, ahová a többieket „be fogja engedni”. Ebben az esetben a többiek nem csak az arcát fogják látni, hanem jóval többet. Ajánlott a csoporttagoknak úgy felöltözniük, ahogyan ezt személyes jelenlét esetén tennék.

Saci: Én szobaszínpadot használom. A Protagonista a kameráját úgy állítja, hogy látszódnak a történések. Ha kicsi a tér, párnákkal, ha nagyobb székekkel dolgozunk.

## White board

Ezt a felületet pl. a szociometrikus találkozás során használhatjuk „színpadként”. A szociodramában, gyermekdramában rendszeresen, pszichodramában ritkábban. A Whiteboard (= tábla) használata gyorsaságot, kezűgyességet igényel, ami gyakorlással elsajátítható. Ha a vezető alkalmazni szeretné, érdemes egy külön előkészítő alkalmat szentelni azoknak a csoporttagoknak a számára, akik ennek a használatában járatlanabbak.

## Pszichodráma vezető

A vezetői szerep mennyiben változik az online térben?

- Csoportvezetőként megengedhetjük, hogy a csoporttagok bármerre nézzenek, mi csoportvezetők a képernyőt nézzük.
- A technikai tudás hasznos. Ha nincs, akkor legyen segítőnk ebben.
- Határozottabb vezetést igényel az online munka. A kis „ablakokban” nem látszik jól, hogy ki az, aki beszélni szeretne, ki az, aki nem. Talán ezért is szeretik a résztvevők, ha megszólítják őket.
- A pszichodráma vezető számára idegen lehet, hogy direkt szólalásra bírja a résztvevőket. Ez a helyzet ahhoz hasonlít, mint amikor a körben ülő csoporttagok körben haladva, egymás után szólalnak meg. Mivel az online felületen esetlegesen helyezkednek el a csoporttagok, ezért nem lehetséges „sorban, egymás után” haladni. Ezt helyettesítheti a vezető azzal, ha ő nevezi



meg, hogy ki „folytassa a sor”-t. Vagy, ha a résztvevőket arra kéri, hogy ők adják tovább a szót valakinek.

- Ha ketten egyszerre megszólalnak, akkor sokszor nem látják egymást, könnyen zavar keletkezik. A vezető segíthet azzal, hogy figyelni, kik szólaltak éppen meg, s nevén nevezve szót ad az egyiknek, vagy másiknak. (Személyes jelenlétnél a csoporttagok ezt általában egymás közt lerendezik.)
- Lehetőséged ad-e a vezető, hogy mindenki meg tudjon nyilvánulni? Minél nagyobb létszámú a csoport, annál kevésbé tud erre a vezető odafigyelni. Annyit tehet, hogy erre felhívja a csoporttagok figyelmét, s hangsúlyozza „az öngondoskodás” szerepét. Sőt, a csoporttagok azt is megtanulhatják, hogy figyeljenek egymásra.

### **Offline-ból az online-ra való átállás dinamikájához. Mérei Zsuzsa**

Offline-ból az online-ra való átállás dinamikájához

A pszichodráma csoport valós jelenléte helyett képernyőn keresztül megtalálni mindezt, hatalmas kihívás terapeutának, résztvevőnek egyaránt. A hatalmas váltás, nagy ugrás. Az átállás a valós találkozásból az online formára, kezdetben elképzelhetetlennek, megoldhatatlannak tetszik. A csoport és a vezetők együtt ismerkednek az új formával, ami eleinte nem annyira a lehetőségek terének tűnik, sokkal inkább egy ismétlődő szembesülés az egyre szebbnek mutakozó elveszett „jó” hiányával.

Mindannyian félünk az ismeretlentől és a változástól, ez majd a visszaváltás dinamikájában is meg fog jelenni, ráadásul különleges időszakban, váratlan helyzetben, korlátozások között éljük át. Veszély idején kezdetben ugyan megnő a társas szükséglet, ám ez idővel a beszűkülés irányába mozdulhat.

A szükségszerű váltással szembeni ellenállás könnyedén bújjik a realitás, a napi élet szervezési gondjai közé. Sokan panaszkodnak arra, hogy nem tudják megszervezni, kizárni a családot, hallják mi történik a szomszéd szobában, késés esetén bekapcsolódnak az utcáról, az autóból stb.

Az online-jelenlétre vonatkozó szembehelyezkedések, kibúvók változatos formái érthetőek, de itt is az érzelmi bevonódás ellen hatnak.

A közös nevező a veszteség: milyen más ez most, milyen jó is volt régen, amikor még személyesen találkoztunk. Gyakran az első körben és a zárókörben is megjelennek szemrehányó, kicsit panaszkodó, a csoporton történeteket szinte figyelmen kívül hagyó megszólalások az online lét frusztrációira: meddig lesz ez még így, nem emlékszem mi volt múltkor, nem lehet megölelni, nehéz felvenni a szálát hiányzás után, hiányoznak a közösen eltöltött szünetek.

Egyre nagyobb nosztalgiával kerül elő az élő csoport, a helyszín, stb.

A vezetők újfajta kerettartási nehézségekkel találkoznak. Könnyebb késni, hamarabb elmenni, egy-egy alkalmat kihagyni, és esetleg végül kisodródni. Ide tartoznak a kezdetben a képernyőn átsuhanó családtagok, gyerekek, betelepíthetnek kutyák és ki vagy be kell engedni a macskát, megcsörrennek a telefonok.

Érdemes vigyázni arra is, hogy ne legyenek párhuzamos csatornák pl. chat, sms - az egyéni dolgok vissza tudjanak kerülni a csoportba, pont úgy, mint eddig, ami fontos, az kerüljön be a közösbe.

Mindezt mégsem egyszerű játékba fordítani, mert meg kell először szokni az új helyzetet, kipróbálni hogyan működik, én magam hogyan működöm az online térben, pl. hogyan tudok szóhoz jutni, ha el vagyok távolodva a többiektől, kapok-e segítséget, ki és mi segít nekem?

Az új, egyik dimenzióját veszített együttlétben a zárt lélektani tér megteremtése, a biztonság újraépítése küzdelmes folyamat.

Időt kell ugyan szánni a technikai részletek megtanulására - ahogy egy normál csoportban is megtanítjuk a dramatikus technikákat, de idővel el kell engedni a technikai problémákat.

Vigyázni kell, hogy a dinamika ne csúszson el a technika miatt, pl. adott esetben elviselünk egy kis háttér zajt és nem szakítjuk meg a játékot miatta.

Az internalizált másként externalizálódik a zoomnál, a színpadra állítás itt fontosabb szerepet kap, mivel az interakciókra, mozgásra kevesebb a lehetőség. Megnő a szerepre választás, a szerepbe helyezés, és a belső hang jelentősége is. Ami a színpadon testközelben van, az itt sok-sok km távolságra lehet. Mégis egy jól működő csoportban ez kedvezhet a belső munkának.

Az sem mindegy, hogy a csoport saját életének melyik időszakában van: még alakul, már a munkafázis sűrűjében halad, vagy az elválás már a láthatáron van.

A frusztráció regresszióval jár csoport- és egyéni szinten is.

Lehetnek váratlan bemélyülések, titkok kerülhetnek elő. Mivel az online drámában kevesebb tere van a laterális kapcsolatoknak, figyelünk arra, hogy ne párhuzamosan zajló egyéni terápiás helyzetbe vonjuk be őket, hanem olyan helyzeteket próbáljunk teremteni, ahol az egymással való interakciónak folyamatosan, változó módon tere van. Megteremve az egymás közti kapcsolódás lehetőségeit, fenntartani a rámelegedést.

Fontos, hogy a sűrűsödő keretszegések ne kerüljék el a vezetők figyelmét. Jeleznie kell, amikor keveredik a „mintha” és a „nem mintha” pl. az antagonista egy szerepben valódi cigarettára gyújt rá, vagy a düh szerepében valódi kést mutat fel.

A helyzet adta frusztráció jobban előhívja a korábbi akadályoztatásokat és a kielégítetlen kapcsolati igényeket, mind azokat a helyzeteket amikor akartak, de nem tudtak közel kerülni a szüleikhez. Ezek lehetnek kis játékok vagy protagonista játékok témái, ezzel együtt is azt a késztetést váltja ki a vezetőkből, hogy a vágy kielégítés irányába mozduljanak. Az online aktívabb vezetési stílusa mellett sem ajánlott engedni a nyomásnak.

A harag, a düh, az indulat másként érinthet minket zoomon keresztül, a résztvevők gyakran erősebb szavakat használnak. A zárókörök alkalmával az idealizálás devalválásba fordulhat.

A közös dinamika - a frusztráció - átdolgozásával lassan elkezdünk megérkezni az online pszichodramacsoportba, mert bár a csoporthoz tartozás érzése, az öröm, hogy látjuk egymást, megvan, újra és újra elhozza a résztvevőket, mégis olyan, mintha újra meg kéne tapasztalni, hogy a csoport és a módszer működik, itt is születnek intenzív érzelmi élmények.

Ebben a folyamatban a csoport újrendeződhet, alcsoportok képződhetnek, pl. lehetnek, akik már megérkeztek az online működésbe, és játszani akarnak, és lehetnek olyanok, akik kívülebb vannak, megfigyelnek, kívárnak és olyan is lehet, aki egyre jobban sodródik kifelé. Ezt az újrendeződést is meg kell dolgozni, ahhoz, hogy a csoport újra megérkezzen a munkafázisba, ettől kezdve ez nem csak helyettesítő, a folytonosság fenntartását szolgáló együttlét. Ekkor ilyen visszajelzések jöhetnek pl. „megbocsájtottam a zoomnak” „most nem is hallottam, mi zajlik kint a gyerekszobában”, „végig itt voltam” stb.

Amikor a közös helyzetből fakadó frusztráció és regresszió a stabilizálódó csoportban apránként játékba fordíthatóvá válik, a kényszerből lehetőség lesz. Amikor a csoport eredeti céljaival és hagyományaival újra összhangba kerül, akkor kap lendületet a kreativitás. Ehhez persze bátorság is kell, ami mozgásba lendít, teret adva a kreativitásnak és a spontaneitásnak. Ami online is lehetséges!

## Túlélni vagy hatékonyak lenni?

Dr. Nagy Zsuzsanna

### **A csoportvezető beállítódásának jelentősége az online térben dolgozó pszichodráma csoport vezetésében**

A koronavírus-járvány kitörésekor öt futó önismereti csoporttal dolgoztam vezetőként. Az online térbe kényszerülés szorongást és ellenállást váltott ki belőlem. El sem tudtam képzelni, hogyan lehet egy akcióra épülő pszichoterápiás módszert az online térre adaptálni. A bennem felvetődő kérdések mindegyike azt a választ implicálta, hogy ez lehetetlen, vagy ha valamit lehet is csinálni, az nem is igazán pszichodráma. Kiképzői felelősségtudatom ösztönzött arra, hogy legalább a tapasztalati kísérletre rávegyem magam az akkor induló online munkacsoportban: vagyis a sajátélmény szintjén éljem meg, milyen is csoportagnak lenni az online térben működő pszichodráma csoportban.

A csoporttagként való bevonódás, érintődés megtörténte és a csoporthoz tartozás érzésnek bennem való megszületése validálta számomra az online módon folyó pszichodramatikus munka lehetőségességét. Ezt követően váltam nyitottá az online tér sajátosságaihoz igazított pszichodramatikus technikák tanulmányozására, megtanulására, majd új módszerek kigondolására, kipróbálására az általam vezetett csoportokban. Vezetőtársaim eltérő attitűddel viszonyultak az online folytatható pszichodramatikus munkához, majd a megtapasztalás során egyre nyitottabbá váltak az online térben megvalósítható pszichodramatikus módszerek megismerése és kipróbálása iránt. Sok időt töltöttünk annak a kérdésnek a megvitatásával, hogy vajon

a személyes jelenlétű csoportokban és az online működő csoportokban mi egyezik és mi különbözik a pszichodráma módszer hatásmechanizmusát tekintve. Vajon mit lehetséges az online térben megvalósítani, és mit nem a személyes jelenléttel működő pszichodráma csoportokban alkalmazott módszerekből, technikákból?

Ahogy én és a vezetőársaim egyre több tapasztalatot szereztünk az online térben működő pszichodráma önismereti csoportok működéséről, úgy erősödött bennünk a meggyőződés, hogy a koronavírus-járvány okozta kényszerhelyzetben - melynek időtartamáról és esetleges ismétlődéséről nincs biztos tudásunk - nemcsak az éppen futó pszichodráma csoportok összetartása (holding funkció) lehet a vezetők célja, hanem az online térben megvalósuló önismereti munka hatékonyságának biztosítása is.

Különösen érdekes és fontos tapasztalat volt számomra az elmúlt hónapokban - miközben valamennyi csoportunkban négy alkalommal, havonta 5 dramatikus órában dolgoztunk -, hogy az egyes csoportok tagjainak működését miként befolyásolta a vezetők hatékonysággal kapcsolatos attitűdjének változása. Csökkent az online munkával kapcsolatos ellenállásuk, mert megtapasztalták saját és mások bevonódottságát. A bejelentkezések mélyülése, a segéd-én munkába való bevonódás, az online alkalmazható helyettesítő pszichodramatikus technikák megismerése és megtanulása egyre inkább növelte a csoport biztonsági szintjét, egyre többen jelentkeztek protagonista játékokra, a témák pedig egyre mélyebbekké váltak. Mind a protagonisták, mind a segéd-ének, mind a vezetők megtapasztalhatták azt a különös "állapotot", amit jól ismerünk a személyes jelenlétű csoportokban játszott drámákból.

Mindezek alapján arra jutottam, hogy bár nincs lehetőség az online térben a tekintetek találkozására és az érintésre, mégis létre tud jönni a találkozás élménye, s ez jó alapot jelent ahhoz, hogy vezetőként az online teret ne csak túlélési eszközként, hanem a hatékony önismereti munka terepeként kezeljük.

Készítette: Dr. Nagy Zsuzsanna

## Kettős vezetés

Társvezetővel és moderátorral való munka. Milyen előnyei és nehézségei vannak a kettős vezetésnek? Tapasztalatok:

- Könnyebbséget jelent, ha a vezetők megbeszélik, ki mire figyel. Protagonistajátéknál egyikük a protagonistára (speaker view, vagy pin video nézetben), másikuk a csoportra (galery view nézetben) figyelhet.
- A kiscsoportok létrehozásakor -"breakout rooms" funkcióval - a host nem látja a csoport tagjait, hanem mást lát: a létrehozott szobákat, a névsort (néha becenevekkel). Ilyenkor fontos, hogy a társvezető segítse: válaszoljon a host kérdéseire.
- Kevésbé fárasztó az online munka kettős vezetéssel.

- Ha a csoporttagokkal mozgásos feladatokat végeztetünk, az egyik vezető ülve maradhat, a képernyő közepében, hogy követni tudja, mi történik a csoportban. A másik vezető pedig a tagokkal együtt mozoghat.

## Protagonista

A protagonista megfogalmazza témáját, mielőtt színpadra lépünk. Kérdésem, hogy kell-e még melegedni a témára, egymásra. He kell, ezt állva vagy ülve szeretné. Így tesszük. (promenáda) A kiválasztott képből a témában lévő szereplőknek (ami 2-3 fő) kiválaszt egy-egy széket és szoborszerűen elhelyezi ahogy vele való kapcsolatban vannak ebben a témában. Utána a csoportból kiválasztja a szereplőket, majd bemutatja, szerepbe hozza őket. Ha a protagonista érzelmileg nagyon involvált, megkérdelem, hogy ki lenne jó, ha most mellette lenne. Kiválasztjuk és végig vele marad, szerepcserével a szükségletének megfelelően támogatja. (Dr. Ónody Sarolta)

## Protagonistaként, online pszichodráma munkacsoportban. Kazimir Ágnes

Az online pszichodráma létével, lehetőségével kapcsolatos kételyeim egy pillanat alatt megszűntek, amikor a már korábban megszerveződött és 2 hetente rendszeresen találkozó csoportba becsatlakozhattam. Az online pszichodráma lehetőségeit és módszereit kereső és megtaláló zoom csoport, melyben kiképzők vesznek részt, nyitott volt az érkezésemre. A már kialakult csoportnorma szerint a bejelentkező - és számomra a bemutatkozást is jelentő - első kör után, a hozott témám alapján, kiválasztódtam játékra. Ez önmagában nagyon jólesett, csökkentette az új helyzet és a zömmel ismeretlen csoportba való belépés miatti szorongást, mert a bizalmat és az érdeklődést jelentette számomra az általam hozott téma iránti elfogadó attitűd.

A témám szerint elmondtam, hogy online csoportot megszokott vezetőtársammal jelenleg nem tudunk tartani, mert új drámacsoport a vezetőségi döntés szerint nem indítható, a 250 órás folyó csoportunkat pedig novemberben még éppen le tudtuk zárni. Viszont sok egyéni és párterápiás esetet vittem abban az időszakban online, ez nagyon megterhelővé vált, mert a bejelentkező betegek között hirtelen megsaporodtak a súlyos állapotú rákbetegek. Voltak akiket ágyfelszabadítás vagy egyéb okok miatt hazaküldtek a kórházból, volt aki eleve otthon volt, de a karantén megnehezítette, hogy bejárjon a kezelésekre és szociálisan, emberileg is izolálódott, de voltak, akik a hirtelen felerősödő halálközelséggel szembesülve súlyos pániktüneteket, halálfélelmet mutattak. Ezek miatt is végletesen elszigetelődtek a családjuktól, nem akarták őket a félelmeikkel tovább terhelni - már akinek volt egyáltalán hozzátartozója, vagy közeli barátja. Volt, aki most maradt igazán magára, vagy ténylegesen, vagy pedig mert megtapasztalta a család dacára kialakult társas magány rettenetét. Közös volt bennük, hogy senki nem akarta bajait, félelmeit a

környezetére terhelni, szégyent éreztek szerencsétlen, nyomorultnak fogalmazott helyzetük miatt. De volt, akinek nem is volt hirtelen kire támaszkodnia, hiszen nem is tudott sehova se kimozdulni otthonról, de jelentkezett olyan is, aki hirtelen szembesült a teljes kiszolgáltatottságával, és volt, aki nem rejtőzködhetett tovább, most kényszerült elmondani a családnak hogy mi a betegsége. Az egyik beteg elmondta azt is, hogy ő most fogta fel igazán, hogy akár meg is halhat bármikor. Az ágyfelszabadítás pszichés borzalmi minden nálam jelentkezőnél rombolást okoztak, ahogy többen fogalmaztak: “felesleges szemét lett belőlünk hirtelen, mindenhol kidobnak, Taigetosz generáció lett belőlünk hirtelen.” Amellett hogy ezek a rettenetes, valós realitásból fakadó dolgok engem is mélyen felkavartak, sokszor frusztrálóan tehetetlennek éreztem magam. Eszembe jutott, hogy talán az jó lehetne, ha esetleg ezeket az embereket összeismertetném egymással az online térben, egy szupportív célú, esetleg dramatikus elemeket is használó csoportban. Tartottam tőle, hogyan fogadnák ezt a javaslatot, nem éreznék-e lerázásnak, immár részemről is. Ezt a témát vittem be a zoom csoportba. Számomra sok szempontból is katartikus játék lett belőle. Aki bevállalta, hogy játékomban a vezetőm lesz, mintha mindig is ismert volna. Kedvesen, empatikusan, de határozottan tette fel a témával kapcsolatos személyes interjú kérdéseit. Javaslatára kiválaszhattam a betegeim keresztnevét a zoom csoportból az alteregókat, és velük, szerepcserével, eljátszottuk azt, hogy én egyenként felvetem számukra a hasonló problémákkal küzdő sorstársaikkal való csoportos megismerkedés lehetőségét, célját és lehetséges módját, gyakoriságát. Mindenkinek sok kérdése, bizonytalansága, félelme fogalmazódott meg. A reakcióikban az alteregók mind meglepődtek a felajánlott, váratlan és számukra ismeretlen lehetőségen, de befogadóak, sőt érdeklődőek voltak, sok kérdést felvető reményt hozott számukra ez a lehetőség. A játékból való kivétel, majd a végén a szerepekből való visszajelzések után személyes sharingek következtek.

Számomra nagy megkönnyebbülést és igazi nagy segítséget adott a játék.

Emberileg és szakmailag is bizonyosságot kaptam, hogy az együttes élmény valódi segítséget jelent, online térben is. A szerepcserék, az alteregók empatikus jelenléte, majd a személyes sharingek okozta katarzisz is teljesen átjött az online mezőben, sőt, voltak olyan pillanatok is, amikor eszembe se jutott, hogy a realításban távol vagyunk egymástól. A játékvezetővel való perszónális egymásra hangolódásunk számomra revelatív erővel és hatással bírt, hálát éreztem, valódi emberi és szerteágazó, empatikus szakmai és emberi segítséget is kaptam tőle és mindenkitől. Jelenleg azt gondolom, hogy ezt a személyes tapasztalatot alapul véve dramatikus, segítő csoportok szerveződése széles körben jelenthet perspektívát, tértől, földrajzi határtól, egészségi állapottól függetlenül is. A valóságban is kipróbálhattam, működött. Köszönöm ezt az új, szakmai és emberi perspektívát a Zoom pszichodráma 2 hetenkénti csoport “jóembereinek”.

Kazimir Ágnes

## Segédének

### Segédén munka az online térben Szabó Gabi

#### „Jó segédének nélkül a világ megáll a forgásában!”

Max Claytont idéztem a címben. 22 évig voltam a tanítványa. Az egyik legerősebb tanítása a segédén munkáról szól. Mert ez a munka nem csak a főszereplő szerepeinek fegyelmezett lejátszásáról szól. Sokkal többről. Készenlétről, maximális figyelemről, bevonódásról, kapcsolódni akarásról. Mennyiszer kellett elmondania, hogy reagáljunk! Fejezzük ki, amit megélünk, ne várakozzunk!

A legfontosabb célommá az vált csoportvezetőként, hogy erős, biztonságos segédén világot építsek a csoportokban, hogy később az emberek és a csoport is megbirkózzon az eléje kerülő témákkal.

Ha képessé válnak segédénként kapcsolódni, akkor eltűnik a kritika, a megítélés, a gyanakvás, a versengés, előkerül az elfogadás, figyelem, támogatás, együttérzés, odaadás. Óriási lehetőség egy munkahelyi csoportban ugyanúgy, mint egy családban.

Mert „igazából azért születünk, hogy jó segédénjei legyünk egymásnak!” – képviselte Max mindig. Ez a jófajta segédén világ felépülhet gyorsan, hitelesen, életszerűen.

És felépülhet, működhét az online csoportokban is! Sőt! Nagyobb szükség van rá, mint valaha!

Képesek vagyunk csoportvezetőként létrehozni és építeni, erősíteni egy támogató segédén munkát, az online térben is!

Ehhez érdemes a következőkre figyelni:

a csoport alkalmak elején szerződni a támogató segédén munkára, elmagyarázni a jelentőségét, módját, bátran használni ezt a fogalmat!

a szerződésben, a csoport elején, hangot adni a figyelem, készenlét fontosságának, az élő jelenlétnek

a csoportmunka idején gyakran megköszönni és elismerni a jó segédén munkát egymást elismerő, respektáló csoportléggé alakítani, ezt visszatérően gyakorlatokkal, vagy spontán kapcsolódásokkal erősíteni

egyenrangúságra, kölcsönösségre építeni

olyan ráhangoló, közös gyakorlatokat ajánlani, amit mindenki megcsinál

a főszereplő munkájában, tudatosan (és többet) használni, megszólítani a csoportot

gyakran kérni belső hangot, duplázást, nagyítást

szabadabban, többet használni a csoporttagok spontaneitását, megoldás keresését

az Énrészekkel való munka könnyed, támogató, kreatív, sokféle-sokszínű segédén munkát hoz létre, ezt fontos tanítani és rendszeresen használni

A csoportjainkban értékes lehetőség, hogy együtt működünk, használjuk egymás erejét, lelkét, eszét. Használjuk a konstruktív szerepeket, az együttműködés motivációját, igényét. Csoportvezetőként folyamatosan vizsgáljuk, hogy a segédén munka hogyan fejlődik, hogyan működik. Mi építi, és mi rongálja, mi a mi szerepünk ebben. És bátran inspirálni, mozgatni, játszani a segédénekkel!

Mert azt gondolom, hogy nemcsak a világ áll meg a forgásában, hanem egy ember „életforgása” is leáll, ha nem kapcsolódnak hozzá jó segédének, az online térben (is).

Szabó Gabi - 2021

Kiképző pszichodráma vezető, szupervízor

Jó, ha átülnek egy másik székre, hogy fel tudják venni a szerepüket. Lehetőség szerint írják a szerep szövegüket, hogy jól tudják visszamondani. (Dr. Ónody Sarolta)

## Csoport

Mik az online drámacsoport feltételei és indikációi?

**Erdélyi Ildikó:** Kiszámíthatatlan, vagy tudhatóan hosszú felfüggesztése a csoportnak nagyobb kárt okozhat, mind a csoport egészének, mind az egyes egyéneknek. Ilyen esetben áthidaló megoldást jelenthet az online térben végzett pszichodráma. Az online dráma nem válthatja ki a személyes pszichodramát, csak a folytonosság biztosítására lehet szükségmegoldás.

Milyen jellegzetességei vannak a csoport online működésének?

1. A csoporttagok fegyelmezettebben, összeszedettebben tudnak beszélni az online térben
2. Ebben a térben jobban befelé néznek az emberek, komoly elmélyülésre, belső munkára nyílik lehetőség
3. A fantázia szerepe megnő, belül sok minden történik.
4. Nagyobb csoport kisebb csoportokra osztható, s páros, kiscsoportos munka végezhető.
5. Az egyidejű kiscsoportos munka (breakout rooms-sal) segíti az intimitást.
6. A csoportot a képernyőn egyben látjuk, ez extra figyelmet kíván.
7. Ugyanakkor ez fárasztóbb az agynak, mintha fizikailag egy térben lennénk.
8. A képernyőn is látjuk a reakciókat (az arc, a test, a gesztusok)

Javaslatok, ajánlások:

Ezt a fajta munkát kezdő drámavezetőknek nem javasoljuk, mivel a "többlet tér" kezelése (a személyes életterünk is színre lép), a drámatechnikák adaptálása, valamint a személyes interakciók hiánya nagyobb leleményességet kíván meg és többletfeladatot ró a vezetőkre.



### 3. A pszichodráma alkalmazási lehetőségei:

#### Bemelegítés

Hogyan melegíti be a vezető saját magát és a csoportot?

Megteremti-e a biztonságos tér feltételeit?

Hogyan segíti elő a kreativitást - spontaneitást és a csoportkohéziót?

A ráhangolódás megteremtése speciális feladat. Fel kell építeni a csoportot, a bizalmat. A csoporttagoknak érezniük kell a csoport megtartó erejét.

#### Mozgásos megérkező kör (Majsai-Hideg Tünde)

*Megelőző levélben* érdemes kérni a csoporttagokat, hogy érkezzenek úgy, hogy a székük háta mögött legyen tér a mozgásra, s azt mutassák a saját terükből, amit jó szívvel megosztanak. Számítsanak arra, hogy egész testükkel jelen lesznek a képben.

*Instrukció:*

Kérlek, állj fel, s mozogj egy kicsit. Keresd meg azt a mozdulatot, ami kifejezi, hogy érkeztél ma ide, hogy vagy! (A saját tér használata)

Ha megvan a mozdulat, keress hozzá egy érzés szót!

Mondd a keresztneved, mutasd meg nekünk a mozdulatot, és mondd, hogy milyen érzéssel érkeztél!

Mi többiek vegyük fel a xy mozdulatát! (A csoporttagok egymáshoz érkeztetése)

Ki folytatja? Ha tudsz kapcsolódni, kérlek, jelezd! (Hangtállal hívom a következőt, ne legyen ez sok idő.) Vezetőként figyelem, ki jelentkezett, s nevéen szólítom, hogy mindenki rá tudjon figyelni. A végén arra kérek mindenkit, hogy térjen vissza saját mozdulatához és egy rövid időre maradjon benne.

#### Csoportkohézió

Mi segíti azt, hogy a csoporttagok érezzék a csoport megtartó erejét?

Gyakrabban és kifejezettebben el kell hangoznia annak pl., hogy a csoport támogatja a protagonistát. A vezető is rákérdezhet: mire van szüksége a protagonistának ahhoz, hogy biztonságban érezze magát. (Az online felületen még gyakorlatlan vezető rábízhatja a protagonistára, hogy ő ezt meg fogja tudni mondani az adott helyzetben.)

Fontosak a közös szünetek, talán több rövidebb. Be lehet iktatni alkalmanként egy-egy olyan szünetet is, amikor a csoport tagjai kötetlenül kapcsolódhatnak egymáshoz. Normaként megfogalmazhatjuk, hogy mindenki maradjon élő képpel, amíg a csoportmunka tart.

Segít a bemelegítésben ha a csoporttagok érzékszerveit használjuk (zene, kép, mozgás)

## Bizalom

Kialakulhat-e a bizalom, ha nincs közös térben találkozás? A titoktartás segít, vagy akadályoz?

Tapasztalatok: Nehezen alakul ki a kapcsolat. Ki kell építeni a bizalmat.

Javaslatok, ajánlások:

- Fontos, hogy mielőtt a csoport online-térben találkozna, személyes jelenléttel kezdjen dolgozni, legyen egy közös múltja, kerete, közös norma- és értékrendszere, valamint, hogy ismerjék egymást. Ezért csak akkor ajánlott az online munka, ha már a csoportban kialakult az a bizalmi szint, ami összetartja a csoportot.
- Az online térben kezdődő csoport mai álláspontunk alapján nem alkalmas arra, hogy a pszichodráma képzés/önismeret alapjait képviseljék.
- Az ún. kiscsoportokban (a breakout rooms funkció használatával) páros, kiscsoportos beszélgetésekre, találkozásokra lehet sort keríteni. A bemelegítés fázisában a vezető kiscsoportos munkát javasolhat. Ezek során a kisebb létszámú beszélgetések során a kapcsolatok mélyülni tudnak, a bizalom erősödik.
- Technikai ajánlás a csoportokra bontás folyamatához: A "házigazda" (a "host") beállíthatja, hogy hány szobára (= csoportra) lesz szükség, illetve, hogy az egyes szobákba kik kerüljenek. A kiscsoportok létrehozásakor a házigazda nem látja az arcokat, nem hallja, hogy éppen ki beszél. Gyorsabbá teszi a kiscsoportokba küldést, ha valaki segít a házigazdának, pl. úgy, hogy válaszol a házigazda kérdéseire, aki ilyenkor csak a szobákat és a neveket látja. A házigazda beállíthatja azt is, hogy a kiscsoportokba tetszőlegesen kerüljenek egymás mellé a csoport tagjai.

## Spontaneitás, kreativitás

A keretek, szabályok mások lehetnek, de a spontaneitásra, kreativitásra van elég tér.

## Egymás megismerése

Online korlátozottabb, mint személyes jelenléttel

## Témaválasztás

Gond nélkül megoldható: pl. jelentkezéssel. A vezetőtől külön figyelmet igényel, hogy motiválja a csoporttagokat, illetve, hogy kövesse „belső mozgásukat”, játékra való készségüket. Ha a széküket a témájukkal jelentkezők behúzzák, az a csoport terében nem tűnik fel.

Nem kell nagy drámákban gondolkodni, kisebb munkák, pl. egy párbeszéd, vagy egy vignetta is tud elég lenni.

## Szerepcsere

Ha a csoporttagok ugyanabban a “kis ablakban” maradnak akkor is, amikor valamilyen szerepet játszanak, mi jelzi, hogy éppen egy másik szerepben vannak? Mi segít ilyenkor a szerepet játszónak, hogy azonosuljon a szerepével, s hogy benne maradjon? Mi segít a többi szereplőnek, ill. a nézőknek, hogy úgy tekintsenek a “kis ablakban” lévőre, mint aki éppen egy konkrét szereppel azonosul?

Tapasztalatok: Ha a játék a protagonista szobaszínpadán játszódik, akkor a protagonista számára adott a szerepcsere lehetősége. Ő valóban helyet változtatva megvalósíthatja a szerepcserét azokkal a szereplőkkel, amelyekkel szükséges. Üres szék jelzi az asztalszínpadon az antagonistá szerepét, a hangját pedig a szerepre kiválasztott segédén szólaltatja meg, amikor szükséges.

Javaslatok, ajánlások:

- Személyes jelenlétnél a szerepet játszó odaáll, ahová őt a protagonista ”helyezi”, de online “ugyanott” (= a kis ablakban) marad. Sőt, még csak egy helyben sem marad, mert a “kis ablakok” képesek spontán más helyre kerülni).
- A vezető megkérheti a szerepet játszókat, hogy “nevezzék át” magukat (a “rename” opció segítségével). A ZOOM felületén gyakorlottabbak ezt szinte maguktól megteszik. Gyermekekrében, bibliodrámban egy kendő, egy textília felvétele és levétele megkülönböztető jelzés lehet a játékos és a néző számára is. A szerep felvétele, a szerep letétele így egyértelműbbé, követhetőbbé teszi, hol tart éppen a folyamat: a sál felvétele jelzi a szerep felvételét, letétele pedig a szerepből kilépést.
- “A csoporttagok pszichodráma-jártassága teszi azt lehetővé, hogy az online térhez módosított drámatechnikák érthetőek és kezelhetőek legyenek, működjenek. A szerepcsere pl. valódi helycserével nem jön létre, a szereplők csak a saját személyes terükben léphetnek át a “túloldalra”, de a “pszichodráma-emlékezetük” lehetővé teszi, hogy képzeletben átéljék a szerepcserét. (Dr. Erdélyi Ildikó)

## Szerepcsere valakivel, valamivel

Szabó Gabi

Az egyik legtöbbet alkalmazható módszerünk az online térben a szerepcsere. Használhatjuk bemelegítő munkaként, vagy a protagonista játékban, akár csoportjátékban. Fontos része ennek a munkának az interjú a szerepre, amit az online térben kitágíthatunk, játszhatunk azzal, hogy a csoporttagok is kérdeznek. Több spontán segédén munkát javaslok az online csoportban, ezzel élénk marad a figyelem, a készenlét, hogy bármikor szükség lehet egy jó segédén megszólalásra, kreatív fantáziára, megoldási ötletre.

Ötletek:

1. cserélj szerepet **valakivel az életedből**, aki pl. fontos, akivel dolgod van, akire kíváncsi vagy...
2. mit mondana rólad, hogy vagy – **egy tárgyad** (telefonod, autód, kulcsod, naptárad...)
3. egy adott helyzetben, a vizsgálódásban, a főszereplőtől azt kérdezem, hogy **milyen állomásokat éltél meg** (a főszereplő), szerepcsere ezekkel a részekkel, hallgasd meg az állomásokat, fogalmazd meg, mi növekszik közben benned
4. egy adott helyzetben, lehet játszani az idővel, ki lehetne a csoportban, aki 1 nappal, 1 héttel, 1 hónappal, 1 évvel, 10 évvel idősebb, ebben a relációban. Interjú ezekkel a részekkel, a főszereplő szerepet cserél egyenként ezekkel a **jövőbeni részekkel**, majd meghallgatja mind, ezután kifejezi, ahogy hatott rá ez a sok jövőbeni rész, mire inspirálta őt
5. egy adott helyzetben, válaszd ki, kik lehetnek a **motiváló erőid**, (konkrétan megnevezve) az **akadályozó erőid**, a **megoldó erőid**, cserélj velük szerepet, (interjú) hallgasd meg őket, fejezd ki, mi növekszik benned
6. egy adott helyzetben, a vizsgálódási munka után, megkérdezem a csoportot, milyen **konstruktív részei** vannak a protagonistának, ő meghallgatja ezeket, választ közülük egyet, azzal szerepet cserél, és üzen sajátmagának, vagy elkezdődik egy párbeszéd köztük
7. egy adott helyzetben, a vizsgálódási fázisban a főszereplőt arra kérem, hogy válassza ki (a szerepelméletnek megfelelően) a **fragmentáló szerepeit**, a **megküzdő szerepeit**, a **konstruktív szerepeit**, cseréljen szerepet velük, mondjon minden szerepből egy meghatározó mondatot, üzenetet, majd hallgassa meg ezeket. Ebben a gyakorlat keretben a csoporttagok is adhatnak ötleteket, kifejezhetik, mely szerepekre gondolnak, mit tapasztaltak meg, ők is szerepet cserélhetnek, és megfogalmazhatnak üzeneteket. Ami hasznos, azt használja a főszereplő, ami nem hasznos, azt elengedjük
8. egy adott helyzet feldolgozásánál, a főszereplőnek azt javaslom, hogy cserélj szerepet valakivel az életedből, valakivel, akit ismersz, valakivel, akivel sohasem találkoztál, de ismered (egy író vagy regényhős) **aki biztosan tudná**, hogy mit próbáljon meg, mit tegyen ebben a helyzetben, cserélj szerepet, legyél ő, adj tanácsot magadnak
9. egy adott helyzetben, a vizsgálódási munkát követően, a főszereplőnek azt mondom, hogy cserélj szerepet a **Tanácsadó Éneddel**, meginterjúvolom, megkérem, hogy adjon egy tanácsot a főszereplőnek
10. ha a csoport egy város, ház, vagy terített asztal, ki vagy mi lennél? interjú a szerepre

## Belső hang, duplázás, alterego

Megoldható. Alterego szerepben a „név megváltoztatása” (rename) opció használható. Nem tudunk a másik háta mögé lépni, de kommentárt fűzhetünk a duplázásunkhoz: „Most duplázni foglak.”

## Monológ

Ezzel kapcsolatban nem merült fel sem kérdés, sem nehézség.

## Tükör

A vezető megkérheti valamelyik csoporttagot, hogy „tükrözzön”. Kommentálhatja a protagonista számára: „Nézz X-re, most tükrözni fog.” Vagy: „Szeretnél tükört kapni? Ki tükrözzön?” stb.

Javaslatok, ajánlások: Fokozottan fontos a protagonista igényének, reflexiójának a követése. Hiszen másfajta figyeléshez, kíséréshez szoktunk hozzá. Mozgásunkat beszéddel kompenzálhatjuk.

## Interjú

Ezzel kapcsolatban nem merült fel nehézség. Fontos, hogy a játékvezető egyértelműen bejelentsse, hogy most interjúra fog sor kerülni.

## Szociometria

A csoporttagok közötti kapcsolatok vizsgálata alapvető a csoport megismeréséhez.

### **Karácsonyfa állítás (Ajkay Klári)**

Az ötletet, hogy építsünk magunkból karácsonyfát több dolog adta: a közelgő karácsony, az hogy felmerült, hogy jó lenne szociometriát csinálni és legyen több csoportjáték.

Szem előtt tartottam, hogy senki ne maradjon ki a játékból.

Az instrukció rövid volt: ki-ki válasszon egy részt a közös fánkból, a fa része lehetsz, díszek lehettek stb., stb.

A választás nagyon gyorsan megtörtént, s mikor már "állt a feldíszített fa", akkor egyénileg interjúztam minden választott résszel, tárggyal. A kérdések főként arra irányultak, hogy "honnan kerültél ide?", milyen a formád?", " a fa melyik részén vagy?" (mihez közel, mitől távol?) Milyen a színed, szagod vagy tapintásod stb.? Mire törekedtem a vezetésben? Arra, hogy mélyítsem az azonosulást, és hogy kirajzolódjon a csoport szociometrikus mintázata.

Mit éreztem nehéznek a saját vezetésemben? Az interjúk kapcsán szerettem volna még kérdezni, de időnyomás miatt nem tudtam megtenni.

Mi segített? A csoport lendületes, akcióra kész állapota, hogy érezhettem, hogy kedvvel választanak, igazán megkönnyítették a helyzetemet.

Egy csoport szociometrikus hálójának aktuális bemutatására az online térben jó lehetőséget kínálunk, ha a csoportot valamiféle közös "építkezésre" buzdítjuk (természetesen egy működő csoport dinamikájához illeszkedve).

Ahogy a karácsonyfa felépítése során kirajzolódtak a tagok egymáshoz való viszonylatai, a választott "szerepek" szimbolikus jelentései, úgy más közös teremtésekben is követhetjük a csoport szociometrikus elrendeződését. PI : közös ház építése, vagy a "csoport testének" megalkotása. Fontos, hogy olyan légkört teremtsünk, melyben a tagok kedvüket lelik az alkotásban. Amikor a "mű" elkészült, a vezető interjúkkal segíti az érzelmi-indulati elmélyülést, s az azt követő önreflexiót. Természetesen az építkezés során a tagok szabadon beszélhetnek egymáshoz, utasíthatják, kiigazíthatják egymást, segítve a létrehozást.

## Csoportdinamika

Kérdés: Hogyan kezeljük a konfliktusokat?

Módszertanilag, technikailag

Nem kell nagy drámákban gondolkodni, kisebb munkák, pl. egy párbeszéd, vagy egy vignetta is tud elég lenni.

## Kapcsolati tisztázás

### Kapcsolattisztázó beszélgetés

Ha két résztvevő közt aktuálisan konfliktus keletkezik, az alábbi eljárás szerint kapcsolattisztázó beszélgetésre kerülhet sor. A dráma tere a konfliktuspartnerek által előkészített két terület lesz.

Mindketten kitesznek a szobájukban két-két széket egymással szemben. A kamerát irányítsák a szobájukban elhelyezett két székre. A kamera állásában lássuk a székeket.

Üljön bele saját székébe és fogalmazza meg, mondja ki (a másik széke felé fordulva), hogy mi az, ami a másik viselkedésében bántja. Először az egyik utána a másik.

#### Szerepcsere (A)

- üljön át a másik székébe,
- vegye fel az ő testtartását,
- ismétlje meg a mondatait, amelyeket a másik neki szánt,
- keresse meg, mondja ki a megjelenő érzést (ezt is a másik szerepében)

#### Szerepcsere vissza

A saját székébe visszaülve fogalmazza meg, mondja ki saját megjelenő érzését, gondolatát

#### Szerepcsere (B)

- üljön át a másik székébe,
- vegye fel az ő testtartását,

- ismételje meg a mondatait, amelyeket a másik neki szánt,
- keresse meg, mondja ki a megjelenő érzést (ezt is a másik szerepében)

Szerepcsere vissza

A saját székébe visszaülve fogalmazza meg, mondja ki saját megjelenő érzését, gondolatát

Jelent-e meg új gondolat? (A)

Ha igen, honnan ismerős?

Eszedbe jut-e kivel éltél meg (hasonló érzést, gondolatot) fontos személy a múltadból?

Meg tudod-e osztani?

Kijelölni ennek a megjelenő, fontos személynek helyét ebben a kapcsolatban.

Jelent-e meg új gondolat? (B)

Ha igen, honnan ismerős?

Eszedbe jut-e kivel élted meg (hasonló érzést, gondolatot) fontos személy a múltadból?

Meg tudod-e osztani?

Kijelölni ennek a megjelenő, fontos személynek helyét, ebben a kapcsolatban.

Áttételek levétele a jelen kapcsolatról (mindkét fél)

Fogalmazd meg, mondd ki, mit vársz a másiktól, annak érdekében, hogy ebben a csoportban együtt tudjatok dolgozni?! (mindkét fél)

Tudod-e teljesíteni, amit a másik kért tőled?

Mit szeretnél még kifejezni, hallani? (mindkét fél)

Hol vagy a megbántódással? (mindkét fél)

Hogy látjátok most egymást és a kapcsolatokat (mindkét fél)

Helyezd el a két széket, ahogy most a kapcsolatban érzed megad. (Kapcsolati szobor)

*Ha bármelyik fél nem elégedett:*

El tudod-e fogadni, hogy ő (a másik) most ennyire képes?

## 4. Online Műhely

Miben különbözik a pszichodramatikus munka, ha a csoport csak 3 órát tölt együtt, s azt is online? Mik ennek a munkának a sajátosságai?

Tapasztalatok, ajánlások:

- A vezető és a csoport egy alkalomra köt szerződést.
- Egy gondolatébresztő, megindító, érzelmekhez szóló írás megosztásával lehet egy kiterjesztett bemelegítést tartani, amiben lehetőség van egyéni történetek megosztására is, szimbolikus formában.
- A szimbólumokkal való munka során nem kell a személyes dolgokat megosztani, ugyanakkor viszont mélyre visz és serkenti a belső megéléseket.

- Elsődleges a csoport megtartó erejének és kohéziójának megteremtése, együttes élményen keresztül, mielőtt bármi egyéni munka elkezdődne.
- Kiscsoportokban (breakout rooms) személyesebb, intimebb kapcsolatok megteremtésére van lehetőség, a fantázia és kreativitás felélesztésével.

(Teszary Judith július 5-i reflexiójából)

## 5. Egyéb témák

### Regresszió

Játék és regresszió online csoportban

Milyen mélyre vihető egy játék az online térben? Milyen mély regresszóba lehet biztonságosan beleengedni a protagonistát?

Tapasztalatok:

- Az online tér holding funkciója ott ér véget, ahol már csak a setting és az érintések tudják megtartani a protagonistát.
- A regresszió lehetséges mélységét mindig a protagonistának a csoportba és a vezetőkbe vetett bizalma határozza meg.
- Egy tapasztalt vezető érzi, hogy melyik az a pillanat, amikor saját testi közelségével, vagy a játékban szereplők testi közelségével kell megerősítenie a bizalom terét. A testi érintés (vagy a setting elrendezése) jelöli ki az online térben megvalósítható regresszió határát.

### Áttétel-vizontáttétel

### Csoportjáték



## Eszközök, tárgyak

### Az online pszichodrámban használt kellékek

Dr. Rapcsányi Éva és Vékássy Timea

Az online pszichodrámban különösen megnő az általunk használt kellékek jelentősége, hiszen sok olyan helyzetbe kerülünk, amit könnyen megoldunk a személyes jelenlétkor, itt viszont beszűkülnek a vezető és a kovezető lehetőségei.

Minden csoportot arra kérünk, hogy a csoport megkezdése előtt készítse oda a következő tárgyakat:

- **papírt és tollat/ceruzát**, amivel az antagonista fel tudja jegyezni a szövegét, hiszen az online drámában nehezített a kovezető lehetősége, hogy segítsen az antagonistának, ha elfelejti a szövegét, egyes feladatoknál a saját gondolatok feljegyzésére is jól használható, illetve előnyt jelent, hogy jobban megőrződnek az önismereti folyamatban előkerülő gondolatok, mint a személyes jelenléti drámánál,
- **másik szék**, amire át tud ülni, ha szerepcserében ez szükséges, ha lehet ez más jellegű legyen mint az ő széke,
- **néhány párna**, amit sok célra tudunk használni, pl. megölelheti a protagonista, ha szeretne valakit megölelni, jelezheti vele a másik a játékban szereplő személyt/személyeket, indulatkifejezéskor használhatja a matrac helyett amin levezeti az indulatát, valamint az esetlegesen rá nehezedő terheket szimbolizálhatja, stb.,
- **néhány kendő, vagy sál** -, ezeket szintén a különböző szereplők megjelenítésére (szerepcserében az adott személyt jelző sállal jelzi, hogy melyik szerepben van aktuálisan), vagy a hozzá fűződő kapcsolatok kifejezésére(pl. össze van kötve a keze stb.), vagy a benne lévő érzések/Én-részek megjelenítésére használhat,
- **pokróc**, mellyel helyettesíteni tudja a protagonista a másik szereplő ölelését, valaminek az elfedését stb.,
- **újságpapír**, összezsavarva használható az indulatkifejezésre,
- **kövek, apróbb tárgyak**, melyek asztalszínházon való munkánál segítenek az antagonisták megjelenítésében,
- **szoftveres, az online térhez kapcsolódó kellékek, segédprogramok**, amiket egyes típusú gyakorlatok megvalósításához tudunk használni (pl. szociometrikus feladathoz használt program, Zoom-ban képernyőmegosztás, „chat-szobák” kialakítása, „white board” használata stb. ).

## Szimbólumokkal való munka

### A képzelet szerepe

A képzeletnek kitüntetett jelentősége van az online munkában is. Imagináció, emlékek felidézése, elképzelések előhívása, képekkel való munka remekül használható - és használandó is - az online térben.

Szerepcsere során a Másik szerepébe való belehelyezkedés kivitelezhető. Az is, hogy a Protagonista saját magára - képzelete mozgósításával - a Másik szerepéből, a Másik szemével rátekintsen. Pl. úgy, hogy a Protagonista a saját szobájában (= a szobaszínpadon) kitesz két széket: saját maga és a Másik számára. Közben a Vezető saját arcával (mimikájával, stb.) és hangjával a Protagonista terében is megjelenve, a színpadon történetet követi és kérdéseivel, instrukcióival segíti a Protagonistát a szerepcsere lépéseinek a megvalósításában, melynek szerves része, hogy képzeletét is aktivizálja.

Az online térben ajánlott, hogy a Vezető pontosabb és finomabb instrukciókat alkalmazzon, hogy ki is emelje a képzelet szerepét. Pl. "Képzeld el, hogy ott ül a széken. Milyennek látod? Nézz rá, figyeld meg, milyen benyomást kelt benned!"

## 6. Az online munka lehetőségei, előnyei:

Különböző lehetőségek (technikai megoldások), amiket az online felület kínál (zene, képek, megosztások, stb.)

## 7. Ami nem működik online

### Személyes jelenléttel működik, online valószínűleg nem

Ami nem, vagy csak alig működik online:

1. Nem lehet egyszerre beszélni.
2. Hiányzik a testi kapcsolat
3. Hiányzik a lateralitás: a csoporttársak egymáshoz való kapcsolódása

# Az online pszichodramatikus munka veszélyei

## Az online pszichodráma nehézségei, veszélyei

készítette: Dr. Rapcsányi Éva és Vékássy Timea

1. Az online csoportban mindig nagy a csábítás, hogy elcsússzon a pszichodramából a verbális, beszélgetős csoport irányába.
2. Túl hosszú és jellemzően főként verbális bejelentkező körök zajlanak a drámában megszokott szélesebb repertoár helyett, így előfordulhat, hogy nem, vagy csak kevés idő marad a játékra.
3. Nehézséget jelent a látótér beszűkülése miatt, hogy kevesebb információt kap a vezető a csoporttagok aktuális állapotáról, kevesebb nonverbális jelzést érzékel, hisz sokkal kevesebbet, időnként csak egy arcot lát, sokszor azt is rosszabb képminőségben a gyengébb adatátvitelű hálózatok miatt. Az egész csoport vagy kis ablakokban, kicsi méretben látszik, de ekkor nagyon kevés információt kapunk az egyes tagokról, vagy az éppen megszólaló látható nagyobb méretben, de akkor meg nincs információnk a csoport többi tagjáról.
4. A vezető és co-vezető közötti kommunikáció nehezebb, mint személyes együttes jelenlétkor, minimálisra csökken az egymásnak, mint vezetőtársnak adható nonverbális és verbális jelzések köre. Ezt pótlandó bekerül az írásos/chat-es egymás közötti kommunikáció, ami további nehézségeket jelenthet, zavarhatja a csoportra figyelés terét.
5. A személyes térben megszokott csoportidőtartamokkal megegyező idejű online munka sokkal fárasztóbb mind a vezető, mind a tagok számára. A képernyő folyamatos figyelése, monitorozása fizikailag is megterhelőbb minden résztvevő számára, pl. elfárad, kiszárad a szem, merevebbé, feszültebbé válik a test, az izomzat bemerevedhet a drámában megszokott mozgásos feladatok és testtel való munka csökkentett lehetőségei miatt.
6. Az online vezetett csoportban a vezetőnek időnként autoriterebb szerepet kell betöltenie a szokottnál, és ezt a csoport nem mindig tudja jól kezelni.
7. Az egyes csoportdöntések meghozatalakor nehezebben alkalmazhatóak a szociometrikus választások és gyakorlatok, sokszor leszűkül az eszköztár az alkalmazott online szoftver jelzési lehetőségeire (pl. kézfeltétel, szív, taps, stb.), amit viszont nagyon különböző gyakorlottsággal és ügyességgel tudnak használni a résztvevők.
8. A vezetőknek és a tagoknak egyaránt új kompetenciákat kell kifejleszteniük az online térben való munka szoftveres és hardveres hátterének biztosítására, ráadásul nehézségeket okozhat, ha a közös térben nagyon eltérő tudású emberek próbálnak együtt dolgozni.
9. A lassabb tempó, a nehezkesebb szerepcserék megterhelik a csoportot, a nem szereplő tagok könnyen elvesztik a fókuszot, és az érdeklődésüket.
10. A gyakorlatlanabb, tapasztalatlanabb, még kevesebb óraszámú drámázott csoporttagok számára nehezebben követhetőek lehetnek a dráma eszköztárában szereplő legegyszerűbb technikák is, emiatt sokszor folyamatosan narrálni, magyarázni kell olyan lépéseket (akár egy egyszerű

szerepcserét) is, amik a személyes térben könnyebben követhetők és érthetőbbek a csoporttagok számára. Ez egyrészt külön figyelmet követel mind a vezetőktől, mind a csoporttagoktól, másrészt új technikák alkalmazását követeli meg, mint pl. az átnevezés használata játék közben.

11. A különböző csoporttagok nem egyformán fogadják el az online drámát, emiatt széthúzóvá válhat a csoport. Ez plusz dinamikai megterhelést és az emiatt kialakuló helyzetek kezelésének szükségességét hozza. Szélső helyzetben kieshetnek olyan tagok a csoportból, akiket a személyes térben a csoport és a vezetők meg tudtak volna tartani.
12. Sokak számára pont a megfelelő technikai háttér vagy a biztonságos, online drámázáshoz szükséges zavartalan tér megteremtése jelent komoly nehézséget.
13. Egy-egy rosszabb állapotban lévő csoporttag acting-outja nehezen kezelhető online, esetlegesen külön munkát igényel a vezetőktől a csoportidőn túl is, kritikus esetben külső segítséget kellhet bevonni.
14. Az online térben annak ellenére is érezhetik magukat fokozottan egyedül a csoporttagok, hogy közben online jelen vannak a többiek, de a fizikai valóságukban mégis egyedül maradnak a megélt, esetenként nagyon intenzív érzéseikkel. Megnövekedhet az igény a nehezebb érzések átélésekor (pl. szégyen, fájdalom, sírás, stb.) esetén a „láthatatlanság” megteremtésére, ami az online térben a kamera kikapcsolásával sokkal könnyebben megvalósítható, mint személyes jelenlét esetén. Ez mind a csoporttag, mind a vezetők számára nagyon nehéz helyzetet hozhat létre. Ez annak ellenére is megtörténhet, hogy a keretek között célszerű a folyamatos kamerahasználatot kikötni, de mégis megnövekedhet a „keret-szegés” ilyen jellegű formái is.
15. Az internet bizonytalansága, túlterheltsége, vagy az adatátviteli problémák miatt kieshet a csoportfolyamatból valaki. Ez sok többletfeladatot ró a vezetőkre, extra csoportdinamikai helyzeteket hozhat létre. Erre felkészülve javasolt, hogy mindig legyen telefon is odakészítve minden résztvevőnél, ill. a vezetők és a csoporttagok tudják egymás telefonos elérhetőségét.
16. A chat használat szabályainak a rögzítése nagyon fontos, hogy ne alakuljanak ki párhuzamosan zajló, a vezetők által nem kontrollálható, vagy nem is érzékelt diskurzusok. A chat felület nagy csábítást jelenthet olyan reakciók megjelenítésére is, amik a személyes térben egyészen máshogyan jelennének meg.
17. A GDPR szabályok betartása, a biztonságos tér és kommunikáció megteremtése kifejezetten fontos, de sok nehézséget hordoz magában. Míg személyes jelenlétű drámafoglalkozáson a biztonságos és zavartalan tér megteremtése leginkább a vezetők felelőssége, addig az online térben ennek a felelősségnek egy része átkerül a csoporttagokhoz, amit nem mindig és nem azonos mértékben tudnak biztosítani. Előfordulnak olyan helyzetek, amikor előre nem várt módon megzavarják a dráma terét (pl. valaki váratlanul benyit oda, ahol a csoporttag tartózkodik), vagy a csoporttag nem gondoskodik megfelelően arról, hogy a csoportban elhangzottakat rajta kívül más ne hallja (pl. a képernyő látóterén kívül más is tartózkodik a csoporttag terében).

18. További problémákat okozhat az online forma miatt nem teljesen kiszűrhető, kontrollálható adatrögzítési technikák használata (pl. hangfelvétel, videófelvétel készítés), melyekre vonatkozó szabályokat szintén rögzíteni kell az online térben való munkához.
19. Szintén nehezebben biztosítható a tagok egymás közötti „anonimitása”, hiszen sokszor a tagok teljes nevükön jelentkeznek be az online térben használt programokba.

## 8. Gyakorlatok az online csoportban

### Időutazás

Szerb Antal: Utas és holdvilág könyve alapján [Szabó Gabi](#)

A gyakorlat célja, hogy más aspektusból, egy új időszávból nézzünk rá a jelen történéseire, a jelen magunkra. Választhatunk a múltból és választhatunk a jövőből egy konkrét időt. Pl. 18 éves vagyok, 75 éves vagyok.

Az instrukció egyszerű és határozott: hangolódj rá, legyél annyi idős, mondd el, hol élsz, mit csinálsz. Aztán beszélj a mai magadról: mit látsz, hogy él, mit respektálsz abban, amit csinál, ahogy működik, és mit üzenél, tanácsolnál neki innen.

Ha ezek a gondolatok elhangzottak, gyere vissza a mába, válassz valakit a csoportból, aki lehetnél te abban az időben, és hallgasd meg a respektet, az üzenetet.

A gyakorlat értéke a ráhangolódás egy másik idősíkra, annak a megélése, akár egy jövőbeli kép felépítése. Értéke még a mai lét szerepeinek respektje, erősödhet az önértékelés, önbecsülés. Az üzenet, jótanács megfogalmazása, és főként a meghallása felszabadító lehet, megengedő, egy szerepet megerősítő, vagy épp feloldó.

Eset:

Egy pszichodráma munkacsoport workshopján használtam bemelegítő gyakorlatként ezt az időutazó lehetőséget. 14-en voltunk, mégis egyáltalán nem volt hosszú, vagy unalmas, mindenki megcsinálta a szerepcserét egy jövőbeli magával, majd egy segédént választva meghallgatta az üzenetet. Erős, intenzív munka volt.

Az átlag életkor a csoportban 55 év volt, így a 60-70-80 éves korból való üzenetek, szelíd élet bölcseségek voltak.

„Bármiből várat tudsz építeni!”, „Csak azt csináld, ami jól esik!”, „Bírd ki, de ne végtelenül!”

„Csak lazán, ne félj!”, „Maradj talpon!”, „Kapcsolódj többet másokhoz!”, „Élvezd az üresedést!”, „Hitted volna, hogy ezt a távolságot meg tudtad tenni!”

Megéltem és megtapasztaltam, hogy minden üzenet gyógyító erejű és mindenkinek szól ott a csoportban.

## Mit tanulsz épp magadról?

Marlo Morgen: Vidd hírét az igazaknak könyve alapján [Szabó Gabi](#)

Marlo Morgen könyvében az ausztrál benszülött törzs, az „Igazak” életéről ír, amit megtapasztalt, amikor velük élt. Egy érdekes szokásról is ír; a törzsben nagyon megünneplik, ha valaki megtanul magáról valamit, és azt megosztja a többiekkel. Ebből származik a gyakorlat ötletem.

Az instrukció: hangolódj rá egy élethelyzetedre, ami foglalkoztat, és amiben éppen tanulsz magadról valami fontosat. Járhatsz a tanulás elején, közepén, végén.

Azonosítsd ezt a tanulást, tapasztalást, és oszd meg a csoporttal. A megosztás után arra kérem a csoportot, hogy legyenek a főszereplő egy erőforrása, olyan Énrésze ami biztosan működik ebben a helyzetben. Ha találtál egy ilyen működő Énrészt, hangolódj rá, legyél te ez az Énrész, szólalj meg, mondd meg ki vagy és adj egy visszajelzést, üzenetet a főszereplőnek.

Jó, ha ebben mindenki részt vesz, mindenki elmondja mit tanul épp magáról, és mindenkihez kapcsolódnak a csoporttagok.

A játék célja, erősíteni a tanulás, önreflexió értékét, erősíteni a kapcsolódásokat, szociometrikus pozíciókat. Jó hatással van az egyenrangúság értékére, és a segédén munka jelentőségének megélésére.

## A belső család üzenetei

Edith Eva Eger: Az ajándék című könyve alapján Szabó Gabi

Eva Eger könyvében azt írja, hogy egy egész családot hordozunk belül. Hat „családtagról” beszél, akiket érdemes figyelembe venni. „Van a kisgyerek rész, aki mindent rögtön akar, gyorsan könnyen. Van a gyerek rész, aki kíváncsi, szabad lélek, aki bármilyen szeszélyt, ösztönt és vágyat kész követni, ítélet, félelem és szégyen nélkül. Van a kamasz, aki szeret flörtölni és kockáztatni és a határait próbálni. Aztán a racionális felnőtt, aki átgondolja a dolgokat, terveket készít, célokat tűz ki, és kigondolja, hogy éri el őket. És van a két szülő, a gondoskodó és az ijesztgető. Az egyik, aki kedves és szerető és tápláló, és a másik, aki felemeli a hangját, és feltartott ujjal azt mondja: ezt kéne, azt kell, azt muszáj. Arra van szükségünk, hogy a teljes belső családuk egész legyen. „

Minden családtag jelen legyen, ne hiányozzanak, ne legyenek elhallgattatva és ne dirigáljanak.

A belső család előhívása remek lehetőség az online térben. Az instrukció egyszerű és direkt. Válaszd ki a csoportból a kisgyerek részed, a gyerek részed, a kamasz részed, a racionális felnőtt részed és a két szülő részed. Egyenként cserélj velük szerepet, és én, a csoportvezető, meginterjúvolom azt a részt.

Aztán szerepcsere, és a főszereplő meghallgatja az egyes részeket, az üzeneteiket.

A gyakorlat célja, hogy ezek az üzenetek elhangozzanak, minden szereplő előkerüljön, szerepcserék, párbeszédalakuljanak, egyensúly keletkezzen.

Eset:

Egy online workshopon a főszereplő azon akart dolgozni, hogy egy családi helyzetben rendet rakjon saját magában, megtalálja azt a szerepet, ami most a legideálisabb, leginkább segíti rendezni a családi kapcsolatokat. Mindegyik belső családtaggal szerepet cserélt, aztán meghallgatta őket, volt, ami nagyon ismerős volt számára, volt, amit nem hallott eddig. Új erőt érzékelt magában, megerősödött a bizalma abban, hogy „elbírja” a történéseket, sőt a „helyére tudom tenni!”.