

A közösségfejlesztés módszertára

A kiadványt a Csillagpor Alapítvány megbízásából a
VE-GA Gyermek és Ifjúsági Szövetség készítette.

A kiadvány a Csillagpor Alapítvány *Családműhely - a családossá válásból fakadó életviteli problémák kezelése és megelőzése* című programja keretében jelent meg.

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

Pályázat: TÁMOP-5.2.5-08/1 Gyermekek és fiatalok integrációs programjai

Projektidőszak: 2009. január 1. – 2010. december 31.

Támogatás: 15.879.897 Ft.

Írta: dr. Majár János

Szakmai lektor: Korom Pál

Az elkészítésben közreműködtek:

Koromné Seri Anikó, Kovács Eszter, Veresné Péter Judit

Szöveggondozás: Péter Petra

Címlapfotó: Kádár Zsuzsanna

Nyomdai előkészítés: Spektrum Stúdió

Kiadja a Csillagpor Alapítvány

5000 Szolnok, Tóth Ferenc utca 2.

www.csillagporalapitvany.hu

Szolnok, 2010

ISBN 978-963-89105-0-9

Szerzői jogok

A kiadványban megjelenő írások előzetes írásbeli hozzájárulás nélkül közölhetők a forrás megnevezésével. Az írások közlésére a „Nevezd meg! – Ne add el! – Ne változtasd!” licenc érvényes.

Tartalom

Közösségi folyamatok pedagógiai tervezése	4
1. Az egyes személyiségek fejlődése közösségi folyamatban	6
1.1. Csecsemő-rangúság	6
1.2. Gyermek-rangúság	7
1.3. Kamasz-rangúság	8
1.4. Felnőtt-rangúság	9
1.5. A fejlődési folyamat alapelvei	9
1.6. A rangúság és a valós életkor, az infantilizmus	11
2. A kommunikáció fejlődése	12
2.1. Káosz szint	12
2.2. Szerep szint	12
2.3. Játzsma szint	13
2.4. Kommunikációs szint	14
2.5. A fejlődés alapelvei	14
2.6. A vezető teendői és lehetőségei	15
3. A közösség fejlődése	17
3.1. Védekező jellegű közönnyel jellemezhető személyek csoportja	17
3.2. Családszerű közösség	18
3.3. Probléma közösség	18
3.4. Akció közösség	19
3.5. Tevékenység közösség	20
3.6. Érdek közösség	21
3.7. Önálló, öntevékeny közösség	21
3.8. A fejlődés alapelvei	22
4. A pedagógiai tervezés módszertana	23
4.1. A pedagógiai tervezés célja	23
4.2. A fejlődési folyamatok tervezésétől a programtervig	24
4.3. Programmodulok, programfolyamok és a programterv	25
4.4. A fejlődési folyamatok nyomon követése, mérése	26
5. A pedagógiai tervezés egyszerűsített módszertana	27
5.1. Előkészítés, tervezés, vezetői-segítói kör	27
5.2. Stabil napirend és szabályrendszer	28
5.3. A közös alkotótevékenység szerepe	29
5.4. A regenerációs szakasz	29
5.5. Konfliktusos időszak	31
5.6. A folyamat zárása	32
5.7. A folyamat utóélete, dokumentáció	33
Zárszó	35
Irodalomjegyzék	36

Közösségi folyamatok pedagógiai tervezése

Minden olyan emberi tevékenységnek, amelyet kettőnél több fő végez közösen, van közösségi metszete. Valójában bármilyen tevékenységet is próbálunk végezni, az a ritka kivételektől eltekintve megannyi embert érinthet, sőt céljainkat gyakran csak egymással együttműködve érhetjük el. Így minden folyamatnak létezik egy olyan humán háttere, amelynek ismerete legalább annyira fontos, mint mondjuk egy adott ügy menedzselésének kérdései.

Ez különösen igaz a civil tevékenységekre, mivel ott kevesebb a „külső”, vagyis olyan szabály, amelyet nem a közösség határozott meg a maga számára, nem közösségfejlődés során kristályosodott ki. A civil tevékenységek ezen nehézsége előnyé is kovácsolható, hiszen egy szabadabban, természetesebben fejlődő közösség több lehetőséget tud valószínűsítő eredménnyé változtatni.

Ennek persze feltétele az, hogy a fejlesztést vállaló szakember a személyiségek és közösségek fejlődésének megfelelő modelljeit ismerje, azokat tapasztalata mentén egy tervezési folyamat során alkalmazható tudássá rendezze. Ugyanis minden hosszú távú fejlesztési folyamat, vagy akár egy rövid projekt is meghatározott közösségi folyamatok sorozata.

Ezen szakmódszertani füzet célja az, hogy egy keretet nyújtson a közösségfejlesztés iránt érdeklődő, és abban érdekelt szakember számára. Keretet arra, hogy tudását, tapasztalatát, módszertani ismereteit újrendezhesse, és a közösség fejlődésének folyamatait helyesen legyen képes tervezni minden, általa vállalt ügyben.

A füzet második felében pontosabb képet adunk a „pedagógiai tervezés” fogalmának, egyelőre abban az értelemben használjuk, hogy tervet készítünk a személyiségek és a közösség fejlődésének tudatos kezelésére közösségi folyamatokban. Ebben a módszertani füzetben ehhez adjuk meg a szükséges elvi és gyakorlati ismereteket.

Nem célunk a szaktudományok nyelvén, azok széles, tudományos bázisán megfogalmazni modelljeinket (erre a füzet terjedelme nem ad lehetőséget), célunk azonban, akár példákön keresztül is, a valóságban is használható tudást átadni az olvasónak.

Azonban a következőkben leírtaknak van egy komoly korlátja. Bár általánosságban az alábbiakban részletezett egyszerű modellek pontosan írják le a közösség fejlődésének lépéseit a baráti találkozótól a több éves projektekig, a folyamatok tervezésének módszere a hosszú távú közösségfejlődés esetén sokban különbözik attól, amelyet ebben a kiadványban módunkban áll bemutatni. Röviden megfogalmazva, az alábbiak első sorban konferenciák, találkozók, hétvégi képzések, táborok és egyéb, rövid időtartamú közösségi folyamatok tervezésében segítenek – a továbbiakban ezeket nevezzük röviden „folyamatnak”.

Ezen keretek között fontos még kiemelni két lényeges tényezőt. Egyrészt, a fentiekben rögzített folyamatokban egy közösség legfeljebb 25-35 fős lehet, az ennél nagyobb létszámú csoportok valójában több közösség hálózatát alkotják, ahol az egyes közösségek korábbi ismeretségek, a folyamat különböző tevékenységei, érdeklődési körök, életkor, stb. szerint elkülönülnek. Ekkor az egyes közösségek fejlődése külön tervezendő, figyelembe véve a köztük lévő kölcsönhatásokat.

Ugyanez igaz az életkori metszetre is – ha az életkori különbségek számottevőek, akkor a közösség az életkor szerint fog „generációkra” különülni. Ebben a helyzetben a vezető feladata az egyes generációkat rendszeresen „kötni egymáshoz”, vagyis megelőzni, hogy a közösség részei teljesen elkülönüljenek egymástól.

Az a szakember – mostantól a folyamat **vezető**jeként fogunk rá hivatkozni – aki vállalja egy közösség tudatos fejlesztését, lényegében **közösségsegítői szerepet** vállal, vagyis sajátos módon magára vállalja a segítőiség alapvető szabályait is. A segítőiség és a közösségfejlesztés kapcsolata külön tanulmányt igényelne, itt csak egyetlen fontos elemét szeretnénk kiemelni.

A közösségi és személyiségfejlődési folyamatnak megvan a maga természetes ritmusa, sajátos szabályszerűségei, amelyektől eltekinteni nem érdemes, és magát a fejlődést erőltetni nem szabad. Az erőltetett közösségfejlődés valójában álfejlesztés, hiszen a fejlesztést vállaló vezető akkora befolyást gyakorol a közösségre, hogy megrekeszti azt, annak egy alacsony fejlettségi szintjén.

A vezető feladata az, hogy a megfelelő módszerek alkalmazásával a közösségnek lehetővé tegye, hogy saját erejéből, saját ritmusa és lehetőségei mentén minél gördülékenyebben fejlődhessen.

1. Az egyes személyiségek fejlődése közösségi folyamatban

Közösségi folyamatok tervezésekor az első lépés az egyes személyiségek fejlődésének tervezése. Ehhez a közösségfejlesztést folytató szakember számára megannyi személyiségfejlődési modell áll rendelkezésére, illetve a fejlődéslélektan tudománya, amelyeket saját tapasztalatai mentén, saját rendszerében alkalmazhat.

A tervezési folyamat során az adott személy valós életkorát, illetve az adott közösségi folyamatban történő személyiségfejlődését közösen kell figyelembe venni. A két tényező közösen határozza meg a folyamatot, egyik sem alárendelt a másiknak (elvégre másképpen bánik az ember egy infantilis felnőttel, mint egy koravén gyerekekkel).

A valós életkor felmérésében a szakember a fejlődéslélektan tudományához fordulhat, a tervezésnek ezen aspektusával külön és részleteiben itt nem foglalkozunk. A személyiségfejlődési modelleknek azonban mutatunk egy alternatívát: a közösségben lezajló személyiségfejlődés olyan természetes modelljét kívánjuk bemutatni, amely a kialakuló helyzeteket könnyen felismerhetővé, a problémákat könnyen kezelhetővé teszi a szakember számára.

Az általunk vázolt rendszer alapja **a személy igényeinek és alapattitűdjeinek a felmérése**. Az igények ismeretében segíthetünk azok kielégítésében, míg a személyiség aktuális viszonyulásai segítenek a szakembernek még idejében felmérni a problémákat és megfelelő módon részt venni ezen problémák leküzdésében. A rendszer sokban hasonlít a Maslow-piramishoz (azzal közösen is alkalmazható), de míg ez utóbbi az egyén életkorának megfelelő általános igényrendszerét méri fel, az alábbiakban bemutatásra kerülő rendszer a személy adott közösségi folyamatban történő fejlődését írja le.

A fejlődési folyamat állomásait rangúsági szinteknek nevezzük. Bár később ezt még részletesebben tárgyaljuk, már most érdemes leszögezni, hogy az alábbi fejlődési szintek önmagukban nem értékmérők. A folyamaton minden (akár felnőttkorú) személyiség végighalad egy közösségfejlődés során, ki-ki személyiségének és életkorának megfelelően halad egyik szintről a másikra.

Az alábbi leírásokban nem csak az adott rangúsági szint leírására kerítünk sort, hanem néhány módszertani javaslattal élünk azok számára, akik konferencia, találkozó, szakmai hétvége, tábor, stb. keretek között tervez közösségfejlesztést.

1.1. Csecsemő-rangúság

Minden közösségfejlődési folyamatba belépő személy csecsemő-rangúként indul. A csecsemő-rangú személy számára a fő igény az, hogy a **testi, biológiai igényei kielégítésre kerüljenek, illetve ezeket biztonságban tudja**. Fontos a számára, hogy tudja, hol ihat, hol fog étkezni, milyen lesz a fekhelye, hol található a mosdó, fürdőszoba, stb. Az idősebbeknél ez az igény leginkább a biztonságról szól, míg az egészen fiatalok között magának az igénynek a valós kielégítése. Nem véletlen, hogy többen is a mosdó megkeresésével, az adott hely megismerésével, „körbejárásával”, egy pohár víz elfogyasztásával kezdik a közösségi folyamatot.

A közösségi folyamatot tervező számára a fő feladat **a biztonságérzet biztosítása**, illetve megfelelő (de nem túlságosan sok) idő meghagyása az új helyre érkezésre, a hely megismerésére. Itt fontos elkerülni egy félreértést. Erre a biztonságérzetre mindenkinek szüksége van, még azoknak is, akik egy adott helyre (táborközpont, konferenciaközpont, magánlakás, hotel) rendszeresen visszajárnak: ők is akaratlanul is „leellenőrzik”, hogy minden rendben van-e.

A szakember számára több módszer is rendelkezésére áll arra, hogy a résztvevők csecsemőrangú igényei kielégítésre kerülhessenek:

- A résztvevők megérkezésének, „beköltözésének” segítése, amelyben a teljes vezető-segítő kör részt vesz.
- A hely teljes körű megmutatása, a résztvevők „körbevezetése”, az infrastruktúrához tartozó szabályok részletes ismertetése.
- Fontos szerepe van az első közös étkezésnek.
- Felnőtt körben különösen fontos szerepe van a cigarettázással kapcsolatos szabályok tisztázásának, illetve az első kávézásnak.

A csecsemő-rangúság több helyzetben is előkerül, az adott személy életkorától függetlenül. Ha a biológiai igények nem elégülnek ki, vagy az ebbe vetett bizalom megrendül, a személyiség visszatér csecsemő-rangú állapotába. Ilyen helyzet lehet egy betegség kialakulása, illetve egy idő után a nem megfelelő szabálytartás miatt kialakuló kialvatlanság is. Ilyenkor ismét a bizalom kialakítása az elsődleges feladat: a betegség kezelésének elősegítése, vagy éppen pihenési lehetőségek beiktatása.

1.2. Gyermek-rangúság

A csecsemő-rangú igények, a biztonság kialakítása komoly előfeltétele a továbblépésnek. Ha ez már teljesült, a résztvevő személyiség igényei egyre inkább **a személyének, a személyiségének biztonsága** kerül előtérbe: az, hogy érezze, törődnek vele, így biztonságban van.

Ennek egyik oldala a személyiségét, az „egóját” védő szabályok ismerete, míg a másik oldala azon személyek megismerése és szerepének beazonosítása, akikhez a problémáival fordulhat, akik elfogulatlanul törődnek vele. Mindezzel együtt jár az, hogy a résztvevő első körben elkezd eligazodni az őt befogadó közösségben, vagyis „megtalálja a helyét”.

A vezető szakember számára ezen a szinten két feladat van: egyrészt biztosítani, hogy **a résztvevők megismerkedjenek egymással**, másrészt az, hogy az ismerkedés során a levezetésért felelős **vezető-segítő kör tagjai is be legyenek azonosítva**. Ez utóbbi különösen fontos, mivel ők azok, akikhez a résztvevők fordulhatnak a problémáikkal.

Erre a legcélszerűbbek az alábbi módszerek:

- A vezető-segítő kör bemutatása.
- Ismerkedés közösen és kiscsoportokban.
- Szabályismertetés a vezető által.
- Közös vetélkedő vagy sportverseny, amely nem igényel sem egyéni kiállást, sem túlzott szellemi erőfeszítést.

Ahogy a csecsemő-rangúság, úgy a gyermek-rangúság is része még egy felnőtt ember életének is. Egyrészt minden közösségi folyamat során végighalad ezen a fejlődési fokon, de elképzelhetőek olyan élethelyzetek is, amelyek az egyébként felnőtt igények és attitűdök mentén élők is ebbe a helyzetbe hozzák. Ilyen helyzet minden olyan probléma vagy tragédia, amelynek következtében a kialakuló lelki gondok kezelésére mások tördése a legjobb megoldás, és az érintett is leginkább mások figyelmét és a mások között megtalálható biztonságot igényli.

1.3. Kamasz-rangúság

A közösségfejlődési folyamatban éppen kamasz-rangú személyiség fő igénye **önmaga megvalósítása ön maga és a külvilág felé**. Célja, hogy megtalálja saját maga határait és helyét a közösségben, illetve elemi igénye, hogy **megmutathassa önmagát**. Ez egyik oldalról komoly, hasznosítható kreativitással, a másik oldalról folyamatos szabálykerüléssel és szabályszegési kísérletekkel társul.

A közösségben, mivel egyszerre sokan lépnek erre a szintre, a kamasz-rangúság folyamatos konfliktusokkal terhelt, elvégre az önmagát kereső személyiségnek folyamatosan idomulnia kell mások hasonló helykereséséhez, ami súrlódásokkal jár. Ezen felül sokaknál önmaguk korlátainak keresése a külső korlátok, a szabályok folyamatos kerülésével, nem ritkán azok megszegésével jár együtt.

A másik oldalról viszont a közös tevékenység olyan terepe az önmegvalósításnak, amelyben a résztvevők lelkesedhetnek, és kiélhetik kreativitásukat. Az önmegvalósítás igénye mentén szinte mindenki megtalálja azokat a tevékenységeket, amelyek rá szabottak, amelyekben kiteljesedhet.

A vezető szakembernek ezt a két fő aspektust kell tudnia jól kezelni. Egyrészt fel kell készülnie a **résztevők közötti konfliktusok rendezésére és a szabályszegések kezelésére**. Másrészt lehetőséget kell teremtenie arra, hogy a résztvevők minél szélesebb **tevékenységi körben** kereshessék a saját képességeiknek és igényeiknek leginkább megfelelő feladatokat és sikereket.

Ezen feladatok ellátására megannyi módszer létezik, ezeknek a felsorolása és részletezése külön könyveket tesz ki a szakirodalomban. A csoport személyiségei ezen a szinten töltik a legtöbb időt, és a vezető számára is ez jelenti a legkomolyabb kihívást. A kamasz-rangúság folyamatainak azonban vannak olyan sajátosságai, kulcsfontosságú elemei, amelyeket különösen fontos a helyén kezelni. Ezekről a szakmódszertani kiadvány végén ejtünk szót, a pedagógiai tervezés rövid módszertanának összefoglalásakor.

Mint minden korábbi szinten, a kamasz-rangúságon is áthalad felnőtt és gyerek egyaránt. Bár életkortól függően másképpen élék meg ezeket a folyamatokat, az alapvető jellemzők és feladatok azonosak. Természetesen egy hétéves gyermek nem az alkoholfogyasztásra vonatkozó szabályokat fogja megszegni, és nyilván egy felnőtt korú, de kamasz-rangú férfi számára nem a lányok hajának húzgálása fogja az önmegvalósítási próbálkozást jelenteni.

Ettől függetlenül a szabályszegés rituáléja és a konfliktusos helyzetek magas száma ugyanaz. Itt kell kiemelni egy fontos dolgot. Látszólag néhányan, főleg a „csendesebbek” kimaradnak a szabályszegésből, de ez csak a látszat. Az introvertáltabb személyiségek, főleg ha nehezen illeszkednek be a közösségbe, hajlamosak a háttérben „ügyeskedve” megszegni a közösség szabályait, divatos szóval élve „kavarnak”. Ennek a jelenségnek szélsőséges megnyilvánulása az, amikor az introvertált személyiség önmagával szemben szegi meg a közösségi szabályokat: önostorozásba, önsajnálátba merül, kivonul a társaságból, stb. Ezekre a folyamatokra is érdemes felkészülni, és figyelni a közösségi folyamatokat ezzel a szemmel is. A különféle helyzetek kezelésénél azonban mindig szükséges betartani a segítői magatartás alapvető szabályait és irányelveit.

A felkészült vezető számára egyébként a kamasz-rangúak közössége rengeteg sikerélmény forrása. A lelkesedés, a kiteljesedő kreativitás, a létrejövő barátságok és együttműködések forgatagában a közös munka rohamléptekkel halad előre. A közösség ebben az állapotban a legenergikusabb, leginkább fejlődőképes. Az ekkor megszülető eredmények a résztvevők sajátjai, amelyekhez érzelmileg is kapcsolódnak, a „sajátjuknak érzik”.

Ez az a lendület és energikusság, ami aztán a személyiséget a folyamatosan kialakuló szabályok talapzatán a felnőtt-rangúság felé hajtja.

1.4. Felnőtt-rangúság

A felnőtt-rangúság a közösségi folyamatokban fejlődő személyiség utolsó állomása. Ebben az állapotban **az egyén képes a folyamat keretein belül ellátni magát és saját, felelős döntéseket hozni**. Kialakul annak az igénye és képessége is, hogy a felnőtt-rangú személyiség másokkal törődjön.

A közös munkában és együttműködésekben érdemben részt vesz, kiérlelt szerepben, a szabályokhoz alkalmazkodva, a meghatározott keretek között (általában). Ezt egyébként igényli is. Ha nem kap felelősségteljes megbízást, feladatkört, akkor keres magának, vagy visszatér a kamaszos alapattitűdhöz.

A közösségfejlesztési folyamatokban a személyiségekkel kapcsolatos cél éppen a felnőtt-rangúság elérése, ez a fejlődési folyamat egyfajta végpontja. Az erre a szintre jutó résztvevők – életkoruknak megfelelő módon – partnerként bevonhatóak, sőt, bevonandóak – ennek felügyelete és elősegítése a fejlesztő szakember feladata.

1.5. A fejlődési folyamat alapelvei

A fent leírt személyiségfejlődési szinteken való végighaladásnak van néhány fontos szabályszerűsége, amelyeket külön érdemes kiemelni, hogy a vezető szakember képes legyen hatékonyan tervezni a fejlődési folyamatokat, és fel tudjon készülni a krízishelyzetekre.

Az első fontos alapelv az, hogy **egy adott rangúsági szinten lenni nem hordoz értékítéletet**, nem „rossz” az, aki csecsemő-, vagy gyermek-rangú, és nem lesz „jobb” az, aki felnőtt-rangú. Ennek a legfontosabb praktikus következménye, hogy a vezetőnek nem szabad siettetni az előrelépési folyamatokat illetve nem jó elvitatni azt, ha valaki egy adott rangúsági szinten áll egy fejlődési folyamatban.

A második ilyen alapelv **a regeneráció elve**. Ez lényegében azt jelenti, hogy bármi történjen, minden személy, aki belép egy adott közösségi folyamatba, végigjárja a fenti szinteket.

Az életkor, illetve az illető fő személyiségvonásai persze befolyásolják, hogy mennyi időbe kerül, és milyen feltételei vannak a továbblépésnek. Van, akinek a számára a csecsemő-rangú igényeinek a kielégítése adja a biztonságérzete nagy részét, így erre külön figyelmet kell szentelnie, míg lehet, hogy eközben a szociális érzékenysége miatt a gyermek-rangú igényeit könnyen kielégíti: gyorsan lép kamasz-rangú szintre. Elképzelhető olyan is, hogy valaki lázadó hajlamú, végigrobog a fejlődés első két szakaszán, aztán megreked a kamaszos viselkedésnél.

Rengeteg különböző változata létezik ezeknek. A vezető egyik feladata éppen az, hogy egy csoport egyes tagjai esetében ezzel számolni tudjon, segítse őket a továbblépésben, vagy megteremtse azt a hátteret, amelyben segítőkre lelhet a résztvevő. Ennek azonban fontos előfeltétele, hogy maga a vezető (és a vezető-segítő kör tagjai) is tisztában legyen azzal, hogy ő maga ezeket a folyamatokat hogyan éli meg.

A harmadik alapelv **a folyamat dinamikájára** vonatkozik. A fejlődés során, ha valaki megreked ezen fejlődési fokok valamelyikén, akkor az automatikusan elkezd alacsonyabb szintű igényeinek kielégítése felé fordulni, vagyis a fejlődés korábbi szintjeire szorul vissza.

Az, hogy valaki egy adott fejlődési fokozaton áll, vagy egy másikon, annak értéktartalma nincs. De ha valaki elkezd ezen a létrán visszacsúszni, az mindenképpen valamilyen krízist, problémát, belső vagy külső konfliktust, vagy esetleg betegséget jelent, ami kezelésre szorul.

A vezető számára azért fontos ez az alapelv, mert ha azt észleli, hogy a fejlődési folyamatban egy vagy több személy megrekedt, akkor számolhat az igények visszafejlődésével. Fontos leírni azt, hogy az előrehaladás során a magasabb rangúsági szinteken egyre több időt tölt el a személyiség. Minél komplexebbek az igényei, annál tovább is tart, amíg a közösség segítségével megtalálja azokat az utakat, amelyeken keresztül kielégítheti azokat anélkül, hogy káros konfliktusokat okozna.

Végül fontos kiemelni, hogy a fenti rangúsági szintek nem abszolútak. Általában könnyedén megmondható valakiről, hogy milyen szinten van, és az alapján lehet vele együtt dolgozni, de bőven akad olyan is, aki mintha a fenti szintek határain mozogna. Van, akinek a viselkedése egyik pillanatról a másikra változik (e mögött egyébként általában valamilyen helyi vagy külső krízishelyzet áll), vagy hullámozó, esetleg mások viselkedésétől függ.

Éppen ezért van nagy szerepe azoknak a módszereknek, amelyeken keresztül a folyamat résztvevője önmagát helyezheti el ebben a rendszerben, megtanulhatja, mit jelentenek ezek a szintek, és önmaga képes saját magáról megállapítani, hogy hol áll, mire kell figyelnie, mit kell tennie. Egyszóval a fenti rendszer segítői eszköz.

1.6. A rangúság és a valós életkor, az infantilizmus

A közösségfejlesztési folyamat tervezésekor a valós életkort és a rangúságot közösen érdemes figyelembe venni. Azonos rangúsági szintet más-más életkorú résztvevők más-képpen élnek meg. Bár egy életkorát tekintve gyermek is képes felnőtt rangúvá válni egy folyamatban, és képes érdemi felelősséget vállalni tetteiért és másokért, ez a felelősség nyilván korlátozottabb, mint amit egy felnőtt-rangú felnőtt vállal.

Vezetői szempontból van egy komoly kihívás, és éppen a rangúság és a valós életkor megfelelő kezelésének tanuló pályája: **a kamasz-rangú felnőttek**. A csecsemő- vagy gyermek-rangú felnőttek nem foglalkoznak azzal, felnőttként kezelik-e őket, nem érdekli őket, nem igényük. Azonban a kamasz-rangú felnőtt „kikéri magának”, ha nem felnőttként bánnak vele. Önmegvalósításának és identitásának része, hogy felnőtt korú, és ezzel jogosítja fel magát a szabálykerülésre, szabályszegésre. Ha viszont ezt valaki szóvá teszi, komolyan megsértődhet.

Éppen ezért fontos elkülöníteni azt, hogy hogyan bánunk egy gyerekkel vagy kamaszsal, és hogyan bánunk egy gyermek-rangú, vagy kamasz-rangú személyiséggel. Így az esetek nagy részében elkerülhető a kamasz-rangú felnőttek sértődése.

A kihívás mellett a kamasz-rangú felnőttekkel együtt dolgozni igazi ajándék is lehet. Életkorukból fakadóan széleskörű ismeretekkel rendelkeznek, terveik megvalósíthatóbbak, kiérleltebbek lehetnek, mint fiatalabb társaikéi. Ezen felül vállalásaik mögött valószínűsőbb erőforrások húzódnak meg, mint amit egy gyermek vagy kamasz ajánlhat egy feladat elvégzése során. Ennek legfontosabb metszete, hogy egy felnőtt képes érdemben anyagi felelősséget vállalni, anyagi források is rendelkezésére állnak. Ez sokkal komolyabb projektek tervezését teszi lehetővé.

Ha az, hogy az életkor és az aktuálisan megélt rangúsági szint nem mindig ugyanaz, nem jelent problémát, természetes velejárója a személyiség folyamatos fejlődésének és a környezethez való alkalmazkodásának, felmerül a kérdés, hogy ha az ilyen helyzeteket nem nevezhetjük infantilizmusnak, akkor ez a fogalom hogyan értelmezhető számunkra.

A válasz magától értetődő: ebben a fogalmi körben **az infantilizmus** azt jelenti, hogy a vizsgált személy életének egy hosszú szakaszában van alacsonyabb rangúsági szinten, mint azt az életkora indokolná. Ez esetben nem csak ideiglenes megbillenésről, nem csak egy természetes folyamat adott állomásáról van szó, vagyis a helyzet nem dinamikus, hanem statikus, megmerevedett. Az infantilizmus a legsúlyosabb esetekben akár a pszichózis bizonyos formáihoz is vezethet, de ez már túlmutat az ifjúságsegítés módszertanán és a szakember lehetőségein.

2. A kommunikáció fejlődése

A közösségi és személyiségfejlődési folyamatokat nagyban befolyásolja az, hogy a résztvevők közötti kommunikáció hogyan fejlődik, hogyan élük meg társas kapcsolataikat. Valójában ez a három rendszer együttesen írja le egy közösség, és az abban résztvevők fejlődési folyamatait.

Most tekintsük át, hogy **két ember között az emberi kapcsolatnak, illetve kommunikációnak milyen fejlődési lépcsőfokai vannak**. Ismét fontos kiemelni, hogy ezek a lépcsők egymástól nem élesen elválaszthatóak, két szint között az átmenet folyamatos. Továbbá fontos kiemelni, hogy az alábbiak mindennemű páros emberi kapcsolatra ugyanúgy vonatkoznak, persze más-más sajátosságokkal. A kamaszok között elsősorban a szerelmi kapcsolatokat képzelik el ezekben a rendszerekben, de ugyanezen folyamatok játszódnak le barátságokban, szülő-gyermek viszonylatban, mentor-mentorált kapcsolatokban, sőt, az ember önmagát is hasonló folyamatokon keresztül ismerheti meg.

Ugyanezen folyamat zajlik le a vezető és a résztvevők némelyike, illetve még inkább a vezető és a segítő/vezető kör tagjai között.

2.1. Káosz szint

A káosz szint lényegében azt az állapotot írja le, amelyben a két fél egymást nem ismerve először találkozik. Nem igazán jó megfogalmazás ezt kommunikációs szintnek hívni, mivel jellemzően azt az állapotot jelöli, amikor még éppen nem alakult ki a kommunikáció.

A valóságos kommunikáció kialakulásának azonban van egy **előfeltétele**, ez pedig **a figyelem**, vagyis az, hogy egy kavargó ismerkedési szituációban (egy nagyobb létszámú közösségben ez valóban egy kaotikusan kavargó helyzet) mindkét fél képes legyen egymásra figyelni, és eléggé figyelmesnek lenni ahhoz, hogy valóban megismerjék egymást. Ez lesz egyébként a továbblépés előfeltétele is.

A kommunikációs helyzet kialakulásának a legnagyobb **gátja az egyik vagy másik fél félelme**. Ha bármelyik személy fél a másikkal kommunikációt kezdeni, akkor a kommunikációs szituáció nyilván nem jön létre. Ez nem jelenti azt, hogy nem beszélnek egymással, csupán azt, hogy a kommunikációjuk tartalmatlan, igazából teljesen érdektelenek egymás irányában.

2.2. Szerep szint

Ha a két fél között valós kommunikációs helyzet jön létre, akkor először a mindennapokban beléjük ivódott tipikus szerepeik mentén érintkeznek egymással. Ezen szerepek talán legfontosabb alapja a külsőségek halmaza (alacsony – magas, szemüveges, festett hajú, csinos, stb.), illetve az ezekhez tartozó tipikus asszociációk, amelyek az adott személyben léteznek (ha jóképű, akkor biztosan magabiztos; jól öltözködik, vagyis törődik magával;

drága mobiltelefonja van, vagyis jó körülmények között él stb.).

A szerepek beazonosítását még az első kommunikációs kapcsolat alapélményei alapozzák meg (a másik fél intelligens, vagy érzékeny, komolyan tud figyelni, vagy felületes, stb.). Összességében elmondható, hogy a kapcsolat résztvevői először ezeket a szerepeket veszik észre egymáson, és ezt tudván, magukról is ezt próbálják megmutatni, vagyis behelyezkednek az adott szerepbe.

A kommunikáció a két fél között látszólag intenzív, pergő, azonban tartalmatlan, **célja ekkor még csak a kapcsolat fenntartása, és a másiktól információ gyűjtése** ahhoz, hogy az érintett eldöntse, akar-e többet a másiktól, vagy sem.

A szerep szint egyik legjellemzőbb tulajdonsága, hogy **egyszerű és kényelmes**. A mindennapokban a külvilág felé mutatott szerepekkel kell csak foglalkozni, a másokkal való érintkezés **biztonságos**, az ember a szerepei szintjén aligha sérülhet komolyan. És éppen ez lehet a gátja a továbblépésnek is, vagyis ha a kommunikáció a túlzott kényelem mocsarába merül. Ekkor ugyanis egy idő után a kapcsolatban részt vevők számára a felvett szerepek már nem összekötő szerepet látnak el, hanem inkább elválasztják egymástól őket.

A továbblépés előfeltétele az igények ütköztetésének és a félelmek megszátásának felvállalása, ami küzdelmes feladat, vagyis a továbblépés nem más, mint ennek a sérülés lehetőségét is magában hordozó küzdelemnek a vállalása.

2.3. Játzsma szint

Ha az emberi kapcsolatban lévők között felmerül az igénye annak, hogy kommunikációjuk tartalmasabbá váljon, és vállalják ennek küzdelmeit, akkor átlépnek a játzsma korszakába. Ennek az időszaknak a fő **célja, hogy megismerjék egymás fő igényeit, elvárásait és félelmeit**, illetve, hogy ezt megtanulják közösen kezelni, egyfajta „szabályrendszer” alakuljon ki közöttük.

A személyiségek itt már az igények és félelmek mentén érintkeznek, és ez gyakran súrlódáshoz, konfliktushoz, egyszóval játzsma-szituációhoz vezet. Mindkét fél igyekszik saját igényeinek a kielégítését biztosítani, miközben próbálják elkerülni a különböző típusú sérüléseket.

Ennek érdekében szinte bármilyen eszközt felhasználnak, sőt, fel is kell használniuk, hiszen a játzsma szintű kapcsolatban lehet kipuhatolni, hogy az önmegvalósítás és önérvényesítés mely módjai lesznek elfogadottak az érintett két személy között. Éppen ezért ez az emberi kapcsolatok fejlődésének kritikus, és eléggé viharos időszaka.

A játzsma szint utolsó szakaszában öntudatlanul is **kialakul egy sajátos szabályrendszer**, és konfliktuskezelési módszertár a két személy között: megtanulják tiszteletben tartani egymás félelmeit, és megtanulják, hogy hogyan tudják közösen érvényesíteni az érdekeiket, illetve egymás között hogyan tudják az érdekérvényesítést megoldani. Személyiségtől függően ezek lehetnek tudatosított, kimondott szabályok, de lehetnek tudatalatti tapasztalatok is. A jellemző egyébként a kettő kombinációja.

Ennek a folyamatnak a fő veszélye az, ha valamelyik fél komolyan sérül. Ez nem a pillanatnyi hiszti-szituációt jelenti (elvégre az is módszere a játszmának), hanem valóságos, az adott személyt komolyan érintő sérülés. Ez szélsőséges esetben akár a kommunikáció azonnali megszüntetésével is járhat.

Ez alapján kimondható, hogy **a továbblépés legfontosabb előfeltétele a mindkét fél részéről megélt türelem**, amelynek során igyekeznek elviselni a kisebb-nagyobb sérüléseket. Ezen felül a türelemnek egymás érzékenységeivel és sérüléseivel szemben is jelen kell lenni, a komoly sérüléseket mihamarabb fontos gyógyítani, vagy legalábbis a feszültséget feloldani.

2.4. Kommunikációs szint

Amikor a közös szabályok kialakulnak, és a kapcsolat résztvevői megtanulják saját és egymás igényeit és félelmeit mindkét fél számára elfogadható módon és helyesen kezelni, akkor átlépnek az úgynevezett kommunikációs szintre. Az elnevezés furcsa lehet, valójában azt jelöli, hogy a személyiségek közötti valóságos kommunikáció ekkor indul el, a személyiségek már lényegükkel érintkeznek.

Ekkorra már a felek között zajló kommunikáció nem felszínes, és nem csak az „érdekegyeztetés” a célja, hanem **valóságos, tartalmi kommunikáció indul el a két személyiség között**. A közöttük lévő kapcsolat már valóban a két személyiség érintkezését jelenti, nem szerepek, igények, vagy félelmek határozzák meg azt.

Bár még további szintjei is vannak a két ember közötti kommunikációnak, egy tervezhető közösségfejlődési folyamatban ez a maximálisan elérhető. Ugyanis a játszma-szintű kapcsolat már igen lassan alakul olyan mélylé, hogy a kommunikációs szint létrejöjjön, a továbblépés onnan pedig akár évek kérdése is lehet, ami messze túl van egy ilyen rövid távú közösségfejlődési folyamat határain.

2.5. A fejlődés alapelvei

Akárcsak a személyiségfejlődés esetében, itt is vannak a folyamat dinamikáját általában meghatározó tényezők, alapelvek, amelyek egyébként nagyon hasonlítanak a személyiségfejlődésnél leírtakra, bár megnyilvánulási formáik gyakran különböznek.

Ebben a rendszerben is az egyik legfontosabb alapelv, hogy **a szint önmagában nem értékmérő** – nem mondja el, hogy mennyire „jó” az adott emberi kapcsolat, vagy a felek közötti kommunikáció, hogy az milyen szinten áll, egyszóval nem értékítélet. Persze, minél több időt és energiát szán a két ember a közöttük kialakuló kapcsolatra, az egymással való törődésre, annál értékesebbnek tűnik a kapcsolat a számukra.

Akárcsak a személyiségfejlődési folyamatok esetében, az emberi kapcsolatok és kommunikáció is **minden egyes folyamatban regenerációs fázissal kezdődik**. Ez igaz abban az esetben is, amikor egy magas fokon álló (például kommunikációs szintű) emberi kapcsó-

lat résztvevői kis idő elteltével találkoznak újra. Ekkor először a szerep szinten, majd a játszma szinten mennek át, amíg eléri a kapcsolatukra jellemző kommunikációs szintet. Példaképpen egy baráti találkozó során a köszönés még a szerep szintű érintkezés terepe (nem véletlen, hogy barátok között a köszönésnek megvannak a maga rituáléi), és röpké játszmány is kialakul köztük (mondjuk néhány tipikus „beszólás”, vagy kérdezősködés formájában), egészen addig, amíg biztosítva érzik a köztük lévő, korábban kialakult szabályrendszer meglétét és működését. Az, hogy mindez hogyan zajlik le, függ a körülményektől és a személyiségektől is, de maga a regeneráció ez esetben is mindenképpen része minden egyes közösségi folyamatnak.

Ahogy egy adott közösségi keretben a személyiség fejlődésére, a kommunikáció fejlődésére is igaz, hogy **ha megreked egy adott szinten, akkor az egy idő után a kapcsolat leépülését eredményezi**. Ez a visszafejlődés egyébként lehet viharos és rövid távú, de lehet folyamatos halványulás is.

Persze itt is ki kell emelni, hogy az egyes szinteken a változás dinamikája más és más. A szerep szint létrejötte akár másodpercek alatt is lezajlik, míg a játszma-szinten a közös szabályrendszer kialakítása akár hónapokat, mély érzelmi kapcsolatban éveket is igénybe vehet. Valójában a „visszalépés” érzékelésére az előrelépés és visszalépés feltételei adnak megfelelő képet. Ha egy szerep szintű kapcsolatra a kényelmesség jellemző hosszabb távon, akkor a visszalépés prognosztizálható. Ha a felek folyamatosan próbálkoznak, „tapogatóznak”, keresik a lehetőséget a továbblépésre, vagyis készek vállalni a játszma-szint küzdelmeit, akkor előreléphetnek – bármeddig is tartson.

Tovább árnyalja egy adott kapcsolat felmérését, hogy a kapcsolaton belül elképzelhető, hogy bizonyos dolgokkal kapcsolatban magasabb szintű a kommunikáció, mint általában. Például egy kommunikációs szintű kapcsolatban is lehetnek olyan ügyek, amelyeket a két fél játszma szinten, esetleg szerep szinten kezel. Továbbá, egy krízishelyzet, vagy olyan kihívás, amelynek kezelésére az emberi kapcsolat saját „forgatókönyve” még nem áll rendelkezésre, időlegesen visszavetheti a kapcsolatot, vagy párhuzamosan olyan helyzetet generál, amelyet alacsonyabb szintű kommunikációban élnek meg, mint ami általában a kapcsolatukat jellemzi.

2.6. A vezető teendői és lehetőségei

Egy vezető számára a fenti fejlődési rendszer kevesebb közvetlen módszertani lehetőséget nyújt, mint a személyiség, vagy a közösségfejlődés folyamatának ismerete. Azonban a krízishelyzetek nagy része egy intenzív közösségi folyamatban a résztvevők közötti játszmányban, az ebből származó konfliktusokban nyilvánul meg. Így ezek megfelelő kezelése a krízishelyzet rendezésének előfeltétele.

Közvetett hatása annál több van. Ennek sarokpontja a vezető önismerete, illetve emberi kapcsolatainak tudatos kezelése. Ahogy a résztvevők számára hasznos lehet a fenti rendszer megismerése ahhoz, hogy képesek legyenek önerejükben átlendülni a konfliktusaikon, úgy a vezetőnek ez valahol kötelessége is.

Van a kommunikáció fejlődésével kapcsolatban egy fontos gondolat, amelynek komoly szerepe van a kialakuló **játszma helyzetek kezelésében**. Ugyanis a játszma-szituációk általában két nagy csoportra bonthatók. Az egyik csoportban a felek célja a közös szabályok megalkotása, saját igényeik kielégítése a másikkal folytatott kapcsolatban. Ebben természetesen benne van a kommunikációs szint elérésének lehetősége is. A másik típusú játszmában az egyik (vagy mindkét) fél a másikat igényei kielégítésének eszközüül használja fel, általában személytelen módon.

A játszma-helyzetekben gyakran fordulnak elő olyan „technikák”, amelyek helytelenek. Éppen ezért a két típust általában nagyon nehéz megkülönböztetni – viszont nagyon fontos. Ugyanis a játszma-szituációknak a második változata, amelyben egyik vagy másik fél eszközként használja fel a másikat, önmagában helytelen (a módszertől függetlenül).

A személyiségek és a köztük kialakuló emberi kapcsolatok fejlődése az, ami a közösség fejlődésének az alapját adja. A közösségfejlődés tipikus szintjei nagyban függenek a benne résztvevők és kommunikációjuk állapotától. Így válik a fenti két rendszer a közösségfejlődés leírásának kiindulópontjává.

3. A közösség fejlődése

Bár a közösség alapelemei a résztvevő személyiségek, illetve a közöttük húzódó, őket összekötő kommunikáció, **a teljes közösség leírása nem csupán a személyiségek és a kommunikáció fejlődésének egyfajta „átlaga”**. A közösség fejlődésének van néhány olyan sajátossága, amely a fentiekből nem, vagy csak nagyon nagy kerülővel „vezethető le”. Ez egyébként ezen szakmódszertani füzet szerény célkitűzési által meghatározott keretek között nem is fér el.

Ismételten fontos kiemelni, hogy – mint minden komplex rendszer leírását célzó módszer esetén – az alábbiakban leírt fejlődési szintek nem abszolútak, egymástól nem mindig élesen különválaszthatók. Bár meglepő módon az alábbiak alapján egy közösség állapota könnyebben, pontosabban felmérhető, mint a fenti esetekben a személyiség, illetve a kommunikáció fejlődésének lépései.

Ennek ellenére a fejlesztést végző szakember számára fontos figyelembe venni, hogy még egyetlen személyiség fejlődésének és működésének leírása is hihetetlenül bonyolult feladat a szaktudományok számára, a közösségek működésének leírása, és alapelveinek feltárása hatványozottan összetett feladatkör.

Az alábbiakban szereplő modellnek nem is célja elméleti kérdésekre választ találni, vagy univerzális összefüggéseket keresni. Célja csupán annyi, hogy több ezer közösségi folyamat megfigyelésén keresztül gyűjtött tapasztalatokat olyan módon gyűjtse össze és rendezze újra, hogy az módszertani segítséget nyújtson minden olyan szakembernek, aki felméri a közösségi folyamatok tervezésének fontosságát, és vállalja a közösségfejlesztés feladatait.

Az alábbi alfejezetek egy tizenhárom lépésből álló közösségfejlesztési modell első hét szintjét kívánja bemutatni. Ezek azok a fejlődési fokozatok, amelyeket egy közösség egy minket érdeklő folyamatban egyáltalán elérhet.

3.1. Védekező jellegű közönnyel jellemezhető személyek csoportja

A kommunikáció fejlődésével ellentétben a „káosz szint” a közösség fejlődésének során nem csak egy kiindulópont, hanem a közösségi folyamat első, általában rövid időszaka. Az éppen beérkezett résztvevők kavarnak, nem találják a helyüket sem a helyen, sem a társaságban. Ezt a résztvevők egyfajta sajátos „lesz, ami lesz” jellegű közönnyel kezelik. Azonban **a közöny csak egy védekezésésként felvett álarc**, egy olyan szerep, amely mögött bizonytalanság és a „helykeresés” félelmes izgalma áll.

A csoport szerkezete ekkor valóban kaotikus képet mutat, a résztvevők egymással csak gyengén, érintőlegesen, pillanatnyilag érintkezve kavarnak.

Ebben a helyzetben fontos a vezető és az őt segítő vezető-segítő kör szerepvállalása, megjelenése a csoport számára. Ők vannak „otthon”, ők ismerik a helyet, a tevékenységet, ők az elsőként beazonosítható „szereplői” a folyamatnak, a résztvevők először hozzájuk kezdenek kötődni.

Ezen a ponton a legkomolyabb veszély az, ha a vezető, vagy a segítői kör „kivonul”, elkülönül a résztvevőktől. Ebben az esetben egymás között fognak kapcsolódási pontokat

keresni, maguknak választanak „vezetőt”, de mivel nem ismerik igazán egymást, ez a kiválasztás az elsődleges szerepek alapján történik, aminek megannyi veszélye van, ráadásul a későbbi közösségfejlesztést is veszélyezteti a tény, hogy nem a fejlesztést végző vezetőhöz kezdenek kötődni.

3.2. Családszerű közösség

Ha a folyamat indítása megfelelő, akkor **a résztvevők elkezdnek a vezetőhöz kötődni**, őt azonosítják be, hozzá kapcsolódnak, **illetve a vezető-segítő körhöz**. Valóságosan is „családszerű” szereposztás alakul ki, ahol a vezető egyfajta apa/anya szerepbe kerül (ő irányítja a folyamatokat, hozzá lehet fordulni a problémákkal, ő a legfelső döntéshozó, akit ekkor még nem kérdőjelez meg a közösség), míg a vezető-segítő kör a nagytestvérek szerepkörébe kerül (a részfolyamatokat ők ismerik, otthonosan mozognak a helyen és a tevékenységben, vezetik a csoportokat, a kisebb problémákkal hozzájuk fordulhatnak).

Manapság, amikor a családi szerepek társadalmi szinten lazulnak, a résztvevők is egyre nehezebben azonosítják be a családszerű szerepeket. Ez a vezető és segítői számára újabb kihívást jelent: nem elegendő a családszerű szerepek vállalása, valamilyen módon saját személyiségüket kell megmutatniuk úgy, hogy a résztvevők azon keresztül is be tudják azonosítani őket.

A közösség szerkezete ekkor csillagszerű, a résztvevők elsősorban a vezetőhöz kapcsolódnak, és a közöttük kialakuló kapcsolatok alapja is az, hogy a vezetőhöz, illetve a segítő/vezető körhöz kapcsolódnak. A családszerű közösség kialakulása egyébiránt egyet jelent a csecsemő-rangú és a legtöbb gyermek-rangú igény kielégítésével, **a családszerű közösségben a résztvevők alapvetően gyermek-rangúak**.

Ebből a szakaszból továbblépni úgy lehet, ha a résztvevők kapcsolataikban a vezetőn kívül más kapcsolódási pontot is találnak, ekkor alakulhatnak probléma közösséggé, egyszóval elkezdnek egymásra figyelni.

A legkomolyabb veszélyeztető tényezője a továbblépésnek az, ha a vezető fenntartja saját szerepét – akár erőszakkal is – és folyamatosan köti saját személyéhez a résztvevőket, vagy túl nagy súllyal jelenik meg a legapróbb ügyben is, vagyis rátelepszik a csapatra. A másik komoly veszélyforrás ennek éppen az ellenkezője, vagyis, ha a vezető elveszíti szerepét, például komoly hibát követ el, vagy egy fontos kérdést túl ügyetlenül kezel. Ekkor a résztvevők ismét saját maguk választanak új „vezetőt”, de ekkor még mindig nem elég felkészültek ehhez.

3.3. Probléma közösség

A probléma közösség szintjén a résztvevők elkezdnek érdemben egymásra, egymás igényire figyelni. Észreveszik egymás problémáit, és rájönnek arra, hogy több problémájuk is közös, és ezek a problémák a vezetőtől független, új kötést hoznak létre a résztvevők között. A közös probléma lehet az infrastruktúrával kapcsolatos, valamelyik résztvevővel, vagy segítővel, esetleg magával a vezetővel is.

A csoportban ekkor kialakulnak a vezető személyétől független komoly kapcsolódási pontok, ekkor még elsősorban szerep-szintű kapcsolatokban. A **közös probléma tudatának élménye** pedig folyamatosan sodorja a személyiségeket a **kamasz-rangúság felé**, miközben a biztonságérzet igényének a helyét a kritikai érzék veszi át.

A továbblépés feltétele az, hogy a közös problémák megélése minél szabadabb legyen, és ha felmerül egy ilyen közös probléma kezelésének igénye, akkor a közösség átléphet az akció közösség fázisába.

Ezzel ellentétben, ha a közös problémák megélése valami miatt ellehetetlenül, például a vezető saját befolyásával ezeknek a közös problémáknak a létét elvitatja, fontosságát rendre megkérdőjelezi, akkor abból nem alakulhat ki közös, saját indítatású cselekvés, a közösség fejlődése megreked. A másik lehetséges problémaforrás az, ha a közös probléma megfogalmazásakor a résztvevők a legfontosabb, alapvető szabályok létjogosultságát kérdőjelezi meg, és ezt a vezető és a vezető-segítő kör nem kezeli megfelelően. Ekkor a közös problémák megélése a folyamat alapvető kereteinek megkérdőjelezésébe torkolthat.

3.4. Akció közösség

A közösségfejlődés során ekkor következik be az egyik legfontosabb minőségi változás: a közös problémák felismerése és beazonosítása közös cselekvésre sarkallja a résztvevőket, és **létrejön a közösség első, saját „akciója”**. Saját abban az értelemben, hogy nem a programtervben szereplő programpontról van szó, és nem is olyan dologról, amelyet a vezető, vagy a segítői kör kezdeményez, ezt az akciót a résztvevők maguk kezdeményezik, és bonyolítják is le.

Az akció indító motívuma a résztvevők valamely közös problémája vagy igénye. Jellemzően kétféle akció lehetséges: az egyik a kifejezetten szabályszegésre játszó akció, a másik pedig a korábban meghatározott keretek között kíván valami sajátot létrehozni, valami sajátot végigcsinálni.

Az előbbi eset komoly gondokat szülhet, egy komoly szabályszegés aligha támogatható, ráadásul ezek az ügyek csak a szereprendszer megszilárdítását célozzák (a hangadók akarják a pozíciójukat megerősíteni, a többiek pedig hozzájuk idomulva csatlakoznak), az alapvető mozgatórugója egy ilyen akciónak a „csordaszellem”, nem pedig egy valóba közös probléma, vagy igény.

A második esetben a közösség meghatározó részének valamely valós, közös igénye az indító momentuma az akciónak (persze ekkor is vannak, akik csak a csordaszellem miatt csatlakoznak a kezdeményezéshez). Ez az előzőtől egyszerűen megkülönböztethető: ez esetben a résztvevők még igyekeznek a korábban lefektetett szabályrendszert betartani, az előbbi esetben kifejezetten annak megszegése az akció lényegi eleme. A vezető feladata felismerni a különbséget, és míg az első típus nem támogatandó, addig a második típusú akció sikere előfeltétele a továbblépésnek. Éppen ezért ez az első akció még a vezető vezetésével valósul meg, de fontos, hogy a résztvevők elképzelései és igényei mentén, fontos, hogy „az övék legyen”.

Az akció tervezésében és végrehajtásában a szereposztás ekkor még az elsődlegesen, a szerepszintű kommunikáció során mutatott szerepek mentén alakul ki, ez határozza meg a csoport szerkezetét is, amely ezzel a lépéssel elkezd távolodni, elszakadni a vezető személyétől, és a vezető-segítő körtől. A személyiségek fejlődésében **ekkor kezdenek a résztvevők tömegével átlépni a gyermek-rangúságból a kamasz-rangúság szintjére**, és ezzel párhuzamosan egyre több szerep-szintű kapcsolat válik játszma-szintűvé, főleg a vezető egyéniségek között.

Alapvetően a közös akció sikere az, ami továbbblendíti a közösséget a fejlődés következő állomása felé, és ez egyben a legkomolyabb veszélyforrás is, mivel a résztvevők ekkor még nem elég felkészültek ahhoz, hogy akciójuk biztos sikerrel valósuljon meg. Éppen ezért **a vezető feladata, hogy az akciót vezesse anélkül, hogy „rátelepedne” a kezdeményezésre**, vagy kivenné a közösség kezéből az irányítást. Valójában a kulcs az, hogy ne akarja az akció tartalmát megváltoztatni, hanem a megvalósítás módszertanát és saját vezetői szerepvállalását adja a kezdeményezéshez.

Ezen felül, mint azt korábban részleteztük, feladat, hogy az akció megvalósulása során komoly szabályszegés ne történjen.

3.5. Tevékenység közösség

A közös akció sikerén felbuzdulva a résztvevők saját, rendszeres tevékenységek igényével állnak elő, és egyre több tevékenységet hangolnak át úgy, hogy az a sajátjukká váljon, ne a vezető személye legyen ezen tevékenységek fókusza. Ekkor alakulnak ki a közösség saját szokásai, saját (helyzet)poénjai, és saját legendáik jó része is.

A közösség állapotára ekkor a legjellemzőbb az, hogy **„kamasz”**. A személyiségek ekkorra zömében kamasz-rangúvá válnak, egyre több a játszma-szintű kommunikációs kapcsolat, a közösség szerkezetére az állandó újrendeződés a jellemző. Ezzel együtt járnak a rendszeres szabályszegések, játszmazások, viszont talán ekkor a leginkább dinamikus, a leginkább kreatív a csoport.

A közösségen belüli szereposztásban egyre inkább a képességek, a rátermettség, és a valós igények válnak döntővé. Ez okozza **a csoport szerkezetének folyamatos átalakulását**: ahogy a szabályszegésekkel igyekeznek meghatározni viszonyukat a vezetőhöz és a vezető-segítő körhöz, úgy igyekeznek egymás közötti viszonyukat is rendezni. Ekkor kezdik igazán megismerni egymást, és eközben erős érzelmek alakulnak ki közöttük a kölcsönös utálattól a barátságon át a szerelemig. Ebben a felfokozott helyzetben megnő a valószínűsége a konfliktusokból származó sérüléseknek és krízishelyzeteknek, miközben a tevékenységek egyre jobban, egyre gördülékenyebben haladnak előre, méghozzá úgy, hogy időközben ezeket a résztvevők „saját arculatukra” formálják.

A tevékenység közösségi korszak végére a szerepek a csoporton belül kialakulnak, tisztává, mindenki számára ismertté válnak. Eközben a tevékenységek vezetésében a vezető körnek csak a koordináló szerepkör marad, a közösség maga intézi ügyeit, a saját maguk közül választott vezető egyéniségek vezetésével. Ha egy tábori folyamat erre a szintre eljut, az már komoly eredmény, egy rövidebb (néhány napos) folyamat számára pedig ez az elérhető maximális fejlődési szint.

Mivel a közösségfejlődésnek ez a szakasza a legviharosabb, a vezetőknek és segítőknek a legfontosabb feladata a kialakuló krízishelyzetek megfelelő, segítői szemléletű kezelése, illetve a komoly szabályszegések megakadályozása. Fontos azonban kiemelni, hogy nem érdemes minden konfliktushelyzetbe „beszállni”, csak a súlyos sérülésekkel fenyegető szituációkat érdemes figyelemmel kísérni, és csak a legvégső esetben beleszólni. Hasonló igaz a szabálytartásra: nem érdemes minden apró szabályszegésből „nagy ügyet csinálni”, a legtöbb esetben elegendő tudatosítani a szabályszegést a résztvevőkben, csak a súlyos esetekben érdemes (sőt fontos) a vezetőknek erőteljes lépéseket tennie.

3.6. Érdék közösség

A tevékenység közösség során folyamatosan letisztulnak a szerepek a közösségen belül, és valóságosan működő saját tevékenységek alakulnak ki – bár ezek még használják a vezető kör által teremtett kereteket. A folyamatosan nyugvópontba kerülő helyzetben kezdik el a résztvevők firtatni, hogy miért is jó nekik részt venni az adott tevékenységben az adott közösséggel.

A résztvevők egyre többet foglalkoznak azzal, hogy milyen érdekek fűződnek a részvételhez, a közös munkához, az együttműködéshez, és közben az igényeik és érdekeik mentén is kapcsolódási pontokat találnak egymás között. Ezek a közös érdekek a közös tevékenységnél magasabb szinten köti őket újra egymáshoz, új, immáron saját maguk személyiségéből fakadó **közös identitást alakítván ki**, amelynek során közös érdekeiket a vezető felé is képviselik.

Az érdek közösségi szint az a maximálisan elérhető cél, amely az ezen kiadványban tárgyalt keretek között a vezető által kitűzhető. Ezen szakaszban a fő feladat **az érdekek megfogalmazásának segítése**, és a közösség szélsőségességektől való megóvása. A vezető számára ez a közösségfejlődési szint leginkább a siker gyümölcseinek learatásáról szól, elvégre a tevékenységek egyre inkább maguktól haladnak, a közösség egyre önjáróbbá válik. Ehhez csatlakozik annak a sikernek a megélése, hogy sikerült elérni a közösségfejlődés ezen igen magas fokát.

3.7. Önálló, öntevékeny közösség

Jelen módszertani kiadvány számára ez a közösségi forma inkább elméleti jelentőségű, semmint gyakorlati: az általunk vizsgált folyamatokban a közösségfejlődésnek ez a szintje nem elérhető, az csak hosszútávú fejlesztési folyamatnak lehet eredménye. Mégis, mint képzeletbeli végpont, érdemes néhány szót ejteni a közösségfejlődés ezen szakaszáról is. Az érdek közösségi szakaszban létrejövő tisztázott érdek-viszonyok, és különösen a közös érdekek létének felismerése, ezen érdekek pontos, rögzített megfogalmazása mentén kialakulhatnak a közösség saját tevékenységei, amelyeket **a vezetőől függetlenül** képes működtetni, és működteti is az adott csoport.

Ezen folyamat során **saját szabályaik mentén rendezik újra belső és külső kapcsolataikat**, vagyis újraalakítják egymás közötti emberi kapcsolataikat, illetve saját viszonyrendszert alakítanak ki a „külvilággal” is. Lévéen szerepe okafogyottá válik, ekkor kerül a vezető „leváltásra”, aki ezután vagy betagozódik az új, öntevékeny közösségbe, vagy elhagyja a közösséget.

A külvilággal való folyamatos kapcsolattartás során bonyolult folyamatokon keresztül erősödik a készítés, hogy a közösség saját identitását a korábbiaknál absztraktabb módon, közös értékek mentén fogalmazzák meg. „De ez egy másik történet...”

3.8. A fejlődés alapelvei

A személyiségek és a kommunikáció fejlődéséhez hasonlóan a közösségfejlődés folyamatának is megvannak azok az általános szabályszerűségei, amelyek segítenek a vezetőnek a tervezésben, a közösség aktuális állapotának a felmérésében, illetve kapaszkodót nyújtanak a krízishelyzetek kezelésénél. Az alábbi alapelvek lényegében megegyeznek a személyiségek és a kommunikáció fejlődésének leírásában szereplő elvekkel, néhány kiegészítéssel. Éppen ezért ezeket csak röviden tárgyaljuk, nem részletezzük őket – a kiegészítések ez alól kivételt képeznek.

Mint azt már több helyen is kiemeltük, **kifejezetten káros a közösségfejlődés folyamatát erőltetni**, és ráadásul felesleges is. Abban, hogy egy adott közösség egy folyamatban meddig jut el, megannyi tényező játszik szerepet a résztvevők életkorától kezdve a választott tevékenységen át a folyamat infrastrukturális körülményéig. Éppen ezért ebben az esetben sem az a „jó” fejlődési folyamat, amely látszólag magas szintre jut el, hanem az, amely természetes módon fejlődik. Valójában az erőltetett közösségfejlődés minden látszólag pozitív jel ellenére megrekeszti a folyamatot a családszerű közösségi formációnál.

A közösségfejlődés során is a vezetőnek számolnia kell a **„regeneráció”** jelenségével. Még egy, a közösségfejlődés magas szintjén álló csoport is minden találkozás és közös program során átesik a fejlődési folyamat első szakaszain, amíg a „megszokott” szint közelébe nem ér. Erről kicsit bővebben a következő fejezetben nyilatkozunk, kifejezetten a tábor/konferencia jellegű folyamatokra koncentrálva.

A korábban részletezett folyamatokhoz hasonlóan itt is jellemző, hogy ha a csoport a megfelelő időn túl sokáig nem lépi át a következő közösségfejlődési küszöböt, az automatikusan elkezd visszafejleszteni a közösséget. Egy ilyen **visszalépés** után egyébként a folyamat nagyon nehezen terelhető újra fejlődési pályára, és a siker nagyban függ egyrészt a megrekedés okának mibenlététől, másrészt a visszalépés során szerzett sérülésektől. Itt is fontos a vezetőnek felmérni, hogy az egyes közösségfejlődési lépcsőkön mennyi időt tölthet el természetes, egészséges módon a csoport.

A tervezési folyamatot tovább árnyalhatja, ha a vezető a tervezés során nem csak a teljes közösség, hanem az azon belül kialakuló **kis- és elemi közösségek fejlődését** is tervezi, a köztük kialakuló kölcsönhatásokkal együtt. Ezt az egyébként igen magas tervezési metódust pontosíthatja a fejlődési folyamat életkori sajátosságainak figyelembe vételével, mivelhogy a közösségek fejlődésében is fontos szerepe van a résztvevők valós életkorának.

4. A pedagógiai tervezés módszertana

A fentiekben részletezett fejlődési folyamatok ismeretében lehetőség nyílik a személyiségek és a közösség fejlődésének tervezésére. A tervek alapján a megvalósítás során elősegíthetők az előrelépések, a folyamatok helyes keretek között tarthatók, illetve nagyobb lehetőség nyílik a kialakuló krízishelyzetek kezelésére is.

4.1. A pedagógiai tervezés célja

A „pedagógia” szó kissé félrevezetőnek tűnhet, ezt általában a gyermekkorúak esetében használjuk. A fentieket figyelembe véve ez módosul. Pedagógiára, pedagógiai módszerek alkalmazására, pedagógiai tervezésre mindaddig szükség van, amíg nem felnőtt-rangú felnőtt emberek önálló, öntevékeny közösségéről beszélünk.

Valójában a pedagógiai tervezésnek éppen ez a **távlati célja: felnőtt-rangú személyiségek önálló, öntevékeny közösségeinek létrejötte**. Nyilván fiatalok esetében még ekkor is szükség van pedagógiára, de felnőtt korúak esetében ez valóságos függetlenedést jelent a vezetőtől, a vezető-segítő körtől.

Persze egy adott projekt, vagy folyamat számára túlzott célkitűzés lenne ez. A pedagógiai tervezésnek ez egyébként egy fontos mozzanata: a fent részletezett fejlődési folyamatok mentén lehet reális, megvalósítható célokat kitűzni. Itt ismét fontos kiemelni, hogy ezeket a folyamatokat erőltetni nem lehet, mivel bizonyos folyamatoknak éppen az a lényege, hogy a résztvevők tudjanak, megtanuljanak maguk dönteni, annak minden felelősségével.

Minden olyan tevékenység vagy döntés, amely a természetes fejlődési folyamatokat „megerősokolja”, túlzottan siettet, kontra-produktív és káros: szinte azonnal visszaépíti a fejlődést, sőt, olyan bizonytalanságot és feszültséget szülhet, amely a renoválást is ellehetetlenítheti.

Az elérhető pedagógiai célok nagyban függenek a résztvevők életkorától, illetve a tervezett program típusától, időtartamától. Erre vonatkozóan álljon itt néhány alapelv és tapasztalat.

- Minél fiatalabbak a résztvevők, annál gyorsabban haladnak végig a közösségfejlesztési fokozatokon, egészen az érdeklődési szintig. Ez egyrészt a rugalmasságuknak, a kamasz korszakok jobb kezelhetőségének köszönhető, másrészt egy gyerek vagy kamasz számára a felelősségvállalásnak más a tartalma és a súlya. Mondhatjuk úgy, hogy a fejlődési folyamatok egyes lépéseinek nincs olyan „mélysége” a fiatalok számára, mint a felnőtteknél.

- Ha a tervezett szakmai programban sok utazás van (például „road show” jellegű program), az rendszeresen bontja, lazítja a folyamatokat.
- Ha a résztvevők a program során hazamehetnek, vagy a folyamatban részt nem vevő ismerőseikkel (családtagok, barátok, ismerősök) rendszeresen találkozhatnak, az rendszeresen lassítja a fejlődési folyamatokat, újra és újra kizökkentve a személyiségeket, és rajtuk keresztül az egész közösséget.

- Két-három napos konferencia esetén a reális célkitűzés a tevékenység közösségi szint elérése. Az érdekek közösségi szint elérése inkább a már egymást sok éve ismerő, rendszeresen egymással tartalmas időt eltöltő személyek közösségében érhető el.
- Egy egyhetes tábori folyamatban az érdekek közösségi szint elérése lehet reális cél. Az önálló, öntevékeny közösségi szint elérése ekkor sem lehetséges, mivel annak ismerve éppen az, hogy a vezetett rendszer kötöttségeitől szabadon is működik a csoport, képes a vezető által biztosított keretek nélkül is tevékenységet folytatni, infrastruktúrát fenntartani, saját közösségét fejleszteni.

Ezeket a korlátokat a pedagógiai tervezés célkitűzéseinek meghatározásakor érdemes figyelembe venni. A célok pontos rögzítésekor ezeket ki kell egészíteni a folyamat szakmai céljaival, amelyek a közös alkotótevékenység, illetve a szakmai keret alapjául szolgálnak. A továbbiakban csak az előbbiekkkel foglalkozunk, a projekt szakmai tervezése inkább projekt-menedzsment, esetleg vezetési tervezési kérdés, **a pedagógiai tervezés során inkább a személyiség- és közösségfejlődés áll a középpontban.**

4.2. A fejlődési folyamatok tervezésétől a programterv

A pedagógiai tervezésnek három fő lépése van, ebben az alfejezetben ezeket tárgyaljuk részletesen.

Az első lépés a résztvevői kör ismeretében **a résztvevők személyiségfejlődésének „tervezése”**. Ennek során felmérendő, hogy a közösség meghatározó tagjai számára milyen fejlődési folyamat várható, és az hogyan hat a többiekre. Ehhez természetesen szükség van arra, hogy a vezető ismerje a résztvevőket személyesen, vagy legalábbis megfelelő információkkal rendelkezzen róluk.

Ennek hiányában a vezető csak „ideáltipikus” fejlődési folyamatokkal számolhat, a fenti leírások ehhez minden információt megadnak. Igény szerint ehhez lehet készíteni egy „személyiségfejlődés – idő koordinátarendszert”, és abban elhelyezni a tervet (ez a programterv készítésekor nagyon hasznos).

A második lépés a személyiségek és a köztük zajló kommunikáció fejlődésén alapuló **közösségfejlődés tervezése**. Ennek során a fent említett szintek meglépését tervezi a vezető, az ezekhez kapcsolódó leglényegesebb programelemekkel együtt. Mint a személyiségfejlődés tervezésekor, itt is lehetőség van egy „közösségfejlődés – idő koordinátarendszer” bevezetésére, ami ismét csak a programterv elkészülését segíti közvetlenül.

Ezek után készülhet el a valóságos **programterv**, amelyet általában „idő – idő koordinátarendszerben” szoktunk elhelyezni, órarendhez hasonló formában, ahol az egyik tengelyen a napok, a másik tengelyen az órák, a napi időbeosztás szerepel. Ez lesz az a terv, amely a megvalósítás alapját képezi. Ennek elkészítése lényegében a lehetséges programmodulok elhelyezését jelenti a programtervben, figyelembe véve a korábban végiggondolt személyiség- és közösségfejlődési folyamatokat. Például hiába próbálnánk a közösségfejlődés korai szakaszában együttműködést, vagy érett tárgyalástechnikát igénylő programot szervezni, az nem lesz hatékony (ha egyáltalán működik).

Ne feledjük, hogy a programterv mellett fontos a vezető-segítő kör megfelelő megválasztása (hosszú távon az ő képzésük), a vezető-segítő kör közösségi folyamatainak tervezése, illetve egy jól átgondolt szabályrendszer leírása is.

A fent leírt tervezési folyamat nagyon körülményesnek tűnik és komoly gyakorlatot igényel. Megfelelő tapasztalattal ez egyre gördülékenyebbé válik, majd egy idő után természetessé is. Ez hosszú távon azért nagyon fontos, mert az igazán komoly közösségfejlődési folyamatok igénylik az ilyen szintű tervezést. Azonban, hogy a vezető megszerezhesse a szükséges tapasztalatot, a következő fejezetben kiemeljük a tervezési folyamat leglényesebb pontjait, ezáltal egy egyszerűsített módszert bemutatva.

De előtte álljon itt néhány szó két fontos kérdéskörben!

4.3. Programmodulok, programfolyamok és a programterv

A legtöbb ifjúságsegítő, nem-formális képző szakember, tanár, stb. rengeteg módszert, technikát, programelemet ismer, amelyet egy programtervbe illeszhet. A tervezési folyamat utolsó lépése nem más, mint az ismert programpontok megfelelő sorrendbe történő állítása, figyelembe véve a fejlődési folyamatok időbeli lefolyását.

Azonban nem minden módszer, nem minden játék, **nem minden program illeszhető be akárhová a programtervbe**, illetve vannak olyanok is, amelyek más-más szakaszában a folyamatnak, másképpen hatnak.

Például a folyamat elején a helyismeretre alapozó program nem túl jó – a legtöbben még idegenül mozognak az új helyen. De lehet például ezt „felfedező” jelleggel csinálni, más szabályokkal. Nem igazán működőképes az együttműködést közvetlenül fejlesztő programot tenni az első napra, ahogy az ismerkedési játékoknak sincs már helyük a folyamat záró szakaszában.

Az egyik legérdekesebb példa a bizalomjátékok viselkedése (vakvezetés érintéssel, hanggal, párokban vagy csoportokban, illetve mindenféle „eséses” játék, vagy „harangozás”). Ezeknek a játékoknak az eredeti helye a közösségi folyamat legalább tevékenység közösségi, de inkább érdek közösségi szintje, ergo egy egy hetes folyamat utolsó két napja. Ebben az esetben a bizalomjátékok a résztvevők egymás iránti bizalmát erősítik. Ha viszont a folyamat családszerű közösségi szintjén csináljuk, vagyis az első napon, akkor az a vezető iránti bizalmat erősíti (ebben az esetben viszont már nem lehet hatékonyan beilleszteni a játékokat a folyamat későbbi szakaszaiba). (A bizalomjátékok veszélyeit itt most nem részletezzük.)

Vagyis más a hatás a folyamat egyik, vagy másik szakaszában. Ennek helyes kezeléséhez kell a pedagógiai tervezés első két lépése. Azonban ahhoz, hogy a vezető gördülékenyen tudjon tervezni, nem árt, ha az általa ismert módszerekről, programokról, játékokról rendelkezik egy saját, bármikor elővehető listával, amelyből könnyen „feltöltheti” a programtervet. Külön hasznos, ha a vezető tudja (vagy a listának ez is része), hogy melyik programpont vagy módszer hová illik és hová nem, illetve, hogy milyen hatásai és kimenetei vannak.

Egy ilyen listában többféleképpen lehet rendezni a különböző tartalmakat, ehhez egy adott praktikus nézőpontot itt megadunk:

Programmodul: olyan program vagy programrész, amely egységes, folyamatában végezhető, tartalma, fő szabályai, fő céljai nem változnak a megvalósítás során. Ezek rendszerint fél óra – két óra időtartamúak, az ennél hosszabb programok általában több programelemből állnak (akadnak persze kivételek).

Programelem: a programmodul olyan kis része, amely egy adott feladat elvégzését jelenti. Például egy bemelegítő játéksor, mint modul egy programeleme egy adott játék. Vagy például egy problémafeltáró módszer egy modulja lehet a problémák rangsorolása, ennek egy programeleme lehet az egyéni pontozás.

Programfolyam: programelemek olyan folyamata, amelyek egy közös cél elérését szolgálják. Ilyen például a bemelegítő játékok folyamata, vagy a közös alkotótevékenység moduljainak folyamata.

A **programterv** lényegében a programfolyamokból és az egyedi program-modulokból állítható össze.

4.4. A fejlődési folyamatok nyomon követése, mérése

A pedagógiai tervezési folyamatnak része még a folyamatok mérési módszereinek beillesztése is. Ezek lehetnek kifejezetten programmodulok, esetleg programfolyamok is, de lehetnek pusztán a vezető egyszemélyes tevékenységei is.

A kifejezetten a mérésre alkalmas **módszerek** közül a legkomolyabbak a szociometria, illetve az ez alapján elkészülő szociogram. A **szociometria** elkészítése lényegében néhány fontos kérdés egyéni megválaszolásán alapul (kit fogadsz el a résztvevők közül vezetőnek, kivel beszélgettél a legtöbbet, kivel ismerkednél meg a legszívesebben, stb.). A résztvevők erre válaszolnak, ez rajzolja ki a közösség szerkezetét a vezető számára.

A módszer fontos kiegészítése a **szociogram**, amit meg lehet mutatni a résztvevőknek is. A legfontosabb szabály itt az, hogy senki se tudja beazonosítani magát, vagy a többiekét! A fontos nem az egyének elhelyezkedésének bemutatása, hanem a csoport szerkezetének a felmérése (a vezető persze ismeri a részeredményeket is).

Külön izgalmas egy tábori folyamat elején és vége felé is elkészíteni a szociogramokat, jól kirajzolódnak akkor a fejlődési folyamat eredményei.

Ezen felül megannyi játék, sőt, valójában minden, a fő tevékenységtől kicsit különböző program alkalmas arra, hogy mérje a közösség fejlődését.

Természetesen a **felkészült vezető folyamatos odafigyelése és felkészültsége** az, ami a folyamatok nyomon követésének a legbiztosabb alapja. A tapasztalatok gyűjtése során a vezető egyre érzékenyebb lesz a tipikus jelekre, és önmaga érzékeli, hogy a közösség hol tart a fejlődési folyamatokban.

Ebben nagy segítség lehet a **vezető-segítő kör részvétele**, a velük folytatott rendszeres kommunikáció. Éppen ezért ajánlott, hogy a lebonyolításért felelős kör rendszeresen, legalább naponta egyszer, a résztvevők nélkül leüljön megbeszélni az aktuális kérdéseket, nehézségeket, sikerélményeket, véleményeket.

5. A pedagógiai tervezés egyszerűsített módszertana

A fenti módszer nagyon bonyolultnak tűnik és rengeteg időt és energiát emészthet fel. A tapasztalat ezen persze segít, az ember egy idő után akaratlanul is ezeknek a rendszereknek a segítségével tervezi meg a közösségi folyamatokat, különösen azokat, amelyekben különösen fontos szerepet kap a pedagógiai tervezés (táborok, konferenciák, hosszú távú közösségfejlesztés).

A megfelelő tapasztalat megszerzése előtt belevágni a teljes tervezési rendszer alkalmazásába túlvállalás, és lehet, hogy csak árt. A fentiek alapján azonban meghatározhatók azok a fő pontok és irányelvek, amelyek alapján már egy jól működő folyamat tervezhetővé és megvalósíthatóvá válik. Ezeket ebben a fejezetben foglaljuk össze, hét pontban, amelyek röviden ötvözik a pedagógiai tervezés és vezetési tervezés elemeit.

5.1. Előkészítés, tervezés, vezetői-segítói kör

Mint minden egyes projekt esetén, a pedagógiai tervezésben is nagyon fontos szerepe van a megfelelő előkészítésnek és a részletes tervezésnek. Magának a tervezési folyamat módszertanának is kiterjedt irodalma van, nem is célunk a teljes folyamatot leírni. Van azonban néhány fontos momentum, amely nagyban megkönnyíti a tervezést, illetve alapvetően fontos a sikeres megvalósításhoz.

A fő célok meghatározása mellett egy komplex közösségfejlesztési folyamat számára **fontos a lebonyolítást végző vezető-segítő kör megfelelő megválasztása**, amelynek megfelelő tapasztalattal kell rendelkeznie a választott célcsoport korosztályával, illetve a folyamat fő tevékenységeivel kapcsolatban.

De ezen felül fontos (talán még a felkészültségnél is fontosabb), hogy **a vezető-segítő kör is képes legyen egységes közösségként működni**. A folyamatot vezető szakembernek a lebonyolításért felelős kör személyiség- és közösségfejlődésével is számolnia kell, annak tervezése is része a teljes folyamat pedagógiai tervezésének, vagyis a segítők köre kis közösséget alkot a résztvevők közössége mellett.

A segítói kör közösségfejlődése több szempontból is különbözik a résztvevőkétől és ez így van rendjén: roppant nehezen kezelhető az a helyzet, ahol a kamasz-rangú résztvevők akció közösségi konfliktusaira rátelepszik a segítói kör hasonló típusú konfliktusrendszerre. A különbség egyik alapja, hogy a segítói kör általában idősebb, mint a résztvevők. Ez persze felnőtt rendezvények esetében nem feltétlenül igaz, de az ifjúsági szektorban általános.

Ezen felül érdemes tervezni egy eltolódást a két fejlődési folyamat között. Az az ideális, ha a segítói kör fejlődése kicsit „előtte jár” a résztvevői kör fejlődésének. Így a különböző típusú konfliktus-rendszerek egymást követhetik, nem egyszerre kell szembenézni a segítők és a résztvevők kríziseivel. Módszertanilag ez egyébként elég egyszerű: a segítőknek érdemes bevonni az előkészítési folyamatba és ha megoldható, akkor még a rendezvény/tábor megkezdése előtt érdemes a megvalósítás helyére megérkezniük, hogy ismerkedjenek a hellyel, a lehetőségekkel, a lehetséges problémákkal.

A fenti okokból kifolyólag, ha csak lehetőség van rá, a vezető kör számára az előkészítés céljából érdemes szervezni egy előzetes találkozót. Ez egyrészt segít a csoporton belüli feladatok és szerepek pontos beazonosításában, másrészt megalapozza a kör gyorsabb és biztonságosabb fejlődését.

Végezetül a szakmai vezetőnek fontos figyelembe vennie, hogy az ő személyisége is végighalad a szokásos fejlődési folyamaton. Számára különösen fontos, hogy képes legyen saját aktuális állapotát felmérni és annak megfelelően kezelni a felmerülő nehézségeket. Egy túl fáradt, éppen kamasz-rangú vezető aligha segíthet egy komoly konfliktushelyzet feloldásában: ilyenkor támaszkodhat a segítői körre.

Vagyis **a vezetőnek saját fejlődését is figyelembe kell vennie a tervezés során**, illetve megfelelő önismerettel kell tudnia kezelni az ő személyét érintő eseményeket. Tudnia kell, hogy melyik személyiségfejlődési szinten mire kell figyelnie, az adott szinten hogyan reagál krízishelyzetekre, hogyan kezeli konfliktusait.

A segítő/vezető kör megfelelő megválasztásával, fejlődésének figyelembe vételével és a szükséges önismerettel a vezető lényegében megteremtí a folyamat személyi hátterét, ami a pontos, korrekt és reális célkitűzés mellett a siker másik záloga.

5.2. Stabil napirend és szabályrendszer

A programterv elkészítésének első lépése ebben a rövidített módszertanban **a keretek meghatározása**. Ezen keretek természetesen adódnak a biológiai igényekből, illetve alkalmazkodnak a választott infrastruktúra viszonyaihoz. Ezek az ébredés és lefekvés időpontjai, az étkezések ideje, a délutáni pihenőidő (legalább egy óra) ideje, illetve minden olyan „kötelező” programsáv, amelyet az infrastruktúra megkövetel (például rendrakás, takarítás, kávéfőzés, stb.).

A közösségi folyamat utolsó szakaszaiban ezek a határok lazulhatnak (ez tipikusan a lefekvés időt szokta érinteni), sőt a lazulás lényegében elkerülhetetlen. A folyamat elején azonban fontos ezeknek a kereteknek a megtartása. Egyrészt a közös folyamatok csak akkor működnek hosszabb távon, ha a csecsemő-rangú igények folyamatosan ki vannak elégítve, másrészt a **stabil rendszeresség** adja meg azt a mentálhigiénés hátteret, ami a felszabadult közös munkának az alapja.

A stabil napirend mellett fontos a stabil és számon kérhető **szabályrendszer** is, amelyet a segítő/vezető körrel érdemes előre lefektetni, illetve a résztvevőkkel még a folyamat elején közölni. Ezek tartalmazznak közösségi, higiénés és mentálhigiénés szabályokat is és életkortól függetlenül szükség van rájuk még akkor is, ha egyébként azok tartalma az életkortól függ.

Mivel a folyamat kamaszos szakaszában óhatatlanul előfordulnak szabályszegések, érdemes előre tisztázni a vezetőnek a segítői körrel, hogy mely szabályok azok, amik minden esetben, minden körülmények között betartandók és betartandók.

5.3. A közös alkotótevékenység szerepe

A közösségfejlődés, bár emberek között zajlik, táptalaja és befogadó közege a közös alkotótevékenység. **A résztvevők a közös munka során érintkeznek egymással**, a tevékenység mentén alakulnak ki a közös szabályok és a folyamatot értékessé tevő közös élmények. A közös alkotótevékenység emellett tartalmi keretet is teremt.

Nélküle a csoport széttagoódik, az egymással egyébként is jóban lévő résztvevők elemi csoportjainak laza szövődékévé válik, és a konferencia/tábor/projekt nem fog igazi közösségi élményt jelenteni a résztvevők számára. A folyamatok kuszává és átláthatatlanná válnak, a krízishelyzetek kezelése lényegében ellehetetlenül.

A vezető számára a közösségfejlesztés szempontjából azért különösen fontos a közös alkotótevékenység, mint keret meghatározása, mert általa a folyamatok nyomon követhetővé és irányíthatóvá válhatnak. Láthatóvá válnak a személyiségek, a közöttük lévő pozitív vagy negatív tartalmú kapcsolatok és a folyamatos érintkezés kisimítja az eltérő fejlődési folyamatok közötti különbséget.

A rögzített napirend, a közös alkotótevékenység és a korrekt szabályrendszer adja meg a közösségi folyamatok keretrendszerét, de a fennmaradó időt még fel kell tölteni programokkal, amelyek egyébként fejlesztik a közösséget, vagy a fejlődés mérésében segítenek. Ezek meghatározásakor érdemes figyelembe venni a folyamat három, a pedagógiai tervezés szempontjából döntő fontosságú szakaszát, amelyeknek a megfelelő kezelése önmagában biztosíthatja a sikert. Ezt a három kihívást részletezzük a következő alfejezetekben.

5.4. A regenerációs szakasz

A tervezett közösségfejlődési folyamat első szakaszában a résztvevő személyiségek és maga a közösség is jó néhány fejlődési folyamaton „átrohan”, ha megfelelően tervezett az első nap programja. Egy jól megtervezett tábor- vagy konferenciaindítás megalapozza a teljes folyamat sikerét.

Ennek a kezdeti szakasznak a fő célkitűzése, hogy a résztvevők megfelelő helyet találjanak a helyen, a tevékenységben és egymás között, és hogy otthonosan érezzék magukat, otthonosan mozogjanak a folyamat helyszínén, a közösségben, illetve ismerjék meg, milyen tevékenységekkel találkoznak majd, és ezekbe is nyerjenek betekintést. Ezen **otthonosság-érzet** kialakulásának egy közösségfejlődési folyamatban megvannak a feltételei, illetve megfelelő pedagógiai tervezéssel ez elősegíthető, gördülékenyebbé tehető.

A már említett kezdeti szakasz a csecsemő- és gyermek-rangú igények kielégítéséről szól, amelynek során a közösség automatikusan eljut a családközösségi és probléma közösségi szintek határára, miközben a megszokott barátságaiakon túl új emberi kapcsolataik alakulnak, elsősorban szerep szintű kommunikációval. Ezt a folyamatot nevezzük regenerációs szakasznak.

Egy hetes programsorozat vagy tábor esetén ez lényegében az első (beérkezési) napot jelenti, rövidebb, intenzívebb folyamatok esetén ez lehet rövidebb, tipikusan egy hétvégi konferencia esetében ez a beérkezés utáni első étkezést követő első interaktív program-sáv végéig tart.

A regenerációs szakaszt alapvetően meghatározza az otthonosság-érzet kialakításának igénye, illetve a csecsemő- és gyermek-rangú igények. Ezek erőteljesen korlátozzák a vezető lehetőségeit, gyorsan kell sok, különböző igénnyel foglalkoznia. Bár módszertanilag sok lehetőség áll rendelkezésére, a vezetőnek mégis érdemes figyelembe vennie az alábbiakban részletezett szempontokat. Ezeket a szempontokat **egy tábori folyamat ideáltipikus indításának terve** mentén mutatjuk be:

- **Beérkezés**, utána a szálláshelyek gyors elfoglalása. Fontos, hogy ekkor még ne kezdjenek a résztvevők komolyan berendezkedni, de azért pakoljanak le.
- **Az első megbeszélés.** Ezt a megbeszélést mihamarabb érdemes elkezdni, amikor már a résztvevők és a vezető-szolgáltató kör jelen van. Ennek a megbeszélésnek a legfontosabb célja **a szerepek beazonosítása**, illetve a fő szabályok megismerése. A megbeszélés során az ideális az, ha a folyamat vezetője a bemutatkozás után összefoglalja a tábori folyamat szakmai céljait, vagyis elmondja, **„miért is vagyunk itt”**. Ezután, mint beazonosított vezető, bemutatja a vezető-szolgáltató kört, majd közösen ismertetik a szabályok közül a legfontosabbakat (higiéné és mentálhigiéné). Ezt egészítheti ki egy rövid, **közös ismerkedés** a résztvevők bevonásával.
- **A hely megismerése és a csoportokon belüli ismerkedés.** Az első megbeszélés után érdemes a tervezett csoportokon belül, a csoportvezetők irányításával részletesebben is ismerkedni, erre már lényegesen több időt is lehet szánni, mint a nagycsoportos ismerkedésre, hiszen az itt megismert emberekkel fognak a folyamat során a legtöbbet együtt dolgozni. Ezután lehet csoportokban, vagy közösen körbejárni a helyszínt és ekkor lehet az infrastruktúrával kapcsolatos szabályokat elismételni, részletezni, pontosítani a csoportvezetők vezetésével. Lényeges az, hogy minden olyan helyet láthassanak, beazonosítsanak, megismerjenek, ami számukra fontos lehet. Ennek a körbejárásnak része az is, hogy komolyan elhelyezkednek a szálláson, és kipakolnak.
- **Az első közös étkezés.** A csecsemő-rangú igények kielégítésének útjai közül az étkezés igényli a legtöbb időt és előkészületet. Ezért nagyon fontos az első étkezés, amely aztán a későbbi étkezések mintája is lesz.
- Ezt követi egy olyan közös, **csoportokban folytatott tevékenység**, amely során a résztvevők el tudják magukat helyezni a csapatban. Fontos, hogy ez a program-pont tartalmazzon kreativitást igénylő feladatokat is (de ne túl sokat), illetve, hogy szellemileg ne legyen megterhelő. Tapasztalatunk szerint erre a leginkább alkalmas egy csoportverseny, vagy vetélkedő, amelyben inkább a vicces, vagy fizikai terhelést

jelentő feladatok dominálnak. A programnak minél rugalmasabb kell lennie, hogy a társaság igényeitől függően (ha már nagyon álmosak), szinte bármikor abbahagyható legyen.

A fenti terv csak egy ideáltipikus terv a regenerációs szakaszra, amelynek során folyamatosan épülnek ki az igények kielégítésének útjai, illetve ennek mentén kialakulnak a szükséges biztonság-érzetek. Ettől a tervtől eltérni lehet, megannyi módszerrel lehet a fenti folyamatot fűszerezni. Azonban a lényeg nem változik, rövid idő alatt lejátszódó folyamatok során kell **jó néhány szabályt** betartania a vezetőknek:

- Fontos, hogy a folyamat szereplői közül először ő legyen beazonosítva. Őt követik a csoportvezetők és a segítők.
- Fontos, hogy a szabályok ismertek, tiszták legyenek és megfelelő súllyal legyenek kezelve.
- Fontos, hogy a résztvevők részletesen megismerjék a helyet és az infrastruktúrát.
- Fontos, hogy mindenki lehetőséget kapjon a bemutatkozásra.
- Fontos, hogy a közös programot kiscsoportos programsáv, majd újra közös program-pont kövesse.
- Fontos, hogy a résztvevők minden csecsemő-rangú igényükkel kapcsolatban biztonságban érezzék magukat.
- Fontos, hogy (ha megoldható) a vezető-segítő kör még a résztvevők érkezése előtt essen át saját regenerációs szakaszán.

Sikeres regenerációs szakasz végén a résztvevők jó hangulatban elpillednek, ásítognak. Ez jelzi, hogy megfelelő biztonságérzet alakult ki bennük, illetve ismerik a helyet, a tevékenységet és el tudják magukat helyezni a csoporton belül, egy szóval otthonosan mozognak a helyen, a közösségben és a tevékenységekben.

5.5. Konfliktusos időszak

A személyiségek, az újonnan kialakuló emberi kapcsolatok és magának a közösségnek a fejlődése is egyszerre, egymást erősítve érkezik el a konfliktusok, játszmák, krízisek korszakába. Ebben az időszakban az egyes emberek leginkább kamasz-rangúként viselkednek, szabályt szegnek egymással és a segítő/vezető körrel szemben. Ebben az időszakban sok kapcsolatban játszmák zajlanak, mély érzellemmel telítődnek az események, szerelmek és barátságok születnek, vagy éppen ezek kerülnek krízishelyzetbe.

A közösség ebben a szakaszban az akció és tevékenység közösségi szintek határán mozog akkor, amikor az első akció szereposztását lassan felváltja a közös, rendszeres tevékenység új, már nem csak az „arcozáson” és külsőségeken, hanem a valóságos képességek és egymás megismerésén alapuló szereposztása.

Ebben a folyamatban a közösség és az azt alkotó emberi kapcsolatok folyamatos mozgásban vannak, megannyi konfliktus robban ki, ezek jó része ráadásul az intenzív folyamatok miatt „közüggé” is válik. Ebben a helyzetben az a fontos, hogy a csapat képes legyen megtalálni az új szereposztást és az azzal együtt járó új szabályokat. Ha a vezető

ebbe a folyamatba túlságosan erőteljesen beleszól, akkor az új rendszer nem természetesen, hanem az ő igényei mentén, az „ő kedvéért” jön létre. Ennek a következménye vagy egy újabb konfliktusos korszak, vagy egy természetellenes helyzet „betokosodása” lehet.

A vezető és a segítői kör számára ebben a korszakban az a legfontosabb feladat, hogy a csapat testi-lelki biztonságát a kellő mértékben biztosítsa.

Nem kell minden konfliktusba belefolyni, minden szabályszegést megtorolni, de azokat muszáj rendezni, amelyek akár testi, akár súlyos lelki sérülést okozhatnak.

Ebben a szakaszban (ez egy hetes táboroknál tipikusan a második teljes nap, rövidebb folyamatoknál a második nap délutánja) nem ajánlott komoly személyes kiállást, illetve egyeztetést és együttműködést igénylő programokat tervezni a közös alkotótevékenységen túl. Érdeemes viszont olyan programelemeket betervezni, amelyek segítenek a feszültségek oldásában, kieresztésében.

A konfliktusos korszak az új szerep- és szabályrendszer létrejöttével zárul és mind a személyes kapcsolatok, mint a folyamatok kicsit nyugvópontra kerülnek. A folyamat azonban roppant fárasztó lelkileg, szellemileg és fizikailag is. Ezért érdemes valamilyen pihenést szervezni a konfliktusos időszak utánra.

Az az ideális, ha a pihenés a megszokott környezetből és menetrendből kiszakítja a résztvevőket (túra, strand, utazás). Így könnyebben kieresztenek, jobban kipihenik magukat és a visszatérés után már az új rendszerbe helyezkednek vissza.

5.6. A folyamat zárása

A konfliktusos időszakot, amennyiben jól kezelik, egy aktív, eredményekben gazdag, produktív időszak követi. Ebben az időszakban lehet kiteljesíteni és lezárni a közös alkotótevékenységet, ami egyben a szakmai célkitűzés megvalósulását is jelenti. A közös munka lezárása olyan közös sikerélményt nyújt, amely része a közösség fejlődésében bekövetkező csúcspontnak.

A folyamatban ez a **sikerélmény** a megélt konfliktusokhoz, a kötöttségekhez, a szabálykeresésekhez ugyanúgy kapcsolódnak, mint a sikerekhez, a közös, érett munka élményéhez. Éppen ezért érdemes a személyiség- és közösségfejlődés ilyen magas fokán álló csapatot még egy, a korábbiaktól független, közös alkotótevékenységbe bevonni, amelynek során több kötöttséget is fel lehet oldani, például új, esetleg szabadon szerveződő csoportokkal. Erre alkalmas bármely drámapedagógiai módszer, amely nem igényel fél napnál komolyabb előkészületet.

Valójában a közösségi folyamat sikereinek érzelmi imprintjét ez a záró csúcspont adja, ez az, ami a kötődéseket komolyan megerősíti, illetve „valamihez köthetővé” teszi. A hosszabb távú projektek számára ez az egyik legfontosabb motivációs eszköz arra, hogy a résztvevő újra eljőjön, ott legyen a projekt következő állomásánál is.

Ezt követheti a tábori közösségi folyamatok zárása, többek között a **közös búcsúzkodás**, amelyre ismételten sok módszer áll a vezető rendelkezésére. A búcsúzás szempontjából módszertől függetlenül van egy fontos szabály: az, hogy ne legyen túlságosan hosszadalmas. Egy unalomba fulladó búcsúzás sok negatív érzést halmozhat fel az egyébként érzelmileg felfokozott állapotban lévő résztvevők között.

A fenti három folyamat-elem megfelelő tervezésével és lebonyolításával biztosítható a folyamat sikere, illetve a tervezett szakmai célkitűzések elérése. Természetesen a fent vázolt módszerek nem pótolják a részletes pedagógiai tervet, bár kétségtelen, hogy a részletes tervezés során is ezeket a szakaszokat kell a legkomolyabban, a leginkább részletekbe menően végiggondolni.

Mindhárom szakaszban különösen nagy szerepet kap a vezető, illetve a választott vezető-segítő kör tapasztaltsága, illetve rugalmassága: ezekben a szakaszokban egyetlen embertől, egyetlen eseménytől is nagyon sok függhet. Éppen ezért az eredeti tervektől a megfelelő szabályok figyelembe vételével eltérni lehet, sőt, adott helyzetben fontos is. Az sem baj, ha bizonyos programelemeknek a tervezés során alternatívát is választunk (ez különösen fontos az időjárás viszonyoktól nagyban függő kültéri programok esetén).

A folyamat tervezésének lépései ezzel zárulnak, ezek figyelembe vételével a vezető komoly közösségfejlesztési folyamatot indukálhat amellet, hogy biztosítja az eredetileg kitűzött szakmai célok elérését is. A vezető folyamatos fejlődésének, illetve a projekt megfelelő folytatásának, illetve zárásának azonban van még egy fontos mozzanata.

5.7. A folyamat utóélete, dokumentáció

A közösségi folyamat legintenzívebb hatásai hamar elkezdnek homályosodni. A hazatérés, az új élmények és új kihívások hamar törlik a közösségi folyamatban szerzett élményeket és sikereket. Ez egy hosszabb távú projekt számára komoly gond, mert a következő alkalom szervezésében előny, ha a résztvevők tudnak töltődni a korábbi sikerekből, pozitívumokból. Ezért fontos már a fejlesztési folyamat elején gondolni a folyamat utóéletére.

Rövid távon az az ideális, ha a résztvevők a folyamat utáni napokban röviden (vagy akár hosszán is) írnak az átéltekről, mintegy véleményezik a történeteket. Ez a rövid távú visszacsatolás a vezető számára is komoly visszajelzés, amellet a projekt dokumentációja számára is fontos. Ezt az értékelést legkésőbb három napon belül érdemes elkészíteni, legalább vázlatos formában, mivel a harmadik napon már erőteljesen csökken az élmények érzelmi töltése. Ha nem történik a résztvevő életében újabb komoly dolog, egy héttel a folyamat vége után már az élmények tudatos része, tudatos tartalma is elkezd oszlan, egyre nehezebben felidézhetőek a történetek.

Középtávon a legjobb módszer az élmények közös felelevenítése egy közös találkozás alkalmával. A folyamat során készült fényképeket, hang- és videofelvételeket is ekkor lehet megnézni, illetve kötetlenül felemlgetni a legemlékezetesebb momentumokat. Egy ilyen találkozó kiváló alkalom arra is, hogy a vezető a hosszútávú terveket (ha vannak) újra megossza a résztvevőkkel, illetve el lehet kezdeni a folyamat következő lépésének tervezését is – közösen.

Mint minden vezetett rendszernek, egy közösségi folyamatnak is fontos része a megfelelő, széles körű, korrekt dokumentáció. Ennek nem csak praktikus, projekt-orientált funkciója van, hanem a vezető folyamatos fejlődésének a záloga.

A vezető hosszú távú fejlődésének legfontosabb mozzanata ugyanis az, hogy a maga módján képes legyen a szerzett tapasztalatokat, újonnan tanult módszereket feleleveníteni, újrendezni, hibáit korrigálni. Ehhez elengedhetetlen a folyamat dokumentálása, amelybe érdemes bevenni a résztvevők és a segítő/vezető kör értékeléseit és élménybeszámolóit is.

Zárszó

A fentiekben rövid bevezetőt adtunk az általunk alkalmazott közösségfejlesztés elméletéből és gyakorlatából. Röviden összefoglaltuk azokat az elméleti konstrukciókat, amelyek ismerete nagyban megkönnyíti egy folyamat tervezését és sikeres megvalósítását, legyen az egy napos találkozó, egy hétvégi konferencia, vagy akár egy egész hetes tábor. Ezen kívül módszertani javaslatokat írtunk arra, hogy ezen elvi megfontolások hogyan ültethetők át a gyakorlatba, hogyan lehet az elméletekből valóságos, kézzelfogható eredményeket csíholni.

Azonban a fentiek csak a keretét adják meg a tervezés és lebonyolítás folyamatának, az igazi tartalmat a folyamat vezetője saját személyiségén, tapasztalatain és módszertani ismeretein keresztül viheti a tervezésbe. A megvalósítás fő értéke pedig az lehet, ha a folyamatba a résztvevők mindegyike saját értékeivel „száll be”, vagyis a végeredmény (legyen az akár a projekt szakmai, akár a közösségfejlődés eredménye) az egész közösségé.

Megannyi módszer, játék, programtervezet, programmodul és programfolyam leírása található a szakirodalomban, nem ritkán az egyes programelemek részletes hatásmechanizmusának leírásával. Ezek ismeretében, a fenti keretrendszer használatával komoly sikerek érhetők el akár az ifjúsági szférában, akár a felnőttképzésben, vagy bármely olyan civil tevékenység során, amelynek fontos része a közösségfejlődés.

Irodalomjegyzék

Buda Béla, dr.: *A személyiségfejlődés és a nevelés szociálpedagógiája*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1986.

Korom Pál (szerk.): *Kortárssegítők kiválasztása és képzése* (Pedagógus továbbképzési program, kézirat), VE-GA Gyermek és Ifjúsági Szövetség, Szentes, 2003.

Korom Pál: *A VE-GA Gyermek és Ifjúsági Szövetség közösségfejlesztési elmélete és gyakorlata* (kézirat), VE-GA Gyermek és Ifjúsági Szövetség, Szentes 1988.

Kozéki Béla, dr.: *Önállóság, önfegyelem – autonómia*, Tankönyvkiadó, Budapest, 1986.

Szatmáriné Balogh Mária – Járó Katalin: *A csoport megismerése és fejlesztése* (egyetemi jegyzet), KLTE, Debrecen, 1994.