

Tudástár

a közösségi művelődésben

IX. kötet

Mentorok a közösségi művelődésben
és az amatőr művészeti mozgalomban



Nemzeti
Művelődési
Intézet

Márkus Edina – Angyal László

**Mentorok a közösségi művelődésben
és az amatőr művészeti mozgalomban**



2018

Tudástár a közösségi művelődésben

Az NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft. kötetsorozata

Felelős kiadó: Závogyán Magdolna, ügyvezető

Sorozatszerkesztők:

Dr. Juhász Erika
Dr. Márkus Edina

A sorozat megjelent kötetei:

1. A közösségi művelődés képzési és továbbképzési rendszere
2. A közösségfejlesztés alapjai a közművelődésben
3. Közösségi események menedzsmentje
4. Kulturális közösségi marketing és média ismeretek
5. Minőségügy a közművelődésben
6. Szervezési-vezetési ismeretek, vezetői feladatok a közösségi művelődésben
7. Kulturális vállalkozás- és gazdaságfejlesztés
8. Motiválás a közösségi művelődésben és az ifjúság bevonása
9. Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban
10. Kultúrakutatás módszertani alapjai
11. Civil ismeretek a közösségi művelődésben
12. Kulturális turizmus

A sorozat lektorai:

Dr. Hegyi-Halmos Nóra
Dr. Horváth Ágnes
Dr. Juhász Erika
Dr. Márkus Edina
Dr. Mócz Dóra
Dr. Németh János
Dr. Pavluska Valéria
Pósfay Péter
Salamon Hugó
Dr. Simándi Szilvia
Dr. Szabó Irma
Dr. Szabó János Zoltán
Dr. Szabó Péter
Szedlacsek Emília
Dr. Szirmai Éva
Dr. T. Molnár Gizella
Dr. Újvári Edit
Závogyán Magdolna

Márkus Edina – Angyal László

Mentorok a közösségi művelődésben
és az amatőr művészeti mozgalomban

**Márkus Edina – Angyal László:
Mentorok a közösségi művelődésben
és az amatőr művészeti mozgalomban**

Tudástár a közösségi művelődésben sorozat
9. kötet
2018.

Az I., II., V. és VI. fejezet szerzője Márkus Edina
A III. fejezet szerzője Márkus Edina és Angyal László
A IV. fejezet szerzője Angyal László

© Szerzők

Technikai szerkesztő: Kőműves Anikó

Kiadó: NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft.
Felelős kiadó: Závogyán Magdolna, ügyvezető

Elektronikus ISBN szám: 978-963-651-517-1

A kötet az Emberi Erőforrások Minisztérium támogatásával az NMI Művelődési Intézet Nonprofit Közhasznú Kft. közreműködésével a „Közművelődési szakemberek 2017. évi támogatott továbbképzési programja” keretében készült.

Tartalomjegyzék

I. Elméleti háttér.....	3
1. A mentorálás, tanácsadás témakör jelentősége, fogalmi kérdései	4
2. A tanácsadás folyamata, tanácsadási modellek, a tanácsadás módszerei	9
2.1. Tanácsadási modellek.....	11
2.1.1. Általános tanácsadási modell.....	12
2.1.2. Munkatanácsadási modell.....	12
2.1.4. Menedzsment tanácsadási modellek	15
2.2. A tanácsadás módszertani kérdései	16
2.3. Tanácsadási modell közösségek esetében	20
3. A mentori és egyéb szervezetfejlesztő szerep sajátosságai	30
4. Összegzés	37
Hivatkozott források.....	38
Melléklet.....	42
Mentorálási folyamatterv.....	43
II. Fogalomtár.....	51
III. Gyakorlati feladatok.....	59
1. gyakorlat: A mi csoportunk	59
2. gyakorlat: A mi házunk	64
3. gyakorlat: Asszertivitás szerepei	66
4. gyakorlat: Helyi értékkel	70
5. gyakorlat: Helyzetfeltáró beszélgetés.....	74
6. gyakorlat: Küldetésünk.....	78
7. gyakorlat: Miért jó?	81
8. gyakorlat: Önismeret, társismeret.....	83
9. gyakorlat: Gyere a csoportba - tagtoborzás	85
10. gyakorlat: Példaképek.....	87
11. gyakorlat: A közösségem portfóliója.....	90
12. gyakorlat: Érdekeltek elemzése	94
13. gyakorlat: Hálót ne halat!	97
14. gyakorlat: Beszélgetésvezetési feladatok gyakorlása	99

15. gyakorlat: Segítségnyújtói szerepek	103
16. gyakorlat: A tanácsadó képességei	106
17. gyakorlat: Problémamegoldás	110
18. gyakorlat: Hogyan oldanád meg?	112
19. gyakorlat: A strukturált beszélgetési stratégia elemei	114
20. gyakorlat: Tanácsadási típusok.....	117
IV. Jó gyakorlatok, esetpéldák.....	120
1. esetpélda: Új területek és a szakmai kapcsolatrendszer hiánya.....	120
2. esetpélda: Vezetés, forrásteremtés és fenntarthatóság.....	125
3. esetpélda: Sikerek és kérdőjelek egy amatőr képzőművészeti csoportban.....	129
4. esetpélda: Lendületben a szakmai vezetővel	134
5. esetpélda: Kettő az egyben	139
6. esetpélda: Beágyazottság tudatos építkezéssel	144
7. esetpélda: Hiányterületek és hatásuk	149
8. esetpélda: Két színpad, két műfaj	152
9. esetpélda: Kis csoport kis gond?	156
10. esetpélda: Utánpótlás a fiataloknál	160
V. Tanulást segítő kérdések.....	164
VI. Források.....	166
Ajánlott szakirodalom.....	166
Honlapok, internetes oldalak	170

I. Elméleti háttér

A mentori, tanácsadói segítségnyújtás az egyének mellett a közösségek számára is fontos és egyre inkább meghatározó jelentőségű. A közösségekkel foglalkozó szakembereknek gyakran kell mentori, tanácsadói szerepben hosszabb időszakon keresztül, gyakran több közösség támogatását is végezniük.

A tananyag az *Mentorképzés amatőr művészeti csoportok támogatására* képzéshez kapcsolódik, a képzés célja a közművelődési intézményekben, közösségi színterekben dolgozó szakemberek felkészítése, képessé tétele saját és szomszédos települések közművelődési intézményeiben amatőr művészeti csoportok mentorálására. A képzés kiemelt célja, hogy megismertesse a mentori szerepet, felhívja a figyelmet a fontosságára, multiplikáló hatására. A képzés további célja, hogy a résztvevők megismerjék a mentorálási folyamatot, a folyamat során használható támogató eszközöket, technikákat, a mentorálási folyamatok végigkövetésének módszereit, illetve fejleszteni a feladat ellátáshoz szükséges gyakorlati készségeiket.

Épp ezért a tananyag a mentori, tanácsadói témakörökre koncentrál, így a témakör fogalmi háttere, a tanácsadás folyamata, tanácsadói modellek, a mentori, tanácsadói szerep, az ehhez szükséges készségterületeket érintve igyekszik ismereteket nyújtani a téma iránt érdeklődő szakembereknek.

A tananyag egy sorozat része, amely közművelődési szakemberek számára kíván hasznos, gyakorlatias ismereteket nyújtani, további tananyagok készülnek kifejezetten a csoportok fejlesztése, csoportdinamika, tréning, mint módszer témakörben, így ez a munka ezeket a területeket nem tárgyalja.

A tananyagot használó szakemberek, érdeklődők ismereteket szerezhetnek a tanácsadásra, mint tevékenységre vonatkozóan. A tanácsadás elméleti alapjainak, módszereinek, alkalmazási területeinek megismerése segítheti őket munkájuk azon tevékenységeiben, amikor közösségek számára kell támogatást, segítséget nyújtaniuk.

A tananyagban bemutatásra, értelmezésre kerül, egy a közösségeknek nyújtott tanácsadás során használható folyamatmodell is, amelyet a tananyag szerzője alakított ki a képzés résztvevői számára.

1. A mentorálás, tanácsadás témakör jelentősége, fogalmi kérdései

A tanácsadás, a mentorálás megközelítései elsősorban a pszichológiai és a pedagógiai szakirodalomban jelennek meg és főként az egyének irányába történő támogatást jelentenek, azonban ezek a koncepciók jól hasznosíthatóak, részlemeikben adaptálhatóak a közösségek segítése kapcsán is. Ha a témánk, a közösségek szempontjából tekintjük, akkor a szervezetfejlesztés, szervezeti tanácsadás, így a menedzsment szakirodalom is előkerülhet, így ennek a szakterületnek is áttekintjük, hivatkozunk a kapcsolódó szakirodalmát. Általában elmondható, hogy a tanácsadás területe interdiszciplináris megközelítésű.

A tevékenység önálló foglalkozássá válása Nyugat-Európában és Észak-Amerikában már a huszadik század harmincas éveiben elkezdődött. Főiskolai vagy egyetemi végzettséghez kötött tevékenységgé vált. Magyarországon 1993-tól folyik a felsőoktatásban tanácsadó szakember-képzés (munkavállalási, addiktológiai, felsőoktatási stb.) (Ritoók-Herskovits, 2013:14).

A mentorálás kifejezést több területen használják, a segítő tevékenységek általános gyűjtőfogalmaként is találkozhatunk vele, de, ha a tudományos háttérét nézzük, legtöbbször a pedagógiai területen jelenik meg.

A mentor szó görög eredetű, jelentését a Homérosz Odüsszeusz című munkájában szereplő Mentór nevéből származtatják, ő volt Odüsszeusz fiának, Télemakhosznak a nevelője. Tehát eredeti értelmében idősebb tanácsadót, pártfogót, atyai jóbarátot jelent.

Di Blasio, Paki és Marton (2011) és Makó (2015) *a mentorálás történetisége* kapcsán Bernatchez és munkatársaira (2010), valamint Woodra (1997) hivatkozva megállapítja, hogy a 18. és 19. században megjelent, főleg tanító jellegű könyvek, művek címében is megjelenik a mentor kifejezés. A korabeli tengerészeti és orvostudományi szakirodalomban a fiatal generációk okításában vettek részt a tapasztalt mesterek, akiket mentoroknak hívtak. Ugyancsak hasonló értelemben jelenik meg a hadtudományokban, ahol megfelelő területen a gyakorlott katonákra bíztak újoncokat, akiket bevezettek a hadviselés rejtelmeibe. Az elmúlt századokhoz képest változott a fogalom értelmezése. Áttekintve a vonatkozó szakirodalmat, az 1970-es évekre a korábbi, alá-fölérendeltségi viszony háttérbe kerül, és az egyenlő felek párbeszéde megközelítés jelenik meg. Woodd (1997) szerint *a mentor* olyan személy, aki vezet, támogat, tudást közvetít, és megfelelő időben a rábízottnak segítségére van.

Freedman (1992) a mentor és a mentorálás kapcsán a következő meghatározásokat teszi. A **mentor** olyan személy, aki nagyobb tapasztalattal vagy életbölcsessel rendelkezik, mint a mentorált. A mentor irányítást és útmutatást ad, melynek célja a mentorált támogatása és fejlesztése. A mentor és mentorált között olyan érzelmi kötelék alakul ki, melynek alapja a bizalom.

A mentorált számára jelentkező előnyök a mentorálás során: egyénre szabott támogatás és bátorítás, szakmai területen jelentkező önbizalom, magabiztosság a célok kitűzésében és az új lehetőségek feltárásában, az adott munkaterület realiztikus ismerete, tanácsok a különböző felelősségterületek kiegyensúlyozására és megtartására, háttértudás megszerzése a munka kapcsán, kapcsolati tőke építése és használatának képessége (Nagy, 2014:46).

A **mentor** tehát egy segítő, támogató, de tudást közvetítő, készségeket fejlesztő személy is.

Ma már ez a fogalom széles területen jelenik meg, a mentorálás különböző formái előtérbe kerülnek, például iskolákban, munkahelyeken, segítő szolgáltatások esetében. Különösen az iskolai alkalmazásra irányul az utóbbi időben nagy figyelem.

A **mentori munkának** alapvetően két megközelítése figyelhető meg Boudreau (1999) szerint. Az egyik megközelítésben a mentor erősen irányítja a mentorált munkáját. Ebben az esetben konkrét tanácsokat és javaslatokat ad, a munkát elemzi, kritizálja és javítja, ha szükséges. A másik megközelítés szerint, a mentor feladata reflektálásra készíti. Ebben az esetben, a mentor és a mentorált közötti interperszonális kapcsolatok kerülnek előtérbe: a mentor motivál, megerősít, bátorít, elemzésre készíti. Elsősorban tehát arra próbálja ösztönözni a mentoráltat, hogy saját tapasztalatainak elemzése révén képes legyen megoldani a feladatait.

A **tanácsadó fogalma** kapcsán legtöbbször Ritoók (2009) meghatározását veszik alapul, amely szerint, az a személy, aki személyekkel, csoportokkal, családokkal és olyan rendszerekkel dolgozik, amelyekben szituációs és fejlődési problémák merülnek fel. A feladata annak elősegítése, hogy az emberek, a csoportok hatékonyabban valósíthassák meg céljaikat, funkcióikat.

A tanácsadó fogalomnál már egyértelműen megjelenik az egyéni túli, különböző csoportokkal való foglalkozás is.

Más jellemzőket tekintve is van különbség.

Mentor és/vagy tanácsadó? A mentori és tanácsadói munka között komoly átfedés van. Gyakran felváltva használják ezeket a megnevezéseket.

Váry és munkatársai azonban egy 2009-es munkájukban arra hívják fel a figyelmet, hogy a tanácsadás és a mentorálás között az **a lényeges eltérés, hogy a tanácsadó** az ügyfelével egy adott területen problémákat old meg, mégpedig olyan területen, amely alapos felkészülést igényel. De tevékenysége jól körülhatárolható területen marad, nem terjed ki az ügyfél más típusú segítségére. A **mentor ellenben** több területen is segíti az ügyfelét problémái megoldásában. Egyik területen sem feltétlenül szükségszerű, hogy konkrét szaktudása legyen, inkább abban segíti az ügyfelet, hogy segít megkeresni, hova fordulhat a probléma megoldásával (Váry és munkatársai, 2009).

A tanácsadás kialakulása szorosan kapcsolódik a különböző segítő szakmák fejlődéstörténetéhez. Ebből a szempontból elsősorban a pszichológia tudományának, a különböző pszichológiai irányzatok hatásának jelentőségét érdemes figyelembe venni, valamint a mentálhigiénés irányzatok fejlődéstörténetét.

A tanácsadásnak számos további fogalmi meghatározása is ismeretes.

Ritoók (2003) szerint viszonylag rövid távú, interperszonális, elméleti alapú, etikai és jogi normák által irányított szakmai tevékenység, amelynek fő célja pszichológiailag alapvetően egészséges személyeknek segíteni fejlődési és szituációs problémáik megoldásában.

Az Európai Tanácsadási Társaság (EAC, 2002) megfogalmazásában egy interaktív tanulási folyamat, amely az egymással szerződő tanácsadó(k) és a kliens(ek) között jön létre, legyenek azok egyének, családok, csoportok vagy intézmények, amely a szociális, kulturális, gazdasági és/vagy érzelmi kérdésekben holisztikus megközelítést alkalmaz. A tanácsadás foglalkozhat specifikus problémákkal és megoldásukkal, döntéshozatallal, krízisekkel, kapcsolatok javításával, fejlődési kérdésekkel, a személyes tudatosság fejlesztésével és támogatásával, az érzelmekkel, gondolatokkal, észlelésekkel, valamint belső és külső konfliktusokkal.

Szilágyi (1993), valamint Váry és munkatársai (2009) értelmezésében a tanácsadás olyan segítő tevékenység, amely a tanácskérő és a tanácsadó közötti személyes kontaktuson keresztül valósul meg azzal a céllal, hogy egy meghatározott kérdéskör tisztázódjék a tanácsadó közreműködése révén, ahogyan azt a tanácsot kérő igénye megkívánja, meghatározza.

A menedzsment szakirodalomban szereplő fogalmak (Kubr, 2002; Poór és munkatársai, 2001) arra koncentrálnak, hogy a tanácsadás célja, hogy segítse a szervezeteket a céljaik elérésében felmerülő problémák feltárásában, megoldási javaslatok kidolgozásában, új lehetőségek

felkutatásában, valamint a szükséges képességek elsajátításában, a változások megvalósításában.

Ha áttekintjük ezeket a meghatározásokat, megállapíthatjuk, hogy mindegyikben megjelenik a személyes és interaktív kapcsolat, valamint a problémamegoldás, a fejlesztés, mint a tevékenység alapja.

A **tanácsadás két megközelítésben** is értelmezhető és értelmezésre is kerül a szakirodalomban. Egyrészt, az **irányítás** (guidance) értelmében, amely esetében fontos választásokra irányuló döntésekben segítségnek tekinthető. Másrészt a **tanácsadás** (counselling/counseling): változások végrehajtásában segítségnyújtás.

A tanácsadás kifejezést hallva a laikus felfogás azt feltételezi, hogy aki problémahelyzetben van, elmegy egy szakemberhez, aki megmondja neki, hogy mit kell tennie. A magyar nyelvi kifejezés, a tanácsot „kér” és tanácsot „ad”, azt sugallja, mintha a problémahelyzetre a tanácskérő közösségtől teljesen függetlenül születne megoldás, figyelmen kívül hagyva a sajátos élethelyzetét, és csakis a tanácsadó szakember véleménye lenne a mérvadó.

A tanácsadás professzionális értelmezése azonban teljesen más alapállásból indul ki. A tanácsadás fogalom inkább az angol counselling (konzultáció, megbeszélés) kifejezést takarja szakszerű értelmezésben.

A képzett tanácsadók kifejezetten igyekeznek elhatárolódni a direkt tanácsok adásától. Ehelyett arra törekednek, hogy a problémahelyzetben lévő tanácskérővel közösen keressenek megoldást. Képessé tegyék a tanácskérőt a problémái megoldására.

McLeodnál (2003) a tanácsadás eredményközpontú megközelítése révén kategorizálja a tanácsadás céljait és végeredményét. Három kategóriába sorolja a **tanácsadás eredményeit**.

- Egyrészt a tanácsadás segítségével aktuális életproblémára találhatunk megoldást.
- Másrészt a tanácsadás alkalmazása során a tanácskérők olyan új készségeket, stratégiákat tanulnak, amelyek segítségével hasonló problémákat eredményesebben tudnak kezelni a jövőben.
- Harmadrészt a tanácsadás elősegíti a személyiség energiáját és kapacitását a hatékonyabb társas együttműködésre, a jobb szociális beilleszkedésre.

Ez a személelmód a közösségek számára alkalmazott tanácsadási folyamat esetében is teljesen működőképes.

2. A tanácsadás folyamata, tanácsadási modellek, a tanácsadás módszerei

Dávid (2008: 582) és Váry (1999) szerint attól függően, hogy milyen mélységben szorul segítségre a tanácskérő, **a tanácsadás három szintje** különíthető el.

Első szint – orientáció: ahol elsősorban információadás történik. Általában rövidebb, kevésbé időigényes.

Második szint – konzultáció: irányítás, támogatás, hosszabb időtartamú, kevésbé konkrét kísérés, vezetés, ahol az információnyújtás mellett annak a feldolgozását és a döntéshozatalt is segítjük.

Harmadik szint – pszichológiai tanácsadás: időigényesebb folyamat, mint a konzultáció, a támogatás már elsősorban pszichológiai jellegű, erőforrás-átstrukturálás és összpontosítás történik.

Váry és munkatársai (2009) a különböző szinteket az alábbi táblázatban láthatóan foglalták össze. Ez a táblázat igyekszik rámutatni, hogy az egyes segítő szakmákban mely szintek jelennek meg.

1.táblázat A tanácsadás szintjei

	Információs tanácsadás	Konzultáció	Pszichológiai tanácsadás
Mi történik?	Információátadás Rákérdezés, figyelemfelhívás megoldási lehetőségekre	Irányítás, támogatás, a probléma megoldására irányuló erőforrás- összpontosítás	A személyiségben rejlő, a döntést nehezítő vagy akadályozó tényezőkkel való foglalkozás, mely rövid pszichoterápiák irányába mutat
Ki használja?	Több segítő foglalkozásban megjelenik: mentor, coach, esetmenedzser, szociális munkás és tanácsadó stb.	Tanácsadók esetében jellegzetes	Tanácsadók és pszichológusok (coach-ok is, amennyiben van megfelelő képesítésük hozzá)

Forrás: Váry és munkatársai (2009:12)

A fenti modellnél összetettebb Wiegersma (1976, 1978) koncepciója, amellyel Ritoók-Herskovits (2013) és Kenderfi (2011) munkáiban is találkozhatunk. Ez a modell bemutatja, hogy hogyan alakul a tanácsadás egyre mélyülő tevékenységrendszere, a tanácsadás szintjei, formái, működésmódjai.

Wiegersma (1976, 1978) *a tanácsadás ötféle szintjét* írja le.

Az *1. szint* lényegét azzal jellemzi, hogy a tanácskérő önállóan képes dönteni a problémájában. Legfeljebb némi tájékozódásra van szüksége a különböző választási lehetőségek és azok követelményeit illetően. Ez a tanácsadási forma főleg informáló jellegű.

A *2. szint* bonyolultabb döntési helyzetet, ellentétes szempontok mérlegelését jelenti. A döntés előtt álló személynek segítségre van szüksége ahhoz, hogy megértse a körülményeket, kitűzze a megfelelő célokat, és kiválassza az ezekhez megfelelő megoldásokat.

A *3. szintet* komoly belső konfliktusok jellemzik. A tanácskérőnek arra van szüksége, hogy mélyebben megértse konfliktusait, és eljusson azok megoldásához.

A *4. szinten* a problémák kiterjedt körével találkozunk, amelyek mélyen gyökereznek a személyiség belső életében: a kliens kapcsolataiban éretlen, aggodalom, szorongás vagy merevség, visszahúzódás jellemzi. A döntési problémák ezekkel összefüggésben jelennek meg, de megoldásuk csak a neurotikus problémák megoldásával összefüggésben lehetséges.

Az *5. szinten* nagymértékű integrációhiány jelenik meg. A tanácskérő nem képes cselekedeteit összehangolni, képtelen a valóság követelményeihez igazodni. Ez pszichés és/vagy organikus patológiával is együtt járhat. A feladat az integráció elősegítése. A tanácsadásra csak ennek függvényében kerül sor (Ritoók – Herskovits, 2013: 13).

Kenderfi (2011) a munka-, pályatanácsadásra vetíti a Wiegersma-i modellt. Véleménye szerint a tanácsadás interdiszciplináris területén szükség van a szakemberek közötti együttműködésre, illetve annak tisztázására, hogy a probléma jellegétől függően kinek a kompetenciája az azzal való foglalkozás. Wiegersma szintjeit alapul véve mutatja be, hogy mely szinteken, milyen végzettségű, kompetenciájú tanácsadók dolgozhatnak.

Az információs szint érinti a legnagyobb réteget, a mai modern felfogás szerint a népesség egészét és ezen a szinten a legváltozatosabb végzettséggel dolgoznak tanácsadók (Kenderfi, 2011: 19). A konzultáció szintjein (2-3. szint) már bonyolultabb döntési helyzetekkel és mélyebb konfliktusokkal rendelkező egyénekkel találkozunk. A 2. szinten pszichológus MA, andragógus munkavállalási tanácsadó szakirány BA és emberi erőforrás MA diplomával egyaránt képzett szakemberekkel találkozhatunk. A 3. szinten az előzőekben felsoroltak közül BA képesítéssel már nem, de MA végzettséggel lehet dolgozni (Kenderfi, 2011: 20). A

további szinteken (4-5. szint) már szakpszichológusok, pszichoterapeuták dolgozhatnak. A fokális tanácsadás esetében nem reális elvárásokkal, döntési és neurotikus problémák kölcsönös egymásra hatásával küzdő személyeknek segítenek tanácsadó szakpszichológusok. A pszichoterápia esetében már a tanácsadás határait feszegeti a probléma, amennyiben régóta vita folyik tanácsadás és pszichoterápia különbségeiről. Ezen a szinten a jelen- és problémafókusz megtartása mellett pszichés- és, vagy organikus problémák kezelése folyik pszichoterapeuta végzettségű tanácsadók segítségével (Kenderfi, 2011: 20).

Kiss és munkatársai (2009:20) a felsőoktatási tanácsadásról írott munkájuk bevezető, általában a tanácsadás céljairól, területeiről szóló részében megállapítják, hogy a tanácsadás fő működési területeit az egyén- és magánélete, a társas-társadalmi kapcsolatok és a társadalmi intézmények adják. Véleményük szerint a tanácsadás fejlődésének nemzetközi tendenciái azt mutatják, hogy a tanácsadáson, mint diszciplínán belül számos speciális terület jött létre a tanácsadás pszichológiájának közös alapjaira épülve. A főbb működési területek: életvezetési tanácsadás; krízis tanácsadás, párkapcsolati tanácsadás, családsegítő tanácsadás, munka- és pályatanácsadás, szervezetfejlesztési és emberi erőforrás fejlesztési tanácsadás; tanácsadás a különféle alap és középfokú oktatási intézményekben, tanácsadás a felsőoktatásban, rehabilitációs tanácsadás, multi- és interkulturális tanácsadás, kultúraközi tanácsadás.

2.1. Tanácsadási modellek

A tanácsadási munkát keretbe befoglaló folyamatokat modelleknek nevezzük, ezek a modellek határozzák meg azokat a lépéseket, amelyeket a tanácsadás folyamatában figyelembe veszünk. A feladat az, hogy megváltozzék az egyén/csoport/közösség és környezete viszonya (Budavári-Takács, 2011).

A tanácsadási folyamatra jellemző, hogy a közös gondolkodás során a tanácskérő megtanulja a problémamegoldás alapvető lépéseit, átérzi és átéli a döntések következményeit. E folyamat egyik igen fontos célkitűzése, és eredménye, hogy a tanácskérő a tanácsadás során szerzett tudását a későbbiekben is alkalmazni tudja (Szilágyi, 2000; Budavári-Takács, 2011).

A következőkben egy általános és több különböző szakterületekre kidolgozott tanácsadási modellt mutatunk be. Azokat tekintjük át, amelyek hasznosak lehetnek a közösségek

tanácsadási folyamatában is. A 2.3. alfejezetben pedig bemutatunk egy a tanácsadási modelleket alapul vevő közösségek esetében alkalmazható modellt.

2.1.1. Általános tanácsadási modell

A tanácskérőknek gyakran arra van szükségük, hogy megváltoztassák régi magatartási sémáikat. A tanácsadás feladata tehát alternatívákat felmutatni, megkönnyíteni a döntéshozatalt.

A **tanácsadás általános modellje** szerint a tanácsadás folyamata három szakaszból áll:

- Első szakasz: a probléma megfogalmazása. Ebben a szakaszban a tanácskérő áttekinti a saját helyzetét, megfogalmazza a problémáit.
- Második szakasz: munkafázis (az alternatívák kialakulása és értékelése). Az első szakaszban megfogalmazott problémákra keresi a tanácskérő a megoldási alternatívákat a tanácsadó segítségével.
- Harmadik szakasz: cselekvés – a tanácskérő áttemeli a gyakorlatba az általa elfogadott alternatívákat. Ebben a szakaszban a kialakított problémamegoldási lehetőségek közül kiválasztja azt a tanácskérő, amelyet megvalósíthatónak tart és erre cselekvési tervet készít.

2.1.2. Munkatanácsadási modell

A Szilágyi által kidolgozott **ötlépcsős tanácsadási modell** (Szilágyi, 1993; Szilágyi, 2008) a leginkább használt, leggyakrabban alkalmazott modell a munka- és pályatanácsadásban, de egyéb tanácsadási területeken is. Többen használják a saját modelljük kialakításához. Szakaszai a következők.

- Első szakasz – Megismerés. Léggörteremtés, adatok (objektív és szubjektív adatok is) összesítése és csoportosítása, az ügyfél igényeinek meghatározása. Fontos ebben a lépésben a problémadefiníció, melyben a tanácsadó segítheti az ügyfelet. A definíciót követően a problémát meghatározott problémakódok alapján kell besorolni.
- Második szakasz – Tisztázás. A problémadefiníció során feltárt, a probléma szempontjából fontos információk részletesebb tisztázása, új (lényegi) információk megszerzésére törekvés, a tanácskérő

képességeinek, érdeklődési irányának, elvárásainak feltárása. A tanácsadónak az előző beszélgetés során felmerült információk alapján kell megterveznie a beszélgetési témákat (tervezett témák). Emellett figyelembe kell venni, hogy a tanácskérő milyen újabb témákat és élményeket hoz (hozott témák). Mindezek ismeretében eldöntendő, hogy a hozott témák alapján érdemes-e újradefiniálni a problémát.

- Harmadik szakasz – Elemzés. Ekkor kerül sor az eddigi életútból, a reális adatokból következő eredmények, pozitívumok, erősségek, sikerek és az akadályozó tényezők, hátrányosságok, hiányok számbavétele. Az elemzés során összekapcsoljuk a személyes jellemzőket és a realitásból nyert adatokat.

- Negyedik szakasz – Szintézis. Az ügyfél az elemzés során már eljutott arra a szintre, hogy a tanácsadó segítségével hipotéziseket (megoldási irányokat, kimeneti utakat) állítson fel, majd mindegyik megoldási módot részletesen elemezze (a lehetséges előnyöket és hátrányokat is mérlegelve). Itt csak azokkal az érvekkel és érzésekkel dolgozunk, amelyeket az ügyfél képes önmagáról elfogadni.

- Ötödik szakasz – Megállapodás. Ebben a szakaszban az összes lehetséges megoldási mód figyelembe vétele és mérlegelése után az ügyfél döntést hoz, vagy kiválasztja a számára legoptimálisabb probléma-megoldási módot, melynek megvalósítására cselekvési tervet készít.

Ebben a non-direktív tanácsadási folyamatban a tanácsadónak is jelentős szerepe van. Mivel azonban a fő cél az, hogy az ügyfél képessé váljon saját magáért cselekedni, és problémáit önállóan megoldani, fontos, hogy a tanácsadó mindvégig háttérben maradjon (Borbély-Pecze és munkatársai, 2009).

Budavári-Takács (2011:7) szerint ennek a modellnek előnye, hogy a tanácskérő és a tanácsadó gondolkodásmódját egyaránt meghatározó általános információk rendszeréhez alkalmazkodik. Új eleme ennek a modellnek az, hogy nem kötelezi el magát a tanácsadó szempontjából a döntéshozatal végig vitelére, viszont nem engedi meg, hogy a tanácsadás egy valódi megállapodás nélkül záródjon le. Úgy véli, hogy ez a modell, a tanácsadásban jól alkalmazható. Fontosnak tartja kiemelni ennek a modellnek a használatakor azt az elemet, hogy a modell egyes elemei nem hierarchikus elrendezésűek, hanem egymás mellett is

élhetnek, hiszen a probléma definiálását automatikusan követheti egy megállapodás, emellett az elemek ismétlődhetnek is.

Ezt a modellt alkalmazta Dávid (2012) saját pedagógiai tanácsadási modelljének kidolgozása során. Megítélésünk szerint a közösségek mentorálásának folyamatában is jól alkalmazható. A 2.3. fejezetben az ötlépcsős modell egy a közösségek esetében lehetséges alkalmazását mutatjuk be.

2.1.3. Pedagógiai tanácsadás modell

Dávid (2012) *pedagógiai tanácsadási modelljének* alapját a tanácsadás általános modellje, Brammer döntéshozatali modellje és Szilágyi (1993) munkatanácsadási modellje adja. A modell az alternatívák kidolgozásának szakaszát részletezi és a kapcsolatfelvételtől a megoldás megvalósításának nyomonkövetéséig ad útmutatást a tanácsadók számára, hogy mikor milyen feladatot kell elvégezni (a tanácskérővel elvégeztetni) a sikeres problémamegoldás érdekében.

- Első szakasz – kapcsolatfelvétel – problémafeltárás, amelyben a problémát jelentő helyzet feltárása, annak a tanácskérő életében való értelmezése történik. A problémák közül az eredményesen kezelhető kiválasztása.
- Második szakasz – alternatív megoldások kidolgozása. Dávid (2012) a következő lépéseket nevezi meg: tisztázás - a tanácskérő személyes tulajdonságainak feltárása; információgyűjtés - a probléma-megoldás szempontjából fontos információk beemelése a tanácsadási folyamatba; mérlegelés - a lehetséges megoldások összehasonlítása.
- Harmadik szakasz – döntés – cselekvési terv kidolgozása. A lehetséges alternatívák közül a leoptimálisabb megoldás kiválasztása, és a megoldás megvalósítási útjának megtervezése. Dávid szerint a tanácsadási folyamat ezzel a lépéssel véget is érhet.
- Negyedik szakasz – a megoldás megvalósításának nyomon követése. Ez a lépés az úgynevezett "utógondozást" jelenti, melynek során a tanácskérő visszajelzést ad a tanácsadó számára a megoldás megvalósításának sikerességéről, a cselekvési terv végrehajtásának eredményeiről.

2.1.4. Menedzsment tanácsadási modellek

A segítő szakmák tanácsadási tevékenységén túl a menedzsment szakirodalomban is vannak olyan folyamatmodellek, amelyek általánosan elfogadottak és mindenképpen hasznosak, átgondolandóak közösségeknek nyújtott tanácsadás során.

A tanácsadási munka, mint problémamegoldási tevékenység, egy soklépcsős folyamat. Poór – Farkasné Kurucz (2009) különböző modellek tanulmányozása után, megállapítják, hogy a különböző tanácsadással foglalkozó nemzetközi szakirodalmak többféle modellt ajánlanak, ők Sadler (1999) alábbi *öt lépésből álló folyamatmodelljét* tartják a legjellemzőbbnek.

- Első lépés – Kapcsolatépítés – Előzetes diagnózis, ajánlat, szerződés
Ebben a munkafázisban definiálják a vizsgálandó problémát.
- Második lépés – Diagnózis – Tényfeltárás, adatgyűjtés, elemzés
Ennek a szakasznak a célja, hogy vizsgálják és elemezzék a problémát, feltárják a problémát kiváltó okokat és tényezőket. (módszerei, pl. interjú, kérdőív, adatbázisok stb.).
- Harmadik lépés – Megoldási javaslatok – Megoldási változatok kidolgozása, értékelése, megoldás választása, megvalósítási terv.
- Negyedik lépés – Implementáció - Közreműködés a megvalósításban, ajánlások finomítása. A javaslatok megvalósítása.
- Ötödik lépés - Értékelés, prezentáció, zárójelentés.
- Mind a tanácsadó, mind az ügyfél számára nagyon sok hasznos tanulsággal szolgálhat a tanácsadói munkát lezáró vizsgálat. Az értékelés alapvető funkciója, hogy megválaszoljuk a kérdést: teljesültek-e az elvárások foglaltak vagy sem?

A különböző szakemberek egyetértenek abban, hogy a tanácsadás eredményessége csak 50%-ban függ a feladat megoldása során használt konkrét módszerektől. A sikeres munkavégzés szempontjából legalább olyan fontos a konzultáns és ügyfele között kialakult jó együttműködés (Poór – Farkasné Kurucz, 2009: 20).

Ahogy a legtöbb modell esetében láthatjuk, a folyamat kezdetén a felek szerződést kötnek, a végén pedig a megállapodást követően értékelik a folyamatot, megegyeznek az esetleges visszajelzések, visszacsatolás, követés módjáról.

2.2. A tanácsadás módszertani kérdései

A tanácsadási tevékenységet tartalmi elemek alapján csoportosíthatjuk és ennek révén tanácsadási típusokat alakíthatunk ki.

A munkatanácsadás során különböző tanácsadási típusokat alkalmaznak. Budavári-Takács (2011) informáló, orientáló, döntéselőkészítő, pályaválasztási, pályakorrekciós, öndefiníciót támogató, pályaismereten alapuló, elhelyezkedést segítő, realizáló tanácsadási típusokat különböztet meg (Budavári-Takács, 2011).

Véleményünk szerint a munkatanácsadás során kialakított és alkalmazott egyes tanácsadási típusok közül több is a közösségek számára nyújtott tanácsadó tevékenység kapcsán is értelmezhető, az alábbi, 2. táblázatban bemutatott módon.

2. táblázat A közösség problémáinak és a tanácsadás típusainak összefüggése

A közösség problémáinak típusai	A tanácsadás típusai
kevés vagy elégtelen információ	Informáló
	Orientáló
	Döntés-előkészítő
önmaga (újra)meghatározása	Öndefiníciót támogató
	Új célokat meghatározó
döntési helyzet	Meglévő alternatívák között választó, realizáló

Forrás: Budavári – Takács (2011), Szilágyi (1993) alapján saját készítés

A tanácsadási tevékenységet a tartalmi elemek alapján csoportosíthatjuk.

Az információt igénylő elakadások megoldásakor az *informáló*, az *orientáló* és a *döntés-előkészítő tanácsadás* lehet célravezető.

Az informáló tanácsadás során a közösség egy-egy meghatározott problémájának eldöntéséhez nyújthat segítséget a tanácsadás.

Az orientáló tanácsadás során nem csak információt kér a tanácskérő, hanem az ő kiemelt problémája-problémái szempontjából fontos megoldási lehetőségek áttekintését is.

A döntés-előkészítő tanácsadás egy konkrét döntési helyzetben kér tanácsot tanácskérő.

Öndefiníciót támogató és új célokat meghatározó tanácsadásra akkor kerülhet sor, ha a közösségnek problémái vannak önmaga meghatározása, céljai, jövőbeni lehetőségeit illetően.

A konkrét döntési helyzetben fellépő elakadásokra a meglévő *alternatívák között választó, realizáló tanácsadás típusai* lehetnek a megoldás. Ezekben az esetekben a tanácskérő közösségnek konkrét elképzelései vannak, csak az ezek közötti különbség megítéléshez kér segítséget.

Dávid szerint a segítő szakmákban nagyon elterjedten alkalmazzák és hatékonyak tartják a Rogers nevével fémjelzett személyközpontú megközelítést. Ő maga is ezt a hozzáállást tartja legoptimálisabbnak a tanácsadás eredményessége szempontjából. A személyközpontú megközelítés nem egy viselkedéskészletet jelent, hanem egy attitűdöt, beállítódást, klienshez való hozzáállást, és az ilyen meggyőződésből fakadó bánásmódot (Dávid, 2012:13).

A tanácsadónak készségek szintjén kell tudnia alkalmazni a módszertani ismereteit, az adott helyzethez igazodva. A tanácsadás eredményessége szempontjából nagyon fontos, hogy a tanácskérő mennyire aktív, mennyire lesz képes maga is energiát fektetni abba, hogy a problémára megoldást találjanak a folyamat során és végére.

A tanácsadásnak attól függően, hogy hány személy vesz részt benne alapvetően két formája különíthető el: az egyéni és a csoportos tanácsadás. Az egyéni tanácsadás specifikuma, ahogy a neve is jelzi, hogy a tanácsadón és tanácskérőn kívül más nincs jelen a helyzetben, tehát ez egy kétszemélyes interperszonális segítségnyújtási forma (Dávid, 2012: 37).

Budavári-Takács szerint a csoportban folyó munka többféle módon elkülöníthető, megkülönböztethetünk csoportos támogatást, csoportos tanácsadást és csoportpszichoterápiát.

A csoportos tanácsadásban a megoldandó probléma áll a középpontban. A munkának arra kell irányulnia, hogy a csoporttagok meghatározzák nehézségeiket és a csoportvezetőnek erőfeszítéseket kell tenni azért, hogy az együttes munka segítségével kialakuljon a nehézségek legyőzésének útja (Budavári-Takács, 2011).

Dávid (2012) szerint *a tanácsadásban alkalmazott módszereket* négy fő csoportba oszthatjuk:

- A beszélgetés, mint a tanácsadás fő módszere, amelyet a tanácsadási folyamatban végig alkalmazunk. Fontos szerepe van a tanácskérő megértésében és az információcserében.
- Az öndefiníció kialakulását támogató eljárások ismerete, amelyeket elsősorban a tisztázás szakaszában, a szubjektív elemek pontosítására használhatunk. Ez a közösségek esetében a helyzetfeltáró módszerek alkalmazása, számos módszer közül választva a közösség igényeinek megfelelően.
- Az információforrások és elérésük ismerete, hogy a tanácskérő problémájához köthető információkat a tanácsadó elérje.
- Az alternatívák közötti mérlegelést elősegítő eljárások, amelyeket a végső döntés kialakításánál lehet alkalmazni.

Kiemelten fontos a beszélgetésvezetés kérdése, hiszen az egész tanácsadási folyamatban meghatározó a beszélgetés, mint módszer.

Budavári-Takács (2011) Tanácsadási módszerek című munkájában részletesen bemutatja a tanácsadási folyamatban alkalmazott beszélgetési módszer, *a strukturált beszélgetésvezetés lépéseit*. A strukturált beszélgetési stratégia azt hangsúlyozza, hogy minden egyes gyakorlatorientált beszélgetésben igen jelentős az információk szerepe.

- Első lépésben az információk tárolásáról, tehát az információ felvételéről és megőrzéséről van szó.
- Második elem, hogy elemezni kell a megszerzett információkat, a problémafelvetés vonatkozásában.
- Harmadik elem az, hogy a csoportosított információkat ellenőrizni kell, világossá kell tenni az információk tartalmának elfogadottságát.
- Negyedik elem az, hogy átbeszéljük a felállított hipotéziseket és ha a tanácskérővel együtt elvetik az első hipotézist a következő hipotézist elemzik.
- Ötödik elem, a tanácsadó és a tanácskérő kiválasztja a legfontosabb hipotézist, és megtervezik a további eljárást.
- Hatodik elem, amikor a beszélgetés keretében kialakítják a realizálás vagy a megvalósítás számára fontos szempontokat.

- Hetedik elem a megvalósítás, befejezéskor a tanácsadó összehasonlítja az eredményeket az általa felállított hipotézissel.

Budavári-Takács kiemeli, hogy a beszélgetések szubjektív eljárásoknak mondhatók, minthogy a vizsgáló cselekvőleg részt vesz a kérdésben, illetve beszélgetésben és annak értékelésében. Éppen ez a körülmény indokolja, hogy a beszélgetéseket megalapozottan, felkészülten, tehát előzetes ismeretek, adatok birtokában folytassuk (Budavári-Takács, 2011:3).

Több hazai szerző hivatkozik a célzott beszélgetés kapcsán Moucchiellire (2002), aki a különböző beszélgetésfajtákkal összehasonlításban a következőket fontosnak tartja a célzott beszélgetés kapcsán megjegyezni.

- A célzott beszélgetés nem társalgás, legfeljebb a kezdeti szakaszában, amikor ismerkedik a tanácsadó és a tanácskérő.
- A célzott beszélgetés nem vita, a vitában a beszélgetőtársat igazán egyik fél sem akarja megérteni.
- A célzott beszélgetés nem interjú újságírói értelemben, mert az újságíró nem arra törekszik, hogy megérte az alanyát, hanem, hogy kiszolgálja a közönség igényeit.
- A célzott beszélgetés nem kihallgatás, a kérdező sorozatos kérdései során a kérdésekre összpontosít, a válaszadót folyamatos megfelelésre készíti.
- A célzott beszélgetés nem a kérdező szónoklata, fontos a tanácskérő meghallgatása.
- A célzott beszélgetés nem gyónás, a kérdezőnek nem feladata a minősítés, az erkölcsi értékelés.
- A célzott beszélgetés nem diagnóziskeresés.

Moucchielli (2002) szerint a non-direktív, megértő, a tanácskérőre összpontosító megbeszélés az alábbi elveken alapul:

- nyílt érdeklődés,
- a magatartásunk nem megítélő,
- nem akarjuk irányítani,
- a tanácskérőt a saját nyelvén, saját fogalmi rendszerével,
- objektivitás megőrzése a beszélgetés során.

A megbeszélés ilyen elvek mentén való végigvitele Moucchielli szerint nemcsak jószándékot, hanem képzettséget, módszertani jártasságot is igényel.

A segítő párbeszéd jellemzői Egan (2011) szerint a *meghallani-meghallgatni*. Az igazi párbeszédnek véleménye szerint négy ismérve van:

- a kölcsönösség (interaktivitás, felváltva beszélés, egymástól tanulás),
- a kapcsolódás (az egymásnak elmondottak kapcsolatban kell, hogy legyenek egymással),
- a kölcsönös egymásra hatás (nyitottság a másik által elmondottakra)
- az eredmények együtt elérése (a jó párbeszédnek eredményekhez vezetnek, amelyekből mindkét félnek előnye származik (Egan, 2011:93).

Fontosnak véli a *látható ráhangolódást, az empátiás jelenlétet*, a nem verbális jelzések összhangját ebben. Mindkét fél részéről fontosnak véli a testbeszéd, a szem jelzései az arcjáték, a hang által közvetített üzenetek, a megfigyelhető vegetatív reflexek, a fizikai jellemzők, a személyes tér és az általános megjelenés szerepét.

Hangsúlyozza az *értő meghallgatást, aktív hallgatást*. Véleménye szerint akkor hallgatunk jól, ha összpontosítunk és elfogulatlanok vagyunk (Egan, 2011: 103). Meghallgatjuk a tanácskérő tapasztalatait, megfigyeljük a gondolkodási sémáit, magatartását, viselkedésformáit, hangulatait.

A nem megfelelő meghallgatási módokat is összegyűjtötte, amelyeket érdemes elkerülni. Van, hogy valójában nem figyelünk beszélgetőtársunkra. Vagy részlegesen hallgatjuk meg, felszínesen hallgatunk, így a mondanivaló lényegét nem értjük meg. Van, amikor magnószerűen hallgatunk, megismételjük, amit a tanácskérő mond, de nem vagyunk jelen. Nem a tanácskérőre figyelünk, hanem már gondolatban a választ fogalmazzuk (Egan, 2011:100-101)

2.3. Tanácsadási modell közösségek esetében

A jelenleg alkalmazott korszerű tanácsadási módszerek kialakulása mögött jelentős fejlődési szakaszok állnak. A társadalomtudományok fejlődéstörténetét az egzaktságra való törekvés jellemezte, majd megjelent az interdiszciplináris megközelítési mód egy-egy folyamat

elemzésében vagy probléma megoldásakor. Egy-egy tanácsadó által alkalmazott módszer megbízhatóságához hozzátartozik azoknak a kutatási vagy gyakorlati előzményeknek az ismerete, amely segítheti az aktuális értelmezési keret határainak kijelölését. Fontos a módszer fejlődéstörténeti előzményén túl a tanácsadó és az alkalmazott módszer viszonyának a tisztázása. A módszerek választása szorosan összefügg a tanácsadó szakmai felkészültségével, elkötelezettségével, valamint a jó problémafelismerő képességével (Budavári-Takács, 2011:4).

A tanácsadási folyamatmodelleket, különösen Szilágyi ötlépcsős tanácsadási modelljét, alapul véve közösségek esetében is használható **mentorálási/tanácsadási folyamattervet** alakított ki a tananyag írója a Mentorképzés amatőr művészeti csoportok támogatására NMI Művelődési Intézet által bonyolított képzés résztvevői számára (a teljes folyamatterv Mentorálási folyamatterv közösségek számára címen elérhető a tananyag Hivatkozott források alfejezetét követő mellékletben).

A Szilágyi féle modell öt szakaszának megjelenése egy közösségi mentorálási folyamatban a következő módon képzelhető el.

3. táblázat Szilágyi ötlépcsős modelljének és egy a közösségek számára alkalmazható mentorálási folyamattervnek az összevetése

Az ötlépcsős modell szakaszai	A közösségi mentorálási folyamatterv
1. Megismerés	1. A közösség megismerése, bemutatása
2. Tisztázás	2. Helyzetfeltárás
3. Elemzés	3. A probléma azonosítása, megoldási javaslatok a kezelésére 3.1. A problémák azonosítása, csoportosítása
4. Szintézis	3. A probléma azonosítása, megoldási javaslatok a kezelésére 3.2. A problémák kezelési lehetőségeinek bemutatása. A problémamegoldási alternatívák kidolgozása.
5. Megállapodás	3. A probléma azonosítása, megoldási javaslatok a kezelésére 3.3. A probléma kezelési lehetőségeinek bemutatása

Az 1. Megismerés szakaszával párhuzamba hozható a 1. A közösség bemutatása szakasz, amelyben a közösség főbb jellemzőinek megismerése történhet. A következő kérdésekre keressük a választ ebben a fázisban.

- Mikor alakult a közösség, kik alapították, milyen céllal?
- Hol működik (helyszín, hatókör) a közösség, jelenleg kik a tagjai?
- Milyen rövid, közép- és hosszú távú céljai vannak a közösségnek?
- Melyek a közösség fő tevékenységei? Milyen konkrét programjai vannak?
- A közösség céljai hogyan illeszkednek a környezete (intézmény és település – ha releváns) céljaihoz?

A 2. Tisztázás szakasszal párhuzamba hozható a 2 Helyzetfeltárás szakasza. Ebben a szakaszban különböző, a megismerő szakaszban feltárt közösségi igényeknek, megfelelő helyzetfeltáró módszereket alkalmazhatunk a tanácsadási folyamat során. A helyzetfeltárás szakaszban alkalmazható módszerek közül a folyamattervben megjelölt, az erőforrás-térkép és a SWOT-analízis szerepel, de alkalmazhatóak egyéb módszerek is pl. PEST-analízis, Portfólió-analízis, Érdekeltek elemzése (Steakholder-analízis), Szociometria, Probléma-fa, a mentorált közösség igényeinek megfelelően.

A 3. Elemzés szakasszal párhuzamba hozható a folyamatterv 3. A probléma azonosítása, megoldási javaslatok a kezelésére. 3.1. A problémák azonosítása, csoportosítása szakasz, amelyben a problémák azonosítása, csoportosítása történik. A helyzetfeltárás alapján összegyűjtött közösséget érintő problémák elemzése és csoportosítása (különböző szempontok lehetnek, egyik lehetséges, humán, pénzügyi infrastrukturális) a feladat. Valamint a problémák rangsorolása a súlyossági fokuk alapján.

A 4. Szintézis szakasz megfeleltethető a folyamatterv 3. A probléma azonosítása, megoldási javaslatok a kezelésére. 3.2. Egy kiválasztott probléma részletes bemutatása fázisának. Ebben a szakaszban összefoglalásra kerülnek, a kiválasztott, megoldani kívánt problémák a következő szempontok szerint: mi a probléma, kiket érint, miből fakad, mióta van? Lehetséges módszer a Cél-fa alkalmazása.

A Megállapodás 5. szakasz megfeleltethető a folyamatterv 3. A probléma azonosítása, megoldási javaslatok a kezelésére. 3.3. A probléma kezelési lehetőségeinek bemutatása. A

problémamegoldási alternatívák kidolgozása. Ebben a szakaszban a tanácskérő végiggondolja és leírja, hogy a kiválasztott problémamegoldási folyamatot hogy viszi véghez. Kiknek a bevonásával, milyen erőforrásokból, milyen tevékenységek révén. Ütemezett cselekvési tervet készít, amelyben rögzíti a kiválasztott problémák megoldásához szükséges feladatokat, időrendben, az időtartam, a szükséges erőforrások, határidők, felelősök feltüntetésével.

Az utóbbi évtizedekben a humán területen zajló tanácsadói tevékenység alapelve az lett, hogy a tanácsadó nem dönt, hanem a tanácskérőt segíti, képessé teszi a problémái felismerésére, megoldására. A fogalmi alfejezetben a tanácsadó meghatározásainál is látható ez a szemlélet. Épp ezért talán a legrészletesebben kidolgozott és leghangsúlyosabbá váló szakasza a tanácsadási modelleknek, az elemzés – tisztázás – diagnózis (szakterületi modellenként eltérő az elnevezés, saját modellünk esetében a helyzetfeltárás) a tanácskérők öndefiníciós képességének javítása. A tananyaghoz kapcsolódó gyakorlatok és esetek jelentős része is erre a területre koncentrál.

Ahhoz, hogy a tanácskérő (egyén, közösség) helyes öndefiníciót tudjon kialakítani megfelelő önismeret, valamint elégséges információ szükséges.

Épp ezért az általunk kidolgozott folyamattervben is kiemelt figyelmet kap a helyzetfeltárás szakasza és annak módszerei.

Nemcsak ez erősíti azt, hogy ez a szakasz nagyon fontos, hanem az a tapasztalat is, amit az elmúlt 20 évben kulturális és oktatási civil szervezeteknek nyújtott segítő, tanácsadó munkánk során szereztünk. A gyakorlat azt mutatja, hogy már gyakran a helyzetfeltárás is számos eredményt hoz. Az a folyamat, hogy a közösség vezetői, tagjai megállnak és átgondolják az aktuális helyzetüket, tisztázzák a céljaikat és felismerik a problémáikat, már maga fejlődést hoz sok esetben.

Nem figyelmen kívül hagyva azt, hogy mindezek az információk akkor lehetnek igazán értékesek, ha utána a problémamegoldás során az alternatív megoldási lehetőségek között felhasználásra kerülnek és egy konkrét cselekvési tervvel zárul a folyamat, amelyben pontosan rögzíti a tanácsadó és a tanácskérő a megvalósítandó feladatokat és az ahhoz szükséges erőforrásokat. Ideális esetben a tanácsadó és a tanácskérő a folyamat ezen szakaszában is kapcsolatban maradnak, sőt a megvalósítás során felmerülő problémák kapcsán is egyeztetnek, megmarad a tanácsadó támogató tevékenysége. Ez a közösségek esetében, ha a tanácsadó egy helyben élő, adott térségben dolgozó közművelődési szakember, akkor lehetséges.

A fentiek miatt azokat a helyzetfeltáró módszereket, amelyeket említettünk a helyzetfeltáró szakasz leírásakor és amelyeket alkalmasnak vélünk a közösségek aktuális helyzetének, problémáinak elemzéséhez az alábbiakban részletesebben bemutatjuk.

Erőforrás-térkép

A részletesen kidolgozott, jól átgondolt *erőforrás-térkép* lehetővé teszi, hogy a közösség áttekinthesse milyen erőforrások állnak rendelkezésére, milyen erőforrásai hiányoznak. Az erőforrásokat szélesen értelmezve pénzügyi, humán, technológiai területeken is érdemes a közösség tagjainak végiggondolni, hogy mi van a birtokukban, mire lenne szükségük és azok hogyan érhetőek el számukra. A következő kérdésekre kereshetik a választ a folyamat során.

- Milyen erőforrásokkal rendelkezik a közösség, miből gazdálkodhat, milyen feltételek állnak a rendelkezésére?
- Mi hiányzik a közösség céljainak a megvalósításához?
- Milyen pénzügyi, technikai és egyéb eszközökre, feltételekre, emberi részvételre, munkára, tudásra, technológiára van szükségünk?
- Hol találhatóak és hogyan érhetőek el ezek az erőforrások?

SWOT-analízis/GYELV-elemzés

A *SWOT-analízis* a helyzetelemzés egyik leggyakrabban használt módszere. A marketing terület versenytárs-elemzés terén jelent meg, de már sokkal kiterjedtebb a használata. A SWOT alkalmazásának előnye, hogy egyszerű logikát követő eljárás, amely alkalmas arra, hogy viszonylag összetett gondolatokat könnyen áttekinthető módon foglaljunk össze egy egyszerű táblázatba (lásd melléklet).

A SWOT elemzés tulajdonképpen egy táblázatos formában megjelenített gyorsfénykép, amely egy pillantás alatt átláthatóan jeleníti meg a vizsgált szervezet aktuális állapotát. A vizsgálat tárgyát nemcsak egy adott intézmény vagy szervezeti egység képezheti, hanem akár a nemzetgazdaság munkaerő-piaci szempontból történő elemzése is (Szabó, 2010).

Az elemzés során a szervezet erősségeit (Strengths), gyengeségeit (Weaknesses), lehetőségeit (Opportunities) és veszélyeit (Threats) tárják fel. A SWOT-analízis magyar nyelvi megfelelője a GYELV-elemzés, amely az elemzés területeire utal (gyengeségek, erősségek,

lehetőségek és veszélyek). A SWOT-analízis egy elemző keret, amely magában foglalja a külső tényezők, azaz a környezeti feltételrendszerből és az abban várható változásokból származó lehetőségek és veszélyek vizsgálatát és a belső elemzésen alapuló tényezőket az erősségek és gyengeségek révén.

A következő kérdésekre érdemes válaszolni a módszer alkalmazásakor.

- Milyen erősségei vannak a közösségnek?
- Milyen hiányosságok, problémák jellemzik a közösséget?
- Mi az, ami nincs, vagy van, de nem működik jól?
- Mi az, amin javítani, fejleszteni kellene?
- Milyen lehetőségeket lát a közösség maga előtt?
- Milyen gátló, akadályozó tényezők vannak, amelyek hátráltatják, vagy teljesen megakadályozzák a közösséget abban, hogy fejlődjön?

PEST-analízis

A *PEST-analízis* a szervezetek makrogazdasági környezetének elemzéséhez nyújt segítséget. Négy dimenzió mentén vizsgálja a szervezet környezetét. A módszer elnevezése mozaikszó, az egyes betűk ezeket a területeket jelölik. A Political (politikai), az Economic (gazdasági), a Socio-cultural (társadalmi) és a Technological (technológiai) környezetet. A PEST elemzés során a szervezetre ható hosszabb távú környezeti tendenciákat vesszük számba és rendszerezük, kiemelve azokat a fontosabb tényezőket, amelyek befolyásolhatják a stratégiai döntéseket. Cél megtalálni a jelen és jövő fontos környezeti tényezőit, amelyek a szervezet szempontjából meghatározóak.

- Politikai elemek: a kormányzat stabilitása, politikai értékrendek változása, a törvényhozás és a parlament működése, társadalompolitikai célkitűzések, adópolitika, versenyjogi szabályok, környezetvédelmi szabályozás stb.
- Gazdasági elemek: a gazdasági ciklusok, kamat szintek, a GDP és a GNP trendek, infrastrukturális fejlesztések, infláció, munkanélküliség, családi jövedelmek változása, tőkemozgások alakulása, globalizáció stb.
- Társadalmi/kulturális elemek: demográfiai változások, a képzettségi szintek alakulása, társadalmi mobilitás, életmódbeli változások, életstílus,

munkához való viszony, a fogyasztási szokások változása, vallási csoportok hatása stb.

- Technológiai elemek: új felfedezések, találmányok és technológiák, kormányzati fejlesztési politikák, K+F kiadási szintek, a technológia átvétel mértéke és szabályozása, a technológiai infrastruktúra változása stb.

Portfólió-analízis

A *portfólió-analízis* a stratégiai tervezés területén használt elemző módszer, amely alkalmas a szervezetek tevékenységének áttekintésére (Lawrie, 1994). A működő szervezetek tudják ezt a módszert használni, amely a létező és működő programok felülvizsgálatát célozza. A fő szempont, hogy hogyan viszonyul a program a szervezet küldetéséhez és mennyire veszi figyelembe a környezeti adottságokat.

- A portfólió analízis során az alábbi kategóriákba rendezhetőek a szervezet programjai. Csillagok: erős programok, amelyek jelentősen hozzájárulnak ahhoz, hogy a szervezet megvalósítsa küldetését. Ezek a programok dinamikusak, népszerűek, gyakran kreatívak.
- Kérdőjeles programok: ezekben meg van a lehetőség, hogy csillagokká váljanak, de ezt még nem bizonyították.
- Fejőstehén programok: megbízhatóak, jól finanszírozottak, nagyon hasznosak és kockázatmentes a működtetésük.
- Alvó kutyák: kevés eredménnyel működnek, de sok anyagi, emberi befektetéssel tudnak csak létezni.

Érdekeltek elemzése/Steakholder-analízis

A stratégiai menedzsment és a projektmenedzsment szakirodalomban meghatározó elemzési módszer, amelynek lényege egy szervezethez/projekthez köthető érdekelt (angol kifejezéssel stakeholder) személyek, csoportok, akik valamilyen módon (pozitív, negatív) befolyásolhatják a szervezet/projekt működését.

A közösségek kapcsán ez azért fontos, mert ők sem függetleníthetik magukat a környezetüktől, komoly erőforrásokat jelent a hálózatosodás, jó kapcsolatrendszer.

Szabó szerint minden fejlesztésnek alapfeltétele, s egyben az első lépések között lévő feladata, hogy mindazokat a partnereket (szervezeteket, személyeket, intézményeket, állami, magán és civil szektorbeli szereplőket) azonosítsunk, akikkel a munkánk során kapcsolatba kerülünk. Ennek folyamatában meghatározásra kerülnek az érdekeltek különböző körei majd az érintettek elemzése következik (Szabó, 2010:181).

Vörös (2005: 426) projektek esetében gondolja végig az érdekek elemzésének folyamatát, véleménye szerint a projekt tervezésében és megvalósításában potenciálisan együttműködő partnerek, intézmények, szervezetek vagy személyek közül a kulcsfontosságú érdekeltek kiválasztásához a következő kérdések megválaszolása jelenthet segítséget:

- Kiknek a véleménye fontos?
- Kik hoznak olyan döntéseket, amelyek befolyásolják a projektet?•
- Kikre irányulnak a döntések?
- Kiknek a támogatása fontos?•
- Kiknek van beleszólási és részvételi joguk?
- Kiket veszélyeztethet a projekt?

Az elemzés lépései

- Az érdekeltek / érintettek felsorolása
- Csoportosítása (külső, belső)
- Melyik lépésben érdekelt vagy érintett
- Sikerkritériumaik meghatározása (Márkus, 2010)

Az érintettek elemzéséhez használható további szempontok érintett csoport, probléma, motiváció, az érintett csoport viszonya más érintettekhez, célok, a pozitív hatás az érintett csoportra, a negatív hatásveszélyei az érintett csoportra, a konfliktusok, problémák mérséklésének eszközei

Tehát áttekintjük, hogy az adott érdekelti kör milyen hatással lehet a tevékenységünkre. A pozitív és negatív hatást egyaránt figyelembe kell venni. Ez Garaj (2012, 2013) és Huber (2011) szerint az alábbi területeket érintően történhet és fontos meghatározni, hogy a szervezete mennyire milyen fogban érinti.

- Milyen hatással van az adott szituáció/probléma/változás a sorsukra (egzisztenciájukra); e szempontból általában három kategóriát tüntetünk fel: kicsit, közepesen vagy nagyon egzisztenciális kérdés.

- Milyen a hozzáállásuk az adott projektet érintő szituációhoz/problémához/változáshoz; itt szintén három kategóriát különböztetünk meg: blokkolók, semlegesek és támogatók.
- Milyen befolyással vagy ráhatással rendelkeznek az érdekeltek a projektszituációra/problémára/változásra; ez ismét három kategóriával jelezhető: kicsi, közepes, nagy.
- Mi magunk milyen mértékben vagyunk képesek hatni az illető(k)re; ez ugyancsak a már említett három kategóriával jellemezhető: kevésbé, közepesen, meghatározó mértékben.

Az érintettek lehetnek közös érdekekkel rendelkező és (feltehetőleg) azonos módon reagáló csoportok és lehetnek egyes személyek is. Általában az jellemző rájuk, hogy valamilyen szempontból kulcsszereplői a helyzetnek, azaz hozzáállásuk és befolyásuk döntő módon járul hozzá a helyzet megváltoztatásához vagy éppen fenntartásához.

Az érdekcsoportok meghatározása és elemzése azért kiemelkedően fontos, mert e csoportoknak elvárásaik, célkitűzéseik vannak, melyek segíthetik, de akadályozhatják is a mi munkánkat. Érdekcsoportnak nevezünk minden olyan szervezetet, intézményt, személyt, az állami, magán, és civil szférát is beleértve, amely kapcsolódik az adott stratégiához – programhoz – projekthez.

Az érdekcsoportok kapcsolódási formái különbözőek. Legfontosabb típusaik:

- célcsoport (akikre a tevékenység irányul)
- partnerek (akikkel együtt végezzük el a tevékenységet)
- döntéshozók
- finanszírozók
- a tevékenységünk szabályozásért felelős intézmény

Az érdekcsoport elemzés célja és feladata. Megtalálni a projekt legjelentősebb érintettjeit, érdekeltjeit. Információkat gyűjteni az elvárásaikról, igényeikről, összegyűjteni véleményüket, ötleteiket, javaslataikat. Tisztázni az egyes érdekeltek szerepét, közreműködésük lehetséges módját, mértékét. A várható konfliktusok előrejelzése, megelőzésükre, kezelésükre való felkészülés.

Szociometria

A szociometriai módszer az egyén társas kapcsolatrendszerét, s ezen keresztül a közösség vagy csoport egyes sajátosságainak alakulását vizsgáló eljárás. A mérési eljárás kidolgozása Moreno nevéhez fűződik, aki a csoporttagok közti érzelmi kapcsolatok, a vonzalom és ellenszenv alapján rajzolta meg a csoport szerkezetét. A későbbi vizsgálatok az érzelmi viszonyokon túl a csoportban betöltött funkciók és szerepek területét is bevonták a csoport szerkezetének elemzésébe. Ez az eljárás a több szempontú szociometria (Falus és munkatársai, 2011; N-Kollár – Szabó, 2004).

Probléma-fa

A *probléma-fa* elemzés a projekt-menedzsment projekttervezés tevékenysége során alkalmazott módszerek egyike, célja a főbb problémák azonosításának elősegítése. Jellegénél fogva egy közösség helyzetének feltárásakor is alkalmazható. A „probléma-fa” elkészítése során a közösséget/szervezetet érintő problémák feltárása a cél, a módszer magában foglalja az ok-okozati összefüggések pontos meghatározását is. A problémák feltárásához többféle módszer is használható: interjúk, felmérések, statisztikák, stb. érintettek különböző körei által. A problémák feltárása után meg kell határozni azok hierarchikus sorrendjét, vagyis az ok-okozati összefüggéseket – ez az ún. „probléma-fa”. Minden feltárt problémát értékelni kell, és el kell helyezni a különböző hierarchia szintek valamelyikén. Meg kell határozni a legfőbb problémát, és fel kell tárni az ehhez kapcsolódó problémákat. Ha a probléma ok, akkor az alsó szintre kerül. A problémaelemzésben lehetőleg vegyen részt minden érintett fél, így végezhető alapos munka és hozható létre konszenzuson alapuló eredmény.

A cél-fa a probléma-fa módszerére épülő eljárás már inkább az elemzést, helyzetfeltárást követően a megoldási szakaszban használható.

Cél-fa

A projektmenedzsment és stratégiai menedzsment területén alkalmazott módszer. A feltárt problémákra adott válaszok, megoldások, elérendő eredmények számbavétele történik általa. A probléma-fa módszerére épül. A célkitűzés nem tevékenységek összessége, hanem annak a jövőbeli, pozitív állapotnak a leírása, melynek elérését szolgálják a tevékenységeink. A

probléma annak a negatív állapotnak a leírása, amin változtatni szeretnénk, a célkitűzés pedig egy jövőbeli, pozitív állapot.

A probléma-fa tükörképeként, a negatívumok pozitív eredménnyé történő átfordításával elkészíthető a célkitűzés-fa, amely az ok-okozati logika helyett cél-eredmény összefüggésben ábrázolja a problémák megoldását célzó fejlesztési utakat. A célkitűzést úgy fogalmazzuk meg, hogy konkrét, mérhető, pontos, reális és megfogható legyen. Az egyes célok ugyanúgy egymásra épülnek, mint a problémák a probléma-fában. E logikai kapcsolat értelmében az alsó szintű célok maradéktalan megvalósítása esetén a felsőbb szintű célkitűzések is megvalósulnak (Szabó, 2010:183).

Mint a különböző szakterületek tanácsadási folyamatmodelljeinél megállapítottuk, legtöbb esetben a modellt ismertető szakemberek kiemelik a folyamat kezdetén a szerződés szerepét, a lezáráskor pedig az értékelést. A folyamatmodellünk esetében is fontos szerepet szánunk ezeknek semmiképpen nem formális, hanem a bizalmi légkört, fejlesztő hatást biztosító tevékenységeknek.

3. A mentori és egyéb szervezettefejlesztő szerep sajátosságai

A segítő szakma egyes szerepei igen sokszínűek. Gyakran van átfedés és értelmezési különbségek is adódnak.

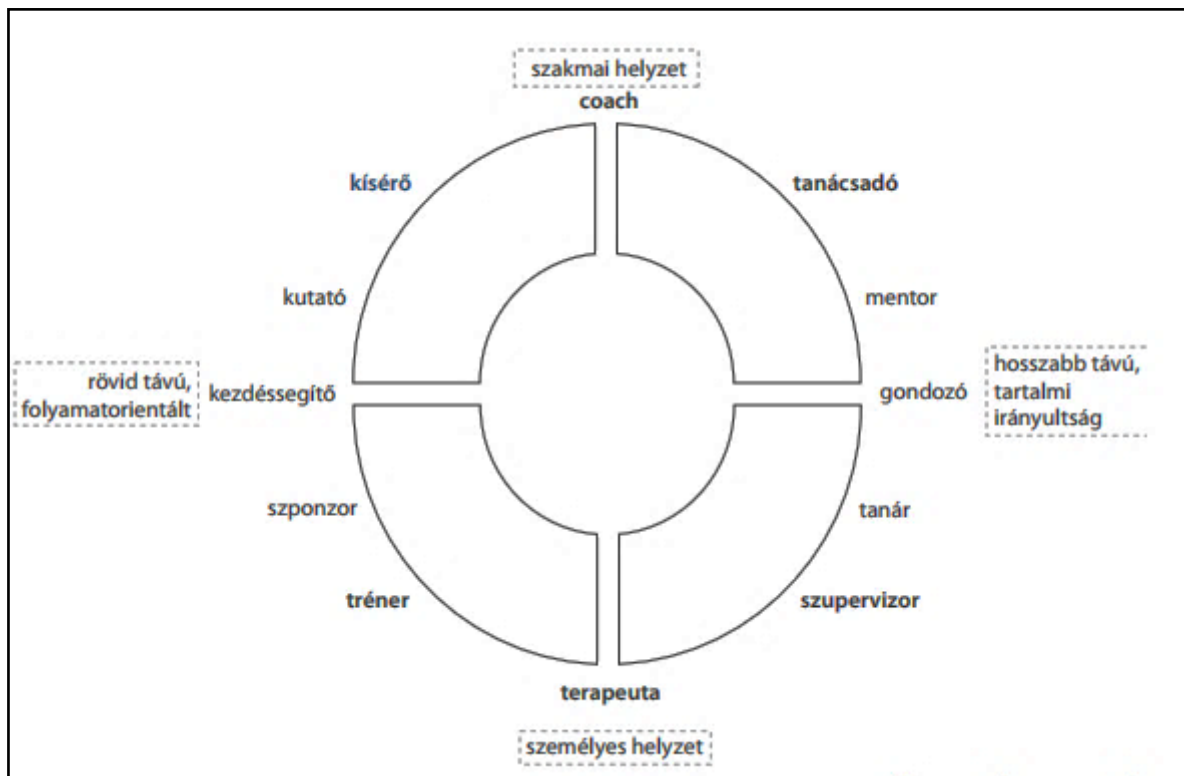
Vogelauer (2002) Sassen munkáját alapul véve az alábbi *segítő szerepeket* különíti el.

- A *tanácsadó* segíti tapasztalatait a kliens helyzetére alkalmazni.
- A *tréner* konkrét tanulási helyzetek elé állítja a klienst, amelyekben az tapasztalati úton tanulhat, fejlesztheti késégeit.
- A *mentor* segíti a tanácskérőt egy számára új helyzetben tájékozódni.
- A *szponzor* egy jövőbeli szituáció megteremtéséhez mutat irányt, és támogat.
- A *gondozó* tudásával és tapasztalatával a tanácskérő mellé áll egy feladat elvégzésében.
- A *kezdéssegítő* segít a kliensnek a szándékához megfelelő kiindulópontot megtalálni.

- A *tanár* a rendelkezésre álló tudását közvetíti, melyet a kliens jövőbeli szituációkban alkalmazhat.
- A *kutató* az adott helyzetek megvizsgálásával teszi a tapasztalati tudást elérhetővé.
- A *szupervizor* a kliens tudását gyakorlati tapasztalatokkal ötvözi és konkretizálja (elméletből gyakorlat).
- A *kísérő* a kliens konkrét tapasztalatát módszeres segítséggel rendezi, és belőle fogalmakat alkot (gyakorlatból elmélet).
- A *terapeuta* segít a kliensnek a személyiségéből fakadó problémáit megoldani.
- A *coach* segít a kliensnek a helyzetéből fakadó problémákat megoldani.

A szerepeket összefoglaló 1. ábra azt is igyekszik bemutatni, hogy mennyire jelenik meg a szakmai vagy személyes helyzet a problémamegoldásban, valamint azt, hogy rövid vagy hosszabb távú együttműködésben jellemző-e az adott szerep.

1.ábra A segítségnyújtás szerepei



Forrás: (Hans von Sassen alapján Vogelauer, 2002:38)

A tananyagunkban elsősorban a mentori és tanácsadói szerepekre vonatkozóan törekszünk a szerepekhez tartozó készségek bemutatására. Látható, hogy Sassen és Vogelauer megközelítésében is igen közel van ez a két szerep egymáshoz. A különbség abban látható, hogy a mentor a személyes helyzetre való reagálást nagyobb valószínűséggel feladatának tekinti, a mentori munkának elfogadottan része a személyes támogatás, segítségnyújtás is.

A mentor kompetenciái tekintetében megállapítható, hogy fontos, hogy a mentor képes legyen hatékony együttműködést kialakítani, a tanácsadás folyamatában megjelenő összetett problémák megoldása érdekében, rendelkeznie kell olyan kompetenciákkal, amelyek alkalmassá teszik a változások szakmailag megalapozott és sokrétű kezelésére.

Az Egyesült Államokban működő The National Foundation for the Improvement of Education (NFIE) a tanári munka hatékonyságának kapcsán egyik központi kérdésként határozza meg a mentorok kiválasztását, összefoglalja a hatékony mentor jellemzőit (The National Foundation for the Improvement of Education, 1999).

Ez a megközelítés hasznos lehet a közösségek mentorálása kapcsán is, érvényes lehet a közösségekkel foglalkozó mentorok esetében is.

Tóth-Márhoffer és Paksi 2011-es munkájukban alapozva a fenti munkára fel is sorolja a mentori kompetenciákat következő területenként: attitűd és személyiségvonások, szakmai kompetencia és tapasztalat, kommunikációs készségek, kapcsolatteremtési készségek (NFIE, 1999:8, Tóth-Márhoffer-Paksi, 2011:30-31).

Makó 2015-ös munkájában a mentorálási folyamat egyes szakaszaihoz (kezdő, helyzetfeltáró, tervezési, kivitelezési, lezáró) rendeltén mutatja be a véleménye szerint legszükségesebb kompetenciákat. A *kezdő szakaszban* az empátiát, a nyitottságot, az elfogadást, a kölcsönös bizalmi légkör kialakítására való képességet, az értő figyelmet, az aktív hallgatást, a problémaérzékenységet, a segítőkészséget tartja a legfontosabbnak. A *helyzetfeltáró szakaszban* az aktív hallgatás készségét, a párbeszédtechnikák ismeretét, az összefoglalás képességét, a nonverbális viselkedés (gesztusok és testbeszéd) értő ismeretét. A *tervezési szakasz* kompetenciái esetében a következőket hangsúlyozza: a konstruktív együttműködési formák ismerete, a kreativitás, a rendszerben és az alternatívákban való gondolkodás, a vitakészség, a tervezési képesség, motiváltság, felelősségvállalás, altruista szemléletmód. A mentorálás *végrehajtó fázisában* véleménye szerint meghatározó az egész mentorálásra jellemző célirányos fejlesztő jellegű hozzáállás, következetesség és módszertani megalapozottságnak. Ebben a szakaszban nagyon fontosnak tartja a mentorált saját

fejlődésének tudatosítását, a fejlesztő-támogató visszajelzést, az etikai normatartást. A mentorálás *lezáró fázisában* kiemeli az együttműködő képesség, kapcsolattartó képesség, kommunikációs és kooperációs képesség, visszajelző készségek, etikai normatartás szerepét.

A tanácsadói szaktudást illetően alapvetően két területet jelölnek meg a szakemberek (Vargáné, 2002; Ritoók, 2009).

Egyrészt a tanácsadói képességek, melynek segítségével a tanácsadó képes a tanácskérőt cselekvésre ösztönözve végigvinni a problémamegoldó folyamaton (Vargáné, 2002). Ritoók Magda (2009) alapvető tanácsadói kompetenciáknak nevezi azokat az ismereteket, készségeket és attitűdöket, amelyre minden tanácsadó szakembernek munkahelytől függetlenül szüksége van. Például: etikus viselkedés és szakmai magatartás, saját képességek és korlátok ismerete, a tanácsadó programok tervezésére és lebonyolítására való képesség.

Másrészt a *szakterületi tudás*, amely az adott problémakörhöz kapcsolódó magas színvonalú szakmai ismereteket, készségeket és szakszerű hozzáállást jelent, amelyben a tanácsát kikéri. Néhány példát figyelembe véve ilyen lehet a pályaválasztás, munkatanácsadás, gyermekvédelem, tanulási tanácsadás, életmód-tanácsadás vagy a különféle menedzsment területeken történő tanácsadások pl. marketing, pénzügy (Block, 2005), vagy akár a közösségekkel foglalkozó, humán területen működő tanácsadás.

Ezek a szakmai ismeretek szükségesek lehetnek a probléma megoldásához. A tanácsadás fogalma kapcsán tett áttekintésünkben azonban arra is utaltunk, hogy a mentor, tanácsadó előfordulhat, hogy nincs a probléma kezeléséhez szükséges szakmai ismeret birtokában, azonban képes arra, hogy megkeresse az információ forrását, a megfelelő szakembert és a tanácskérő problémájának megoldását ezáltal segítse.

Tokár-Szadai és Szegedi (2011) a menedzsment tanácsadás klasszikus irodalmára (Wohlgemuth, Kubr, Poór) alapozva alapvetően két tanácsadói szerepkört különböztet meg.

A *szakértői szerepű tanácsadót*, aki speciális szaktudásával és tapasztalatával segíti a tanácskérőt. Információt gyűjt, új rendszereket tervez, megoldásokat javasol, meggyőzi a tanácskérőt annak alkalmazhatóságáról, eredményességéről, ha igény van rá, segíti a megvalósítást.

A *folymattanácsadót*, aki arra törekszik, hogy segítse a szervezetet a problémái megoldásában, a módszereket mutatja meg, de nem javasol megoldásokat. Elsődleges feladata a tanácskérő problémamegoldásának elősegítése, a szervezetnél felhalmozott tudás

mozgósítása. A folyamat tanácsadók igazi szerepe a folyamatos változásra való képesség kialakítása, a folyamatos tanulási és változási képesség fenntartása.

Tiszta formában egyik sincs jelen, rendszerint kiegészítik egymást. A közösségek számára nyújtott tanácsadás esetén is egyéni helyzet függvénye, hogy melyik szerep a hangsúlyosabb, milyen igényei vannak az adott közösségnek.

Dávid (2012) a laikus segítőt és a professzionális tanácsadót veti össze egy 2012-es munkájában, ez az összehasonlítás segíti a tanácsadói szerep megértését. Véleménye szerint a laikus tanácsadó maga akarja megoldani a problémát. A professzionális tanácsadó tanácskérőt végigvezeti egy problémamegoldó folyamaton. A laikus segítőt nem feltétlenül képzett, nem ismeri a tanácsadási folyamat lépéseit, és nem képzett a segítőt beszélgetés lefolytatására. A professzionális tanácsadó képzett, ismeri a tanácsadási (problémamegoldó) folyamat lépéseit, és képes arra, hogy megfelelő beszélgetésvezetési technikákkal a tanácskérőt belső munkára készítve végigvezesse ezen a folyamaton. A laikus segítőt nem ismeri a tanácsadási módszereket. A professzionális tanácsadó ismer speciális tanácsadási módszereket: beszélgetésvezetés, öndefiníciós módszerek, mérlegelési eljárások. A laikus segítőt nincs a szakterületi információk birtokában. A professzionális tanácsadó birtokolja a szakterületi információk és informálódási lehetőségeket.

A hazai szakirodalomban gyakran hivatkozott Egan (2011) az empátiát, a tiszteletet és a hitelességet emeli ki, melyeknek a segítőt kapcsolatban feltétlenül jelen kell lennie, így az erre való készség, képesség, ennek a tudatos szem előtt tartása nagyon fontos a tanácsadók szempontjából.

Kubr (1993) hét képességet emel ki, amellyel a tanácsadóknak a rendelkezniük kell a sikeres munkához.

Intellektuális képességek, pl. könnyű és gyors tanulási képesség, képesség a kutatásra, adatgyűjtésre, válogatásra, értékelésre, ítélőképesség, induktív és deduktív gondolkodás, szintetizáló és általánosító készség, kreatív képzelet és eredeti gondolkodás.

Képesség emberek megértésére és közös gondolkodásra, más emberek iránti tisztelet, tolerancia, képesség az emberi reakciók befogadására és elemzésére, könnyű kapcsolatteremtés, tehát képesség a bizalom és tisztelet megnyerésére, melynek alapfeltétele az udvariasság valamint jó modor is.

Képesség a kommunikációra, meggyőzésre és motiválásra, képesség mások meghallgatására, szóbeli és írásbeli kommunikációs képesség, képesség más emberek tanítására, meggyőzésére és motiválására.

Intellektuális és érzelmi érettség, a viselkedés és cselekedetek kiegyensúlyozottsága, függetlenség, hogy képes legyen tárgyilagos következtetések levonására, képesség a nyomással szembeni ellenállásra, frusztrációval és bizonytalanságokkal való együttélésre. Nagyon fontos az önkontroll minden helyzetben, a rugalmasság, valamint adaptációs képesség a megváltozott körülményekhez.

Személyes ambíció és kezdeményezőkézség, egészséges ambíció, vállalkozó kedv, bátorság, kezdeményezés és állhatatosság.

Etika és becsületesség, őszinte törekvés mások megsegítésére, rendkívüli becsületesség, képesség felismerni a saját kompetenciájának határait. Fontos, hogy képes legyen a hibái beismerésére, valamint a kudarcokból való tanulásra.

Fizikai és mentális egészség, képes legyen a tanácsadók sajátos élet- és munkakörülményeinek elviselésére.

Fonyó és Pajor (1998) szöveggyűjteményükben a különböző területeken dolgozó tanácsadók (pl. munkavállalás/munkanélküliség, pályaválasztás, diák-tanácsadás stb.) s egyéb humán szolgáltatást végző szakemberek számára jól használható módon gyűjtötték össze a konzultációs irányzatokat, területeket és a segítő kapcsolat fázisait bemutató koncepciókat. A különböző munkákban megjelenő hatékony tanácsadói ismérvek közül hat tulajdonságot emelnek ki.

Az intellektuális kompetencia, amely a tanácsadó elméleti felkészültségét, értelmi képességeit és tanulékonyágát jelzi.

A megfelelő szintű energia, amely úgy érthető, hogy elég ereje van ahhoz, hogy a konzultációval járó érzelmi és fizikai igénybevételt elviselje, és tud aktív lenni az ülések alatt.

A rugalmasság, amely azt jelenti, hogy a hatékony tanácsadók a kliens igényeihez igazítják a tevékenységüket. Nem ragaszkodnak mereven egy elmélethez vagy sémához, hanem rugalmasan keresik a klienshez leginkább illeszkedő módszert.

A támogatás, amely alatt azt értik, hogy a tanácsadó támogatja a tanácskérőt saját döntései meghozatalában, segít reményt és erőt kelteni, de tartózkodik attól, hogy a megmentő szerepébe helyezkedjen.

A *jóindulat*, amely magába foglalja, hogy a tanácsadó szeretne a kliens érdekében, konstruktív módon közreműködni, a kliens függetlenségének elősegítésével, etikusan.

Az *önismeret*, a saját személyiségének reális észlelése, amely elengedhetetlen a segítő szakmában dolgozó szakembereknél.

Az etikus magatartásra szinte minden szakember kitér a kompetenciák kapcsán. A segítő szakmák esetében, mind a szociális munka, mind a pszichológiai-, mind a pályaorientációs tanácsadás tekintetében találhatunk etikai irányelveket összefoglaló etikai kódexeket. Ezek mindegyike a szakmai sajátosságokon túl kitér a következő elemekre: az emberi méltóság tisztelete, elkötelezettség és felelősség; feddhetetlenség; szakszerűség; segíteni akarás; titoktartási kötelezettség, adatvédelmi szabályok ismerete és betartása. Véleményünk szerint ezek mindegyike a közösségeknek nyújtott tanácsadás kapcsán is fontos szerepű.

A következőkben összefoglaljuk a legjellemzőbb, legtöbb megközelítésben megjelenő kompetenciákat:

- etikus viselkedés és szakmai magatartás, normatartás;
- empátia, tolerancia, bizalom, tisztelet;
- kommunikációs képesség, ez összetett módon, magában foglalva a szóbeli és írásbeli kommunikációs képességek sorát, pl. a képességet mások meghallgatására, a hatékony kérdés készsége, a kommunikációs rugalmasságot, az adekvát metakommunikációs készséget;
- együttműködési, kapcsolatteremtő képesség, ide sorolhatjuk azokat a készségeket, képességeket, jellemvonásokat, amelyek az átmeneti, vagy hosszabb távú együttműködési helyzetek kezeléséhez szükségesek, pl. kapcsolatteremtő, -fenntartó képesség, kezdeményezőkézség, konszenzus készség, meggyőzőkézség, interperszonális rugalmasság;
- saját képességek és korlátok ismerete, önismeret;
- a tanácsadó programok tervezésére és lebonyolítására való képesség;
- szakterületi tudás;
- intellektuális képességek, tanulási képesség.

4. Összegzés

Látható, hogy sok közös elem van az egyes szerzők által készített, a tanácsadók fontosabb készségeire vonatkozó összefoglalókban. Azért fontos áttekinteni ezeket a munkákat, és megismerni ezeket a listákat, mert ezek azok a készségek, amelyek fejlesztése hasznos lehet a közösségekkel foglalkozó gyakorló mentorok, tanácsadók számára is.

A tananyag gyakorlati feladatai közül több feladat ezeknek a készségeknek a fejlesztését célozza.

Összegzésképpen elmondható, hogy a tananyag három tartalmi fejezete a közösségek tanácsadásával foglalkozó szakemberek ismereteinek gyarapítását célozza, törekedett arra, hogy a tanácsadás során alkalmazható módszereket is bemutasson a szakemberek számára. Számos területtel bővíthető még a közösségek mentorálása, a közösségek számára nyújtott tanácsadás kapcsán készült tananyagok köre, például a kommunikáció, a konfliktuskezelés kérdéskörével, amely a bevezetőben említett képzésben is egy témakör, azonban úgy véltük, hogy ezekre a területekre vonatkozóan bőségesebben áll rendelkezésre szakirodalom, vannak hasznosítható tananyagok, feladatgyűjtemények.

Hivatkozott források

Bernatchez, Paul Armand. – Cartier, SylvieC. – Bélisle, Marilou – Bélanger, Claire (2010): Le mentorat en début de carrière: retombées sur la charge professorale et conditions de mise en oeuvre d'un programme en milieu universitaire. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 26 (1). 2-17.

Block, Peter (2005): *Makulátlan tanácsadás*. Budapest, HVG Kiadó Rt.

Boudreau, Pierre (1999): The Supervision of a student teacher as defined by cooperating teachers. *Canadian Journal of Education*, 24. 4. sz. 454-459.

Borbély-Pecze Tibor Bors – Ilk Mónika - Kovács Tibor – Punczman Marita – Raposa Bernadett – Répáczki Rita (2009): *A pályorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése. Pályorientációs tanácsadók szakmai protokollja*. Budapest, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

Budavári – Takács Ildikó (2011): *A tanácsadási módszerek*. Gödöllő, Szent István Egyetem

Dávid Mária (2008): *Pályorientációs szolgáltatások*. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): *A felnőttképzés módszertani kérdései*. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 569-620.

Dávid Mária (2012). *A tanácsadás és konfliktuskezelés elmélete és gyakorlata*. Budapest, Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója

Di Blasio Barbara – Paku Áron – Marton Melinda (2011): A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában. *Új Pedagógiai Szemle* 61. évfolyam 11-12. szám 183-193.

Egan, Gerhard (2011): *A képzett segítő. A segítség problémamegoldó és lehetőség kibontakoztató megközelítése*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó

EAC - European Association for Counselling (2002): *Training Standards, Accreditation and Ethical Character*. Newcastle, European Association for Counselling

Falus Iván - Tóth Istvánné – Környei Márta – Bábosik István – Réthy Endréné – Szabolcs Éva – Nahalka István – Csapó Benő – Mayer Miklósné – Nádasi Mária (2011): *Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe*. Budapest, Műszaki Könyvkiadó

Fejes József Balázs – Kasik László – Kinyó László (2009): *Bevezetés a mentorálás kutatásába*. *Iskolakultúra* 5–6. sz. 40–54.

Fonyó Ilona - Pajor András (szerk.) (1998): Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből. Budapest, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar

Freedman, Marc (1992): The Kindness of Strangers: Reflections on the Mentoring Movement. Philadelphia, Public/Private Ventures

Garaj Erika (2012): Projektmenedzsment. Budapest, Edutus Főiskola

Garaj Erika (2013): Vezetés, szervezés. Budapest, Edutus Főiskola

Huber Tamás (2011): Projekttervezés és projektmenedzsment. Budapest, ELTE TTK

Kenderfi Miklós (2011): Pályaorientáció. Gödöllő, Szent István Egyetem

Kiss István - Galamb-Kassa Gabriella - Murányi Irén - Katona Miklós - Szenes Márta - Lisznyai Sándor (2009): Felsőoktatási hallgatói szolgáltatások rendszerei, jellemzői. Budapest, Tempus Közalapítvány

Kubr, Milan (szerk.) (1993): Vezetési tanácsadás: irányelvek a szakma gyakorlásához. Budapest, Építésügyi Tájékoztatói Központ

Kubr, Milan (ed.) (2002): Management consulting. A guide to the profession. Geneva, International Labour Office

Lawrie, Alan (1994): The Complete Guide to Business and Strategic Planning. London: The Directory of Social Change

Makó Ferenc (2015): A mentorálás módszerei a szakmai tanárképzésben. Óbudai Egyetem, Budapest

Márkus Edina (2010): A projektszervezés koncepciója és struktúrája. In Juhász Erika (szerk.): Kulturális projektciklus menedzsment. Elektronikus tananyag. Nyíregyháza, Bessenyei György Tanárképző Főiskola Földrajz Tanszéke; TIT Jurányi Lajos Egyesülete 225-277.

McLeod, John (2003): An introduction to counselling. Maidenhead, Open University Press.

Nemzeti Művelődési Intézet, Országos Minőségfejlesztési Központ (2015): FOGALOMTÁR a „Minősített Közművelődési Intézmény Cím” és a „Közművelődési Minőség Díj” elnyerésére benyújtott pályázatokhoz. Elektronikus változat. Budapest, Nemzeti Művelődési Intézet

Nagy Tamás (2014): A mentor szerepe a tehetséggondozásban. In Dávid Mária – Gefferth Éva – Nagy Tamás – Tamás Márta (2014): Mentorálás a tehetséggondozásban. Budapest, Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége 41-68.

The National Foundation for the Improvement of Education (1999): Creating a Teacher Mentoring Program. ERIC Document Reproduction Service No. ED 455 230

N. Kollár Katalin – Szabó Éva (2004): Pszichológia pedagógusoknak. Budapest, Osiris Kiadó

Poór József -Bognár Nándor - Bodor Pál - Csákvári Péter (2001): Menedzsment tanácsadási kézikönyv. Budapest, KJK - Kerszöv

Poór József - Farkasné Kurucz Zsuzsanna (2009): Tanácsadás folyamata. Közgazdász Fórum. 12. évf. 85. sz. 5-22.

Ritoók Magda (2003). „SkilledHelper” Segítő modellek és szerepük az egészséges társadalmi alkalmazkodás alakulásában. Alkalmazott Pszichológia, V. évf. 2. sz. 81–88.

Ritoók Magda (2009): Új tendenciák a pszichológiai tanácsadás fejlődésében. In Kulcsár Éva (szerk.): Tanácsadás és terápia. Budapest, ELTE, Eötvös Kiadó

Ritoók Magda – Herskovits Mária (2013): Bevezetés. In Herskovits Mária – Ritoók Magda (szerk.): Tehetségek vonzásában. A tehetséges fiatalok segítése az életviteli-életvezetési tanácsadó szolgálatok módszertani támogatásával. Kézikönyv. Budapest, Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület

Sadler, Philip (1999): Management Consultancy. A Handbook of Best Practice. London, KoganPage

Szabó József (2010): A projekt folyamatának fő lépései. In: Juhász Erika (szerk.): Kulturális projektciklus menedzsment: Elektronikus tananyag. Nyíregyháza, Bessenyei György Tanárképző Főiskola Földrajz Tanszéke; TIT Jurányi Lajos Egyesülete 170-225.

Szilágyi Klára (1993): A tanácsadási elméletek. Gödöllő, GATE

Szilágyi Klára (1996): A tanácsadás módszerei I-II. Gödöllő, Gödöllői Agrártudományi Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete

Szilágyi Klára (2000): Munka- pályatanácsadás mint professzió. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft.

Szilágyi Klára (2008): A felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások módszerei. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 555-567.

Tokár-Szadai Ágnes – Szegedi Krisztina (2011): Vállalati tanácsadás. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó

Vargáné Dávid Mária (2002): A tanácsadás elmélete és módszertana pedagógusoknak. In Estefánné Varga Magdolna – Ludányi Ágnes (szerk.): Esélyteremtés a pedagógiában. Tanulmánykötet. Szakmódszertani sorozat II. Eger, EKF – BVB Nyomda és Kiadó Kft.

Váry Annamária (1999): A kommunikáció pszichológiai alapjai. Jegyzet. Budapest, BMIT

Váry Annamária – Budavári - Takács Ildikó – Juhászné Klér Andrea – Jereb Katalin – Körmendi Attila – Szalma Zsolt (2009): A mentori tevékenység elmélete és módszertana. Gödöllő, Szent István Egyetem

Vogelauer, Werner (2002): Coaching a gyakorlatban. Budapest, KJK-Kerszöv Kiadó

Vörös Mihály László (2005): PCM – Projekt Ciklus Menedzsment. In: AVOP LEADER+ Készségek elsajátítása Tananyag, Promei Faluműhely Alapítvány 390-477.o.

Wiegersma, Sies (1976/1994): Hogyan adjunk pszichológiai tanácsot? In Ritoókné - Gillemontné (szerk): Pályalélektan szöveggyűjtemény, Nemzeti Tankönyvkiadó, 1994

Wiegersma, Sies (1978) How do you counsel? International Journal for the Advancement of Counselling. 1. 83-80.

Wood, Maureen (1997): Mentoring in Further and Higher Education: Learning from literature. Education and training, 39. 9. 333–343.

Melléklet

**Mentorálási folyamatterv - Mentorképzés amatőr művészeti csoportok támogatására
képzés záróvizsgájához**

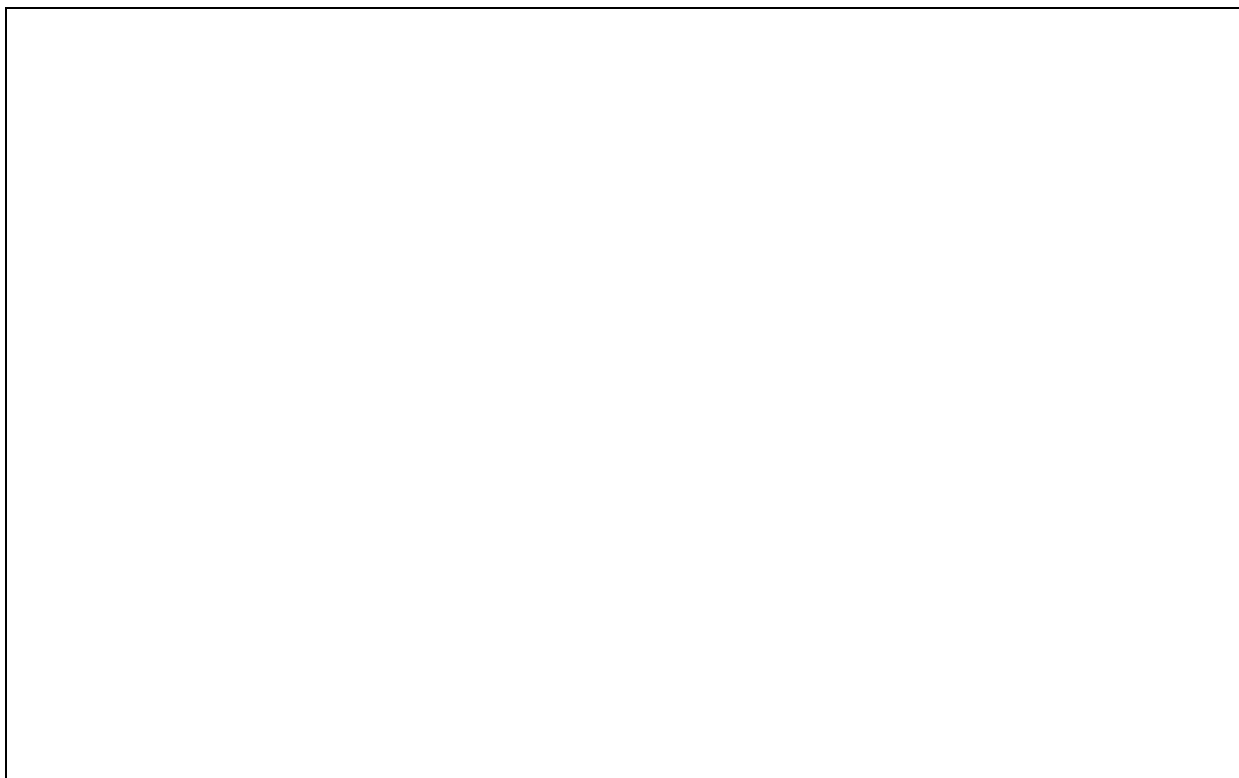
Mentorálási folyamatterv

1. A közösség megismerése, bemutatása

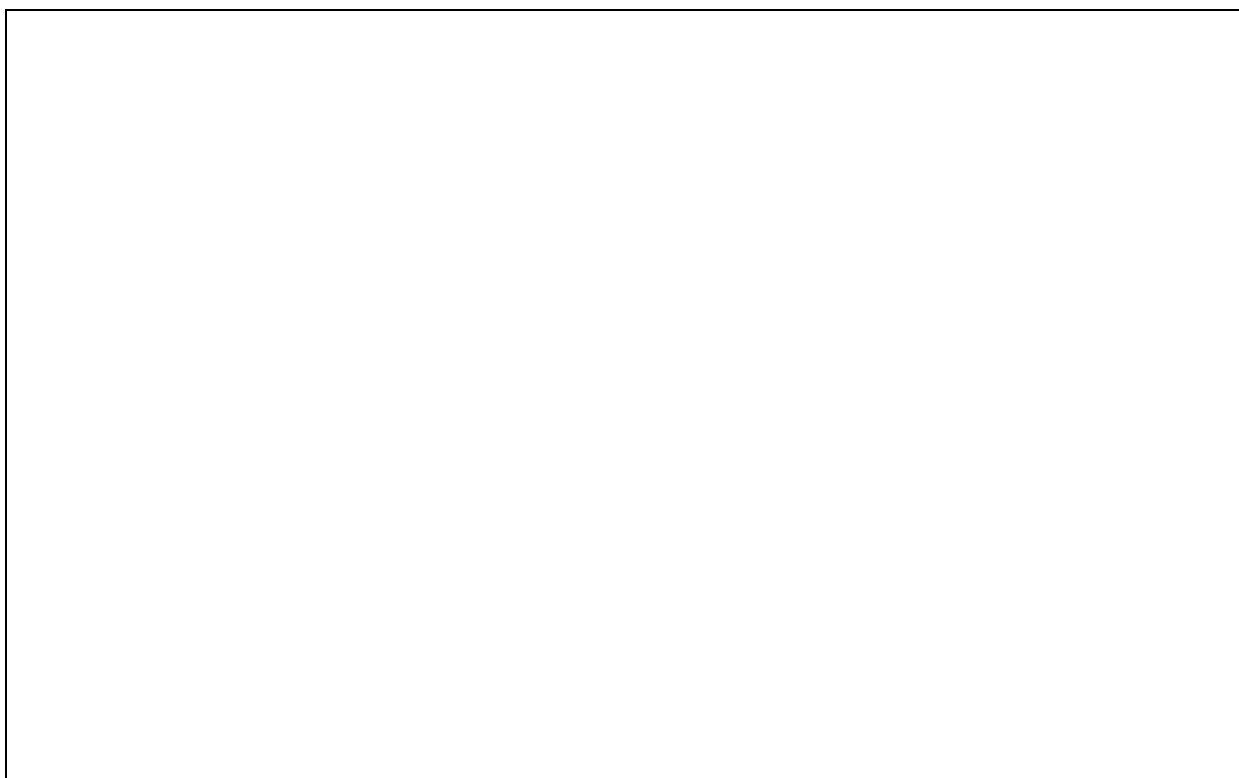
Mikor alakult a közösség, kik alapították, milyen céllal?

Hol működik (helyszín, hatókör) a közösség, jelenleg kik a tagjai?

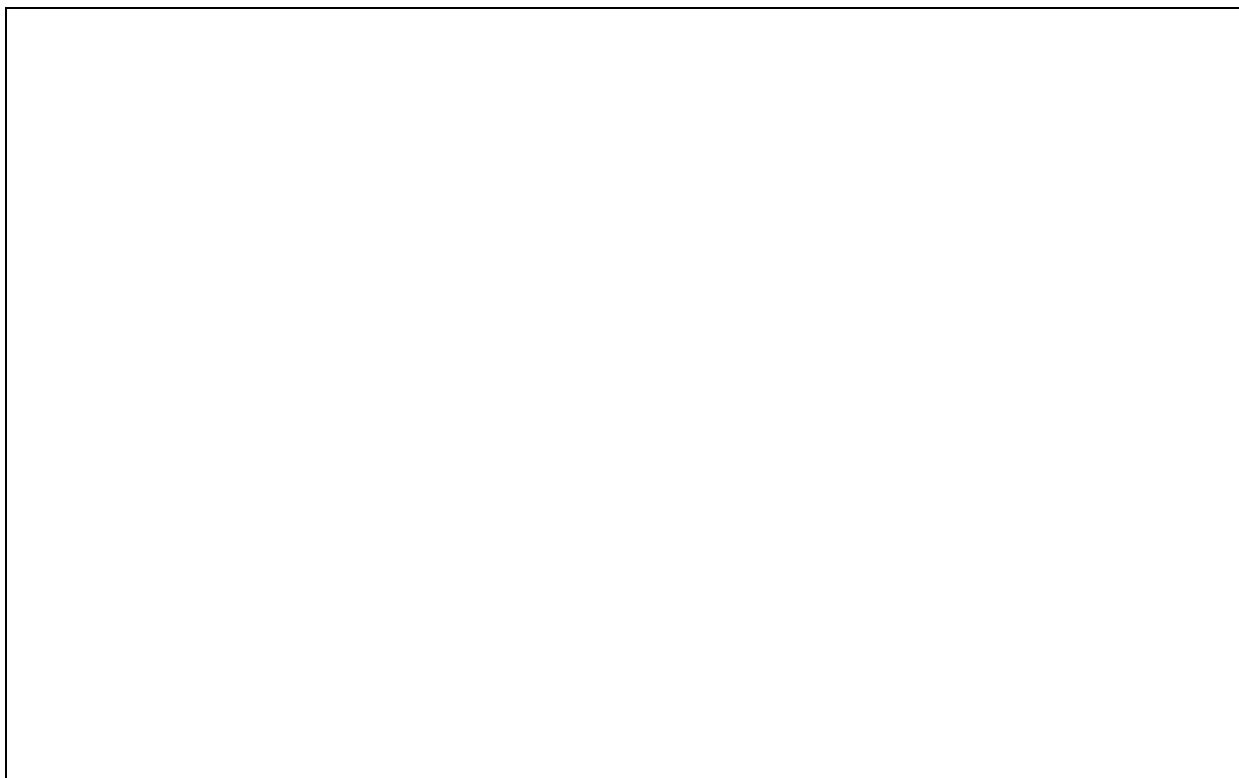
Milyen rövid, közép- és hosszú távú céljai vannak a közösségnek?



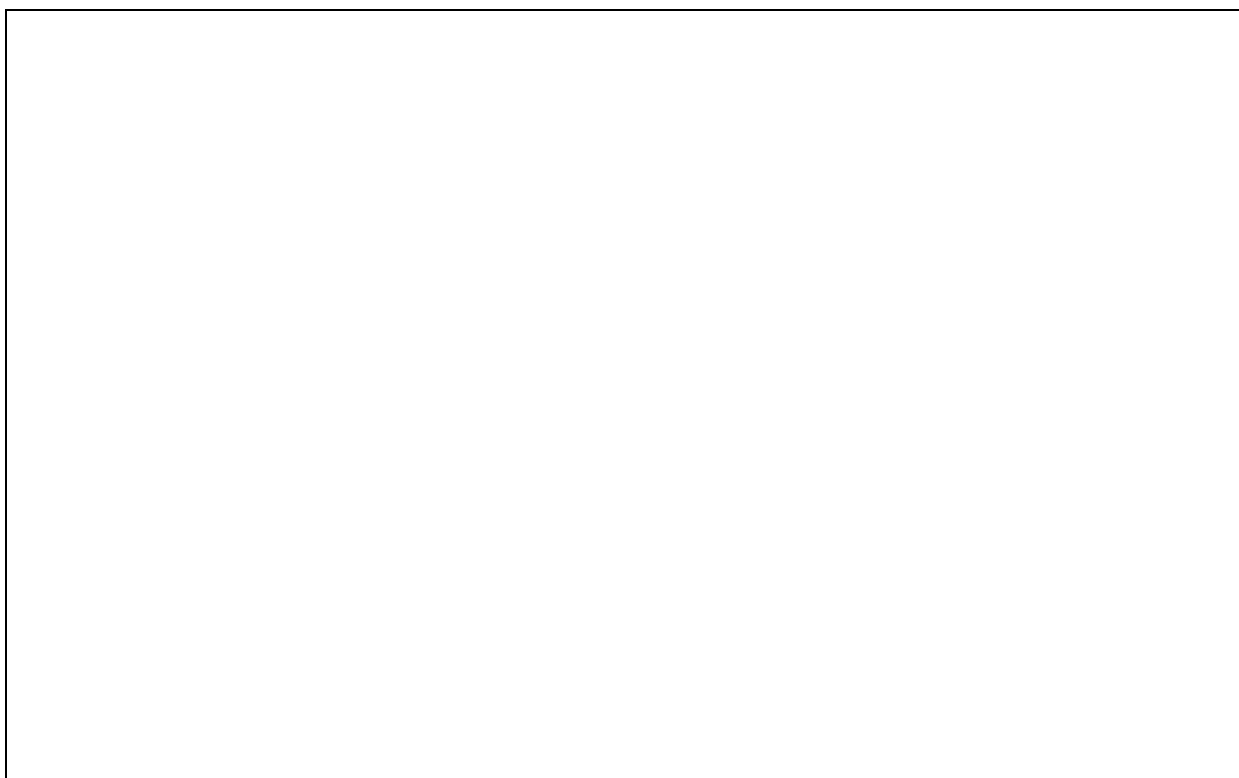
Melyek a közösség fő tevékenységei?



Milyen konkrét programjai vannak?



A közösség céljai hogyan illeszkednek az intézmény (ha releváns) és a település céljaihoz?



2. Helyzetfeltárás

2.1. Erőforrás-térkép

Milyen erőforrásokkal rendelkezik a közösség, miből gazdálkodhat, milyen feltételek állnak a rendelkezésére?

Mi hiányzik a közösség céljainak a megvalósításához? Milyen pénzügyi, technikai és egyéb eszközökre, feltételekre, emberi részvételre, munkára, tudásra, technológiára van szükségünk?

Hol találhatóak és hogyan érhetőek el ezek az erőforrások?

	Humán erőforrás	Pénzügyi erőforrás	Infrastrukturális erőforrás
Jelenleg rendelkezésre áll			
Nem áll rendelkezésre, de szükséges a közösség céljaihoz			
A forráselérhetősége, elérési útjai			

2.2. SWOT-analízis

Milyen erősségei vannak a közösségnek?

Milyen hiányosságok, problémák jellemzik a közösséget? Mi az, ami nincs, vagy van, de nem működik jól? Mi az, amin javítani, fejleszteni kellene?

Milyen lehetőségeket lát a közösség maga előtt?

Milyen gátló, akadályozó tényezők vannak, amelyek hátráltatják, vagy teljesen megakadályozzák a közösséget abban, hogy fejlődjön?

Erősségek	Gyengeségek
Lehetőségek	Veszélyek

3. A probléma azonosítása, megoldási javaslatok a kezelésére

3.1. A problémák azonosítása, csoportosítása

A helyzetfeltárás alapján összegyűjteni és csoportosítani a közösséget érintő problémákat.

	Humán erőforrás	Pénzügyi erőforrás	Infrastrukturális erőforrás
A közösséget érintő problémák			

A problémákat rangsorolni a súlyosságának foka alapján.

Probléma rangsor.

1.
2.
3.
4.
5.
6.

3.2. Egy kiválasztott probléma részletes bemutatása

Mi a probléma, kiket érint, miből fakad, mióta van?

3.3. A probléma kezelési lehetőségeinek bemutatása

A kezelés során az alábbiakat kérjük leírni:

- Kiknek a bevonásával, milyen erőforrásokból, milyen tevékenységek révén történhet?
- Cselekvési terv készítése (feladatok időrendben időtartam feltüntetésével, erőforrásaik, határidők, felelősök)

A probléma kezelésének ütemterve

Feladat, közreműködők	Időpont/időtartam	Szükséges forrás	Határidő	Felelős/ök

II. Fogalomtár

amatőr művészeti csoport

A művészet valamely ágában, nem kereső tevékenység céljából, műkedvelő jelleggel alkotó tevékenységet végző csoport, amelynek külső, - az adott művészeti ágban szakértő - vezetője van. A közösségek tevékenysége animált, csoportos önképzés, illetve önmegvalósítás. A művészeti csoport az alkotási folyamat eredményét közönség előtt is bemutathatja (pl.: előadás, kiállítás). A művészeti csoportok főbb típusai: előadóművészeti (pl.: báb, színjátás, tánc, ének, zene), vagy vizuális művészeti (pl.: képzőművészet, fotó, film).

Nemzeti Művelődési Intézet, Országos Minőségfejlesztési Központ (2015): FOGALOMTÁR a „Minősített Közművelődési Intézmény Cím” és a „Közművelődési Minőség Díj” elnyerésére benyújtott pályázatokhoz. Elektronikus változat. Budapest, Nemzeti Művelődési Intézet

alkotó művelődési közösség

Érdeklődési kör szerint elkülönülő, többnyire vezető irányításával működő közösség. Lényege az egyéni vagy közös ismeretelsajátítási és alkotási folyamat, amelynek eredményét rendszerint közönség előtt is bemutatja a csoport. Működésének szervezeti kerete lehet iskola, közművelődési intézmény, egyesület, alapítvány.

Nemzeti Művelődési Intézet, Országos Minőségfejlesztési Központ (2015): FOGALOMTÁR a „Minősített Közművelődési Intézmény Cím” és a „Közművelődési Minőség Díj” elnyerésére benyújtott pályázatokhoz. Elektronikus változat. Budapest, Nemzeti Művelődési Intézet

cél-fa

A cél-fa a problémafa elemzés után alkalmazható módszer. A célkitűzések meghatározása és időbeni megvalósulása jelenhet meg ábra formájában, fontos azonban megjegyezni, hogy a célkitűzések nem tevékenységek összességei, hanem annak a jövőbeli, pozitív állapotnak a leírása, melynek elérését szolgálják a szervezet/projekt tevékenységei.

Szabó József (2010): A projekt folyamatának fő lépései. In: Juhász Erika (szerk.): Kulturális projekciklus menedzsment: Elektronikus tananyag. Nyíregyháza, Bessenyei György Tanárképző Főiskola Földrajz Tanszéke; TIT Jurányi Lajos Egyesülete 170-225.

csoport

David W. Johnson – Frank P. Johnson szerint a csoport definiálható úgy is, mint két vagy több egyén, akik interakcióban vannak egymással; kölcsönösen függenek egymástól; önmagukat és mások őket olyannak definiálják, mint akik egy csoportba tartozna; osztoznak a normaalakításban, a közös érdeklődéshez kapcsolódó ügyek esetén részt vesznek az egymásba kapcsolódó szereprendszerben; befolyásolják egymást; a csoporttagságot jutalmazónak találják; közös célt próbálnak elérni.

Szatmáriné Balogh Mária – Járó Katalin (1994): A csoport megismerése és fejlesztése. Debrecen, Kossuth Lajos Tudományegyetem

érdekeltek elemzése/steakholder-analízis

A stratégiai menedzsment és a projektmenedzsment szakirodalomban meghatározó elemzési módszer, amelynek lényege egy szervezethez/projekthez köthető érdekelt (személyek, csoportok) feltárása, akik valamilyen módon (pozitív, negatív) befolyásolhatják a szervezet/projekt működését.

Vörös Mihály László (2005): PCM – Projekt Ciklus Menedzsment. In: AVOP LEADER+ Készségek elsajátítása Tananyag, Promei Faluműhely Alapítvány 390-477.o.

erőforrás-térkép

Egy olyan elemző dokumentum, amelyben bemutatásra kerül, hogy a fejlesztendő közösség milyen erőforrásokkal rendelkezik, miből gazdálkodhat, milyen feltételek állnak a rendelkezésére. Mi hiányzik a közösség céljainak a megvalósításához. Milyen pénzügyi, technikai és egyéb eszközökre, feltételekre, emberi részvételre, munkára, tudásra, technológiára van szüksége. Hol találhatóak és hogyan érhetőek el ezek az erőforrások.

A tananyag szerzőjének fogalommeghatározása.

helyzetfeltárás

Az a folyamat, amelyben többféle módszer használatával felméri a vizsgált közösség helyzetét. A helyzetfeltárás eredményeképpen derülhet ki, hogy milyen problémák, milyen kihívások vannak a szervezetet érintően.

A tananyag szerzőjének fogalommeghatározása.

közösség

Közösségnek az emberek olyan együttesét nevezhetjük, amelyet összeköt a közös érdek, a közös cél, a közös értékrend és ezek mentén a „mi” tudat.

Hankiss Elemér (1987): *Közösségek válsága és hiánya*. In: *Uő. Diagnózisok II.* Budapest, Magvető Kiadó

közösségi művelődés

A közösségi művelődés a helyi társadalomban zajló közművelődési folyamatok összessége, amely magában foglalja az állampolgárok öntevékenységen alapuló képzési, alkotó művészeti, ismeretszerző tevékenységét. Meghatározó eleme az egyének aktív részvétele a művelődési folyamatok tervezésében, céljainak megfogalmazásában és megvalósításában. A résztvevők nem csak passzív befogadók, hanem aktív formálói a művelődésnek. Szervezeti kereteit a közművelődési intézmények, közgyűjtemények, illetve az e célra szerveződő formalizált közösségek adják. Feltételrendszerének biztosításában az állam a törvényekben megfogalmazottak, az önkormányzat jogszabályi felhatalmazás, valamint a helyben kötött megállapodások, a résztvevő állampolgárok pedig saját belátásuk szerint vesznek részt.

Koncz Gábor – Németh János – Szabó Irma (2007): *Közművelődési fogalomtár: minőségfejlesztési és pályázati munkaanyag*. Budapest, Oktatási és Kulturális Minisztérium Közművelődési Főosztály

mentor 1

A mentor olyan személy, aki vezet, támogat, tudást közvetít, és megfelelő időben a rábízottnak segítségére van. A mentorálásnak sokféle formája létezik, az informális/rövid idejűtől a formális/hosszú idejűig. Tartalmilag is változatos a mentori feladat: hasznos tapasztalatok átadása, képességfejlesztés, tanácsadás, szakmai fejlesztés stb.

Wood, Maureen (1997): *Mentoring in Further and Higher Education: Learning from literature*. *Education and training*, 39. 9. 333–343.

mentor 2

Olyan tapasztalt személy, aki segítséget nyújt a tapasztalatlanabb személynek. Személye bizalmat ébreszt, modellértékű és a szakmai fejlesztésben meggyőződés-formáló.

Di Blasio Barbara – Paku Áron – Marton Melinda (2011): *A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában*. *Új Pedagógiai Szemle* 61. évfolyam 11-12. szám 183-193.

mentori kapcsolat

Interperszonális kapcsolat, amelyben a kölcsönös bizalom és tisztelet segíti a mentor és a mentorált kapcsolatát.

Di Blasio Barbara – Paku Áron – Marton Melinda (2011): A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában. Új Pedagógiai Szemle 61. évfolyam 11-12. szám 183-193.

mentorálás

Kram (1985) a mentorálást a munkahelyi szempontjából közelítve olyan tevékenységek készletének tekinti, amelybe beletartozik a tanítás, a pártfogás, a támogatás. Kram szerint a mentor alapvetően kétfajta segítséget tud mentoráltjának adni. Az egyik a karrierjében, a másik a pszichoszociális fejlődésében. A karrier típusú pártfogásba a coachingtól kezdve, a személyiség kibontakoztatásán át, egészen a megvédésig sok minden beletartozik. A pszichoszociális támogatás során a mentor, mint egy barát, egy szerepminta léphet fel és jelenik meg a mentorált segítségével.

Kram, Kathy E. (1985): *Mentoring atWork*. Foresman, Boston, Scott

mentorálási folyamatterv

Egy olyan dokumentum, amelyben a tanácsadás folyamata során a tanácsadás lépéseinek megfelelően rögzítjük az elhangzott információkat. Ez vonatkozik a tanácskérő megismerésére a problémák azonosításra, leírására, majd a lehetséges problémamegoldási alternatívák felvázolására, a konkrét cselekvési terv adataira, valamint a problémamegoldás folyamatának fontosabb információira.

A tananyag szerzőjének fogalom meghatározása.

művelődő közösség

A művelődési érdeklődési kör és az önképző, társas tevékenység szerint elkülönülő – jogi személyiség nélküli – lakossági csoport. Célja a hasonló érdeklődésű (korú), foglalkozású emberek közös művelődése, társas együttléte, szórakozása. Az azonos vagy hasonló érdeklődésen alapuló tevékenységben a tagok önkéntes alapon vesznek részt, sokszor önkéntes munkájukkal támogatva a csoportot. A résztvevők száma többnyire nem limitált. Bár a csoport egy állandó résztvevői maggal működik, a csoport létszáma és összetétele az idő folyamán változhat. A művelődő közösségek működése időben nem korlátozott, előre meg nem határozott. Az időbeli limit hiánya miatt az összejövetelek teljes idejére nincs

kidolgozott tematika vagy program. A tematika alakítására a résztvevők is javaslatot tehetnek. A művelődő közösség a nem-formális tanulás tipikus terepe/helyszíne.

1997. évi CXL. törvény a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről

Nemzeti Művelődési Intézet, Országos Minőségfejlesztési Központ (2015): FOGALOMTÁR a „Minősített Közművelődési Intézmény Cím” és a „Közművelődési Minőség Díj” elnyerésére benyújtott pályázatokhoz. Elektronikus változat. Budapest, Nemzeti Művelődési Intézet

művelődő közösség tevékenysége

A művelődő közösség érték, érdek és érdeklődési kör valamint az öntevékeny társas tevékenység szerint elkülönülő lakossági csoport, mely legalább 3 fős tagsággal rendelkezik, és rendszeresen, állandó helyen működik, önálló jogi személyiséggel nem rendelkezik. Az azonos vagy hasonló érdeklődésen alapuló tevékenységben a tagok önkéntes alapon vesznek részt. A közművelődési szervezet infrastruktúrájának rendelkezésre bocsátásával, szakemberek közvetítésével segíti a művelődő közösségek létrejöttét, működését, a művészeti csoportok munkája eredményének közönség előtti bemutatását. A művelődő közösségek tevékenysége – az egész életen át tartó tanulás rendszerén belül – nonformális és informális tanulási tevékenységként is értelmezhető. Művelődő közösségek tevékenységéről beszélünk, amennyiben a tevékenység elsődleges célja a társas együttlét, a közösségi élet, a szórakozás

Koncz Gábor – Németh János – Szabó Irma (2007): Közművelődési fogalomtár: minőségfejlesztési és pályázati munkaanyag. Budapest, Oktatási és Kulturális Minisztérium Közművelődési Főosztály

PEST-analízis

A PEST elemzés a szervezetek makrogazdasági környezetének elemzéséhez nyújt segítséget. Négy dimenzió mentén vizsgálja a szervezet környezetét. A módszer elnevezése mozaikszó, az egyes betűk ezeket a területeket jelölik. A Political (politikai), az Economic (gazdasági), a Socio-cultural (társadalmi) és a Technological (technológiai) környezetet. A PEST elemzés során a szervezetre ható hosszabb távú környezeti tendenciákat vesszük számba és rendszerezük, kiemelve azokat a fontosabb tényezőket, amelyek befolyásolhatják a stratégiai döntéseket. Cél megtalálni a jelen és jövő fontos környezeti tényezőit, amelyek a szervezet szempontjából meghatározóak.

Medvéne Dr. Szabad Katalin (2013): A fenntartható fejlődés gazdaságtana. Budapest, Tankönyvtár

portfólió-analízis

A stratégiai tervezés területén használt elemző módszer, amely alkalmas a szervezetek tevékenységének áttekintésére. A működő szervezetek tudják ezt a módszert használni, amely a létező és működő programok felülvizsgálatát célozza. A fő szempont, hogy hogyan viszonyul a program a szervezet küldetéséhez és mennyire veszi figyelembe a környezeti adottságokat. A portfólió analízis során az alábbi kategóriákba rendezhetőek a szervezet programjai. Csillagok, Kérdőjeles programok, Fejőstehén, Alvó kutyák.

Lawrie, Alan (1994): The Complete Guide to Business and Strategic Planning. London: The Directory of Social Change

probléma-fa

A probléma-fa elemzés célja a főbb problémák azonosításának elősegítése, illetve a „probléma-fa” elkészítése, ez magában foglalja az ok-okozati összefüggések pontos meghatározását is.

Szabó József (2010): A projekt folyamatának fő lépései. In: Juhász Erika (szerk.): Kulturális projektciklus menedzsment: Elektronikus tananyag. Nyíregyháza, Bessenyei György Tanárképző Főiskola Földrajz Tanszéke; TIT Jurányi Lajos Egyesülete 170-225.

szervezetfejlesztés

Tervszerű, a szervezet egészére kiterjedő, felülről szervezett törekvés, amely a szervezet hatékonyságának és életképességének növelését célozza a szervezeti folyamatokra való tervszerű beavatkozása útján magartástudományi ismeretek felhasználásával.

Beckhard, Richard (1974): A szervezetfejlesztés stratégiája és modelljei. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

szociometria

A szociometriai módszer az egyén társas kapcsolatrendszerét, s ezen keresztül a közösség vagy csoport egyes sajátosságainak alakulását vizsgáló eljárás. A mérési eljárás kidolgozása Moreno nevéhez fűződik, aki a csoporttagok közti érzelmi kapcsolatok, a vonzalom és ellenszenv alapján rajzolta meg a csoport szerkezetét. A későbbi vizsgálatok az érzelmi

viszonyokon túl a csoportban betöltött funkciók és szerepek területét is bevonták a csoport szerkezetének elemzésébe. Ez az eljárás a több szempontú szociometria.

Falus Iván - Tóth Istvánné - Környei Márta - Bábosik István - Réthy Endréné – Szabolcs Éva - Nahalka István - Csapó Benő - Mayer Miklósné – Nádasi Mária (2011): Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe. Budapest, Műszaki Könyvkiadó

N. Kollár Katalin – Szabó Éva (2004): Pszichológia pedagógusoknak. Budapest, Osiris Kiadó
SWOT-analízis

A SWOT-analízis egy elemző keret, amely magában foglalja a külső tényezők, azaz környezeti feltételrendszerből és az abban várható változásokból származó lehetőségek és veszélyek vizsgálatát és a belső elemzésen alapuló tényezőket az erősségek és gyengeségek révén.

Szabó József (2010): A projekt folyamatának fő lépései. In: Juhász Erika (szerk.): Kulturális projektciklus menedzsment: Elektronikus tananyag. Nyíregyháza, Bessenyei György Tanárképző Főiskola Földrajz Tanszéke; TIT Jurányi Lajos Egyesülete 170-225.

tanácsadás1

Viszonylag rövid távú, interperszonális, elméleti alapú, etikai és jogi normák által irányított szakmai tevékenység, amelynek fő célja pszichológiailag alapvetően egészséges személyeknek segíteni fejlődési és szituációs problémáik megoldásában.

Ritoók Magda (2003). „SkilledHelper” Segítő modellek és szerepük az egészséges társadalmi alkalmazkodás alakulásában. *Alkalmazott Pszichológia*, V. évf. 2. sz. 81–88.

tanácsadás 2

Egy interaktív tanulási folyamat, amely az egymással szerződő tanácsadó(k) és a kliens(ek) között jön létre, legyenek azok egyének, családok, csoportok vagy intézmények, amely a szociális, kulturális, gazdasági és/vagy érzelmi kérdésekben holisztikus megközelítést alkalmaz. A tanácsadás foglalkozhat specifikus problémákkal és megoldásukkal, döntéshozattal, krízisekkel, kapcsolatok javításával, fejlődési kérdésekkel, a személyes tudatosság fejlesztésével és támogatásával, az érzelmekkel, gondolatokkal, észlelésekkel, valamint belső és külső konfliktusokkal.

European Association for Counselling (2002): Training Standards, Accreditation and Ethical Character. Newcastle, European Association for Counselling

tanácsadás 3

A tanácsadás olyan segítő tevékenység, amely a tanácskérő és a tanácsadó közötti személyes kontaktuson keresztül valósul meg azzal a céllal, hogy egy meghatározott kérdéskör tisztázódjék a tanácsadó közreműködése révén, információáramlás segítségével, olyan minőségben és olyan interakciókon keresztül, ahogyan azt a tanácsot kérő igénye megkívánja, meghatározza.

Szilágyi Klára (1993): A tanácsadási elméletek. Gödöllő, GATE

Váry Annamária – Budavári - Takács Ildikó – Juhászné Klér Andrea – Jereb Katalin – Körmendi Attila – Szalma Zsolt (2009): A mentori tevékenység elmélete és módszertana. Gödöllő, Szent István Egyetem

tanácsadó

A tanácsadó személyekkel, csoportokkal, családokkal és olyan rendszerekkel dolgozó szakember. A feladata annak elősegítése, hogy a felmerülő szituációs és fejlődési problémák megoldásában segítsen, hogy az emberek, a csoportok hatékonyabban valósíthassák meg céljaikat, funkcióikat.

Ritoók Magda (2009): Új tendenciák a pszichológiai tanácsadás fejlődésében. In Kulcsár Éva (szerk.): Tanácsadás és terápia. Budapest, ELTE, Eötvös Kiadó

tanácsadói napló

A tanácsadás folyamatának írásban való rögzítését szolgálja. Ez a tanácsadás adminisztrálásának alapja, melynek alapvető célja, hogy segítse a tanácsadót a munkája tervezésében és lefolytatásában.

Szilágyi Klára (2000): Munka- pályatanácsadás mint professzió. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft.

III. Gyakorlati feladatok

1. gyakorlat: A mi csoportunk

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: A mi csoportunk	A gyakorlati feladat típusa: <u>kiscsoportos – plenáris</u>
Időtartam: 40 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy a csoporttagok rendelkezzenek csoport identitással, megfelelő csoport önképpel. Ismerjék meg a csoport hagyományait. A feladat célja az is, hogy minél több csoport vezesse az NMI Művelődési Intézet által kidolgozott munkanaplót, amely hatékony segítséget tud biztosítani egy amatőr csoport munkájához.	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A csoport közösség létszámától függően 3-4 fős kiscsoportokat alkot. Feladatuk, hogy mutassák be írásban a közösséget az alábbi szempontok figyelembevételével: története, jellemzője, létszáma, repertoár, eredményei. A bemutató elkészítésére 20 perc áll rendelkezésre. A kiscsoportok felolvassák csoporttörténeteiket.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A megfogalmazott csoportismertetőket a csoportvezető vezetésével megbeszélik. A kollektív emlékezet erőssége, hogy számos olyan mozzanat kerülhet elő – főleg régóta működő körök esetében -, amelyekről nincsenek dokumentumok, írásos anyagok. A módszerrel feltárható és feldolgozható a csoporttörténet, amelyet fel lehet vezetni a munkanaplóba.	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	
Eszközök Papír, toll	
Alkalmazott módszerek	

kiscsoportos, plenáris feldolgozás, megvitatás.

A gyakorlati feladat forrása

NMI Művelődési Intézet

Szükséges mellékletek

Tájékoztató a munkanapló vezetéséhez

Tájékoztató a munkanapló vezetéséhez

Tipológia

- **alkotó művelődési közösség:** Érdeklődési kör szerint elkülönülő, állandó tagsággal rendelkező, rendszeresen foglalkozást tartó, többnyire vezető irányításával működő közösség. Lényege az egyéni vagy közös ismeretsajátítási és alkotási folyamat, amelynek eredményét rendszerint közösség előtt is bemutatja a csoport. Működésének szervezeti kerete lehet iskola, közművelődési intézmény, egyesület, alapítvány.
- **tárgyalkotó népművészeti csoport:** Olyan alkotó művelődési közösség, amelynek tagjai a paraszti, népi tárgyi kultúra hagyományainak felelevenítése alapján díszítőművészettel, tárgyformáló tevékenységgel foglalkoznak. A népi iparművészet alkotói és alkotóközösségei megőrizve a kézműves hagyományokat, arra alapozva mai használatra áttervezik, újra alkotják, modernizálják a használati és dísz tárgyakat. (pl.: bőrműves, fazekas, gyermekjáték-készítő, népiékszer-készítő, textil, faműves, fonható szálal anyagmegmunkáló, komplex népi tárgyalkotó csoport)
- **(amatőr) művészeti csoport:** Olyan alkotó művelődési-művészeti közösség, amelynek tagjai valamelyik művészeti ágában egyéni (festő), vagy közösségi (színhátszás, kórus) tanuló-önképző, önmegvalósító, reprodukáló és alkotó tevékenységet folytat, jellemzően nem a megélhetésüket szolgáló jövedelemszerzés céljából, s melynek – az adott művészeti ágban szakértő – vezetője van. A művészeti csoport az alkotási folyamat eredményét közösség előtt is bemutatja (pl.: előadás, kiállítás).

A művészeti csoportok főbb típusai:

- előadóművészeti: báb, színhátszás, tánc, ének, zene stb.

- vizuális művészeti: képzőművészet, fotó, film stb.
- **népművészeti csoport:** Valamely népművészeti ág iránt érdeklődő, abban aktív tanulással részt vevő, a közös alkotási folyamatot vállaló művelődő közösség. Állandó tagsággal rendelkezik, rendszeresen tart foglalkozásokat, próbákat. A csoport tevékenységét szakmai vezető irányítja. A népművészeti csoport az alkotási folyamat eredményét közönség előtt is bemutatja (például: hangszeres, népzenei, népdalkör, pávakör, néptáncegyüttes, hagyományőrző együttes).
- **klub:** Hasonló érdeklődésű emberek társas együttlétének, közösségi életének, művelődésének és szórakozásának színtere, tevékenységi formája. Állandó tagsággal rendelkező, foglalkozásokat rendszeresen tartó művelődő, társas közösség, amely többnyire szakmai vezető vagy vezetőség irányításával működik. Programjának kialakítását és végrehajtását öntevékenyen, tagjainak aktív közreműködésével valósítja meg. A klubok elkülönülhetnek
 - életkor szerint: gyermek, ifjúsági, nyugdíjas,
 - tartalmi-szakmai célok szerint: film, sajtó, irodalmi, zenei és egyéb művészeti, tudományos, sport, műszaki stb.,
- társadalmi rétegek, csoportok szerint: értelmiségi, női stb.,
- funkció szerint: kistermelők, utazók stb.

A különböző művelődő közösségek tevékenységének nyilvántartására a munkanapló szolgál, melynek pontos, naprakész vezetése minden közösség számára kötelező. A napló vezetése a művelődő közösség szakmai vezetőjének feladata.

A napló vezetése folyamatosan történik. Egyes foglalkozások, összejövetelek után a naplót az intézmény által meghatározott helyen kell elhelyezni.

A művelődő közösség szakmai referense havonta köteles ellenőrizni a napló vezetését és kézjeggyével ellátni.

A munkanapló XX számozott oldalból áll. A művelődő közösség eltérő sajátosságait figyelembe véve adott oldalak sokszorosíthatók.

A munkanaplót az alábbiak szerint kell vezetni

A **Törzslapon** a közösség teljes nevét ki kell írni. Ha neve nincs a közösségnek, úgy a tevékenységét kell megnevezni. Itt kell feltüntetni a szakmai vezető, az egyéb vezetői tisztséget betöltők illetve a szakmai referens adatait, elérhetőségeit.

A **Művelődő közösségről...** oldalon a csoport ismertetőjét (története, jellemzője, létszáma, repertoár, eredménye stb.) kell leírni.

A **Művelődő közösség tagjai** oldalt értelemszerűen kell kitölteni. Az utolsó sorszámú tag után az életkor szerinti megoszlás létszámot összesíteni kell.

A **Jelenléti íven** a tagok névsorát ismételten fel kell tüntetni. A fejezetben a foglalkozások, próbák, fellépések idejét és az azon megjelentek számát kell rögzíteni. A névsor alján adott időpont létszámát kell összesíteni. A megjelentek számának összege egyben összegzi a Foglalkozási napló és a Bemutatók eseménynaplója megfelelő soraiban jelzett résztvevők számát is.

A **Foglalkozási napló** az egyes foglalkozások rövid szakmai leírását tartalmazza.

A **Bemutatók/fellépések eseménynaplójában** értelemszerűen minden bemutatót, fellépést, kiállítást stb. rögzíteni kell. A csoport létszáma rovatban a művelődő közösség résztvevő tagjainak számát, a látogatók száma rovatban pedig a közönség létszámát kell jelölni.

A **Betanult művek, alkotások, tanulmányok, koreográfiák, gyűjtemények stb. jegyzéke** c. lapon a műsorszámokat, alkotásokat illetve azok létrejöttének időpontját kell nyilvántartani. Visszamenőleg célszerű azokat a műsorszámokat, műveket, alkotásokat stb. bejegyezni, amelyek a közösség állandó, aktuális repertoárja, alkotásai stb.)

A **Kimutatás a felszerelési tárgyakról** c. lapon részletesen fel kell sorolni azokat a tárgyakat, eszközöket, amelyeket a művelődő közösség kizárólagosan használ, érték leltári felelősséggel tartozik.

Az **Eredmények/minősítések** c. lapon a művelődő közösség adott évben elért eredményeit kell felvezetni a dátum megjelölésével. A megnevezés rovatban ügyelni kell az elért eredmény, minősítés pontos megnevezésére, illetve a helyszín megjelölésére. Csatolandó az elért eredményt tanúsító oklevél stb. fénymásolata. A megnevezés rovatban fel kell tüntetni, hogy az eredménnyel járó díj, oklevél stb. hol kerül tárolásra, s ki tartozik felelősséggel a megőrzésért, illetve azt, hogy a rendelkezésre álló fotó-, video- stb. anyag szakmai referens részére átadásra került.

Az **Archiválás** oldalon kérjük feltüntetni, hogy mely – a művelődő közösséget érintő – anyagok (plakát, fotó, meghívó, felvétel kiadvány, stb.) kerültek átadásra archiválás céljából az intézmény részére.

Az **Éves munkatervet** és az **Éves beszámolót** a művelődő közösség vezetője – egyeztetve a közösség tagjaival, illetve a szakmai referenssel – köteles minden év január 15-ig elkészíteni.

2. gyakorlat: A mi házunk

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: A mi házunk	A gyakorlati feladat típusa: kiscsoportos – plenáris
Időtartam: 30 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy A csoporton belüli együttműködést, kooperációt fejleszti és az összetartozás érzését erősíti. Segít megtanítani mások véleményének, elképzelésének elfogadására, valamint a saját elképzelések melletti érvelésre és a csoporttagok meggyőzésére. A csoporton belüli együttműködés, és az összetartozás fejlesztése mellett alkalmas az értékek, értékrendek tisztázására is.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Bármely amatőr művészeti közösség, csoport	
A gyakorlati feladat részletes leírása A csoport feladata, hogy közösen tervezzon egy házat, amelyben majd együtt fognak lakni. Erről készítsenek felülnézeti rajzot, ha több szintesre tervezik az épületet, akkor minden szintről. Tervezzék meg és rajzolják le a berendezést és az – esetleges – kertet is. Egyéb megjegyzések: Nagy létszámú csoport esetén érdemes a csoportot kisebb csapatokra osztani. Ilyenkor a megbeszéléskor minden csapat bemutatja a házat. A feladatot az alábbiak szerint lehet folytatni. A csoporttagok körben ülnek. A mentor arra kéri őket képzeljék el, hogy hosszabb-rövidebb ideig, de együtt egy házban kell élniük a csoporttagoknak. A feladat, hogy megegyezzenek az együttélés szabályaiban. Ez után megbeszélés következik arról, hogy hogyan sikerült megegyezésre jutni, ki milyen kompromisszumokat hozott a közösség érdekében. Érdemes arra is kitérni, hogy ilyen értékrendet tükröz a kész szabálygyűjtemény. Egyéb megjegyzések: Nagy létszámú csoport esetén a csoportot kisebb csapatokra lehet osztani. Érdemes az előző játék után játszani.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A bemutatók szükséges megbeszélni azt, hogy hogyan sikerült megegyezésre jutniuk, mennyire tudták, illetve akarták mindnyájuk szempontjait, kívánságait figyelembe venni.	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	

Eszközök

Nagyméretű csomagolópapír, filctollak

Alkalmazott módszerek Páros feladatmegoldás, szituációs játék, megvitatás, plenáris feldolgozás, megvitatás.

A gyakorlati feladat forrása

Bús, 2003.

Szükséges melléletek

Az amatőr művészeti közösségekben előforduló szituációkat tartalmazó kártyák

3. gyakorlat: Asszertivitás szerepei

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Asszertivitás szerepei	A gyakorlati feladat típusa: <u>kiscsoportos – plenáris</u>
Időtartam: 60 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy csoport megismerje kommunikáció összetevőit a szóhasználat, hangerő, hangszín, stílusjegyek változatosságát, ezzel elősegíteni a hatékony belső kommunikációt, elősegíteni a csoporton belüli kooperációt és konfliktus helyzetek kezelését. Az asszertív kommunikáció fejlesztése a különböző csoporthelyzetekben.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Bármely amatőr művészeti közösség, csoport	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A feladatot a mentor vagy a csoportvezető röviden ismerteti a kommunikációban megjelenő asszertív – szubmisszív - agresszív attitűd jellemzőit a csoport tagjaival. A csoport tagjai párokat alakítanak önkéntes, kölcsönös választással, majd ezt követően minden pár húz egy kártyát, értelmezik a feladatot, elosztják a szerepeket, eljátsszák a jelenetet a csoportnak mindhárom attitűd alkalmazásával. A három attitűd röviden: asszertív viselkedés - megfelelő határozottságú és öntudatú, értő szubmisszív - behódoló - alárendelt magatartásforma agresszív - fenyegető magatartásforma	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A szerepjáték rávilágít az értő, megfelelő határozottságú kommunikáció eredményességére, amely lehetővé teszi az egyenrangú probléma megbeszélést és utat nyit azok együttműködésben történő megoldására, feldolgozására. A csoport közösen értékeli a jeleneteket és elemzi a látott kommunikációs eszközöket.	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	
Eszközök	

Papír, toll

Alkalmazott módszerek Páros feladatmegoldás, szituációs játék, megvitatás, plenáris feldolgozás, megvitatás.

A gyakorlati feladat forrása

Rudas János: Delfi örökösei

Szükséges mellékletek

Az amatőr művészeti közösségekben előforduló szituációkat tartalmazó kártyák

Az asszertív kifejezés egy olyan viselkedésformát ír le, melynek során egy adott érzelmi konfliktusban az egyén úgy képes érvényesíteni a szükségleteit, hogy közben a másik fél szükségleteit is tiszteletben tartja. Az asszertív viselkedés gyakorlatilag az arany középút a behódoló/alárendelt/passzív, illetve a fenyegető/agresszív magatartásforma között.

Az asszertív egyén tisztában van vele, hogy ő maga mit szeretne elérni és ezzel párhuzamosan tisztában van a másik igényeivel is. Saját önismerete, illetve a másiktól való tájékozódása (kérdések) folyamánként önbizalommal rendelkezik és magabiztos a fellépése, viselkedése. Az asszertív egyén öt érzelmileg alaposan érintő szituációban is képes empátiával, kifejezett indulat nélkül reagálni, azt mondja, amit gondol, képes nemet mondani, véleménynyilvánításában konstruktív, figyel mások gondolataira, kérdez. Egy asszertív viselkedésű ember környezetével összhangban igyekszik elérni céljait, erőt nem alkalmaz, együttműködést tanúsít.

Az asszertív viselkedés legfőbb jellemzői

- önkifejező és őszinte
- egyenes és közvetlen
- tekintettel van mások jogaira
- ügyel mind a saját, mind a kapcsolat érdekeire
- konkrét helyzetre, célra, személyre irányul
- szociálisan elfogadható
- tanult magatartásforma.

Agresszív viselkedés

Vannak, akik nem merik az önérvényesítést gyakorolni, attól való félelmükben, hogy agresszívnek minősítik őket. Ezen a félelmen túl gyakori érv az asszertivitással szemben az is, hogy "Manapság csak az agresszív embernek van esélye a sikerre, s aki nem így viselkedik, az alulmarad". Látni kell ugyanakkor azt is, hogy az agresszív viselkedés legfőbb jellemzője, hogy konfliktus esetén a másik fél fizikai vagy erkölcsi bántalmazására törekszik. Célja tehát a dominancia megszerzése, nem pedig a konfliktus megoldása. A hatékony, önérvényesítő egyén a konfliktusok megoldására törekszik, nem pedig a konfliktus okozójának fizikai vagy erkölcsi megsemmisítésére, leértékelésére. Az agresszív egyén kommunikációját tehát csak akkor nevezhetjük sikeresnek, ha a bántalmazás a célja. Az agresszív ember gyakran mérges, elvörösödik, felfújja magát, szuggesztív tekintetű. Általában erőteljesen gesztikulál, hangos, a véleményét tényként közli, igazságnak állítja be.

- Agresszív viselkedéshez vezető meggyőződések
- A támadás a legjobb védekezés.
- Az agresszió eredményhez vezet.
- Jobb (erősebb) vagyok a többiekénél.
- A többiekben nem lehet megbízni.
- Senki sem állíthat meg.
- A többieknek nincsenek (olyan) jogaik (mint nekem).
- A többiek ostobák/tudatlanok/lassúk.

Passzív (non-asszertív) viselkedés

Egy passzív ember viselkedésére az jellemző, hogy kerüli a problémás helyzeteket, kommunikáció elől kitér, visszafogottan viselkedik, konfliktus esetén nem tudja kifejezni érzéseit, igényeit, nem áll ki jogaiért. Az ilyen egyén ördögi körbe kerül: passzivitása okán rengeteg sérelem éri, személyes ügyeiben is hagyja, hogy a másik elképzelése érvényesüljön. Emiatt tehetetlennek éli meg magát, majd egyszer csak a környezet számára is váratlan módon kitör. A bizonytalan és az agresszív viselkedés tehát voltaképpen igen közel áll egymáshoz.

Passzív viselkedéshez vezető meggyőződések

- Nem vagyok erre alkalmas.
- A többieknek nem tetszene, ha kimondanám, amit gondolok.
- Az én véleményem nem olyan jó, mint a többieké.
- Nem vagyok rá képes...

- Tökéletesnek kell lennem.
- Soha nem tudom teljesíteni.
- Bárcsak megtehetném.

forrás: <http://lajtorjastudio.hu/tudastar/asszertiv-kommunikacio/>

Szituációk:

1. Amatőr képzőművészeti körben a közös kiállításra készülnek. Az egyik tag nem fogadja el a közös alapelvet, hogy minden tag csak 3 alkotással vehet részt a kiállításon, ő ragaszkodik az öt alkotáshoz, mert szerinte, csak így jelenik meg a stílusa a kiállításon.

Szereplők: szakkörvezető és a kör tagja

2. A színjátszó csoport próbájának időpontjára a művelődési ház munkatársai amatőr rock koncertet szerveztek, ami nagyon zavarja a próbát. A tagok szeretnék a próbát folytatni, de van olyan tag is, akit zavar a zene és haza akar menni. De már csak egy hét nap van a bemutatóig...

Szereplők: 2 színjátszókori tag (menni akar és próbát folytatni akaró)

3. A múlt évben alakult népzenei csoportban vita alakult ki arról, hogy részt vegyenek-e a térségi minősítő hangversenyen, annak ellenére, hogy már hónapok óta készülnek az eseményre. Egyes tagok szerint nem szabad még megmérettetni a csoportot, mert az még nem eléggé felkészült, míg mások szerint előnyös, ha színpadon élesben szerepelnek.

Szereplők: szakmai vezető és minősítést nem támogató tag

4. A művészeti csoportra jellemző, hogy a szakmai vezető dönt mindenben a tagok véleményét nem veszi figyelembe. Ez komoly feszültséget okoz, mert a tagok jelentős része elégedetlen a kör eredményeivel. Szeretnének javítani, de nincs lehetőségük elképzelésük megvalósítására.

Szereplők: szakmai vezető és elégedetlen tag

4. gyakorlat: Helyi értékkel

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Helyi értékkel	A gyakorlati feladat típusa: <u>kiscsoportos – plenáris</u>
Időtartam: 60 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy a tudatosuljon a helyi értékek jelentősége és szerepe a csoport helyi beágyazottságában, segítse elő azt a folyamatot, amelyben munkájukban felhasználják a helyi értékeket.	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A csoport közösség létszámától függően 3-4 fős kiscsoportokat alkot. Feladatuk, hogy a megkapott kérdéssort közösen válaszolják meg és a válaszaikat egy nagyméretű lapra írják fel. A kiscsoportok bemutatják az általuk adott válaszokat, terveket.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A csoportvezető, vagy a mentor vezetésével áttekintik a csoportlapokat és kiválasztják azokat a tételeket, értékeket, amelyekkel a csoport alkotómódon tud foglalkozni (ez nagymértékben függ a csoport által végzett ágazattól)	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	
Eszközök Papír, toll, flipchart tábla	
Alkalmazott módszerek kiscsoportos, plenáris feldolgozás, megvitatás.	
A gyakorlati feladat forrása Angyal László feladatkidolgozása.	
Szükséges mellékletek Kérdőív	

Kérdések a helyi értékekről az amatőr művészeti közösségek számára:

1. Milyen helyi vonatkozású hagyományos ünnepi alkalmakat ismer?

Jeles napok a család életében: keresztelő, esküvő, lakodalmi, temetési szokások. Jeles napok a közösség életében: évszakokhoz kötődő népszokások, egyházi események, búcsú, évfordulókhoz kötődő szokások.

2. Mit tartanak a település (legfontosabb) ünnepének?

3. Ismer olyan helyi lakosokat, akik a közösség számára értékes tevékenységet végeznek!
Mesemondó, énekes, népdalénekes, népzeneész, népművész, kreatív alkotó, helytörténész stb.
Szíveskedjen leírni a nevet és a tevékenységet.

4. Ismer helyi szokásokat, művészeti hagyományokat, kulturális örökséget?

5. Nevezzen meg olyan helyieket, akik helyi hagyományon alapuló tevékenységet folytatnak, illetve akiknek a tevékenysége hobbija a közösség számára is értékes lehet
(pl. kosarat fon, jellegzetes helyi terméket készít, hímez, horgol, valamit gyűjt.)
Szíveskedjen leírni a nevet és a tevékenységet.

6. Ismer-e jellegzetes helyi ételt, italt? Ismeri az elkészítési módját valaki a csoportban?

7. Van a településükön olyan épület (műemlék, kegyhely, kereszt, szobor stb.), ami jelentőséggel bír a településen lakók számára és méltó a védelemre?
Szíveskedjenek felsorolni!

8. Tud-e olyan szavakat, mondásokat, amiket csak a településükön használnak? Vannak -e a település múltjához kapcsolódó mondák, történetek, jeles személyek?

9. Ismer ritka, védett, különleges természeti értékeket településükön és környékén?

10. Milyen helyi értéket tudnának felhasználni a csoportjuk munkájában és hogyan?

Kiemelés a 114/2013. (IV. 16.) Korm. rendeletről

1. A nemzeti értékek szakterületenkénti kategóriái

1. § A nemzeti értékek adatait a települési, tájegységi és megyei értéktárakban, az ágazati értéktárban, a külhoni magyarság értéktárában, a Magyar Értéktárban, valamint a Hungarikumok Gyűjteményében a következő, szakterületenkénti kategóriák szerint kell azonosítani és rendszerezni:

a) agrár- és élelmiszergazdaság: az agrárium szellemi termékei és tárgyi javai - beleértve az erdészet, halászat, vadászat és állategészségügy területét -, különösen a mezőgazdasági termékek és az élelmiszerek, a borászat, továbbá az állat- és növényfajták;

b) egészség és életmód: a tudományos és népi megelőzés és gyógyászat, természetgyógyászat szellemi termékei és tárgyi javai, különösen a gyógyszerek, gyógynövények, gyógyhatású készítmények, gyógyvíz- és fürdőkultúra;

c) épített környezet: a környezet tudatos építési munka eredményeként létrehozott, illetve elhatárolt épített (mesterséges) része, amely elsődlegesen az egyéni és közösségi lét feltételeinek megteremtését szolgálja; valamint az embert körülvevő környezet fenntartásához kapcsolódó szellemi termékek;

d) ipari és műszaki megoldások: az ipari termelés - beleértve a kézműipart, kézművességet is - szellemi termékei és tárgyi javai, különösen az egyes technológiák, technikák, berendezés-, gép- és műszergyártás, műszaki eszközökkel végzett személy- és áruszállítás;

e) kulturális örökség: a kulturális örökség szellemi és tárgyi javai, különösen az irodalom, a tudomány, a népművészet és népi kézművesség, néprajz, filmművészet, iparművészet, képzőművészet, táncművészet és zeneművészet; továbbá a védett ingatlan értékei, különösen a nemzeti vagyon körébe tartozó, kiemelkedő értékű műemlékek és régészeti lelőhelyek, nemzeti és történelmi emlékhelyek, világörökségi helyszínek;

f) sport: a fizikai erőnlét és a szellemi teljesítőképesség megtartását, fejlesztését szolgáló, a szabadidő eltöltéseként kötetlenül vagy szervezett formában, illetve versenyszerűen végzett testedzés vagy szellemi sportágban kifejtett tevékenység, különösen a sportolói életművek és csúcsteljesítmények;

g) természeti környezet: az ember természetes környezetének tárgyi javai, különösen a fizikai és biológiai képződmények vagy képződménycsoportok, geológiai és geomorfológiai

képződmények, természeti tájak, természeti területek, életközösségek és ökológiai rendszerek; valamint az embert körülvevő környezet fenntartásához kapcsolódó szellemi termékek;

h) turizmus és vendéglátás: a turizmus és a vendéglátás szellemi termékei és tárgyi javai, különösen a turisztikai attrakciók, szolgáltatások, a vendéglátó-ipari termékek, valamint a vendéglátás körébe tartozó étel- és italkészítési eljárások.

5. gyakorlat: Helyzetfeltáró beszélgetés

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Helyzetfeltáró beszélgetés	A gyakorlati feladat típusa: <u>plenáris</u>
Időtartam: 90-120 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy a csoport legfontosabb szakmai, amatőr művészeti kérdésekben közösen alakítson ki véleményt, illetve ismerje meg a csoport működésével kapcsolatos problémákat.	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A kérdező (mentor, csoportvezető) irányításával a közösség megválaszolja a kérdéssort. Minden kérdés esetében van lehetőség az eltérő vélemények megfogalmazására, azok közelítésére. A kérdések kapcsán javaslatokat lehet megfogalmazni és azt beépíteni a csoport működésébe.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A megfogalmazott legfontosabb javaslatokat csoportvezető rögzíti, majd a kérdések befejezése után ismét visszatérnek a kérdésekhez és ahol releváns ott a közös véleményt rögzítik.	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	
Eszközök Papír, toll	
Alkalmazott módszerek kiscsoportos, plenáris feldolgozás, megvitatás.	
A gyakorlati feladat forrása Angyal László feladatkidolgozása.	
Szükséges mellékletek Kérdéssor	

Kérdéssor egy amatőr művészeti csoport helyzetfeltáró beszélgetéséhez

1. Mennyi a csoport tagjainak száma a megadott korosztályokban?

14 éves korig

14-18 éves korig:

18-25 éves korig:

25-55 éves korig:

55 éves fölött:

Témák: Megfelelő a csoport korösszetétele? Az utánpótlás megfelelő? Jó a generációk közötti együttműködés?

2. Mi az amatőr művészeti csoport működési területe?

Téma: Település, járás, megye? Milyen igények fogalmazódnak meg ezzel kapcsolatban?

3. Próbák, foglalkozások gyakorisága, száma?

Hetente

Hetente több alkalommal

Kéthetente

Havonta

Téma: Megfelelő ez az intenzitás? Lenne hatékonyabb időkeret? Milyen időszakokban van szükség több próbára? Elegendő ennyi közös alkalom a célok eléréséhez?

4. Van-e együttműködés a járásban/térségben működő amatőr művészeti csoportokkal?

Téma: Ha nincs, akkor ennek mi az oka?

5. Amennyiben a válasz igen, nevezék meg a csoport nevét és, hogy melyik településen működik?

Téma: Miért fontos az együttműködés? Milyen előnyökkel jár? Vannak hátráltató körülmények, amelyek nehezítik a járási szintű kapcsolatépítést?

6. Kapcsolatban állnak-e határon túli amatőr művészeti csoportokkal?

Téma: Hogyan jött létre a kapcsolat? Ki kezdeményezte? Milyen gyakorisággal valósulnak meg közös programok, projektek, Melyek voltak a legsikeresebbek?

7. Amennyiben van, akkor nevezzék meg a csoport nevét és, hogy melyik országban településen működik?

Téma: Szeretnék-e bővíteni? Vannak egyéb külföldi kapcsolataik is? Milyen irányban szeretnének kapcsolatot építeni?

8. Jelöljék meg, hogy az alábbiak közül melyik szakmai kapcsolatrendszer a legfontosabb a számukra? Miért?

térségi

járási

megyei

országos

9. Milyen bemutatkozási alkalmakon vett részt a csoport az elmúlt öt évében?

Helyi/települési fellépés

Megyei fórum

Országos felmenő rendszerű minősítő program

Határon túli/testvértelepülésen való szereplés

Ünnepség

Más településeken a megyében

Más településeken a megyén kívül

Téma: Miért fontosak a csoport számára ezek a programok? Melyik mivel járul hozzá a csoport eredményességéhez, a csoport összetartásához?

10. Amennyiben részt vettek felmenő rendszerű találkozók, fórumokon, kérjük fejték ki miben segíti ez az Önök művészeti csoportjának szakmai munkáját?

Téma: Megmérettetés fontos-e? Inkább a szakmai segítség a fontosabb? Hogyan hatnak a minősítések a csoport közösségi életére?

11. Amennyiben nem vettek részt felmenő rendszerű találkozók, fórumokon, kérjük, részletezzék mi ennek az oka?

12. Az amatőr művészeti csoportjának milyen szakmai segítségre, mentorálásra van szüksége?

Téma: Milyen hiányok vannak?

13. Milyen szakmai segítséget szeretnének kapni a Nemzeti Művelődési Megyei Irodájától?

6. gyakorlat: Küldetésünk

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Küldetésünk	A gyakorlati feladat típusa: <u>kiscsoportos – plenáris</u>
Időtartam: 120 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy csoport, közösség meghatározza a fő cselekvési és tevékenységi irányokat, amelyeket célként tudnak értelmezni. Felismerjék, hogy a célokat követve tudjuk elérni az elképzelt jövőbeli állapot.	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A csoport közösség létszámától függően 3-4 fős kiscsoportokat alkot. A kiscsoportok közösen adjanak választ a csoport létét meghatározó három fő kérdésre: Mit? Kiknek? Miért? A kérdésekre adott válaszok megadása mellett, a kiscsoportok alkossanak érdekes jelmondatot is. A jelmondat alkotásnál törekedni kell arra, hogy az legyen könnyen megjegyezhető, lelkesítsen, elgondolkodtasson, és a csoport lényegét fejezze ki.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A csoport a mentor vezetésével meghallgatja a kiscsoportok által leírt válaszokat és a szlogeneket. A mentor flipchart táblán rögzíti a kérdésekre adott válaszokat, jelölve az ismétlődéseket, a többször előforduló válaszokat. A hangsúlyok feltárása után a három kérdésre adott válaszok felhasználásával közösen fogalmazzák meg a mellékelt útmutató ajánlásait figyelembe véve az amatőr művészeti csoportjuk küldetését. A mentor vezetésével összeállított küldetést a flipchart táblán a csoport számára látható módon rögzítik. A küldetésben megfogalmazott szempontok figyelembe vételével megbeszélik a kiscsoportok által megfogalmazott szlogeneket, majd közösen kiválasztják vagy kialakítják a szlogenjüket.	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	
Eszközök Papír, toll, flipchart tábla	
Alkalmazott módszerek	

Kiscsoportos, plenáris feldolgozás, megvitatás.

A gyakorlati feladat forrása

Angyal László feladatkioldozása.

Szükséges mellékletek

Segédlet

A küldetés egy szervezet alapvető céljainak, társadalmi szerepének a tömör megfogalmazása. A küldetés megfogalmazása során törekedni kell a rövidsége és érthetőségre. Ennek a szempontnak a betartásával elősegíthetjük a csoport kommunikációs céljainak is az elérését. Olyan tömör és kifejező küldetést ajánlatos alkotni, amely mindenkinek ugyanazt jelenti.

Mi lehet a szerepe egy közösség életében a küldetésnek?

- Lelkesít, hiszen a jó küldetés motivál
- Állandóságot biztosít, sugall, ugyanis a küldetés hosszú távra érvényes, nem módosul gyakran.
- Orientáló szerepe van, megfelelő fókuszot biztosít a tevékenységhez, se nem túl tág, se nem túl szűk.
- A jelmondattól abban különbözik, hogy annál konkrétabb.

Példa:

„A gyermekművészeti alkotások a kulturális örökség részei. Önálló értékkel bírnak. Gyűjtésük, megóvásuk, kutatásuk, értékeik közzé tétele és új alkotások megszületésének támogatása a legfontosabb cél számunkra. A gyermekművészet a mi értelmezésünkben olyan tevékenység, mely népművészettel rokon módon nyilvánul meg. A művészet tágabb értelmezése szerint a gyermekalkotásokban rejlő valamennyi érték, üzenet megmutatására törekszünk a támogatókkal együttműködve. A Múzeum gyűjteményei és a hozzá kapcsolódó műhely ezt az értékrendet fogadja be, élteni, és aktív alkotó tevékenységhez is színteret nyújt a kortárs felnőtt és gyermekművészet számára, országhatárokon átívelve. Ahogyan Kodály és Bartók a népzene felé fordulva gyűjtő, megőrző, feldolgozó munkájával megőrizte, és tiszta forrásként felmutatta a népzene kincseit, úgy a gyermekművészetben rejlő tiszta értékek feltárása és megőrzése időszerű ma.” Pedagógia Sub Rosa Egyesület

Népdalkör küldetése:

„Elsősorban Halászbiban öröklött népdalkincs megmentése, megismertetés, fennmaradásának elősegítése többoldalú módon: dalok előadása színpadon, vagy élő közösségi szokás

keretében vagy azok eljátszása által (katonabúcsúzó, lakodalom, karácsonyi betlehemes játék).

Másodsorban a tájra (Szigetköz) jellemző népdalok megismerése, művelése
Harmadsorban a magyarság (Kárpát-medence) legszebb népdalainak megismerése, művelése.
Ezeken túlmenően a régi amatőr színjátszás emlékeiből - kizárólag farsangra - vidám jelenetek tanulása. Mind ezek érdekében rendszeres tanulás, gyakorlás szükséges a szakmai irányítása elfogadása alapján. Előadásoknál alapvető követelmény az egységesség mindenben.”

7. gyakorlat: Miért jó?

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Miért jó?	A gyakorlati feladat típusa: egyéni
Időtartam: 60 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy a résztvevők megfogalmazzák azokat az amatőr művészeti csoporttal kapcsolatos igényeket, elvárásokat, motivációkat, amelyek miatt a kört választották. Ezek megismerésével, azonosításával lehet a csoport identitást erősíteni, segít a célok megfogalmazásában, alapokat adhat a munkaterv elkészítéséhez.	
A gyakorlati feladat célcsoportja: bármely amatőr művészeti közösség, csoport.	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A csoport minden tagja kap öt cetlit, amelyre az alábbi öt kérdésre kell egy választ adni. <ul style="list-style-type: none">- Miért szeret az adott képzőművészeti körbe járni?- Mitől lenne jobb a képzőművészeti kör működése?- Mivel tudna hozzájárulni ahhoz, hogy jobb legyen a kör működése?- Mit hiányol a körből, ami a szakmai fejlődéséhez hozzájárulna?- Mi az, amihez a kör hozzájárul?	
15 perc áll rendelkezésükre, hogy az adott kérdésre választ, javaslatot adjanak. A tagok a válaszok elkészülte után kérdésenként egy táblán rögzítik a válaszokat, a mentor az első cédulák után ezeket csoportosítja, majd ezt követően a résztvevők már a meglévő csoportokhoz illesztik a válaszukat, vagy új csoportot nyitnak. Szóban is be kell mutatni a választ, kis kiegészítéssel.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A lapok felhelyezése után a mentor a csoporttal közösen értékeli, megbeszéli a feltárt hiányokat, motivációkat. Felismerik a lehetséges fejlesztési irányokat, fokozza a tagok aktivitását. Elősegíti az önkéntes hozzájárulás erősödését, a csoporttért való tenni akarást. A csoportmunka lehetővé teszi a leírtak értékelését, megbeszélését, kiegészítését, a vélemények cseréjét. Alkalmat ad a problémák tovább gondolására és fejlesztési irányokat jelöl ki.	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	

Eszközök

Papír, toll

Alkalmazott módszerek

Egyéni feladatmegoldás, plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

Szükséges mellékletek

8. gyakorlat: Önismeret, társismeret

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Önismeret, társismeret	A gyakorlati feladat típusa: páros – plenáris
Időtartam: 30 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy a csoport tagjai minél jobban megismerjék egymást, egyúttal az önismeret is fejlődjön. Önismeret és társismeret fejlődése várható a gyakorlattól.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Bármely amatőr művészeti közösség, csoport.	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A csoport tagjaiból önkéntes alapon párok alakulnak, akik megkapott feladatlapon található mondatokat befejezik. Fontos, hogy a feladatlapot egyeztetés, megbeszélés nélkül töltsék ki. <i>Mindketten</i> <i>Mindkettőnknek van</i> <i>Mindketten szeretjük</i> <i>Egyikőnk sem tud</i>	
A kitöltött feladatlapokat a csoport előtt felolvassák, így láthatóvá válik, mennyire ismerik a csoport tagjai egymás tulajdonságait, vagy kompetenciáit, ízlését.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A csoport a mentor vezetésével megbeszéli az elhangzottakat. A felolvasott páros jellemzések jellegének megfelelően hívja fel a sajátosságokra a figyelmet. A csoport összetartását és a csoporton belüli kooperációt, valamint a csoport fejlesztési szükségleteire is lehet következtetni.	
Speciális helyszíni igények, körülmények Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára	
Eszközök Feladatlapok, toll	

Alkalmazott módszerek

Páros feladatmegoldás, plenáris feldolgozás

A gyakorlati feladat forrása

Angyal László feladatkidolgozása.

Szükséges mellékletek

Feladatlap a megkezdett mondatokkal

Önismeret – társismeret

A feladat leírása:

Az önkéntesen kiválasztott csoporttagra és Önre vonatkoztatva kell befejezni a mondatokat. Azonban nem szabad egyeztetni, megbeszélni a leírandó megállapításokat. A meglévő ismeretekre, információkra, tapasztalatokra kell alapozni.

Mindketten azt gondoljuk.....

Mindkettőnknek van.....

Mindketten szeretjük.....

Egyikünk sem tud.....

Mindketten ismerjük.....

Egyikünk sem szokott.....

Mindketten olvastuk.....

Mindketten megnéztük.....

Egyikünk sem szereti.....

9. gyakorlat: Gyere a csoportba - tagtoborzás

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Gyere a csoportba - tagtoborzás	A gyakorlati feladat típusa: egyéni
Időtartam: 30 perc	
<p>A gyakorlati feladat célja, hogy elősegítse az amatőr művészeti csoportok utánpótlását, amely jelenleg komoly problémát jelent. Hiányoznak a fiatalok, sok esetben nincs tudatos építkezés. A gyakorlat során a csoport tagjai fogalmazzák meg, milyen tulajdonságokkal, sajátosságokkal, kompetenciával kell rendelkezni azoknak, akiket szeretnének a csoportjukban látni. Előkészíti az amatőr művészeti közösségek tudatos bővítését. A feladat jellegénél fogva alkalmas a kommunikációs készségek fejlesztésére is. A lényeges elemek tömör és markáns megfogalmazására ösztönöz, amelyeket jól tudnak később használni a csoport kommunikációban, nyilvánosságra jutásban, ami szintén fejlesztendő terület.</p> <p>A gyakorlati feladat célcsoportja Bármely amatőr művészeti közösség, csoport</p> <p>A gyakorlati feladat részletes leírása: Az amatőr művészeti csoport valamennyi tagja felkérést kap arra, hogy írjon egy-egy apróhirdetést a következő jeligéssel: „Csoporttagot keresek” és „Csoporttagnak ajánlkozom” témakörben. (Köri tag, szakköri tag stb. jelige is használható). Egy-egy hirdetésre – a jeligén kívül – maximálisan 20 szót lehet felhasználni. Az elkészült hirdetéseket mindenki rögzíti a teremben található táblára, elkülönítve a két témát. Mindenki tetszés szerinti számú hirdetésre válaszolhat, hasonló papíron, mint amire a hirdetések íródtak.</p> <p>A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A csoportvezetővel közösen értékelik, megbeszélik az anyagokat. A hirdetésben megjelölt kritériumokat feltárják, megvizsgálják melyek voltak a leggyakrabban előforduló feltételek. Ezeket közösen megbeszélik, értékelik, hogy mi a jelentősége ezeknek a csoport jövője szempontjából.</p>	

Speciális helyszíni igények, körülmények

Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára

Eszközök

Tábla, öntapadós cetli, toll

Alkalmazott módszerek

Páros feladatmegoldás, Plenáris feldolgozás

A gyakorlati feladat forrása

Angyal László feladatkidolgozása.

Szükséges melléletek Feladatlapok

Minta hirdetés

10. gyakorlat: Példaképek

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Példaképek	A gyakorlati feladat típusa: <u>egyéni</u> – <u>plenáris</u>
Időtartam: 30 perc	
A gyakorlati feladat célja, hogy csoport az amatőr művészeti csoport működéséhez is hasznos tudást közvetítő jeles személyeket ismerjen meg, akik segítenek a csoportban jelentkező problémák megoldásában. A példaképek, tanítómesterek szerepe csökkent az utóbbi évtizedben, azonban jelentőségük, az általuk hordozott lehetőségek jelentősége megnőtt. Szüksége van az alkotó közösségeknek példaképekre.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Bármely amatőr művészeti közösség, csoport	
A gyakorlati feladat részletes leírása: A mentor vagy a csoportvezető röviden ismerteti a feladatot. Az ismertetés során ki kell emelni, hogy nemcsak alkotó személyiség lehet példakép, hanem minden olyan emberi teljesítmény releváns, amely az alkotó közösség építkezése során beépíthető. A feladat egyben értékfeltárás is, hiszen az élő emlékezet felszínre hozhat már nem élő, de munkásságával a jelenre is ható helyi embereket. Fontos szempont még, hogy a közösség tudatában – főleg akkor meghatározó ez a szempont, amikor egy településről tevődik össze a csoport – milyen helyi teljesítmények maradtak meg, üzenetük mi az utókor számára. A példakép lehet irodalmi alkotásból ismert személy is, ha cselekedetei, munkássága példa lehet a közösség számára. <ul style="list-style-type: none">- Milyen területen szerzett elismerést, végzett kimagasló tevékenységet- A tevékenység bővebb kifejtése (min:10 mondat)- Ha helyi személyről van szó, hatása, illetve emlékezete a jelenben.- Teljesítményének a csoport szempontjából releváns elemei pld, művészeti tevékenység, hagyományőrzés, közösségépítés, csoport építés, átörökítés stb.- Források, utóélete, hatása.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A feladat rávilágít azokra a helyi hagyományokra, amelyeket fel lehet használni a csoport,	

közösség fejlesztésében, jövőképeinek megalapozásában. Az egyéni feladatot írásban kell rögzíteni, majd plenárisan kell felolvasni. Az elhangzott példakép tanulságait közösen megbeszéljük, feldolgozzák.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Klubterem, amely alkalmas kiscsoportos munkára

Eszközök

Papír, toll

Alkalmazott módszerek egyéni feladat, plenáris feldolgozás, megvitatás.

A gyakorlati feladat forrása

Angyal László feladatkidolgozása.

Szükséges mellékletek

Szemponstör a feldolgozáshoz

Egy jó példa:

Bánszky Pál nevét vette fel a Kabai Alkotó Kör

DEOL | 2009. április 23.,23:01

Fennállásának tizedik évfordulója alkalmából a város szülöttjének, a 80 éves Bánszky Pál művészettörténésznek a nevét vette fel a Kabai Alkotó Kör.

A jeles napon a Mácsai Sándor Művelődési Ház kiállító termében sokan zsúfolódtak össze, hiszen az alkotók, családtagjaik, művészetpártolók mellett megjelent a keresztapának aposztrofált Bánszky Pál is.

Annak idején Angyal László művészettörténész „bábáskodott” az alkotó kör létrehozásán, melyet mostani köszöntőjében nagyra értékelt. Mint fogalmazott, a közösség üzenete érződik a kör munkájában, működésében. Az alkotók pedig Kaba hírét nemcsak a városon, hanem a megyén, sőt országhatáron is túl viszik. „A művészet sem nem tudomány, sem nem mesterség, hanem a lélek felhevülése, a nagy gerjedés megnyilvánulása” – mondta a szakember, hozzátéve: a kabai alkotók élen járnak ebben. – Nem könnyű sikereket kerestek,

hanem tovább fejlődtek a tíz évvel ezelőttiekhez képest – húzta alá Angyal László, aki szerint a leggyakoribb motívum a kabai képzőművészeknél a szülőföld.

Koháry György, alapító tag, az alkotó kör nevében szólt az egybegyűltekhez. Köszönetet mondott a művelődési háznak a befogadásért, az önkormányzatnak azért, hogy a megcsonkított költségvetésből is „mankót” nyújtanak a körnek. Felkérte Bánszky Pált, a Magyar Művészeti Akadémia tagját, hogy viselhesse nevét a Kör. A város szülötte örömmel vette a felkérést, hiszen mint fogalmazott, vagyont sosem gyűjtött, de mindig azon munkálkodott, hogy alkotó emberként nyomot hagyjon maga után. Ezt kérte a jelenlévőktől is, mondván, soha nem késő ezt tenni, még az utolsó percekben sem. Tanácsokkal is szolgált a helyi képzőművészeknek: gondoskodjanak utánpótlás nevelésről, illetve rendezzenek legalább negyedévente hasonló kiállításokat az együvé tartozás jegyében.

Az Alkotó Kört koncerttel köszöntötte a 25 éves Mácsai Vegyeskar, majd Molnár Tamásné, a művelődési ház igazgatónöje emléklapot, illetve eszközvásárlásra pénzadományt nyújtott át a tíz aktív tagnak: Asztalos Jolán, Csukás Andor, Juhász Zoltánné, Kiss János, Koháry György, Nánássy Barnabás, Sári Lászlóné, Szabó Sándor, Széplaki Gábor és Vágó Emese alkotónak.

11. gyakorlat: A közösség portfóliója

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: A közösség portfóliója	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – <u>plenáris</u>)
Időtartam 40-50 perc (csoport létszámától, aktivitásától függően)	
A gyakorlati feladat célja A közösség tevékenységeinek programjainak az áttekintése sikeressége, az adott tevékenységhez, programhoz szükséges erőforrások szempontjából.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Bármely amatőr művészeti közösség, csoport.	
A gyakorlati feladat részletes leírása A gyakorlat a közösségek helyzetének feltárásához járulhat hozzá a mentori munkában. A portfólió-analízis a stratégiai tervezés területén használt elemző módszer, amely alkalmas a szervezetek tevékenységének áttekintésére (Lawrie, 1994). Működő szervezetek tudják ezt a módszert használni, amely a létező és működő programjaik felülvizsgálatát célozza. A fő szempont, hogy hogyan viszonyul a program a szervezet küldetéséhez, mennyire járul hozzá a szervezet eredményességéhez és mennyire veszi figyelembe a szervezet erőforrásait és az egyéb környezeti adottságokat. A portfólió analízis során az alábbi kategóriákba rendezhetőek a szervezet programjai. Csillagok: erős programok, amelyek jelentősen hozzájárulnak ahhoz, hogy a szervezet megvalósítsa küldetését. Ezek a programok dinamikusak, népszerűek, gyakran kreatívak. Kérdőjeles programok: ezekben meg van a lehetőség, hogy csillagokká váljanak, de ezt még nem bizonyították. Fejőstehén programok: megbízhatóak, jól finanszírozottak, nagyon hasznosak és kockázatmentes a működtetésük. Alvó kutyák: kevés eredménnyel működnek, de sok anyagi, emberi befektetéssel tudnak	

csak létezni.

A feladat első fázisában a résztvevők kis csoportban áttekintik egy közösség/szervezet tevékenységét, végiggondolják, hogy az egyes tevékenységek, programok mely kategóriába rendezhetőek és miért.

A második fázisban plenárisan bemutatják az elemzésüket, közösen megbeszélik, hogy mire jutottak, így a résztvevői létszámtól függően 4-5 közösség elemzése is megtörténhet

A táblázat kitöltése után érdemes csoportosan megvitatni néhány olyan kérdést, amelyek segíthetnek eldönteni a következő lépéseket, pl.:

Tényleg csillaggá válhatnak-e azok a programok, amelyek most a kérdőjeles kockába kerültek? Nem kellene-e teljesen elhagyni az alvó kutyának titulált programokat és helyette a többi programra koncentrálni? Van elegendő csillag programunk? Látható-e egy olyan tendencia, hogy a programok egy adott minta szerint váltják a helyüket bizonyos idő eltelté után, vagy helyzetük éveken át változatlan, stabilan egy kockában állnak? Mi tanulható abból, ahogyan a szervezet a csillag vagy kérdőjeles programokat működteti? És mi a tanulsága a másik két kategóriába került programok működésének?

A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése

Az egyes fázisokhoz külön-külön tartozik értékelés.

Az első fázis alapja a csoporttagok véleménycseréje.

A második fázis, a plénum előtti munka lehetővé teszi az eltérő megközelítések, különbségek és hasonlóságok bemutatását, megvitatását

Speciális helyszíni igények, körülmények Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök Papír, toll

Alkalmazott módszerek

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Lawrie, Alan (1994): The Complete Guide to Business and Strategic Planning. London:
The Directory of Social Change

Szükséges melléletek

Egy a portfólió analízis elemeit tartalmazó táblázat (nem kötelező).

Készítsen jelenlegi programjairól portfólió analízist!

A belső és külső környezet értékelésére alapozva szigorúan felül kell vizsgálni azokat a programokat, amiket most végez a szervezet. Próbálja meg kitölteni ezt a táblát és értékeljék a megszületett eredményt.

<p>Ide a csillagként futó programok kerüljenek. Csillagnak értékelhetők azok az erős programok, amelyek jelentősen hozzájárulnak ahhoz, hogy a szervezet megvalósítsa küldetését, a csillagokban meg van annak a lehetősége, hogy még magasabbra emelkedjenek, fejlődjenek. Ezek a programok dinamikusak, népszerűek, gyakran kreatívak.</p>	<p>Ide a kérdőjeles programok kerüljenek. Ezekben meg van a potenciál, hogy csillagokká váljanak, de ezt még nem bizonyították.</p>
<p>A fejőstehén programok kerüljenek ide. Ezek a programok megbízhatóak, jól finanszírozottak, nagyon hasznosak és kockázatmentes a működtetésük.</p>	<p>Ide az alvó kutyának nevezhető programok kerüljenek. Ők kevés eredménnyel működnek, de sok anyagi, emberi befektetéssel tudnak csak létezni.</p>

Forrás: Lawrie, A (1994)., The Complete Guide to Business and Strategic Planning, London: The Directory of Social Change

12. gyakorlat: Érdekeltek elemzése

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Érdekeltek elemzése	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – plenáris)
Időtartam 50 perc	
A gyakorlati feladat célja A résztvevők azonosítják és elemzik mindazokat a partnereket (szervezeteket, személyeket, intézményeket, állami, magán és civil szektorbeli szereplőket) akikkel a munkájuk során kapcsolatba kerülnek, akik hatással vannak a működésükre.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Bármely amatőr művészeti közösség, csoport.	
A gyakorlati feladat részletes leírása A résztvevők gondolják végig, véleményük szerint a tevékenységük során kik vannak a működésükre hatással, kik a potenciálisan együttműködő partnerek, intézmények, szervezetek, személyek vagy épp versenytársak. A következő kérdések segíthetik a végiggondolást: Kik a tevékenységünk haszonélvezői? Kiknek a véleménye fontos? Kik hoznak olyan döntéseket, amelyek befolyásolják a tevékenységüket? Kikre irányulnak a döntések? Kiknek a támogatása fontos? Az érdekcsoportok kapcsolódási formái különbözőek. Legfontosabb típusaik: célcsoport (akikre a tevékenység irányul), partnerek (akikkel együtt végezzük el a tevékenységet), döntéshozók, finanszírozók, a tevékenységünk szabályozásért felelős szervezetek. Az elemzés lépései lehetnek: Az érdekeltek / érintettek felsorolása, Csoportosítása (külső, belső), Melyik lépésben érdekelt vagy érintett, Milyen a viszony irányultsága (pozitív-negatív) Mennyire fontos, erős a hatása? A résztvevők kiscsoportos munkában dolgoznak egy kiválasztott közösség kapcsán, majd megosztják a tapasztalataikat a plénummal.	

A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése

Az egyes fázisokhoz külön-külön tartozik értékelés.

Az első fázis alapja a csoporttagok ötleteinek megvitatása, közös listába rendezése, ez idő alatt a vélemények ütköztetése. A foglalkozást vezető a csoportok között járva segíti a feldolgozást, vitás kérdésekben segíti a megoldás közös megkeresését.

A második fázisban a kiscsoportos munka alapján született eredmények megvitatására kerülhet sor.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök

Papír, toll, az érdekeltek elemzéséhez használható összefoglaló táblázat

Alkalmazott módszerek Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás. Plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

A gyakorlati feladat forrása

Az érdekeltek elemzéséről szóló szakirodalom.

Szükséges mellékletek

Az érdekeltek elemzéséhez használható összefoglaló táblázat

Az érdekeltek elemzéséhez használható összefoglaló táblázat

Érdekelt	Érdek	Az érdek és a szervezet viszonya (+,-)	Fontosság	Befolyás

13. gyakorlat: Hálót ne halat!

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Hálót ne halat!	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – plenáris)
Időtartam 40 perc	
A gyakorlati feladat célja A tanácsadás egyik eredménye a szakirodalom szerint, hogy a tanácsadás alkalmazása során a tanácskérők olyan új készségeket, stratégiákat tanulnak, amelyek segítségével hasonló problémákat eredményesebben tudnak kezelni a jövőben. A feladat célja, hogy a közösségekkel foglalkozó szakemberek korábbi tapasztalataik alapján áttekintsék, hogy melyek azok a készségek, amelyek gyakran fejlesztésre szorulnak a közösségek esetében.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása A feladat első fázisában 3- 4 fős csoportokban résztvevők próbáljanak összeszedni, felsorolni a készségeket, amelyek fejlesztésre szorulhatnak a közösségekben. Amelyeket a munkájuk során gyakran tapasztalnak hiányosságként. Beszélgessenek arról, hogy hogyan lehet ezeket fejleszteni? Milyen pozitív, negatív példák vannak ezzel kapcsolatban. Hozzanak fel esetek saját gyakorlatukból. egyet válasszanak ki és részletesen elemezzenek. A feladat második fázisában a plénum előtt bemutatni az esetet, amit kiválasztottak. Valamint elmondani, hogy csoportszinten ők milyen tapasztalatokkal rendelkeznek a témában.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése Az első fázis alapja a csoporttagok közös munkája, véleménycseréje. A foglalkozásvezető a csoportok között járva itt is segíti a feldolgozást, vitás kérdésekben segíti a megoldás	

közös megkeresését.

A második fázisban a kiscsoportos munka alapján született eredmények megvitatására kerülhet sor. Ezáltal lehetőség nyílik több eset mentén a közösségek fejlesztendő készségeinek megvitatására, a tapasztalatok megosztására.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök

Papír, toll.

Alkalmazott módszerek

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Szükséges melléletek

-

14. gyakorlat: Beszélgetésvezetési feladatok gyakorlása

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Beszélgetésvezetési feladatok gyakorlása	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – <u>plenáris</u>)
Időtartam 30-50 perc (ha plénum előtt is beszámolnak a tapasztalatokról)	
A gyakorlati feladat célja A beszélgetésvezetési fogások gyakorlása.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása A foglalkozásvezető bemutatja a feladatot. Közösén értelmezik a megfigyelőlapon szereplő mikroskilleket. A résztvevők 3 fős csoportokat alakítanak. 3 fős csoportokban 3 szerepben tanácsadó – tanácskérő – megfigyelő végzik el az alábbi feladatokat. A tanácskérő feladata: egy problémaszituációt kitalálni, belehelyezkedni a tanácskérő szerepébe és a tanácsadó által alkalmazott beszélgetésvezetési fogásokon felszínre kerülő spontán reakcióknak teret engedve elmondani a problémát, amiért felkereste a tanácsadót. A tanácsadó feladata: a tanácskérő igényeihez igazodva vezetni a beszélgetést. Alkalmazva a figyelési, illetve szükség esetén a befolyásolási fogásokat. A megfigyelő feladata: a tanácsadó által alkalmazott mikroskillekről visszajelzést adni a beszélgetést vezető – tanácsadói helyzetben lévő – csoporttársaknak az átadott megfigyelőlap segítségével. A beszélgetést nyomon követve minden tanácsadói megnyilvánulást igyekezzon azonosítani és a megfelelő készség mellé tett vonással jelölni.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése A 3 fős csoport az instrukcióknak megfelelően végrehajtja a feladatot. Majd közösén	

értékelik, hogy hogyan sikerült. A megfigyelő elmondja a tapasztalatait.

A csoportok a plénum előtt is beszámolhatnak a feladatról, a tapasztalataikról. –Ez opcionális.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök

Papír, toll, megfigyelőlap.

Alkalmazott módszerek

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Dávid Mária (2012). A tanácsadás és konfliktuskezelés elmélete és gyakorlata. Budapest, Szent István Társulat az Apostoli Szentszék Könyvkiadója 59-60.o.

Szükséges melléletek

Megfigyelőlap a beszélgetésvezetési fogások gyakorlásához

MEGFIGYELŐLAP A BESZÉLGETÉSVEZETÉSI FOGÁSOK GYAKORLÁSÁHOZ

BESZÉLGETÉSVEZETÉSI FOGÁSOK - MIKROSKILLEK	A MIKROSKILLEK ELŐFORDULÁSI GYAKORISÁGA
minimális ösztönzés	
hívó szó	
zárt kérdés	
nyitott kérdés	
parafrázis	
érzelem visszatükrözés	
visszautalás	
összegzés	
direktíva	
én-közlés	
információátadás	
önfeltárás	
visszacsatolás	
konfrontáció	
figyelem	
szemkontaktus	
testbeszéd jellemzői	
arckifejezés jellemzői	

15. gyakorlat: Segítségnyújtói szerepek

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Segítségnyújtói szerepek	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (<u>egyéni</u> – kiscsoportos – <u>plenáris</u>)
Időtartam	
A gyakorlati feladat célja A segítségnyújtói szerepek áttekintése.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása A feladat első fázisában a résztvevők kapnak egy olyan feladatlapot, amelyben az alábbi szövegből a segítségnyújtói szerepek hiányoznak. Ki kell egészíteniük egyénileg. A feladat második fázisában csoportosan megbeszélik az eredményt, beszélnek a helyes megoldásról. Arról, hogy milyen átfedések vannak az egyes szerepek között, elég nehéz éles határt húzni az egyes szerepek között. <i>A tanácsadó</i> segíti tapasztalatait a kliens helyzetére alkalmazni. <i>A tréner</i> konkrét tanulási helyzetek elé állítja a klienst, amelyekben az tapasztalati úton tanulhat, fejlesztheti képességeit. <i>A mentor</i> segíti a tanácskérőt egy számára új helyzetben tájékozódni. <i>A szponzor</i> egy jövőbeli szituáció megteremtéséhez mutat irányt, és támogat. <i>A gondozó</i> tudásával és tapasztalatával a tanácskérő mellé áll egy feladat elvégzésében. <i>A kezdéssegítő</i> segít a kliensnek a szándékához megfelelő kiindulópontot megtalálni. <i>A tanár</i> a rendelkezésre álló tudását közvetíti, melyet a kliens jövőbeli szituációkban alkalmazhat. <i>A kutató</i> az adott helyzetek megvizsgálásával teszi a tapasztalati tudást elérhetővé. <i>A szupervizor</i> a kliens tudását gyakorlati tapasztalatokkal ötvözi és konkretizálja	

(elméletből gyakorlat).

A *kísérő* a kliens konkrét tapasztalatát módszeres segítséggel rendezi, és belőle fogalmakat alkot (gyakorlatból elmélet).

A *terapeuta* segít a kliensnek a személyiségéből fakadó problémáit megoldani.

A *coach* segít a kliensnek a helyzetéből fakadó problémákat megoldani.

A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése

Megbeszéljük a feladatlap helyes megoldását, rámutatunk az egyéni különbségekre, arra, hogy milyen nehézsége volt a feladatnak. Megbeszéljük, hogy a segítő szakma egyes szerepei igen sokszínűek. Gyakran van átfedés és értelmezési különbségek is adódnak.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök

Papír, toll, feladatlap

Alkalmazott módszerek

Egyéni feladatmegoldás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Vogelauer munkájában szereplő segítő szerepek felosztása felhasználásával saját ötlet.

Vogelauer, Werner (2002): Coaching a gyakorlatban. Budapest, KJK-Kerszöv Kiadó

Szükséges mellékletek

Segítségnyújtói szerepek - Feladatlap

Segítségnyújtói szerepek - Feladatlap

Az alábbi segítségnyújtói szerepeket illesszék be a mondatokba!

coach, terapeuta, szupervizor, tanár, kezdésszolgáltató, gondozó mentor, tanácsadó, tréner, szponzor, kutató, kísérő

A segíti tapasztalatait a kliens helyzetére alkalmazni.

Akonkrét tanulási helyzetek elé állítja a klienst, amelyekben az tapasztalati úton tanulhat, fejlesztheti készségeit.

A..... segíti a tanácskérőt egy számára új helyzetben tájékozódni.

Aegy jövőbeli szituáció megteremtéséhez mutat irányt, és támogat.

Atudásával és tapasztalatával a tanácskérő mellé áll egy feladat elvégzésében.

Asegít a kliensnek a szándékához megfelelő kiindulópontot megtalálni.

A..... a rendelkezésre álló tudását közvetíti, melyet a kliens jövőbeli szituációkban alkalmazhat.

Aaz adott helyzetek megvizsgálásával teszi a tapasztalati tudást elérhetővé.

A a kliens tudását gyakorlati tapasztalatokkal ötvözi és konkretizálja (elméletből gyakorlat).

A..... a kliens konkrét tapasztalatát módszeres segítséggel rendezi, és belőle fogalmakat alkot (gyakorlatból elmélet).

Asegít a kliensnek a személyiségéből fakadó problémáit megoldani.

Asegít a kliensnek a helyzetéből fakadó problémákat megoldani.

16. gyakorlat: A tanácsadó képességei

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: A tanácsadó képességei	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – <u>plenáris</u>)
Időtartam 40 perc	
A gyakorlati feladat célja A résztvevők áttekintik a tanácsadói képességeket.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása A feladat első fázisában a résztvevők 4-5 fős csoportokban húznak egy tanácsadói képességet Kubr tanácsadói képesség listájából. Beszélgetnek arról, hogy ez a képesség hogyan jelent már meg a munkájukban. Konkrét eseteket hoznak az adott képesség kapcsán. A feladat második fázisában a plénum előtt bemutatják az adott képességet és konkrét esetet is társítanak hozzá. Kubr (1993) hét képességet emel ki, amellyel a tanácsadóknak a rendelkezniük kell a sikeres munkához. <i>Intellektuális képességek</i> , pl. könnyű és gyors tanulási képesség, képesség a kutatásra, adatgyűjtésre, válogatásra, értékelésre, ítélőképesség, induktív és deduktív gondolkodás, szintetizáló és általánosító készség, kreatív képzelet és eredeti gondolkodás. <i>Képesség emberek megértésére és közös gondolkodásra</i> , más emberek iránti tisztelet, tolerancia, képesség az emberi reakciók befogadására és elemzésére, könnyű kapcsolatteremtés, tehát képesség a bizalom és tisztelet megnyerésére, melynek alapfeltétele az udvariasság valamint jó modor is. <i>Képesség a kommunikációra</i> , meggyőzésre és motiválásra, képesség mások	

meghallgatására, szóbeli és írásbeli kommunikációs képesség, képesség más emberek tanítására, meggyőzésére és motiválására.

Intellektuális és érzelmi érettség, a viselkedés és cselekedetek kiegyensúlyozottsága, függetlenség, hogy képes legyen tárgyilagos következtetések levonására, képesség a nyomással szembeni ellenállásra, frusztrációval és bizonytalanságokkal való együttélésre. Nagyon fontos az önkontroll minden helyzetben, a rugalmasság, valamint adaptációs képesség a megváltozott körülményekhez.

Személyes ambíció és kezdeményezőkézség, egészséges ambíció, vállalkozó kedv, bátorság, kezdeményezés és állhatatosság.

Etika és becsületesség, őszinte törekvés mások megsegítésére, rendkívüli becsületesség, képesség felismerni a saját kompetenciájának határait. Fontos, hogy képes legyen a hibái beismerésére, valamint a kudarcokból való tanulásra.

Fizikai és mentális egészség, képes legyen a tanácsadók sajátos élet- és munkakörülményeinek elviselésére.

A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése

Az első fázis alapja a csoporttagok véleménycseréje. A foglalkozásvezető a csoportok között járva itt is segíti a feldolgozást, vitás kérdésekben segíti a megoldás közös megkeresését.

A második fázisban a kiscsoportos munka alapján született eredmények megvitatására kerülhet sor. Fontos, hogy minden képességről essen szó, és a képességek illusztrálására konkrét eseteket hozzanak a csoportok.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök

Papír, toll, a képességek leírását tartalmazó kártyák

Alkalmazott módszerek

Egyéni feladatmegoldás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Kubr tanácsadó képességeinek a felhasználásával saját ötlet

Kubr, Milan (szerk.) (1993): Vezetési tanácsadás: irányelvek a szakma gyakorlásához.
Budapest, Építésügyi Tájékoztatási Központ

Szükséges mellékletek

A képességek leírását tartalmazó kártyák

<p><i>Intellektuális képességek</i>, pl. könnyű és gyors tanulási képesség, képesség a kutatásra, adatgyűjtésre, válogatásra, értékelésre, ítélőképesség, induktív és deduktív gondolkodás, szintetizáló és általánosító készség, kreatív képzelet és eredeti gondolkodás.</p>	<p><i>Képesség emberek megértésére és közös gondolkodásra</i>, más emberek iránti tisztelet, tolerancia, képesség az emberi reakciók befogadására és elemzésére, könnyű kapcsolatteremtés, tehát képesség a bizalom és tisztelet megnyerésére, melynek alapfeltétele az udvariasság valamint jó modor is.</p>
<p><i>Képesség a kommunikációra</i>, meggyőzésre és motiválásra, képesség mások meghallgatására, szóbeli és írásbeli kommunikációs képesség, képesség más emberek tanítására, meggyőzésre és motiválására.</p>	<p><i>Intellektuális és érzelmi érettség</i>, a viselkedés és cselekedetek kiegyensúlyozottsága, függetlenség, hogy képes legyen tárgyilagos következtetések levonására, képesség a nyomással szembeni ellenállásra, frusztrációval és bizonytalanságokkal való együttélésre. Nagyon fontos az önkontroll minden helyzetben, a rugalmasság, valamint adaptációs képesség a megváltozott körülményekhez.</p>
<p><i>Személyes ambíció és kezdeményező-készség</i>, egészséges ambíció, vállalkozó kedv, bátorság, kezdeményezés és állhatatosság.</p>	<p><i>Etika és becsületesség</i>, őszinte törekvés mások megsegítésére, rendkívüli becsületesség, képesség felismerni a saját kompetenciájának határait. Fontos, hogy képes legyen a hibái beismerésére, valamint a kudarcokból való tanulásra.</p>
<p><i>Fizikai és mentális egészség</i>, képes legyen a tanácsadók sajátos élet- és munkakörülményeinek elviselésére.</p>	

17. gyakorlat: Problémamegoldás

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Problémamegoldás	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – plenáris)
Időtartam 40 perc	
A gyakorlati feladat célja A problémamegoldás gyakorlása.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása A feladat első fázisában a résztvevők 4-5 fős csoportokban húznak egy esetet és közösen gondolkodnak azon, hogy milyen lehetőségek lennének az esetben felvázolt probléma megoldására. A feladat második fázisában a plénum előtt elmondják a problémamegoldási javaslatukat. Közösen megbeszélik, hogy milyen hasonló és különböző megoldási javaslatok voltak. <i>1. eset</i> A településen a közösségi jó állapotú háza be van zárva. Évek óta az iskola volt az egyetlen intézmény és helyszín ahol valami program volt a településen. Már az iskolát is összevonták a szomszéd településsel és a gyerekek busszal járnak át. Egyre többen jelezik, hogy szükség lenne közösségi alkalmakra és egy helyre ahol az igényeknek megfelelő rendezvényeket lehet csinálni, vagy csak egyszerűen időnként összejönni. Az önkormányzatnak nincs pénze a személyzetre, és a takarításra. A fűtést talán meg tudnák oldani. <i>2. eset</i> A településen lakó gyerekek délutánonként csak csellengnek. Nincs hely ahol a szabadidejüket tölthetnék, mozoghatnak, pl. focizhatnak, vagy kipróbálhatnak magukat más sportokban. Pedig igény lenne rá. Vagy egy alkalmas telek, amit az	

önkormányzat szívesen oda adna sport célokra, de pénz nincs a kialakításra.

A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése

Fontos annak felismerése, megbeszélése, hogy számos út lehet egy probléma megoldásához, függ az adott közösségtől, az előzetes tapasztalatoktól, a helyi lehetőségektől.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök

Papír, toll, az esetek leírása.

Alkalmazott módszerek

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Népfőiskolák együttműködése Európában projekt keretében készült gyakorlati feladat alapján.

Szükséges melléletek

Az esetek leírása.

18. gyakorlat: Hogyan oldanád meg?

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Hogyan oldanád meg?	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – <u>plenáris</u>)
Időtartam 50 perc	
A gyakorlati feladat célja A problémamegoldás gyakorlása. Egymástól tanulás.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása Az első fázisban a résztvevők 3-4 fős csoportokban beszélgessenek esetekről a tapasztalataik alapján. Egyet válasszanak ki és írják le. Olyan esetet válasszanak, amelyben megoldották a felmerülő problémát/problémákat valamilyen módon. De a megoldást ne írják le a lapra, csak az esetet. A második fázisban a csoportok húznak egymás eseteiből és megpróbálnak az esetre megoldási javaslatokat tenni. A harmadik fázisban a csoportok bemutatják a kapott esetet és azt is, hogy ők milyen módon oldanák meg a problémát. Az esetet író csoport erre reagál. Kiderül, hogy ők hogyan oldották meg. Megbeszélik a hasonlóságokat, különbségeket.	
A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése Az első fázis alapja a csoporttagok közös munkája, véleménycseréje, melynek eredménye egy eset részletes bemutatása. A második fázisban fontos a csoportok aktív, megoldásközpontú hozzáállása. A harmadik fázisban a második fázis kiscsoportos munkájának alapján született eredmények megvitatására kerülhet sor. Lehetőség nyílik arra, hogy az eredeti eset megoldása és a mostani kiscsoport megoldási javaslata mennyiben egyezett, mennyiben nem.	

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas.

Eszközök

Papír, toll

Alkalmazott módszerek

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Márkus Edina saját ötlete alapján.

Szükséges melléletek

-

19. gyakorlat: A strukturált beszélgetési stratégia elemei

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: A strukturált beszélgetési stratégia elemei	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – <u>plenáris</u>)
Időtartam 30 perc	
A gyakorlati feladat célja A strukturált beszélgetési stratégia megismerése.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása A strukturált beszélgetési stratégia azt hangsúlyozza, hogy minden egyes gyakorlatorientált beszélgetésben igen jelentős az információk szerepe. Az első fázisban a stratégia 7 elemét kell a csoporttagoknak sorba állítani. Az alábbi megállapításokat tartalmazó kártyákat kapják meg a mellékletben szereplő módon. <ul style="list-style-type: none">- Első lépésben az információk tárolásáról, tehát az információ felvételéről és megőrzéséről van szó.- Második elem, hogy elemezni kell a megszerzett információkat, a problémafelvetés vonatkozásában.- Harmadik elem az, hogy a csoportosított információkat ellenőrizni kell, világossá kell tenni az információk tartalmának elfogadottságát.- Negyedik elem az, hogy átbeszéljük a felállított hipotéziseket és ha a tanácskérővel együtt elvetik az első hipotézist a következő hipotézist elemzik.- Ötödik elem, a tanácsadó és a tanácskérő kiválasztja a legfontosabb hipotézist, és megtervezik a további eljárást.- Hatodik elem, amikor a beszélgetés keretében kialakítják a realizálás vagy a megvalósítás számára fontos szempontokat.- Hetedik elem a megvalósítás, befejezéskor a tanácsadó	

összehasonlítja az eredményeket az általa felállított hipotézissel.

A második fázisban közösen megbeszélik az eredményeket.

A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése

A gyakorlat lényege, hogy a résztvevők megismerjék strukturált beszélgetési stratégia lényegét. Ezt szolgálja a feladat első fázisa, de még inkább a második fázis, amikor közösen megbeszélik, elemzik az egyes elemeket.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas

Eszközök

Papír, toll, feladatlap

Alkalmazott módszerek

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

Budavári-Takács Ildikó Tanácsadási módszerek című munkájában szereplő strukturált beszélgetési stratégia alapján saját ötlet.

Budavári – Takács Ildikó (2011): A tanácsadási módszerek. Gödöllő, Szent István Egyetem

Szükséges mellékletek

A strukturált beszélgetési stratégia elemei - Feladatlap

A strukturált beszélgetési stratégia elemei - Feladatlap

..... az információk tárolásáról, tehát az információ felvételéről és megőrzéséről van szó.

....., hogy elemezni kell a megszerzett információkat, a problémafelvetés vonatkozásában.

....., hogy a csoportosított információkat ellenőrizni kell, világossá kell tenni az információk tartalmának elfogadottságát.

....., hogy átbeszéljük a felállított hipotéziseket és ha a tanácskérővel együtt elvetik az első hipotézist a következő hipotézist elemzik.

....., a tanácsadó és a tanácskérő kiválasztja a legfontosabb hipotézist, és megtervezik a további eljárást.

....., amikor a beszélgetés keretében kialakítják a realizálás vagy a megvalósítás számára fontos szempontokat.

.....a megvalósítás, befejezéskor a tanácsadó összehasonlítja az eredményeket az általa felállított hipotézissel.

20. gyakorlat: Tanácsadási típusok

A gyakorlati feladat témaköre, elméleti kapcsolódása: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban	
A gyakorlati feladat elnevezése: Tanácsadási típusok	A gyakorlati feladat típusa: (otthoni – <u>tantermi</u> – otthoni-tantermi) (egyéni – <u>kiscsoportos</u> – <u>plenáris</u>)
Időtartam 50 perc	
A gyakorlati feladat célja A tanácsadási típusok megismerése, a tartalmi szempontú csoportosítás megismerése.	
A gyakorlati feladat célcsoportja Közösségek mentorálásával foglalkozó szakemberek	
A gyakorlati feladat részletes leírása A tanácsadási tevékenységet tartalmi elemek alapján is csoportosíthatjuk. Az első fázisban a foglalkozásvezető bemutatja a különböző tanácsadási típusokat. Az információt igénylő elakadások megoldásakor az <i>informáló</i> , az <i>orientáló</i> és a <i>döntés-előkészítő tanácsadás</i> lehet célravezető. Az informáló tanácsadás során a közösség egy-egy meghatározott problémájának eldöntéséhez nyújthat segítséget a tanácsadás. Az orientáló tanácsadás során nem csak információt kér a tanácskérő, hanem az ő kiemelt problémája-problémái szempontjából fontos megoldási lehetőségek áttekintését is. A döntés-előkészítő tanácsadás egy konkrét döntési helyzetben kér tanácsot tanácskérő. <i>Öndefiníciót támogató</i> és új célokat meghatározó tanácsadásra akkor kerülhet sor, ha a közösségnek problémái vannak önmaga meghatározása, céljai, jövőbeni lehetőségeit illetően. A konkrét döntési helyzetben fellépő elakadásokra a <i>meglévő alternatívák között választó, realizáló tanácsadás típusai</i> lehetnek a megoldás. Ezekben az esetekben a tanácskérő közösségnek konkrét elképzelései vannak, csak az ezek közötti különbség megítéléshez kér segítséget. A második fázisban a résztvevők húznak a három tanácsadási típus leírásai közül	

(információt igénylő, öndefiníciót támogató és a döntési helyzetben fellépő) és konkrét példákról beszélgetnek.

A harmadik fázisban a csoportok elmondják a tapasztalataikat, példáikat a plénum előtt.

A gyakorlati feladat végrehajtásának értékelése

Az első fázis frontális munkán alapul, a foglalkozásvezető bemutatja a tanácsadási típusokat.

A második fázis alapja a csoporttagok példáinak, eseteinek megvitatása. A foglalkozásvezető a csoportok között járva segítheti a feldolgozást.

A harmadik fázisban a kiscsoportos munka alapján született eredmények megvitatására kerülhet sor.

Speciális helyszíni igények, körülmények

Tanterem, amely kiscsoportos munkára is alkalmas

Eszközök

Papír, toll, a tanácsadási típusok leírása.

Alkalmazott módszerek

Kiscsoportos feldolgozás, megvitatás, Plenáris feldolgozás, megvitatás

A gyakorlati feladat forrása

A Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban vonatkozó része felhasználásával.

Szükséges melléletek

A tanácsadási típusok leírása.

A tanácsadási típusok leírása

Az információt igénylő elakadások megoldásakor *az informáló, az orientáló és a döntés-előkészítő tanácsadás* lehet célravezető.

Az informáló tanácsadás során a közösség egy-egy meghatározott problémájának eldöntéséhez nyújthat segítséget a tanácsadás.

Az orientáló tanácsadás során nem csak információt kér a tanácskérő, hanem az ő kiemelt problémája-problémái szempontjából fontos megoldási lehetőségek áttekintését is.

A döntés-előkészítő tanácsadás egy konkrét döntési helyzetben kér tanácsot tanácskérő.

Öndefiníciót támogató és új célokat meghatározó tanácsadásra akkor kerülhet sor, ha a közösségnek problémái vannak önmaga meghatározása, céljai, jövőbeni lehetőségeit illetően.

A konkrét döntési helyzetben fellépő elakadásokra a meglévő alternatívák között választó, *realizáló tanácsadás típusai* lehetnek a megoldás. Ezekben az esetekben a tanácskérő közösségnek konkrét elképzelései vannak, csak az ezek közötti különbség megítéléshez kér segítséget.

IV. Jó gyakorlatok, esetpéldák

1. esetpélda: Új területek és a szakmai kapcsolatrendszer hiánya

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Mi okozza a csoport számára a legnagyobb nehézséget működése során?
- Mi a szerepe a közösségnek helyet adó művelődési intézménynek az alapprobléma megoldásában?
- Milyen nehézségekkel szembesülnek a csoport foglalkozások során?
- Milyen jövőképpel rendelkezik a közösség?
- Milyen nehézséget jelent a csoport életkori sajátossága?
- Mi a szerepe az amatőr művészeti csoport vezetőjének a csoport fennmaradásában, állandósulásában?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A művészeti csoport 2009-ben jött létre, amelyet nagyvárosi általános iskolás fiatalok – barátok, osztálytársak – alapították, akiket a média, illetve az animációs filmek készítése iránt közös érdeklődés kötött össze. 2012-ben színjátszással is elkezdtek foglalkozni, majd a színjátszás ágazat kivált és más néven folytatta tovább működését.

Fejlődésük következő állomása 2015-ben volt, amikor létrehoztak egy hivatalos civil szervezetnek minősülő civil társaságot.

Az évek során a tagok folyamatosan cserélődtek, az eredeti gárdából már csak ketten tagjai a

szervezetnek. A közösség működésének célja a „rendezvényszervezés” és a színjátszás. Egyrészt szórakoztató, oktató, kulturális programokat akarnak szervezni és lebonyolítani a kortársaik számára, másrészt biztosítani akarják a tagok részére annak lehetőségét, hogy együtt hódolhassanak közös szenvedélyüknek, a színjátszásnak és a filmkészítésnek. Tevékenységükben a multimédiás, interdiszciplináris szemlélet, a film, videó és a digitális technika lehetőségeinek megélése központi szerepet játszik. Új vizuális művészeti formák megalkotásán is dolgoznak. A tagok szerepe az alkotási folyamatban jól áttekinthető és rendszerszerű, vannak, akik a technikai feladatokkal (operatőr, vágó) mások, pedig forgatókönyvet írnak, rendeznek, díszletet készítenek.

A csoport a foglalkozásait a város egyik közművelődésiintézményében tartja péntekenként, 16.00 – 18.00 óráig.

A közösségnek 11 állandó, biztos tagja van (5 fiú, 6 lány), de a rendezvényeiken rendszeresen közreműködnek kortárs segítők, önkéntesek. A tagok többségében középiskolások, legtöbbjük 11.-es, illetve 12.-es diák, de van egy egyetemista és 1 általános iskolás tagja is a csoportnak.

Az amatőr művészeti közösség megfogalmazta céljait. A fennmaradás érdekében egyesületi formában szeretnének működni (folyamatban van).

Szeretnének további tagokat, a közösség létszámát növelni. Ennek érdekében ismerkedési játék szervezésében gondolkodnak. Nagyobb helyi nyilvánosságot akarnak, szeretnék, ha megismernék a szervezetet, ennek érdekében különböző tematikájú programok rendszeres szervezését végzik. Ismertségük érdekében külső programokon közreműködnek közre, jelennek meg. Ezzel párhuzamosan törekszenek a tagság megtartása.

Szakmai ismereteik bővítése a színjátszás és a filmkészítés területén autodidakta módon, leginkább önképzéssel történik, vagy – lehetőség szerint – külső mentor támogatásával. A szakmai céljaik elérése érdekében kapcsolatok, együttműködések kialakítása törekszenek hasonló profilú szervezetekkel.

Tervezik a városi, vagy akár nagyobb hatókörű nagyrendezvények szervezését.

Az amatőr színjátszás területén tervezik egy kiválasztott mű színpadra állítását (saját dramaturgia, díszlet, jelmez, rendezés). Izgalmas innováció egy 6x40 perces élszereplős minisorozat elkészítése saját forgatókönyv alapján. Igyekeznek sok rendezvényen megjelenni, sok esetben foglalkozások tartásával, ismerkedős, illetve szituációs játékokkal.

A rendszeres heti foglalkozásaik nemcsak a tagok, hanem az érdeklődők részvételével valósul meg. A foglalkozások leggyakoribb tematikai elemei a színjátszás, szituációs játékok,

társasjátékok, beszédkézség fejlesztése, médiaismereti előadások tartása, szerepjátékok, kreatív foglalkozások.

A társaság fontos feladatának, küldetésének tekinti saját kortársai, tehát a 15- 20 éves fiatalok megszólítását, programokba való bevonását. Ismerik e korosztály érdeklődését, „beszélnek anyanyelvüket” – hiszen ők maguk is közéjük tartoznak. Manapság éppen ez a korosztály az, amit a felnőtt társadalomnak, az intézményeknek legnehezebb elérni. A célja, hogy minél több fiatal látogassa programjait, foglalkozásait, találkozik a közművelődési intézmény célkitűzésével, hogy a fiatalokat nagyobb arányban bevonja a Ház programjaiba, az itt működő csoportok életébe, közösségialkalmakat biztosítson az ifjúság számára.

A város számára is fontos a fiatalok elérése, a településhez való kötődésük erősítése, és ennek eszközei lehetnek az általuk szervezett és nekik szóló programok.

Az amatőr művészeti közösség erőforrás elemzése alapján a fenntartható működéshez rendelkezésre áll az elkötelezett vezető, a lelkes tagok az önkéntesek, a célok eléréséhez szükséges „szakemberek” a tagok között (hangtechnikus, informatikus, szervező), felnőtt segítők. Pénzügyi forrásokat a tagok biztosítják. A működés tárgyi és technikai feltételeit és a tereket a közművelődési intézmény és a tagok biztosítják (hangtechnika, fénytechnika, projektorok, laptopok, nyomtató, fénymásoló) a tagok saját eszközei (laptopok, erősítők).

Nem áll rendelkezésre, illetve szükséges lenne a további működéshez egy szakmai mentor segítsége, szakmai kapcsolatok kiépítése, a hasonló profilú szervezetekkel való kommunikáció és tapasztalatcsere erősítése. A lehetőségeket korlátozza, hogy a technikai eszközök bérlésének, szállításának költségei nem állnak rendelkezésre. Ugyancsak hiányoznak a rendezvények megvalósításához szükséges források (közreműködők, fellépők díjazása, dekoráció, stb.), szóróanyagok költségei (papír, tintapátron), szakmai mentor díjazása, valamint bizonyos szakterületen kompetens szakemberek (operatőr, vágó, animátor), illetve speciális technikai eszközök (számítógépek, kamera, botmikrofon). A közösség legnagyobb erőssége, hogy összetartó, elkötelezett, lelkes csapat. A közös érdeklődési kör és a sokszínű szakmai kompetencia a csoporton belül tovább erősíti a közösséget. Biztonságot és jó alapokat ad a támogató háttérszervezet, valamint felnőttsegítők csoportja.

Tevékenységük hiánypótló, izgalmas, figyelemfelkeltőtevékenység, amelyet már kezd médiaérdeklődés övezni. A tevékenységük jellegéből adódóan erős a jelenlétük a közösségi

oldalakon és egyúttal ebből a tevékenységből adódik a szakmai kapcsolatrendszer hiánya. A probléma több rétegű.

- A közösség nem rendelkezik szakmai kapcsolatokkal hasonló területen működő ifjúsági vagy felnőtt csoporttal. Elmondásuk szerint ennek az az oka, hogy a városban, a megyében, de még a környező megyékben sem működik hasonló profilú társaság. Ez a probléma a csoport egészét érinti, hiszen nincs lehetőségük tapasztalatcserére, együttgondolkodásra, jó gyakorlatok átvételére, közös programok megvalósítására, esetleg egymás kölcsönös kisegítésére technika eszközök vagy szakemberek terén.

- A csoportnak nincsenek kapcsolatai intézményekkel, szakmai műhelyekkel, ahol tapasztalt szakemberektől kaphatnának tanácsokat, szakmai segítséget. Ez a probléma elsősorban a csoportnak a filmkészítés technikája iránt érdeklődő tagjait érinti (operatőr, vágó, animátor, hangtechnikus, stb.).

- A közösség szakmai továbbfejlődését segítené egy vagy több szakmai mentor, aki rendszeresen vagy alkalmilag konzultálna velük, tanácsokkal látná el őket, javítaná az esetleges hibákat, válaszolna a felmerülő kérdésekre.

A szakmai kapcsolatrendszer hiánya mellett jellemző gyengeségük a pénzügyi és technikai erőforrások helyzete.

Koruknál fogva kevés tapasztalattal rendelkeznek, nincsenek tisztában lehetőségeikkel, az objektív körülmények szabta határokkal, sokszor túl merész, realitást nélkülöző terveik vannak

Az egyesületté válás bővíti a pályázati lehetőségeiket, valamint könnyebbé teheti a szponzorok, támogatók elérését. A sikeres rendezvények, az izgalmas tevékenység, gyakoribb média megjelenéslehetőség teheti szponzorokfigyelmének felkeltését. Szakmai mentorok keresése (médiapedagógus, színházi szakember, filmes szakember, stb.) és a folyamatos önképzés tovább segítheti a céljaik megvalósítását. Szükséges szakmai intézmények, műhelyek megkeresése (helyi tévék, oktatásiintézmények stb.)

Csoporton belüli ellentétek felerősödése reális veszélyt jelent, ugyanis a két pillért jelentő rendezvényszervezés pártiak vs. színjátszás felé elkötelezettek között vannak nézetkülönbségek. Ezek a tényezők magukban hordhatják a kilépéseket, taglétszám csökkenését, sőt még a feloszlást is. Ugyancsak ebbe az irányba vezethetnek lehetőségeiket, képességüket meghaladótervek alapján megvalósított sikertelen programok, amelyek

kudarcélményt, frusztráció okozhatnak. Szinte, minden amatőr művészeti közösség alapproblémája, hogy a középiskola után a tagok másvárosokban, esetleg külföldön tanulnak tovább. A taglétszám esetleges csökkenése miatt a közösség jövője bizonytalan. A szűkös - gyakorlatilag hiányzó - pénzügyi források erősen behatárolják a lehetőségeiket, rendezvényeik minőségének színvonalát.

2. esetpélda: Vezetés, forrásteremtés és fenntarthatóság

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen következményei lehetnek a szakmai vezető személyiségének, menedzser szemléletének hiányának?
- Mi a szerepe a közösségnek helyet adó művelődési intézménynek a forrásteremtésben?
- Milyen nehézségeket okozhatnak egy csoport életkori sajátosságai a működés során?
- Milyen jövőképpel rendelkezik a közösség?
- Működhet-e hatékonyan egy olyan amatőr művészeti közösség, amely igen sokrétű tevékenységet végez?
- Milyen előnyökkel jár, ha egy csoport önállósodik, és milyen veszélyekkel jár, ha ez nem történik meg?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A nagyváros közelében fekvő nagyközségben 2011-ben 13 fővel alakult a művészeti klub, azzal a célkitűzéssel, hogy megpróbálja felkutatni, megtalálni és közönség elé tárni azokat a hagyományokat, tradicionális értékeket, melyek a településen születtek, vagy születnek ma is. A tervük az volt, hogy egy olyan közösség jöjjön létre, mely folyamatosan feltárja, feldolgozza, és a nyilvánosságra hozza a még létező, hagyományokat őrző kincseket, közös és egyéni alkotófolyamat keretében. Olyan tevékenységekre gondoltak, melyek kapcsolatba hozhatók valamelyik művészeti ággal, az egyházi, - vagy polgári élet szokásaival, a sporttal, környezetük szebbé tételével, a nemzeti kultúrával, a közösségi hagyományokkal és annak erősítésével. A műfajok, művészeti ágak sokszínűsége jellemezte a csoport gondolkodását,

így abban helyet kapott a népzene, néptánc, népi hangszerek megszólaltatása, irodalmi alkotások, festészet, fafaragás, fazekas munkák, különböző technikával készülő hímzések, varrások, horgolás, szövés, papírfonás és kézművesség egyéb formái. Az alapító tagok a helyi gobelinvarró asszonyokból kerültek ki, akik több éve foglalkoztak már ezzel a technikával, varrással, így ez a technika nagyobb hangsúlyt kapott a tevékenységek között.

A kör működési helyszíne a művelődési ház, ahol a tagok, akik különböző művészeti ágakban tevékenykedtek - gobelinvarrók, csipkekészítő, fafaragó, költő, foltvarró – heti rendszerességgel végezték munkájukat.

A közösség az alábbi célokat fogalmazta meg: az amatőr művészeti tevékenység segítése, biztatást és támogatást adni helyben, a tevékenység iránt fogékonyaknak. A hagyományokkal rendelkező programok további gazdagítását szerették volna elősegíteni munkájukkal. Évente négy-öt kiállítás szervezése vált rendszeressé: gyermekrajz és kézműves munkák kiállítása májusban, Luca napi bemutató és vásár decemberben, kiállítás a csoport munkáiból helyben és két másik településen.

A legfontosabb céljuk, az egyedi technikai eljárással, gobelin varrással készült kiállítás továbbfejlesztése. A vállalkozás lényege, hogy a helyi építészeti értékeket gobelin technikával örökítették meg, igen izléselesen és látványosan. A fotóhoz, vagy a festészethez képest is egy teljesen újszerű képi és színvilágot teremtettek, amely nagy népszerűséget szerzett a településen és annak környezetében is. A munkát 2018-ban a testvértelepüléseik jellegzetes épületeinek kivarrásával folytatják. Hozzá láttak régi tervük megvalósításához. Hajdú-Bihar megyei városok, települések jellegzetes épületeinek ábrázolásával egy megyei áttekintő kiállítást kívánnak létrehozni. Szeretnék egy állandó bemutatótermet kialakítani, ahol a képeken kívül használati tárgyak, székek, asztalok, párnák stb. kerülnek bemutatásra természetesen gobelinvarrással.

A közösség fő tevékenységei a következők: kiállítások, bemutatók szervezése, a gobelin kiállítás - a helyi értéktár része - kiállítás fejlesztése, bővítése újabb alkotásokkal.

A közösség kiemelt feladatának tekinti, hogy szervezett keretek között egyesítse és támogassa a település és vonzáskörzetében élő az amatőr alkotókat. Nyitottak, így a gobelin, a kézműves és a hagyományörző tevékenységek mellett várják azokat is, akik csupán a művészetek iránt érdeklődnek. Azonban a gobelinvarrást népszerűsítése, a gobelin állományt gyarapítása, a gobelin technikákat megőrzése kiemelten fontos tevékenységükben. Alkotó és közösségi munkájuknak a települési hagyományok ápolása iránti elkötelezettség ad keretet. Céljaikat közösen határozzák meg. Ennek ellenére stagnál a csoport, ugyanis a településen is elismert,

elfogadott vezető nem tudja megfelelően irányítani a közösség fejlesztési folyamatait. Menedzser típusú vezetőre lenne szükség, aki a közösen megfogalmazott célok megvalósítása érdekében jól össze tudja fogni a kört, képes a forrásteremtésre és a kapcsolatrendszer tovább szélesítésére. Ennek a személynek a hiánya már most is érzékelhető, a köri tevékenység nem fejlődik megfelelően.

Ha nem történik változás ezen a területen, akkor reális a közösség széthullásának lehetősége. Nagyon fontos az Egyesület munkája a művelődési ház számára, hiszen a céljaik, a tevékenységük szorosan illeszkedik a település és a közművelődés céljaihoz. A programjainkon kölcsönösen segítik egymás munkáját, folyamatos a kapcsolattartás az egyesület tagjai és a művelődési ház dolgozói között.

A közösség munkáját segíti, hogy jelenleg rendelkezésre áll a tagok elhivatottsága és a jelentős számú alkotás, amely már egy komoly gyűjteményt képeznek, másrészt a művelődési ház dolgozói, akik segítik a munkájukat és biztosítják a működés infrastruktúráját. A tagdíjak és szponzorok biztosítják a működés pénzügyi alapjait. Azonban a művészeti klub által megfogalmazott célok, tervek megvalósításához ezek nem elegendők, jelentős forrásbővítésre, erőteljes pályázati aktivitásra lenne szükség. A forrásteremtés területén történő elmozdulást gátolja a közösség életkori sajátossága. A tagok túlnyomó részben az idősebb korosztályhoz tartoznak, akik nem ismerik a pályázati rendszereket, nem szereztek tapasztalatokat a pályázatírással, illetve a projektkészítéssel kapcsolatban. Ezen sajátosságok miatt, valószínű, hogy a tagság döntő része már nem érzékenyíthető a projektszemlélet iránt.

Nem rendelkeznek pályázatírói kompetenciával, tudással rendelkező taggal, akinek nagy szerepe lenne a tevékenység fejlesztésében, hiszen nem állnak rendelkezésre kiállításokhoz szükséges eszközök: pld: tárlók, paravánok és bemutatóterem az állandó kiállításokhoz.

A csoport helyzetét vizsgálva megállapítható, hogy annak erőssége a tagok szakmai hozzáértése, önként vállalt munkái (gobelinképek, kivarrása) és a művelődési ház elkötelezettsége a célok iránt, valamint a szándék a szakmai segítségnyújtása. Ez utóbbi egyben az egyik problémát is jelenti, ugyanis a közösség jelenleg maximálisan a művelődési házra és dolgozóira épít, szükséges lenne az önállósodás elsősorban a forrásteremtés érdekében. A szponzorok, támogatók, pártoló tagok keresésében is nagyobb aktivitásra lenne szükség, ha a kitűzött feladatokat el akarja érni a közösség.

A problémák ellenére reális lehetőségük van a reprezentatív örökségfeltáró kiállítás továbbfejlesztése, testvértelepülés épületeivel, illetve a megye városainak jellegzetes épületeivel bővítve. Lehetséges tovább lépési irány a képek mellett használati tárgyak,

iparművészeti jellegű alkotások készítése pld: székekre, kárpitokra gobelin varrása, későbbiekben árusítása. Sajátos helyi termék létrehozása.

Pályázatírás nincs, pedig az a tervek megvalósításához elengedhetetlen. Nagyon fontos lenne a forrásteremtés (pályázatírás), mert az eltelt néhány év alatt nagyon messzire jutott el ez a kis közösség, de a tovább lépéshez már nem elegendő ez az aktivitás és pénzügyi háttér.

3. esetpélda: Sikerek és kérdőjelek egy amatőr képzőművészeti csoportban

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen elvárásokat fogalmaznak meg a csoport tagjai a szakmai vezető felé?
- Mi a szerepe a közösségnek helyet adó művelődési intézménynek a belső konfliktusok kezelésében?
- Milyen nehézségekkel szembesülnek a csoport foglalkozások során?
- Milyen jövőképpel rendelkezik a közösség?
- Milyen módszereket alkalmaznak a közös munka keretének kialakításához?
- Mi a szerepe az amatőr művészeti csoport vezetőjének, valamint a külső szakembereknek (művésztanárok) a csoport fennmaradásában, állandósulásában, fejlődésében?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

Egy kisváros amatőr képzőművészeti alkotóköre

Az amatőr képzőművészeti mozgalom igazi motorjai voltak és maradtak azok a képzőművészeti körök, amelyek lehetőséget teremtettek a vizuális önkifejezésre és a közösségben való cselekvésre. Sajnos a körök száma az utóbbi évtizedekben csökkent, jelentős hagyományokkal rendelkező szakkörök szűntek meg. Vannak azonban kedvező folyamatok is ezen a szakterületen.

A közel 6000 fős város közművelődési intézménye biztosítja az amatőr képzőművészeti szakkör működésének feltételeit. A változó létszámmal, 15 és 20 fő közötti felnőtt résztvevő elkötelezett, több éve vesz részt a közösség munkájában, aktív és folyamatos a szakmai

tevékenysége, évről-évre megjelenő pályázatai és nyári alkotótáborai révén vívott ki megbecsülést nemcsak helyben, hanem a térségben is.

Különböző foglalkozású tagok között jelentős számban vannak jelen a pedagógusok, elsősorban rajzot oktatók, valamint nyugdíjasok. A fiatalabbak között is van olyan, aki jelenleg hallgatója felsőfokú intézménynek, amelyben rajzot tanul. A kör többi tagja a településen, vagy annak környékén lakik.

A művelődési ház vezetője fontos feladatának tartja az amatőr művészeti közösségek fenntartását, azok szerepét a helyi közösség fejlesztésében. A csoport rendelkezik vezetővel, aki igen tehetséges alkotó, a település tekintélyes tagja, megbecsülés övezi, azonban nem rendelkezik csoportvezetési ismeretekkel. A csoport folyamatos működésében a tevékenységének meghatározó szerepe van. A heti egyszeri csoportfoglalkozások mellett nagy jelentőséggel bírnak a nyári alkotótáborok.

Ezekon a táborokon a közel harminc résztvevő – a környező települések alkotói is részt vesznek a táborban - rendhagyó táborozáson szokott részt venni, hiszen majdnem minden napnak más szakmai vezető volt a házigazdája, akik azonban egy irányba vitték a tábori munkát az önálló képalkotás irányába. Az anyag megfelelő tapasztalatokkal, alkotói koncepcióval és megfelelő szakmai vezetéssel csodákra képes. A táborokban tartott bemutatók (elsősorban a sokszorosított grafikai eljárások tekintetében) a kísérletezési lehetőségek sokasága eddig nem tapasztalt műfajú és tematikájú alkotásokat eredményeztek. Az alkotókör tagjai rájöttek, hogy életkortól függetlenül az anyaggal folytatott párbeszéd hatásos alkotások születését eredményezi. A tábori felszabadult alkotómunka pld. egy installáció születését is eredményezte, amely egy helyi gazdasági és társadalmi problémát emelt be a közös gondolkodás középpontjába.

A tábor megrendezése egyben hiánypótlás is, hiszen a kör nem rendelkezik szakmai vezetővel, olyan képzőművészeti – csoportvezetői ismeretekkel rendelkező szakemberrel, amelyeket a tagok elvárnának és szeretnének megkapni saját fejlődésük miatt. A kör egyben maradásának, fejlődésének ez az egyik legfontosabb feltétele, folyamatosan igénylik a szakmai mentorálást és képzést.

A tagok egyre erőteljesebben fogalmazzák meg alkotóközösség szerepét, lehetőségeit a helyi társadalomban betöltött szerepüket. Ebben az értelmezési folyamatban nemcsak alkotói munkájuk szempontjából fontos javaslatokat fogalmaztak meg, hanem előtérbe kerültek az alkotókörök közösséggé válásának szempontjai is.

A közösség állapotának felmérését néhány közvetlen kérdéssel indították el Nemzeti Művelődési Intézet megyei irodájának munkatársai. Miért szeret a képzőművészeti közösségbe járni? Mitől lenne jobb a képzőművészeti kör működése? Mivel tudna hozzájárulni ahhoz, hogy jobb legyen a kör működése? Mit hiányol a körből, ami a szakmai fejlődéséhez hozzájárulna? Mi az, amihez a kör hozzájárul? – ezeknek a kérdéseknek a megbeszélése gazdagabb képet adott a körökről:

A kérdőívvel feltárt problémák mentén alapuló beszélgetések alakultak ki, amelyek tovább gazdagították a kollektív önismeretet és adtak realisabb helyzetképet.

A tagok pozitívként élik meg, hogy a kör csapatépítő, közösségépítő, jó hangulatú, inspiráló közösség, amely lehetőséget teremt hasonló érdeklődésű emberek közösségélményének, egységélményének kialakítására. Jó hangulatú közösségben termékeny az egymás szemléletmódjának, meglátásának megismerése.

Az alkotói kompetenciák fejlődése szempontjából kiemelkedő fontosságú a portrérajzolás lehetősége, számos technikai lehetőség megismerése, a tagok egymásra való hatása, egymásra való reflektálásának lehetősége. Az alkotótáborok, és a kör foglalkozások megteremtik a kapcsolatépítési lehetőséget, a közösség egységes, egymást segítő erejét, alkotó technikák, tapasztalatok kicserélését. A közös munka során van modell, így lehetőség van az emberábrázolás tökéletesítésére, pályázatokon való megmérettetésekre, szakmai ösztönzésre. Összegzésként megállapítható, hogy a kört a tagjai az egymástól való tanulás lehetőségének, a szabadidő hasznos és építő eltöltése színterének is tartják.

A beszélgetések során megrajzolódtak a fejlesztendő területek. Az kör alkalmakat heti rendszerességgel, 2-3 óra időtartamban kellene megteremteni. Szereznék, ha időnként neves művészek meghívásával, előadások tartásával emelnék a színvonalat. Gyakoribb foglalkozások, szakavatott előadóktól, művészektől való tanulás lehetőségével. Több alkalmat kellene teremteni a szakmailag felkészült tanároktól való tanulásra, a visszajelzések megtapasztalására a rendszeres és folyamatos konzultációkra. A tagok létszámának bővítése egyértelmű igényként jelnet meg. Belső feszültségeket okozott a kör vezetésének módszere, amely nem tervezett és nem közös gondolkodáson, hanem csak vezetői elképzelésen alapul, ezért megfogalmazódott a felkészültebb szakmai vezetés igénye. Nem rendelkeznek munkatervvel, fejlesztési elképzeléssel és jövőképpel sem. Legyen változatosabb, szélesebb az alkotók köre (vegyes korosztály), ami lehetőséget ad visszajelzésre egymás felé és az

interakcióra, a technikák közös fejlesztésére. Jelenleg a körben az idősebb korosztály dominál.

Az eredményesebb működés érdekében javasolták a tagok jól felszerelt rajzterem kiépítését állványokkal. A jelenleginél sokkal több bemutatkozási lehetőséget, kiállítási alkalmat szeretnének, amelyeket megmérettetési lehetőségnek, visszajelzésnek tekintenek. Igénylik a több pályázaton való részvételt, minél több közösségben történő alkotás létrehozását és több közös program szervezését. Javasolják még új tagok beszervezését, új technikák megismerésének elősegítését, olyan oktatótól, aki ezekben a technikákban jártas. A tagok szakmai workshop-ok tartását igénylik, megfelelő szakmai vezetéssel.

A küldő művésztanár bevonásával megvalósult alkalmakon, a Paletta programon a résztvevőket magával ragadta a kellemes, inspiráló hangulat. Többen örülnének még több ilyen alkalomnak, ugyanis a bevont szakembereket közvetlennek, segítőkésznek ismerték meg, akitől öröm volt tanulni.

Az alkalmak az elméleti ismeretek mellett arra is lehetőséget biztosítottak, hogy mindazokat a tagok a gyakorlatban is alkalmazzák. Ezáltal olyan új eljárásokat és technikákat sajátíthattak el, mint a linómetszés, akvarellfestés, vagy a monotípiák.

A szerzett tapasztalatokat szinte minden résztvevő szeretné beépíteni saját művészetébe, és elképzeléseiket megvalósítani a jövőben a tanultak segítségével amatőr művészként. Van, aki a program hatására autodidakta módon szeretne a továbbiakban fejlődni, és van, aki ezt a tudást szeretné megosztani másokkal: „Mivel rendszeresen hívnak gyerektáborokba, az itt szerzett tapasztalataimat szeretném nekik továbbadni.” – A résztvevők szívesen megismerkednének további technikákkal, mint az olajfestés, kollázs-montázs, különféle rajztechnikák.

A résztvevő közösségek megerősödtek a folyamat révén. Érezhetővé vált, hogy a jövőben képesek lesznek folyamatok, közös projektek megvalósítására is. A fejlesztő programok átlagosan 20 fő részvételével valósultak meg.

Az egyik résztvevőt idézve: Néha a témakeresés sem egyszerű feladat, nem véletlen, hogy sokan szeretnének még több időt eltölteni ilyen környezetben: „A technikák elsajátítása mellett valami egészen mást is elkezdtem megtanulni: „megtanulni megismerni a világot.”

Mégis rendszeresen visszatérő problémaként jelenik meg a szakmai vezetés kérdése, a tanulás lehetőségeinek szűkössége és a közösség összetartozását erősítő folyamatok hiánya. Ezeknek a kérdéseknek a megoldására dolgozta ki a Nemzeti Művelődési Intézet megyei irodája a Paletta programot, amely a szakmai vezető nélkül dolgozó amatőr képzőművészeti közösségek szakmai munkáját hivatott segíteni.

4. esetpélda: Lendületben a szakmai vezetővel

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen elvárásokat fogalmaznak meg a csoport tagjai a szakmai vezető felé?
- Milyen egy amatőr művészeti csoport vezetése? Milyen vezetői szerepekre van szükség a sikeres működés érdekében?
- Milyen nehézségekkel szembesül a csoport a foglalkozások során?
- Milyen kompetenciafejlesztés történik egy amatőr művészeti közösségnél?
- Milyen jövőképpel rendelkezik a közösség?
- Milyen a közösség helyi beágyazottsága?
- Mi a szerepe az amatőr művészeti csoport vezetőjének a csoport fennmaradásában, állandósulásában?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A felnőtt amatőr színjátszó csoport 2008-ban jött létre a városban, ahol gyermekszínjátszás 1998 óta működik, gyakorlatilag ebből nőtt ki magát a felnőtt csoport.

A gyermek színjátszó csoport 2008-as előadása, Dés László: Valahol Európában című musicalja volt, amelyre felnőtt szereplők toborzása volt cél. Az előadást követően a felnőtt színjátszók aztán együtt maradtak, tovább kívántak játszani, további tagokat inspiráltak.

Az alapítók mellett, fiatal helyi „alkotók” koreográfusok is segítik, segítették a munkát, hiszen elsősorban zenés – táncos előadásokat készített a társulat, a közönség igényeit figyelembe véve.

Évente egy nagy előadással készülnek a felnőttek a város napi nagyrendezvényre, de a nemzeti ünnepekre (március 15, október 23.) is készítenek színpadi összeállításokat,

műsorokat. Más településekre is eljutott már a csoport produkcióikkal.: Konyár, Berettyóújfalu, Ártánd, Szentpéterszeg, Hajdúszoboszló, Jászapáti, Mikepércs, Sáránd, Berettyószentmárton, Mezősas, Hajdúnánás.

Fordulópont volt a csoport életében, a 2015-ben a Magyar Teátrumi Társulat és a Nemzeti Művelődési Intézet által meghirdetett Pajtaszínházi Program, melynek eredményeként azóta megfelelő szakmai, művészeti vezető irányítja a csoport művészeti munkáját.

A felnőtt színjátszó kör a városi művelődési központban működik, heti egy alkalommal vasárnaponként tartják foglalkozásaikat, de bemutatók előtt hetente több alkalommal is próbálnak. A színjátszó csoport a helyi civil összefogás egyik szervezeteként működik, de fő támogatója a városi művelődési központ. A csoport mentora egyben a művelődési központ munkatársa, művészeti vezetője színművész, asszisztensek drámapedagógusok. A tagok elsősorban helyi felnőttek 19- 60 éves korig, de kis létszámban, gimnazista fiatalok is erősítik a csoportot.

A csoport a megfelelő vezetői struktúrával megfogalmazta céljait. Színdarabok készítése évről- évre, úgy, hogy a csoport együtt, színjátszással, drámafoglalkozással tölthesse el a szabad idejét. Az anyagi biztonságot önálló egyesület alapításával szeretnék megteremteni. A közösség erősítése érdekében közös programokat, kirándulásokat kívánnak szervezni. Jellemzően hosszú távon gondolkodnak. Ennek érdekében hangsúlyt helyeznek az egyéni kompetencia és a csoport identitásának fejlődésére, az utánpótlás biztosítására, nevelésére, az anyagi biztonság megteremtése. Nagyon fontosnak tartják a szakmai vezető folyamatos biztosítását. Ezek megvalósításával és fenntartásával megmaradnak hosszú távon a városban. Érdeemes megismerni az amatőr színjátszó csoportfoglalkozásai alatt a fejlődő kompetenciákat:

- a közösségért tevékenykedő ember aktivitását serkenti,
- a színjátszó ön- és emberismerete gazdagodik,
- alkotóképessége, önálló rugalmas gondolkodása fejlődik,
- összpontosított, megtervezett munkára ösztönöz,
- javítja a testi, térbeli biztonságot, időérzéke fejlődik,
- mozgása és beszédének tisztasága, szép és kifejező lesz,
- a drámajáték gazdagítja az oktatómunkát,
- a szabadidő eltöltését,
- viselkedési bátorságot,

- biztonságot nyújt a társadalmi élet sok területén (pályaválasztás, ügyintézés, családi, iskolai gondok stb.)
- a résztvevő, könnyed és természetes kapcsolatot teremt a nemek között,
- ellensúlyozza azt a passzivitást, amit a tömegkommunikációs eszközök akaratlanul is elősegítenek.

A nemzeti ünnepek alkalmával a városi ünnepi műsorokat elkészítik, amely állandóságot ad a csoportnak.

Másik fontos vállalásuk, amely egyben programnak is tekinthető, hogy minden év júniusára a Város Napjára egy színházi előadást készíthessenek el a lakosságának nagy örömére. Ezen kívül a helyi rendezésű diákszínházi fesztiválon szívesen tevékenykednek önkéntes segítőjeként a csoport tagjai. A művelődési központ irodalmi estjein szívesen vesznek részt közönséggént is.

A művelődési központtal kiváló az együttműködésük, amely támogatja a civil és alkotó közösségeket, így az intézmény arculatához egyértelműen illeszkednek a színházszók is. A színházi nevelés következtében már több mint 10 éve színházszófesztiválnak ad otthont a város, illetve több mint tíz éve bérletes színházi évadot is szervez a művelődési központ, ahová évről- évre egyre több színházlátogató vendég vesz bérletet és jegyet. Elmondható, hogy a helyben lakók és a környező településen élők egy nagy része szereti a színházat, a színházi előadásokat, így a színházszók ebbe a színháznevelési folyamatba is illeszkednek.

A kitűzött célokhoz megfelelő a csoport összetétel, szakmai művészeti vezető 1 fő, mentor 1 fő

17 fő aktív tag. Jelenlegi pénzügyi erőforrás, az önkormányzati támogatás a városi civil alapból. A közösség saját infrastruktúrával nem rendelkezik, a művelődési központ eszközeit veszi igénybe. A tagokban felmerült egy koreográfus személye, akire alkalmanként szükség lenne.

Természetesen ennél a közösségnél is alapkérdés minél több forrás elérése és azok által további fejlesztések beindítása pl. eszközbeszerzés, tanácsadó, speciális tudással rendelkező szakemberek bevonása. Felerősödött az egyesületté válás gondolata, mivel az egyesületi forma, tudna lehetőséget teremteni a pályázati bevételekhez, eszközbeszerzésekhez.

A színházszó kör erősségei közé tartozik, hogy aktív tagokkal rendelkező csoport, akiket összeköt a közösségi élmény, a lelkesedés és a színházszó szeretete. A csoport fejlődése szempontjából meghatározó jelentőséggel bír, hogy jelenleg kiváló szakmai vezető

(művészeti mentor) és elhívatott mentor segíti a munkájukat. A művészeti vezető színházművészeti felkészültsége, színjátszói kompetenciái és szakmai kapcsolatrendszere miatt nagy fellendülést hozott a csoport művészeti életében. Amióta a csoporttal dolgozik az fellendült, valóságos szakmai, művészeti fordulópont következett be, amellyel együtt járt a közösség megerősödése is. Megfelelő összetételű, sokszínű a csoport, amely partnerségre törekszik más művészeti csoportokkal, melynek eredményeképpen közös produkciók születnek. Jó a helyi beágyazottsága a csoportnak, nagyarányú támogatottságot és érdeklődést élveznek a városban a csoport előadásai. Tudatosan építik a kör jövőjét, a színjátszás szeretetét átörökít a gyermekkorosztályra, ennek érdekében jó a kapcsolat az iskolákkal, óvodával.

A színjátszók számára nehézséget jelent, hogy a felnőtteknek kevés a szabadideje a próbákhoz és találkozásokhoz. Sokszor problémás az próbák összehangolása. Nincsen saját technikai eszköze és infrastruktúrája és nem rendelkezik saját székhellyel, próbateremmel. A művelődési ház leterheltsége, nem mindig lehet próbálni a csoport számára alkalmas időpontokban.

Nincs kidolgozott marketingje és arculata a csoportnak A Művelődési Központnak, mint támogatónak a színjátszó körre nincsen költség tervezve a költségvetésében. Nehéz a fiatalok bevonása.

Az egyesületté válás segítheti a csoport pénzügyi és infrastrukturális helyzetének javítását.

A sikeres produkciók, amelyek jó visszhangot és fogadtatást váltottak ki, a közösségi siker élmény erősíti a csoport kohéziót. Elmondható, hogy a térség felnőtt színjátszásának meghatározó szereplője lehet a csoport, amelyet lehetővé tesz az erős és sokszínű civil kapcsolati rendszere. Együttműködési lehetőség van a határon túli művészeti csoportokkal a határhoz való közelség miatt. Színházkedvelő közösség van a térségben, valamint színjátszó fesztivál a járásban egyedülálló módon, amelyek további lehetőséget jelentenek a lakosság elérésére és aktivizálására. Folyamatos együttműködés megyei, regionális szervezetekkel, csoportokkal, amely magában hordozza egy erős szakmai hálózat kiépítésének lehetőségét.

Amennyiben nincs forrása, fedezete a csoportnak a különböző kiadásainak finanszírozására, a szakmai-művészeti vezető folyamatos jelenléte bizonytalanná válik.

Jelenleg a művelődési központ vezetése pozitívan áll a közösséghez és fontosnak tartja csoportot működését, de egy esetleges változás okozhat a támogatottságban is változásokat.

Sajnos ennél a csoportnál is tapasztalható a fiatal lakosság érdektelensége, féltő, hogy nem lesz nem lesz megfelelő utánpótlás.

A 2015-ös Pajtaszínházi programmal, új művészeti vezetőre talált a csoport, amely mérföldkő a csoport életében. A közösség új tanulási folyamaton ment át. A szakmai vezető személyét azonban a Művelődési Központ finanszírozza. Amennyiben ez nem történik meg, úgy elveszíthetik azt a művészeti szakmai vezetőt, akinek személye új lendületet adott a csoportnak. Személyét és szakmai munkásságát mindenki elfogadja.

5. esetpélda: Kettő az egyben

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen lehetőségeket adhat egy jól összeállított csoport menedzsment?
- Mi a szerepe a közösségnek helyet adó művelődési intézménynek a belső konfliktusok kezelésében?
- Milyen nehézségekkel szembesül a csoport foglalkozások során?
- Milyen módon kezelte a csoport vezetője a szétszakadással fenyegető folyamatokat?
- Milyen módszereket alkalmaznak a közös munka keretének kialakításához?
- Mi a szerepe az amatőr művészeti csoport vezetőjének a csoport fennmaradásában, állandósulásában?
- Mi a szerepe lehet egy csoportnak a térségi szakmai hálózatosodásban?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

Az alföldi város Hagyományörző Népdalkörét családjával együtt egy helyi tehetséges népzene-szervezte és alapította 2014. januárjában. Akkori létszáma 7 fő volt, jelenleg 25 fő aktív taggal működnek. Az együttes első művészeti vezetője az alapító volt, aki citerán és levélsípon játszott. Hitelesen énekelte elsősorban a sárréti, hortobágyi, bihari népdalokat. Korai halála nagy veszteség volt nemcsak a népdalkör életében, hanem város közössége számára is. Munkásságát a város díszpolgári címmel, a szakmai szervezetek pedig különböző kitüntetésekkel ismerték el. Népdalkör példaképének tekinti, és ma is az általa kiépített úton halad. Emlékét a mai napig ápolja.

A Hagyományörző Népdalkörből 12 férfi tagságát megőrizve megalakított egy másik Népdalkört 2014. nyarán, saját művészeti vezetővel. Az új népdalkör figyelemfelkeltő elnevezését egy kerti partin kapta, hiszen elsősorban betyárdalokat szerettek énekelni.

Az új népdalkör fő profilját a betyár és pásztordalok alkotják, de a katonanótákat sem vetik meg. Első megmérettetésük 2014. októberben történt egy katonadal fesztiválon, majd ezt követően többször szereztek ezüst, illetve arany minősítéseket. Öltözetük hitelesen tükrözi a XVIII. századi pásztorviseletet. Fontosnak tartják a településük értékeinek megismertetését, további feltárását a helyi rendezvényeken való szerepléssel.

A Hagyományörző Népdalkörnek van önálló székhelye, azonban a próbáknak a városi közművelődési intézmény ad helyet.

A népdalkör működésének hatóköre, kapcsolatrendszere nemcsak a közművelődési tagintézményre „korlátozódik”. Kapcsolatban van a könyvtárral, amely alkalmi próbák helyszíne, valamint gyűjti az együttesre vonatkozó meghívókat, anyagokat, azokat archiválja. A helyi múzeum kiállításain közreműködnek, illetve az idén indul el egy vándorkiállítás közös szervezésben a helyi önkormányzattal és a közművelődési intézménnyel.

A Hagyományörző Népdalkör heti egy alkalommal csütörtöki napokon (18 órától) próbál a művelődési központban. Alkalmanként ezeken a napokon a próbák előtt a „másik” népdalkör tartja meg alkalmait.

Az együttesnek 25 fő bejegyzett tagja van (14 férfi, és 11 hölgy), akik közül egy-egy fő elnöki, művészeti vezetői, elnökhelyettesi, titkári funkciót tölt be. Feladatokat vállal még 1 fő gazdasági felelős, valamint 3 tagú felügyelő bizottság működik (1 elnök, 2 tag). Az énekesek mellett 5 fő citerás és 1 fő köcsög dudás alkotja a népdalkört. 5 fő tiszteletbeli tag és 2 fő pártolótag egészíti ki a létszámot.

A külön, önállóan is működő énekkart továbbra is 12 férfi alkotja, ebből egy a citerás szólóénekes.

Elkötelezettségüket jól érzékeltetik céljaik és tevékenységük.

Rendszeresen részt vesznek a helyi és országos szintű pályázatokon, versenyeken, rendezvényeken. Fontos feladatnak tartják az információáramlás további kiszélesítését, a szakmai információáramlásban intenzíven kívánnak részt venni. További kapcsolatokat akarnak kiépíteni más hagyományörző együttesekkel, valamint az eddig meglévőket

fejleszteni szeretnék. A versenyeken történő megmérettetés mellett rendszeresen szerepelnek helyi, országos, határon túli programokon és eseményeken.

Az amatőr művészeti közösség legfőbb célja a hagyományőrzés, a néphagyományok ápolása és közkinccsé tétele, a magyar népzenei hagyományok felkutatása elsősorban a Sárrét, a Hortobágy, Kiskunság, Nagykunság, Nyírség és a Délalföld tekintetében.

Küldetésüknek tekintik a népdalok, néphagyományok továbbadását, átörökítését, oktatását, népszerűsítését, a múlt értékeinek továbbadását és megismertetését a fiatal generációval.

A helyi és térségi hagyományőrző tevékenységet segíteni kívánják és ebben tevékenykedő személyeket szeretnék összefogni. Az egyesület fenti céljainak megvalósítása érdekében szakmailag támogatja, segíti a helyi és szomszédos települések hagyományőrző csoportjait.

Saját szervezésű versenyek, programok megvalósításával segítik fiatal tehetségek felkarolását. Segítséget nyújtanak a néphagyomány őrzés terén a helyi iskoláknak, óvodáknak, ezzel elősegítve az utánpótlás nevelést. A hagyományok tisztelete az identitástudat erősítése, kultúráközvetítés, mind a város, mind az intézmény közös célja, ezért erős a helyi társadalmi beágyazottsága és ismertsége a körnek. Az egyesület részt vesz a társadalmi ünnepeken, koszorúzásokon és egyéb városi rendezvényeken, valamint a várost képviseli a határon túli rendezvényeken.

A helyi közművelődési intézmény szívesen dolgozik együtt a népdalkörökkel rendezvények szervezésében, kiadványok készítésében, közös kiállítások szervezésében. Az intézmény biztosítja a próbák és rendezvények zavartalan lebonyolítását. Segíti az egyesület programjainak megvalósulását a rendezvény előkészítésével, marketing munkával, technikai feladatok ellátásával és szakmai közreműködéssel. A hagyományápolás, az értékfeltárás, a múlt értékeinek őrzése, tisztelete és továbbadása a jövő generációnak, a közösségépítés tehát találkozik intézmény célkitűzéseivel. Az együttesnek az intézmény biztosítja a próba helyet, főző helyet a társas összejövetelekhez, amelyek jó alkalom a kapcsolatépítéshez, a közösség erősítéséhez.

Saját bevételeik mellett pályázati támogatások segítik a tevékenységüket. Forrásokhoz jutnak a város közművelődéséért közalapítványtól, NKA Csoóri Sándor programjától, NEA pályázatokból. A beágyazottságot jelzik a támogatók felajánlái, a pártoló tagok, önkormányzati- intézményi felajánlások, amelyek között nemcsak pénzbeliek vannak.

Ebben a közösségben is kevés a fiatal, ezért különösen fontos a fiatalabb korosztályból tagok toborzása. Az idősebb korosztályból is várják a jó hangú szólóénekeseket. Tanácsadó szakemberek kellenének, akiket a próbákra is lehetne hívni. A pályázati támogatások csak időszakosan állnak rendelkezésre. Személyi jellegű kiadásokra nincs keret, nincs elnöki tiszteletdíj, önkéntes munkavégzés a jellemző. Technikai eszközök, fényképező, kamera, számítógép beszerzése lenne szükséges. Szeretnék saját közlekedési eszközt beszerezni, így könnyebben tudnának eljutni a fellépések helyszíneire.

A megjelölt hiányok pótlására rendelkeznek tervekkel. Hirdetés, tagtoborzás akár nyitott próbák alkalmával is. A helyi média pedig segítséget ad a marketinghez Folyamatosan végzik a pályázatfigyelést.

Erősségük a népzenei kultúra megőrzésében és továbbadásában rejlő tapasztalat, az egészséges versenyszellem, a szakmai igényesség, amelyhez kapcsolódik a folyamatos megújulás és megújulni akarás. Elkötelezett vezetőség (kritikus, jószándékú), amelyhez aktív elkötelezett tagság párosul. Értékes, kiválóan összeállított népdalcsokrokkal rendelkezik az együttes. A közösség ereje (jó hangú énekesek, kiváló citerások) jól kiegészül a pártoló tagok munkájával. Már vannak előrelépések a marketing területén (Facebook, honlap, médiamegjelenések), azonban ez az egyik fejlesztendő terület is egyben. További gyengeségeknek tekinthetők a szakmai továbbképzések hiánya, az évenkénti nagyrendezvények teljeskörű finanszírozása nem megoldott, nincs megfelelő raktárhelyiség, a népviselet hiányos, rongálódott.

Veszélynek tekinthető a lassan előregedő tagság, ennek alapvető oka, hogy a fiatalok más városokban találnak megélhetést. Egy-egy tag több közösségnek a tagja, ez probléma lehet, amennyiben ugyanazon alkalomra esnek a fellépések. Az életkori sajátosságok miatt családi, egészségügyi problémák miatt nem mindig tudnak eljönni a próbákra, illetve a szereplésekre főleg, ha több napos. A távolabbi fellépések megtervezése a pénzügyi lehetőségek figyelembevételével történhet csak meg (utazás, szállás).

Mi lehet az oka annak, hogy a Hagyományőrző Népdalkör Egyesületből három éve megalakult és önállóan is fellép egy csak férfiakból álló együttes?

Az önálló közösséggé is váló férfikör művészeti vezetőjének lehettek vezetői ambíciói, úgy érezhette, hogy a Hagyományörző Népdalkörben háttérbe van szorítva. A vezető citerás, szólóénekes, népzenei táborokba jár, folyamatosan képzzi magát, népdalcsokokat állít össze, versenyekre jár és minősül. A probléma tehát három éve kezdődött, amikor az egyesületből kivált néhány jó hangú énekes. Az egyesület az elején kissé nehezen élte meg, hogy megalakult egy „dalkommandó”, amelynek konkrét oka is volt. 2014-ben egy katonadal versenyt szerveztek, melyre az egyesület nem tudott elmenni. Ekkor a fent említett vezető citerás tag javasolta az egyesület férfi tagjainak, hogy próbálkozzanak és mérjék meg magukat. Az elején ezt az egyesület többi tagja, a művészeti vezető is rossz szemmel nézhette, hiszen ez külön próbát jelentett, valamelyik tag lakásán. Úgy tűnhetett mintha külön akció, külön cél fogalmazódna meg, s eltávolodnának az egyesülettől. A Hagyományörző Egyesületnek jó hangú hölgy tagjai vannak, a férfiak pedig kissé halkabban piano énekeltek (úgy érezhették el vannak nyomva). A probléma, tehát az egyesület minden tagját érintette (hölgy-férfi, idős-fiatal, újonnan belépő tag is van, aki az egyesületben és a népdalkörben egyaránt énekel).

A kezdeti próbák alkalmával még az újonnan alakult kör tagjai között is lehetett rivalizálás (el kellett ismerni a vezetőjüket, célokat megfogalmazni, ugyanakkor az egyesület szabályait is betartani -amelyből alakultak, közösen dolgozni a sikerért, segíteni egymást.) Probléma az is, ha nincs velük a művészeti vezetőjük kevésbé motiváltak. A Hagyományörző Népdalkör Egyesület elnökszonya, művészeti vezetője kezelte és folyamatosan kezeli a helyzetet. Saját szervezésű rendezvényeiken fellépnek a „kiváltak” is. Az egyesület művészeti vezetője támogatja, hogy a csoportot más helyszínekre, versenyekre is eljusson. A fellépések meghozták a várt eredményt, az újak egyre jobban szerepelnek.

Nem sok betyárdal van, kevés a választási lehetőség, hogy egy-egy csokrot összeállítsanak. Oda kell figyelni arra is, hogy mely tájegységről hozzák az adott dalt. Mivel népdalkörként működik a csoport más szabály vonatkozik rájuk, nem kell egyesületi ügyekkel foglalkozniuk, így több idejük jut gyakorlásra. A csoport külön megmérettetésen vesz részt, több felől kapja tehát a szakmai zsűri, elismert szaktekintélyek tanácsait.

A probléma pozitívuma, ha jól kezeljük azt, akkor jó hatással lehet az amatőr művészeti csoport és a tagok szakmai fejlődésére, és a népdalkör működésére. A csoport sikerei, eredményei motiválttá teszi a tagokat.

6. esetpélda: Beágyazottság tudatos építkezéssel

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen jelentőséggel bír a szakmai vezető személyisége, szakmai kompetenciája a csoport fennmaradása, fejlődése szempontjából?
- Milyen eszközöket használt a csoport a helyi beágyazottságának erősítésére?
- Milyen nehézségekkel szembesül a csoport a foglalkozások során?
- Mi a jelentősége a fenntartó közművelődési intézmény jövőképek, vezetői programjának a csoportnak működése szempontjából?
- Milyen jövőképpel rendelkezik a közösség?
- Milyen a közösség és a település önkormányzata, illetve az intézményei közötti kapcsolat, megítélés?
- Milyen a csoport utánpótlás nevelése?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A néptáncgyűttes 2013-ban jött létre gyermek néptánc szakkör néven. A közösség megalakulása két tényezőnek köszönhető. A településen a 90-es évek közepén a több csoporttal működő néptánc oktatás megszűnt. Más településre költözött a közkedvelt néptánc oktató és az őt szerető néptáncos gyerekek lassan elmaradoztak a foglalkozásokról. Több sikertelen próbálkozás is történt a közösség újra szervezésére új oktatókkal, néptánc tagozat bevezetésével a helyi alapfokú művészeti iskolában. A néptáncoktatás iránt azonban folyamatosan fennmaradt az igény.

Egy helyi lakos, aki a szomszédos településen működő néptáncgyűttes tagja, kísérletet tett egy óvodás és egy kisiskolás csoport létrehozására. Mind a szülők, mind a gyerekek nagy

lelkesedéssel fogadták a heti rendszerességgel megtartott néptánc foglalkozásokat, melyhez hozzájárult az is, hogy a kezdeményező széles ismeretségének köszönhetően sikerült a gyerekek által megkedvelt kiváló szakembert, később szakembereket bevonni az oktatásba.

A művelődési ház, helyet, technikai eszközöket biztosított kezdetben a foglalkozásokhoz, az oktatással járó teljes költséget a szülők vállalták magukra. Az első évet követően már támogatók is akadtak, magánszemélyek, vállalkozók.

Mérföldkő volt a közösség életében a megalakulásuk második évfordulóján rendezett születésnap bemutató (gálaműsor). A teltházás rendezvény nem csak a gyerekek rokonainak bizonyította be a közösség létjogosultságát, értékteremtő, hagyományápoló, nevelő hatású munkáját, hanem település, intézményeik vezetőinek, az érdeklődő lakosoknak. Elsősorban azoknak a szülőknek, akik eddig nem tudtak a néptánc szakköréről, vagy csak hallomásból egy-két információt. A fergeteges sikerű bemutató megduplázta, majd az ezt követő nyári néptánc tábor újabb tagokkal bővítette a közösség létszámát.

Intézmény két éve saját csoportjaként jegyzi és segíti a szakkör munkáját. Ekkor választottak új nevet maguknak, és elnevezték csoportjait is (Csillag, Köves, Hajnal, Csücsök, Mennydörgő). Mára 4 gyermek néptánc, 1 énekcsoporthoz, 1 citerás csoport és 1 felnőtt néptánc csoporttal működnek.

Hetente 3 alkalommal tartanak foglalkozásokat, rendszeres résztvevői, fellépői az intézmény, a város, a környék rendezvényeinek.

A néptánc együttes a művelődési ház csoportja. Próbáikat, foglalkozásaikat, táboraikat, közösségi életüket 2017. év júliusáig a művelődési házban tartották, miután kinőtték az épületet, új helyet kaptak egy volt iskolaépületben a helyi önkormányzattól. Azonban továbbra is használják a művelődési házat, elsősorban színháztermet, ahol bemutatóikat tartják.

A közel 90 fős tagságot elsősorban helyi gyerekek alkotják, de vannak környező településekről résztvevők, akik 20 %-a óvodások, 80 %-a általános iskolás korú. A legkisebbek a Csücsök csoport, ők az óvodások. A Hajnal csoportba 1. és 2. osztályos gyerekek járnak, a Köves csoportba 3. és 4. osztályosok, a Csillag csoportba a felső tagozatos gyerekek táncolnak. A felnőtt néptánc csoport, azaz a Mennydörgő csoport 11 taggal működik, mindnyájan a néptáncos gyerekek szülei, akik úgy kezdték néptáncos életüket, hogy csak táncolni szeretnének, bemutatkozni nem. Ez mára megváltozott, igaz nem sűrűn, de vállalnak egy-két fellépést a gyerekekkel. Az énekcsoporthoz a Köves csoport tagjaiból állt össze 12 fővel,

a citerás csoport a Hajnal és a Köves csoportokból 6 fővel. A néptáncgyűttes éves munkaterv szerint végzi munkáját, éli közösségi életét, mely része intézményünk munkatervének is.

A csoport legalapvetőbb céljai szerint rendszeres foglalkozások, nyári néptánc tábor, saját programok, fellépések megvalósításával szeretne képességeket, készségeket fejleszteni, hagyományokat ápolni. Fontosnak tartják az utánpótlás folyamatos biztosítását.

Középtávú céljaikkal elsősorban a működés feltételeit kívánják fejleszteni, EFOP és más pályázatokból, önkormányzati támogatásból a művelődési ház szakmai közreműködésével: berendezés- és eszközbeszerzés, öltözetek vásárlása, szakmai kirándulások, szakmai és közösségfejlesztő programok, táborok megvalósítása. Tervezik a közösség fennállásának 5. évfordulóján ünnepi műsor megvalósítását néptáncos és népzeneész partnereikkel. Hangsúlyt fektetnek az eredményes részvételre a néptánc minősítőkön. Szükségesnek látják a foglalkozások óraszámának növelését (tánc, ének, citera), fellépéseket, bemutakozásokat az ország több területén és az országhatáron túl is.

A fejlődésük természetes következményének látják, hogy önállóan működő, bejegyzett civilszervezetté alakuljanak. Ez elősegítheti a közösség és a tevékenységek folyamatos fejlesztését, ezekhez stabil anyagi háttér biztosítását is. A település jövője szempontjából kulcsfeladatnak tekintik a néphagyományaik, néptáncaik, népzenejük átörökítését, és azt, hogy működésük révén a gyerekek, a fiatalok, a felnőttek életének részévé váljon a települési és nemzeti hagyomány. Néptánc csoportokat, énekcsoportot és citerás csoportot működtetnek.

A heti foglalkozások, próbák, közösségi alkalmak tartásával az egyéni képességeket, készségeket is szeretnék fejleszteni, elősegítve a személyiségfejlesztést is. Néphagyományok, szokások megismerése elsősorban játékos formában történik. Tájegységek néptáncainak tanulása, tájegységek viseleteinek megismerése, néptánc tábor megvalósítása, a közösség fejlesztése, fellépések, bemutakozások megvalósítása, saját programok, rendezvények szervezése, a szülőkkel való folyamatos kapcsolattartás, partnerkapcsolatok létrehozása, ápolása, fejlesztése – mind-mind célkitűzése a közösségnek.

„Küldetésünk (a helyi művelődési ház küldetés nyilatkozata)

A művelődési ház városunk azon közösségi művelődési intézménye, amely sajátos eszközeivel, a közösségi művelődés kínálta lehetőségekkel, emberek, közösségek bevonásával, a helyi társadalom és a településre látogatók igényeit figyelembe véve művelődési, tanulási, ünneplési, szórakozási alkalmakat biztosít célközönsége számára

életminőségük javulása, az értelmes élet, az aktivitás elérése és a település társadalmi és gazdasági fejlődése érdekében.”

(Vezetői program, 2013)

A néptáncegyüttes helyi társadalmi igényre reagálva jött létre és működik. A közösségben művelődési, tanulási, ünneplési és szórakozási alkalmak jelennek meg, ami mind a közösség, mind a helyi társadalom számára életminőségük javulását eredményezi, aktivitásuk elérését biztosítja, melynek valószínűsíthető eredménye a társadalom és a gazdaság fejlődése.

„Kiemelt céljaink és feladataink:

Változás és megújulás a kultúrákövetítésben, a helyi közösségek összetartása, az egyének tartásának, méltóságának megerősítése, egyének és közösségek identitásának és kreativitásának fokozása. Világosan kell látnunk és láttatnunk azt a fontos alapvetést, miszerint intézményünket a bennünk, körülöttünk működő közösségek és azok tevékenysége teszi közösségi művelődési intézménnyé. Célunk a helyi közösségek, azok önfelismerésének, önbecsülésének megerősítése az, hogy az intézményünk ebben a folyamatban legyen a művelődő, alkotó, művészeti közösségek otthona, szakmai segítőtje. A művelődési ház legyen a városi kulturális közösségi értékek integrátora, és az ezzel összefüggő tevékenységek motorja. A helyi közösségek tagjai- ennek megfelelően – vegyenek részt intézményünk programjainak, szolgáltatásainak megtervezésében és megvalósításában. A művelődési ház dolgozói közösségfejlesztőként váljanak külső szakértői támogatóvá, hogy minél több csoport váljon alkalmassá arra, hogy megélhesse önazonosságának fontosságát, a közös munka és cselekvés örömét és hasznosságát.” (Művelődési ház, Munkaterv, 2017)

A közösség értékőrző és -teremtő tevékenységével, a helyi szellemi tőke gyarapításával, gazdag közösségi életével példát, mintát mutat a település lakosainak, más közösségeinek. Tevékenységeik erősítik az identitástudatot, az aktív, cselekvő helyi társadalmat, fokozzák önbecsülésüket. Tevékenységeik során megélik a közös cselekvés örömét és hasznosságát.

A csoport céljainak megvalósításához rendelkezik közösségvezető, néptáncoktatókkal, énektanár, népzene (citera) oktatóval, segítő szülőkkal, háttér munkát, szervezést segítő művelődési ház dolgozókkal, pályázati forrásokkal, szponzorok támogatásaival és a művelődési ház ráfordításaival. A művelődési ház biztosítja a próbatermeket, színháztermet a fellépésekhez, hangtechnikát és öltözeteket.

Nem áll rendelkezésre, de szükséges a közösség céljaihoz oktatók továbbképzése, énektanár többszöri, legalább havi 2 alkalommal való foglalkoztatása, valamint zenekar a táncházakhoz. További források a berendezés-eszközbeszerzéshez, öltözetek vásárlásához, zenekar finanszírozásához, énektanár többszöri foglalkoztatásához és a táborok megvalósításához.

A négy és fél éve létező a közösség nagy tapasztalatra tett szert a több korosztályhoz tartozó gyermekek nevelésében, amely felmenőrendszerben történik. A néptáncgyűttes vezetője elkötelezett személy, kiváló szakemberek irányítják és segítik a szakmáimunkát, a közösség és az egyének fejlődését. Biztos háttérként a lelkes szülők mindent megtesznek a közösség színvonalas munkájáért.

Szűkös anyagi források, hiányzó eszközök, berendezések generálnak gondokat, de ez általános amatőr művészeti csoportokra jellemző problémának tekinthető.

A közösség tevékenységeit elismeri és büszke rá a helyi társadalom, rendszeres bemutatkozási alkalmakon vesznek részt helyben és a megyében, a művelődési ház segíti működésüket, tevékenységeiket. Együtműködésük szerves.

Természetesen vannak bizonytalansági tényezők, mint például a művészeti vezetők cserélődése, sikertelen pályázatok, támogatások csökkenése, születések számának csökkenése a településen, a használt infrastruktúra (próbatermek). A dinamikusan fejlődő és beágyazódó együttes probléma sorrendjének első három sorát az anyagi lehetőségek helyzete adja:

1. Hiányzó anyagi források az oktatók tiszteletdíjához
2. Hiányzó anyagi források programok, táborok megvalósításához
3. Hiányzó anyagi források utazáshoz, szállításhoz

A probléma a közösség megalakulása óta létezik, és ahogy nő a csoportok száma és létszáma, egyre súlyosabb, a szülőkre egyre nehezebb anyagi teher hárul.

7. esetpélda: Hiányterületek és hatásuk

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen problémát jelent egy csoport életében, ha nincs utánpótlás a fiatalabb nemzedékből?
- Milyen egy amatőr művészeti csoport vezetése? Az esetpélda alapján érzékelhető-e a szakmai vezető szerepe?
- Milyen feladatokat láthat el a fenntartó intézmény?
- Milyen jövőképpel rendelkezik a közösség?
- Milyen a közösség helyi beágyazottsága?
- Mi a szerepe az amatőr művészeti csoport vezetőjének a csoport fennmaradásában, állandóságában?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A népdalkör 2003-ban alakult a népdalt, népi értéket, hagyományokat kedvelő emberekből. Céljuk a népdal eredeti hangzásvilágának bemutatása, megőrzése. Elsősorban a megye dalkincsét elevenítették fel és mutatták be, de működési idejük alatt az ország szinte valamennyi tájegységéről tanulnak népdalokat. Műsorukat rendszeresen bemutatják iskolákban, óvodákban és a települési és a művelődési házi rendezvényeken. Folyamatosan fellépnek a megye településein, részt vesznek a különböző seregszemléken is.

A népdalkör eljutott az ország nagy részébe, sikeresen szerepelt a falunapokon, a szüreti felvonulásokon, több falu szabadtéri programját színesítették.

A néphagyomány ápolása terén jelentős eredményeket ért el a népdalkör, több éves gyűjtőmunka és feldolgozás áll mögöttük. Küldetésüknek elsősorban a településen öröklött

népdalkincs megmentését, megismertetését, fennmaradásának elősegítését érzik, különböző módszerekkel. A színpadi szereplés mellett, élő közösségi szokás keretében, annak felelevenítésével. A helyi hagyományok mellett a tájra jellemző népdalok megismerése, művelése is céljaik közé tartozik, amely elősegíti a kapcsolatok építését a környező településekkel.

Jelenleg a magyarság legszebb népdalainak megismerésére, művelésére fordítanak jelentős figyelmet.

Visszanyúlnak a település színjátszó hagyományaihoz, amelyek emlékeiből, azok felhasználásával - kizárólag farsangra - vidám jeleneteket állítanak össze és adnak elő. A célok megvalósítása érdekében rendszeres a tanulás és a gyakorlás a közösségben. Fellépéseik során törekszenek az egységesség megjelenésre és előadásmódra.

Fontos feladatuknak tartják a tagság előrehaladott életkora miatt az énekkari utánpótlás megszervezését, ezért az egyesület nyitott a jó énekkhanggal rendelkező és énekelni szerető nők és férfiak befogadására, akik szeretnek és képesek is közösségben tevékenykedni.

A közösség bevonásával és aktivizálásával a helyi társadalom számára is nagy jelentőségű az ünnepi hagyományok összegyűjtése. A helyi értékek feltárása, megismerése, a jeles napokhoz, helyi ünnepekhez kötődő események újbóli megszervezése által erősödik a helyiek identitástudata. A településhez, néprajzi csoporthoz való kötődés erősödésével, amelyet a népdalkörben való munkálkodás jelent, ki tud bontakozni ki a bevont egyének kreativitása, létre jön a személyek, illetve generációk közötti párbeszéd, együttműködés. Egy helyszín és alkalom teremődik a közösség önreprezentációjára.

A csoport által megfogalmazott feladatokhoz jelenleg rendelkezésre áll programszervező, közösségi munkás, valamint önkormányzati támogatás és a tagdíjak. A művelődési ház nagyteremet, öltözőt, valamint alapvető technikai eszközöket biztosít a csoportnak.

Szükséges lenne a közösség céljaihoz önkéntesek, közösségfejlesztők, mentorok közreműködésével aktivizálható helyiek, fiatalok bevonása. További forrásokra lenne szükség a működésük során keletkező egyéb költségekre: fellépők díjai, promóció, a kommunikáció, nyilvánosság, valamint irodai és adminisztrációs költségek, utazási és szállásköltségek, külső szakértői és szolgáltatási költségek. Ezeket jelenleg csak pályázati forrásból lehetséges biztosítani.

A népdalkört megerősítették a hagyományos visszatérő rendezvények, a folyamatos együttműködés a megyei és térségi szervezetekkel, csoportokkal. Törekvésük a partnerség kiépítése. Jelentős eredményeket értek el a hagyományok átörökítésében a gyerekek részére.

Munkájukat elismerés és megbecsülés övezi, jó a kapcsolatuk a település intézményeivel és a polgármesteri hivatallal.

Működésük gyengeségek tekinthető a nem megfelelő technikai háttérés szervezőkészség. Itt nagymértékben támaszkodnak a művelődési intézményre.

A csoport számára további lehetőségek nyílnak meg a hagyományok ápolása terén. Azonban a csoport életkori összetétel miatt is beszűkült kommunikációs lehetőségekkel rendelkeznek és ugyancsak emiatt nem várható pályázatkészítési és projekt tervezés és projektszemlélet kialakulása. Munkájuk kiteljesedésére éppen jelen helyi társadalmi helyzetében lenne nagyobb szükség, hiszen elöregedő a község, erősödnek a kulturális különbségek. Jellemző a településre az együttműködés hiánya, a lakosságra a passzivitása.

A község sok kihívással küzd, amelyre adandó válaszok megfogalmazásában megnőtt a kulturális szakemberek, mind pedig a helyi polgárok szerepe. Ebben a folyamatban az aktív szerepvállalás a legfontosabb feladat. A jelentős közösségi hagyománnyal, civil múlttal rendelkező település esetén is meghatározó problémát jelent a generációk közötti együttműködés kialakítása egy olyan csoportban, amely a helyi hagyományok feltárását és átörökítését tűzte ki fő céljának. Nem sikerült a fiatalok bevonása a közösség munkájába. A problémákat megfogalmazták, de nem tudják a működési gyakorlatukba beépíteni azokat a módszereket, amelyet azok megoldásában bevonhatnának. Hiányzik a mentor a község mellől, amelyre éppen azért lenne ebben a helyzetben szükség, mert a csoportnak nincs határozott *szakmai vezetője, vezetése.*

8. esetpélda: Két színpad, két műfaj

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen lépéseket tervez a csoport az utánpótlás nevelés érdekében?
- Milyen egy amatőr művészeti csoport vezetése? Milyen vezetői szerepekre van szükség a sikeres működés érdekében?
- Milyen nehézségekkel szembesül a csoport a foglalkozások során?
- Mi a szerepe a csoport által feldolgozott témáknak s település közösségének építésében?
- Milyen lehetőségei és gyakorlata van a csoportnak a helyi identitás erősítésében? Milyen a közösség helyi beágyazottsága?
- Mi a szerepe az amatőr művészeti csoport vezetőjének a csoport fennmaradásában, állandósulásában? Milyen egyedi tudással, képességgel rendelkezik a szakmai vezető, ami elősegíti a közösség működését?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A színjátszó csoport 2000-ben alakult meg a művelődési központban, azzal a céllal, hogy létrehozzanak egy konkrét előadást. Az alapító tagok a darab szereplői voltak, összesen tizenhatan. Az alapításkor már felmerült, de még csak remény volt egy felnőtt színházi társulat hosszú távú működése. A közösség napjainkban a művelődési központ fenntartásában működik 33 taggal. Minden korosztály képviseli magát, hiszen van közöttünk 10 éves kislány és 72 éves nyugdíjas is. Pedagógustól, takarítónőn, polgármesteren át a vállalkozóig, nagyon sokféle ember játszott és játszik a társulatban. Magyarországon kívül szerepeltek már Felvidéken, Erdélyben és a Partiumban is. Kilenc ősbemutatójuk és közel 150 előadásuk volt

eddig. Több, mint száz fő szerepelt már az előadásaikban. Az internetre felkerült darabjaikat játsszák (vagy játszották már) Magyarországon, Erdélyben, Felvidéken, Délvidéken és Kanadában is. Terveik között szerepel egy színházlátogató baráti kör létrehozása is, amely szervezeten látogatna színházi előadásokat. Fő feladatuknak felnőtt (családi) színházi előadások létrehozását és tájolását tartják a magyar nyelvterületen.

Darabjaik jelentős része a nemzeti- történelmi témákat dolgoz fel, így a nemzeti ünnepeken való közreműködés is fontos tevékenységeik közé tartozik. Próbáikon nagy hangsúlyt fektetnek a színész képességek fejlesztésére, amely a próbafolyamatok része. Ennek önbizalmat növelő, és személyiségformáló ereje is van.

A színjátszó csoportot erősítik a közösségi együttlétek is, amikor elsősorban a névnapokat, születésnapokat ünneplik meg, vagy csak egyszerűen tartanak egy csoport bulit.

A közeljövőben tervezik a csoport működésének kiszélesítését gyermekszínészekkel és gyerekelőadásokkal. Ezzel szeretnék elősegíteni az utánpótlás biztosítását. A szélesebb kapcsolatépítés más hasonló társulatokkal, szintén a céljaik között szerepel.

A csoport és a művelődési intézmény számára elsősorban felnőtt saját színházi előadásokat létrehozó csoportot jelent. A színjátszók előadásait a környező települések igénylik, megfizetik, ezért bevételt is jelentenek a fenntartó számára.

A város szintjén a testvérvárosi kapcsolatok ápolásában játszanak szerepet. Ugyanakkor a csoport és előadásai a régiós és megyei kapcsolatok kialakításában is jelentős szerepet játszik. Már több alkalommal dolgoztak fel a helyi történelmi eseményeket, előadásaik nagy jelentőséggel bírnak a helyi közösség megerősítésében, identitás erősítő szerepük van. Az ősbemutatókra épülő színházi-színjátszói arculat országosan is ritka sajátosság, így egyedi színnel járul hozzá a város kulturális arculatához.

Példaértékű vállalkozásuk volt, hogy első alkalommal dolgozták fel a hajdúk letelepedési történetét, amit régiós szinten eddig 38 alkalommal mutattak be. Ezzel a hajdú öntudat, identitás elmélyítéséhez hozzájárultak.

Jelenleg rendelkezésre áll a huszonöt különböző korosztályú aktív tag és nyolc fő, akik előadásra mozgósítható színjátszók. A hatékony működéshez rendelkezésre áll a csoport vezetője, írója rendezője, a művelődési központ technikusai az előadásokon, a művelődési központ munkatársai, valamint az intézményben a háttérmunkát végző személyek. Megoldott

a kellékek, díszletek raktározására alkalmas terek biztosítás (de nincs önálló jelmezraktár), valamint a szükséges infrastruktúra, amelyet a művelődési központ biztosít.

A városi pályázati forrás is jelentős mértékű támogatást biztosít.

Szükséges lenne a közösség céljainak megvalósításához további szakemberek bevonása: profi színházi szakember - dramaturg, rendező, díszlet és jelmeztervező - időnkénti segítsége, valamint a pakolásban és a raktározásban segítő emberek.

A rendelkezésre álló pénzügyi erőforrás a kívánt színpadi látvány eléréséhez általában kevés.

Sajnos külső szakemberek bevonására nem áll rendelkezésre erőforrás. Nagyon szeretnék önálló és tágas díszletraktárt, szállítóeszközt.

A kapcsolatépítés folyamatos a profi színházi szakemberekkel. Az elérni kívánt célok érdekében helyi népművészek és iparművészek megkeresése, és aktiválása is folyik.

A csoport erősségei közé tartozik a tehetséges és profi szinten játszó színjátszók, akikkel el tudták érni az eddigi közönség és szakmai sikereket. Rendelkeznek bevezetett és ismert saját arculattal, amely ösbemutatókra épít. Olyan szakmai vezetőjük van, aki írásra és rendezésre is alkalmas.

A művelődési központ, mint befogadó, segítő és fenntartó intézmény teljes mértékben támogatja a közösséget. Nagyon erős a helyi beágyazottságuk, a kisváros szeretete és figyelme kíséri munkájukat. Magas színvonalú tevékenységük kiváltotta a környező települések, de a megye figyelmét is, így rendszeres a csoport meghívása. Kialakult a viszonylagos szakmai ismertség, darabjaikat sokan játsszák.

Gyengeségek közé tartozik, hogy vannak beszédtechnikai problémáik. Nincs idő, vagy a szükségesnél kevesebb idő jut a szakmai továbbfejlesztésekre. Nehézséget jelent a fiatal tehetségek és gyerekek megtalálása. Általában lassan készül egy újabb darab. Az utánpótlás biztosítása érdekében gyerekelőadásokat is kellene megvalósítani, de ezek egyelőre hiányoznak. Érzékelhető a színpadnál az előregedés. A közösségi alkalmak időhiányában visszaszorultak. Kevés a heti egy próba, amelynek a számát külső okok miatt nem tudják növelni.

Lehetőség a megjelenő igények függvényében is, egy új történelmi játék létrehozása, a gyerekszínjátszók integrálása és természetesen gyerekelőadások létrehozása. A csoporton belül újabb csoportok indítása, amelyek a könnyebb, vidámabb műfajok felé irányul.

Veszélyek duplikáció, (annak minden hátrányával), pl. tehetséges színjátszók nem teljes erőbedobással dolgoznak, fáradtak, és nem érzik eléggé sajátjuknak az előadást.

A közösséget érintő problémák duplikáció, a fogadó közeg megváltozása, előregedés, utánpótláshiány, duplikációból adódó túlterheltség, késések, beszédtechnikai problémák, nem kellő önértékelés, beszűkült pályázati és szponzori lehetőségek, megfelelő próbahelyiség hiánya a hét többi napján.

Két éve a legképzettebb színjátszók közül négy fő és egy új társulatban (is) kezdett játszani, tagságukat megőrizve. A változás okai összetettek. Baráti kapcsolatok állnak mögötte, valamint a vígjátékok háttérbe szorulása, amely iránt igény mutatkozott. Erre a problémára a válasz az lehet, hogy a színjátszó közösség bővíti a tevékenységét és az új darabotvidám hangvétellé írják.

9. esetpélda: Kis csoport kis gond?

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen elvárásokat fogalmaznak meg a csoport tagjai a szakmai vezető felé?
- Milyen sajátos kérdéseket vet fel egy kis létszámú amatőr művészeti közösség, amely rendszeresen vendégszereplők bevonásával dolgozik?
- Milyen nehézségekkel szembesül a csoport a foglalkozások során?
- Milyen kompetenciafejlesztés történik egy amatőr művészeti közösségnél?
- Milyen jövőképpel rendelkezik a közösség?
- Milyen eszközöket használnak a láthatóvá tételük érdekében?
- Mi a szerepe a művelődési intézménynek a csoport működésével kapcsolatban?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A 2008-ban alakult csoport-együttes 2012. szeptembere óta egy nagyváros közösségi házának csoportjaként működik. Az állandó tagok száma 3 fő, mely alkalmanként kiegészül különböző korosztályhoz tartozó zenészekkel, közreműködőkkel, táncosokkal. A csoport a sokféleséget, a változatosságot tartja a legfontosabbnak programjai összeállításában. Különböző formációkban adnak elő gyermek, családi és megzenésített verses, valamint tánczenei, retro és rock műsorokat, saját szerzeményeket. A programokban a generációs kapcsolatok erősítését, a magyar nyelv művelését és a tematikus műsorok igényes megoldását tekintik kiemelt szempontnak. Hetente két alkalommal próbálnak a közösségi házában.

Az együttes hatóköre városi szintű, kiemelten pedig egy városrész közösségi programjaihoz igazodik, erősítve ezzel a városrész lakóinak közösségi érzését.

Szeretnék az aktuális feladatoknak megfelelni. A heti kétszeri próbák számát fenntartani és felkészülni a soron következő programokra. Kiemelten fontosnak tartják a vendéglelőadókkaal való együttműködést.

További elismertségük érdekében évente hagyományos programok megvalósítására törekszenek (Farsang, Teadélutánok, városrészi gyermeknapi programok, kiállítás megnyitók, Magyar Nyelv Napja, Városrészi adventi programok). Sajátosságukból adódik, hogy együttműködésre, közös produkciókra törekszenek különböző előadócsoportokkal, amatőr művészeti csoportokkal.

Megerősödésüket saját szervezésű programok rendezésével kívánják megerősíteni. Tervezik a bemutatkozásukat a város határain kívül is, saját szerzemények előadásával. Kiemelt feladatuknak tekintik a magyar nyelv ápolását, az irodalom és a hangszerek megszerettetését a fiatal generációval. Működésükbe szeretnék minél több fiatal bevonni, ezzel is elősegítve az új tagok toborzását. Szakmai fejlődésüknek alapját az önművelődésben látják. Szeretnék egy nagy önálló koncertet megrendezni. A kezdő fiatal zenekarokkal való együttműködést előnyben részesítik. Az együttes kiemelt feladatának tekinti a generációk közötti kapcsolatok erősítését.

Alaptevékenység a közös éneklés, közös zenélés, próba heti 2 alkalommal a közösségi házban.

A csoportcélja olyan interaktív verses - zenés előadások és a hozzájuk kapcsolódó foglalkozások tartása, mely lehetővé teszi a környékbeli óvodák, általános iskolák megszólítását is. A közösség céljai szervesen illeszkednek mind a művelődési intézmény, mind a település céljaihoz. A művelődési központ a város céljaival összhangban fontos feladatának tekinti az amatőr alkotó, művelődő közösségek tevékenységének támogatását, népszerűsítését. A csoportok számára szakmai és működési segítséget biztosít. A zenekar éves műsorának összeállítása a fenntartó intézmény éves programjaival, munkatervével szerves összhangban történik.

Az közösség a szabadidő értékes eltöltésének lehetőségét biztosítja minden generáció számára a város és kiemelten a saját városrész közösségi programjain, eseményein. Valamennyi összejövétel a helyi lakosok, családok, egyének közösséghez való tartozását erősíti, hozzájárulva az igényes közösségi programok iránti igényeik növeléséhez. Mindez hosszú távon az életminőség javítását, a városrész lakóinak elégedettségének fenntartását szolgálja.

Jelenlegi zenekari alapfelállás 3 fős amatőr közösséget jelent, amelyhez kapcsolódik az együttműködő, partneri háló. A működéshez jellemzően nincs bevételük. Alkalmankénti pályázati támogatásban részesülnek, jelenleg egy civil szervezeteket támogató alaptól nyert pályázati támogatás áll rendelkezésükre. A közösségi házban megfelelő próbahelyük van, ahol a hangszerek - basszusgitár, gitár, szintetizátor, furulya, csörgődob, triangulum, mikrofon, kottatartók, stb.- is tárolhatók.

Nem áll rendelkezésre, de szükséges a közösség céljaihoz egyéb zenészek bevonása. A felvázolt célokhoz bővíteni szükséges a pályázati forrásokat, amelyeket közreműködői díjra is felhasználnának. Távlati céljuk egy kisbusz beszerzése, amely megkönnyítené a fellépéseket és a kapcsolattartást. Ideális lenne egy hangszigetelt próbaterem megszerzése is. Hiányos a szponzori támogatás, ezért a helyi vállalkozók, szponzorok keresését erősíteni akarják.

Erősségük az igényes zeneiség, jó kommunikáció. A szakmai, zenei következetesség. Kialakult imázssal rendelkeznek, a pólóik, kitűzőik, minden korosztályt megszólítanak. Jellemző rájuk a kreativitás, a színes színpadkép és a precíz felkészülés. Igyekeznek eredményeiket széles körben megismertetni, saját Facebook oldaluk van. Repertoárjuk gazdag. Működésükre a megbízhatóság és a tolerancia (Empátianap) jellemző. Előtérbe helyezik a magyar nyelv ápolását, magyar retro slágerek népszerűsítését, magyar versek megzenésítését. A változatosság legalább annyira fontos számukra, mint a saját szerzemények bemutatása. Elkötelezettek a generációk közötti kapcsolatok erősítésében.

Gyengeségnek tartják a saját weboldal és több pénzügyi erőforrás hiányát. Szeretnék más településekkel kapcsolatokat kialakítani, a nagy közönség nem igazán ismeri saját szerzeményeiket.

Fejlesztés érdekében hangsúlyosabb közönség szervezést, erősebb propagandát szeretnének. (saját zenekari plakát, többféle szóróanyag szerkesztése). Működésük során erősíteni szeretnék a szakmai hálózatosodás folyamatát, fiatal tagok bevonásával, tapasztalatcserékkel, szakmai tudás átadásával-átvételével. Mentorálási folyamatban is gondolkodnak, fiatal zenészek felkarolásával. Hatókörüket ki szeretnék terjeszteni a környező településekre (falunapok, fesztiválok). Megfelelő szponzorok találásával már stúdiófelvétel készítése is elérhetővé válik számukra.

Talán azért is, mert a csoport kis létszámú túlságosan ragaszkodnak az elképzeléseikhez, kissé „vaskalaposak”, ami megnehezíti a megfelelő utánpótlás megszerzését, megfelelő zenésztárs megtalálását.

Érdekességként megállapítható, hogy egy ilyen kis csoportnál is megjelennek az amatőr művészeti csoportokra jellemző problémák: megfelelő pénzügyi forrás hiánya, megfelelő csoporttag megtalálása, hangtechnikai eszközök korszerűsítése, hangszigetelt próbaterem hiánya.

A három állandó zenekari tag mellé szükség lenne egy megfelelő szakmai és személyes kompetenciákkal rendelkező, negyedik zenésztársra (dobos). Ez a probléma négy éve áll fenn.

10. esetpélda: Utánpótlás a fiataloknál

Témakör: Mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban

Módszer: Esettanulmány/esetpélda megvitatása a résztvevők bevonásával. Alkalmazott módszerek: kiscsoportos feldolgozás, megvitatás; plenáris feldolgozás, megvitatás, összegzés.

Időtartam: 20-30 perc

Feladat: A mentorok a közösségi művelődésben és az amatőr művészeti mozgalomban a mellékelt közösség esetét elolvasva a következő kérdésekre kell a résztvevőknek választ keresni. A feladat megvalósítható egyénileg és kiscsoportban is.

Megfigyelési szempontok és feladat:

- Milyen lehetőségek vannak a tudatos csoportépítésben?
- Mi a jelentősége a munkatervnek egy amatőr művészeti csoport munkájában?
- Milyen hatással lehet egy település kulturális stratégiája az amatőr művészeti csoportokra?
- Milyen jelentőséggel bír a közösség számára biztosított költségvetés a tervezési folyamatban?
- Milyen a szakmai munka és a közösséggé válás kapcsolata?
- Milyen a közösség helyi beágyazottsága?
- Milyen egyedi sajátosságai vannak az utánpótlás problémájának ebben a közösségben?
- Milyen tanulsággal szolgál a történet?
- Hozzanak a résztvevők saját példát a témakörben!

A mazsorett csoport két évtizede alakult gimnazista lányokból, táncművész vezetésével a városi művelődési központban. A cél elsősorban ennek az új táncművészeti ágnak a helyi megjelenése, valamint egy újabb amatőr művészeti csoport létrehozása. További cél volt a helyi fiatalok bevonása a kulturális életbe, akik a továbbiakban méltó módon képviselhetik városukat a különböző táncművészeti eseményeken és egyéb rendezvényeken. A felnőtt csoport mellett jelenleg ifjúsági és gyermek csoport is működik, amelyek az utánpótlás biztosítása céljából alakultak, de ettől függetlenül saját korcsoportjukban önállóan lépnek zsűri elé és saját repertoárral rendelkeznek.

A működési területük elsődlegesen saját megyéjük, de az ország egész területén vállalnak fellépéseket. A tagságot 14- 26 éves lányok alkotják, akik diákok, illetve fiatal felnőttek. Az ifjúsági és gyermek csoportok tagjai 3-14 éves lányok.

A csoport a kitűzött célokat éves munkatervben foglalja össze, amely az alábbi fontos elemeket tartalmazza:

-Évente két alkalommal szakmai zsűri előtt történő bemutatkozás, egy országos rendezvény keretében,

- a Tánc Világnapja alkalmából önálló táncszínházi előadás bemutatása, műfajuktól eltérően balett, jazz-balett és modern koreográfiák történetbe fűzésével,

- két évente az országos szakmai szervezettel karöltve országos találkozó megrendezése,

- évente legalább két alkalommal szakmai továbbképzéseken való részvétel.

A munkaterv éves szinten 25-35 fellépéssel számol, amelyekkel különböző felkéréseknek tesznek eleget.

Meghatározó céljuk a csoport működéshez szükséges létszám fenntartása folyamatos utánpótlás neveléssel és a megszerzett szakmai minősítések megtartása, megvédése.

Közösségi szemléletükre jellemző, hogy a repertoár bővítését és színesítését tervezik az új igényeknek megfelelően. Az anyagi és egyéb feltételek biztosítását alapfeladatuknak tekintik.

Fő tevékenységük az amatőr táncművészet művelése, ezen belül a viszonylag új műfaj, a mazsorett tánc népszerűsítése és a városuk, valamint a környező települések kulturális, szórakoztató és egyéb rendezvényein való részvétel.

A csoport jellegéből adódóan törekszenek a velük kapcsolatos látens igények kielégítésére is, így a városi rendezvényeken reprezentációs feladatokat ellátása (vendégek fogadása, díszsorfal, díszmenet).

Saját szervezésű programokkal erősítik szakmai presztízsüket. Két évente megrendezik az országos találkozót, amelyen közel 350 fő fellépő vesz részt.

Minden évben megrendezik a nyári összművészeti alkotótábort, mely egyhetes bentlakásos szakmai edzőtábor, ugyanakkor a nyári egyhetes napközit megszervezik a gyermekcsoport tagjai részére.

A fenntartó művelődési központ szakmai feladatai közé tartozik az amatőr művészeti közösségek működési feltételeinek biztosítása, menedzselése. A megfelelő szakmai és technikai háttér biztosítása, valamint lehetőséget teremteni az elkészült produkciók bemutatására. Az intézmény kiemelt feladatának tekinti a hagyományok ápolását, fenntartásának és továbbélésének biztosítását, különös tekintettel a képzőművészet, zene, táncművészet és a díszítőművészet

területén. A mazzorett csoport szakmai céljai összhangban vannak a fenntartó intézmény és a város kulturális célkitűzéseivel. A város kulturális stratégiai tervében a számos egyéb feladat mellett fontos helyet kapnak az amatőr művészeti csoportok.

Jelenleg rendelkezésre áll megfelelő szakmai végzettséggel és tapasztalattal rendelkező művészeti vezető, az intézményben dolgozó művelődésszervező csoport (pályázatok megírása, rendezvények előkészítése és lebonyolítása), megfelelően képzett gazdasági szakember segítségével, megfelelően képzett technikai szakemberek segítségével. Országos szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkeznek. Az önkormányzat által biztosított támogatási összeg. Rendelkeznek saját (fellépések, bemutatók díja) és pályázati bevételekkel.

A technikai és tárgyi feltételek is kiválóak, rendelkeznek saját kosztümtárral. A működés egyéb feltételei is biztosítottak (technikai háttér, számítógép, hangosítás, táncterem, próbaterem).

Azonban szükség lenne a közösség céljaihoz egyedi, a fellépésekhez szükséges ruhákat, kollekciókat készítő vállalkozó bevonására. A csoport rendelkezésére álló források összege változó, szeretnék elérni, hogy már az év elején ismerjék a rendelkezésre álló összeget, amivel indulhatna az adott év.

Meghatározó a közösségnek az összetartó ereje és az élő, működő szakmai kapcsolatok más mazzorett csoportokkal. A közösség nagyon népszerű, ismertsége széleskörű. Heti rendszerességgel megvalósuló próbák tervezettek és stabilak a csoport életében. A több éve együtt táncoló tagok nagyon összetartóak, és segítőkészen fogadják az újonnan érkezőket, de velük szemben nagyok az elvárásaik.

A fiatal felnőttek iskola és munka mellett/után vesznek részt az amatőr művészeti csoport munkájában, ami sokszor a szakmai munka rovására megy. Az iskolai és munkahelyi elfoglaltságok miatt sokszor nincs teljes létszám a próbákon, így csökken a hatékonyság és a figyelem, a hiányzásokból adódó ismétlések miatt.

A csoportról elmondható, hogy képesek a folyamatos fejlődésre, megújulásra, elfogadják a külső segítséget. Egy ilyen fiatalokból álló csoportnál is számos életkori sajátosságból adódó probléma merül fel, a korosztály „kiöregedésével” előtérbe kerül a magánélet, család.

A közösséget érintő problémák közül a legfontosabb, hogy hiányzik a megfelelő létszámú utánpótlás, majd ezt követi, hogy nem állandó az éves keretösszeg és az egyéb pénzügyi források, támogatók hiánya.

Az amatőr művészeti csoport életében és működésében a legjelentősebb nehézséget a megfelelő létszámú utánpótlás kinevelése jelenti. A probléma egyik legfőbb oka, hogy ma már többféle amatőr tánc és mozgásművészeti lehetőség közül lehet választani a városban, sőt már az iskolák is indítanak különféle táncos foglalkozásokat. Amíg 22 évvel ezelőtt, az alapításkor csak a néptánc volt az egyetlen lehetőség, majd ezután alakult meg a város első mazsorett csoportja (felnőtt korú lányokból), mára már ezek mellett számos más egyéb, lányoknak szóló versenysport közül lehet választani (lánytorna, hipp-hopp, balett stb.).

Ugyancsak problémát jelent az is, hogy a mai gimnazista korú lányoknál nagy az iskolai leterheltség (tanulás és egyéb iskolai délutáni elfoglaltságok), így a megmaradt kevés szabadidejüket inkább pihenéssel, lazítással töltik, nem pedig egy rendszeres, állandó kööttséget jelentő csoportban. Az is problémát jelent, hogy az utánpótlás mára már nem felnőtt korú lányokból tevődik össze, hanem általános iskolás alsós és felsős korúakból, így nem építhetők be a nagyok közé. Ha ritkán egy-egy gimnazista korú lány érkezik, az ő kinevelése egy évig is eltarthat, de ahhoz, hogy utolérje társait több év is szükséges lehet.

A probléma körülbelül öt-hat éve jelentkezett erőteljesebben.

V. Tanulást segítő kérdések

1.fejezet

1. Honnan ered a mentor kifejezés?
2. Hogyan határozná meg a mentor fogalmát?
3. Hogyan határozná meg a tanácsadó fogalmát?
4. Mi a különbség a mentor és a tanácsadó között?
5. Milyen tanácsadási fogalmakat ismer, mi a közös jellemzőjük?
6. Mi a különbség a guidance és a counselling tanácsadási megközelítés között?
7. Melyek a tanácsadás eredményközpontú megközelítésének kategóriái?

2. fejezet

1. Mi jellemző a tanácsadási folyamatra általánosságban?
2. A tanácsadásnak milyen szintjei lehetnek a tanácskérő problémájának mélységét tekintve?
3. A tanácsadás szintjei és a segítő szakmákban való alkalmazásuk hogyan függ össze?
4. Mutassa be az általános tanácsadási modellt!
5. Sorolja fel Szilágyi ötlépcsős tanácsadási folyamatának az egyes lépéseit! Fejtse ki részletesen, hogy az egyes szinteken milyen tevékenység zajlik!
6. Mutassa be Dávid pedagógiai tanácsadási modelljét?
7. Mutasson be egy a menedzsment tanácsadás során alkalmazott folyamatmodellt!
8. Milyen összefüggésbe hozhatóak a különböző tanácsadási típusok és a közösség problémái?
9. Melyek lehetnek a tanácsadásban alkalmazott módszerek (Dávid)?
10. Melyek lehetnek a strukturált beszélgetésvezetés lépései?
11. Mouchielli hogyan jellemzi a célzott beszélgetést, mire hívja fel a figyelmet a különböző beszélgetésfajtákkal való összehasonlításban?
12. Melyek Egan szerint az igazi párbeszéd ismérvei?
13. Melyek lehetnek a nem megfelelő meghallgatási módok?
14. Hogyan épülhet fel, milyen elemei lehetnek egy közösség tanácsadási folyamatának?
15. Milyen helyzetfeltáró módszereket ismer? Melyiket mire használhatjuk?
16. Mit értünk erőforrás-térkép alatt? Hogyan készíthető el egy ilyen egy közösség által?
17. Mutassa be a SWOT-analízis módszerét!

18. Mutassa be a PEST-analízis módszerét!
19. Mutassa be a portfólió analízis módszerét!
20. Kik tekinthetők egy projekt érintettjeinek/érdekeltjeinek? Milyen célokat szolgál az érdekeltek elemzése?
21. Milyen esetekben érdemes a probléma-fa módszerét alkalmazni? Ismertesse a módszert!
22. Mutassa be cél-fa módszerét és alkalmazási területeit!

3. fejezet

1. Milyen segítő szerepeket különít el Vogelauer? Jellemezze ezeket!
2. A tanácsadói szaktudást illetően alapvetően milyen két területet jelölnek meg a szakemberek?
3. A menedzsment tanácsadás klasszikus irodalmára milyen két tanácsadói szerepkör különböztethető meg?
4. Mi a különbség a laikus segítő és a professzionális tanácsadó között?
5. Kubr milyen tanácsadói készségeket emel ki?
6. Fonyó és Pajor milyen tanácsadói tulajdonságokat tartanak fontosnak?

VI. Források

Ajánlott szakirodalom

- Allen, Tammy D. – Eby, Lillian T. (eds.): The Blackwell handbook of mentoring: A multiple approach. Oxford England. Blackwell
- Bach, Sheldon (2011): Hogyan csináljam. Budapest, Oriold
- Bagdy Emőke (2009): Pszichoterápia, tanácsadás, szupervízió, coaching: azonosságok és különbségek. In Kulcsár Éva (szerk.): Tanácsadás és terápia. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó
- Bang, Ruth (1983): A célzott beszélgetés. Budapest, Tankönyvkiadó
- Bóta Margit (1999): Tanácsadás, egyéni fejlesztés. Útmutató a külső gyakorlatokhoz 6. Debrecen, KLTE
- Cope, Mick (2007): A coaching módszertana. Az együttműködésre épülő coaching kézikönyve. Budapest, Manager Könyvkiadó
- Csepeli György (2001): Szociálpszichológia. Budapest, Osiris Kiadó
- Dávid Mária (2012): A tanácsadás és konfliktuskezelés elmélete és gyakorlata. Budapest, Szent István Társulat
- Dávid Mária – Gefferth Éva - Nagy Tamás - Tamás Márta (2014): Mentorálás a tehetséggondozásban. Budapest, Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége
- Di Blasio Barbara – Paku Áron – Marton Melinda (2011): A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában. Új Pedagógiai Szemle 61. évfolyam 11-12. szám 183-193.
- DuBois, David L. – Karcher, Michael J. (2005) (eds.): Handbook of Youth Mentoring. Sage Publications
- Egan, Gerard (2009): A segítő készségek fejlesztése. Gyakorlatok és munkafüzet „A képzett segítő” c. könyvhöz. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó
- Egan, Gerard (2011): A képzett segítő. A segítés problémamegoldó és lehetőség-kibontakoztató megközelítése. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó
- FalusKatalin – Vajnai Viktória(szerk.) (2008): Kompetenciafejlesztés projektmódszerrel. Budapest, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet

Fonyó Ilona – Pajor András (szerk.) (1998): Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből. Budapest, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar

Garz, Hans-Günter (1999): A tanácsadás koncepciói és modelljei. In Zászkaliczky Péter – Viktor Lechta – Ondrej Matuska (szerk.): A gyógypedagógia új útjai. Rendszerfejlesztés, tanácsadás, integráció. Budapest, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola

Garz, Hans-Günter (1999): Mi teszi a tanácsadást hatékonná? – Adalékok a tanácsadási szituáció hatótényezőihez és a tanácsadó beszélgetés ismérveihez. In Zászkaliczky Péter – Lechta, Viktor – Matuska, Ondrej (szerk.): A gyógypedagógia új útjai. Rendszerfejlesztés, tanácsadás, integráció. Budapest, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola

Harkai Nóra (2006): Közösség és közösségi munka. Budapest, Közösségfejlesztők Egyesülete

Heron, John (2002): Beavatkozási lehetőségek a segítő kapcsolatban. In Ritoókné Ádám Magda (szerk.): A tanácsadás pszichológiája. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest 31-48.

Herskovits Mária – Ritoók Magda (szerk.) (2013): Tehetségek vonzásában. A tehetséges fiatalok segítése az életviteli-életvezetési tanácsadó szolgálatok módszertani támogatásával. Kézikönyv. Budapest, Felsőoktatási Tanácsadás Egyesület

Kőpatakiné Mészáros Mária – Mayer József (2004): Bevezetés a mentorálás módszertanába. Budapest, Országos Közoktatási Intézet

Maróti Andor (2010): Kultúraközvetítés és/vagy közösségi művelődés. In: Szín-Közösségi Művelődés 15/1. 70 – 81. p.

Mayer József (szerk.) (2010): Mentorok könyve. Budapest, Raoul Wallenberg Humán Szakképző Iskola és Gimnázium.

McLeod, John (2003): An introduction to counselling. Maidenhead, Open University Press.

Mérei Ferenc (1971): Közösségek rejtett hálózata. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó

Mérei Ferenc (1998): Az együttes élmény. In Erős F. (szerk.): Megismerés, előítélet, identitás. Budapest, WJLF–Új Mandátum

Mészáros Zsuzsa (2000): Gazdaságfejlesztés és vállalkozás-élnékités. Parola, 1. sz. 10–11.

Moucchielli, Roger (2002): Célzott beszélgetés a segítő kapcsolatban. In Ritoókné Ádám Magda (szerk.): A tanácsadás pszichológiája. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó 48-114.

Nagy Tamás (2010): A mentor–mentorált kapcsolat jellemzői és a gyermek-ifjúsági mentorálás új modelljei. In Inántsyt-Pap Judit–Orosz Róbert –Pék Győző–Nagy Tamás: Tehetség és személyiségfejlesztés. Géniusz Könyvek 14. Budapest, Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége 115–138.

Pikó Bettina (2003): Kultúra, társadalom és lélektan. Budapest, Akadémiai Kiadó

Poór József - Bognár Nándor - Bodor Pál - Csákvári Péter (2001): Menedzsment tanácsadói kézikönyv. Budapest, KJK –Kerszöv

Poór József (2005): A menedzsment tanácsadás fejlődési tendenciái. Budapest, Akadémiai Kiadó

Poór József (2016): Menedzsment-tanácsadói kézikönyv 2016 – innováció – megújulás – fenntarthatóság. Budapest, Akadémiai Kiadó

Szekszárdi Júlia (2008): Új utak és módok. Gyakorlatok a konfliktuskezelés tanításához és

Szilágyi Klára (1997): Az egyéni tanácsadás. Gödöllő, Gödöllői Agrártudományi Egyetem Tanárképző Intézet

Szilágyi Klára (1998): A személyiség értékelésének lehetőségei a tanácsadói folyamatban. Gödöllő, Szent István Egyetem Kiadó

Szilágyi Klára (2000): Munka- pályatanácsadás mint professzió, Kollégium Kft, Budapest

Szilágyi Klára – Hajdu Annamária (szerk.)(2002): Pályaorientáció. Módszertani kézikönyv csoportvezetők számára. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft.

Szilágyi Klára (2005): Tanácsadói elméletek munkavállalási tanácsadó szakosoknak. Jegyzet.Gödöllő, SZIE GTK Tanárképző Intézet.

Szilágyi Klára (2005): A pályaorientáció folyamatának korszerű értelmezése a felnőttkorban. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Szilágyi Klára (2008): Módszertani gyűjtemény. Munkavállalási, munka-, pályatanácsadók számára az egyéni tanácsadó munkához. Budapest, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft.

Tóth Márhoffer Mária – Paksi László (2011): Mentori feladatokra jelentkező pedagógusok elvárásai és kompetenciáinak önértékelése. Iskolakultúra 12. szám 29-40.

Váry Annamária (2005): Csoportok tanulása csoportban. In Járó Katalin(szerk.): Sors mint döntés. Budapest, Helikon

Váry Annamária (1999): Érzékeny és okos szervezetek. In Járó Katalin (szerk.): Játszmák nélkül. Budapest, Helikon

Váry Annamária (1999) Problémák rendezése önerőből vagy segítséggel. In Járó Katalin (szerk.): Játszmák nélkül. Budapest, Helikon

Váry Annamária – Budavári-Takács Ildikó – Juhászné Klér Andrea – Jereb Katalin – Körmendi Attila – Szalma Zsolt (2009): A mentori tevékenység elmélete és módszertana. Gödöllő, Szent István Egyetem

Honlapok, internetes oldalak (a felhasználási lehetőségének megjelölésével)

http://www.biharinepfoiskola.hu/kompetencia_eu/

A „Népfőiskolák együttműködése Európában” több hazai és határon túli szervezet szakmai együttműködésére építő projekt keretében elkészült tananyagok gyakorlati feladatgyűjteményeket tartalmaznak több témakörben. A következő témák kommunikáció, konfliktuskezelés és közösségfejlesztés feladatai hasznosíthatóak ilyen jellegű területek érintésekor.

http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/gyakorlatok_jtkok_gyitemnye.html

Az Eszterházy Károly Egyetem 2008-as pályázata Tanári személyiségfejlesztés és attitűdformálás témaköréhez kapcsolódó online elérhető gyűjtemény, amely önismereti játékokat, strukturált gyakorlatokat, önismereti kérdőíveket tartalmaz.

- Videoanyagok, filmek

Dennis Gansel: Hullám (2008)

A csoportfejlődéséről szóló film, egy speciális helyzetben kialakított csoport nyomán járja körül a csoport kialakulása, szerepei kérdéskörét. A csoport, közösség normái, értékrendje, csoportfolyamatok kérdéskörénél alkalmazható.

Mérei Zsuzsa – Vikár András – Xantus János: Kiki A csoportban (2010)

Egy dokumentumfilm, amely a pszichodráma-technikába ad betekintést. Bemutatja egy terápia belső történéseit. Ami miatt kiemelten érdekes lehet, az a segítő szerep megjelenése.

Péterfi Ferenc – Kovács Edit: Genius loci - A hely szelleme - Miért éppen Istenkút? (2005)

A dokumentumfilm az istenkúti közösség kialakulásáról, problémáiról, problémamegoldási módszereiről, fejlődéséről szól. A közösségek problémakörének tárgyalásakor hasznosítható.