

### **Viszont a következő pontokon változtatnák meg:**

- elméletből szívesebben vizsgáznának írásban;
- csökkentenék a színház- és drámatörténeti tudnivalók mennyiségét, hiszen annak egy része úgyszólván benne van az irodalom tantárgyban.

A hétfői beszélgetés néhány meghívott, az érettségizetés tapasztalatával már rendelkező drámatanár (Tóth Adél, Vági Eszter, Püspöki Péter) és kb. 25 érdeklődő jelenlétében zajlott. Nagy örömeinkre eljött közénk Keresztúri József, a Vörösmarty Gimnázium dráma tagozatának (*programjának!*) tanára, aki igen konstruktívan vett részt a beszélgetésben – sok hasznos tanáccsal látott el bennünket. A beszélgetés hivatalos része után következett a folyosói szekcioulás, amely jóval pergőbb, gyümölcsözőbb és személyesebb volt. (Talán azért is, mert addigra tisztáztuk a félreértéseket, a jogi értelmezésből fakadó ellentmondásokat.) Az így kétórásra sikeredett beszélgetésből a következő tanulságokat sikerült levonni:

### **Jelenleg a felkészítő tanárok legnagyobb problémái a dráma érettségi körül**

- Túl nagy a követelmény, kevés az iskolai keretben a felkészítésre szánnak idő (138 óra/36 óra – jogértelmezési különbségek). Talán nevezzük el másképp a színjátszó köröket?
- Nem tudjuk pragmatikus célokból ajánlani a gyerekeknek (nem jár érte plusz pont), csak olyan struktúrákban van nagyobb gyakorlati haszna, mint a kétnyelvű programok (itt ilyen formán egy célnyelvi érettségi hozható előre). Komolytalan manapság ezzel az érveléssel érettségit ajánlani a fiataloknak: érettségizetek le, mert drámából öröm az érettségi...
- A felkészítéshez még csak-csak van módszertani és szakmai segédanyag, de a felkészüléshez nincs a diákok számára tankönyv, kézikönyv. Fontos lenne tudnunk – s ebben a [www.drama.hu](http://www.drama.hu) is segítségünkre lehetne –, hol és mikor indulnak emelt szintű érettségire felkészítő tanárképző programok.
- A középszintű érettségi követelmények közül kimaradt maga a dráma.

### **A jelenleg kialakult helyzeten így javíthatunk**

- Együttműködés az érettségi területén nagy tapasztalatokkal rendelkező, dráma tagozaton tanító kollégákkal (pl. érettségi látogatás, a felkészítés segítése, fórumok szervezése).
- Egy adatbank létrehozása a [www.drama.hu](http://www.drama.hu) honlapon, ahová az érettségivel kapcsolatos „házi anyagok” kerülhetnének.
- A dráma érettségivel megszerezhető plusz pontszámok elismertetése végett tárgyalást kezdeményezni az egyetemekkel, OKÉV-vel, a minisztériummal.

A beszélgetés óta én is túl vagyok életem első középszintű dráma érettségijén, melyet tíz tanítványom francia nyelven, előrehozott vizsgaként tett le. Közvételek tehát személyes tapasztalataimat, amelyek rendkívül pozitívak.

Bár az őszi vizsgaidőszak léte sok kérdést vet fel (pl. megtöri a tanév leghatékonyabb részének lendületét), mégis diákbarát megoldásnak tekinthető, hiszen jelentősen csökkenti a negyedikes diákok év végi terheit. (De vajon tanárbarát-e?)

Nekem a legnagyobb szakmai problémáim a tételek összeállítása körül adódtak: komoly aggályaim támadtak a megfogalmazást s a témakörök arányait illetően. (*Köszönet Szauder Eriknek, aki több változatban is „kipofozta” tételsoromat. Így minden diáknak világos volt a terminológia, a kérdésfeltevés, s a tételhez rendelt feladat.*)

A vizsgázókon s rajtam kívül az iskola vezetése – amely kezdetben bizonytalanul reagált a tárgy bevezetésére és ilyen arányú elterjedésére –, valamint az érettségi elnök nagy várakozással tekintett az érettségi elé. A záráson a jegyzőkönyvbe diktált mondatok tanúsága szerint meggyőztük őket: a dráma mostanára már igazi tantárgynak számít, amelynek elméleti érettségi vizsgája sokszínű és nivós, gyakorlati vizsgája pedig tetszetős, s megmutatja a vizsgázók másik – a klasszikus oktatási struktúrában ismeretlen – arcát is.

Vatai Éva

## **Beszámoló néhány megjegyzéssel**

### **Máthé Judit személyzeti tanácsadó tréningjéről**

#### **Látszólag más, mégis ugyanaz?**

Irányított problémák megoldása, konfliktuskezelés csoportban.

*Hogyan bővíthető a drámapedagógiai munka a személyzeti terület eszközei segítségével, a probléma azonosítása, megoldása, a konfliktusok kezelése, az együtt gondolkodás moderálása, a közvetítés, vagy a célok/tervezés területén? És mit használ a HR a drámapedagógiából? Találjuk ki együtt!*

A programfüzetben a fenti néhány sort olvasva nagy érdeklődéssel, ugyanakkor, bevallom, némi kétke-  
déssel ültem be Máthé Judit személyzeti tanácsadó tréningjére. Érdeklődésem és elszántságom a beharan-  
gozóban leírt „Találjuk ki együtt!” felhívásnak szólt, amiből arra következtem, valamiféle közös gon-  
dolkodás fóruma, színtere lehet a tréning, kételyeim pedig abból fakadtak, hogy a meghirdetett két és fél  
óra igen szűkös időkeretnek tűnt a két szakterület (HR és drámapedagógia) közös pontjainak vizsgálatára.  
A tréning fókuszába állított kérdések megválaszolásához, a közös gondolkodáshoz ugyanis nélkülözhetet-  
len, hogy az ember mindkét területhez konyítson legalább egy kicsinykét.

A rendezvény jellegéből kifolyólag megjósolható volt, hogy a tréningen főként drámapedagógusok vesz-  
nek majd részt, ezért úgy gondoltam, hogy a közös gondolkodást mindenképp meg kell, hogy előzze a  
személyzeti terület (HR) rövid bemutatása. Természetesen következett ez az elvárásom az előadó/ tréner  
személyéből is, hiszen Máthé Judit éppen e terület szakértője. (Persze tisztában voltam azzal, hogy ilyen  
rövid idő alatt csak a személyzeti terület szűk keresztmetszetét ismerhetjük meg.)

A tréningvezető már bevezetőjében elmondta, hogy olyan technikákat, játékokat kíván bemutatni szakmai  
eszköztárából, amelyek feltételezései szerint a drámapedagógiában is alkalmazhatók. (A játékvezető  
egyébként jelenleg 120 órás drámapedagógiai tanfolyamot végez.)

### **A tréning menete röviden**

A „műsor” *bemutatkozással* indult: négy kisebb csoportban négy különböző játék segítségével mutatkoz-  
tunk be egymásnak. Az első csoport tagjai hagyományos módon, két másik csoport tagjai a Kétpéces ön-  
életrajz című gyakorlat kétféle változata szerint mutatták be egymást. A negyedik csoport tagjai kis papír-  
lapokon a következő kérdések alapján mutatkoztak be: Hogy hívnak? Mivel foglalkozom? Hobbym? Le-  
hettem volna... Miért vagyok itt? Valamennyi játékban közös volt, hogy egy-egy személy bemutatkozá-  
sára, bemutatására fél perc állt rendelkezésükre a játszóknak.

Ezt követően a négyféle *játékot értékeltük* a következő szempontok szerint: Melyik játékot alkalmaznád,  
ha egy napos tréninget tartanál? Melyiket, ha három vagy több napos tréninget kezdenél így? Melyik be-  
mutatkozás indította el benned a legtöbb kérdést? Mire és hogyan lehetne másképp felhasználni ezeket a  
gyakorlatokat?

Ezután egy csomagolópapíron a következő kérdésre válaszolhattunk: *Mivel foglalkozik a HR-s* (személy-  
zeti tanácsadó)? Néhány példa a drámatanárok elképzeléseiről címszavakban: emberekkel, pszichológiá-  
val, tanácsadással, lélekkel, érzelmekkel, emberek kiválogatásával stb. A gyűjtés után Máthé asszony sa-  
ját meghatározását hallhattuk. Véleménye szerint a személyzeti tanácsadó munkája a „képessé-tétel” kife-  
jezéssel írható le. A HR-es dolga, hogy képessé tegye az alkalmazottat/munkavállalót egy bizonyos mun-  
kakör betöltésére oly módon, hogy az mind a munkavállaló, mind az adott cég megelégedésére szolgál-  
jon. Ahhoz, hogy valaki egy adott munkakör betöltésére képessé váljon, *három szinten kell megfelelnie*.  
Az első a szakmai szint: ide tartozik mindazon szakmai tudás, végzettség és képesség valamint tulajdon-  
ság, amely a munkakör betöltéséhez szükséges. A második szinten a munkavállalónak képesnek kell len-  
nie az adott cégre jellemző – akár különleges, a szokásostól eltérő – szabályokat elfogadni és követni. A  
harmadik szinten a cég iratlan, akár ki nem mondott értékeihez és normáihoz kell tudnia alkalmazkodnia.  
A személyzeti tanácsadónak az a dolga, hogy alkalmassá tegye a cég munkatársait mindhárom szintű el-  
várás harmonikus teljesítésre.

A rövid elméleti kitérő után ismét játék következett: páros játék. A párok egymásnak háttal foglaltak he-  
lyet, a páros egyik tagja A4-es papírt kapott és tollat, ő rajzolt. Társának az volt a feladata, hogy szavak-  
kal minél pontosabban leírjon egy képet úgy, hogy a párja azt lerajzolhassa. Az első változatban a rajzo-  
lók nem kérdezhetek vissza, a második változatban már igen. A játék azt hivatott demonstrálni, hogy mi-  
lyen lényeges az információk pontos átadása, valamint a pontos és fontos kérdések megfogalmazása, a  
visszakérdés. Máthé Judit szerint a munkahelyi konfliktusok gyakran erednek abból, hogy az informá-  
ciók hiányosan vagy rosszul, eltorzulva jutnak el a munkatársakhoz. Ehhez a témakörhöz kapcsolódott az-  
tán a következő játék is. A tréningvezető Rudolf Éva nénivel néhány perces páros jelenetet improvizált:  
két nő a nyaralási, pihenési terveiről, szokásairól beszélget. Nekünk az volt a dolgunk, hogy a jelenet  
alapján *tényeket, feltételezéseket és következtetéseket* rögzítsünk a két szereplőről, melyeket aztán nagy  
csoportban megbeszélünk. A játék azt mutatta be, hogy milyen könnyen kezeljük tényként feltételezése-  
inket és következtetéseinket, azaz kiválóan modellezte az elkapott felszavakból születő folyosói pletykát.  
Enyhe zavart okozott ugyanakkor a játékban, hogy az improvizáció során nem volt egyértelműen eldönt-

hető, hogy Máthé Judit és Éva néni szerepben vannak-e vagy önmagukat játsszák. Mint kiderült, nem léptek szerepbe, ez nekünk drámatanároknak szokatlan volt.

Ezt követően hallhattunk a szakembertől a munkahelyi konfliktuskezelésről dióhéjban, arról, hogy a személyzeti tanácsadónak valójában a konfliktusokat még kialakulásuk idején, minél korábban, az úgynevezett polarizáció szakasza előtt kell érzékelnie ahhoz, hogy kezelni tudja őket. A kezelési módszerekről pedig annyit hallhattunk, hogy „a problémából célt csinálunk”, azaz megoldandó feladatként kezeljük a konfliktust és a résztvevő feleket is efelé tereljük. A cél, hogy a konfliktus érintettjei semmiképp ne a múltbeli sérelmeikről vitázzanak, hanem jövőbeli elvárásaikat fogalmazzák meg. Például: A konfliktusban résztvevő feleknek, csoportoknak össze kell írniuk, hogy a másik féllel szemben milyen elvárásaik vannak, ugyanakkor mit tudnak felajánlani, adni ők cserébe.

A szünet után improvizáltunk: heten egy vidéki *önkormányzat testületét játszottuk el*, akiknek el kellett dönteniük, hogy mire fordítsák az év végén megmaradt 10 millió forintot. A szünetben a szereplők a lehetséges felhasználási lehetőségekről egy listát kaptak, ez alapján egy előzetes fontossági sorrendet, rangsort kellett kialakítaniuk, majd a közös improvizációban, vitában képviselniük. Eközben a többiek nézőként azt figyelték, hogy a vita alapján, ki lenne a megfelelő személy különböző munkakörök (polgármester helyettes, szociális bizottság elnöke, jegyző stb.) betöltésére. A tréningvezető erre a játékra 10 percet adott, és szerepben, mint a polgármester képviselője sürgette a testület döntését. Az improvizációt kiválóan megoldottuk, bár a helyzet realitását és hitelét erősen megkérdőjelezte az időkeret: hét ember nyolc különböző pontból álló rangsorát lehetetlen volt ennyi idő alatt akárcsak egyeztetni is.

A tréning utolsó szakaszában két lehetőség közül választhattunk: a tréningvezető egy komplex játékot ajánlott, vagy pedig a közös gondolkodást a HR és a drámapedagógia kapcsán. A sok játékos kedvű kollégával együtt én is a komplex játékra szavaztam, hátha láthatok valami újat, de sajnos nem így történt.

Az utolsó játékban több kisebb (három fős) csoportra osztott bennünket a tréner: a kisebb csoportok egy építőipari cég különböző egységeit (menedzsment, stratégiák, tervezők, kivitelezők stb.) testesítették meg. Minden hármas egy A4-es lapon megkapta a feladatát, és azt, csakis azt kellett teljesítenie. A csoportokon belül szabályozva volt, hogy melyik csoport melyik másik csoporttal érintkezhet, és az is, hogy milyen formában teheti ezt (beszélhet velük vagy levelezhetnek, esetleg tilos kapcsolatba lépniük egymással). A feladat egy híd tervezése és kivitelezése volt. A játék egy cég struktúráját, felépítését modellezte és a cégen belül a különböző részlegek közötti együttműködés lehetséges zavarait. Ez a játék kezdetben számomra valóban zavaros volt, a csoportom egy ideig nem igazán tudta, mi a feladatunk, a papíron nem volt teljesen világos az eligazítás. Később átláttuk, hogy éppen ez a játék célja, hogy a cégen belüli információs zavarokat modellezze, de közben kicsit bohóckodtunk, untuk magunkat és egyáltalán semmi sem motivált bennünket a híd megépítésre, hacsak nem a tréningvezető, aki időnként, az idő fogytával „fenyegetőzött”.

A közös gondolkodás elmaradt, helyette a tréningvezető bemutatta, mit használ ő munkája során a drámapedagógiából. (Nyilván ez csak egy szűk keresztmetszet lehetett.) Ugyanakkor éppen ezért nem teljesülhettek azok elvárásai sem, akik a HR-rel akartak mélyebben, közelebbről megismerkedni. Igaz a tréning folyamán igen röviden (és lóhalálában) hallhattunk néhány szót a személyzeti tanácsadó munkájáról, de valójában az idő nagy részében gyakorlatokban, szabályjátékokban (A-típusú dramatikus tevékenységforma) vehettünk részt. Ráadásul feltételezem, ezek többségét valamennyi résztvevő ismerte is. Sokkal hasznosabb lehetett volna, ha a játékvezető éppen arra törekszik, hogy olyan speciális eljárásokat, technikákat, módszereket mutasson be, amelyek kifejezetten az ő szakterületéhez kapcsolódnak, s talán abból mi is többet okultunk volna. Mindenesetre a tréning után jó néhány kérdés, felvetés megfogalmazódott a résztvevőkben a személyzeti terület és a drámapedagógia kapcsolatáról, amelyek jelenthetnék egy közös gondolkodás alapját. Ez most elmaradt, talán máskor...

*Romankovics Edit*

## **„Az a senkiházi lantmajom...”**

gondolatok Patonay Anita Orpheusz című drámafoglalkozásáról

Két drámafoglalkozást és egy TIE-foglalkozást láttam, egy előadást hallgattam és egy beszélgetést vezetem a Magyar Drámapedagógiai Társaság szakmai, módszertani hétvégéjén. Mondhatom, egyiket sem éreztem elvesztegetett időnek, mert fontos dolgok továbbgondolására ösztönöztek.

Patonay Anita Orpheusz című drámaórája a színjátszáshoz kapcsolódott, egy előadás előkészítő fázisának volt része. Mutatja, hogy a dráma mennyi mindenre használható. Üdvözlendő dolog belsőleg átélelni a