

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

gyerekekkel azt az élménykört, amelyet később színészként kell tolmácsolniuk. Aztán az is fontos, hogy későbbi színjátszós munkánk során egy nyelvet beszéljünk a gyerekekkel. (*Mi a szerelem? Van-e szerelem első látásra?*)

A foglalkozás vezetője a játszó gyerekeket három éve ismeri, a témáról már többször is beszélgettek, láthatóan összeszokottság és bizalmi légkör uralta a foglalkozást. Miután a gyerekek a *Mit érez az ember, mikor szerelmes?* kérdésre idiomatikus kifejezésekben (*Elborul az agyam. Gombóc nő a torkomban. Ősz-szeszorul a gyomrom. Stb.*) vázolták fel a szerep a falon (itt: állapot a falon!) konvenció keretében a szerelem állapotát, csodálkozva megjegyezte: *Hát nem is olyan jó dolog szerelmesnek lenni!* – s a gyerekek kórusban válaszolták: *De igen!*

Ez a kis mondat nagyon fontos volt a foglalkozás további menetének szempontjából: *Mi már tudjuk, hogy milyen a szerelem, és szerintünk megéri!*

Anita végig ragaszkodott hozzá, hogy a gyerekek saját tapasztalataikkal dolgozzanak, azok mentén építsék a drámafoglalkozást, még annak árán is, hogy a beszélgetések és az órán használt konvenciók keretein belül néha-néha átsúsztak a klisék ingoványára. Ilyenkor finoman igyekezett visszavezetni őket.

Gyerek: Csicseregtek a madarak.

Anita: Csicseregtek a madarak. Van ilyen?

Gyerekek: Van!

Anita: Akkor nekem már régen volt ilyen.

Elérte, hogy a játszókat még a kb. 50 néző jelenléte se feszélyezze. Nyitott, bátor gyerekek voltak (*pedagógusszlemben: jó gyerekanyag*), mindent meg lehetett velük csinálni, csináltatni. Ha a tanár instrukciója volt pontatlan, (*Most akkor az embert vagy az érzést jelenítsük meg?*) megköszönte a jobb megfogalmazásra ösztönző kérdést. Érzéseket színházilag megjeleníteni mindig nehéz feladat, főleg ilyen korú gyerekekkel, akik sokszor még egymás érintésétől is óztkodnak.

A színházi elemekkel (*pl. a várakozás/fokozott várakozás egy székkel*) hatásosan, de a kelleténél egy kicsit hosszabban dolgozott. A székén a szerelmese nyomát kereső fiú képe egy pillanatig megható volt, aztán kiürült a kép. Ajánlom, hogy ilyen színjátszós feladatok során tegyük lehetővé, hogy a gyerekek nagyobb térben dolgozhassanak – erre lett volna hely is, igény is.

Anita óravezetése jó volt: nagy magabiztosságról, sok tapasztalatról árulkodott. Érzékeny, derűt sugárzó, kissé „túlmozgásos” tanár. Végig tudatosan képes volt – alacsony státusból is – biztos kézzel vezetni az órát, ami a gyerekek beszélő kedvét növelte, bizalmát tovább fokozta. Látszik, hogy drámaórán kívül is érti a gyerekeket, tud velük bánni. Talán szörszálhasogatásnak tűnik megjegyezni egy-két picit hiányosságot, de biztos vagyok benne, hogy ezt ő konstruktív kritikának tekinti majd. Néha elfelejtkezett a drámaórát néző kíváncsi közönségről, s indokolatlanul lehalkult a hangja. Pedig minden mondatának, minden instrukciójának volt súlya, szerettük volna hallani. Az óra előkészítése folyamán feltett kérdésre (*Szerintetek miért vállalta azt Orpheusz, hogy leszáll az alvilágba?*) egy lány szájából elhangzott ez a válasz is: *Mert felelőtlen volt.* A tanár vagy nem hallotta meg ezt a választ, vagy meghallotta, de nem akart/nem tudott rá reagálni. Az óra menete ezzel nem sérült, de a beszélgetés talán egy aspektussal szegényebb lett, a meghallatlan tanuló pedig... (Ki tudja? Ismernem kellene őt, hogy tudjam, mit érzett.)

A foglalkozás a céljától túl messze állt meg, a felvetett kérdésre (*Miért lépett be Hádész birodalmába Orpheusz?*) nem kaptunk választ. Ezt Anita összegzésképpen meg is fogalmaztatta velük: *Mindez, amit most megmutattunk, még nem elég ahhoz, hogy Orpheusz önként vállalja a Hádész birodalmába való leszállást, tudva azt, hogy onnan nem biztos, hogy visszatérhet. Ez majd talán szerelmük egy későbbi stádiumában lesz megmutatható.*

Színházilag és pedagógiai tekintetben sok tapasztalatot vonhatott le az órát vezető tanár: keményen dolgoznia kell a szerelem témáján, mert a gyerekek e témában – talán tapasztalat híján, talán más okból – egyelőre klisészerű képeiket használják. A lány és fiú intim kettőséről alkotott képek bájosan félénkek, tétozók voltak, s hogy az érintés okozta zavart oldják, elcsúsztak a sztereotípiák felé. Ezt Anita tréfásan meg is jegyezte: *Tehát ezt a három dolgot tudják csinálni együtt?*

Kíváncsi volnék színjátszós naplójára: (Ha van neki ilyen. Én is csak közel az ötvenhez jöttem rá, hogy érdemes „fedélzeti naplót” vezetni!) mit és hogyan fog hasznosítani a drámaórán tapasztaltakból az előadás létrehozásában? Mert bőven akadt tanulság is és szép kép is.

Vatai Éva

Orpheusz átváltozásai

bepillantás egy diákszínpad próbafolyamatába