



Bejárható  
Magyarország  
Program



# Bejárható Magyarország Program

**Emberek, csoportok, közösség**

Dr. Túri Viktória

Sok szeretettel köszöntök mindenkit a  
Bejárható Magyarország Keretprogram

***Természetjáró szabadidő-szervező  
és programkoordinátor***

átképzési-és közszolgálati továbbképzési  
program

4. moduljának oktatásán!

## Tanulmányaim:

1997-2002: Pécsi Tudományegyetem, pszichológus

2002-2003: Trénerképző, T-csoport vezető

2003-2006: Budapesti Műszaki Egyetem, munka-és szervezet szakpszichológus

2008: Budapesti Műszaki Egyetem, készségfejlesztő tréner

2007-2010: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, PhD fokozat

2013: Magyar Relaxációs és Szimbólumterápiás Egyesület, autogén tréning csoport vezető

Szakmai utam:

2002-2011: hivatásos katona

-Taszár: 2002-2004

-EVI, Honvéd Egészségügyi Központ: 2002-2009

-Honvédelmi Minisztérium Sajtóiroda: 2009-2011

2012-2014: MOL csoport, Földgázszállító Zrt.

2012-: Wekerle Sándor Üzleti Főiskola, Emberi erőforrás szak, szakvezető, Karrier Iroda vezető



A Természetjáró szabadidő-szervező és programkoordinátor átképzési-és közszolgálati képzési programban résztvevőknek elengedhetetlen fontosságú az a tudás, melyet a csoportlélektani, csoportdinamikai és csoportvezetési ismeretek nyújtanak.

A szakmai tudás és megkérdőjelezhetetlenség mellé a program sikeressége és a hatékony csoportvezetés nem megvalósítható ezen ismeretek hiányában.

A 4. modul címe és felépítése: Emberek, csoportok, közösség.

1. Szervezetfejlesztés, közösségfejlesztés, identitás-képzés.
2. Csoportlélektan, csoportdinamika, együttműködés, csoportvezetés.
3. A túrázó csoport.





# 1. részmodul: Szervezetfejlesztés

A szervezet két vagy több ember szándékosan összehangolt tevékenységének a rendszere.

A szervezet működését öt alapvető tényező mozgatja :

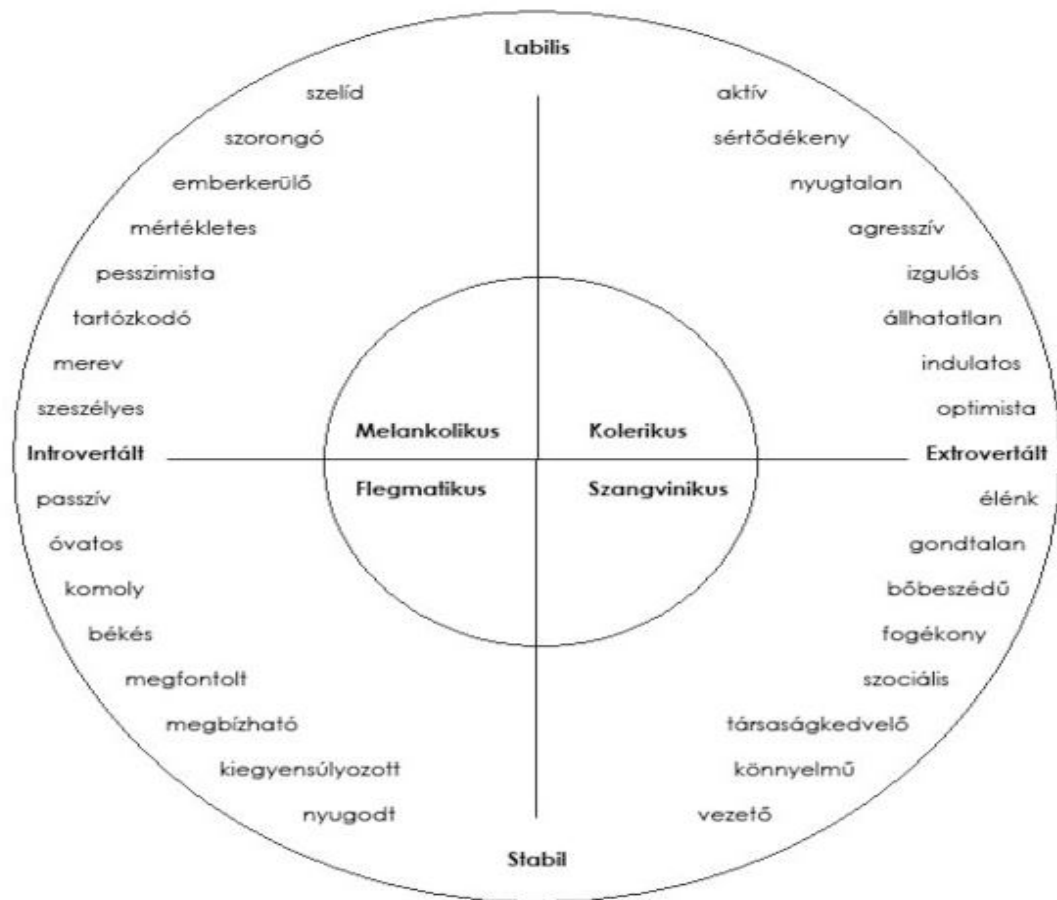
- 1) Tartalom.
- 2) Struktúra.
- 3) Kommunikációs rendszer.
- 4) Ellenőrzés.
- 5) Döntéshozatal.

Ami a csoportvezetés szempontjából fontos, hogy a szervezetet alkotó egyének személyiségét megpróbáljuk minél pontosabban feltérképezni. Ebben rejlik csoportunk sikerességének egyik kulcsa.



# Eysenck személyiségfaktorai - Hippokratész elmélete

Eysenck személyiségfaktorai



Fontos, hogy a programkoordinátor tisztában legyen azzal is, hogy egy csoport életében az egyének különböző szerepeket töltenek be.

- 1. Vállalatépítő:** a csapat közös érdekeit szem előtt tartva dolgozik.
- 2. Palánta:** ötletgyártó, a fő problémákra eredeti ötletekkel, stratégiákkal képes előállni.
- 3. Forrásfeltáró:** folyamatosan kutatja a lehetőségeket tárgyi és társas környezetében, igyekszik előrevívő kérdéseket feltenni.
- 4. Elnök:** motivált a hatalomgyakorlásra, koordinálja az aktivitást, elköteleződik a vállalati célok iránt és másokat is motivál.
- 5. Serkentő:** aktív, motivált a teljesítményre és a győzelemre, gyanakvó és provokatív.
- 6. Helyzetértékelő:** döntések alapos mérlegelésében segíti a csapatot, objektív és precíz, minden tényezőt figyelembe vesz, kritikus.
- 7. Csapatjátékos:** érzékeny a társas rezdülésekre, jól tud bánni a nehezebben kezelhető tagokkal.
- 8. Megvalósító:** motivált a feladatok véghezvitelére, szorongásra hajlamos, de fegyelmezett és nagy önuralommal rendelkezik, értékeli a kitartó erőfeszítést és a következetességet.



A közösségfejlesztés (community development), vagy közösségszervezés (community organisation) elsősorban települések, térségek, szomszédságok közösségi kezdeményező- és cselekvőképességének fejlesztését jelenti, amelyben kulcsszerepe van a polgároknak, közösségeiknek és azok hálózatainak, valamint a helyi szükségletek mértékében a közösségfejlesztőknek is, akiknek bátorító-ösztönző, informáló, kapcsolatszervező munkája életre segítheti vagy kiegészítheti, megerősítheti a meglévő közösségi erőforrásokat.



1.: A *lakosság aktív bevonása*, új mozgások irányába való terelése, melyben a közösséget fejlesztő szakemberek feladata a támogatás, bátorítás, lelkesítés.

2.: A helyzet, *adott terület feltárása*, egyfajta társadalmi-gazdasági diagnózis elkészítése, a problémák azonosítása, településszociológiai ismeretek elsajátítása.

3.: A közösség *véleményének, késztetéseinek feltárása*.

4.: A kialakult és felmért feladatok *összegzése, rangsorolása, priorizálása*, cselekvési terv készítése.

5.: Az új szervezetek *elindulásának segítése*, működésének támogatása, intézmények építése.

6.: *Külső partnerek megkeresése*, hálózatépítés, érdekérvényesítés.

7.: A kialakult igen összetett *munka koordinálása*.

<b>SWOT-ANALÍZIS</b>	
<p><b>ERŐSSÉGEK:</b></p> <p><b>Közösségfejlesztés-tekintetében:</b></p> <p>pl. vasút, földterület, épület, természeti kincsek, emberi képességek, ötletek, stb.</p>	<p><b>LEHETŐSÉGEK:</b></p> <p><b>Közösségfejlesztés-tekintetében:</b></p> <p>pl. új törvény, EU csatlakozás, új támogatás elnyerésének lehetősége, stb.</p>
<p><b>GYENGESÉGEK:</b></p> <p><b>Közösségfejlesztés-tekintetében:</b></p> <p>pl. nincs munkaerő, elvándorlás, képességek hiánya, föld, épület hiánya, közösségek hiánya, negatív jelensége, pl. irigység, stb.</p>	<p><b>VESZÉLYEK:</b></p> <p><b>Közösségfejlesztés-tekintetében:</b></p> <p>pl. szegénység fokozódása, szegregáció, diszkrimináció, kudarcélmény, stb.</p>



Születésünktől fogva evolúciós igényünk, hogy tartozzunk valahova.

Az ember egyik legnagyobb szükséglete a társas szükségleteinek kielégítésére épül.

Evolúciós történelmünk során gyakran előfordult az, hogy valakit, aki nem alkalmazkodott a társadalom szokásaihoz, vagy valami bűnt követett el, elzárták a társas világtól, így nem jutott hozzá sem az erőforrásokhoz, sem pedig bizonyos információkhoz, kizárták a kommunikációs láncból, ami drasztikusan lecsökkentette a túlélés lehetőségét.

Ebből kifolyólag mindenkinek érdeke az, hogy tartozzon egy közösséghez, egy csoporthoz, amelynek értékeivel és normáival azonosulni tud.



Formális csoportokkal találkozhatunk életünk során akkor, amikor munkába állunk. Ezekben a csoportokban inkább a személytelenség az uralkodó, meghatározott cél elérése érdekében tartozunk a csoporthoz, melyet konkrét munkamegosztás jellemez.

Ezek a csoportok azonban a társadalom fenntartásának szempontjából igen fontosak, a benne lévő egyének pozíciókat, státuszokat látnak el, melyhez egy meghatározott szerep is kapcsolódik.

Az informális csoportok ezzel szemben önkéntes választáson alapulnak, mely az egyén, az individuum szempontjából fontos.

Az informális csoporttagság sokat ad a személynek, hiszen önként, örömmel, külső kényszerítés nélkül válik a csoport tagjává és vesz részt a csoport különböző rendezvényein, programjain.

Nem szabad azonban ilyen élesen és markánsan ketté választani az informális csoportot a formálistól, hiszen jó esetben olyan munkahelyen érezzük jól magunkat, tehát olyan formális közegben, amely személyiségünkkel összeegyeztethető.

A formális csoportok egyes tagjaiból pedig informális csoportosulások is kialakulhatnak: ha például egy kollegális közösségben az embereknek sok közös vonása és hobbija van, munkaidő idő is szívesen töltik együtt szabadidejüket.

Fogalma: A csoportlélektan „a szociálpszichológia fontos fejezete, az emberi csoportok kialakulásával, szerkezetével, belső viszonyaival foglalkozik. A csoport pedig nem más, mint „emberek tartósan együttműködő vagy együttélő együttese”.

Ahhoz, hogy bizonyos csoporthoz/csoportokhoz tartozzunk, igazodnunk kell a csoport normáihoz, amely az adott csoport tagjai által elvárt viselkedésmódok összessége. Életünk során mindannyian számos csoport tagjai vagyunk, ám ha új csoportba kerülünk többféle módon viselkedhetünk:

1. Igazodunk a csoport elvárásaihoz (csoportkonform viselkedés).
2. Megpróbáljuk megváltoztatni a csoport normáit, ami nagyon nehéz feladat.
3. Megmaradunk úgynevezett deviánsnak, aki kevésbé hajlandó azonosulni a csoport normáival.
4. Elhagyjuk a csoportot.



A csoportok osztályozása történhet a csoport mérete, nagysága szerint, az alakulás módja alapján és a funkciójuk szerint.

A csoport mérete, nagysága szerint beszélhetünk kiscsoportról, melynek mérete 3-tól 15 főig terjed, nagycsoportról (15-60 fő), valamint közösségről.

Az alakulás módja alapján megkülönböztetünk formálisan és informálisan, valamint természetesen és mesterségesen megalakult csoportokat.

A formális csoportokban meghatározott pozíciókat találunk, minden egyes pozícióhoz szerep társul. Az informális csoportban az egyének önnön elhatározásuk folytán vállalják a csoporthovatartozást.



Ha valaki csoportok vezetésével foglalkozik, főleg olyan csoportokéval, amelyek informális jelleggel adott, rövid időtartamra (pár nap) állnak össze, nagyon fontos ezeknek a torzításoknak, sémáknak, sztereotípiáknak és előítéleteknek az ismerete, melyek tudatosítással részben aktuálisan megváltoztathatók.

Az a túra csoport, amellyel dolgozni fogunk, biztosan áll majd nőkből, férfiakból, kövérekből, soványakból, furcsa nevűekből, különleges foglalkozásúakból, de ez nem szabad, hogy befolyásolja a túra vezetőjét a csoporttagokkal való bánásmódban.

1. A jó külsejű embereket pozitívabban ítéljük meg, sőt intelligensebbnek tartjuk.
2. A furcsa nevű embereket negatívabban ítéljük meg.
3. A státusz, adott pozíció is torzít a megítélésen.
4. Elsőbbségi és újdonsági hatás.
5. Előítéletek, sztereotípiák, sémák.
6. Elvárásoknak tulajdonítható egyéb torzítás.
7. Torzítás negatív irányba: a negatív információknak aránytalanul nagyobb szerepe van, a negatív első benyomás pedig ellenállóbb.
8. Elnéző torzítások: ha nem kapunk negatív infót, hajlamosak vagyunk pozitív tulajdonságokkal felruházni az embereket.



## II. részmodul: Csoportdinamika, együttműködés, kooperáció

A csoportdinamika tulajdonképpen nem más, mint a csoportban a hangulat, a gondolatok, az egymás felé irányuló érzések és megnyilvánulások állandó mozgása.

Szakmai szempontból a csoportdinamika elemei közé tartoznak a **szerepek**, melyeket a csoportban eljátszunk, a **normák**, amelyekhez igazodunk, a csoportban működő különböző **interakciók**, a **csoportfejlődés fázisai** valamint az **indulatáttételi** folyamatok.

Ezekből kettőre érdemes kiemelt hangsúlyt fektetni: a szerepekre valamint az indulatáttételre.

Egy csoportba lépve akarva-akaratlanul különböző szerepeket veszünk fel.

Ezeknek a szerepeknek három típusa lehet:

- az elvárt viselkedések összessége az adott környezetben, csoportban,
- az érzékelt viselkedések együttese,
- az eljátszott szerepek és viselkedésmódok.



Csoportdinamikai szempontból fontos említést tennünk az indulatáttétel jelenségéről, ami egy igen bonyolult, gyakran még a tapasztalt szakember számára is nehezen felismerhető és kezelhető jelenség. Ennek lényege abban rejlik, hogy például valamelyik csoporttag indokolatlanul magas hőfokú érzelmeket (lehet az szerelem, szenvedély vagy gyűlölet is) kezd táplálni a csoport vezetőjével szemben annak ellenére, hogy ez a fajta érzelmi túllángolás nem adekvát arra a helyzetre.

Az indulatáttétel kezelésének egyik legegyszerűbb módja, ha a vezető egyre többet tár fel magából a csoport előtt, csökkenti saját, privilegizált szerepét közelebb kerülve ezzel a csoporttagokhoz.

A csoport vezetője az indulatáttételi folyamatoknak köszönhetően átélheti a viszont-indulatáttétel érzését, vagyis azt, amikor saját tudattalan szükségletei és konfliktusai határozzák meg reakcióját.

Hosszú távon az együttműködésnek és egymás segítségének pszichológiai szempontból több haszna van, mint a versengésnek. A mások segítségével foglalkozó tanulmányok is igen széleskörű szakirodalommal rendelkeznek.

Az ezzel kapcsolatos vizsgálatokat egy New York-i lány meggyilkolása indította el, akit a Central Parkban késeltek halálra.

Arra, hogy miért segítünk egyáltalán másoknak, többféle magyarázat született a megfigyelések alapján. Egyes elméletek szociobiológiai alapokra fektetik a választ, vagyis segítségnyújtás akkor fordul elő, ha az a saját génállomány továbbszaporítását jó eséllyel megnöveli, tehát a proszociális cselekedetek inkább a családra és a rokonságra korlátozódnak. Egy másik modell szerint, melyet csereelméleti modellnek neveznek, a segítséget nyújtó személy szimbolikus javakra tesz szert, mely kárpótolja őt a segítségnyújtás okozta esetleges károkért. Az altruista modellnek is hasonló a mozgatórugója. E szerint a segítségnyújtás önmagában jutalmazó jellegű, mivel önbecsülésünket növeli.

A szocializáció során mindenkiben kialakul egyfajta etikai norma, amely meghatározza számára, hogy mely esetekben kell segítséget nyújtani a másoknak.

A vezető funkciót a következőképpen csoportosíthatjuk:

1. A csoport megalakítása és fenntartása: a vezető és a csoporttagok kölcsönösen függnek egymástól és formálják egymást, de a vezető feladata, hogy a csoportot életben tartsa, felel a csoport életéért, történéseiért.
2. A csoport kultúrájának és normáinak kialakításában való aktív részvétel. A vezető ilyenkor kettős szerepben is megmutatkozik: egyrészt a szakember szerepét is betölti, akinek tudása hiteles a csoport számára. Másfelől a mintaadó szerepének is meg kell felelnie. Meg kell mutatnia a csoport tagjainak, hogy a különböző értékrenddel és tudással érkező embereket elfogadja, ezzel példát mutatva a tagoknak.
3. A csoportfolyamat megvilágítása, vagyis képes legyen minden interakcióban felismerni a csoportdinamikai elemeket.



1. Spontaneitás: A jó csoportvezető spontán, válaszkész, természetes és közvetlen. Reagálásai azonnaliak és intuitívak.
2. Bizalom: Bízik önmagában, mely bátorságot követel tőle.
3. Közlésmód: egy csoportvezetőnek ügyesen meg kell oldania a konfliktushelyzeteket úgy, hogy közben saját véleményét is közvetítse.
4. Szilárd azonosság: Nagyon fontos a vezető identitása, énonazonossága, annak érzékeltetése, hogy ő maga reális személy, nem pedig egy indulatáttételes fantázia.
5. Humorérzék: a csoport vezetéséhez a humor egy sajátos fajtájára van szükség: az iróniára, mely önmaga kinevetését, az öniróniát is magába foglalja.
6. Kiváltott érzések és indulatok kezelése: a vezetőnek nem szabad belemennie a csoporttagokkal való rivalizálásba, önnön fölényének látványos bizonyításába. Sokkal hatékonyabb lehet, ha az egyenrangúság érzésével közelít feléjük.
7. Esendőség: A vezető is tévedhet, hibázhat. Meg kell engednie a csoportnak, hogy ezt észrevegye és korigálja.
8. Háttérbe húzódás: Nem kell mindig a történések középpontjában állnia.

A csoport vezetőjének feladata, hogy felismerje a csoportban működő ellenállásokat:

1. **Hallgatás:** különösen a kezdeti fázisban.
2. **Intellektualizálás:** A csoport inkább szakmai, munkahelyi jellegű kérdéseket vitatnak meg ahelyett, hogy a személyközi problémákról beszélnének.
3. **Általánosító távolítás:** a csoport általános síkra tereli a jelen időben felvetődő témákat.
4. **Áttolás:** A csoport nem tudja helyén kezelni a kialakult konfliktust, ezért más témába tolja át.
5. **Verbális agresszió.**
6. **Függőség a csoportvezetővel szemben,** mely akkor alakulhat ki, ha a csoport mindenre a vezetőtől várja a megoldást.
7. **„Megmentősi”:** bizonyos konfliktusok esetén a csoport úgy érzi, hogy meg kell menteni azt, aki a konfliktusba keveredett.
8. **Bűnbakképzés.**
9. **Alcsoport alakítás:** ketten vagy többen összeállnak és hangsúlyozzák összetartozásukat.
10. **Komédiázás:** viccek mesélése, hülyéskedés a csoportban.
11. **Technikai ellenállás:** késés, hiányzás, időhúzás mindenféle technikai probléma kitalálásával.



## III. részmodul: A túrázó csoport

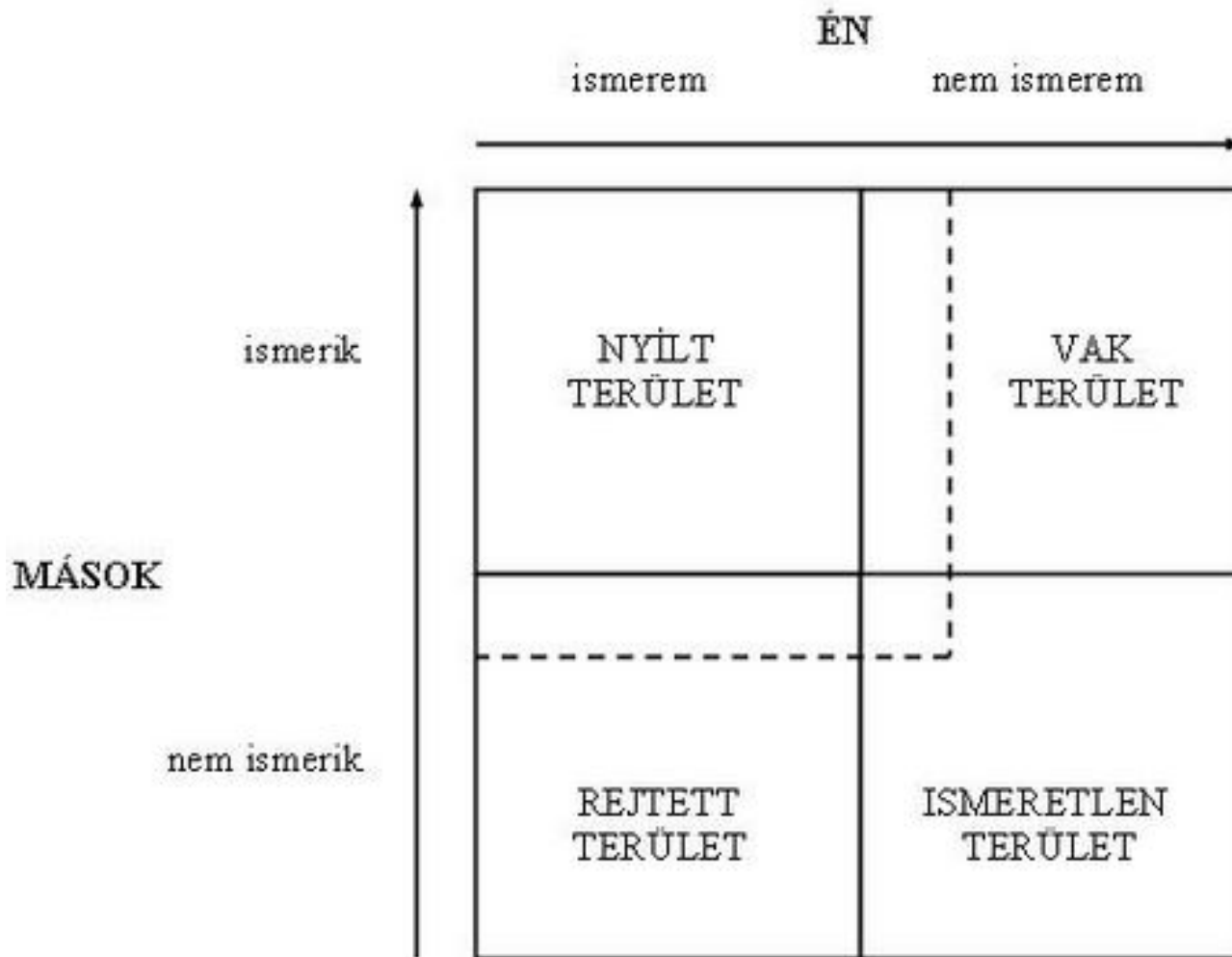
Az eddigi csoportlélektani ismereteinket összefoglalva és áttekintve elmondhatjuk, hogy a túrázó csoport egy speciális céllal megalakult informális szerveződésnek tekinthető, amelynek az egyének saját elhatározásukból lesznek tagjai.

Ezért a csoporttagságért cserébe szeretnék kellemesen, hatékonyan és új ismereteket szerezve eltölteni szabadidejüket. Ebben az értelmezésben a túrázó csoport nem más, mint úgynevezett T-csoportként (tréning csoport) működő egység. A T-csoportok akkor tudnak hatékonyan működni, ha létszámuk a kiscsoport létszámához, tehát a kb. 15 főhöz közelít.

„A kiscsoport olyan emberek együttese, amelyben a résztvevő egyének egymást közvetlenül érzékelik, s egymással folyamatosan vagy rendszeresen interakcióba lépnek.



:



A T-csoportok hatása a Johari-ablakra a határok eltolódását teszi lehetővé:

„1. a régi határok felolvadnak, átjárhatóvá válnak, ésszerűségük és helyességük kétségbe vonatik.

2. A csoporttag új ismeretekhez és belátásokhoz jut önmagáról, új tudását és az ennek megfelelő döntéseit beépíti viselkedésébe.

3. Az új szinteken kialakuló határokat újrafagyasztja.”

## A csoport alakulásának fázisai (Tuckman)

1. **Kialakulás:** bizonytalanság jellemzi még ekkor a csoportot, nincs még kialakult belső struktúra és kohézió. A csoporttagok ekkor még ízelgetik a másikat.
2. **Viharzás:** erre a fázisra jellemző például a pozíciók elosztása, a szerepek differenciálódása, újraelosztása, mivel a csoport alakulása során a tagok egyre többet tudnak egymásról. A csoport, ha megragad ezen a szinten, az állandó konfliktusok rontják a teljesítményt, felőrlik a csoportot. A hatalom azé, aki befolyást tud gyakorolni a másik emberre. Az eszköztelen alul marad. A hatalom megszerzése történhet agresszív módon is, de többnyire ez nem tartós, mivel ellenérzéseket vált ki. A presztízs rangsor viszont a tekintély, és szakértelem alapján alakul. Megszerezni, kivívni nem, csak kiérdemelni lehet. Ez általában tartós.
3. **Normaképzés:** ebben a szakaszban válnak igazán szorossá a csoporttagok közötti kapcsolatok, kialakul az összetartozás érzése. Elfogadottá válnak a normák és a szerepek.
4. **Teljesítés:** a csoport ebben a fázisában teljes figyelmével és energiájával az előtte álló feladat teljesítésére, a probléma megoldására összpontosít.
5. **Szétválás:** a meghatározott időre létrehozott csoportok létének utolsó állomása a tevékenység eredményeinek összegzésével és értékelésével, a csoportban kialakult társas kapcsolatok más munkakapcsolatokra való átörökítésével telik.

1. Találkozás: Ilyenkor a csoporttagok bizonytalanok, félnek. A biztonsággal, elfogadással, bevonódással, szolidaritással, beilleszkedéssel foglalkoznak.
2. Differenciálódás, konfliktusok, normaképzés: A csoporttagok azzal foglalkoznak, hogy egyéni különbözőségeiket differenciált szerepekbe illesszék. Harc alakul ki közöttük a vezető szerepért.
3. Produkció: A csoportnormák és szerepek jól megalapozottakká válnak. A csoport a feladatra összpontosít.
4. Elkülönülés: A csoporttagok azzal foglalkoznak, hogy megértsék mi történt. A szolidaritás témája újra elkerül a csoportnál elhárítása érdekében.

A Természetjáró szabadidő-szervező és programkoordinátor átképzési-és közszolgálati továbbképzési program célja egy egészséges életmódra nevelő, sport, turisztikai és szabadidős tevékenységet népszerűsítő program létrehozása. Fontos eleme, hogy Magyarország természeti kincseit és kulturális örökségeit megismerhetővé tegye az arra motiváltak számára.

A program öt járásmódja, a gyalogos, a kerékpáros, a lovas, a vitorlás és a túrakenus járásmódok egyaránt sok élménnyel gazdagíthatják a résztvevőket.

A program sikeressége nagymértékben függ a programkoordinátor személyiségétől és felkészültségétől. Mivel mind az öt járásmódban motivált emberekkel találkozhatnak majd, az így megalakult csoportot tekinthetjük T-csoportnak is.

A T-csoport működését a különböző járásmódok nem befolyásolják, a dinamikája hasonló, mint az outdoor jellegű csapatépítő tréningeké.



A programkoordinátor személyiségtipológiai és csoportlélektani ismeretek nélkül nem lehet sikeres. A legfontosabb pontjai sikeres működésének a következők:

- El kell fogadnia és fel kell ismernie, hogy a csoportjában különböző életkorú, nemű, végzettségű, képzettségű és intelligenciájú emberek lesznek majd.
- Ismernie kell a különböző burkolt személyiségelméletekről, a személy prototipikusságáról szóló irodalmat, a különböző holdudvarhatásokat, attribúciós torzításokat és az előítéletekkel, sémákkal, sztereotípiákkal kapcsolatos elméleteket.
- Tudatosítania kell magában a csoportdinamikai elemeket, azt, hogy mindenki más szerepet tölt be a csoportban és figyelnie kell az indulatáttételi, viszont-indulatáttételi folyamatokra, valamint a csoportban esetlegesen előforduló ellenállásokra. Mindezeket felkészülten és tapasztaltan kell kezelnie.
- Tudatosítania kell magában, hogy programkoordinátorként a személyiségével dolgozik, és csoportvezetőként felelősséggel tartozik csoport élettörténeke alakulásáért.
- Saját területén szakmailag megkérdőjelezhetetlennek és felkészültnek kell lennie.
- Nemes, de nem egyszerű feladat csoportot vezetni, mert csak a szakmai tudással nem boldogulhatunk.
- Nagyon fontos a csoport reggeli összehangolása, majd a program végén a megfelelő búcsúzkodás megtervezése.



# Köszönöm a figyelmet!