



Brutovszky Gabriella

Magyar–német–biológia szakos tanár (Jedlik Ányos Gimnázium, Budapest) és irodalomkutató (Eszterházy Károly Főiskola, Eger),
lakhely: Budapest–Rozsnyó, e-mail: brutigabi@gmail.com

Csapatépítő drámafoglalkozás

A kamasz korosztály körében nagyon gyakori a klikkesedés. Serdülőkorban természetes jelenség, ha az emberek más-más érdeklődésűek, és különböző baráti körre tesznek szert. Ez akkor okoz problémát, ha egy osztályközösségen belül kialakult csoportok képtelenek egymással kommunikálni, és amikor együtt kell dolgozniuk, nem tudnak megegyezni, nem fogadják el egymás nézeteit.

Ilyen esetben érdemes csoportdinamikai, csapatépítő foglalkozások során felmérni a tanulók közötti esetleges konfliktusokat, és célirányosan kezelni azokat. Az alábbiakban egy általam alkalmazott drámafoglalkozást mutatok be, melyet könnyűszerrel lehet alkalmazni osztályfőnöki órákon, drámafoglalkozásokon, de az adott helyzetből, témától függően bármelyik tanítási órán.

16-17 éves tanulók körében próbáltam ki először ezt a módszert, egy 90 perces irodalomóra keretében. Az osztályban nagy problémát jelent a klikkesedés. Ez megmutatkozik a csoportmunkák során is, hiszen egy véletlenszerűen (pl. számolással) beosztott csoport számos esetben azért nem tudott együtt dolgozni, mert a csoport tagjai között konfliktus alakult ki, a tanulók nem beszéltek egymással. A drámában számos lehetőséget láttam ezek feloldására, mivel a közös kreatív csoportfeladatok új helyzeteket teremtenek az órán, főleg, ha a foglalkozás szerepjátékokkal ötvöződik. Én megfigyelőként és játékmesterként voltam jelen, tehát a tanulókra bízam az egyes részfeladatok megoldását, és magát az ahhoz vezető utat is.

A drámafoglalkozás célja az volt, hogy a tanulók lássák be, a közös munka érdekében csapatként kell működniük, el kell fogadniuk egymás nézeteit, valamint azt, hogy az ötleteiket megfelelő érvekkel alátámasztva, de nem erőszakkal kell a többiekkel megosztaniuk. Az is rejtett célom volt, hogy azok a tanulók is megtanuljanak alkalmazkodni, akik nem szeretnek csoportban dolgozni („egyéni játékosok”), próbáljanak meg rájönni, hogy a csapatban való jelenlét nem hátrány, hanem a sok nézőpont újabb, innovatívabb ötleteket szül, valamint a csapatban való jelenlét elősegíti a hatékony kommunikáció és szociális érzékenység fejlesztését.

A foglalkozás menete (90 perc, tág tér):

1. *Bemelegítő játék: túlvilági interjú* (irodalmi témán alapszik – a legutóbbi házi olvasmány szereplőinek bőrébe bújnak bele a tanulók, a többiek az interjúztatók) – 10 perc

2. *Egy fiktív karakter kitalálása* – 6 csoportban (5 fős csoportok) – 10 perc – minden csapat kitalál egy szereplőt, felruhazza külső és belső tulajdonságokkal. Érdemes előtte elmondani, hogy a csapaton belül mindenki mondjon egy-egy tulajdonságot, ezt írják fel vagy rajzolják le egy papírlapra.

3. *A karakterek megbeszélése* – 2 nagy csoportban – 10 perc – a tanulók a 6 csoportból két nagy csoportba tömörülnek (a tanár osztja be), majd bemutatják egymásnak az általuk kitalált szereplőt.

4. *Történet kreálása* – 2 nagy csoportban – 15 perc – a 3-3 karakter találkozik

egy helyszínen, ezt cédulákon kapják meg a tanártól a tanulók (cédulát húzhatnak, pl. tengerpart, állatkert, vonat, vidámpark), és kitalálnak egy történetet a 3 szereplővel az adott helyszínen.

5. *Szereposztás, a történet színre vitele* – 20 perc – a tanulók a történetet begyakorolják, mindenki kapjon szerepet, a történet lehet nonverbális, mesélővel stb.

6. *A darab bemutatása* – 10 perc – mindkét csapat bemutatja egymásnak az előadást, majd kilépnek a szerepeikből (pl. én herceg voltam, én Peti vagyok)

7. *Reflexiók* – egymásra és a saját csapatra is reagálnak, valamint a tanár is reflektál a látottakra, konklúziók levonása – 13 perc

8. *Lezáró kör* – a csapatok hangulatától függően egy játékkal zárjuk a foglalkozást – pl. egy energiakör (egymásnak átadjuk az energiát, egy közös kiáltás stb.), 2 perc

A foglalkozás utolsó szakasza a reflexiókról szólt. A csapatok egymás munkájára is reflektáltak, valamint elmondták azt is, ők hogy érezték magukat a csapaton belül, milyennek tartották a csapat összehangoltságát stb. A legvégén én is reflektáltam a látottakra.

A két csoport különböző csapat- és munkamorálja jól tükrözte a két végletet, amire számítottam. A jól működő csapat tagjai elmondták, örültek annak, hogy volt egy összetartó erő (általuk választott rendező), de ők is ki tudták nyilvánítani a véleményüket, és az ötleteik is bekerültek a közösbe. A „rendező” elmondta, odafigyelt arra is, hogy mindenki a magáénak érezze a feladatot, hogy mindenki tudatosítsa, fontos része a csapatonak.

A másik csoportban előbukkantak a problémák: nem tudták követni a történetet, nem fogadták el mindenki ötletét, vitába bonyolodtak, az egyik tanuló pedig azzal védte magát, hogy ő nem csapatjátékos. Volt, aki nekem fejezte ki a nemtetszését: „tanárnő, ennyien és ennyifélék soha nem fogunk az életben együtt dolgozni”. Ezt a kijelentést vitára bocsátottam, és sikerült rávezetni a „kétkedőket”, hogy egy csapatban csak akkor lesz igazi csapatszellem, ha háttérbe helyezük a személyes konfliktusokat, ha elfogadjuk mások véleményét, ha odafigyelünk egymásra, és ha látjuk a közös célt.