

# Halászból kőszikla

## Önismeret a bibliodráma-vezetővé válás folyamatában

*Ezt mondta Simonnak: „Evezz a mélyre, és vessetek ki hálótokat halat fogni!” Simon ezt felelte neki: „Mester! Egész éjszaka fáradtunk, és semmit sem fogtunk. A te szavadra azonban kivetem a hálót.” (...) „Ne félj! Ezentúl már emberek halásza leszel.”*

(Lk 5,4b–5.10c)

Jézus ezekkel a szavakkal hívta meg Pétert tanítványának, aki ettől az időtől kezdve követi a Mestert, és legjobb tudása szerint igyekszik tenni a tőle telhetőt. Nagy utat tesznek meg együtt az elkövetkező három évben, kettős értelemben is: bejárják Galileát, Júdeát, és a halászmester tanítvánnyá válik, új identitása lesz. Jézus új nevet ad neki, kősziklának nevez, akire az egyházát építi, majd rövid időn belül sátánnak hívja, mert még mindig nem isteni, hanem emberi dolgokkal törődik. Péter nehezen fogadja el, hogy Jézus megmossa a lábát, és ígéretet tesz, hogy Mestere mellett lesz a nehéz órákban, de nem tudja megtenni. Gyengeségei, félelmei ellenére hitelessé válik megszerzett identitása, Jézus mennybemenelete után betölti azt a szerepet, amelyre a Mester hívta.

A „bibliodráma-vezető vagyok” kijelentést az mondhatja el magáról, aki hosszú szakmai képzés után leteszi a bibliodráma-vezetői záróvizsgát. A vizsga igazolja, hogy igen magas óraszámú pszichodráma- és bibliodráma-képzés után az illető teljesítette az előírt követelményeket, megkapta a jogosítványt, hogy csoportokat vezessen. A „hivatalos” cím megszerzése nem jelenti egyúttal a *bibliodramatikusi identitás* kialakulását is. Szükség van arra, hogy az érintett személy hiszen önmagában, abban, hogy a csoportnak ténylegesen ő a vezetője, s érezze, hogy a tagok is elismerik vezetőjüknek.

Tegyük föl a kérdést: mire van szükség a bibliodramatikusi identitás kialakulásához? Mi az útja, és hogyan válik belsővé ez a szerep?

Fontos tudni, hogy a bibliodráma-vezetőnek ez a második szakmai identitása, ugyanis a képzés feltétele a felsőfokú végzettség, vagyis az illető lelkeszi, pszichológusi, tanári stb. szerepben már működik. Az új képzettség megszerzésének motivációja többnyire az alapképzettség gazdagítása, de lehet a spiritualitás tere kitágításának vagy az örömhír továbbadásának szándéka is. Írásomban két fő vonulatot emelek ki az identitás megszerzésében: egyrészt a *szakmai ismeretet és tapasztalatot* – erre vonatkozóan beszélünk szakmai énről –, másrészt a *vezetői identitás belsővé tételét*; itt a személyes én egy speciális részéről van szó. Rövidebben írrok a szakmai útról, és hosszabban a vezetői identitás kérdéseiről.

### ÚT A BIBLIODRÁMA-VIZSGÁIG

A vezetővé válás folyamata a bibliodráma-képzés során akkor indul el, amikor megkezdődik az úgynevezett tanulóvezetés, majd a vezetői gyakorlattal, tapasztalattal válik egyre biztosabbá.

Az általunk művelt *pszichodráma alapú bibliodráma*, mint a nevében is benne van, a pszichodramára épül. A bibliai történeteket dramatikusan dolgozzuk fel, ehhez alapos pszichodramatudásra van szükség. A bibliodráma-képzéshez pszichodráma-önismeret és pszichodráma-asszisztensi képzés tartozik, ez a Magyar Pszichodráma Egyesület képzési rendje alapján összesen négyszázharminc órát jelent. A bibliodráma-vezetői vizsgához vezető út lépcsőfokai: sajátélmény és gyakorló szakasz, bibliaismeret (összesen kétszáz óra), illetve a vezetőképző

szakasz, amely a tanulóvezetés és a bibliaelmélet mellett saját csoport vezetését is tartalmazza (összesen kétszázharminc óra). Tehát a vizsga eléréséhez több mint nyolcszáz órányi képződésre van szükség.

## MIT ÉRTÜNK A BIBLIODRAMATIKUSI IDENTITÁS FOGALMÁN?

„Uram, te mosod meg az én lábamat?” Jézus azt felelte neki: „Amit teszek, azt te most nem érted, de majd később meg fogod érteni!”

(Jn 13,6b–7)

A bibliodráma-képzés során a szakmai tudás és a vezetői kompetencia alakulása teljesen egybeolvad, elválasztásuk elvi megfontolásból indokolt, ennek segítségével tudunk rálátni arra, mire van szükség a vezetői szerep belsővé válásához.

1. A szakmai tudás megszerzéséhez tartozik elsősorban a Biblia könyveinek, szellemének ismerete, a szövegek megértése és értelmezése, ezek jelentik a bibliodráma művelésének az alapját. A bibliai történeteket, szövegeket a dramatikus megjelenítés teszi élővé, ehhez a különböző technikák elsajátítására van szükség. A feldolgozás csoportban történik, így a csoport működésének, mozgásának, törvényeinek ismerete is nélkülözhetetlen.

2. A vezetői kompetencia jóval nehezebben írható le, mint az előbb említett szakmai tudás. A vezetői magatartás elképzelhetetlen a vezetői szerep elfogadása nélkül. Ennek fontos része az érett személyiség, amely mély önismereti folyamatot, állandó önreflexiót és alázatot kíván – alapjában véve soha nem mondható befejezettnek, állandó belső készenlétre van szükség hozzá. A bibliai szövegek megjelenítésében a spirituális dimenzió átéléséhez a vezető részéről élő istenkapcsolatra van szükség, nyitottságra a transzcendens felé, a belső csend megteremtésének igényére, valamint a csoport tagjainak „hordozására” is. Mindez az „unlearning” folyamatában képzelhető el, abban a készségben,

hogy a már meggyökeresedett, megkeményesedett magatartásformák elengedhetőkké válnak, és helyettük a belülről átélt, elfogadott új dolgok lesznek megélhetőek mind a személyes életben, mind a csoport vezetése során.<sup>1</sup>

Mivel a vezetői kompetencia alapja az önismeret, először ezzel kívánunk foglalkozni. Rátéinkintünk arra, mi a helye a pszichodráma-, illetve bibliodráma-képzés folyamatában, majd azt keressük, milyen önismereti akadályok nehezítik a szakmai tudás elsajátítását, végül pedig arról beszélünk, hogy a csoportlét miben befolyásolja a vezetői identitás megszerzését.

## ÖNISMERET

### A KÉPZÉSI SZAKASZ ELŐTT

A pszichodráma önismereti szakaszában és a bibliodráma-sajátélmény során megszerezhető kompetenciák sok tekintetben mutatnak hasonlóságot: a személy önmagával találkozhat mások tükrében. A két módszer alapvető különbsége az, hogy a pszichodrámaiban közvetlenül a saját élettörténettel foglalkozunk, például egy jelenlegi konfliktus bemutatásával nyitjuk meg az utat a személyiség mélyebb rétegéig, a traumáig. A bibliodrámaiban a bibliai szerepek eljátszása ad lehetőséget az azonosulásra, a jätékostársak viselkedése pedig a spontán reakciókra, és így közvetett út vezet az önismerethez.

A pszichodráma első szakaszában az önismeret a következők által tud stabilizálódni: a csoporttag bepillantást nyer személyiség-történetébe és késztetésrendszerébe; tapasztalatokat szerez szociális kapcsolatairól és saját működésének hatásáról; énhatárai biztosabbá válnak, megtanul bánni a közelséggel és távolsággal, a konfliktussal, az indulatokkal – röviden: rálát saját működésére.<sup>2</sup>

*A samaritánusok egyik helységébe érkeztek, hogy szállást készítsenek neki. Azok azonban nem fogadták be, mert Jeruzsálembé szándékozott menni. Ennek láttára tanítványai, Jakab és János ezt mondták: „Uram! Akarod-e, hogy kérjük,*

1 Nemes Ödön SJ – Kővári Magdolna SSS: Pasztorális segítőkapcsolat a gyakorlatban. *Embertárs*, 2006/1., 41–48. ■ 2 A Magyar Pszichodráma Egyesület Képzési Rendje: <http://www.pszichodrama.hu/kepzesek/kepzesi-rend>

szálljon le tűz az égből, és eméssze meg őket?” De ő hozzájuk fordulva megfedtte őket...

(Lk 9,52b–55)

A bibliodrámá sajátélménye során tapasztalat szerezhető az élet értelmének, távlatainak meg-látására, a szenvedés és az emberi élet értéké-nek tudatosítására; a felelősségvállalás fontossá-gának átélésére; az apai/atyai áldás megkapásá-ra; a transzcendencia megélésére; ebből követ-kezően a belső szabadság ajándékának elfoga-dására, az anyagiak és a lelki értékek összeveté-sére. A vezetői identitás megszerzése ezekre a kompetenciákra épül.

### ÖNISMERET A KÉPZÉS SORÁN

„Elég a tanítványnak, ha olyan lesz, mint a mestere...”

(Mt 10,25)

A vezetés képességének szakmai elsajátítása a bibliodrámá-képzésben – ugyanúgy, mint a pszichodrámá esetében – a tanulóvezetés kere-tében történik. Ez azt jelenti, hogy minden csoporttag párban, mind a gyakorló vezetés so-rán, mind a felsőfokban egy-egy alkalom veze-tését vállalja, vagyis fél vagy egész napra „veze-tővé” válik. Feladata a rámelegítés, a bibliai történet megelevenítése és a lezárás. Ezt köve-ti a folyamat elemzése, ahol a kiképzők a ta-gokkal és a tanulóvezetőkkel együtt megbeszél-lik az átélteket, és mind szakmai oldalról, mind a vezetői szerep betöltése felől elemzik a veze-tést. A tanulásnak ez a módszere nagyfokú sze-repflexibilitást kíván a képzésben lévőtől, mert egyszer csoporttag, egyszer vezető szerepben van. Csoporttagként minden résztvevő azonos státusban van, de az alkalmi megbízás során eddigi vezetőjének, a kiképzőnek a szerepébe kell lépnie.

A továbbiakban néhány példa említésével a tanulóvezetés időszakában megjelenő fontos önis-mereti történésekre kívánunk ránézni.

A tanulóvezetés átélése a képzés során azt je-lenti, hogy a vezetés tanulása mellett a sajáté-lmény tapasztalatai is tovább gyűlnek. A tanuló-vezetők bibliai történeteket hívnak a színpadra,

melyeket a csoport tagjai eljátszanak. Az önis-meret ebben a formában nem közvetlenül jele-nik meg, de a játék során a szerepek átélése, a többi szereplő által felkínált lehetőségek számtalan olyan helyzetet szülnék, amely akarva-aka-ratlan elgondolkozásra készítet, és új felismeré-seket szül a tanulóvezetőben is.

*Kati a sajátélményű szakaszban visszahúzódo, keveset szól, mindig mellékszerepeket vállal. Fájdalmas élményként számol be arról, hogy szerel-me viszonzatlan – ennek a mélységnek a megmu-tatása meglepi a csoportot. A gyakorlószakasz vé-ge felé vállalkozik Betsabé szerepére. Ezt az asz-szonyt Dávid király választotta ki magának: pa-lotájából látta meg a fürdőző nőt, megtetszett neki, és magához kérte. Kati szeretné kipróbál-ni a csábító szerepét, fel is öltözik szépen, de a palota ajtajából már a legszívesebben visszafor-dulna. Dajkája rábeszéli, hogy lépjen be, a király éppen őt választotta, ő tetszik neki. Betsabéként Dávid elé járul, annyira képes, hogy leül, beszél-get vele. Csábítani ugyan nem tud, inkább azt mondhatjuk, hogy „kibírta” a helyzetet, és állta a férfi tekintetét. Ennek a helyzetnek az átélése mégis fontos fordulópont Kati életében: néhány alkalommal később elmondja, hogy reményteli kapcsolata van alakulóban. Mára boldog házasa-gban él, már született egy kisfia is.*

Sokévi bibliodrámá-vezetői tapasztalat alap-ján úgy tűnik, nincs feltétlenül szükség arra, hogy a játékot követő reflexiós fázisban a veze-tő megkérdezze, hogy az eljátszott bibliai sze-rep honnan ismerős a csoporttag életéből, és mit ismert fel saját viselkedéséből a játék után. A Biblia szereplői, történetei archetipusos jel-legűek, így sokkal mélyebb rétegeket szólíta-nak meg, mint az a felszínen látható. A direkt rákérdezés gátként léphet be e folyamatba, és megtörheti a bibliai alakokkal való azonosulás mélyülését.

### ÖNISMERETI AKADÁLYOK

A kezdő vezető elvben tudja, hogyan kell vezet-ni, ismeri az alkalmazható technikákat, vezető-társával együtt felkészül a folyamat lehetséges

változataira, a gyakorlatban valahogy mégis nehéz megvalósítania, amire készült. Később sokat tanul saját vezetésének hibáiból, de társaiéból is, „megtanulja”, ellesi a szakmai fortélyokat. A megszerzett tudás birtokában is előfordulhat azonban, hogy elakad a vezetésben – de nem szakmai, hanem önismereti akadályai miatt. A következőkben három szintéren, a személyiségben, a témaválasztásban és a csoportlétben rejlő lehetséges akadályokról lesz szó.

## 1. A személyiségből fakadó önismereti akadályok

### a) Tökéletességre törekvés

„...ne aggódjatok előre, hogy hogyan vagy mit beszéljétek. Mert megadatik nektek abban az órában, hogy mit mondjatok.”

(Mt 10,19)

Bár a vezetésre való felkészítést sok lépés előzi meg, a csoporttagok segítséget kaphatnak kiképzőiktől a konkrét alkalmakkal kapcsolatos kérdésekben, a „tanulói” szerep is mindenki számára egyértelmű, a képzésben lévő általában mégis vizsgálóhelyzetnek éli meg a tanulóvezetést. Visszatérnek gyerekkori élményei a szülők által támasztott elvárásokkal kapcsolatban, illetve a felelőskor és a vizsgák alkalmával átélt helyzetek keltette érzelmek. A jó vezetésnek fontos alapjai a teljesítménymotiváció, a szakmai felkészülés és az érzelmi ráhangolódás. A tökéletességre törekvés viszont inkább ártalmas, a vele együtt járó szorongás gátolja a spontaneitást, mert fennáll annak veszélye, hogy fontosabbá válik az előre kigondolt terv pontos kivitelezése, mint az, hogy mi történik a csoporttagokkal. Így sem a vezető, sem a résztvevők nem szabadok, így a szél „nem tud ott fújni, ahol akar”.

„Pocsékul éreztem magam a vezetésemben. Nagyon jól akartam csinálni, sokat készültem rá, mindent megterveztem aprólékosan előre. Rögtön a bemelegítő játékban relaxációt terveztem, és azt kértem, hogy érezzék meg a testükben az erőt, aztán a gyengeséget felváltva, amit persze nem

lehetett megtenni. Már közben is tudtam, hogy elszúrtam. Csak fokozódott ez az érzés, mikor láttam, hogy többen kinyitják a szemüket, mielőtt kértem volna. A végén sikerült kizárólag a negatív visszajelzést meghallanom. Vezetőtársam azt mondta, hogy kifejezetten jó visszajelzéseket kaptunk.”

### b) Az önbizalom hiánya

Ő azt mondta: „Gyere!” Péter kiszállt a bárkából, elindult a vízben, és Jézushoz ment. Mikor azonban látta az erős szelet, megijedt, merülni kezdett, és felkiáltott: „Uram! Ments meg engem!” Jézus azonnal kinyújtotta a kezét, megragadta őt, és azt mondta neki: „Te kishitű! Miért kételkedtél?”

(Mt 14,29–31)

A vezetői identitás egyik legfontosabb alapja a biztos önértékelés, önbizalom. Amíg a kiképző kezében van az irányítás, a csoporttag szemében egyszerűnek tűnik a rendezés. Az az érzése, hogy „ez nem is olyan nehéz”. Az első vezetés-kor meglepőnek élik meg a tanulóvezetők, hogy mennyi mindenre oda kell figyelni. Egészséges önbizalom mellett az elkövetett vezetésbeli hiányosságokat a folyamat természetes velejárójának tekinti a tanulóvezető, olyasvalaminek, ami javítható, megtanulható.

„Tudom, hogy sok dolgot másképp kellett volna csinálnom, de akkor is büszke vagyok több dologra is. A vezetés kicsit magabiztosabbá tett, illetve a »meg tudtam csinálni« érzését adta. Egyáltalán nem zavartak azok a visszajelzések, amik technikai hibákat soroltak fel, hiszen ez érthető a tanulóvezetés során. Tanulság számomra az, hogy nem tudok olyan gyakorlatokat kitalálni, amelyek minden csoporttagnak megfelelnek.”

Bizonytalanabb önértékelés mellett az esetleges hiba sok szorongás forrásává válik. A csoport ellenállása nem arra sarkallja a tanulóvezetőt, hogy megértse, mi fogadható el számukra nehezen, hanem csak az az érzés dörömböl benne, hogy „nekem nem csinálják meg”. A vezető bizonytalansága zavaróan hat a csoport tagjaira,

Találkozások, drámai helyzetek

az ellenállás tovább nő, egyre kevésbé értik egymás nyelvét. Mindennek az a következménye, hogy a legjobb felkészülés ellenére sem „sikerül” a vezetés, a személyes én akadályozza a szakmai én munkáját.

Az önbizalom hiányát okozhatja az is, ha a tanulóvezető úgy érzi, hogy nem ismeri eléggé a Bibliát, fél, hogy nem látja át az összefüggéseket, nem ismer olyan fogalmakat, amelyeket „illenek” tudnia. Emiatt nem képes például a kortörténetet szabadon, játékra hívóan bemutatni, és megnehezedik számára a szerepbe helyezés instruálása, az interjúk készítése is. „Az interjúztatás felért egy kisebbfajta rémálommal. Iszonyatosan görcsöltem, előzőleg végiggon-doltam, mit és hogyan nem szabad kérdezni, persze mégis megkérdeztem” – írja az egyik tanulóvezető, Kriszti. Majd hozzáteszi: „A visszajelzésekből az derült ki, hogy semmit sem vettek észre gyötrődéseimből.” Vagyis a szorongás túlméretezett volt.

### c) Narcisztikus viselkedés

*„Aki ugyanis kicsivé lesz, mint ez a gyermek, az a legnagyobb...”*

(Mt 18,4)

Legalább ennyire akadályozza a vezetést a felfokozott önértékelés, a túlzott önbizalom és az ehhez társuló igény a csodálatra, elismerésre. Ilyenkor az illető a csoport vezetésében saját elképzeléseit követi, azokat akarja megvalósítani, feltétlenül hisz saját erejében. Lendülete, ötletei kezdetben sodró erejűek, de amikor a csoport megérzi, hogy a vezető nem tud rájuk hangolódni, az ellenállás megjelenése szinte biztosnak mondható. A sikertelenség láttán a vezető összeomlik, becsukódik, sértetté válik, esetleg passzivitásba vonulhat.

*Janka középkorú, köztisztelőben álló hitoktató. Vezetései kivétel nélkül szépen sikerülnek, értékeli a csoportdinamikát, megbízhatóan készül az alkalmakra. Most csoportjátékot vezet, szeretné, ha megajándékozhatná társait egy szép élménnyel. Ábrahám találkozását játsszák a három vendéggel. Úgy érzi, akkor lenne teljes a játék, ha*

*mindhárom angyalra lenne vállalkozó, de akár-hogy hívja a csoportot, csak egyetlen tag jelentkezik a szerepre. Teljesen elkeseredik, társának kell folytatnia a vezetést, „nekem nem játszanak”, mondja sírva. A vezetés megbeszélésekor sem látja, hogy a szerepválasztás nem vele, hanem a csoportdinamikai helyzettel áll kapcsolatban. A csoport tudateltöltés fantáziái még nem a gyermekáldás örömeivel foglalkoznak, hanem a megelőző alkalom gyászával. Janka sérült önértéke miatt megaláztattnak érzi magát, és saját értéktelenségéről beszél.*

A tanulóvezetés lényege éppen az, hogy a „living learning” helyzetben a csoport és a kiképzők is tudnak reflektálni a látott, tapasztalt bibliodramatikus játéokra. A narcisztikus viselkedés jellegzetes formája a visszajelzések fogadásában mutatkozik meg. Adrienn például az egyik kiképző egészen finom, a csoport számára szinte észrevétlen megjegyzését is sértésnek érezte: „Csalódtál a vezetésedben”, és képzett pszichodráma-vezető létére ez volt a válasza: „Olyan vagy, mint az apám.” Nem engedte, hogy mélyebben ránézessen erre a helyzetre. Indulata kifelé irányult, agresszívvé vált, saját hibáit a körülményeknek tulajdonította és a kiképzőre vetítette.

A narcisztikus viselkedésű vezető nem vagy nehezen tud növekedni, változni, önreflexiója nem a realitást tükrözi, és a külső rálátást addig fogadja el, amíg az ő sikerét igazolja. Fontos önértékelési lépés elősegítője lehet, ha a tanulóvezető szembe tud nézni azzal, miért olyan fájdalmas számára, ha rossz színben tűnik fel a világ előtt, és mit tud tenni ezen érzés ellen.

### d) A vezető árnyéka

*„Nem ismerem őt, és azt sem értem, mit mondasz.”*

(Mk 14,68b)

Az árnyék a személyiség elfojtott, sötét része, amely tudattalanul uralkodik a személyen. Tudatosítása nagy ellenállással jár, érzelmi természetű miatt bizonyos autonómiával rendelkezik. Realizálása azt jelenti, hogy elismerjük sze-

mélyiségünk sötét oldalait. A vezető élethosszig tartó feladata ennek tudatosítása, a projekciók visszavonása.<sup>3</sup>

Jánost kifejezetten jó vezetőnek ismeri a csoport, jól átlátja a csoportdinamikai folyamatokat, megfelelően alkalmazza a különböző technikákat, visszajelzései „ülnek”. Inkább nyugodt, csendes embernek mutatkozik, érzelmeit nem mutatja. Éppen ellenkezője az extrovertált Péternek, aki dinamikus, hangosabb az átlagnál, gyorsabban veszi magához a szót. János vezetése során többször is meglepően szigorúan szól Péterre, ami valahogy nem illik a képbe. A képzők a visszajelzés során próbálják megérteni, mi lehet János viselkedésének hátterében. Lassan fény derül arra, hogy János maga sem érti, miért „idegesíti” Péter magatartása, bár úgy érzi, minden neki célzott jelzése igazságos. Elmeséli, hogy gyerekként szeretett a középpontban lenni a társai között. Akkoriban sokkal hangosabb volt, mint ma. Megérti, hogy Péter a maga dinamizmusával azt a részét képviseli, amelyet mára nagyon háttérbe tett, apja elvárásának megfelelően elfojtott.

## 2. A témaválasztásban megjelenő önismereti akadályok

A továbbiakban több olyan jelenségről beszélünk, amely elsősorban a vezető témaválasztásából olvasható ki. A bibliodrámavezető egyik legfontosabb feladata a csoport helyzetéhez illő téma megtalálása. Sok tényezőtől függ, hogy az adott alkalomra melyik bibliai hely a legmegfelelőbb, hiszen a választást befolyásolhatja egyebek mellett az egyházi év menete, a csoport jellege, összetétele, gyakorlottsága, a tagok száma, a dinamikai helyzet. A rosszul megválasztott téma előrevetíti a kudarcot. A vezetőnek a csoport állapota mellett önmagára is rá kell látnia, mint mondtuk, szüksége van biztos önismeretre, tisztában kell lennie tapasztalásával, érzékenységével, aktuális érzelmi és mentális helyzetével, a vezetőtársához fűződő kapcsolatával.

### a) A vezető vakfoltja

„Távol legyen ez tőled, Uram! Ez nem történhet meg veled!”

(Mt 16,22)

A vakfolt, ahogy a nevében is benne van, éppen hordozóját teszi vakká élete egy bizonyos területén. Egy-egy fájdalmas, szégyenteli, kínos emlék eltöröl az életéből egy részt, ezzel a tudattalan felkiáltással: „Látni se akarom”, és ha a problémával találkozik, úgy érzi, nem is róla van szó. Segítséggel képes újra rálátni magára.

Elza Izsák feláldozását választotta témául a csoport számára. Meglepő részletességgel rendezte be Ábrahám útját a hegyre, az égő áldozathoz szükséges fa gyűjtését, a kés élezését, a fiú megkötözését és oltárra helyezését. A visszajelzés-kor érti meg, amikor az Ábrahámot játszó csoporttag a büntudatáról beszél, hogy ez az ő története: nincs fél éve, hogy művi abortuszt végeztek nála, amelybe nem akart beleegyezni, párja unszolására mégis belement. Elza a saját igazságát szeretne volna bizonyítani: ha az Úr kéri, fel lehet áldozni Izsákot, ha a párja kéri, fel lehetett áldozni a magzatot. A történet kiválasztásakor nem tudta, miért ez a történet szólította meg.

### b) Érzelmi kielégítetlenség

„Mester! Azt akarjuk, hogy amit kérünk, tedd meg nekünk (...) hogy egyikünk a jobboldon, másikunk pedig a bal oldalon ülhessen a te dicsőségében.”

(Mk 10,35–37)

Az érzelmileg frusztrált ember saját történetét, saját hiányát szeretné látni a színpadon, ezzel kapja meg azt a többletet, amely hiányzik az életéből.

Enikő túl van a harmincadik születésnapján, dekoratív megjelenésű hölgy, egy multinacionális cégnél dolgozik vezető beosztásban, sikerrel. Több párkapcsolatáról tudósít, mindig nagy érze-

<sup>3</sup> Jung, Carl Gustav *Alapfogalmainak lexikona*. Budapest, 1997, Kossuth Kiadó.

lemmel és reménnyel indul, aztán rövid időn belül erőtlenné válik a viszony. A saját csoport indításának idejében tart, kettőnek a vezetésébe is belefog, társa mindkét esetben férfi. Sándorral a gyülekezetükből hívják a tagokat, ahol gyakorlatilag mindenki ismer mindenkit. Enikő ragaszkodik ahhoz, hogy első alkalommal József és Putifárné történetét játsszák el, másodsorra pedig Dávid és Betsabé jelenetét. Szupervízió jelzést kap arról, hogy az első időszak feladata az ismerkedés, a bizalomerosztás. Ez elmegy a füle mellett. A másik csoportban is a másik kettőhöz hasonló szerelmi történettel kezdenek, Sámson és Deliláéval. Mindkét vezetőtársa elégedett volt a témaválasztással és a feldolgozással is, mégis mindkét csoportból elfogytak az emberek. A feldolgozás során Enikő nem értette meg, hogyan szól róla a történet; hogy vezetőtársait és a csoport tagjait is abba az örvénybe csábítja bele, amelyben ő van. Újra át akarja élni a férfi-nő kapcsolat örvényét, amelyben frusztrálódik.

### 3. A csoportlétből fakadó önismereti akadályok

A bibliodráma sajátélményű szakaszát követő időszakban, amikor megkezdődik a gyakorló vezetés, alapvetően megváltoznak a csoportbeli kapcsolatok. A sajátélmény idején általában viszonylag kevés a dinamikai történés, számottevően kevesebb, mint a pszichodrámban. Ennek okát abban kereshetjük, hogy a bibliodrámban sok a csoportjáték, az olyan helyzet, amikor mindenki a színpadon van. A kevés szereplőt igénylő játékformák pedig – például a rítus vagy a szereptréning – nagy összhangot kívánnak a résztvevőktől.

A tanulóvezetés időszakától a kapcsolatok átstrukturálódnak, a csoporttagok felváltva kerülnek vezetői státusba. Ettől kezdve más szemmel néznek egymásra, kimondva vagy kimondatlanul jelen van a „ki a jobb vezető” kérdése, megjelenik a rivalizálás. Csoporttagként a játékban szívesen vállalkoznak olyan szerepre, amely megkönnyíti az aktuális vezető helyzetét, abban a reményben, hogy ezt „visszakapják”, ha ők kerülnek sorra a vezetésben. Hasonló a helyzet a visszajelzések adásában is: a csoporttag

meggondolja, mit mond társa vezetéséről, hiszen nemsokára fordul a kocka, hátha akkor vele is „finomabban” bánnak. A bibliodrámban a tanulóvezetők mindig párosan vezetnek, egyenrangú státusban. Ez lehet nagy segítség, főleg összeszokott társak esetében, de sok nehézség forrása is. A csoportbeli kapcsolatokra az a tény is rányomja a bélyegét, hogy a kiképzők és a tanulóvezetők személyében a csoporttagok mellett egy időben több autoritás van jelen.

A következőkben megnézzük, hogy a tanulóvezetés mint vezetőképző forma milyen önismereti akadályokkal járhat együtt.

#### a) Csoporttagok egymás közti rivalizálása

„Versengés is támadt köztük arról, hogy ki a nagyobb közülük.”

(Lk 22,24)

Ki a jobb vezető, ki ad jobb visszajelzést, ki látja át jobban a helyzetet, és még sorolhatnánk mindazt, amiben a csoporttagok összehasonlítják magukat. A kérdések alaphelyzete gyerekkorban a testvérek közti versengés: kit szeret legjobban az anya, az apa. Ennek csoportbeli analógiája, hogy kit ismer el legjobban a kiképző. Ez megjelenhet a jó szakmai teljesítmény, a Biblia alapos ismeretének köntösében is, ezzel meg a társak elismerése is megszerezhető.

Ákos igen művelt, nagy tudású lelkész, már pszichodráma-vezető, biztos szakmai háttere van. „A bibliai történet felvezetésében azért lehettem túl a célon, azért volt jóval több, mint ami a játékhoz elég lett volna, mert meg akartam mutatni a csoportnak, hogy így is lehet tájékozottnak lenni. E mögött pedig az van, hogy gyakran vagyok elégedetlen, mert a Bibliából felkészületlennek tartok sok csoporttagot.”

A rivalizálás másik oldala az, amikor a tanulóvezető leértékeli magát a társaihoz képest.

„A vezetésemre napok óta szorongva gondolok. Úgy érzem, nem értem el olyan pozíciót, hogy vezetőként tekinténe rám. Félek, hogy nem fogadnak be a csoportba. Erős kritikai beállítottsá-

got ércek a csoport egy részében, és sokan nem mernek annyira felvállalni egy szerepet, ahogy én, mások meg csak magyarázkodnak, hogy ők nem is ilyenek.”

#### b) Társvezetés

„Ketten együtt futottak, de a másik tanítvány gyorsabban futott, mint Péter.”

(Jn 20,4)

Az esetek nagy részében olyan társvezetőt keres mindenki, akivel egymást kiegészítve jól tudnak vezetni.

„Az egymásrautaltságot, összehangolódást megélni sokkal gyümölcsözőbb, mint egy erős személyiség mellett elevickélni.”

Ha a társ jóval többet tud, abból is sokat lehet tanulni:

„Társamra vakon rábízta magam. Biztonságérzetet adott a megbízható teológiai tudása, rutinja, de el is kényelmesített. A vezetés során megtanultam egy életre, hogy csak az a tudás válik sajátomná, amiért magam megdolgoztam. Az gazdagít, ha a saját szintemen foglalkozom egy bibliai történettel, ha elég időt szánok arra, hogy megérhessen bennem, és nemcsak belecsücsülök egy készen kapott magyarázatba.”

A fent említett rivalizálás a társvezetők munkáját teljesen rossz irányba vezetheti.

Csenge már a vezetés előtt megfogalmazta: neheznének éli meg, hogy társánál „gyengébb” vezetőnek tartja magát. Pontos tervvel érkezett a vezetésére, valahogy „úgy alakult”, hogy nem tudtak előbb találkozni, előző este próbáltak telefonon egyezkedni. Megállapodtak abban, hogy ki melyik részt vezet, de már a bevezetésnél egymástól eltérő instrukciót adtak. Csenge utasítását társa több alkalommal kijavította, annak ellenére, hogy az

helyénvaló volt. A vezetés alatt végig nem tudtak egymásra hangolódni, a csoporttagok ezt vissza is jelezték nekik. Csenge úgy érezte, ő dolgozott meg, ő készült igazán, az ő kezében kellett volna lennie a vezetésnek. Társa, aki mindent sokkal könnyebben vesz, nem értette, mi a baj vele.

#### c) A kiképzőhöz fűződő kapcsolat

„Ki ez, hogy a szél és a tenger is engedelmeskedik neki?”

(Mk 4,41b)

Egy egészséges kapcsolatban kiképző és csoporttag között mester és tanítvány viszonya alakul ki, ahol a tanítvány el tudja fogadni vezetőjének meglátásait, de elég szabad ahhoz, hogy a saját nézőpontját is tudassa.

Nehezíti a kapcsolatot az autoritáshoz, hatalomhoz fűződő átdolgozatlan viszony, ami többnyire dac formájában jelenik meg. Ugyancsak akadályozó tényező a kiképző idealizálása, a függés tőle, aminek nem lehet és nem is szabad megfelelni. Hátterében az elfojtott rivalizálás áll, ez ritkán fogalmazódik meg nyíltan, a kiképző feladata ennek kibontása.

## ZÁRSZÓ

Térjünk vissza Péterhez: az ő „vezetővé válásának” két momentumát emeljük ki. Azt ígéri, hogy mindig Jézus mellett marad, mégis, mikor elfogják, háromszor tagadja meg. A kakas megszólalásakor döbben rá, hogy nem állt ki elfojtott Mestere mellett – meghasonlik önmagával. A feltámadott Úr – egy sikertelen halászat után – újra arra biztatja a tanítványokat, hogy vessék ki hálójukat, és megint temérdek halat fognak. Ezután kérdezi meg Pétert, szereti-e őt, és az igenlő válasznak háromszor kell elhangoznia. Nem Jézusnak, Péternek van szüksége a háromszoros igenre, a bizonyosságra, hogy ismét tudjon hinni önmagában. Már rá lehet bízni a juhok legeltetését. Vezetővé válhat.