

Hüse Lajos: A „két szék” módszer alkalmazása az esetmegbeszélő csoportokban

Absztrakt. A tanulmány a „két szék” coaching technika adaptációjával bemutatja azt a módszertani lehetőséget, amellyel a történetalapú foglalkozás megtapasztalását, a rutintalan esetmegbeszélő csoportok beindítását és a szakmai személyiség fejlődését egyaránt támogathatjuk. A gyakorlati szociális munkában és a képzésben szerzett tapasztalatok alapján a szerző leírja, hogyan alkalmazható a technika novellaalapú szerepjátékban: a segítő két énállapotával párhuzamosan a nevelőszülő és a nevelésbe vett kislány szerepében is a résztvevők saját érzéseiket és szakmai reakcióikat vizsgálják. A módszer gyakorlati leírása mellett a tanulmány a folyamat során megjelenő tipikus elakadásokat (műelemzés, szerepkitöltés, kibeszélés, biztonságérzet csökkenése) és a facilitátor által adott reakciókat is bemutatja, rámutatva arra, hogy ezek a „helyrebillentő” beavatkozások nem a folyamat hibáiként, hanem tanulási pontokként értelmezhetők.

Kulcsszavak. Esetmegbeszélő csoport; reflektív készségfejlesztés; „két szék” módszer; szakmai személyiségfejlődés

Abstract. The study presents a methodological opportunity made possible by adapting the “two chairs” coaching technique, which can be used to support the experience of narrative-based work, kick-start non-routine case discussion groups, and foster the development of professional identity. Drawing on experiences from practical social work and training, the author describes how the technique can be applied in a short-story based role-play exercise: parallel to the helper’s two ego states, group members also explore their own feelings and professional responses while embodying the roles of the foster parent and the placed child. Alongside a practical description of the method, the study outlines typical impasses that emerge in the process (such as literary analysis, taking on fictional roles, talking about rather than to the other characters, and a weakening sense of safety) and the facilitator’s responses, highlighting that these “re-centering” interventions are best understood not as failures of the process, but as learning points.

Keywords. Case discussion group; reflective skills development; „two chairs” method; professional identity development

Bevezető gondolatok

Rövid tanulmányomban azt a különböző módszerek metszetében létrejövő lehetőséget mutatom be, amely a történetalapú foglalkozás megtapasztalására, rutintalan-bátortalan esetmegbeszélő csoportok beindítására, valamint a szakmai személyiség fejlődését támogató reflexiós rutin kialakítására egyaránt alkalmas. Tapasztalatokat a módszerről oktatóként (szociális munka BA), illetve Jelenlét pontok szakmai irányítójaként, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat képzési csoportjának tréneraként (Felzárkózó Települések program) szereztem, ezeket továbbgondolva állítom, hogy a módszer alkalmazásával a fentebb megnevezett területeken fejlődést érhetünk el a gyakorlati szociális munkában. Empirikus alapúnak csak annyiban tekinthető a tanulmány, amennyi és amilyen adat a folyamatot facilitáló, reflektíven *részt vevő megfigyelő* szerepemben gyűjthető volt.

Különböző szerepeimben rendszeresen ötvözöm a kompetencia ismert definícióját a szociális munka egyik mottójaként emlegetett kijelentéssel. Az előbbi az Európai Unió különböző dokumentumaiban használt kulcskompetencia-fogalom, mely szerint *a kompetencia a tudás, készségek és attitűdök kombinációja* (Európai Bizottság, 2005). A szociális munka szakmai diskurzusában pedig úton-útfélen megfogalmazódik, hogy *a szociális munkás a személyiségével dolgozik*. Saját terepi és tantermi gyakorlatomban igyekszem minél több helyzetben érvényt szerezni egy ebből a két (avagy, ha úgy tetszik, négy) elemből álló keretrendszernek. Egyazon folyamaton belül bővíteni a résztvevők elméleti- és praxistudását, fejleszteni a napi gyakorlattá transzformálható készségeit, formálni a szemléletét (ezáltal hatást gyakorolni az attitűdjeire), és a szakmai személyiségfejlődés érdekében alkalmat adni az önreflexióra, vagy mások reflexióinak megfontolására.

Ebből a szempontból a megfelelően kivitelezett esetmegbeszélő csoport (Ambrózay, Kerecsendi-Mester és Tenner, 2018; Mártháné Megyesi, 2009) valódi kincsesbányának számít: minél több erőfeszítést fektetnek be a résztvevők, annál több személyes és szakmai haszonhoz jutnak, ezáltal a folyamat kulcsszereplőjeként már rövid távon tapasztalhatjuk a fejlődésre irányuló motiváció növekedését. Az esetmegbeszélés számomra az a terep, ahol bátran kipróbálhatom a különféle módszereket. Egyfelől kár lenne nem kiaknázni az elfogadó-befogadó szakmai közeg kínálta lehetőséget. Másfelől az esetmegbeszélések módszeréhez annyi negatív tapasztalat – az esetekhez kapcsolódó kudarcélmény és megrekedtség-érzés, az együttműködések problémás oldalának megtapasztalása, a bürokratikus elvárások és megoldások túlhabzása stb. – kapcsolódik, hogy a pozitív elmozdulás a legtöbb résztvevő számára jól érzékelhető, örömteli eseménynek számít. Harmadrészt, ahogy az előzőekben is jeleztem, az esetmegbeszélések pozitív hozadéka szinte mindig azonnali vagy nagyon gyors visszacsatolással érkezik meg a segítő kapcsolatba. Ezek bátorítanak az esetmegbeszéléseken történő kreatív szerepvállalásra.

Jelen tanulmányban egy ilyen kísérleti helyzetet, kreatív eszközt mutatok be.

A reflektív gondolkodást támogató esetmegbeszélő csoport

Az esetmegbeszélések során a résztvevők megismerhetik egymás nézőpontját, közvetlen tapasztalást szerezhetnek arról, amit a másik érintett sikernek tekint, kudarcnak él meg, amiben halad és amiben elakad – eközben nemcsak további, addig rejtett információk bukkanhatnak elő, de az információátadás verbális aktusát kísérő nonverbális kommunikáció során az is kiderül, hogyan van ebben a helyzetben a másik, hogyan érzi magát... és hogyan vagyok ebben, ezzel én. Személy szerint ezt, azaz a „hogyan levés” előbbukánását tekintem az esetmegbeszélésekben rejlő legnagyobb – és a szakmai gyakorlatban talán leginkább elnagyolt – lehetőségnek. Ugyanez az elem lehet a legnagyobb csapda is, amikor a résztvevőkben nem tudatosul, hogyan hangolódnak össze az érzelmeik, a jövőt illető tudattalan várakozásaik, vagy miképpen jutnak konszenzusra akár kimondatlanul is, hogy kit tartanak az ügy legfőbb felelősének, mit gondolnak, (kizárólagosan) kinél van a megoldás kulcsa.

Mindazon túl, hogy az esetmegbeszélés alkalmat ad a különböző szakmai nézőpontok összevetésére, a cselekvési tervek kidolgozására és az elkövetkező lépések, feladatok dedikálására, az esetmegbeszélés éppen ennek a nagyon is emberi működésnek a tudatosítása révén segítheti a reflektív-önreflektív működést, valamint önmagunk – és a konkrét eset – mélyebb megértését. Ez utóbbi, megfelelő kontextusba helyezve, nagyon hasonló eredményre vezethet, mint a minőségi szupervízió, amelynek biztosítotttsága minden érv és jogszabályi előírás ellenére erősen korlátozott a hazai szakmai mindennapokban.

A szupervízió gyakorlata kapcsolatba hozható a nagyobb szakmai rezilienciával, a szakemberek autonómiaérzetével és a munkahelyi elégedettséggel, miközben csökkentheti a stressz negatív hatásait (Schwartz Tayri, Dahan Heller és Gal, 2026). Egyes kutatások azt hangsúlyozzák, hogy a strukturált szupervíziós modellek növelik a munkatársak magabiztosságát, felelősségvállalását és szakmai fejlődését (Sewell és Ederer, 2023; Collins et al., 2025).

Nem állítom, hogy az esetmegbeszélő csoport, legyen bármennyire is reflektív, képes helyettesíteni, kiváltani a szupervíziót; a két műfaj nem ekvivalens. Ugyanakkor a kétféle fókusz – szupervízió inkább a segítő szakember működésére, terhelésére és szakmai fejlődésére irányul, az esetmegbeszélés pedig közvetlenül az ügyre, a kliens helyzetére és a szolgáltatási koordinációra koncentrál – ritkán állhat ennyire elkülönülten, tisztán önmagában. Kifejezetten az esetmegbeszélésre vonatkozóan tartom megfontolandónak a kérdést: vajon mennyire szolgálhatja a kliens érdekét, az ügy megoldását, ha tartósan fedésben marad a szakember működése, „hogyan levése”? Mikor válik az esetmegbeszélés kiüresedett rutinná, a bürokratikus check list egyik kipipálandó elemévé, ha a szakember fejlődésének lehetőségét kiengedjük a fókuszról?

Ugyanakkor van még egy fontos különbség a szupervízió és az esetmegbeszélés között. Míg egy gondosan felépített szupervíziós alkalmon nincs jelen a szociális munka triádjának két szereplője (a fenntartói-vezetői képviselő és a kliens), addig ezek a szereplők igen gyakran bekapcsolódnak, sőt, be is kell, kellene kapcsolódnuk az esetmegbeszélésekbe. Jelenlétük természetesen korlátozza a szakember önfeltárássra, önmegmutatásra való törekvését. A

rendszerek és intézmények szuboptimális állapota mellett ebben a helyzetben radikálisan lecsökkenhet a bizalom és a biztonság érzete, amelyek pedig alapvetően szükségesek ahhoz, hogy a reflektív-önreflektív működésmóddal kísérletezzenek a résztvevő szakemberek. Ennek feloldására alkalmazom a konkrét ügyektől elemelt, elsődlegesen a reflektivitás megélését szolgáló, történetalapú esetmegbeszélést, benne a „két szék” technikát, amelynek ismertetésére az alábbiakban vállalkozom.

Módszertani megfontolások

Az esetmegbeszélések számos célja közül (Ambrózay, Kerecsendi-Mester és Tenner, 2018) a legtöbb ügy is megközelíthető, elérhető, ha a csoport aktuális működését elemeljük az „éles”, konkrét üggyől, az üggyel kapcsolatos felelősségtől és rendszernyomástól. A konkrét eset megoldásán kívül minden egyéb célt tekintve így is megtörténhet az előrelépés. Ezt az elemelést saját praxisomban a *történetalapú foglalkozás* (Hüse, 2020) alkalmazásával érem el: itt az eset helyett egy, a szociális munka kontextusába illeszkedő, szakmai jelentéstartalmat hordozó irodalmi vagy dokumentarista alkotást állítunk fókuszba, annak „karaktereit” hozzuk játékba, majd a folyamatot a résztvevők saját meglátásai, belső késztetései mentén értelmezzük. Itt a kontextustól függően két irányban haladhatunk: ha az esetmegbeszélésekben való jártasság elmélyítése a cél, akkor egy rövid novella vagy film azonnali feldolgozását (ahogyan a továbbiakban ezt bemutatom) már a konkrét ügyekkel való, de a reflektív elemeket megőrző foglalkozások váltják fel a továbbiakban; amennyiben szakmai önfejlesztő csoportot alakítottunk, vagy a képzésben alkalmazzuk a módszert, akkor hosszabb, akár tematikusan összeállított olvasmányokkal és filmekkel is dolgozhatunk, amelyeket a résztvevők a saját privát idejükben olvastak el, néztek meg, és a csoportban csak a feldolgozásuk történik.

A hazai és nemzetközi irodalmi és filmes szcéná bőven kínál materiát, akár a klasszikusokhoz szeretnénk nyúlni (Móricz Zsigmond, Kosztolányi Dezső, Szabó Magda, Hajnóczy Péter, Francz Kafka, Charles Dickens, John Steinbeck, Harper Lee, Ken Kesey), vagy a kortársakhoz (Dragomán György, Grecsó Krisztián, Szvoren Edina, Sally Rooney, Janne Teller, Delia Owens), de a merészebbek akár sci-fi és fantasy zsánerét is felfedezhetik az érzékeny társadalom- és emberábrázolásban erős szerzők segítségével (Moskát Anita, Ursula K. Le Guin, Octavia E. Butler, N.K. Jemisin, a Sztrugackij-testvérek, Liu Cixin). Filmnyelvi ábrázolások közül kitűnően lehet dolgozni a *Kix*, a *Fekete pont*, az *Itt érzem magam otthon* vagy a *Viktória – a zürichi express* című alkotásokkal, hogy csak néhány hazai példát említsek.

Saját gyakorlatomban, rapid helyzetekben – amikor nem maradunk egy-két alkalomnál hosszabban a történetalapú foglalkozás keretei között – egy valós történeten alapuló, rövid novellát állítjuk fel a gyakorlat során.¹ Ez a novella, a *Van gyerekszobája*, a kecskeméti *Mélymerülés Művészeti Magazinban* jelent meg (Hüse, 2024), amely egy kis példányszámú, online megjelenés nélküli lap, ezért (főszerkesztői beleegyezés mellett) a tanulmány

¹ A novella valóságalapját a nevelőszülő karakterébe, az általa teremtett helyzetbe transformáltam, így bármennyire is taszító ez a karakter, sajnos ez tartalmazza a legkevesebb hozzáadott „alkotói elemet”.

mellékletében leközlöm az eredeti szöveget. A novella három szereplőjét – a „gyámügyes” szakember, a nevelőszülő, a nevelésbe vett kislány – a csoport tagjai személyesítik meg. Mivel a csoport rendszerint nagyobb létszámú, ugyanazt az „esetet” újabb szereplőkkel többször is lejátszunk, feltárva az irodalmi szövegen túl kibontható változatosságot, amelyet a különböző személyiségek, tapasztalatok és attitűdök belépése indukál.

Annak érdekében, hogy a folyamat során a segítő személyét tegyük fókuszba, a „két szék” elnevezésű coaching technikának megfelelően (Kiss, 2014) a „gyámügyes” két széket kap. A technika forrásaként Mérei Ferenc egyedi pszichodráma módszerét, az *intrapszichés dialógust* (Mérei és mtsai, 1987) szokták megjelölni. Ebben a technikában a kliens háta mögé két segítő-én áll, és az egyik a támogató, a másik a gátló gondolatokat „hangosítja ki”. Ezzel rávilágíthatunk a belső párbeszéd fontosságára: amennyiben képesek vagyunk szabályozni a cselekvéseinket megelőző belső tudati folyamatainkat, sikeresebben tudunk helyzeteket megoldani. A technika lényege, hogy két vagy több viszonyulást, énállapotot úgy tudunk megszólaltatni és a belső párbeszédnek teret nyitni, hogy több széket használunk (Kiss, 2014). Esetünkben tehát nem a kliens, hanem a helyzetbe szakmai feladattal érkező „gyámügyes” kap két széket: két csoporttag lép be a segítő szerepbe, de eltérő aspektusokban. Az egyik székbe a segítő „saját maga” ül: őt keresztneven szólítjuk, és a saját érzelmeit, magánemberi meglátásait, ösztönös reakcióit és vágyait fogja kihangosítani. A másik székbe az „optimális segítő szerep” megszemélyesítője ül bele, akinek felhívjuk a figyelmét arra, hogy nem a novella karakterét kell eljátszania, hanem törekedjen egy olyan szerep képviselésére, amelyben ő, mint szakember etikusnak, hatékonynak, professzionálisnak érzi magát.

Kiss György Ádám (2014) idézi Lewis Yablonskyt, aki a belső párbeszédet ambivalens érzéseket is kifejező monológként írja le, amely segítségével nagyon különböző, akár egymással ellentétes érzések, gondolatok is a felszínre hozhatók. „A kimondatlan monológok minden emberi interakciót végigkísérnek a mindennapi életben. Gyakran egybeesik az, amit az ember kimond, azzal, amit gondol, de néha – különösen krízisek esetén és problémás kapcsolatokban – szakadék keletkezik a kimondott és a titkolt gondolatok között. A monológ a pszichodrámaiban hasznos segítség, hogy ezeket a titkos gondolatokat kimondjuk. A monológban kimondott gondolatok kulcsok a konfliktusok megértéséhez és a problémák megoldásához” (Yablonsky, 1992: 114.). Ennek a kettősségnek a játékba hozása adja meg a csoporttagok számára a szakmai személyiség fejlődésének lehetőségét.

További két széket a novella másik két karakterének szerepébe ülők kapnak, akik ugyancsak azzal az instrukcióval kezdenek dolgozni, hogy ne a novellát játsszák újra, hanem a szöveg által leírt szituációba helyezkedve saját érzéseikkel, meglátásaikkal, ösztönös megnyilvánulásaikkal dolgozzanak. A szakemberre, szakmai szerepre irányuló reflexiókon túl ezek a székek lehetőséget nyújtanak a szakmai együttműködések, segítő kapcsolatok releváns „másik személyének” bőrébe bújni, ezáltal tapasztalatot gyűjteni arról, hogy milyen akciók milyen leplezett vagy nyílt reakciókra készítenek őket; mi az, amitől elveszítik a biztonságérzetüket; mi az, amitől megnyugszanak; hol válnak ellenállóvá és mikor lesznek együttműködők stb.

Itt kell szót ejteni a fontosságban a három „színpadi” szerep mellé állítható további szerepekről. A csoport „székeken kívüli” tagjai nem csupán megfigyelők, de a reflektív

szakaszban igen fontos hozzájárulásuk van az objektívebb szemszögből szerzett meglátásaik megosztásával. A csoport vezetője – a gyakorlaton kívüli időkből a megbeszélés levezetője, a mentor, a tréner vagy tanár – a gyakorlat megvalósításán túl segíti a szereplőket a saját instrukcióik betartásában, bábáskodik az összes résztvevő reflektív és önreflektív megnyilvánulásaiban, szakirodalmi ismereteket és további forrásokat köt be a folyamatba, valamint maga is reflektál (ügyelve arra, hogy ebben a szerepében véletlenül se nyomja el a csoport reflexiók működését). A továbbiakban erre a szerepre facilitátorként utalok.

A módszer alkalmazása

A gyakorlat elején a facilitátor röviden ismerteti az esetmegbeszélések alkalmazásának reflexiók lehetőségeit. Amennyiben a csoportnak van már ebben gyakorlata, akkor elegendő előhangolni őket arra, hogy most is ez következik. Ha a csoport még nem találkozott ilyennel, akkor ugyanitt kerítsünk sort valamelyik technika lépéseinek bemutatására – személyes praxisomban rendszerint a Gibbs-féle reflektív ciklus (1988) vagy Patterson (2017) akciótanulásának lépéseit használom –, melyet a facilitátor táblai vázlat segítségével vizuálisan is elhelyez a teremben.

Következő lépésben a facilitátor kiosztja az előrenyomtatott novellát², és elegendő időt biztosít arra, hogy mindenki a maga tempójában elolvashassa. Az olvasás közben vagy azt követően elhangzó reflexiókat biccentéssel nyugtázza, de nem bátorít – hasznos elkerülni, hogy a továbbiakban a novella, mint irodalmi mű kerüljön fókuszba. Amennyiben valaki belendülne az érzelmei megosztásába, finoman megkérhető, hogy addig ne beszéljen, amíg a többiek olvasnak.

Ezt követően a facilitátor a kis körben elhelyezett négy szék segítségével bemutatja a négy karaktert (a szakember két énéllapota, a nevelőszülő és a kislány). Itt ismét a csoport tapasztalatának függvénye, hogy továbblépnek-e, vagy szánnak egy kis időt a „két szék” módszer ismertetésére. Amennyiben igen, akkor a facilitátor a székekbe ülve prezentálhatja is a segítő kétféle énéllapotát. A „Privát-én” székében ülve említsük meg, hogy itt hangot kap az a részünk – a személyiségünk, az érzelmeink –, melyet szakmai helyzetben rendszerint elnémítunk.

A „Szerep-szék” egyszerű instrukciót kap – nem a novella karakterét kell eljátszania, hanem azt a szerepet, amelyben ő mint szakember etikusnak, hatékonynak, professzionálisnak érzi magát –, és teljesen rajta múlik, hogy a játékban a kapcsolódásra, megértésre, a megoldásra, túlélésre, kontrollra, kollaborációra vagy bármi másra törekszik. Ezen lehetőségekről természetesen előre nem beszélünk, hogy legalább az első kör a maga természetességével tudjon lezajlani. Bárhogy is viselkedik a Szerep-szék tulajdonosa, arról 360 fokos reflexiót kap a többi szereplőtől, a megfigyelőktől és a facilitátortól.

² Noha ez bármilyen, kontextusba illeszkedő novella lehetne, én a szövegben a *Van gyerekszobája* három karakterére illesztve, négy székekkel mutatom be a módszer használatát. Megjegyzem, a helyzetgyakorlatba bevont szerepek számát egyéb szakmai vagy irodalmi források esetén is érdemes három-négy főben (+1 szék a segítő Privát-énjének) limitálni.

Amennyiben az előzőekben volt olyan résztvevő, akit annyira megérintett a novella, hogy azon melegében megosztotta volna a benyomásait, érzéseit, ezen a ponton érdemes megkérdezni, hogy szeretné-e ő elfoglalni valamelyik széket. Előfordul, hogy a kezdeti reakciói alapján kifejezetten felajánlható, hogy egy bizonyos szerepbe üljön be. Ha nem volt ilyen erőbben megérintődő résztvevő, akkor a facilitátor általánosan veti fel: ki szeretné első körben kipróbálni, hogy milyen érzés valakinek a bőrébe bújva feldolgozni ezt az „esetet”.

Az eset lejátszása rövid, intenzív kommunikációs helyzet, amelyben az alábbi lépések követik egymást:

- A Privát-ént megjelenítő székben ülő résztvevőhöz a facilitátor a következő instrukcióval fordul: *„Arra kérlek, hogy mondd el, mit érzel most, hogy megtapasztaltad ezt a szituációt! Úgy fogalmazz, hogy annak mondd el az érzelmeid, meglátásaid, akinek azok leginkább szólnak: a nevelőszülőnek vagy a kislánynak.”* Ezt követően facilitálja a próbálkozásait: ez lehet biztatás (*„Nyugodtan mondd ki, amit érzel!”*), pontosítás (*„Ezekkel a szavakkal fejezheted ki legjobban, hogy mit érzel?”*) vagy fókuszálás (*„Most nekem mesélsz az érzéseidről. Arra kérlek, ne csak mesélj róla, hanem azt szólítsd meg, szemtől-szembe annak mondd el, aki miatt ezt érzed!”*)
- Ezután a facilitátor a Szerep-székben ülő résztvevőt hozza játékba, de úgy, hogy rögtön felhatalmazza a másik két szereplőt, ők is lépjenek be a párbeszédbe, amikor úgy érzik, hogy eljött az ideje: *„A novellából tehát már ismerős a helyzet. Most játsszuk le úgy, ahogy te helyesnek, etikusnak, szakmai szempontból megfelelőnek tartod. Ti pedig [a nevelőszülőt és a kislányt játszó szereplőkhöz fordulva] kapcsolódjatok be a beszélgetésbe, amikor jónak látjátok!”* Ez a folyamat szükség esetén szintén facilitálható (tapasztalataim szerint főleg fókuszálni kell, hogy ne a facilitátornak meséljék el, mit mondanának, hanem direkt módon mondják el annak, akit érint, úgy, ahogy valóban kimondanák).
- A dialógus-trialógus egyszer nyugvópontonra jut. Ez lehet valamiféle megoldás, közös elmozdulás egy optimálisabb állapot felé, de lehet a konfliktus eszkalálódása, vagy egy olyan pillanat, amikor a három szereplő közül valamelyik jól érzékelhetően feladja, passzivitásba vagy kétségbeesésbe fordul. Ekkor a facilitátor megállítja a jelenetet. A folyamat során szerzett benyomásaira támaszkodva szólítja meg valamilyen sorrendben a három manifeszt szereplőt (szakmai szerep, nevelőszülő, gyerek), hogy megoszthassák az érzéseiket, tapasztalásaikat, belső folyamataikat. Az alábbi reflektív kérdések bizonyultak hasznosnak:
 - Hogy érezted magad a beszélgetés alatt? Volt-e az érzelmeidben változás, elmozdulás? Mikor változott? Mi változott pontosan?
 - Mit szerettél volna kihozni ebből a beszélgetésből? Hogy látod, közelebb vagy távolabb kerültél ehhez a célhoz?
 - Mi az, ami működött? Mi az, ami nem működött? (Itt bátorítsuk a másik viselkedésére adott reflexiót is.)

- Ezt követően a facilitátor a látens szerepet (a Privát-ént) kéri arra, hogy reflektáljon a beszélgetés alatt megélt érzelmeire, azok változásaira, beszéljen kicsit a benne megfogalmazódó célokról, és arról, hogy hogyan látta, mi működött, mi nem. Majd megkéri, hogy fogalmazza meg, az átéltek után mi az, amit a három szereplőnek címezve, direkt módon mondana – és sorban mondja is meg nekik.
- Végül a facilitátor kinyitja a kört a csoport felé, alkalmat adva az onnan érkező reflexiókra. Ezt a kört végig facilitálva záróaktusként megosztja a saját reflexióit is, illetve beemeli az egyes megfigyelt jelenségekhez kapcsolható elméleti- és praxistudást.

Annak érdekében, hogy nyilvánvalóvá váljon, ugyanaz a szituáció más szereplőkkel radikálisan más felütést és lefolyást nyer, legalább egyszer újrajátszuk a kört, új csoporttagokkal a székekben. Miközben az előző kör tapasztalatai egyes elemeket bizonyára befolyásolnak (pl. az első körben a szakmai szerep fellépése, a döntés, hogy mire fókuszál – kapcsolódás, békítés, megértés, megoldás, dominálás stb. – még lehet, hogy ösztönös, míg a második körben a megbeszélés hatására ez már inkább tudatosabb), az új szereplők valóban gyökeresen más szituációt teremtenek, és ez az egész csoport számára reflektorfénybe helyezi az értő figyelem fontosságát, illetve annak a folyamatnak a tudatosítását, amelynek révén a szakember ténylegesen megérkezik egy segítő kapcsolatba. Minden helyzetben minden más, sehová sem szabad sablonok és rutinok mögé bújva beérkezni.

Elcsúszások, elakadások és a javasolt csoportvezetői reakciók

A módszer alkalmazása során láthatóvá válnak azok a pontok is, ahol a megértés, a bevonódás vagy a cselekvés elakad. Ezek az elakadások – legyenek akár a szerepbe lépés nehézségeiből, a belső tartalmak kimondásának gátjaiból, vagy a csoportdinamika feszültségeiből fakadók – nem a folyamat hibáiként, hanem annak lényegi elemeiként értelmezhetők. Különös jelentőséget kap ezért a facilitátor jelenléte és beavatkozási módja: az, ahogyan ezeket a helyzeteket észleli, értelmezi, és a csoport tanulását támogató irányba mozdítja. Az alábbiakban ezekre a kritikus pontokra fókuszálva a tanulmány bemutatja a leggyakrabban tapasztalt elakadásokat, valamint az azokra adható facilitátori reakciókat.

- A csoport inkább műelemzésbe kezd, és a novelláról beszél. Megélés helyett irodalmi keretezés. → Azonnali újrafókuszálással irányítjuk a figyelmet a szakmai szempontból hasznos működésmódra.
- A szereplők a novella színpadra állításával próbálkoznak (a szereplő a saját „belső” szövege helyett megpróbálja kitalálni, hogy a novella karaktere mit érezhet, hogyan szólalhat meg). → Azonnali újrafókuszálással irányítjuk a figyelmet a szakmai szempontból hasznos működésmódra.

- Kibeszélés a helyzetből: a facilitátornak mesélnek arról, mit éreznek, mit mondanának, ahelyett, hogy a jelenet többi szereplőjével kommunikálnának. -> Felhívjuk a figyelmet arra, hogy direkt módon kommunikáljanak egymással. Ha a szereplő küzd a helyzettel, modellezzük le a lehető legrövidebben: a hozzánk intézett, deskriptív mondatát direkt üzenetté átfogalmazva, az adott szereplő szemébe nézve ismételjük meg.
- A bizonytalanság fokozódása, biztonságérzet gyengülése a szereplőkben. -> Amennyiben a facilitátor képes Carl Rogers humanisztikus, személyközpontú szemléletének három központi elemét (empátia, feltétel nélküli elfogadás, hitelesség) folyamatosan biztosítani (Harday, 2019), az ilyen helyzet akkor áll elő, ha a csoportban látens vagy manifeszt konfliktusok, erős ellenérdekeltségek, bizalomhiány vagy toxikus légkör uralkodik. Gyanakodhatunk a rendszerműködés diszfunkcionális elemeire is (kiszámíthatatlan vagy gyakran változó szabályok, teljesíthetetlen elvárások, a felelősség eltolása, gátolt/eltorzult kommunikáció, a szakember kiszolgáltatottsága egy belső vagy külső hatalomnak). Ezeket akkor is kezelni kell, ha nem a tanulmányban bemutatott módszer szerint, hanem éles helyzetben valósul meg az esetmegbeszélés. A probléma orvoslása könnyen túlmutathat az esetmegbeszélő alkalom keretein.

Összegzés

Meglátásom szerint a bemutatott módszer legfontosabb hozadéka az, hogy a résztvevőket kilépteti a megszokott, sokszor rutinszerű szakmai reakciókból, és teret ad a megértés, az önreflexió és a szereptudat tudatosításának. A „két szék” alkalmazása az esetmegbeszélő csoportban különösen akkor bizonyul hatékonynak, ha a konkrét ügytől elemelve, ugyanakkor a szociális munka kontextusához szorosan kapcsolódva segíti a résztvevőket saját szakmai működésük, belső feszültségeik és döntési mintázataik felismerésében. A módszer talán legnagyobb értéke, hogy egyszerre teszi láthatóvá a segítő személyes érintettségét és szakmai felelősségét. A két egymás mellé helyezett szék révén megjeleníthetővé válik az a belső párbeszéd, amely a mindennapi segítői gyakorlatban gyakran rejtve marad, mégis alapvetően befolyásolja a szakmai jelenlét minőségét. A történetalapú foglalkozással összekapcsolva ez a technika nemcsak az adott szituáció feldolgozását támogatja, hanem a szakmai személyiség fejlődéséhez is hozzájárul.

A módszer működése erősen függ a facilitátor kerettartó, fókuszáló és reflektív jelenlététől. Amennyiben a csoport elmozdul a megélés helyett a műelemzés, a szerepjáték vagy a kibeszélés irányába, a folyamat könnyen elveszítheti közvetlen tanulási erejét. Ezek az elcsúszások azonban nem pusztán hibaként értelmezhetők, hanem olyan jelzéseként is, amelyek rámutatnak a csoport aktuális állapotára, a bizalom szintjére és a módszer alkalmazásának feltételeire. Saját praxisomban például a műelemző működésre törekvés, melyet többszöri próbálkozásra sem tudtam megváltoztatni, indikátorfunkcióként jelezte a csoport belső problémáit (bizalomhiány, a szakmai maszk mögé rejtőző én sérülékenység);

az első ilyen helyzet engem is tanított, a továbbiakban erre már tudatosabban tudtam figyelni, figyelembe venni.

Összességében elmondható, hogy a „két szék” módszere az esetmegbeszélő csoportban olyan módszertani lehetőséget kínál, amely a szakmai szerep, az érzelmi bevonódás és a reflexió egymásra hatását teszi tanulhatóvá. A technika különösen akkor lehet eredményes, ha nem öncélú eszközként, hanem a közös gondolkodás, a szakmai önismeret és a segítő kapcsolat minőségének fejlesztésére alkalmas keretként használjuk. Ebben az értelemben a módszer nemcsak egy-egy helyzet feldolgozását segíti, hanem hosszabb távon is hozzájárulhat a szociális munka gyakorlatában szükséges reflektív kultúra erősítéséhez.

Irodalom

Ambrózy A., Kerecsendi-Mester Sz., Tenner K. (2018): Ágazatközi esetmegbeszélő csoport a kora gyermekkori intervencióban dolgozó szakemberek számára. Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft. Budapest.

Collins, C.R., Sauce, H., Wafer, A., Guzman, E. (2025): Using Reflective Journaling in Supervision as a Means of Promoting Self-Care Practices. *Soc Work*. 70(3):225-232. doi: 10.1093/sw/swaf019. PMID: 40373189.

Európai Bizottság (2005): Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról. Európai Bizottság, Brüsszel. https://web.archive.org/web/20070717025401/http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_hu.pdf (Utolsó letöltés: 2026. 05. 14.)

Gibbs, G. (1988): Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods. Further Education Unit. Oxford Polytechnic, Oxford.

Harday Sz. I. (2019): Az elfogadás művészete. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Hüse L. (2020): Ez nem semmi! A történetalapú foglalkozások alkalmazása a szociális munkában. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 7(1).

Hüse L. (2024): Van gyerekszobája. Mélymerülés 2025/II, 1-2.

Kiss Gy. Á. (2014): Akcióközpontú coaching irányzat. in: Kelló É. (szerk.): Coaching alapok és irányzatok. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Mártháné Megyesi M. (2009): Módszertani ajánlás az esetmegbeszélés folyamatára vonatkozóan. https://drogproblema.hu/wp-content/uploads/2022/02/esetmegbeszeles_folyamata_101007_modszertani_ajanlas.pdf (Utolsó letöltés: 2026. 05. 14.)

Mérei F., Ajkay K., Dobos E., Erdélyi I. (1987): A pszichodráma önismereti és terápiás alkalmazása. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Patterson F. (2017): A good fit: The contribution of action learning to supervision practice. *Social Work Education*, 36(1), pp. 48–61.

Sewell, K.M., Ederer, R. (2023): Implementing a supervision model in community children's mental health: Experiences of supervisors and practitioners. *Psychol Serv.* 20(2):227-238. doi: 10.1037/ser0000685. Epub 2022 Jul 7. PMID: 35797149.

Schwartz Tayri, T.M., Dahan Heller, E., Gal, A. (2026): The Role of Supervision in Enhancing Social Workers' Professional Resilience. *Soc Work.* 71(2):166-175. doi: 10.1093/sw/swag002. PMID: 41665421.

Yablonsky, L. (1992): Psychodrama. Die Lösung emotionaler Probleme durch Rollenspiel. Fischer, Stuttgart.

Melléklet

Hüse Lajos © Mélymerülés 2025/II, 1-2.

Van gyerekszobája

Klárika néni szép piros autója megállt a ház előtt. Tegnap esett az eső, a kocsى mégis tiszta. Ma-ku-lát-lan, hangsúlyozza mindig Anyu, amikor figyelmeztet, hogy a szoba úgy nézzen ki, mint Klárika néni piros autója. Miután kitakarítottam, nekem is úgy kellett kinéznem. Makulátlan és mosolygós, ahogy a napfény csillan Klárika néni szélvédőjén akkor is, ha éppen borús az idő. Mert Klárika néni előtt az időjárás is fejet hajt.

Anyu nemcsak a fejét hajtja meg, megfigyeltem, derékból picit előredől, a szeme lejjebb kerül Klárika néni hegyes állánál. Onnan pislog felfelé, milyen hangulatban érkezett a mindenható gyámügyes. Kipp, kopp, kipp, a köszönés csak egy kimért biccentés három lépés közben, Klárika néni megáll a konyha küszöbén, hosszú hűvös pillantással felméri a rendet. Akármit is állapított meg, nem lép be. Nagyon sokat dolgoztam a konyhán, még a tűzhely rácsai közül is kidörgöltem az odaégett mocskot, de kopp, kipp, kopp, kipp, Klárika néni tetszését valamiért nem nyerte el, már tovább is állt. Gyerekszoba.

A szobám.

Ide belép. Szétnéz, lehajol, megemel. Szimatol. Szemüvegén időnként fehéren tükröződik a fal, nem hagy árnyéknyomot rajta a kiplakátolt fotógyűjtemény. Évente készül egy-egy fénykép, mindig tavasszal, amikor virágzik a háttérnek választott gyöngyvessző, az előtérben én állok, ötéves koromtól kezdve. Klárika néni meg sem torpanva kopog el a fényképek előtt, őt csak az érdekli, hogy vannak, az nem, amit – akit – mutatnak. Lecövekelek – helyette is – az arcaim előtt, nyíltan kutatom a múltat, főleg az első fotón. Vajon ma meglátom a szememben tükröződni a másik családom arcát, a rogyott tetejű házat, az átforrósodott kályhát, amelyből befelé dőlt a füst? Ott kellene lenniük, biztosan nem nézem elég jól. Bámulom a képet, és a tarkómon érzem, hogy Anyu engem bámul, miközben Klárika néni aprólékosan ellenőrzi, jogszabálynak megfelelő-e elhelyezésem a nevelőcsaládnál.

– Friss kávé tetszik kérni? – kérdi Anyu. Jó tíz évvel idősebb, mint Klárka néni, neki van a legnagyobb szája az utcában, de ilyenkor, egy-egy óvatlan pillanatra akár a húgom is lehetne, úgy összemegy benne valami.

– Jól esne – felelte, kopp, kipp, kopp, már a folyosó kiszélesedésébe ékelt ebédlőasztalnál ül, egyenes derékkal, a jobb lábán feszesen átvetett ballal. Szűk, szürke szoknyája felcsúszik, meglátom a harisnya felső szegélyén a csipkét.

Kopp.

Míg Anyu a kávé szervírozza, Klárka néni az asztalra csapja az iratmappát. Tollat vesz elő, gondosan formált betűkkel kitölti a látogatási űrlap fejlécét. Utána kérdez ezt-azt, Anyu a konyhából válaszol, nem figyelek, fejben már azt gyakorlom, hogy kell úgy ülni, ahogy Klárka néni ül. Aki így ül, azt nem lehet bántani. Nem lehet elküldeni. Elvenni.

Minden ilyesmit ő csinálhat meg másokkal.

Kocc.

A fém tálcán két csésze zördül össze a kiöntővel.

– Mariskám, kinyitnád nekem a hűtőszekrényt? – kérdezi Klárka néni olyan természetességgel, mintha az időjárásról csevegne. Anyu szó nélkül visszafordul a konyhába, szélesre tárja a hűtő ajtaját. Majd kibuggyant belőle a sok színes csomag, bedobozolt étel. – Köszönöm!

Anyu visszatipeg, kitölti a kávé. Én a gyerekszoba ajtófélfájának dőlve ábrándozom a színes csomagokról. A keskeny polcra becsúsztatott tálcáról... ha jól láttam, túrós sütemény volt rajta.

Jól láttam. Kávé után Anyu előhossa azt is.

– Debóra kedvence – mondja félmosollyal, és két szeletet is kirak Klárka néni tányérjára, aki két uja közé csippentve emeli ajkához a porlós süteményt, aprókat harapva ízlelgeti.

– Jó ízlése van a kisasszonynak! Látszik, hogy végre van gyerekszobája...

Anyu is eszik. A vanília és a rumba áztatott mazsola illatát lehajtott fejjel szívom magamba. Fogalmam sincs, tényleg a kedvencem lenne? Még sosem kóstoltam. Most sem kínálnak meg.

Beszélgetnek, rám se néznek, Anyu becsomagolja a maradék túrót egy dobozba, legyen kóstoló Klárka néni kollégáinak. A beköszönéshez képest jóval kedélyesebb elköszönés. Nyílik-zárul az ajtó. A kis piros autó elviszi magával a napfényt.

– Hát te? – cövekel le előttem Anyu, édes parfümjé elűzi orromból a vaníliát. – Nem kell tanulnod?

Csak bólintok, és azonnal kifordulok a szobából. Megkönnyebbülten gondolok arra, három-négy hétig nem kell visszajönnöm, nem kell takarítanom. Majd csak akkor, amikor Klárka néni bejelentkezik. Lerúgom a szép benti papucsot, észbe kapok, a helyére igazítom,

és a hátsó ajtó mellől, a nagy kupacból előhúzó a széttaposott, műanyag pacskert. Így vágok keresztül a sáros udvaron, a régi kisházba, ami egy konyha, nem több. Itt élt Anyu dédmamája. A dédmama már nincs ott, csak teliholdkor jön vissza picit, most a babám és a könyveim várnak, a ruhák, amiket az iskolába hordok, és a ruhák, amiket itthon. Hideg a szobám, érzem az ágynemű nyirkos szagát. A falról tenyérszerű foltokban hámlik a festék. Begyűjtök, mielőtt leülnék tanulni, és arra gondolok, ha többen laktunk itt, pont olyan lenne, mint otthon, ahonnét Klárka néni kollégái négy éve elhoztak, hogy jobb legyen, jobb legyen nekem.

Nem lett jobb. Minden ugyanaz. Anyu ugyanúgy hazudik, ahogy Anyuci hazudott. Képet mutat a nagy, meleg, vanília illatú házban, a szobámmal, ahol sosem aludtam, a fényképeimmel, amelyek valahogy megtanultak hazudni, pedig nem akartam.

Vékony füst száll fel a gyújtós alá gyűrt papírból. Aztán erősebb. Fűjkodom, és óvatosan megszületik a láng is.

De nem igaz, amit az előbb gondoltam. Valami mégis változott.

Itt egyedül vagyok.

Hogy ez jobb-e, azon még gondolkodom. Amíg nincs válasz, addig akár úgy is lehet...