

## FOLYAMATMUNKA

A folyamatmunka (process work) vagy folyamatorientált pszichológia (FOP) módszere olyan modellt kínál, amely különböző tudományágak hozzájárulásait ötvözi és használja fel, hogy elősegítse az egyének és a csoportok átalakulását és fejlődését. Ezt a módszert különböző területeken alkalmazzák, úgymint a közösség- és szervezetfejlesztés, sokszínűség és vezetői képzés, egyéni pszichoterápia és családi kapcsolatok, tanácsadás és csoportsegítés. A folyamatmunka elsősorban a tudatosság fejlesztésére fókuszál, segítve az egyéneket és a csoportokat abban, hogy felismerjék, hogyan érzékelik és élik meg a tapasztalataikat, megtanulják megváltoztatni a hozzáállásukat, és olyan információ birtokába jussanak, ami általában észrevétlen marad vagy a háttérbe szorul, ami korlátozza az ember válaszadási képességét. Annak az információnak a nagy része, amire szükségünk van önmagunk átalakításához és fejlesztéséhez nehezen hozzáférhető a hétköznapi tudat számára. Anélkül, hogy észrevennénk, háttérbe szorítjuk a hétköznapi tapasztalatunk egyes aspektusait – érzelmeket, vágyakat, álmokat, intuíciókat, ábrándokat, hangulatokat stb. – mivel azok konfliktusba kerülnek az alapvető hitrendszerünkkel, vagy az uralkodó kultúrával, amelyhez tartozunk. Így nem engedjük meg magunknak, hogy tudomást szerezzünk vagy beszéljünk azokról a tapasztalatokról, amelyek kívül esnek a hétköznapi tudat tartományán, és hogy jeleket és információt kapjunk a nem-hétköznapi valóságról. A folyamatmunka arra tanít minket, hogy kapcsolatba kerüljünk önünk mélyebb rétegeivel, és megtanuljunk kreatívak lenni és szabadon áramolni akár szélsőséges körülmények között is. A folyamatmunka olyan eszközöket használ, mint például a nyitott fórumok, és csoportsegítés.

Az egyik eszköz tehát a csoportsegítés, ami egy sor technikát és módszert foglal magába. Ezek segítségével lehet megteremteni a feltételeit annak, hogy sikeresen fejlesszük a csoport által megélt folyamatokat. A következőkben segíthet:

- Javítani a csoportfolyamatok minőségét;
- Időt megtakarítani a hatékonyság növelésével;
- Átgondolni a konfliktusokat és a lehetséges reakciókat;
- Újragondolni a szervezeti felépítést a csoporton belüli egyenlőség elérése, az igazságosság és a hatalmi egyensúly biztosítása érdekében;
- Elősegíteni a csoporttagok részvételét és elkötelezettségét, figyelembe véve a csoporton belüli sokszínűséget.

Ez az eszköz hasznos csoportok, illetve különböző méretű állami- és magánszervezetek számára, mert támogatja őket abban, hogy megbirkózzanak az emberi konfliktusokkal, új utakat találjanak a társadalmi tagjainak megértéséhez, és fenntarthatóbb közösségeket hozzanak létre a különbözőségek együttélésének alapelveire támaszkodva.

## JAVASOLT IRODALOM:

- Boal, A. (1992) *Games For Actors and Non-Actors. (Játék színészeknek és nem színészeknek)*. Routledge: London.
- Boal, A. (1995) *The Rainbow of Desire: The Boal Method of Theatre and Therapy. (A vágyak szivárványa: Boal színházi és terápiás módszere)*. Routledge: London.
- Mindell, A. (1992) *The Dreambody in Relationships. (Az álomtest a kapcsolatokban)*. Penguin Books Ltd: New York.