



- A NEURODIVERZITÁS MOZGALOM NAGYKÖVETE -

NEUROINKLUZÍV TRÉNERI KÉZIKÖNYV

BEVEZETŐ

KINEK KÉSZÜLT EZ AZ ANYAG?

Ez a kézikönyv azoknak a trénereknek, facilitátoroknak, pedagógusoknak, HR-eseknek és vezetőknak szól, akik szeretnék a tréningjeiket befogadóbbá és neuroérzékenyebbé tenni – akár úgy, hogy tudják, neurodivergens résztvevők is jelen vannak, akár úgy, hogy elővigyázatosságból, jó szándékkal alkalmazzák a neuroinkluzív eszköztárat. Az anyag célja, hogy írásos formában, önálló feldolgozásra segítsen megérteni és alkalmazni azokat a szemléleti és gyakorlati alapelveket, amelyekkel egy csoporthoz érzékenyen tudunk kapcsolódni – függetlenül attól, hogyan működnek az egyes tagjai.

A KÉK ERDŐ ALAPÍTVÁNY ÉS A NEUROFFICE

A **Kék Erdő Alapítvány** 2017 óta dolgozik azon, hogy a neurodivergens gyerekek és családjaik elfogadóbb környezetben fejlődhessenek. Szemléletformáló munkánk kiterjed az oktatásra, a családi rendszerek támogatására és a szakemberek képzésére is. A pedagógiai, pszichológiai és életvezetési támogatás mellett erős hangsúlyt fektetünk az inklúzió gyakorlati megvalósítására is.

A **neurOffice** ennek a munkának a kiterjesztett, szervezeti tere: egy olyan projekt, amely a neurodiverzitás értéként való kezelésére épít. A célunk, hogy a munkahelyek, tréningek, vállalati kultúrák befogadóbbá váljanak, és hogy a trénerek képesek legyenek a neurodivergens jelenlétre tudatosan reagálni. A neurOffice tehát híd a szakmaiság és az empátia között – és a változás kulcsa sokszor épp a tréner kezében van.

MODUL 1 – MI A NEURODIVERZITÁS?

A **neurodiverzitás** egy olyan szemlélet, amely azt mondja: az emberi agyak és idegrendszerek természetes módon működhetnek eltérően – és ez nem hiba, hanem része az emberi sokféleségnek. A neurodiverzitás tehát nem diagnózis, hanem keretrendszer, amelybe beletartoznak például:

- Autizmus (ASD)
- ADHD
- Diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia
- Szenzoros feldolgozási zavar (SPD)
- Tourette-szindróma
- Bipoláris spektrum, OCD és egyéb atipikus kognitív működések

MIT JELENT EZ EGY TRÉNER SZÁMÁRA?

A tréningen részt vevő neurodivergens személyek lehetnek:

- érzékenyek a zajokra vagy fényre, zavarja őket a ventilátor, a neonfény, a csoportmormogás,
- lassabban dolgozzák fel az utasításokat, különösen ha szóban, gyorsan és kontextusban hangzanak el,
- fáradékonyabbak, és nehezebben viselik a hosszú egybefüggő szakaszokat,
- nehezen kapcsolódnak ismeretlenekhez, vagy éppen túlpörögnek, impulzívak.

Mit tehet a tréner, ha tudja (vagy sejti), hogy neurodivergens résztvevő is jelen van?

- Először is fontos tudni: a tréner nem terápiás szakember, nem diagnosztikus, nem pszichológus, hanem **térteremtő**.
- Az ő feladata nem az, hogy megértse a teljes élettörténetet, hanem az, hogy olyan közeget hozzon létre, ahol bármilyen működés biztonságban érezheti magát.

Az első lépés: érteni akarom, nem “megoldani” akarom. A neurodivergens működés nem hiba, nem probléma, hanem egy másik idegrendszeri mintázat.

A tréner feladata nem az, hogy ezt „kijavítsa”, hanem az, hogy:

- tünet helyett **működést** lásson,
- zavaró viselkedés helyett **szükségletet** keressen,
- fegyelmezés helyett **kereteket** adjon
- **biztonságos teret** teremtsen.

Ez olyan szabályrendszert jelent, ami mindannyiunknak lehetővé teszi a részvételt. A biztonságot megteremteni a legfontosabb, ilyenkor az idegrendszer rugalmasabb működésre tud váltani.

A második lépés: felismerni, ha valami nem „viselkedés”, hanem működés.

A neurodivergens résztvevők működése sokszor kívülről szokatlannak, akár szembeszegülőnek tűnhet:

- **Nem néz rád** – de nem azért, mert tiszteletlen, hanem mert a szemkontaktus számára fájdalmasan intenzív.
- **Túl sokat beszél** – mert az idegrendszere így tartja fenn a fókuszt.
- **Mozog, matat** – mert a teste szabályozza így az érzékszervi túlterhelést.
- **Nem kapcsolódik** – mert előbb biztonságban kell éreznie magát, és ez idő.

A tréner itt teheti a legtöbbet: úgy értelmez, hogy ne zárjon ki senkit.

A tervezés legyen inkluzív, és ne az alkalmazkodás utólagosan. Ha tudod, hogy lesz neurodivergens résztvevő a csoportban, ne külön programot csinálj – hanem úgy alakítsd ki az egész struktúrát, hogy mindenki számára befogadható legyen. Még jobb, ha eleve úgy alakítod, hogy az biztosan működjön akkor is, ha nem tudod előre, hogy neurodiverz közösségbe érkezel. Én magam mindig alapvetésnek kezelem, hogy neurodivergens ember is lesz a csoportban, mert a tudományos kutatások és statisztikák azt mutatják, hogy egyre nagyobb a neurodivergens emberek száma egy adott közösségben. Bizonyos vállalati közegben pedig egyértelműen nagyobb ez az arány.

Néhány tipp, amivel már előre tudsz készülni:

- Használd vizuális napirendet, normákat, agendát már az elején
- Adj lehetőséget csendes válaszra, írásos kapcsolódásra
- Ne kötelezz senkit megszólalásra, de ne hagyj kívülállóként se senkit, főleg nem a tréning elején
- Fogalmazz tisztán, egyszerűen, előre mondd el információkat

Ha csak egy valakit segítesz ezzel – mindenki nyer, mert a strukturált tréning mindenki számára biztonságosabb.

A legtöbb neurodivergens ember soha nem mondja el a csoportban, hogy ő másképp működik. Nem tudja, nem meri, vagy már volt negatív tapasztalata.

Ezért érdemes mindig úgy tervezni és vezetni a tréninget, hogy ne legyen szükség személyes kitárulkozásra ahhoz, hogy valaki biztonságban lehessen, és ne kelljen megmagyarázni, miért másképp kapcsolódik.

Ez a **valódi inklúzió**: amikor nem kérünk igazolást, hanem teret adunk a különbözőségnek anélkül, hogy meg kellene indokolni azt. A trénernek nem kell többet tudnia a neurodiverzitásról, csak másképp kell kérdeznie és látnia. Ha egy csoportban valaki nem úgy viselkedik, ahogy elvárjuk, az lehet egy jelzés, nem kihívás. A tréner akkor segít a legtöbbet, ha nem próbál meg gyorsan reagálni, hanem megtartja a nyitottságot: **„Nem tudom pontosan, mi történik benned, de itt vagy, és ez épp elég.”** Ezt a mondatot nekem mondták egy képzésen Cipruson. Annyira megérintett, és azonnal megteremtette bennem a biztonság érzését.

A neurodiverzitás elfogadása nem azt jelenti, hogy a tréner szakértője lesz a diagnózisoknak. Hanem azt, hogy képes az értelmezését megnyitni a különböző működések felé.

PÉLDA: UGYANAZ A VISELKEDÉS, MÁS JELENTÉS

Viselkedés	Hagyományos értelmezés	Neuroérzékeny értelmezés
Nem néz a szemembe	Zárkózott, nem figyel	Túlingerlő a szemkontaktus
Forgatja a tollat, moccrog	Nem koncentrálni	Szüksége van önszabályozásra
Halkan beszél, nem szólal meg a csoportban	Passzív	Túlingerelt vagy szorong
Állandóan kérdez, közbevág	Zavaró, domináns	Információt keres, fókuszot tart fenn

A **neurodiverzitás mozgalom** arra törekszik, hogy mind a tipikusan, mind az atipikusan működő idegrendszerrel élő emberek érezhessék magukat egy közösség teljes jogú tagjának. A neurodivergens állapotok közé rengeteg minden tartozik, az alább csak néhányat említünk meg röviden. A legtöbb eltérés esetén a szenzoros feldolgozási folyamatok is érintettek. Sőt, a szenzoros feldolgozási folyamatok teljesen neurotipikus, átlagos idegrendszerrel élő emberek esetében is mutathatnak eltérő működést. Ezért beszélünk a szenzoros feldolgozásról alapvető folyamatként, amelyet figyelembe kell vennünk embertársaink működésének vizsgálatakor.



ÁLLAPOT	RÖVID LEÍRÁS	TRÉNINGHELYZETI MEGJELENÉS
ADHD (figyelemhiányos/hiperaktív működés)	Impulzív, ingerszenzitív, belső feszültséggel teli idegrendszeri működés	Elkalandozás, mozgáskényszer, közbevágás, fészkelődés
ASD / autizmus spektrum	Kommunikációs és társas nehézségek, szenzoros érzékenység, szabálykeresés, ismétlés	Ragaszkodás struktúrához, visszahúzódás, túlzott precizitás vagy szó szerinti értelmezés
Diszlexia / diszgráfia / diszkalkulia	Információfeldolgozási eltérések (olvasás, írás, számolás terén)	Nehezített jegyzetelés, verbális memória gyengesége, írott feladatoktól való szorongás
SPD – Szenzoros feldolgozási zavar	Az agy nehezen szűri vagy integrálja az érzékszervi ingereket	Zaj-, fény-, tapintás- vagy tömegszenzitivitás, túlmozgás, „kitörések”, kivonulás
Tourette-szindróma	Vakarózás, grimaszolás, mozdulatsor vagy hangadás (tic)	Nehezen szabályozható mozdulatok, időszakos figyelemelterelés, feszültségfokozódás esetén gyakoribb
OCD – kényszeres működés	Gondolat- vagy viselkedési ciklusok, amelyek enyhítik a belső szorongást	Ragaszkodás sorrendhez, ismételt visszakérdezés, "jóváhagyás-igény", biztonságkeresés

ÁLLAPOT	RÖVID LEÍRÁS	TRÉNINGHELYZETI MEGJELÉNÉS
Diszpraxia (koordinációs nehézség)	Testi mozgások, sorrendiség és térbeli tervezés zavara	Rajzolási, szervezési feladatokban elbizonytalanodás, fizikai ügyetlenség, nehézkes jegyzetelés
Tic zavar / szorongásos spektrum	Nehezen szabályozható fiziológiai reakciók, motoros tünetek	Kapkodás, túlbeszélés, elnémulás, dadogás, látszólagos elzárkózás
Auditív feldolgozási zavar	A hallott információ értelmezésének zavara	Nem érti a szóbeli utasítást, visszakérdez, vizuális támpontokat igényel

ZÁRÓKÉRDÉSEK ÖNREFLEXIÓRA

- 1 Milyen saját ítéleteimet, automatizmusaimat fedezem fel mások viselkedésének értelmezésében?
- 2 Én hogyan működöm trénerként: inkább gyors, verbális vagy lassabb, vizuális vagyok?
- 3 Mikor éreztem utoljára tréningen azt, hogy valaki nem „értette”, amit mondok – és lehet, hogy nem ő volt „lassú”?

MODUL 2 – SZENZOROS PROFILOZÁS ÉS TÚLTERHELÉS A TRÉNINGEN

A tréner nem diagnosztizál, de értelmez. Az empátia nem sajnálat, hanem együttérző kíváncsiság:

- Mi lehet az, amit most ő másképp él meg?
- Mi lehet mögötte, ha máshogy reagál?

Megfigyelés nem egyenlő a kontrollal. Inkább: érzékeny radar, amely észreveszi a túlmozgást, az elhallgatást, a szokatlan viselkedést, és nem bünteti, hanem keretet ad hozzá. A tréner figyeli, hogy: ki ül mindig ugyanoda, kinek kell rajzolnia, firkálnia az elméleti részeknél, ki nem kapcsolódik be, ki az, aki túlvállalja magát, ki az, aki „kisiklik” a feladatból rendszeresen.

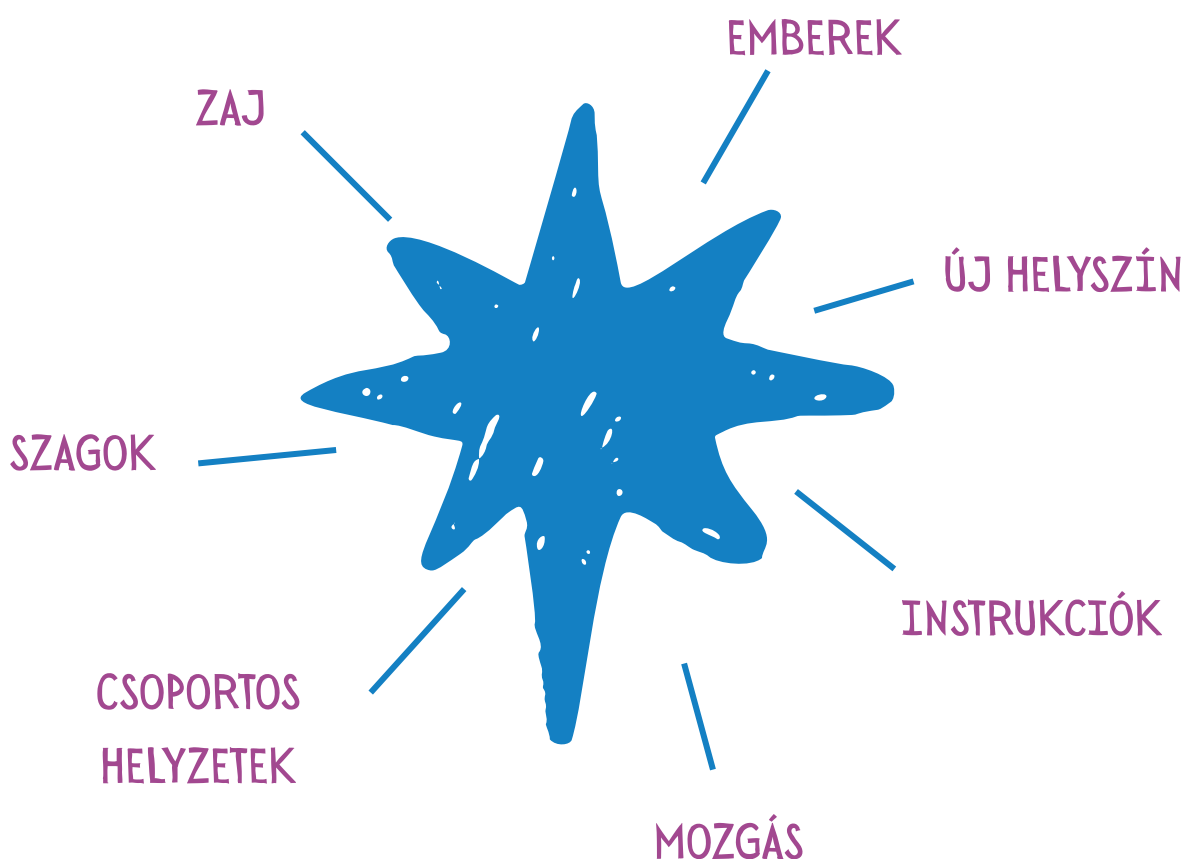
A tréner elfogadása azt jelenti, hogy **nem minősíti**, amit nem ért, és helyet hagy annak, aki épp másképp tud jelen lenni. Ha szükséges, akkor lehet ehhez validálási technikákat alkalmazni.



MI AZ A SZENZOROS PROFIL?

Minden ember **különbözőképpen érzékeli és dolgozza fel** a külvilágból érkező ingereket: hangokat, fényeket, tapintást, szagokat, mozgásokat. Van, aki imádja a zajt, másnak már egy óra zsongás is kimerítő. Ezt az egyéni működést nevezzük **szenzoros profilnak: az a mintázat, ahogyan valaki az ingerekre reagál – legyen szó hangokról, fényről, szagokról, érintésről vagy akár társas jelenlétről**. Egyesek keresik az intenzív ingereket (szenzoros keresők), mások kerülnek azokat (szenzorosan túlérzékenyek), és vannak, akik nem reagálnak kellően (hiposzenzitívek).

Ez különösen fontos tréningen, ahol **sok inger** jelenik meg egyszerre:



Az **emberi idegrendszer** elsődleges feladata, hogy folyamatosan fogadja, szűrje, értelmezi és szabályozza a külvilágból érkező ingereket. Ezek az ingerek az érzékszerveinken keresztül jutnak el az agyba: látás, hallás, tapintás, szaglás, ízlelés – és emellett több kevésbé ismert, de kulcsfontosságú érzékelési rendszer is működik, például:

- **Proprioceptív rendszer** – az izmokból, ízületekből jövő információk az elhelyezkedésünkről, mozgásunkról
- **Vesztibuláris rendszer** – az egyensúlyérzékelés és testtartás szabályozása

Az egészséges idegrendszer képes arra, hogy kiszűrje a felesleges információkat, és csak azokra reagáljon, amelyekre épp szükség van.

Például: ha egy tréningen valaki egyszerre hall beszédet, érzi a szék keménységét, zúg a projektor, világít a lámpa, és valaki túl közel ül hozzá, akkor az idegrendszerének szelektálnia kell. Egy jól működő szenzoros rendszer képes ezt szűrni és szabályozni.

A tréning akkor válik valódi **tanulási térré**, ha a résztvevők biztonságban érzik magukat, és ez nemcsak fizikai, hanem érzelmi és idegrendszeri biztonságot is jelent. Egy tréner feladata nem csupán az ismeretátadás vagy a csoportdinamika koordinálása, hanem annak biztosítása is, hogy minden résztvevő olyan állapotba kerüljön, amelyben képes befogadni, kapcsolódni és reflektálni.

Az **idegrendszer alapállapota** határozza meg, hogy egy ember képes-e tanulni, kapcsolódni vagy együttműködni egy adott helyzetben. Ha a résztvevő biztonságban érzi magát, akkor az agya „tanulási üzemmódban” működik: a prefrontális kéreg aktív, lehetővé válik az önreflexió, a kreativitás, az empátia, az érvelés és a rugalmas gondolkodás. Ebben az állapotban az idegrendszer szabályozott, a légzés nyugodt, az izmok ellazultak, és a résztvevő képes fókuszálni.

Ha viszont a **tréninghelyzet** fenyegető, kiszámíthatatlan vagy túlterhelő, akkor az idegrendszer túlélő üzemmódba kapcsol. Ez lehet hiperarousal (túlaktiváltság – szorongás, feszültség, túlpörgés) vagy hypoarousal (alulaktiváltság – lelassulás, elzárkózás, „mintha ott sem lenne” érzés). Ilyenkor a tanulás gyakorlatilag lehetetlenné válik, mert az agy a túlélésre fókuszál, nem a gondolkodásra.

A biztonság tehát nemcsak arról szól, hogy senki nem bánt senkit, hanem idegrendszeri értelemben vett **nyugalmat** jelent. A résztvevő tudja, hogy:

- nem éri váratlan megszegyenítés vagy kényszerítés,
- van választási lehetősége (hova ül, hogyan szólal meg),
- érthetőek az instrukciók,
- tiszták a keretek és kiszámítható a folyamat.

Ez az állapot a **pszichológiai biztonság**: annak megélése, hogy „itt önmagam lehetek, hibázhatok, visszavonulhatok, és közben is értékes maradok”.

Egy neuroérzékeny tréner tudatosan dolgozik ennek kialakításán. Mert csak ott lesz valódi részvétel, ahol előbb biztonság van, és csak ott történik valódi tanulás, ahol előbb meghallgatás, elfogadás és jelenlét van. A biztonság tehát nem „kedvesség”, hanem a hatékony tréneri munka alapfeltétele.

Szenzoros túlterhelés akkor alakul ki, amikor az agy már nem képes megfelelően szelektálni és integrálni a beérkező ingereket. A különféle érzékszervi csatornákon túl sok (vagy éppen túl kevés) inger érkezik, amit az agy nem tud megfelelően feldolgozni. Ez a jelenség mindenkinél előfordulhat, de neurodivergens személyeknél sokkal gyorsabban, alacsonyabb ingerküszöbnél és erőteljesebb következményekkel jelentkezik.

A neurodivergens résztvevők sokkal gyorsabban juthatnak el eddig az állapotig, különösen ha folyamatosan szólnak hozzájuk, nincs elég idejük egy instrukció feldolgozására, nincs lehetőségük kivonulni vagy csendben lenni.



A tréningen ez úgy jelenhet meg, hogy:

- valaki gyakrabban vonul félre,
- folyamatosan matat a kezével,
- becsukja a szemét, ha túl világos a terem,
- belemerül a munkájába,
- kivonódik feladatokból,
- többet megy ki mosdóba,
- kimegy telefonálni inkább,
- fáradtnak, álmosnak tűnik,
- figyelmetlennek tűnik, nem követi a feladatokat,
- vagy túlpörög egy játékos feladattól, és nem tud visszacsatlakozni.

A SZENZOROS FELDOLGOZÁS ZAVARÁNAK (SPD) FŐ TÍPUSAI ÉS MEGJELENÉSI FORMÁI

1. Szenzoros túlérzékenység (hiperreagálás)

Az idegrendszer túl sokként éli meg a bejövő ingereket.

Jellemző viselkedésformák:

- fájdalmasnak él meg bizonyos **hangokat** vagy **fényeket**, akár hétköznapi körülmények között is (pl. neonfény, csörgés, halk zúgás)
- elutasítja az **érintést**, nem szereti, ha megfogják
- visszautasít bizonyos **anyagokat**, textúrákat (papír, gyurma, ruhaanyag)
- hajlamos a gyors **elfáradásra**, bezárkózásra, túlzott védekezésre

2. Szenzoros alulérzékenység (hiporeagálás)

Az idegrendszer nehezen észleli az ingereket, magasabb küszöb szükséges az aktiváláshoz.

Jellemző viselkedésformák:

- **nem reagál** a nevét szólításra, nem érzékeli, ha valaki hozzáér
- erősebb, intenzívebb **ingereket keres** (pl. hangosan beszél, sokat mozog)
- **fáradtnak tűnik**, „szétesik” a feladatban, figyelme csapong
- **gyakran álmos**, nem „érkezik meg” a térbe

3. Szenzoros kereső (ingerkereső működés)

Folyamatosan keresi az intenzív ingereket, hogy kielégítse az idegrendszerét.

Jellemző viselkedésformák:

- matat, forgat, dobál, csúszik-mászik, „belekóstol” mindenbe
- megszólalás nélkül feláll, körbejár, sokat mozog
- társas kapcsolatban impulzív, néha túl közvetlen
- hangosabban, nagyobb intenzitással kapcsolódik
- nem tud nyugodtan végighallgatni másokat – nem udvariatlanságból, hanem mert az idegrendszere ezt igényli

4. Szenzoros diszkriminációs zavar

Agy nem tudja pontosan értelmezni az ingerek forrását vagy jellegét.

Jellemző viselkedésformák:

- nem tudja, honnan jön a hang vagy hol van a teste a térben
- nehezen követi a több lépéses instrukciókat
- figyelme szórt, összeakad a mozdulatokban
- írásban, olvasásban vagy térben való tájékozódásban bizonytalan

Ha az idegrendszer nem tudja kezelni a bejövő ingereket, a személy önszabályozó módon reagál:

- kivonul (elmege mosdóba, sétál, elnémul)
- lekapcsol (távolba néz, „nem figyel”)
- túlreagál (dühkitörés, hirtelen szóváltás)
- bezárkózik (nem kapcsolódik feladatokhoz)
- mozgásba menekül (fel-alá járkál, matat)
- izolálódik („inkább csinálom egyedül”)

Ezek nem „rossz viselkedések”, hanem a szervezet kísérlete arra, hogy újra egyensúlyba hozza magát az ingerekkel szemben.

Mit tehet a tréner?

- Adjunk lehetőséget választásra: ülésrend, csoportválasztás, feladatváltozatok.
- Tartsunk rövid, előre bejelentett pihenőket – ne csak technikai szünetet.
- Használjunk egyszerű, vizuális eszközöket: flipchart, piktogramok, színes kártyák.
- Biztosítsunk „semleges zónát” a teremben, ahová valaki félrevonulhat anélkül, hogy „kilógna”.

A tréner legfontosabb feladata, hogy **ne személyeskedjen**, hanem figyeljen: minden feszültség mögött valódi szükséglet húzódik meg, amit nem mindig lehet elsőre felismerni. Ahelyett, hogy azonnali választ várna, sokszor többet ér egy néhány perces csend, mint egy jól megírt kérdés.

Érdemes **választási lehetőséget** kínálni a térhasználatban is – például lehetővé tenni, hogy valaki a terem sarkában vagy az ablak mellé üljön, esetleg válthasson helyet, ha az segíti a komfortérzetét. Én gyakran engedem a páros gyakorlatoknál, vagy a kiscsoportosoknál, hogy akár a folyosóra menjenek ki. Azt is, hogy aki dohányzik, legyen egy csapatban, és a dohányzóban dolgozzák fel a feladatot. Sokaknak lényeges, hogy a természetes fényhez rendszeresen hozzájusson, ez főleg egy nagyvállalati tréningteremben a mesterséges levegővel, mesterséges fényviszonyok között abszolút üdítő lehet.

Fontos, hogy a tréner **ne ragaszkodjon a megszólaláshoz** mint egyetlen részvételi formához: az írás, rajz, mozgás vagy akár egy színekártya is lehet érvényes és hiteles kapcsolódás. Ugyanígy nem szabad a részvételt kizárólag a hagyományos formában elvárni – van, aki csendben figyel, és belső munkát végez, amit kívülről nem feltétlenül látunk. A legnagyobb segítség, amit egy tréner nyújthat, hogy enged teret az önszabályozásra, és elfogadja, hogy mindenki más úton találja meg az egyensúlyát.

GYAKORLATI TIPPEK: HOGYAN SEGÍTHETÜNK?

Környezeti adaptációk:

- halkabb tér vagy sarok, háttal a falnak
- szabályozható világítás
- fizikai pihenőzóna
- lehetőség fejhallgatóra vagy saját jegyzetre

Kommunikációs adaptációk:

- írásban is elérhető instrukciók
- vizuális menetrend (napirendi lista a táblán vagy dián)
- rövid, egyszerű lépésekben közölt feladatok
- válaszadásra hagyott idő („most gondold át egyedül 2 percig...”)

Szervezési eszközök:

- választható aktivitások
- „megfigyelő szerep” biztosítása introvertáltabb vagy túltelített résztvevőknek
- több kis szünet
- előrejelzett szakaszok („most jön a csoportmunka 15 percig, utána csendes feldolgozás lesz”)

MIT JELENTENEK EZEK?

A tréner sokat tehet azért, hogy a neurodiverzitás jelenléte ne kihívásként, hanem lehetőségként jelenjen meg a csoportban – ehhez pedig tudatosan kialakított környezeti, kommunikációs és szervezési eszközök nyújtanak támogatást.

KÖRNYEZETI ADAPTÁCIÓK

Elsőként érdemes olyan **fizikai teret** kialakítani, amelyben a résztvevők biztonságban érezhetik magukat. Jó megoldás lehet, ha a csoportban van egy csendesebb, védettebb rész, például egy sarok, ahová valaki háttal a falnak ülhet – ez csökkenti az érzékszervi túlterhelést és fokozza a biztonságérzetet. A világítás legyen szabályozható, lehetőleg meleg fényű, nem vibráló fényforrásokkal. Érdemes egy fizikai pihenőzónát is kijelölni, ahol a résztvevők néhány percre elvonulhatnak. Fontos az is, hogy legyen lehetőség fejhallgató vagy fülvédő használatára, illetve saját jegyzet készítésére – így mindenki a saját tempójában dolgozhat fel információt.

KOMMUNIKÁCIÓS ADAPTÁCIÓK

A verbális információ önmagában nem mindenki számára befogadható. Érdemes tehát az instrukciókat **írásban** is megjeleníteni, például táblán, diasoron vagy kézbe adható lapon. Hasznos segítség lehet egy vizuális menetrend, amely bemutatja a tréning szakaszait: mikor mi történik, meddig tart, mi következik. A feladatok kiadásánál mindig törekedjünk a rövid, egyszerű, lépésenként közölt instrukciókra, és adjunk időt a feldolgozásra. Például egy egyszerű mondat is sokat segít: „Most kérlek, gondold át ezt a kérdést 2 percig magadban, mielőtt válaszolunk.” – ez önmagában csökkenti a nyomást, és lehetőséget ad a belső munkára.

SZERVEZÉSI ESZKÖZÖK

A **részvétel formái** legyenek választhatók. Nem mindenkinek kényelmes a frontális bemutatkozás vagy a folyamatos társas interakció. Érdemes például lehetőséget adni arra, hogy valaki „megfigyelő” szerepben maradjon, különösen a tréning elején vagy új típusú helyzetekben. Ez nem passzivitás, hanem tudatos biztonságkeresés. A tréning ritmusát is igazítsuk ehhez: több, rövidebb szünet segíthet jobban eloszlatni a feszültséget, mint egy hosszú blokk. Mindig jelezzük előre, ha váltás következik – például: „Most 15 perc csoportmunka jön, utána lesz egy csendes feldolgozás, amikor egyénileg fogtok dolgozni.” – ez biztonságot ad, különösen azoknak, akik nehezen viselik a kiszámíthatatlanságot. Ezek az apró, tudatos lépések hozzájárulnak ahhoz, hogy a tréning valóban befogadó tér legyen, nem csak azok számára, akikről tudjuk, hogy másképp működnek, hanem mindenkinek, aki érzékeny, fáradt, introvertált vagy egyszerűen más ritmusban tanul.

REFLEXIÓS KÉRDÉSEK

- 1 Mikor éreztem trénerként, hogy „elvesztettem” egy résztvevőt? Lehetett benne szenzoros ok?
- 2 Az én tréningem hogyan hat az érzékszervekre? Inkább ingerszegény vagy túlzsúfolt?
- 3 Mikor voltam én magam szenzorosan túlterhelt tréninghelyzetben?
- 4 Mikor hagytam figyelmen kívül jeleket, mert „rossz viselkedésnek” láttam őket?
- 5 Milyen környezeti elemeket tudnék azonnal megváltoztatni a saját tréningjeimben?
- 6 Milyen szenzoros inger az, ami engem is zavaróan érint? Tudok ezzel azonosulni?



MODUL 3 - NEUROINKLUZÍV TRÉNINGDESIGN

A TRÉNER, MINT TÉR- ÉS FOLYAMATAALKOTÓ

Egy tréning nemcsak a tartalomról szól, hanem arról is, hogyan tálaljuk.

A **neuroinkluzív tréningdesign** a következőket jelenti:

- rugalmas,
- vizuálisan is értelmezhető,
- kiszámítható,
- egyértelmű,
- választható részvételt biztosító.

1. Normaalkotás – a biztonság alapja

A tréning kezdetén érdemes közösen alkotni szabályokat. Ezek lehetnek:

- „Bármikor lehet csendben maradni.”
- „A visszajelzés nem kötelező, de lehetőség mindig van.”
- „Kérdésedet írásban is felteheted.”
- „Ha fáradt vagy, jelezheted, és kis szünetet tarthatsz.”

Tipp: használj vizuális normakártyákat (pl. ikon + mondat), és kérd meg a csoportot, hogy válasszák ki, melyik fontos számukra.

2. Időstruktúra és ritmus

A neurodivergens résztvevőknek általában fontos a kiszámíthatóság. Vagy azért, mert nincs időérzékük, és struktúra nélkül elterelődnek térben is időben, vagy azért, mert a tréning ívének nem ismerése, a kiszámíthatatlanság zavarja őket. Ez akár szorongás szintjéig is mehet. Ezért:

- Írjuk ki a tréning **menetrendjét** (vizuálisan is)
- Tartsuk a **szüneteket** azonos időpontban
- Előre jelezzük a **struktúraváltást** („most csoportmunka jön, majd megbeszélés”)
- Engedjünk **kiszakadási pontokat** (pl. „Ha túl sok lenne, nyugodtan vonulj félre.”)

3. Kommunikáció és feladatkiadás

Amit egy neurodivergens résztvevőnek adsz, úgy adod mindenkinek. Ez nem pluszmunka, ez egyszerűsítés és tisztítás. Ami a neurodivergens embernek jó, az a neurotipikus embernek is jó.

Feladatkiadás elvei:

- 1 instrukció = 1 mondat
- Először mi a cél, aztán hogyan
- Használj példát, mintát
- Mondat után csend (ne magyarázd túl!)
- Írásban is megjelenik, amit mondasz (kivetítheted, előre rajzolt flipchart papíron megmutathatod)

4. Választhatóság és részvétel rugalmassága

Nem mindenki ugyanúgy szeret részt venni. Adj lehetőséget:

- rajzos / írásos / beszélgetős feldolgozásra
- aktív / passzív részvételre
- egyéni / páros / kiscso. munkára
- mozgással / ülve feldolgozható feladatokra

A legbiztonságosabb felépítés mindig validáló, affirmatív kommunikációra épül. Mindenkinek joga van bárhogyan éreznie magát, és ennek bátran adhatunk teret anélkül, hogy ez zavarná a többieket vagy az agendát. Sokszor szükséges szigorúbban kinyilatkoztatni a kereteket, hogy az egészen biztosan érthető és kristálytiszta legyen. Ezeket a határokat, kereteket nekünk trénereknek előre át kell gondolnunk, a saját kereteinkkel és határainkkal harmóniában kell lenniük.

MODUL ZÁRÓKÉRDÉSEK ÖNREFLEXIÓRA

1

Hol szoktam automatizmusból tréninget vezetni – és hol vagyok valóban figyelmes?

2

Mi lenne az az egy dolog, amit már most máshogy csinálhatnék a következő tréningemen?

3

Én magam milyen típusú információfeldolgozó vagyok – hogyan segít ez mások megértésében?

MODUL 4 – JÓ GYAKORLATOK: MIT CSINÁLJUNK MÁSHOGY?

1. NEMZETKÖZI JÓ GYAKORLATOK

A nemzetközi vállalati szféra élen jár a neuroinkluzív megközelítések kidolgozásában. Ezek a példák nem csupán érzékenyítő megoldásokat kínálnak, hanem konkrét, adaptált tréninggyakorlatokat és szervezési modelleket is.

SAP – Autism at Work program

Az SAP úttörő szerepet vállalt az **autizmus spektrumon lévő munkavállalók integrálásában**. A "Autism at Work" program keretében célzottan olyan munkakörnyezetet és kiválasztási folyamatot alakítottak ki, amely a neurodiverzitás előnyeire épít. Az interjúk helyett játékos, projektalapú bemutatkozási lehetőséget biztosítanak, amely csökkenti a szociális stresszt és lehetővé teszi az egyéni erősségek kibontakozását. A tréningek során előre kiadott napirendet és instrukcióvideókat biztosítanak a résztvevőknek, valamint képes szókészletet alkalmaznak a feladatok támogatására. Kiemelt figyelmet kap a "halk zóna" koncepciója is: minden teamnapon biztosítanak egy dedikált csendszobát, ahol stresszkezelő coach is jelen van. A tréneri tanulság itt világos: ne feltételezz, hanem előzz meg félreértéseket pontos tájékoztatással és választható lehetőségekkel.

Microsoft – Inclusive Learning Toolkit

A Microsoft az Inclusive Learning Toolkit révén olyan **tanulástámogató rendszert** hozott létre, amely figyelembe veszi a különböző tanulási stílusokat és idegrendszeri működésmódokat. A trénernek minden esetben dupla csatornát alkalmaznak: minden szóban elhangzó tartalom írásban is elérhető. A résztvevők visszajelzéseit nem csak szóban, hanem check-in / check-out kártyák, valamint vizuális érzelmi skálák segítségével is közvetíthetik. A visszajelzés vizuális matricákkal vagy színes lapokkal történik, csökkentve ezzel a nyilvános megszólalás nyomását. A legfontosabb tanulság: a részvétel nem egyenlő a beszéddel – adjunk többféle lehetőséget a jelenlét és válaszadás kifejezésére.

EY – Employee Resource Groups (ERG)

Az EY vállalatnál **belső támogatói hálózatot**, úgynevezett Employee Resource Group-okat (ERG) hoztak létre neurodivergens munkavállalók számára. Ezek a csoportok nemcsak biztonságos térként működnek, hanem visszacsatolási lehetőséget is adnak a szervezet és a tréneri gárda számára. A tréningeken külön figyelmet kap a választható szünetidő és az úgynevezett strukturált pihenés: puzzle-sarok, relaxációs zóna vagy “anti-multitask” terület. A facilitátorok gyakran visszatérő kérdése: „Mire van most szükséged ahhoz, hogy jelen tudj lenni?” Ez a gyakorlat tudatosítja: a hosszú távú jelenlét nem az aktivitás maximalizálásából, hanem az egyéni ritmushoz igazított térből születik meg.

2. HAZAI TAPASZTALATOK – TEREPI PÉLDÁK (KÉK ERDŐ, NEUROFFICE, CIVIL CÉGES TRÉNINGEK)

A **Kék Erdő Alapítvány**, a **neuroOffice** projekt és a civil szférában megvalósuló céges tréningek során is egyre több neurodivergens résztvevő jelenik meg. Ezek a tapasztalatok azt mutatják, hogy az érzékeny, testre szabott tér és rugalmasság mindenki számára hasznos, nemcsak az érintetteknek.

Esettanulmány – művészeti tréning neurodivergens résztvevőkkel

Egy tematikus művészeti tréning során több neurodivergens résztvevő is jelen volt, de a folyamat nem ennek „kompenzálására” épült, hanem sokféle részvételi mód biztosítására. A felvezető fázisban a trénerek vizuális inspirációval, képes anyagokkal és nem verbális kérdésekkel dolgoztak – így mindenki a saját belső világán keresztül kapcsolódhatott. A résztvevők maguk választhatták meg a feldolgozás módját: mozgásos, rajzos vagy beszélgetős feladatok közül. Egy visszahúzódo, csendes résztvevő például a harmadik feladatnál szóban reflektált, noha az első két körben alig vett részt. Ez nem elvárás, hanem tér és idő eredménye volt: amikor van hely kivárni, megérkezni, saját ritmusban részt venni, akkor az aktivitás organikusan alakul.

Esettanulmány – kommunikációs tréning ADHD-s munkavállalókkal

Egy vállalati kommunikációs tréning során az ADHD-val élő résztvevők visszajelzése alapján rövid, maximum 10 perces blokkokra bontották a foglalkozást. A klasszikus csoportmunkák helyett vizuális gondolatterképezéssel dolgoztak, és külön ülő és álló zónák álltak rendelkezésre. A facilitátor pedig a résztvevők mozgását követte figyelemmel, nem pedig a szabályos ülőpozíciót várta el. Ha valaki sétálgatott, oda lépett hozzá, ott tett fel kérdést, vagy onnan kérdezett vissza. Jelen volt, de nem kontrollált, és ez a kapcsolódás minőségét alapjaiban határozta meg.

Ezek a példák mind azt mutatják: a tréner nem a diagnózisokra, hanem az emberre figyel. Ha a tréning formája, ritmusa, kommunikációs keretei többféle működésmódhoz illeszkednek, akkor a részvétel valóban befogadóvá válik. Az inklúzió nem a felmentések rendszere, hanem a lehetőségek bővítésének terepe.

3. GYAKORLAT: "MIT TUDSZ MÁR MOST ALKALMAZNI?"

Kérdezd meg magad mint tréner:

- ✓ Van-e olyan pont a tréningjeidben, amit mindig ugyanúgy vezetsz le, és most meg tudnál kérdőjelezni?
- ✓ Tudsz-e egyetlen új eszközt bevezetni, amit ma itt olvastál?
- ✓ Tudsz-e egy résztvevői típusra példát hozni, akinek ez segítené?

Hagyományos módszer	Neuroinkluzív alternatíva
Verbális visszajelző kör	Vizualizált értékelés (pl. ikonok, emoji, színkártyák)
Hosszú instrukció	3 lépéses írott sablon, vizuális példával
Egyféle feladatleadás	Írás / rajz / csendes bemutatás / mozgásos tábla
Közös bevezető „mondj magadról valamit”	Vizuális önbemutató kártya, választható „nem válaszolok” gomb

MODUL ZÁRÓKÉRDÉSEK

- 1 Hol szoktam automatizmusból tréninget vezetni – és hol vagyok valóban figyelmes?
- 2 Mi lenne az az egy dolog, amit már most máshogy csinálhatnék a következő tréningemen?
- 3 Én magam milyen típusú információfeldolgozó vagyok – hogyan segít ez mások megértésében?

MODUL 5 – ÖSSZEFOGLALÁS & ÖNREFLEXÍÓ

A neuroinklúzió nem egyszeri tréningtechnika, hanem szemléletváltás. Elég nagy az esélye, hogy minden korábbi tréningen jelen volt valaki, aki rengeteg energiát fektet abba, hogy maszkolja a neurodivergens működését. Ez a modul abban segít, hogy a tréner tudatosan végiggondolja:

- 1 hol tart most,
- 2 miben fejlődött,
- 3 mit szeretne kipróbálni, és hogyan.

Válaszolj saját magadnak, ítékezés nélkül. A válaszod lehet:

✓ Igen – ✱ Részben – ✗ Nem

Kijelentés, Válasz

- Minden tréning előtt átgondolom, kik lehetnek jelen neurodivergensként (akkor is, ha nincs info róla).
- Tudatosan figyelek a túlterhelés jeleire (mozgás, elhallgatás, impulzív reakció).
- Egyszerű, egyértelmű és vizuálisan is követhető instrukciókat adok.
- Nem várom el mindenkitől az azonnali válaszadást.
- A visszajelzésre többféle módot kínálok (írásban, rajzban, csendesen, matricával).
- Csoportnormákat közösen alakítunk ki, és azok rugalmasan értelmezhetők.
- Képes vagyok rugalmasan alakítani a menetrendet, ha látom, hogy egy résztvevő túltelített.
- Ismerem a saját szenzoros érzékenységeimet is – tudom, mi fáraszt engem.

ÖSSZEFOGLALÓ AKCIÓTERV – EGYÉNI FEJLŐDÉSEDHEZ

Töltsd ki szövegesen, vagy csak gondold végig csendben, ez a te tréneri radarod.

1. Amit már most jól csinálok:

.....

.....

.....

2. Amit fejleszteni szeretnék:

.....

.....

.....

3. Amit kipróbálok a következő tréningemen:

.....

.....

.....

4. Amihez támogatást keresek (tudás, eszköz, visszajelzés):

.....

.....

.....

A **neuroinklúzió** nem attól működik, hogy minden résztvevőről tudunk mindent. Hanem attól, hogy úgy alakítjuk a közeget, hogy ne kelljen mindent tudnunk ahhoz, hogy mindenki biztonságban legyen.

A **Kék Erdő Alapítvány** tevékenysége a korai intervenció, az inkluzív szemléletformálás és a pedagógusképzés köré szerveződött az első években. A munkatársak mindennapi tapasztalataiból világosan kirajzolódott, hogy a neurodiverzitás nem csak gyermekkori kérdés: ezek a fiatalok felnőnek, és munkavállalóként jelennek meg a munkaerőpiacon, ahol gyakran láthatatlan akadályokba ütköznek.

Erre a felismerésre válaszul jött létre a **neurOffice** projekt, amely a neurodiverzitás munkahelyi támogatására, a vezetők és trénerek érzékenyítésére, valamint konkrét gyakorlati eszközök kidolgozására fókuszál. Célunk, hogy ne csak egyéni szinten, hanem szervezeti kultúraként is elterjedjen a neuroinkluzív szemlélet.



A **neuroinkluzív szemlélet** nemcsak az egyénekért van, hanem a vállalat számára versenyelőnyt jelent:

- **Nagyobb elköteleződés:** A neurodivergens munkatársak olyan környezetben maradnak meg hosszabb távon, ahol figyelembe veszik működésük sajátosságait.
- **Jobb csapatteljesítmény:** A csoportdinamika kiegyensúlyozottabb, ha mindenki a saját erősségeire építhet.
- **Innováció és diverzitás:** A sokféle gondolkodásmód – ha teret kap – új megoldásokat, kreatív ötleteket hoz.
- **CSR és employer branding:** A befogadó vállalati kultúra ma már nemcsak morális, hanem gazdasági kérdés is. A neuroinkluzív működés társadalmi érték, amit az ügyfelek és a leendő munkavállalók is értékelnek.

A valódi inklúzió nemcsak „extra figyelem”, hanem tudatos szakmai hozzáállás. A **neurOffice** ezzel az anyaggal abban kíván segíteni, hogy a vállalati trénerek a neurodiverzitást ne nehézségként, hanem lehetőségként lássák; olyan lehetőségként, amely fejlettebb csapatműködéshez, jobb teljesítményhez és erősebb szervezeti kultúrához vezet.



A kiadvány az Európai Unió finanszírozásával – Erasmus+ program (2023-2-HU01-KA210-ADU-000175492). A dokumentumban megfogalmazott tartalom a szerző(k) álláspontját tükrözi, és nem feltétlenül egyezik meg az Európai Unió vagy a Nemzeti Iroda hivatalos álláspontjával. Az Európai Unió és a támogató hatóság nem tehető felelőssé a benne szereplő információk bármilyen felhasználásáért.

A dokumentumot összeállította a Kék Erdő Alapítvány, © Kék Erdő 2025.



**Funded by
the European Union**