

**Forgatókönyv**  
**NKE e-tananyag utánkövetés**

**a**  
**Kreativitás fejlesztése**  
**témakörében**

## 1. Témakör:

### Kreativitás a munkahelyen

Ebben a fejezetben támaszkodva az előzetesen már megismertekre, a munkahely szempontjából vizsgáljuk meg a kreativitást visszacsatolva tréningre.

### Visszacsatolás

Szeretném, ha felidézne néhány pillanatot a tréningről.

Kérem, válaszoljon az alábbi kérdésekre!

Gondolatban ismét üljön ott a teremben egy széken, körülötte a többiek, szinte senkit nem ismer még, nem tud róluk szinte semmit. Aki most így hirtelen eszébe jut, mit gondolt róla az első pillanatokban? helyesen, pl:

1. Ön körül (helyezkednek el) a többiek....
2. Gondoljon valakire, aki hirtelen az eszébe jut! Mit gondolt róla az első pillanatokban?

A tréning végére megváltozott erről a személyről az az előzetesen alkotott kép?

Maradva az első pillanatoknál, hogyan emlékszik vissza arra a személyre, akiről Ön számára kiderült a 2 nap alatt, hogy egy igazán jó csapatjátékos. Milyen volt az első órákban?

Próbálja meg felidézni a társai nevét, s a hobbikat, amiket az első órákban mondtak ismerkedés képpen.

Ön utólag megváltoztatná, amit mondott hobbinak? Illetve nagyon is Önhöz illőt mondott, s örül, hogy így fognak visszaemlékezni Önre a többiek?

## 1. Fejezet:

### *Mit jelent a kreatív munkahely?*

**Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter**

#### 1.1 Képernyő:

Menedzseld a kreativitást!

**Szöveges rész (max 1.400 karakter):**

Ahhoz, hogy egy munkahely támogató jellegű legyen a fókusz a dolgozók szaktudásán, kreatív gondolkodásán és motivációján (különös tekintettel a belső motivációra vagy a kihívás iránt érzett öröme) kell lenni. Ezek legyenek a legfontosabb fogalmak, ha a vezető saját csapatában támogatni szeretné a kreatív folyamatokat.

Ha kreativitásról van szó, akkor első sorban a marketing és a K+F területére gondol mindenki. De a kreativitás hasznos lehet mindenhol. Gondoljunk csak a kreatív könyvelésre. Ezt a könyvelők találták föl és mennyi pozitív hatása is van az üzletre. Mindezzel együtt a kreativitástól félnek, ha a könyvelésről van szó. De nem csak ott, hanem minden olyan szervezeti egységben, ahol a folyamatok valamilyen rendszer mentén vagy jogi keretek közt kell, hogy működjenek. Sok vezető nagyon szűk keretek közt képzeletben csak el a kreativitást a saját szervezetében. Nekik a kreativitás egyenlő egyfajta gondolkodásmóddal – azzal, ahogy valaki egy problémát megközelít. Habár az ötletes gondolkodás csak az egyik része a kreativitásnak, van

## 2. Témakör:

### Menedzsel a kreatív folyamatokat!

Ebben a részben a vezetők feladatai vesszük számba, ahogyan támogathatja a kreativitás mindhárom faktorát

**Témakör bemutatása szöveges rész max. 800 karakter**

### 1. Fejezet:

#### **A vezető hatásai**

**Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter**

#### 2.1. Képernyő:

Kihívás

#### **Szöveges rész (max 1.400 karakter):**

Ha a vezető ki akarja hozni az emberekből a legtöbbet, akkor mindenkinek a legtesthezállóbb munkát kell delegálnia. Ügyeljen arra, hogy körültekintően illessze az embereket ahhoz a munkához, ami a készségek és kreatív képességek szintjén nekik a legmegfelelőbb – így szíthatja fel a legbiztosabban a belső motiváció szikrája. Ha tökéletes az illesztés, akkor az fejleszti a dolgozók képességeit is. A feladat nehézségi fokát jól beállítani alapvető fontosságú: ne legyen túl könnyű, mert akkor a feladat unatja a dolgozót, de ne is legyen túl magas a lécz, mert akkor túlterhelt és frusztrált lesz, mert attól fél, hogy elveszti az uralmát a folyamatok felett. Ahhoz, hogy a dolgok jól passzoljanak a vezetőnek alaposan ismernie kell az embereit és a feladat minden részletét. Az ilyen információkat begyűjteni fárasztó és időigényes. Valószínű, hogy ez az oka annak, hogy a feladatok igazán hatékony felosztása ritkán sikerül. Valójában a leggyakoribb módja annak, hogy a vezetők kiöljék a kreativitást az az, hogy nem fektetnek elég energiát abba, hogy beszerezzék azokat az információkat, melyek ahhoz szükségesek, hogy a megfelelő ember a megfelelő munkát kapja. Ehelyett csak rapid esküvőket látunk: aki éppen a legkevesbé leterhelt az kapja meg a feladatot.

#### 2.2. Képernyő:

Szabadság

#### **Szöveges rész (max 1.400 karakter):**

A dolgozók kreatívabban gondolkodnak, ha szabadon meghozhatják a döntéseket. Döntsék el ők, hogy az adott hegyet hogyan másszák meg. Nem a hegy kiválasztásához kell a szabadság, csak ahhoz, hogy az adott hegyet hogyan másszák meg. Tulajdonképpen a jól megfogalmazott stratégiai célok fokozzák a legbiztosabban a kreatív gondolkodást. A legfontosabb, hogy akárki is jelöli ki a stratégiai célokat, azt érthetően vázolja, legyen világos a többiek számára. A másik fontos dolog pedig az, hogy ezek a célok reális ideig maradjanak is fixek. Nagyon nehéz – főleg ha kreatív munka-teljesítményről van szó – folyamatosan mozgó vadra löni, sőt szinte lehetetlen. A folyamattal kapcsolatos szabadság növeli a kreativitást, mert a személyes autonómia a belső motivációt és a tulajdonosi szemléletet is támogatja a dolgozóknál. A folyamattal kapcsolatos szabadság megléte szintén a szakmai tudás legmagasabb fokát illetve a kreatív gondolkodást hozza ki az emberekből. Mire sikerül lezárni, a munkát addigra lehet, hogy a teljesítőképeség a kimerülés határát fogja elérni, de a feladatot az erősségeik maximális kihasználásával oldották meg.

#### 2.2. Képernyő:

Hogyan lehet a szabadságot „félremenedzselni”?

#### **Szöveges rész (max 1.400 karakter):**

Ennek két módja fordul elő a leggyakrabban. Vagy a célokat változtatják túl gyakran vagy nem sikerül azokat érthetően meghatározni. A dolgozók, ha nem tudják, merre van az irány, akkor gyakran elveszettnek érzik magukat, és akkor oda a kreatív gondolkodás.

A másik leggyakoribb eset, hogy a menedzserek csak névlegesen adnak autonómiát, valójában minden lépést látni akarnak. A dolgozók, így a kockázatvállalási kedvüket egy idő után elvesztik, marad a már megszokott régi jó út: úgy lesz a tuti, ahogy azt a főnök akarná.

#### **Önellenző kérdések (opcionálisan egyes képernyők után is!)**

Feladat típusa: Párosító kérdés – az összeillő fogalmak párosításával mérhető a tudás.

#### **1. Melyek a helyes és helytelen vezetői viselkedésformák?**

Helyes

Helytelen

1.) A munkatársak számára kiugróan magas mércét állít.

- 2.) Megismeri a munkatársak képességeit és ehhez mérten szab feladatot.
- 3.) Nem támaszt követelményeket, úgyis mindenki tudja a dolgát.
- 4.) Szabadságot ad a munkatársaknak, hogy saját hatáskörükben döntéseket hozzanak!
- 5.) A dolgozók minden lépését ismeri szeretné, mert így tudja ellenőrizni a munkájukat.

**Helyes válasz:** Helyes: 1,4 Helytelen: 1, 3, 5

## 2. Fejezet:

### **Erőforrások**

**Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter**

**2.1. Képernyő:**

Idő

**Szöveges rész (max 1.400 karakter):**

Vannak olyan helyzetek, amikor a határidő nyomása nem megöli, hanem fokozza a kreativitást. Például ha kiderül, hogy a konkurencia piacra lép egy hasonló jó termékkel, csak alacsonyabb áron, vagy ha ettől eltávolodunk és egy egész társadalmat érintő problémát veszünk például azt, hogy fel kell találni az AIDS ellenszerét. Ezek a helyzetek olyan súllyal nehezednek mindenkire, hogy az már magába felgyorsítja a munkatempót. Valójában ezek a kihívással teli helyzetek már önmagukban fokozzák a belső motivációt. Ha egy munkahelyen gyakran használnak előrehozott „hamis” határidőket, az szintén megöli a kreativitást. Ez nem csak bizalmatlanságot, hanem idővel kiégést is okozhat.

A kreativitás időigényes. A folyamatnak mindig van olyan szakasza, mikor az lelassul, pl. ha új koncepciót kell keresni vagy egyedi megoldásokat kell találni vagy csak egyszerűen várni kell a múzsa csókjára. Azok a vezetők, akik nem hagynak, elég időt az útkeresésre vagy nem hagynak időt az inkubációra azokat kétségtelenül a kreativitás útjában állnak.

**2.1. Képernyő:**

Pénz avagy források

**Szöveges rész (max 1.400 karakter):**

Egy vezetőnek meg kell találnia a forrásokat. Ebben az a nehézség, hogy a források végesek. Ezt nem is árt transzparenssé tenni a csapat számára. A harmadik nehézség az, hogy a küszöbök önmagukban nem hogy növelik a kreativitást, hanem ellenkezőleg, jegelik, ha az erőforrás mélyen alatta van. Például, ha a feladat megoldására túl kevés a pénz vagy túl kevés az ember. Sajnos sok menedzser ezt nem veszi észre és ezzel egy plusz hibát elkövet el: túl szűkre veszi az erőforrásokat. Ez arra ösztönzi az embereket, hogy a kreatív energiájukat újabb erőforrások felkutatására használják és nem az új szolgáltatás vagy termék fejlesztésére. Van egy másik erőforrás, amit sokszor figyelmen kívül hagynak a vezetők, az a kreatív környezet. Egy kreatív team valamilyen vidám, tágas, világos helyen kapjon irodát. A kellemes atmoszféra segít a kreatív gondolatok kiteljesedésében és csaknem olyan fontos, mint a legmegfelelőbb embert megtalálni az adott feladatra vagy a szabadság.

**Önellenőrző kérdések (opcionálisan egyes képernyők után is!)**

**Feladat típusa:** több válasz lehetőségből kell kiválasztani több helyes választ

**1. Miért fontos, hogy vezető erőforrásokat is tudjon mozgósítani a kreatív ötletekhez vagy egy problémák megoldásához? Jelölje a helyes választ!**

- 1.) Mert az anyagi források megölik a kreativitást.
- 2.) Nem szükségesek a forrásokról gondoskodni ez a legfőbb szervek dolga.
- 3.) Nem az emberi erőforrás oldal nem számít, mert a dolgozók mindenképpen elvégzik a munkájukat.
- 4.) A kreatív munkavégzésnek van egy lassúbb szakasza, azonban, ha megfelelő forrásokat állítunk a folyamatok mögé, eredményes lesz!

**Helyes válasz:** 1, 4

**ZÁRÓKÉPERNYŐ**

**Fogalomtár:**

A vezető hatásai a kihívásokban, szabadság biztosításában, idő, emberi erőforrás valamint pénzübeli forrás biztosításával érhetik el a maximális hatékonyságot.

**Tesztkérdések:**

Teszt kérdés:

**Képgyűjtemény:****Animációk leírása****Azonosító kód:**

<b>Forgatókönyv elem</b>	<b>Részletes leírás</b>
<b>Szerző neve</b>	
<b>Elérhetősége</b>	
<b>Adatlap – Animáció-szimuláció típusa</b>	<u>Interaktív animáció</u> , statikus animáció
<b>Adatlap – Cím</b>	
<b>Leírás – oktatás szempontú leírása ( M I T ? )</b>	
<b>Képernyőterv</b>	
<b>Technikai specifikáció: ( H O G Y A N ? )</b>	
<b>Adatlap – Sűgő szöveg</b>	

### 3.Témakör:

#### A kreatív munkahelyi csapat jellege

Ebben a részben azt vizsgáljuk meg, hogyan hozható létre olyan munkahelyi csapat, amelyik kreatívan egymást támogatva halad a közös célok fel.

Témakör bemutatása szöveges rész max. 800 karakter

#### 1. Fejezet:

#### Csíksszentmihályi Mihály a kreativitásról

Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter

##### 3.1.1. Képernyő:

A csapatfelállítás módja

Szöveges rész (max 1.400 karakter):

Ha a vezető kreatív ötletekkel teli csapatot szeretne, akkor nagy körültekintéssel kell azt összeállítani. Ez azt jelenti, hogy az egyes csapattagoknak kölcsönösen ki kell egészíteni egymást a különböző látásmód és háttértudás tekintetében. Miért? Mert ha egy csapatban különböző intellektuális háttérrel, más-más kreatív gondolkodásmóddal rendelkező emberek vannak, az ötletek sokszor izgalmas és hasznos módon kapcsolódnak egymáshoz.

A sokszínűség nem minden. A vezetőnek meg kell győződnie három dologról.

Először *a csapattagok egyformán lelkesedjenek a célért. Másodsor az emberek nyilvánvaló jelét adják annak, hogy egymás segítségére lesznek, egymást támogatják a nehéz időszakokban, vagy akkor – és ez sokszor elő is fordul - ha a teljesítmény visszaesik.*

Harmadszor *minden csapattag méltányolja és felismerje a másik egyedi tudását és látásmódját, a mindazt, amit a közösbe behoz. Ezek a faktorok nem csak a belső motivációt növelik, hanem a szaktudást és a kreatív készségeket is.*

**Önellenőrző kérdések (opcionálisan egyes képernyők után is!)**

**Feladat típusa:** több válasz lehetőségből kell kiválasztani több helyes választ

**1. A vezetőnek mire kell figyelnie, amikor kreatív csapatot szeretne összeállítani? Jelölje a helyes választ!**

- Tudniuk kell mindent egymásról!
- Ismernie kell az embereit.
- Fontos, hogy legyen közös munkatapasztalatuk – előző közös munkákból!
- Minden munkatársnak egyformán kell lelkesednie a feladat iránt.
- Lényeges, hogy egymással ne csak munkatársi, de baráti kapcsolatban legyenek!
- Fontos, hogy mindenki támogassa a másik munkáját!
- Rendszeresen töltsenek időt együtt, a munkaidőn túl is.
- A csapattagok ismerjék el egymás tudását, készségeit, képességeit!

**Helyes válasz:** b.) d.) f.) h.)

**Néhány kreativitást fejlesztő játék:**

- Találjon ki minél több logikus következményt ezekhez a képtelen, de elképzelhető feltételezésekhez! - Írjon le, mutasson be minél érzékletesebb módon egy szem narancsot egy marslakó számára! Térjen ki a narancs minél többféle tulajdonságára - azaz nemcsak a kinézetére, hanem az ízére, illatára, tapintására is!
- A gemkapcsot egy írástudatlan angol földműves találta fel a XIII. században. Vajon hogyan?

**Feladatok:**

- Egy szakasz katona ér a folyóhoz, ahol a hidat lerombolták, és át kell kelniük rajta. A folyón csónakázik 2 fiú. A csónak olyan kicsi, hogy vagy 1 katona fér el benne, vagy a két fiú. Hogyan

tudnak átkelni a folyón?

2. Egy gazda szolgát akart felfogadni. Előtte azonban a szolganak a következő próbát kellett teljesítenie:

- Látod ezt a hordót? Ezt vízzel kell megtöltened, méghozzá úgy, hogy pontosan a feléig érjen, se többet, se kevesebbet nem szabad töltened bele. De vigyázz, közben se pálcát se egyéb más mérőeszközt nem használhatsz!

A szolga megbirkózott a feladattal. Hogyan csinálta?

3. 100 ember fekete-fehér sapkában

100 ember fejére egy-egy fekete vagy fehér sapkát adunk. Semmilyen jelzést nem adhatnak egymásnak, de mindenki körülnézhet, tehát a sajátján kívül mindenkiről tudja, hogy milyen színű sapka van a fején. Ezek után sípszóra mindenkinek fel kell emelnie a bal vagy a jobb kezét. El tudják-e érni, hogy az azonos színű sapkát viselő emberek azonos kezüket emeljék fel? (Mielőtt a sapkát kapják, összebeszélhetnek!)

### Megoldás:

1. A gyerekek átkelnek a folyón, az egyik fiú visszaviszi a csónakot. Átkel a katona, a másik fiú visszaviszi a csónakot, majd ismét a két fiú kel át a csónakkal. Ez ismétlődik, míg minden katona át nem ér.
2. A hordót oldalra döntve úgy, hogy a víz pontosan a pereméig érjen, akkor a hordó fenekének legmagasabb pontja is éppen a víz színénél van, ha a hordó félig van
3. Ha valaki páros számú fehéret lát, akkor emelje fel a jobb kezét, ha páratlant, akkor a balt. Ez azért jó, mert minden fehérsapkás ugyanannyi fehér sapkát lát és minden fekete sapkás pontosan eggyel többet, mint a fehérsapkások.

## 2. Fejezet:

### Flow a munkahelyen

Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter

#### 3.2.1. Képernyő:

Coach típusú vezetés jellemzői – célok meghatározása

#### Szöveges rész (max 1.400 karakter):

1. *Tiszta célok:* a cél kijelölés központi szerepet játszik a coachingban – cél nélkül nincs coaching. Mindig meg kell győződni arról, hogy a cél mindkét fél számára világos, és megvan az egyensúly az inspiráló kihívás és a mérhető cél közt.

2. *Azonnali visszacsatolás, visszajelzés:* az építő kritika és visszajelzés szintén alap dolog. Ha a vezető tiszta, érthető visszajelzéseket ad a kreatív munkákra és a munkahelyi/szakmai viselkedésre, azzal segíti mérni a céloknak megfelelő teljesítményt. Amikor magasan képzett (és néha érzékeny!) emberekről van szó, akkor nagyon fontos az egyéni motiváció, valamint az adott személyiségnek megfelelő visszajelzés.

3. *A kihívás nagysága és a készségek közti egyensúly:* a vezető olyan feladatot adjon, hogy a képességeket és készségeket fejlessze. Az is fontos, hogy észrevegye, ha valaki túl erősen próbálkozik vagy túl gyengén. Ekkor korrigáljon, és támogató vagy kihívást megfogalmazó stílusban vigye tovább a folyamatot.

#### 3.2.1. Képernyő:

Coach típusú vezetés jellemzői – cselekvésre koncentrálna

#### Szöveges rész (max 1.400 karakter):

4. *A cselekvés és a figyelem összeolvadása:* ha „egyben vagyunk” akkor a tettek, gondolatok és érzelmek egy cél irányában haladnak. Mindenki jelezni fogja szavakkal vagy nonverbális módon azt, hogy nála minden rendben. Ha a vezető elég érzékeny és észreveszi a „szét vagyok hullva” állapotot, akkor azt jelezze és derítse ki, hogy mi lehet az, ami eltereli a fókuszot a munkáról.

5. *Összpontosítás a feladatra:* ha a kreatív személy nehezen fókuszál a munkára, akkor a vezető segíthet a zavaró tényezők kizárásában. Ha a konfliktus észrevétlen vagy nem mondják ki, és a vezető ezt látja, akkor a megbeszélheti, vagy elmagyarázhatja a valódi okokat. Ha a dolgozókat valamilyen személyes probléma tartja vissza az összpontosítástól, akkor lehet ajánlani specialistát. Ha konfliktus belső emberi kapcsolatból ered, akkor az a személy, aki a probléma forrása azt lehet pl. coach-olni. A vezetőnek lehetősége van arra, hogy minimalizálja a külső zavaró tényezőket is (zaj, egy másik dolgozó igénye, egymás félbeszakítása, stb).

6. *Tévedés kizárva?* Alapszabály: hibázni lehet – mindaddig, amíg tanulsz belőle. Ha egy kreativitást igénylő feladattal megbízott személy pontos visszajelzést kap a teljesítményével kapcsolatban, és elvárja a

vezető, hogy abból tanuljon is, akkor a hibák egyre ritkábbak és egyre kevésbé hatnak megsemmisítően. Ha támogató a hangulat, akkor azok, akik részt vesznek a kreatív folyamatokban kevesebbet aggódnak a hibák miatt.

**3.2.1. Képernyő:** Coach típusú vezetés jellemzői – flow élménye

**Szöveges rész (max 1.400 karakter):**

7. *Az Én-tudat elvész:* aki kreatív munkát végez, az már bizonyára érezte, hogy teljes mértékben feloldódik abban, amit tesz, és más tudatállapotban van - ez itt a Flow. A vezető felhívhatja erre az állapotra a figyelmet – mint vizualizációs elem, fizikai érzés, képzeletbeli hallás – segíthet megtalálni azokat az akciókat, környezetet és más egyéb dolgokat, amelyek Flow-hoz vezetnek.

8. *Elvész az időérzés:* a Flow ezen eleme felfogható, mint a többi „mellékterméke”. Ha valaki munka közben sokszor az óráját nézi, és alig várja, hogy már mehessen..., vagy éppen ellenkezőleg, mélyen megragadta a feladat és megfeledkezett az időről? Ezek fontos információk, de nem azért, mintha a határidőket kéne számon kérni, hanem azért, mert ebből látszik a feloldódás és a motiváltság jelenléte.

9. *A tevékenység önmagáért jó:* ha valaki jól érzi magát, akkor az idő lepkeszárnyon röpül – a bölcs vezető mindig észben tartja és figyel az élmények szintjére. Ez nem csak azt jelzi, hogy munka közben jól érzik magukat az emberek, jó a hangulat, sokat nevetnek (hiszen ez sok mindenre jó), hanem azt is, hogy élvezik azt, amit csinálnak. Ha ez így van, akkor nem kell motivációt keresni – és lehet koncentrálni arra, hogy olyan legyen a munka, hogy kizárjon minden külső tényezőt.

**Önellenőrző kérdések (opcionálisan egyes képernyők után is!)**

**Feladat típusa:** mondat kiegészítés

**1. Egészítse ki az alábbi mondatokat a helyes válaszokkal!**

- 1.) ha a munkatárs nehezen fókuszál a munkára, akkor a vezető ..... a zavaró tényezők kizárásában.
- 2.) Alapszabály: ..... – mindaddig, amíg tanulsz belőle.
- 3.) Mindig meg kell győződni arról, hogy a cél mindkét fél számára .....
- 4.) a vezető olyan feladatot adjon, hogy a ..... és ..... fejlessze.

**Helyes válasz:** 1.) segíthet 2.) hibázni lehet 3.) világos 4.) képességeket, készségeket

## ZÁRÓKÉPERNYŐ

**Fogalomtár:**

**Kreatív csapat felállításának feltételei:**

1. a csapattagok egyformán lelkesedjenek a célért.
2. az emberek nyilvánvaló jelét adják annak, hogy egymás segítségére lesznek, egymást támogatják.
3. minden csapattag méltányolja és felismerje a másik egyedi tudását.

**Coach típusú vezetés jellemzői:**

1. Tiszta célok:
2. Azonnali visszacsatolás, visszajelzés:
3. A kihívás nagysága és a készségek közti egyensúly:
4. A cselekvés és a figyelem összeolvadása:
5. Összpontosítás a feladatra:
6. Tévedés kizárva?
7. Az Én-tudat elvész:
8. Elvész az időérzés:
9. A tevékenység önmagáért jó:

**Tesztkérdések:**

**Teszt kérdés:**



**Képgyűjtemény:****Animációk leírása****Azonosító kód:**

<b>Forgatókönyv elem</b>	<b>Részletes leírás</b>
<b>Szerző neve</b>	
<b>Elérhetősége</b>	
<b>Adatlap – Animáció-szimuláció típusa</b>	<u>Interaktív animáció</u> , statikus animáció
<b>Adatlap – Cím</b>	
<b>Leírás – oktatás szempontú leírása ( M I T ? )</b>	
<b>Képernyőterv</b>	
<b>Technikai specifikáció: ( H O G Y A N ? )</b>	
<b>Adatlap – Sűgő szöveg</b>	

<b>4. Témakör:</b>	témakör címe
Témakör bemutatása szöveges rész max. 800 karakter	
<b>1. Fejezet:</b>	fejezet címe
Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter	
4.1.1. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
4.1.2. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
<b>Önellenőrző kérdések (opcionálisan egyes képernyők után is!)</b>	
<b>2. Fejezet:</b>	fejezet címe
Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter	
4.2.1. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
4.2.2. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
<b>Önellenőrző kérdések (opcionálisan egyes képernyők után is!)</b>	
<b>3. Fejezet:</b>	fejezet címe
Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter	
4.3.1. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
4.3.2. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
<b>4. Fejezet:</b>	fejezet címe
Fejezet opcionális bemutatása max 700 karakter	
4.4.1. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
4.4.2. Képernyő:	képernyő címe
Szöveges rész (max 1.400 karakter):	
<b>Önellenőrző kérdések (opcionálisan egyes képernyők után is!)</b>	
<b>ZÁRÓKÉPERNYŐ</b>	
Fogalomtár:	
Tesztkérdések:	
Teszt kérdés:	
Képgyűjtemény:	
Animációk leírása	
Azonosító kód:	

<b>Forgatókönyv elem</b>	<b>Részletes leírás</b>
<b>Szerző neve</b>	
<b>Elérhetősége</b>	
<b>Adatlap – Animáció-szimuláció típusa</b>	<u>Interaktív animáció</u> , statikus animáció
<b>Adatlap – Cím</b>	
<b>Leírás – oktatás szempontú leírása ( M I T ? )</b>	
<b>Képernyőterv</b>	
<b>Technikai specifikáció: ( H O G Y A N ? )</b>	
<b>Adatlap – Súlyzó szöveg</b>	