



A TURISZTIKAI SZEKTOR SZAKOKTATÓJA



TRÉNING VEZETÉS PINCÉR

5

A KÉPZÉS MINŐSÉGÉT ÉS HATÉKONYSÁGÁT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Munkaszervezés,
összpontosítás
a célokra,
a tartalom átadása

Szoft készségek oktatása
Hard készségek oktatása

Az oktató saját
fejlődése
A tréner bemutatása

Hangulat
Csapatmunka
Motiváció

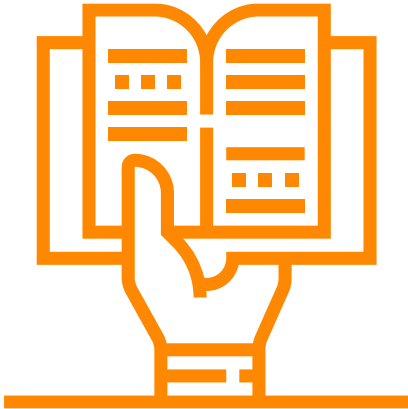
Tanítási és tanulási
módszerek



ELSŐ, SPECIFIKÁCIÓ

- ➔ melyek a tréning céljai,
- ➔ milyen tartalmakat kapnak a résztvevők,
- ➔ mely készségeket fogsz tanítani nekik,
- ➔ milyen módszert fogsz használni,
- ➔ mely oktatási forrásokat használsz,

EMLÉZETETŐ TRÉNING ELŐTT

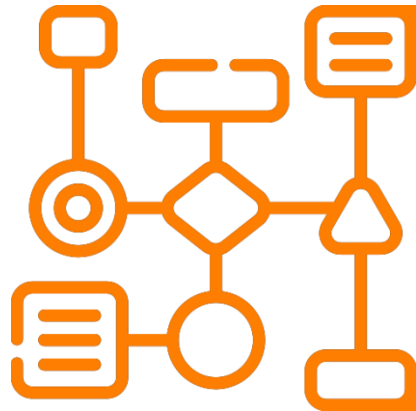


A TRÉNING ELŐKÉSZÍTŐ TEVÉKENYSÉGEKKEL KAPCSOLATBAN EMLÉKEZTETŐ MINT:

- a képzés feltételeinek kiigazítása a feltételezett didaktikai célok érdekében, a helyiség felépítése és berendezése,
- a képzés feltételeinek alakítása a résztvevők számára (beosztások száma, a gyakorlatokra vonatkozó berendezések száma stb.),
- a képzési feltételek egészségügyi és biztonsági követelményekhez történő hozzáigazításával,
- tananyagok készítése: prezentációk, diák, nyomtatott anyagok,
- megfelelő berendezések, felszerelések beszerzése és biztosítása (edények, poharak, evőeszközök, asztalnemű és kiegészítő berendezések),
- technikai eszközök biztosítása: projektor, számítógép, flipchart, modellek, táblák, internet hozzáférés stb.



MUNKA SZERVEZÉS



AZ ALÁBBIKTÓL FÜGGŐEN:

- ➔ téma
- ➔ a képzés jellege,
- ➔ oktatási-tanulási módszerek kiválasztása,
- ➔ a gyakorlatok típusa és időtartama,
- ➔ a szükséges szervezési tevékenységek elvégzése,
- ➔ az oktató és a csoport közötti teljes képzés időtartama, az egyes osztályokat és az ülések száma

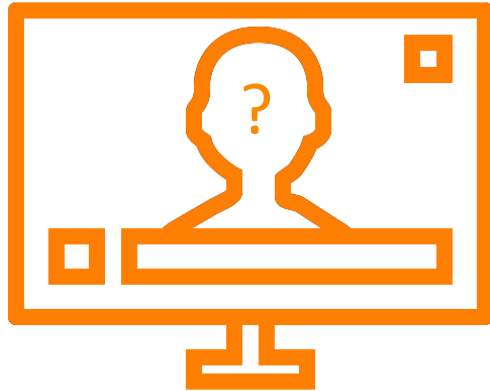
**A LEGTÖBBSZÖR A PINCÉREK KÉPZÉSE MŰHELYJELLEGŰ, AHOL
A HANGSÚLY A GYAKORLATI KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSÉN VAN.
MEGKÖVETELIK A MEGFELELŐ MENNYISÉGŰ IDŐT, AMELYHEZ
KELL AZ ELŐKÉSZÍTÉS, A MEGVALÓSÍTÁS, GYAKORLATOK ÉS
SZERVEZÉSI TEVÉKENYSÉGEK ÖSSZEHANGOLÁSA**

GONDOLJ ARRA...



- ➔ Hogyan kell bemutatkozni, hogy a résztvevők észrevegyék a hozzáértő, barátságos és megbízható a személyiségedet?
- ➔ Hogyan kell együttműködni a csoporttal?
- ➔ Hogyan kell vezetni képzést a pincérek számára kapcsolódó bankett szolgáltatás bemutatására, oly módon, hogy kiderüljön egyértelműen, Ön egy magas képzettségi szintű szakember?
- ➔ Tudja-e használni a pincér szakmai feladatához kapcsolódó szaknyelvet és e szakma jellemző magatartásformáit?





MIT KELL TENNIE AZ OKTATÓNAK?

AZ ELSŐ BENYOMÁS FONTOS:

Megjelenése, hogyan beszél, hogyan gesztikulál, mi a benyomás, hogyan viszonyulnak a résztvevők.

A legfontosabb a professzionalizmus, a szakértelem és a tudásátadás

A TRÉNER PROFILJA

A TRÉNER ERŐSSÉGEI



- ➔ **kompetencia**
a résztvevőket olyan szakembereknek tekinti, akik képesek további fejlődésre,
- ➔ **folyékonyan és tisztán beszél-**
például, a pincér kommunikációja az ügyféllel,
- ➔ **figyelmesen hallgat**
a hallgatók megmondhatják véleményüket, és megfigyelhetik reakcióikat, viselkedésüket, készségeiket,
- ➔ **részvétel**
a képzésben, gondoskodik a megfelelő mennyiségű pincér-felszerelésről és nyersanyagokról, és érdekli a csoport és az egyes tagok előrehaladása,
- ➔ **a bizalmi légkört alakít ki,**
a résztvevők csoportjában a képzés kezdetétől a végéig.

A TRÉNER PROFILJA

A TRÉNER ERŐSSÉGEI



Tolerancia

Mikor valaki kezdetben rosszul vág az evőeszközökkel, vagy lassan ad elő, a gyakorlás túl lassan halad, de megfelel az igényeknek és elvárásoknak,



Rugalmasság

Ha több időt kell fordítani arra a problémára, amely a problémát okozza, vagy különösen fontos a résztvevők számára, pl. az ügyfelekkel való kapcsolat során



Megértés

azaz megérti, hogy minden tanuló eltérő tempójú, más jellem, más karakter és így befolyásolhatja a kapott eredmények minőségét és sebességét,



Képes az önkritikára

azaz, tudja, hogy mit nem tud, hogy valaki más lehet jobb, és be tudja bevallani a hibáit.

BEMUTATKOZÁS

Amikor elkezd az egyes oktatást, annak folyamán feltétlenül emlékezzen arra, hogy egy kítűnő bemutatkozást készítsen, amely a tréneri készségein alapul

Jó bemutatkozás pozitív fényben tüntet fel

Ily módon információt adhat arról, hogy milyen tréneri beállítódást szeretne figyelembe venni.

Az oktató, aki a pincérek oktatását végzi: elegánsan legyen felöltözve, tudatában kell lennie a testbeszédnek és irányításnak, hatékonyan gesztikulál, fenntartja a kapcsolatot a hallgatók csoportjával, szakmailag tökéletes a pincér szakmáját jellemző feladatok elvégzésében.

BEMUTATKOZÁS

ELSŐ BENYOMÁS

- ➔ megfelelő ruházat és pontosság
- ➔ nem verbális kommunikáció-vidám megjelenés, mosoly, a test enyhén hajlik a címzettek felé.
- ➔

NEM TANÁCSOS

- ➔ zárt testtartás (keresztkarok vagy lábak),
- ➔ túlzott és túlságosan kifejező gesztuláció,
- ➔ nyugtalanul ül a széken, túl sok mimika,
- ➔ őszintétlenség.
- ➔

KÍVÁNATOS

- ➔ nyitott hozzáállás, szemkontaktus fenntartása,
- ➔ kiegyensúlyozott, nyitott gesztusokat, barátságos arckifejezés,
- ➔ fizikai távolság fenntartása,
- ➔ vidám hang, világos artikuláció, folyékony beszéd.
- ➔

A TRÉNER PROFILJA



**OKTATÁS KÖZBEN, AZ ÖN ÁLLÍTÁSAI ELMÉLETBEN ÉS
GYAKORLATBAN, MINT PÉLDÁUL AZ UTASÍTÁS BANKETT
RENDEZÉSÉRE AZ ALÁBBI KELL LEGYEN:**

- ☞ konkrét és tényszerű, azaz világos tartalom,
- ☞ egyértelmű, azaz a kérdések egyértelműen történő bemutatása,
- ☞ a pincérek által ismert kérdésekkel kapcsolatos értelmes összehasonlítás alapján,
- ☞ fókuszál a kitűzött célokhoz,
- ☞ humoros előadás
- ☞ ténylegesen befejezés

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL



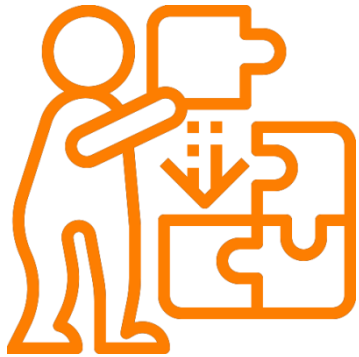
MILYEN CSOPORTOT FOGNAK LÉTREHOZNI?

Eleinte nem sokat tudsz róluk, nem ismered a lehetőségeiket, hogyan szerezhetnek ismereteket. Idővel észreveszed különbségeket.

Az egyik feladat, hogy vedd figyelembe ezeket a különbségeket a tanfolyam során, lehetővé téve hogy mindenki elérje a várt eredményeket, tekintet nélkül a stílus a tanulás és a fogékonyságra.



EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL



RÉSZTVEVŐI TÍPUSOK

AKTIV RÉSZTVEVŐ – elkötelezett, nyitott, rugalmas, gyorsan dolgozik, nem mély gondolkodású, szereti a kockázatot, hajlamos önállóan dolgozni.

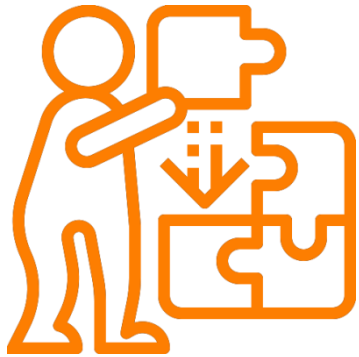
Ha a képzés bankett-eseményekre is irányul, akkor ő akar majd azonnal megmutatni, hogyan csinálja, kérdez és irányít.

A MEGFIGYELŐ – figyel és összegyűjti a tapasztalatokat alapos megfontolás után dolgozik együtt, óvatos. Módszeres, a problémák felől közelít, inkább megfigyel.

Mielőtt dönt, hogy milyen intézkedéseket kell tennie, kísérje figyelemmel a bemutatót és utasításokat.



EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL



RÉSZTVEVŐI TÍPUSOK

ELMÉLETI – logikus, racionálisan és objektíven gondolkodik, szeret elemezni és szintetizálni Gyengén tűri a bizonytalanságot, a szubjektivizmus és az intuíció kétértelműségét.

A bankett előkészítése témában jegyzeteket fog készíteni, további kérdéseket feltenni, és saját maga is gyakorolja a megfigyelt tevékenységek pontos reprodukálással próbálkozást

GYAKORLATI – érdekli a gyakorlati cselekvés, türelmetlen, elkerüli elméleteket, elveket, hajlandó kiválasztani az első jó megoldást habozás nélkül.

A pincér szakmai feladatai a saját ötlete alapján végzi, ha kényelmesebb, alkalmazni fogja a saját megoldásokat félelem nélkül.

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL

Pincér képzések csoportokban. Az együttműködés száma és ideje a tárgytól, a képzés jellegétől, valamint a feltételezett véghatástól függően eltérő lehet.

A képzés során az oktató a csoport vezetőjévé válik, és az egyes tagjaikhoz hasonlóan köteles elfogadni a kívánt szerepeket a feladatok és a kölcsönös kapcsolatok végrehajtásával kapcsolatban.



EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL



A CSOPORT SZEREPEKÖREI FELADATOK VÉGREHAJTÁSA

KREATÍV – új ötleteket, megoldásokat és javaslatokat ad.

Az oktatónak kreatívnak kell lennie és kreativitást várnak a tréning résztvevőitől. Mielőtt az asztalhoz menne, kérje meg a diákokat, hogy tegyenek javaslatot.

EGYÜTTMŰKÖDÉS ÉS PARAIPATION – a csoporttagok elképzelései és javaslatai közötti kapcsolatok megtalálása.

Figyelj a különböző ötletek, például a színek kiválasztására a bankett-teremben; jelzik, hogy különbözőek, és azt, ami a közös. Magyarázd meg, hogy ezek a javaslatok miért nem megfelelőek.



EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPOTTAL



A CSOPORT SZEREPEKÖREI FELADATOK VÉGREHAJTÁSA

NAVIGÁCIÓ -szemmel tartva a témát és a problémát.

Minden tevékenységnek a képzés céljaival és terjedelmével kapcsolatban kell maradnia. Ha egy váratlan probléma merül fel, mint például a hiányzó a megfelelő számú pincérek, meg kell oldani a lehető legjobb módon.

SZAKÉRTELEM ÉS TÁJÉKOZTATÁS – tudásmegosztás és kérdésfeltevés, anyagelemzés.

Az egész oktatás alatt alapos tudást és a tapasztalatot kell átadni. Kérdéseket kell feltenni a résztvevőknek. Ez mozgósítani fogja a résztvevőket, segít aktívnak lenni, és segít őket a megértésben.

ASSZISZTENS MUNKA

A résztvevőknek képesnek kell lenniük a munkaállomások előkészítésére, azok beállítására stb. Ezeket is be kell vonni a rendezett tevékenységekbe, mert azok részét képezik a pincér feladatainak.

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL

A TRÉNER SZEREPE EGY CSOPORTON BELÜL:

HANGYANYAG

Ha az oktatásban résztvevő pincér meggyőzte a tréneret, hogy a színváltásték a szobában nem megfelelő, az oktatónak tartózkodnia kell saját véleményének kinyilvánításáig, amíg az összes érvet meg nem hallgatta

LAZÍTÁS

a konfliktushelyzetek enyhítésével, a kompromisszumra és az együttműködésre törekvésével, a stressznek a viccekkel történő csökkentésével.

A SZABÁLYOK FIGYELÉSE

Emlékeztetve a szabályokra és célokra a munka, például "azért vagyunk itt, hogy megtanulják, hogyan kell beállítani az eseményt, és hogy nem versenyeznek egymással."

MOTIVÁLÁS

a csoport passzív tagjainak ösztönzése arra, hogy azokat kezdetben egyszerű feladatok ellátására ösztönözzék, például arra, hogy a felszerelést a helyére tegye

TÁMOGATÓ

az ötletek és magatartások elfogadását, különösen azokat, amelyek javíthatják a workshop menetét.

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL

AZ OKTATÓNAK olyan KONFLIKTUSHELYZETEKET kell MEGOLDANIA, mint:

AGGRESSZIÓ

Megállítja mások támadását, a résztvevők véleményével szemben

ENGEDÉKENYSÉG

az alárendeltség leküzdése

DOMINANCIA

foglalkozik azzal a ha többi résztvevő egymással szemben előnyt kíván szerezni

BLOKK

hogy átvegye az irányítást az értelmetlen érvek felett, és visszatérjen a már megoldott kérdésekre

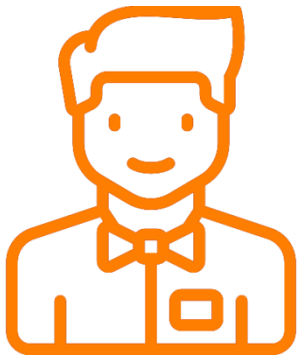
EGYÜTTÉRZÉS

azon képességeik hiánya, hogy összpontosítsanak azokra az emberekre, akik gyengék

A TEVÉKENYSÉGEK ELKERÜLÉSE

megelőzi az oktatás kerülését

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL



A rövid pincer-képzés során, az órák során folyamatok zajlanak a csoportban, amelyek a résztvevők számára is észrevehetetlenek. A csoport fejlődése csak ritkán halad túl az alap stádiumon, amelyben résztvevők kissé bizalmatlanok az oktató iránt, megfigyelik egymást, csak a saját elvárásaikat ismerik.

A képzők első benyomása fontos szerepet tölt be itt. Ha tudja építeni, tiszteletben a saját és mások személyiségét, és érdekében áll a téma megvalósítása, akkor a kapcsolat a csoportban könnyedebb és gyümölcsöző lesz

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTBAN



Hosszabb tanfolyamokon, pl. 1. és 2. szinteken a csoportban a tagok kölcsönös elismerése és a közöttük fennálló kapcsolatok fejlesztése is zajlik.

Ha az oktató gondoskodik a jó hangulatról, akkor a pincérek képzésén, a munkamódszerek aktiválásában és a hatékony Interperszonális kommunikáció elveiben vesz részt, amelyek megkönnyítik a képzés résztvevőinek kölcsönös megismerését, a csoport a fejlesztése pozitívabb lesz.

A csoporttagok kölcsönös figyelme, a munkamódszerekről folytatott megbeszélések, az együttműködés és a nyitottság az első legegyszerűbb gyakorlatokkal kezdődik, még az asztalterítők vagy a hordeszkozök tekintetében is.

EGYÜTTMÁKÚKÖDÉS A CSOPORTBAN

A CSOPORTFEJLESZTÉS SZAKASZAI

1

Megalakítás

- ➔ kíváncsiság, elvárások, bizonytalanság,
- ➔ a biztonságérzet hiánya, megfigyelés,
- ➔ a résztvevők és az oktató pozíciójának meghatározásáról

2

Gyorsan

- ➔ a szabályokkal, módszerekkel,
- ➔ a csoporttagok kölcsönös ellenőrzése

3

Átlagos

- ➔ kooperáció, stabilizált kapcsolatrendszer,
- ➔ bizalom, nyitottság és támogatás jelenik meg

4

Teljesítő

- ➔ hatékony időgazdálkodás
- ➔ a problémák megoldásának képessége,

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL



A SZEMÉLYEK KÖZÖTTI
VISELKEDÉS TÍPUSOK

- ➔ **AGRESZÍV** magatartás – ez lehet folyamatos erőszak, a célt minden lehetséges módon el akarja érni, úgy kezeli a beszélgetőpartnert, mint egy ellenfelet, akit meg kell semmisíteni.
- ➔ **ALÁZATOS** - enged a csoport nyomásnak; tiszteletben tartja mások jogait, de figyelmen kívül hagyva a sajátját.
- ➔ **MANIPULATÍV** – segít az embereknek, de gyakran úgy, hogy nem tudják; rajtuk keresztül hazugság, pletyka áramlik.
- ➔ **MAGABIZTOS** - közvetlen, becsületes és szilárdan fejezi ki az érzéseit, vélemények, attitűdök megsértése nélkül mások jogait és védi a saját.

CSOPORT MANAGEMENT



**AZ OKTATÓNAK BE KELL
AVATKOZNIA
OLYAN HELYZETEKBE,
AMELYEK INTERAKTÍV
CSOPORT MUNKÁK:**

- ➔ a professzionális szolgáltatásvezetés megjelenítése során a csoport tagjainak egy része az mellébeszél,
- ➔ valaki beszél a kiválasztott borról és halról, és a többi résztvevő a képzésen kívül marad,
- ➔ valaki uralja a csoportot, amely árt a megfelelő teljesítményre a feladatokra,
- ➔ valaki elvonja a figyelmet az előadás, a show alatt vagy az oktató egyéb tevékenységéről
- ➔ valaki állandóan ellenzi, amit mond, vagy tapintatlan megjegyzéseket tesz másokra.
- ➔



PÉLDÁK A DOKUMENTUMOKRA
MUNKA-KÁRTYA 2



PODCAST 2

A CSOPORTOK HATÉKONYSÁGÁT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Strukturális

a tagok személyes jellemzői, hierarchiája, kommunikációja,

Környezeti

a környezet, a funkciókapcsolatok és a más csoportokhoz fűződő kapcsolatok

Feladat

a feladat típusa és nehézségei, az időtartam

BEAVATKOZÁS

vezetési stílus, motivációk, érzelmi kapcsolatok, a csoport egyes tagjainak bevonása

TÁMOGATÁS

termelékenység, a tagok elégedettsége

A MUNKA SZERVEZÉSI FORMÁI

CSAPAT MUNKA

CSOPORT MUNKA

EGYÉNI MUNKA



PÉLDA DOKUMENTUMOK
MUNKA-KÁRTYA 3



PODCAST 2



CSAPATMUNKA

UGYANANNAK A FELADATNAK A KÖZÖS MEGVALÓSÍTÁSA

Példa feladatok:

hallgatni egy előadást a borok kiválasztásáról, a vita arról folyik, hogyan kell ezt 80 vendég számára megszervezni.

Ha a csoport száma:

3-6: mindenki aktív, 7-10: fele operatív a másik fele kevésbé aktív,

11-18: csak 5-6 folyamatosan aktívak,

19-30: csak 3-4 aktív; ezt a csoportméretet kisebb méretű csoportokra kell felosztani.



CSOPORTOS munka – feladatok elvégzése kisebb csoportok által.

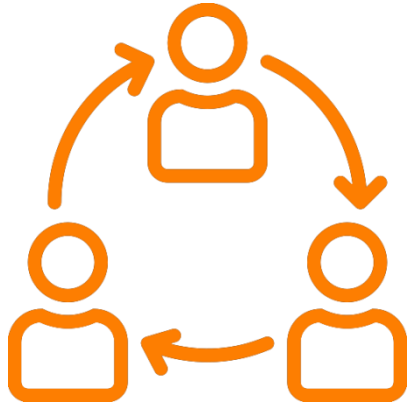
A csapat 2-3 ember optimális;

Ha a feladat egyértelműen meghatározott pl. Előkészítés angol reggelire

A csapat 4 jó döntést hoz, , de nem olyan jó döntéseket pl. Lesznek jobban ítélve, ahogy a kiszolgál egy nagyon igényes vendéget, mint kiválasztani a legjobb megoldást.

Az 5-ös csapat a legjobb az összetett eredmények elérésében pl. Felkészülés a teremben egy lakoma a 80 vendég számára.

A KISCSOPORTOS MUNKAVÉGZÉS ELŐNYEI



- ➔ a munka minősége nő,
- ➔ a csoporttagok képességei és képességei összeadódnak,
- ➔ kevésbé gyakoriak a véletlenszerű hibák,
- ➔ az egyéni munka során nem jelenhetett meg jó ötlet,
- ➔ egy kis csoport támogatást és biztonságérzetet biztosít, különösen döntéshozáskor.



EGYÉNI CSOPORT –
az egyes résztvevők által végzett külön feladatok elvégzéséből áll.

Használják, ha a megfelelőek az egyes készségek szintje, a tempó és a tudás megszerzés módszere nagyon egyedi pl. Egy hal filézése a vendégasztalnál.

AZ OKTATÓ FELADATAI CSOPORTTAL VALÓ MUNKA



- ➔ Ebben a csoportban vannak olyan kölcsönhatások, amelyek során figyelni és használni kell őket, ha hasznosak a képzés végrehajtásában,
- ➔ legyen toleráns, különösen azok felé, akiknek problémái vannak az új készségek elsajátítása terén; támogatni őket,
- ➔ a képzéshez közvetlenül kapcsolódó konfliktusok megoldása,
- ➔ Figyelj és reagálj a csoportos jelekre.
- ➔ Ne feledkezzünk meg az értékelésről!



EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL

AZ OKTATÓ FELADATAI résztevőknek



- ➔ Adjon utasításokat a gyakorlat során.
- ➔ Garantálni, segítséget és támogatást kell nyújtani a bajt okozó kérdésekben.
- ➔ A résztvevők között tartózkodik, odaállva végzik a közös munkát.
- ➔ Kérdéseket is tehet föl, amelyek segítenek a problémák megoldásában.
- ➔ Szembesíti az igazi eredményekkel a tréner elvárásait.

EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL

A csoporttal való hatékony együttműködés csak akkor lehetséges, ha a tanfolyam ideje alatt és annak tartama alatt mind az oktató, mind a résztvevők értékelik és tisztelik a többiekét.

Ha a szakértő a bankettek vagy a francia felszolgátás terén bizonyította tudását, hogy alkalmas a képzés lefolytatása, tiszteletben tudja tartani a eredményeket az osztályokban.

Értékelni szükséges elkötelezettségüket, hajlandóságukat és az eltöltött időt, még ha egy kicsi hiányzik is, hogy teljes körű jártasságot szerezzenek.

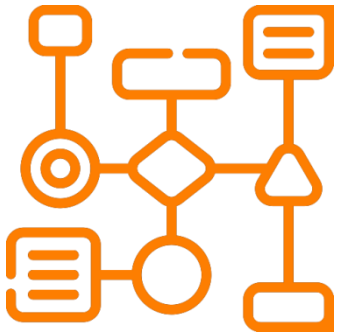


EGYÜTTMŰKÖDÉS A CSOPORTTAL

A CSOPORTOS ELJÁRÁSOK,
EGYÜTTMŰKÖDÉS
A CSOPORTTAL



A WORKSHOP MENETE – SZAKASZAI



1. KEZDET

- ➔ üdvözlés
- ➔ a tréner bemutatkozása (az első workshopon)
- ➔ a képzés témája és céljainak ismertetése

2. BEVEZETÉS

- ➔ szervezési kérdések/feltételek
- ➔ bevezetés az érdemi tartalomba

3. FŐ RÉSZ

- ➔ a tartalmi és a képzési készségnek különböző, de körültekintően kiválasztott képzési módszerek segítségével történő átadására összpontosít

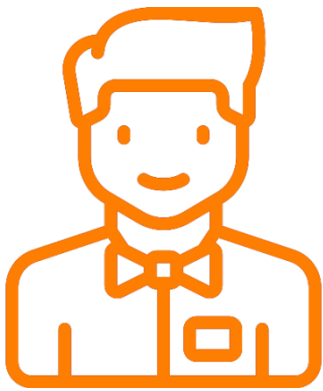
4. ÖSSZEFOGLALÓ RÉSZ

- ➔ összefoglaló az összes tartalomról
- ➔ a feladatok összefoglalása és elemzése
- ➔ következtetések

5. ÉRTÉKEKÉLÉS ÉS LEZÁRÁS

- ➔ a képzésben résztvevők által megszerzett előnyök,
- ➔ a tevékenységek összefoglalása és köszönete

MEGJEGYZÉSEK AZ OKTATÓ SZÁMÁRA



MIT KELL MEGJEGYZENI

- ➔ Ha valaki véleményét mond rólad, akkor arra úgy kell emlékezni, ha az értékelést egy személy nem teljesen objektíven adta; ebben az esetben csak akkor vehető figyelembe, ha ezzel az értékeléssel kapcsolatban sokan mások hasonlóan vélekedtek,
- ➔ megtanulni a kritikát elfogadni, de sohasem kritizálni a személyt, aki téged bírált
- ➔ ne reagálj senkire, aki kritizált, ha esetleg ellenséges veled. Próbáld megérteni, mit jelent, hadd értsék meg, hogy elfogadtad a feltételezéseket,
- ➔ Adj magadnak időt, rendszerezd a gondolataidat, és vizsgáld meg az ésszerű megjegyzéseket.



A TURISZTIKAI SZEKTOR SZAKOKTATÓJA



**UGRÁS A KÖVETKEZŐ MODUL
ANYAGOKRA**

