

Juhász Erika

A biblioterápia helye a karriermenedzsmentben

Végzős egyetemisták munkaerő piacra történő belépésének támogatása – egy pilot-projekt tapasztalatainak bemutatása

Bevezetés

Fejvadászként és egyetemi oktatóként is találkozom a fiatalok karrier-témát érintő problémáival. A szakember-kiválasztás területén szerzett közel három évtizedes tapasztalatom alapján pedig úgy gondolom, hogy reális önismeret, fejlett empátia, az egymáshoz és a változáshoz való megfelelő viszonyulás nélkül szinte elképzelhetetlen a sikeres állás-keresés és a munkaerőpiaci jelenlét.

Jelen tanulmányommal arra vállalkozom, hogy bizonyítsam, a biblioterápiának van létjogosultsága a karriermenedzsmentben, például a pályakezdő egyetemisták munkaerő piacra történő belépésének támogatásában. Ehhez felhasználok a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán, a Karriermenedzsment tantárgyba épített hat alkalmas fejlesztő biblioterápiás foglalkozássorozat során szerzett tapasztalataimat. A kísérlet eredeti és újszerű, hiszen a biblioterápiás modul a karriermenedzsment téma oktatásába került be, így a hallgatók gyakorlati szinten, „saját bőrükön” megtapasztalva élik meg az önismeret kulcsfontosságát, mindezt a curriculumba integrált módon.

A program során arra a kérdésre kerestem a választ, hogy „Y” és „Z” generációs fiatalok számára tervezett biblioterápiás csoportmunka támogatja-e az önismeretet, empátiát, asszertivitást, javítja-e a kommunikációt csoporton belül és azon kívül, erősíti-e az önbizalmat, reális önértékelést, és ezáltal segíti-e a munkaerő-piacra történő belépésüket.

Erre dolgoztam ki a programot „Y/Z”¹ generációs végzős egyetemistáknak önismeret-fejlesztési céllal, és azzal a nem titkolt szándékkal, hogy a munkaerőpiacra történő belépésük támogatásán túl, empátiájuk fejlesztésével leendő munkavállalóként nemcsak önmagukat és korosztályukat, hanem tágabb környezetüket is jobban értsék, és a megértés okán harmonikusabb és hatékonyabb munkavállalók (is) legyenek.

A biblioterápiáról

„A biblioterápia ma egyre inkább sokféle ágát is tekintve művészet-pszichoterápia, amely leggyakrabban csoportterápiás keretek között folyik, és az egyre több kibívást kitévő célok alapján teljes joggal nyeri el eme létjogosultságát.”² Sütő Andrással 55. születésnapja alkalmából készített interjúban az első kérdés így hangzott: *Miért ír?* Az író néhány másodpercig gondolkodott, majd – hozzá méltóan – a világ legszebb, legragyogóbb válaszát adta: – *A visszhangért.*³

Az imént idézett két gondolat alapján a biblioterápia lényege, ars poeticája számomra: segíteni a szöveg visszhangjával. A szöveg bennünk megszülető visszhangja ugyanis az, ami változásra serkenthet, a terápiás csoport pedig lehet az a közeg, ami gondolatainkat átélve ösztönöz bennünket megkeresni mindazt, ami segít. A terapeuta⁴, a csoportvezető pedig kíséri, támogatja a csoporttagokat az önismereti folyamatukban, segíti megtalálni azt, ami üdítő erővel hathat a problémáik leküzdésében.

A biblioterápia erejét abban látom, hogy a szöveg által közvetített érzéseket és képeket automatikusan, öntudatlanul is saját, egyéni aktuális élethelyzetünkbe helyezzük, s olykor különös módon megvilágosodunk általuk. A szövegre vonatkozó szabad asszociációval ugyanis feltárhathjuk önmagunk eddig ismeretlen területeit: mint valami fénysugár, ami az addig sötét helyet megvilágítva új nézőpontokat, más látásmódot tesz lehetővé. Az ilyen „megvilágosító pillanatok” épp úgy különbözőképpen hatnak az emberekre, ahogy az élet más összefüggései is. A csoport pedig lehetőség arra, hogy egymás gondolatát meghalljuk és befogadjuk, ami belénk szivárog, és aztán új felismerésként bukkanhat elő. Ugyanaz a történet az egyik embert összezavarja, a másik számára csak egy kedves sztori. Ami az egyikünk számára választ ad, másikunkat gyöttrő kételyek közé veti. A megoldás, amire az egyik ember éveket vár, egy másik ember számára másodperc alatt egyértelművé válhat, mert épp a megfelelő pillanatban kapott el egy sort.⁵

Egy szöveg komoly változásokra ösztönözhet, ha az a megfelelő közegben kerül kibontásra, amit a terapeuta, valamint a csoport munkája támogat, erősít. Különböző befogadás-elméletek tárgyalják, hogyan hat, milyen folyamatokat indít el az olvasóban egy szöveg. A biblioterápiához Normann Holland tranzaktív irodalomelmélete⁶ áll a legközelebb, aminek a középpontjában az olvasó áll. Az elmélet lényege – köznapi szavakkal kifejezve – az, hogy a műben lévő üzenetre az olvasó válaszol, vagyis saját tapasztalatait, élményeit, saját életét keresi benne. Azt emeli ki, ami saját szempontjából fontos: tényeket vagy érzelmeket. Sok ember nem az esztétikai élményért olvas, hanem megoldást keres a könyvben élete problémáira. Ez a megfogalmazás akár a könyv (vagy bármilyen szöveg) biblioterápiában (is) betöltött terápiás funkciójának az egyik lehetséges definíciója is lehetne.⁷

Az irodalom adta élményt a hollandi befogadás-modell szerint tehát valójában nem a műből, hanem saját magunkból merítjük, egy biblioterápiás csoport beszélgetésének lényege pedig, hogy a csoporttagok elérjenek egy önmagukról szóló tapasztalathoz, ahol a szöveg kiindulópont problémájuk megbeszéléséhez.

Freud egy értelmezése is ide kívánczik; eszerint a képzelet a vágyak kivetítése, a konfliktusok, a kellemetlen események megismétlése azzal a céllal, hogy felülkerekedjünk rajtuk.⁸ Erre a „felülkerekedésre” kiváló eszköz a szöveg, és remek helyszín egy biblioterápiás csoportfoglalkozás.

A biblioterápiás csoport

„Az ember nem tabula rasa, amikor egy csoportba lép (...) Hiszek abban, hogy ha a csoport légköre serkentő, a csoport és a csoporttagok megvalósítják a bennük rejlő lehetőségeket. A csoportnak ez a képessége lenyűgöz. Talán ez is hozzájárult ahhoz, hogy nagyfokú bizalom fejlődjön ki bennem a csoportfolyamat iránt. Olyannak tűnik számomra a csoport, mint egy organizmus, amely érzékeli saját irányát, noha nem tudja intellektuálisan meghatározni azt. Ez felidéz bennem egy orvosi filmet, amely valaha mély benyomást tett rúm. A film a fehérvérsejteket mutatta, amint össze-vissza mozognak a véráramban, amíg meg nem jelent egy kórokozó baktérium. Akkor viszont – úgy, hogy az csak célirányosként írható le – feléje fordultak, körülvették, fokozatosan elnyelték és szétroncsolták, majd ismét össze-vissza mozogtak. Ebhez hasonlóan a csoport is felismeri folyamatának egészségtelen elemeit, rájuk koncentrálnak, megtisztítják vagy megszünteti őket, és az egészségesebbé válás irányába mozog tovább. Szerintem ez a »szervezet bölcsessége«, amely minden szinten megmutatkozik, a sejttől a csoportig»⁹ – vallja Carl R. Rogers.

Rogers óta nincs éles határ a terápia és a fejlesztés között, és egyre inkább előtérbe kerül az egészségesek erősítése, az ún. „egészségesek pszichoterápiája”. A korábbi orvosi, betegség-egészség paradigma helyett manapság egyre inkább helyet kap a különféle lélektani segítő-támogató, fejlesztő módszerekben a normalitáson alapuló, „normál ember, normális problémáiban való segítségadás” elve.¹⁰

Ilyen segítségadást jelenthet a biblioterápia, mert a belső integrálódást, a másik ember megértését, a hiteles kapcsolati képességek elérését, a társas érzelmi helyzetek kezelését veszi célba akár korrekciós, akár fejlesztési szándékból a „szervezeti bölcsességgel” megtámogatva.

De hol a kapcsolódás a generációs kérdés, a karriermenedzsment és a biblioterápia között?

Hipotézisem kifejtése

Vállalatvezetők, HR szakemberek és pszichológusok körében is egyre gyakrabban hallani az „X, Y, Z generáció” kifejezéseket. Az utóbbi időben egyre több vezetőtől (elsősorban HR szakemberektől) hallom, hogy generációs problémával küzdenek a munkahelyeken. A vállalati működés szempontjából nincs rossz vagy felesleges generáció. Nyilvánvaló, hogy mindegyiknek megvan a szervezet szempontjából előnyös tulajdonsága és attitűdje. Sikeres együttműködésük kulcsa az eltérésük ismerete és elfogadása. Az „Y” és „Z” generáció jelen van a munkaerőpiacon, érteni kell őket és számolni velük. Azok a szervezetek, amelyek képesek rájuk hangolódni, erősségeiket és erényeiket felismerni, megérteni és továbbfejleszteni, véleményem szerint, sikeresebben fognak működni is.

A generációknak együtt van ugyanis dolguk – a munkahelyeken is! A sikeres együttműködéshez pedig a csoportközi párbeszéd javítása és az empátia fejlesztése szükséges. Ehhez kiváló eszköznek tartom a biblioterápiát.

A célcsoport

Az „Y/Z”-kről sokszor az a visszajelzés, hogy túlságosan erős az önbizalomuk, és egy „kicsit helyre kellene tenni őket”. Ezzel szemben talán meglepő lehet, hogy ők viszont pont az önbizalom területén szeretnének fejlődni. Ennek az lehet a magyarázata, hogy

ez a nemzedék már úgy nőtt fel, hogy megtanulta „túláságosan” képviselni az értékeit és önmagát, holott csupán bizonyítani szeretne. Hajtja a megfélelés erős vágya is, mert szeretné, hogy észrevegyék, és értékeljék, amit tesz.

A szövegválasztás

A mai fiatalok különböző helyekről szerzik be az információkat, a monitoron egyszerre több oldal van nyitva előttük, és folyamatosan megosztják a figyelmüket. Nem az egészre koncentrálnak, nem a teljeset akarják megérteni, hanem csak egyes információkat keresnek. Az interneten történő ismeretszerzés „ugrásszerű”, azaz ugrál a szem és a gondolat is, így létre sem jöhet lineáris gondolkodás.¹¹ A verbalitás helyét átvették a képek, erre épülnek a szövegek, amelyek a képi mondanivalót csak kiegészítik. Nincs jegyzetelés, mert mindent le lehet tölteni, visszaszorult az írásbeliség, ami pedig mélyítette és rögzítette a tudást. Milyen szöveggel lehet vajon őket megszólítani?

Olyan biblioterápiás foglalkozássorozatot terveztem, ami tematikus alkalmakon keresztül igyekszik megszólítani a résztvevőket. Örkeny egyperceseit választottam (egy alkalom kivételével, ahová egy kortárs verset vittem), úgy, hogy mindegyik mű egy bizonyos helyzettel foglalkozott, és ezek mentén haladtunk alkalomról alkalomra. Miért Örkeny? – erre adja meg a választ ő maga: „*Meguntam, hogy leírjak egy emberi arcot, egy ruházatot, egy szobát, egy tájat. Rájöttem, hogy már mindenki látott arcot, ruhát, szobát, tájat. (...) S azután rájöttem, hogy voltaképpen a kitalált cselekmény is fölösleges, mert ahelyett, hogy az írás lényegét: a drámát, az összeütközést erősítene, lerontja. Kezdtém lefaragni az öncéli cselekményből. (...) Tehát nem mesélek el epikus módon történeteket, hanem bizonyos rezonanciákat próbálok kiváltani...*”¹²

Örkeny írásait groteszk humor hatja át, nincs bennük egyértelműen jó vagy rossz ember – a tragédiák néha komédiába fordulnak, a szereplők hol így, hol úgy reagálnak az eseményekre. Egypercesekben az olvasó egyben társszerző is. Arra gondoltam, ez izgalmassá teheti a szövegeket a fiatalok számára, hiszen ehhez az kell, hogy a műveket kilendítsék pozitív vagy negatív irányba. Ez a dinamikus megközelítés, úgy gondoltam, megfelelhethet az Y/Z generáció aktivitásának, állandó mozgásban levésének.

A program rövid leírása

A pályakezdő fiatalok életében „krízishelyzetnek” tekinthető, amikor végzősként az első munkahelyük keresésébe kezdenek. Jól ismerem ezt a problémát, hiszen fejevadász munkám során sokat foglalkoztam, foglalkozom olyan fiatal szakemberekkel, akik nemrég voltak ebben a helyzetben, és még elevenen él bennük az első munkahely megtalálásának nehéz időszaka. Azt is tudom, hogy micsoda zavar van a fejekben a téma kapcsán. Az önéletrajzírára, a felvételi interjúra való készülés „mesterfogásaira”, önmagunk jó színben történő bemutatására könyvtárnyi irodalom létezik. Megítélésem szerint ezek sok esetben félrevezetőek, hiszen azt mondják el, mit kell csinálni ahhoz, hogy sikeresen szerepeljünk, melyik kérdésekre milyen válaszokat kell adnunk, ahelyett, hogy arra fókuszálnának, milyen fontos a reális önismeret a munkaerőpiacon való hiteles jelenléthez.

Nagyon ritkán találkozom olyan felkészítő tréninggel is, ami az önismeretre helyezné a hangsúlyt, az erősségek tudatosítására, a fejlesztendő területek feltárására, azaz hogy önmagunkat ismerve és vállalva, „ön-azonosan” lépünk ki a munkaerőpiacra.

Adta magát tehát az ötlet, hogy a biblioterápiás önismereti csoport lehetőségét bevigyem az egyetemi hallgatóim közé. Úgy gondoltam, ötvözöm fejevdász tapasztalataimat a fejlesztő biblioterápiás csoport adta lehetőséggel és ezzel támogatom, gyakorlati – saját élmény csoport – tapasztalattal gazdagítom egyetemi tanulmányaikat.

Amikor hallgatókkal találkoztam karriermenedzsment témából kifolyólag, az volt az érzésem, hogy többségüket öndefiníciós bizonytalanság jellemzi. Azt a következtetést vontam le, hogy egy (akár tantárgyba beépített) önismereti csoport kíváncsivá teheti őket, és ez a kíváncsiság megfelelő alap lehet arra, hogy a fiatalokat bevonjam saját helyzetük feltárásába, és előlegítsem egy új, valós öndefiníció kialakulását.

Életút-tervezés, karriermenedzsment

Az ember és életpályája dinamikus kölcsönhatásban van egymással. A pályorientáció, a munkahely-változtatások, a pályamódosítások sikerességét biztosító feltételek között, a legtöbb kutatás szerint a személyiségjegyeknek van a legfontosabb szerepe. Az egyén önmeghatározása szükséges állomás a pályorientációhoz, a szakmai beilleszkedéshez és a beváláshoz. A karriertervezés egyik alappillére tehát az önismeret, az önértékelés, a szakmai élet állomásaival való azonosulás fontos összetevője pedig az egyén önmagával való azonosulási képessége.

A program céljai

A programmal kapcsolatosan az elsődleges célom az volt, hogy a résztvevők az önismereti folyamatban a meglévő kompetenciáik tudatosítása mellett új kompetenciákat sajátítsanak el a munkaerőpiacra történő belépéshez. Önismeretük mélyítésével ugyanis fejleszthetik empátiás készségeiket, önmaguk képviselését, mások álláspontjának befogadását, erősíthetik a csapatszellemet, az illeszkedést, a kooperációt, valamint újszerű látásmódhoz juthatnak. Másodlagos célom az volt, hogy a modul az oktatásba beépülve segíti a hallgatókat abban, hogy új oldalról ismerjék meg egymást is, ami támogatja az egymással történő együttműködésüket, valamint a tantárgy sikeresebb elsajátítását, beépülését. Végül célom volt az is, hogy a foglalkozások visszavezessék a résztvevő fiatalokat az irodalomhoz, az olvasáshoz.

A fenti célok mellé, a korábban tárgyalt részekben leírtak közül az alábbi megállapításokat szeretném kiemelni:

- a biblioterápia jellemzően csoportos keretek között zajló önismereti munka, amelynek eszköze a szöveg;
- a mű üzenetere az olvasó válaszol, vagyis saját tapasztalatait, élményeit, saját életét keresi benne, azt emeli ki, ami számára fontos;
- a biblioterápiás csoport társas helyzetnek tekinthető, a csoport lehetőséget ad arra, hogy az egyén saját olvasata mellett a többiek véleményét is befogadja, integrálja azokat önmaga számára;
- az ember és életpályája dinamikus kölcsönhatásban van egymással;
- az életpálya a személyiségfejlődési folyamat dinamikus tükrözője, megmutatkozik benne az elégedettség, az eredményesség és az önmegvalósítás;

- a pályorientáció, a munkahely-változtatások, a pályamódosítások sikerességét biztosító feltételek között a személyiségjegyeknek döntő szerepük van.

Ezeket a megállapításokat elfogadva azt tűztem ki célul, hogy a Karriermenedzsment tantárgy kereteibe beépítem a biblioterápiás csoportfoglalkozás-sorozatot a következő területek fejlesztésére: önismeret, empátia, asszertivitás, stresszkezelés, konfliktuskezelés és önbizalom-erősítés.

Összegezve, a következők vizsgálatára tettem kísérletet:

- Hogyan segíti az önismeret a pályakezdők („Y/Z” generációs fiatalok) munkaerő-piacra történő belépési attitűdjét?
- Hogyan alakítja a biblioterápiás önismereti csoport az interperszonális (ide értve a generációk közötti kommunikációs) készségeiket, illetve az önismereti modulban átélt csoportélmény (a csoportmunka, mint közös tevékenység) segíti-e, hatékonyabbá teszi-e magát az oktatást, annak élvezhetőségét, emeli-e a tantárgyba való hallgatói bevonódást?

A foglalkozások során érintett legfontosabb témák

Várakozásom beigazolódott, szerették az egyperceseket, jól tudtak velük dolgozni. Örökény művei közül a következőkkel foglalkoztunk: *Örömhír, A magunk megvalósításának néhány változata, Hajnali telefon, Gondolatok a pincében, Dal*. Ezek mellett felhasználtam Ingrid Sjöstrand *Van hozzá közzéd?* című versét.

A következőkben kronologikusan foglalom össze azokat a témákat, amelyeket a foglalkozások sorozata alkalmával érintettünk.

A siker, akár a munkához, akár az elismertséghez kapcsolódott, dominánsan megjelent. Úgy tűnik fel, hogy a pályakezdők generációja fontosnak ítéli a sikert, az elismertséget, ami a szakmai előbbrejutásban, az elért pozícióban, de a munka területén elért eredményekben is megjelent. Elhangzott, hogy a sikeres munkahelykeresés (és így a siker) szempontjából elengedhetetlen az önismeret és az önfejlesztés, illetve, hogy – bár mindannyian ismerjük önmagunkat valamennyire – nagyon izgalmas lehet az önismerettel csoportban foglalkozni.

Fontos és időről-időre visszatérő téma volta a felelősség kérdése, azaz, hogy meddig felelősek a szülők az életükért, honnan száll át rájuk, és főleg mit kezdjenek vele.

A környezet nyomása okozta szorongás is kulcstémaként került elő, mint ahogy a célkitűzés és a döntés is.

Ezt követte a lehetőségek kérdésköre. Megállapították, hogy megfelelően felkészülve, tudni kell élni a lehetőségekkel, és hogy semmit sem szabad elszalasztani, mert soha nem lehet tudni, hogy melyik lehetőség hová vezet. Ugyanakkor fontos elfogadni és értékelni azt, ami van.

Kritikus témaként került feldolgozásra a közösség, a valahová tartozás: az, hogy az őszinte, mély egymáshoz tartozáshoz szükséges az önfeltárás és az egymás iránti figyelem, empátia. Megállapították, hogy késznek kell lenni erre, nem pedig távolságtartóan a felszínen maradva, közönyösen, közömbösen viselkedni.

A végén megállapodtak abban, hogy a csoportban őszinte, szabad légkör alakult ki, figyelmük és türelmük volt egymás iránt. Inspiráló volt az elfogadás, az „álarc nélküiség” lehetősége.

A program terápiás hatásai

A program terápiás hatásait illetően, amelyeket a résztvevők által írásban (kilépő kérdőív) és szóban történt visszajelzésekre alapozom, úgy gondolom, több területen történt változás. A hallgatók összességében magabiztosabbak lettek, fejlődtek empátiában és önismeretben, a türelem és a figyelem területén. Csoportszinten pedig erősödött a kötődésük, új oldalukról ismerték meg egymást, ezáltal őszintébbek és bátrabbak lettek egymás között. Bensőségesebb és bizalmasabb, sőt meglepően pozitív lett az egymáshoz való viszonyuk.

Beigazolódtott az is, hogy határozott igényük lenne ilyen jellegű foglalkozásra akár az oktatásba, akár az egyetemi karrieriroda szolgáltatásaiba építve.

Összegzés

Furcsamód a saját szemszögünkéből sokszor különösnek tartjuk a másik embert, és mennyire igaz ez, ha történetesen egy másik generációhoz tartozik. Azonban ha ismerjük, mi jellemzi a másik generációt, és tudjuk, hogy milyen nézőpontból látja a helyzeteket, vagy magát a világot különbözőnek hozzánk képest, ha „felvesszük az ő szemüvegét”, akkor azt is megnézhetjük, ő hogyan lát minket. Azért hasznos ismerni a generációs „sztereotípiákat”, hogy megértsük egymást, a másik motivációját, és azt, hogy miért olyan amilyen, miért úgy működik, ahogy.

Olyan ez, mint amikor egy szöveggel foglalkozunk. Ki így, ki úgy értelmez egy-egy helyzetet, azonosul egy karakterrel, vagy épp elutasít egy szereplőt. Ez ugyanúgy nem azt jelenti, hogy az egyik álláspont jobb, vagy rosszabb, mint a másik, hanem azt, hogy más. Ezekhez az értelmezésekhez ugyanis emlékeinket hívjuk elő, azokat, amik életünk során meghatározóak voltak, belénk égtek. A szöveg egyéni értelmezéseinek esetenként annyi árnyalata van, ahány olvasója, és ehhez nem is kell generációs különbség.

Sok mindenben lehetünk mások, sok mindenben hasonlítunk is, de egy valami biztosan közös bennünk, ez pedig a jelen, amiben élünk. A jelen az, ahol meg kell tanulnunk hatékonyan együttműködni, legyen az biblioterápiás önismereti csoport vagy többgenerációs munkahelyi környezet.

A program megerősített abban, mennyire fontos lenne ennek a célcsoportnak az önismeret és ezen keresztül az empátia fejlesztése, a kommunikáció javítása, valamint a csoportban végzett tevékenység kapcsán az együttműködési képesség erősítése.

Az eredeti elképzeléseket követve a jövőben újabb foglalkozás-sorozatok megvalósítását terveztem egyetemisták számára. Elképzelhetőnek tartom azt is, hogy nyitott csoport keretében szervezem, hogy minél több hallgatóval ismertessem meg az irodalmat segítő-gül hívó önismereti csoportmunkát.

JEGYZETEK

1. Az Y és Z generációk közötti határt a legtöbb szakirodalom 1995-re teszi. Azonban egy generációs határ sem tekinthetőek statikusnak. Fontos hangsúlyozni, hogy akkor, amikor generációhoz való tartozásról beszélünk, nem a születési évszám a mérvadó, hanem szocializációs környezet. Tehát a jelenleg végzős, friss diplomás, pályakezdő korosztály épp a generációs határ nemzedéke, ezért mindkét „típus” karakterjegyeit hordozza magán, így még összetettebb az, ami jellemzi őket, ezért munkámban a hallgatókat, mint „Y/Z” generáció jelölöm.
2. G. Tóth Anita: A biblioterápia klinikai alkalmazásáról. = Könyvtári Figyelő 2016. 1. sz. 17. p.
3. Dr. Vértés László: Az idősek biblioterápiájáról, Könyv, Könyvtár, Könyvtáros, 1997. 10. sz. 44. p.
4. A „terápia” görög eredetű szó, jelentése szolgálat, kísérés.
5. Detlev Blenk: Történetek trénereknek, coachoknak, tanároknak, tanácsadóknak, vezetőknek. Miskolc, Z-Press Kiadó Kft. 2010. 12. p.
6. Béres Judit: A tranzaktív irodalomelmélet biblioterápiás alkalmazhatóságáról. Reciti-Recenziós Portál, 2013. 3. p. Elérhető: <http://reciti.hu/wp-content/uploads/BeresJudit.pdf> / (2016.04.07.)
7. Béres Judit: A tranzaktív irodalomelmélet... 3. p.
8. Millar, Susanna: Játépszichológia. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1973. 23. p.
9. Carl L. Rogers: Lehetnek-e egy csoportban facilitátor? In: MMSZKE Szocioterápiás Szöveggyűjtemény, szerk: Németh László, Budapest, 2003, 210. p.
10. Barcy Magdolna: Csoportmódszerek alkalmazása a segítségben és a fejlesztésben, Budapest, Akadémia Kiadó, 2012, 15. p.
11. Szilágyi Katalin: Öt perc alatt kiderül, ki alkalmas egy állásra
<http://www.hrportal.hu/hr/y-generacio-ot-perc-alatt-kiderul-ki-alkalmas-egy-allasra-20120730.html> (2016.04.09.)
12. Szabó B. István: Örkeny, Budapest, Balassi Kiadó, 1997.
<http://mek.oszk.hu/06900/06977/06977.htm> (2015.10.03.; 2016.04.23.)

