

Egy személyiségfejlesztő tréning tapasztalatai a Márianosztrai Fegyház és Börtönben

Jelen tanulmányban egy személyiségfejlesztő tréning, amelyet a Márianosztrai Fegyház és Börtön fogvatartottjaival végeztem, eredményeit kívánom bemutatni. A tréning 16 fő részvételével, tíz alkalommal, 60 órában történt. A foglalkozások során szocioterápiás módszert alkalmaztunk, melynek módszertani kritériumai nem annyira szigorúak, mint a pszichoterápiáé. A szocioterápia – mint elmélet – a „kezelt” társadalomba való visszahelyezését, szociális kapcsolatainak rendezését, személyiségfejlesztését is célul tűzi ki, kiemelve a társas háttér és az aktív cselekvés fontosságát (Boros, Csetneky 2002, 218).

A személyiségfejlesztő tréning céljai és feladatai

A börtönviselt emberekről a társadalom tagjainak nagy része lemondóan nyilatkozik, nehezen fogadják vissza a büntetésüket letöltött személyeket. A börtönben lévő fogvatartottakat büntetésük ideje alatt egy művi világ veszi körül, melyben a külvilágtól eltérő rendszabályok, követelmények uralkodnak. Az ingerzegény környezetből adódóan gondolköreik és problémáik specifikusak, életüknek ebben a szakaszában legfontosabb feladatuk az idő múlásának várása. A társadalomból való tartós kirekesztettség által gyengül a fogvatartottak önértékelése, önbecsülése, az önálló életvitelre való, valamint kommunikatív képessége.

A büntetés-végrehajtási intézetekben az oktatásban, képzésben részt vevő fogvatartottak esetén fontos figyelembe venni a célcsoportra vonatkozó sajátos pszichológiai, szociológiai és andragógiai tényezőket, hátrányokat, amelyek a velük való foglalkozásban problémákat okozhatnak (Kassai 2008, 27). Ezen hiányosságok mérsékléséhez nyújthat segítséget a tréningmódszer alkalmazása. A megvalósított tréning a sokoldalú személyiségfejlesztést, a kommunikációs készségek fejlesztését és a szociális kapcsolatok javítását tűzte ki célul.

A tréningmódszer célja, hogy a sikeres reszocializáció elősegítése érdekében fejlessze a résztvevők kommunikációs kompetenciáit, önismeretét, problémamegoldó és konfliktuskezelési képességét. A tréning során a résztvevők életvezetési készségei javulnak, szociális kompetenciáik erősödnek, amely hozzájárulhat az önálló, sikeres életvezetéshez, önismeretük fejlesztéséhez. Az önismeret legfőbb célja hogy legyünk érzékenyek a többi embernek a viselkedésünkre adott reakciói iránt, legyünk érzékenyebbek a különböző emberek egymás közti viszonyát mutató jelekre, legyünk érzékenyek a helyzet által követelt viselkedés adekvát kivitelezésében (Board 1978, idézi Rudas 2007, 28).

Tréning és tanulás

A tréning olyan tanulási módszer, amely kiszélesíti a tanulás spektrumát. A tréning során a résztvevők nem elméletben, hagyományos úton (frontális tanulás, előadások, majd önálló tanulás) sajátítják el az új ismereteket, kompetenciákat, hanem nagyrészt csoportmunkában, a valósághoz hasonló körülmények között. A tréning csoportdinamikai hatásokra, irányított tapasztalati tanulásra, saját élményre építő módszer, amelyet minden esetben személyiségfejlesztő céllal, az interperszonális, szociális készségek fejlesztésére vagy valamely elvárt viselkedésforma elsajátítása céljából alkalmaznak. A csoportmunka során a résztvevőket aktívan bevonják a feladatok megszervezésébe és megvalósításába, építenek a résztvevők meglévő élettapasztalataira. Az önismereti csoportokra irányuló kutatást végzett M. A. Lieberman, I. D. Yalon, és M. B. Miles. Véleményük szerint (idézi Rudas 2007, 30) a csoport a tanulás során pozitív irányú változást idéz elő az egyénben, amely megnyilvánul a személyközi nyitottságban, azokban a mód-szerekben, amelyekkel másokhoz viszonyulunk, továbbá az énonozosság növekedésében, vagyis hogy növekszik a csoporttagok önbecsülése és személyes önértékelése, autonómiája. Az én határai kiterjednek, ami nagyobb stabilitásban, önálló értéktudatban nyilvánul meg. Növekszik a tolerancia és elfogadás másokkal és mások véleményével, hibáival, megoldásmódjaival szemben. Módosulnak a személyes problémakezelő stratégiák, a probléma letagadását, a kitérő magatartást, a menekülő viselkedést, pótcselekvést szembenéző attitűd váltja fel.

A tréning cselekvésorientált jellegű, amely a csoport tagjai közötti tudatos, önként vállalt hatékony együttműködésen alapul. A tréning módszertani alapelve, hogy a csoporttagoknak önállóan kell megtanulniuk az aktív ismeretsajátítást, problémamegoldást, a társak bevonását a feladatokba, a munkamegosztást, az együttműködést. A módszer fontos jellemzője a vizuális megjelenítés, a különböző moderációs eszközök (kártyák, kitűzők, plakátok, fotók) tudatos és tervszerű alkalmazása. A résztvevők élményeket adó helyzetgyakorlatokban vesznek részt a tréning során, amely kihat egész személyiségükre. Az élményeket a tréner segítségével feldolgozzák, majd tapasztalatokká alakítják át, melyek könnyen előhívhatók, viselkedési szintű tudást nyújtanak. A tréningek napjaink felnőttoktatásában élményszerűségük miatt nagy népszerűségnek örvendenek.

A tréningen folyó munka legfontosabb szabályai a következőkben foglalhatók össze. Csak azzal foglalkozunk, ami „itt és most” a tréningen történik. A saját érzéseinkről beszélünk, egyes szám első személyben (én-közlések). Nem vitatkozunk az érzésekkel, az egymással megosztott érzések, vélemények adják az egymástól való tanulás lehetőségét. Nem minősítjük a társak hozzászólásait. Ami a tréningen történik, az a csoporté, nem mondjuk el másnak, fontos a titoktartás. A lezajlott eseményekért közös a felelősségünk, a siker csak rajtunk múlik (Kraiciné 2010, 115–130).

A tréning előkészítésének legfontosabb területei

A tréning előkészítésének főbb elveit O'Connor és Seymour írta le. A tréningcéloknak – szerintük – két típusa van: végcélok és folyamatcélok, amelyek a tréner és a résztvevők nézőpontjából egyaránt vizsgálhatók.

A kívánt eredményeknek bizonyos kritériumoknak kell megfelelniük. A kívánt eredményeket pozitív állításokként kell megfogalmazni. A trénernek aktív szerepet kell vállalnia a célok realizálásában. A ki, mit, mikor, hol és mennyi ideig kérdések alapján érdemes végiggondolni a célokat. Fontos, hogy a cél elérése mérhető legyen, ami igazolja, hogy elértük a kívánt eredményt. Ez a látott, hallott, megfigyelt és érzett tények alapján áll össze (adekvát erőforrások). Szükséges figyelembe venni a lehetséges negatív következményeket, értékelést kell végezni, melynek során megállapítjuk a célok nagyságának prioritásait.

A résztvevők különböző igényekkel, szükségletekkel, elvárásokkal és célokkal érkeznek a tréningre. A csoport nagysága is fontos tényező, amely befolyásolja a tervezést. A tréning szintjét a résztvevők konkrét tudás- és készség szintjéhez kell hangolni. Lényeges kérdés, hogy a résztvevők ismerik-e egymást, mert ez befolyásolja a csoport dinamikáját. Befolyásolja a tervezést, ha a csoport egynemű, esetükben valószínűbb, hogy konkrét gondok, aggodalmak merülnek fel.

A tréner a tréning tartalmát a tréning végcéljainak részeként kezeli, amely magában foglalja a tudást, készségeket, értékeket. A tréning módszertani folyamata azt határozza meg, hogy a tudás, készség, érték milyen módon jut el a résztvevőkhöz. Fontos a megfelelő időkeret biztosítása, a jó tanulási állapot fenntartása változatos gyakorlatokkal. A kommunikációs csatornák variálása is ajánlatos, így tehetjük változatosabbá a tevékenységeket. Alkalmazzunk szerepjátékokat, esettanulmányokat, gondolkodjunk közösen. A szünetek beiktatása is rendkívül fontos tervezési szempont, a rövid pihenőidők elősegítik az anyag felidézését, felfrissítik a csoporttagokat. A tréning tervezésekor el kell dönteni, hogy a fogalomalkotást tegyük a tapasztalat elé, vagy a tapasztalatot adjuk át előbb, mielőtt bevezetjük a fogalmakat.

A tréning gyakorlatai négy különböző szintre összpontosíthatók: az egész csoport szintjére, a csoportok közötti szintre, a csoporton belüli interperszonális, illetve az intraperszonális szintre (O'Connor, Seymour 2000, 14–106).

Az általam megvalósított tréning lebonyolítása, tapasztalatai

A jelentkezés – előzetes meghirdetés alapján – 2013 nyarán történt, a tréning 16 fő részvételével, tíz alkalommal, 60 órában zajlott 2013 őszén. A foglalkozásokra heti két alkalommal, két egymást követő napon került sor. A tréninget, amely így öt hétig tartott, tíz fő fejezte be, három fogvatartottat más intézetbe szállítottak, egy fő szabadult, ketten pedig a negyedik alkalom után nem akarták folytatni a tréninget.

A tréninget befejező csoport összetétele, jellemzői

A végrehajtási fokozatok szerint heten fegyház, hárman börtön fokozatú elítéltek, szabadságvesztés-büntetésük átlagos időtartama: 8 és fél év, átlagéletkoruk: 41 év. A tréning legfiatalabb résztvevője 25, a legidősebb résztvevő 56 éves volt. Jellemző bűncselekményüket tekintve két fő emberölés, négy fő rablás, egy fő lőfegyverrel való visszaélés, két fő szemérem elleni erőszak, egy fő csalás miatt lett büntetve. Két elítélt dolgozott a Nostra Kft. biztosította munkáltatásban, nyolc fő a jogszabály által előírt intézetfenntartási munkában vett részt. Hét főnek rendezett kapcsolatai, rendszeres látogatói voltak, három főnek egyáltalán nem voltak kapcsolattartói. Az iskolai végzettség szerint egy fő 5 osztályt, egy fő 7 osztályt, három fő 8 osztályt, egy fő 10 osztályt végzett, három főnek szakmunkás-bizonyítványa volt, egy fő érettségizett. A csoporttagok közül csak páran ismerték látásból egymást, jómagam a korábbi filmterápiás foglalkozásról egy személyt ismertem.

A tréning helyszíne, menete

A tréninget a bv. intézet egyik osztálytermében tartottuk, a környezet kellemessé tétele érdekében a székeket, asztalokat körbe raktuk. Gyakran használtam magánót, zenét a feladatokhoz a nyugodt, kellemes légkör kialakítására, főleg akkor, amikor a résztvevők fáradtak voltak. Mindennap bemelegítő gyakorlatokkal kezdtünk, ami a feszültség oldását, illetve a feladatokra történő ráhangolódást szolgálta. A csoportból sokaknak elég nehezen ment az olvasás, így igyekeztem olyan feladatokat összeállítani, hogy senki ne érezze magát kellemetlenül emiatt, így gyakran én olvastam fel a feladatokat. Többeknek nehezen ment a feladat megértése is, többször kellett elmagyarázni, értelmezni az adott feladatot, ez nagyfokú tapintatot igényelt a csoporttagoktól is. A tréning során kiegészítő gyakorlatokat alkalmaztam, hogy segítsék a feladatokra való ráhangolódást, oldják a feszültséget, pihentetők legyenek a nehezebb feladatok után. Szüneteket óránként tartottunk. A nap végén mindig értékeltük az adott napot, mindenki elmondta az „itt és most” állapotát, hogy hogyan érezte magát a nap folyamán.

Bemutkozás, keretek, alapelvek

Személyes bemutatkozásom után bevezetésként elmondtam: hányszor fogunk találkozni, milyen napokon lesz a tréning, milyen időtartamban, mi a legfőbb célja a tréningnek. Megbeszéltük a tréning szabályait: nem megyünk ki a feladatok között, csak szünetben; nem vágunk egymás szavába, megvárjuk, amíg a beszélő befejezi a mondandóját; nem nevetünk ki senkit, nem minősítünk; nem kötelező minden feladatban részt venni; ami itt történik, az csak ránk tartozik; a megbeszéltek megtartása mindenki számára kötelező.

1. A jégtörés szakasza (1-2. nap)

Egy újonnan alakuló csoport mindig tele van feszültséggel, ez a csoport tagjainál más és más forrásból eredhet. Lehet ez az ismeretlentől, a többi társ reakcióinak kiszámíthatatlanságától való félelem, a változás okozta szorongás, a saját megfelelési igény okozta aggódás, okozhatják a kapcsolattermés nehézségei, önismereti zavarok, bizonytalanság stb. Ez a sokféle feszültség a kezdés pillanataira összpontosul, és valamiféle csoportfeszültséggé válik. A kezdés pillanata, amikor először ül együtt körbe a csoport, a tréner számára is izgalmas, szorongással járó feladat. A kezdeti feszültséget fel kell oldani, ezt a szakaszt a jégtörés szakaszának is nevezzük. A jégtörő gyakorlatok célja az általános feszültség oldása, a légkör kellemessé tétele. Fontos, hogy a feladatokat az adott csoport összetételéhez, az általánosan megfogalmazott feladatokhoz igazítsuk; a csoportvezető feladata eldönteni, hogy az „első körök” a bemutatkozást szolgálják, vagy egyszerű, könnyed, mindenkit a felszínen megmozgató indításra van-e szükség, vagy esetleg lehetséges mélyebbre menni az önfeltárásban. A jégtörő gyakorlatok legtöbbször más konkrét célra is használható: a csoporttagok egymás által történő megismerésére, önfeltárásra, a tréning során fellépő feszültség oldására (Rudas 2011, 89-109). A fogvatartottak esetében a kapcsolatok a külvilággal elszegényednek, feszültségekkel, problémákkal lesznek terhesek, és teljesen megváltoznak a személyközi viszonyok is. A feladatok kiválasztásánál a csoport sajátosságait figyelembe véve fontos szempont volt, hogy először a mindenkit a felszínen megmozgató, egyszerű, könnyed feladatok legyenek, ahol oldjuk a feszültséget, ismerkednek a csoporttagok, majd fokozatosan haladunk a mélyebb önfeltárás felé.

A legfontosabb jégtörő gyakorlatok leírása

Alliteráljunk körbe

A feladat célja az ismerkedés, feszültségoldás; olyan nevet kellett választani, amilyen néven szeretné az illető, hogy szólítsák a tréning ideje alatt – ez lehetett becenév vagy bármilyen más név. Majd ezután választani kellett egy erre a névre alliteráló nevet, szabály volt, hogy a jelző és a jelzett név kezdőbetűi azonosak legyenek. Több példát mondtam, ennek ellenére elég nehezen értették meg a feladatot. Miután mindenki bemutatkozott, nagyokat neveltünk, körbe álltunk, és labdadobálással is próbáltuk egymás nevét megtanulni. A végén megbeszéltük, kiből milyen érzéseket keltett a saját névválasztása, hogyan vélekednek a társak választásáról. Megbeszéltük, hogy az alliterációs fantázián túl megtudtunk-e valami többletet a csoporttársainkról. A többség arról számolt be, hogy jellemző rá a választott alliteráció, három fő nem érezte sikeresnek a választást, amit azzal indokoltak, hogy nem jutott jobb az eszükbe.

Az aktuális érzelmi állapot kifejezése

Kis papírokat osztottam ki, amire mindenki leírta az „itt és most” állapotát. Utána összeszedtem a papírokat, összekevertem, és egyenként felolvastam őket. Itt a

csoport aktuális állapota volt a fontos, nem az, hogy ki írta. Néhány példa közülük: „Jól érzem magam a vidám memóriafejlesztő és játékos programok között”, „Jól érzem magam, ezzel is telik az idő, a többit majd meglátom”, „Az az idő, amit itt töltök, megtöri a zárka egyhangú hangulatát”. Számomra ezek a megnyilatkozások pozitívak voltak a tréning folytatását illetően.

Befejezetlenül rólam

A feladat célja az ismerkedés és a kezdeti feszültség csökkentése, továbbá az egyéni önfeltárás. Mindenki kapott egy előre elkészített lapot nyitott mondatokkal. A feladat az volt, hogy a megkezdett mondatokat be kellett fejezni. Amikor mindenki elkészült, újra elolvastam a megkezdett mondatokat, és egyenként mindenki felolvasta a saját mondata folytatását. A kiegészítésekből néhány példa:

1. *Amikor valaki először lát engem, azt gondolja rólam, hogy*
 - én egy jó ember lehetek
 - kiskoromban elfeküdtem a fülem
 - egy durva, bűnöző alkat vagyok
2. *Ha valaki ilyenkor igazán belém látna, azt gondolná rólam, hogy*
 - a cigire gondolok és az otthonra
 - ideges vagyok néha
 - buta, tudatlan ember vagyok
3. *Mindenkinek vannak titkai, nekem is, az én legfőbb titkom azzal kapcsolatos, hogy*
 - szenvedélybeteg voltam
 - el akarom zárni a rosszat magamban
 - hányszor voltam hűtlen
4. *Azt szeretném, ha a csoport azt látná meg bennem, hogy*
 - segítséget kérhet tőlem
 - olyan vagyok, amilyenek mutatom magam
 - nem vagyok rosszindulatú

A jégtörés szakaszának zárásaként választottam ezt a feladatot. A feladat végén megbeszéltük az érzéseiket, véleményüket a feladattal kapcsolatban. A mondatbefejezések már mélyebb önfeltárást eredményeztek a csoport előtt. A feladatban sokat tudtak meg egymásról a résztvevők, számos olyan tulajdonságukat osztottak meg a csoporttal, ami újdonság volt, vagy egyébként nem mesélnének el egymásnak. A mondatok felolvasása között lehetőséget adtam arra, hogy bárki kérdést tegyen fel bárkinek. Több esetben kérdeztek egymástól (pl. milyen szenvedélybetegsége volt, mióta lett vallásos), ami a mélyebb megismerést szolgálta. A többségnek tetszett a feladat, melyben mindenki részt vett; az volt a véleményük, hogy nem volt kellemetlen érzés beszélni a titkaikról, arról, hogy milyenek látják őket és mit szeretnének. Többen számoltak be arról, hogy még soha nem gondolkodtak azon, miért fontos, hogy milyenek látják őket; hogy milyen jó érzés volt leírni, kimondani olyan dolgokat, amiről még nem beszéltek másoknak. Megbeszéltük, miért nélkülözhetetlen mások visszajelzése az önismeretünk fejlődéséhez.

A jégtörés szakaszának tanulságai és tapasztalatai

A szakaszra tervezett feladatokat sikeresen végrehajtottuk, a második nap végére sikerült a kezdeti feszültség oldása, kiderült, hogy a csoport jól tud kooperálni, a résztvevők végig együttműködőek voltak, a feladatokat érdekesnek találták. Többen jelezték, hogy nem szeretik a gyerekes feladatokat, problémaként fogalmazták meg (három fő), hogy a tréning miatt nem tudnak sétára menni, de várják a következő alkalmat.

2. Önismereti és kommunikációs szakasz (3-4. nap)

A két nap két központi témájának egyike az önismeret – Ki vagyok én? – volt. Az önismeret, önmagunk megismerésének folyamata mindig is kitüntetett területe volt a mindennapi életnek. Miből ered az önmagunkkal való foglalkozás igénye? A megismerés során az egyén igyekszik megőrizni önmaga biológiai, társadalmi harmóniáját, nyugalmát, feltárni konfliktusainak, problémáinak okait. Erre keres utakat, módszereket, hogy feszültségeitől meg tudjon szabadulni – keresi a harmóniát.

Az önismereti készségek kialakulásában és önmagunk reális megítélésében nagy szerepe van a társas tükörnek. Az egészséges fejlődéshez nélkülözhetetlen a szociális környezet énerősítő, visszatükröző szerepe. A saját lehetőségeink feltérképezésének képességét jelentő önismereti jártasság biztos támpontot ad az egyénnek a gyorsan változó feltételek, viszonyok megértéséhez és befolyásolásához. A reális önismerettel rendelkező ember – bár magához mint „mércéhez” viszonyítja embertársait – rugalmasan felfedezi más személyiségek egyedi jellemzőit is. Ugyanakkor az önismeret azt is jelenti, hogy erősíti az „emberismereti képességet”, segíti felismerni mások metakommunikációs kódrendszerét, és saját hatásának erősítésére saját eszköztárába be is építi azokat. Mindezek a készségek alapvetően a mindennapi társas kapcsolatokban is előnyt jelentenek.

Az önismeret-fejlesztő eljárások célja, hogy:

- minél többet megtanuljunk saját magunkról, viselkedésünk mozzasztóról és a többiekhez való viszonyunkról,
- önmagunk megismerése után tanuljuk meg vállalni önmagunkat s tudatosan, hitelesen közölni személyiségünket,
- sajátítsuk el az őszinte, határozott és egyértelmű kommunikációt,
- az emberek közötti kapcsolatokat tudatosan kezdeményezzük, alakítsuk, tartjuk meg, és használjuk fel saját fejlődésünkre,
- legyünk képesek a kooperációra, önmagunk és mások menedzselésére, a korrekt együttműködésre s az asszertív (sikeres) viselkedésre,
- problémafeltáró- és konfliktuskezelő képességünkre építve veszteség nélkül tudjuk megoldani belső és személyközi konfliktusainkat (Buda 1994).

A második szakasz témája volt még a *személyközi kommunikáció*. A kommunikáció legáltalánosabb modelljei szerint annak megválaszolására irányul a

kérdés, hogy – *ki mond – mit – milyen csatornán – kinek – milyen hatással*. A személyközi, interperszonális tanulás a kommunikáció segítségével történik. A személyközi kommunikáció során használunk valamilyen csatornát, közlő eszközt az üzenetek átvitelére. Fajtái: verbális és nem verbális kommunikáció, szimbolikus kommunikáció, sokcsatornás kommunikáció, illetve a nem kommunikálás. A verbális kommunikáció a legelterjedtebb eszköz, sokan azt hiszik, csak ez az egyetlen kommunikációs eszköz. A nem verbális kommunikáción mindazokat a közlésmódokat értjük, amelyek nem szavakban, hanem személyek közötti interakcióban, viselkedésben mutatkoznak meg, és információt hordoznak. Fajtái: paraverbális megnyilvánulások, hangsúlyozás, mimika, szemkontaktus, testtartás, testmozgás, gesztikulálás, távolság, érintés. A szimbolikus kommunikáció a beszélt vagy írott nyelv – a nonverbális szimbólumokkal előfordul, hogy a szimbólum nem kiegészítő eszköz, hanem főszereplő (pl. öltözködés, hajviselet, ékszer stb.). A sokcsatornás kommunikáció elemei: a tények, az érzések, az értékek és a vélemények (Rudas 2011, 110-162).

A legfontosabb önismereti és kommunikációs gyakorlatok leírása

A szöveg marad

A feladat célja a verbális és a nem verbális kommunikáció fejlesztése. Párosan végeztük a feladatot, a résztvevőknek közösen kellett kitalálniuk és leírniuk egy rövid dialógust. Ezt a szöveget kellett előadni különböző szituációkban. A szöveg mindig ugyanaz maradt, csak az élethelyzet változott. Így a párok megélték, hogy ugyanannak a szövegnek a jelentése hogyan módosul, változik, ha más, nem verbális jelzések egészítik ki.

Pozitív/negatív visszajelzés

A feladat célja megtapasztalni a kommunikáció elutasítását, illetve elfogadását. Két önként jelentkezőnek az volt a feladata, hogy mesélje el a Hófehérke és a hét törpe című mesét a csoportnak. Kiküldtük őket, majd a többieknek elmondtam, mi lesz a csoport feladata. Amikor az első szereplő elmondta a mesét, a csoportnak látványosan unatkoznia kellett, senki nem figyelt a mesélőre, úgy tettek, mintha ott se lenne. Ezután a másik mesélő következett, de a csoport feladata itt az volt, hogy az ő szavaira mindenki figyeljen, mosolyogjon, érdeklődést tanúsítson. A mesélőket megkértük, hogy értékeljék a saját teljesítményüket 1-10-ig. A negatív visszajelzést kapó mesélő kettesre értékelte magát, nagyon kellemetlenül érintette, hogy nem figyeltek rá. A mesemondás közben többször megkérdezte, „mi a baj, nem jól mondom”, nagyon zavarta őt a helyzet. A második mesélő nyolcasra értékelte a teljesítményét, nagyon jól esett neki a figyelem, hiszen a szereplése előtt úgy érezte, nem tudja jól elmondani a mesét, jól hatott a teljesítményére a pozitív megerősítés. A végén megbeszéltük, hogy mennyire fontos a pozitív visszajelzés, a figyelem, és ezek hogyan hatnak a kommunikátor teljesítményére.

Szabad asszociáció

A feladat célja a kommunikációs készségek fejlesztése, hogyan tudunk azonnal reagálni az előttünk elhangzott gondolatokra. Az volt a feladat, hogy szabad asszociációval kellett folytatni a megkezdett mondatot (pl. Nekem a zöld fűről a mező jut eszembe, a mezőről a szabadság...); a játék során olyan hiányterületekre terelődött a mondandó, mint a szerelem, szexualitás, szórakozás, finom ételek, italok. A feladat megbeszélésénél azt emeltük ki, hogy felszabadítóan hatott rájuk ez a feladat, mert a spontán érzéseiket fejezhették ki. A bv. intézetekben számos megfosztásban van része az elítéltnak, aki erősen függő helyzetben van a börtönben, alárendelve a szabályoknak, személyzetnek, ez a helyzet megfosztja önállóságától, döntési lehetőségeitől, ezáltal könnyen kiszolgáltatottá válik.

Az asszertivitás játéka

A gyakorlat célja, hogy a különböző szituációs helyzetekben önismeretet szerezzünk saját kommunikációs stílusunkról, valamint az asszertivitás fejlesztése mindennapi helyzetekben. Először tisztáztuk az agresszivitás, szubmisszivitás (alárendelődés, „nyusziság”), az asszertivitás (határozottság, az önmagunkért való – nem agresszív – kiállás) fogalmát és a köztük lévő különbségeket. Utána a csoporttagoktól sorban megkérdeztem, ki melyik csoportba sorolja saját magát. A csoport nagy része asszertívnek vélte magát, két fő tartotta bizonyos helyzetekben agresszívnek magát, míg szubmisszívnek négyen gondolták magukat. A megbeszélés után következett a gyakorlat. A párok szabadon választhattak, hogy milyen stílusban játsszák el a papíron megkapott helyzetgyakorlatot. (Az egyik lakó korán jár munkába, ezért este korán fekszik. Szomszédja viszont késő estig zenét hallgat, olyan hangerővel, hogy a szomszéd nem tud elaludni.) Pl. az egyik esetben a zavaró szomszéd agresszív volt, míg a pihenni vágyó asszertív. A zavaró azt mondta magáról, hogy teljesen önmagát adta, míg az asszertív fél szerepet játszott, kényelmetlenül érezte magát, és kifejezte: kétli, hogy sokáig bírta volna az alárendelt helyzetet kezelni, valószínűleg előbb-utóbb agresszíven reagált volna, mert elveszítette a türelmét. A feladat azt a felismerést hozta számára, hogy nagyon sok esetben helyzetfüggő a viselkedésünk, illetve milyen fontos gyakorolni ilyen szituációkat, hogy megfelelően tudjunk reagálni a különböző élethelyzetekre. A feladat után közösen is elemeztük a párok játékát, viselkedését, továbbá megbeszéltük azt is, ki hogyan viselkedett volna a másik résztvevő helyében.

Az önismereti és kommunikációs szakasz tanulságai és tapasztalatai

A résztvevők végig együttműködőek voltak, szívesen vettek részt a feladatokban, ugyanakkor három főt elveszítettünk a csoportból (két elítéltet más intézetbe szállítottak, egy fő szabadult). A korábban „beszédese” szándékosan később szóltak hozzá, előre engedve a csendesebb, kevésbé aktív csoporttagokat. A csoport bizalmi szintje mélyült, a résztvevők meglepően jól dolgoztak a kiscsoportokban, az eddig csendesebb legfiatalabb csoporttagok is aktívan bekapcsolódtak a feladatokba. Többen is elmondták, hogy várják a szerdákat és a csütörtököket

(ezeken a napokon zajlottak a foglalkozások), mert a tréningen jó ingerek érik őket, fejleszthetik önmagukat, viszont problémát jelent, hogy csütörtökön nem tudnak „kiétkezésre” menni a tréning miatt, de inkább az utóbbin vesznek részt.

3. A konfliktuskezelés, problémamegoldás szakasza (5–8. nap)

A tréningnek nagyon fontos szakaszához értünk, ezért négy napot szántunk a két nagy, összefüggő területet érintő témára.

A konfliktusok és kezelésük

A konfliktushelyzetek olyan helyzetek, melyekben két fél érdekei, értékei, szükségletei igényei ütköznek vagy állnak szemben egymással. A bv. intézetekben a fogvatartottak zöme valamilyen személyiségproblémával küzd. A konfliktus hozzátartozik a fogvatartottak mindennapi életéhez. A börtönben minden élettevékenység azonos helyszínen zajlik, az intim szféra eltűnik, az ellátás uniformizált, az összezártság miatt rendszeresen kerülnek különféle helyzetekbe a fogvatartottak, ahol a legeltérőbb meggyőződésekkel, viselkedésmódokkal, érdekekkel, értékekkel szembesülnek, melyek miatt nagyon gyakran konfliktusba kerülnek egymással. Az ellentét sokszor agresszív módon is megmutatkozik.

A konfliktust sokan valamilyen rosszként, negatív jelenségként fogják fel, ezért ezt mindenképp elkerülendőnek vagy radikálisan megoldandónak tartják. Ha a konfliktust sikerül a megfelelő mederbe terelni, egy kezelhető állapotba jutunk el, ahol a változás, fejlődés nem elképzelhetetlen. A konfliktuskezelés tanulása által a tréningen résztvevőket hozzásegítjük ahhoz, hogy eredményesebben tudják kezelni a konfliktusaikat. *Konfliktuskezelési irányok: a csökkentés* (rövidtávon ható, rapid megoldás a konfliktus eltüntetése), *a fenntartás* (ebben az esetben a hosszabb távú megoldásra van esély, vagy a tartós konfliktushelyzet prolongálása látszik a legjobbnak) és *a fokozás* (ebben az esetben valamelyik fél győzni akar a másik fél felett).

Az irányokkal összefüggnek azok az *alapszabványok*, melyeket konfliktushelyzetekben alkalmazni szoktunk. *Elkerülés* (a felek igyekeznek elkerülni a helyzetet, igazán nincs is konfliktuskezelés). *Erőszak* (az érdek- és érzelmi konfliktusok kezelésének legelterjedtebb módja, az a fél győz, aki az erősebb). *Belátás* (mindkét fél a józan belátást választja, felméri, hogy nagyobb a kockázat és kisebb a nyereség annál, hogy érdemes legyen konfliktushelyzetet teremteni). Hallgatólagos megoldásokat keresnek, túllépnek az adott szituáción. *Tárgyalásos módszerek*: a felek felismerik, hogy nem tudják a konfliktust sem elkerülni, sem hallgatólagosan megoldani, erőszakot sem kívánnak alkalmazni, sok esetben harmadik félt vonnak be, aki nem érdekelt vagy nem közvetlenül érdekelt a konfliktusban.

Thomas és Kilmann szerint az emberek az interperszonális konfliktusokra ötféle módon szoktak reagálni, modelljüket két dimenzióba helyezték el: az asszertivitás és a kooperativitás dimenziójába. A *versengést* (uralkodási tendenci-

át) az jellemzi, hogy a felek mások rovására szeretnék saját érdekeiket érvényesíteni. Az ilyen emberek gyakran cselekszenek agresszív és nem kooperatív módon, dominanciára törekvés jellemzi őket. A versengés ellentéte az alkalmazkodás. Az *együttműködés* során mindkét fél érdekei érvényesülnek a vitában, ezek az emberek erősen asszertív, illetve kooperatív magatartást tanúsítanak. Az *együttműködés* ellenpólusa az elkerülés. A *kompromisszumra törekvő* ember akkor elégedett, ha a vitában mindkét fél felad valamit saját törekvéseiből, nem kerüli el a problémát, de nem is működik teljesen együtt a másik féllel, így ez a stílus középen helyezkedik el a kooperativitási és az asszertivitási skálán. Az *elkerülést alkalmazó* emberek úgy viselkednek, mintha közömbösek lennének a saját és mások érdekeivel szemben, hajlamosak a sorsra bízni a probléma megoldását. Ez a stílus gyakran nyilvánul meg nem-asszertív és nem-kooperatív viselkedésben. Az *alkalmazkodást választó* emberek szükségleteiket, vágyaikat feláldozzák a békesség érdekében, rendszerint nem asszertívak és kooperatívok. Az emberek nem skatulyázhatók be egyetlen konfliktuskezelési stílusba, hiszen elvileg valamennyit képesek használni. A konfliktusra alkalmazott válasz, reakció erősen helyzetfüggő (Rudas 2011, 260–269).

A konfliktuskezelési gyakorlat leírása

Szívszakadva

A feladat célja a csoporton belüli konfliktus, véleménykülönbség megtapasztalása és egy közös döntés létrehozása volt, így a tagok saját társas hatékonyságukat is felmérhették. Három négyfős csoportot hoztunk létre, amelyeknek öt, mesterséges szívre váró beteg között kellett rangsort felállítaniuk. Felolvastam a betegek rövid bemutatását, majd minden csoport megkapta a leírást a szívátültetésre várókról, akik különböző karakterek voltak (gyermeküket egyedül nevelő özvegy nő, gazdag férfi, egyetemista fiú, ismert színész, politikus). Először minden csoportagnak külön-külön kellett saját rangsort felállítania, majd mindenki ismertette a saját sorrendjét, elmondta az érveit, ezek után a tagok megpróbálták egyetértésre jutni a közös rangsor kialakításában. Az volt a szabály, hogy mindenkinek a saját véleménye kifejtése előtt értékelnie kellett az előző csoporttársát, akkor is, ha a véleményük különbözött.

A csoport tagjai az egyéni sorrendet viszonylag gyorsan kialakították, viszont egymást meggyőzése a saját elképzelésről heves viták közepette folyt. Végül is a csoportok szavazással jutottak egyetértésre a sorrendet illetően. A nagycsoportban megbeszéltük a feladat tanulságait, kinek mennyire esett nehezére elfogadnia a csoport, a többség döntését. Volt, aki egyszerűen nem volt hajlandó elfogadni a többiek véleményét a saját választásával szemben. Ez a feladat a többség szerint az addigi legjobb feladat volt. Nagyon beleélték az adott helyzetbe magukat, mint ha a döntés igazából az ő kezükben lett volna. A fogvatartottak zöme felállított egy értékrendet, mely szerint elsőként mérlegelték az adott személy korát, nemét, majd azt, hogy mennyit élhet még az új szívvel; figyelembe vették a beteg családi állapotát, hogy van-e gyereke, akiről gondoskodnia kell, hogy milyen körülmé-

nyek között él, s csak a legvégére sorolták az illető anyagi helyzetét és azt, hogy mit ajánlott fel, ha ő kapja a szívet. A csoport úgy döntött, hogy a 45 éves, háromgyerekes özvegy nő kapjon műszívet.

A problémamegoldás elmélete, folyamata

Gondolkodásunk, problémamegoldásunk során konvergens vagy divergens módon oldjuk meg az adott feladatot. A konvergens gondolkodás lépésről-lépésre haladó logikai lánc, az előfeltevésekből jut el a következtetésig, majd a megoldásig. A korábban kialakult általános sémákhoz, mintázatokhoz való igazodás jellemzi. A divergens gondolkodás eltér a korábbi jól bevált megoldásoktól, logikai láncoktól, kiterjed olyan mozzanatokra is, amelyek messze esnek az adott témától, a gondolkodás tárgyától. Vannak helyzetek, amikor csak a konvergens, vertikális gondolkodás a célravezető, zavarólag hat a divergens gondolkodás, míg más esetben a divergens gondolkodás segít megoldani a problémát (Rudas 2011, 260–285).

A problémamegoldási gyakorlatok leírása

Fekete-fehér, igen-nem (problémfeltárás)

A feladat a problémamegoldó gondolkodás fejlesztésére szolgált, a cél a konszenzuson alapuló döntéshozatal és a kreativitás gyakorlása volt a csoportban. Az alapprobléma ismertetése előtt átismételtük a konvergens és divergens gondolkodás ismérveit, folyamatát, majd kétszer felolvastam a problémát, melyet a végén röviden összefoglaltam¹, és arra kértem a csoporttagokat, hogy képzeljék el, hogy ők is ott vannak a történetben, majd válaszoljanak a következő kérdésekre: Mit csinálnának, ha ott állnának a lány helyében?, Hogyan oldanák meg a helyzetet?. Majd kértem a csoportot, írják le a saját gondolatmenetüket, amellyel eljutottak a megoldáshoz. Nagyon sokféle megoldás született, ezeket elemeztük és besoroltuk az egyéneken által kidolgozott megoldást a két típus (konvergens vagy divergens) valamelyikébe. A résztvevők nehezen tudtak elszakadni ebben a helyzetben a konvergens gondolkodástól, egyetlen egy fő jutott el a majdnem helyes megoldáshoz. Utána megbeszéltük, ki melyik fajta megoldást szokta alkalmazni, milyen helyzetben és milyen tapasztalataik vannak erről. Megvitattuk, mikor melyik típus a hatékonyabb a különböző lehetséges helyzetekben.

1 A történetben egy öreg uzsorás a neki tarozó férfinak azt az ajánlatot teszi, hogy elengedi az adósságát, ha cserébe megkapja a 16 éves lányát. Az uzsorás azt javasolja, bízzák a sorsra a probléma eldöntését: egy pénzes zacskóba beletesz egy sötét és egy világos kavicsot, ha a lány a világosat húzza, az apja mellett maradhat, és elengedi az adósságot is, ha viszont a sötétet húzza, akkor övé lesz a lány, és elengedi az adósságot. Ha nem vállalja a sorshúzást a lány, az apját az adósok börtönébe vetik, a lány pedig éhen hal. A lány azonban résen volt, és észrevette, hogy a férfi két sötét kavicsot rakott a zacskóba...

Vakművészet

Ez a feladat is a csoporton belüli együttműködést fejlesztette és pihentetésül is szolgált. Az volt a feladat, hogy a résztvevők kiscsoportban közösen rajzoljanak egy képet. Mindenki kapott egy papírlapot, és csukott szemmel egy ház körvonalait kellett rárajzolni, majd a mellette ülőnek továbbadni; addig adták körbe a lapot, amíg teljesen el nem készült a ház. Jó hangulatban zajlott a feladatmegoldás, nagy nevetések kíséretében. Ilyen gyakorlatokat többet is be kell iktatni, főként, ha fajsúlyos feladatok követik egymást.

Cipőbolt

A feladat célja a kommunikáció fejlesztése, valamint az egyéni és páros problémamegoldás érzelmi gátjainak megtapasztalása, annak tudatosítása, hogy milyen határozottan tudunk ragaszkodni saját vélt vagy valódi igazunkhoz. A gyakorlat a kombinált feladatmegoldás kategóriába sorolható, segíti az egyéni és csoportos problémamegoldás érzelmi gátjának feloldását, illetve fejleszti a személyközi kommunikáció verbális és nem verbális elemeit. Elmondtam az alaptörténetet², melynek a végén egy kérdést tettem fel³, és rövid gondolkodás után kértem a megoldásokat. Többféle megoldás született, ezeket felírtuk a táblára. Majd ki-ki elmondta a saját verzióját, volt egy helyes megoldás, de azt nem fogadta el mindenki a csoportból. Papírpénzekkel is eljátszottuk a történetet, így sikerült meggyőzni a csoport más tagjait a helyes megoldásról. Megbeszéltük a feladat tanulságait, különös tekintettel a problémamegoldás személyi és csoportos gátjaira, ezen kívül a személyközi kommunikáció sajátosságaira és akadályaira is kitérünk.

A konfliktuskezelési, problémamegoldási szakasz tanulságai és tapasztalatai

A feladatok megbeszélésénél többen megfogalmazták, hogy teljes mértékben rajtuk múlik, hogy hogyan cselekszenek, melyik utat választják; elmondták, milyen nehéz szembenézni önmagunkkal, viselkedésünkkel. A gyakorlatoknál aktívan dolgoztak a kiscsoportok, nagyon jó megoldások születtek a problémamegoldások során. A hetedik napon többen voltak passzívak, csendesek az előző napokhoz képest. Még ez előtt elveszítettünk három főt a csoportból (két fő nem akart többet jönni, egy főt más intézetbe szállítottak). A csoport tagjai nagyon szerették a kihívást jelentő, stratégiai gondolkodást igénylő feladatokat. A pihentető játékok is tetszettek a csoportnak, a tagok bizalmi szintje mélyült, sokan hoztak személyes történeteket. Az értékelésnél sok pozitív és összegző visszajelzésük volt, a feladatokhoz az addigiakhoz képest sokan szóltak hozzá. Számomra egyértelműnek tűnt, de a csoporttagok is elmondták, hogy nagyot lépett előre a csoport; kifejezték: szomorúak, hogy már csak két alkalom van hátra a tréningből.

2 A cipőboltban nyitás után valaki vesz egy cipőt 6 ezer forintért. Tízezresekkel fizet, a boltosnak nincs aprója, ezért a közeli postára megy váltani, majd a vevőnek odaadja a visszajáró pénzt, aki távozik. Fél óra múlva jön a postás, aki közli, hogy a felváltott tízezres hamis, s kéri a „jó pénzt” a boltostól, ő odaadja, majd megsemmisíti a hamis bankjegyet.

3 Ha nem számítjuk a cipő árát, mennyi a boltos vesztesége?

4. A zárás szakasza (9–10. nap)

Az utolsó két napban a tréning lezárása történt. Olyan feladatokat válogattam össze – voltak közöttük önismereti, kommunikációs, problémamegoldó, konfliktuskezelő és kombinált típusú feladatok –, amelyek elősegítették a tanultak összefoglalását. A zárás egy másik fontos funkciója „egy bonyolultabb érzelmi csoporttörténet lehetővé tétele”: a „mi” tudat megerősítése és demonstrálása, ezen keresztül a csoport megszűnését, az elválást, a tréning végét megelőző gyász-munka. (Rudas 2011, 377–394) Ebben a szakaszban a csoporttagok olyan visszajelzéseket adhatnak egymásnak és kaphatnak egymástól, amelyek átfogóak, a teljes tréning tapasztalatain alapulnak. A csoportvezető is visszajelzést kap a csoporttól, ami kifejezi a tréning alatt átélt érzéseket, véleményeket.

A záró gyakorlat leírása és tapasztalatai

A feladat célja a tréning befejezésekor az érzések felszínre hozása, a csoportmunka befejezésével kapcsolatos kollektív fantáziák tudatosítása, a lezárás feldolgozása, a tréninget követő időszak elképzeléseinek a megbeszélése volt. Az általam felolvasott, megkezdett mondatokat a résztvevőknek írásban kellett folytatniuk a kiosztott papírlapokon. Néhány példa közülük: *Ha most a pillanatnyi érzéseimet szeretném kifejezni: „nagyon jó volt itt, egyáltalán nem érzem feszélyezve magam”, „jól éreztem magam”. Úgy jöttem ide erre a tréningre: „hogy segítséget kapok a kommunikációm fejlesztésére”, „képet kaphatok önmagamról”. Úgy megyek el erről a tréningről: „remélem, az itt megélt dolgokat majd alkalmazni tudom”, „nagyon jó emlékekkel, másképpen látom a dolgokat az itt töltött hetek után”. Annak örültem a legjobban: „hogy azokról a dolgokról beszélgettünk, amik engem igazán érdekelnek”, „végig kitartottam”. Az volt a legrosszabb: „szerepelni mások előtt, mert nagyon sokszor zavarban voltam”, „hogy vége a tréningnek”. Amit az egészről elmesélek: „hogy építő jellegű egy ilyen foglalkozásra járni”, „számomra kiderült, hogy mennyire másképpen látjuk a világot”. Amit nem mondok el senkinek: „az, hogy többen feladták a végére”, „hogy kiről, mit tudtam meg”.*

Összegzés

A tréning értékelése a tréningciklus utolsó szakasza. Fontos végiggondolnunk, hogy milyen változást idézett elő a tréning, hogy hogyan értékeljük az eredményeket. Az eredmények azok a dolgok, amit a tréning valóban elér, nem az, amit szerettünk volna, hogy elérjen. A lépésekre és szakaszokra bontott, reális időkeretbe foglalt gyakorlatok akkor sikeresek, ha kivitelezhetőek, ha a résztvevők számára valamilyen sikerélményt hoznak, ha megtanultak valamit, ha arra készítik a résztvevőt, hogy túllépjen a megszokott készségszintjén. Fontos, hogy a tanultak átvihetők, kiterjeszthetők legyenek a tréningen kívüli helyzetekre is (O’Connor, Seymour 2000, 220–245).

A börtönben az egyén kiszolgáltatott helyzetben van, aki „kiadja magát”, sebezhetővé válik. Ezért nagy eredménye a tréningnek, hogy a csoporttagok figyeltek egymásra, megnyíltak egymás előtt, beszéltek legmélyebb érzéseikről, hogy a tréning végére csoporttá váltak, együttműködtek. A gyakorlatok feldolgozása, értelmezése, összefoglalása során a fogvatartottak tanultak egymás tapasztalataiból. Fontos volt a félreértések tisztázása, a tapasztalatok általánosítása, hogy azokat más szituációkban is alkalmazni lehessen.

A tréninget 16 fő kezdte, hat főt elveszítettünk a csoportból – három főt más intézetbe szállítottak, egy fő szabadult, két fő a negyedik alkalom után nem akart jönni. Ők ketten zárkatársak voltak, az egyikük analfabéta, aki nagyon kínosan érezte magát azoknál a feladatoknál, ahol írni kellett; ilyenkor én írtam le, amit diktált. Többször úgy nyilatkozott, hogy ő tudatlan, buta ember, nincs itt keresnivalója. Folyamatosan erősítette, bátorította őt a csoport, de ennek ellenére ki maradt. A nap értékelésénél nem mondta el, hogy abbahagyja a tréninget, csak legközelebb nem jött. A társa is valószínűleg az ő hatására maradt ki a csoportból.

A csoportmunkába bevont elítéltek többségének kommunikációs és önismerteti problémáik voltak. A kezdetben nehezen megnyíló két legfiatalabb férfi nagyon nehezen szólalt meg, de a tréning végére három-négy összefüggő mondatot képesek voltak elmondani magukról. A különböző feladatokat kétséggel fogadó és bátortalanul elvégző fogvatartottak a foglalkozások során kisebb csoportokban is tanulhattak együttműködési készséget javító, illetve önfejlesztési technikákat. A csoport többi tagjától kapott visszajelzések által erősödött a reális önértékelésük, énképük pozitív aspektusai kerültek előtérbe.

Elemeztük, mennyire sikerült elérnünk a tréning kezdetén megfogalmazott végcélokat. A foglalkozások elősegítették, hogy a résztvevők szabadulásuk után képessé váljanak arra, hogy a mindennapi életükben adódó konfliktusaikat erőszakmentesen tudják rendezni. A tréningen mérőeszközt nem alkalmaztam, a személyes tapasztalatok, megfigyelések, visszajelzések szolgáltak eredményül. A reintegrációs szempontból hasznos és hiánypótló tréninget elvégző fogvatartottak visszajelzése nagyon pozitív volt a záró nap alkalmából kitöltött válaszok alapján. Nagyon fontosnak tartom a tréningfoglalkozás folytatását a terápiás hatás elérése céljából. A tréning résztvevői közül az idén szeptemberben elkezdődött filmterápiás foglalkozáson hat fő vesz részt.

Irodalom

- Bagdy Emőke, Telkes József (2002): *Személyiségfejlesztő módszerek az iskolában*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Boros János, Csetneky László (2002): *Börtönpszichológia*. Budapest, Rejtjel Kiadó.
- Buda Béla (1994): *A közvetlen emberi kommunikáció szabályszerűségei*. Budapest, Animula.
- Dürschmidt, Peter et al. (2008): *Trénerek kézikönyve*. Z-Press Kiadó.
- Kassai Attila (2008): *A szakképzés speciális pedagógiai kérdései börtönkörülmények között*. Börtönügyi Szemle, 3. 25–33.

- Kraiciné Szokoly Mária (2004): *Felnőttképzési módszertár*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó.
- Liberman, R. P. et al. (1994): *Személyes hatékonyság, Vezérfonal a magabiztos és sikeres viselkedés elsajátításához*. Budapest, Magyar Pszichológiai Társaság.
- O' Connor, Joseph, Seymour, John (2000): *NLP trénereknek, Útmutató és eszköztár vezetők, trénerek és kommunikációs szakemberek számára*. Piliscsaba, Bioenergetic Kft.
- Rudas János (2007): *Delfi örökösei. Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok*. Budapest, Lélekben Otthon Kiadó.
- Rudas János (2011): *Javne örökösei, Fejlesztő tréningcsoportok – elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok*. Budapest, Oriold és Társai Kiadó.
- Schmidt, Thomas (2009): *Konfliktuskezelési tréninggyakorlatok. Komplet forgatókönyvek tréningvezetőknek*. Z-Press Kiadó.
- Vókó György (2001): *A magyar büntetés-végrehajtási jog*. Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó.