

**PANNON EGYETEM  
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG**

# **Fejlődésfókuszú coaching az önreflexív-kontemplatív módszer**

**Témavezető: Dr. Palányi Ildikó**

**Külső konzulens: Tóth Szilvia**

**Dr. Bálint Mónika Csilla  
szakirányú továbbképzés  
levelező tagozat  
Business Coach szak**

**2022**

**PANNON EGYETEM  
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG**

**SZERZŐI NYILATKOZAT A DOLGOZAT BENYÚJTÁSÁHOZ\***

|                            |  |            |      |
|----------------------------|--|------------|------|
| Hallgató neve:             | Dr. Bálint Mónika Csilla   |            |      |
| Képzési szint:             | szakirányú továbbképzés  |            |      |
| Szak:                      | Business Coach   |            |      |
| Szakirány (ha van):        | -  |            |      |
| Neptun kód:                | A5LA93   | Védés éve: | 2022 |
| Dolgozat címe:             | Fejlődésfókuszú coaching az önreflexív-kontemplatív módszer              |            |      |
| Egyetemi témavezető:       | Dr. Palányi Ildikó   |            |      |
| Gyakorlóhelyi konzulens:   | Tóth Szilvia   |            |      |
| Öt kulcsszó a dolgozatról: | tudati fejlődés, önreflexió, LIGHTING célmodell, tudatszintek, önismeret |            |      |

*Kérjük a szerzői döntésnek megfelelő opciót aláhúzni:*

**Hozzájárulok / nem járulok hozzá**, hogy szakdolgozatom/zárodolgozatomat az Egyetem az interneten a nyilvánosság számára repozitóriumában közzétegye.

**A hozzájárulás szerzői feltételei:**

- a dolgozat magáncélra letölthető, a forrás megjelölésével szabadon idézhető, de az idézés szokásos terjedelmét meghaladó felhasználás (átvétel) tilos,
- hozzájárulásom időtartamra nem korlátozott és bármikor visszavonható.

(Hozzájárulás hiányában a dolgozat csak az Egyetem arra kijelölt számítógépein, képernyős megtekintéssel kutatható. Egyéb hozzáférés, többszörözés nem engedélyezett.)

**Büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom az alábbiakról:**

- dolgozatom mindenben eleget tesz a vonatkozó és hatályos intézményi előírásoknak,
- a dolgozatban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, a leírtak saját, önálló munkám eredményei,
- a dolgozatban felhasznált adatokat, forrásokat a szerzői jog figyelembevételével alkalmaztam,
- a dolgozat nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén felsőoktatási szakképzés, diplomaszerezés vagy szakirányú továbbképzés során.

**Tudomásul veszem az alábbiakat:**

- a dolgozat szerzői jogtisztaságának ellenőrzésére az Egyetem szoftveres ellenőrzést (plágiumszűrést) végezhet és eredményét a dolgozat értékelésében felhasználhatja,
- a dolgozat elektronikus formában, az Egyetem repozitóriumában kerül elhelyezésre és a hatályos jogszabályok, intézményi szabályzatok szerint, valamint fentebbi szerzői rendelkezéseimnek megfelelően biztosítható a kutatási célú hozzáférése,
- a dolgozat metaadatai és szerzői összefoglalója online nyilvánosak.

Zalaegerszeg, 2022.05.21.

Dr. Bálint Mónika Csilla s.k.

-----  
hallgató aláírása

*\*Szövegszerkesztővel töltendő ki, formai és tartalmi változtatások nélkül. Gépirással aláírható. Ebben az esetben kérjük a Családnév Keresztnév s. k. alakot használni. Kézi aláírás és szkennelés esetén a dokumentum csak kifogástalan minőségű digitalizált változat lehet!*

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. BEVEZETÉS</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1. A TÉMAVÁLASZTÁS INDOKA   | 3         |
| 1.2. SZEMÉLYES KAPCSOLÓDÁS, MOTIVÁCIÓ                                       | 4         |
| 1.3. KUTATÁSI KÉRDÉSEK  | 4         |
| 1.4. KUTATÁSI MÓDSZEREK   | 4         |
| 1.5. A DOLGOZAT FELÉPÍTÉSÉNEK BEMUTATÁSA                                    | 5         |
| <b>2. A FEJLŐDÉS NÉZŐPONTJAI</b>  | <b>5</b>  |
| 2.1. AZ EVOLÚCIÓS PSZICHOLÓGIA RETROGRÁD KÍSÉRLETE: AZ ÉRTELMESES ÁLLAT     | 6         |
| 2.2. DARWINI KÍSÉRTET A XXI. SZÁZADBAN                                      | 7         |
| 2.3. A POZITÍV PSZICHOLÓGIA EMBERKÉPE                                       | 10        |
| 2.4. AZ ÖNMEGVALÓSÍTÓ EMBERKÉP - A COACHING BÖLCSŐJE                        | 13        |
| 2.5. A VALÓSÁG MÖGÖTTI VALÓSÁG ELMÉLETE: META-REALIZMUS                     | 15        |
| 2.6. A TUDATI FEJLŐDÉS DEFINÍCIÓJA ÉS SKÁLÁJA A FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ COACHINGBAN | 17        |
| 2.7. A SZÜKSÉGLETSZINTEK ÉS TUDATSZINTEK ÖSSZEFÜGGÉSEI                      | 18        |
| <b>3.- A PROBLÉMA SZEREPE A FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ COACHINGBAN</b>                 | <b>20</b> |
| 3.1. FAST-FOOD-COACHING?  | 21        |
| 3.2. IDŐKERET-ANOMÁLIA  | 21        |
| 3.3. COACHING-MARATON   | 23        |
| 3.4. A COACH ÖNISMERETE   | 23        |
| 3.5. BELSŐ KIJÁRAT ÉS A PROBLÉMA MÖGÖTTI PROBLÉMA                           | 24        |
| 3.6. A PROBLÉMA EGY HIBAÜZENET  | 25        |
| <b>4. SAJÁTOS CÉLMEGHATÁROZÁS</b>   | <b>25</b> |
| 4.1. A COACHING CÉL-DOMINANCIÁJA  | 25        |

## TARTALOMJEGYZÉK

|   |           |
|---|-----------|
| 4.2. LEHET-E A CÉL MAGA A FEJLŐDÉS?                                 | 27        |
| 4.3. A CÉLKITŰZÉS FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ SAJÁT MODELLJE: LIGHTING          | 28        |
| 4.4. ÉN-SZERZŐDÉSEK   | 31        |
| 4.5. JÖVŐ VAGY JELEN?   | 32        |
| <b>5. AZ ÖNREFLEXIÓ</b>   | <b>33</b> |
| 5.1.- FOGALMA   | 33        |
| 5.2. MENTÁLIS IZOM AZ EVOLÚCIÓS UGRÁSHOZ?                           | 34        |
| 5.3.- EGY LEHETSÉGES ELMÉLETI MAGYARÁZATA                           | 35        |
| 5.4.- AZ ÖNREFLEXIÓ ELŐTTI AKADÁLYOK                                | 37        |
| 5.5.- ÖNREFLEXIÓ A FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ COACHINGBAN                      | 39        |
| <b>6. IRÁNYÍTOTT ÖNREFLEXÍV-KONTEMPLÁCIÓ A COACHING FOLYAMATBAN</b> | <b>45</b> |
| 6.1. ESZKÖZÖK   | 45        |
| 6.2. AZ ÖNREFLEXÍV-KONTEMPLATÍV TUDATÁLLAPOT ÉS AZ INTUÍCIÓ         | 47        |
| 6.3. A FOLYAMAT SPECIALITÁSAI A GROW MODELLHEZ KÉPEST               | 48        |
| <b>7. ÖSSZEFOGLALÁS</b>   | <b>50</b> |

## 1. BEVEZETÉS

### 1.1. A TÉMAVÁLASZTÁS INDOKA

Mindig arra vágytam, hogy legyen egy olyan eszköz a kezemben, egy csodafegyver, amivel bármilyen problémát képes leszek megoldani, ami választ ad a kérdéseimre, amelyek az életem és a világom megértésével kapcsolatosak. Sokáig kerestem kívül, mégsem találtam rá. Negyven éves elmúltam, mire felismertem, hogy a csodafegyvert nekem kell megalkotnom, és ez a felismerés egy új pályát, hivatást jelölt ki számomra.

Több, mint tíz éve kovácsolom, kutatom, figyelem, tesztelem, és ezalatt egyre mélyebbé vált bennem a meggyőződés, hogy - bár önző szempontok vezéreltek a keresésben - amit találtam, azt nem tarthatom meg magamnak. Nem voltam coach, amikor az "eszközt" elkezdtem használni más keresők, fejlődni vágyók támogatására, és azt láttam, hogy az náluk is működött. Azoknál, akik hozzám hasonlóan a szükségleti piramis csúcsát célozták meg: az önmegvalósítást.

Azért választottam témának a szakdolgozatomhoz a saját módszertanom bemutatását, hogy segítsek eloszlatni azt a masszív előítéletet, hogy az önmegvalósított élet csak "spirituális", azaz tudománytalan úton érhető el, - vagy úgy sem - megbélyegezve és a vallásosság felé terelve ezzel a keresőket. Másrészt rávilágítok, hogy az önmegvalósítás eléréséhez a jelenlegi - általam megismert - coaching miért nem elegendő. Ez természetesen semmit nem von le az értékéből. És biztosan létezik olyan irányzat, ami magasabb szükségleti célokra is hatékony, mely nem került a látóterembe.

Tehát azt állítom, hogy az önmegvalósítás reális cél, - szerintem a legfontosabb valamennyi emberi szükséglet közül, hiszen ez ad értelmet a többinek is - és szeretnék bemutatni egy hatékony, elsajátítható módszert a támogatására.

A hatvanas évek pszichológiai forradalma, az emberi potenciál kiaknázhatóságába, a humán fejlődés felgyorsításába vetett hit - mellyel az idealista kutatók elindultak egy új ösvényen - szülte meg magát a coachingot, mint műfajt. Úgy érzékelem, a világunk jelenlegi káosz-állapotában egy gyorsuló tempójú kollektív változás előszobájában vagyunk, ahol újra szükség van az idealista lendületünkre, és elszánt kutatásunkra, hogy belső káoszunkat képesek legyünk bevilágítani, és legyen eszközünk a továbblépéshez.

Az én víziómban minél több ember válik képessé önazonosan, egyensúlyba kerülve, harmóniában élni önmagával és a világgal, annál nagyobb az a közös jólét, ami ezt követi. A magam részéről annyit tehetek ezért, hogy a saját egyensúlyomra

fókuszáláson túl megosztom azt a tudást, amivel ez a tapasztalatom szerint hatékonyan elérhető.

## 1.2. SZEMÉLYES KAPCSOLÓDÁS, MOTIVÁCIÓ

A diploma megszerzésének igényén túl azért szántam egy évet a business coaching tanulmányozására, hogy megismerve a coaching folyamatát, gyakorlatát, módszertanát, összehasonlító elemzéssel fel tudjam helyezni a coaching térképére a fejlődésfókuszú coaching önreflexív-kontemplatív módszerét, mint önálló, megfelelően definiált irányzatot. A jelen szakdolgozatom ezt a személyes célt szolgálja, hogy ezzel az elmúlt tíz éves munkám is méltó keretezést nyerjen.

## 1.3. KUTATÁSI KÉRDÉSEK

Dolgozatomban több egymással összefüggő kérdésre keresem a választ, melyek egyetlen központi felvetés körül cirkulálnak: vajon időszerű-e új fejlődési irány, módszer megjelenése a humán fejlesztés területén?

A témát elindító és fókuszban tartó kérdéseim:

- 1.- Miért szükséges kitágítani a fejlődés-fogalmat, és hogyan tehetjük ezt meg anélkül, hogy az szublimálna?
- 2.- Hogyan lehet meghatározni és mérni a humán fejlődést tágabb értelmezési keretben?
- 3.- Milyen világkép-emberkép modell felelne meg a jelen kihívásoknak, és adna lendületet a fejlődésnek?
- 4.- Milyen kihívások elé állítja ez a humán segítő szakmát, és mennyire feszíti szét a coaching jelenlegi kereteit, illetve hogyan integrálható abba?
- 5.- Hogyan alkalmazható az új nézőpontú fejlődésmodell a gyakorlatban?
- 6.- Milyen előnyökkel járna az új "mindset" integrálása?

## 1.4. KUTATÁSI MÓDSZEREK

- Szekunder információk áttekintése és szűrése, a szakirodalom tanulmányozása.
- Szemléletek és módszerek összehasonlítása és elhatárolása.
- Saját tapasztalatok feldolgozása, elméleti következtetések levonása és bemutatása.

- Saját gyakorlat alapján a módszer gyakorlati működésének bemutatása.

## 1.5 A DOLGOZAT FELÉPÍTÉSÉNEK BEMUTATÁSA

Az 1. fejezetben bemutatom a személyes motivációm a témaválasztásban, meghatározom a kutatási kérdéseket és módszereket, valamint röviden felvezetem az egyes fejezetek témáit.

A 2. fejezetben a fejlődés-elméletet áttekintve elemzem a jelen kihívásait és lehetőségeit a humán fejlődés szempontjából. Keresem azokat az irányokat a tudományban, melyekkel összekapcsolható a fejlődésfókuszú coaching fejlődés koncepciója, illetve meghatározom azt. Felvetek egy új skálázási lehetőséget is.

A 3. és 4. fejezetben kapcsolódási és elhatárolási pontokat keresek az egyes Coaching szemléletek között, a fejlődésfókuszú coaching rendszerszintű elhelyezésének igényével. Ennek érdekében vizsgálom a "probléma", és a "cél" szerepét. Egy új célkitűzési modellt mutatok be.

Az 5. fejezetben az önreflexió témakörét bontom ki. Megvizsgálom a fejlesztésben betöltött szerepét, alkalmazásának nehézségeit és feltételeit. Az általánostól részben eltérő, azt meghaladó új értelmezési tartományát mutatom be.

A 6. fejezetben a fejlődésfókuszú coaching önreflexív-kontemplatív (a továbbiakban: FFC-ÖK) módszerének főbb eszközeit, alkalmazásának kompetenciáit, jelenségeit és folyamatát mutatom be.

A 7. fejezetben összegzem a témát, megválaszolom röviden a dolgozat elején felvetett kérdéseket, és bemutatom az FFC ÖK módszer alkalmazási lehetőségeit - többek között a Business Coaching területén - valamint egy jövőképet vázlok fel arról, milyen hatása lehetne a a modell széleskörű alkalmazásának.

A mellékletben két esettanulmánnyal illusztrálom a módszer működését.

## 2. A FEJLŐDÉS NÉZŐPONTJAI

Témám szempontjából alapvető jelentőségű annak a szemléleti alapállásnak a tisztázása, amelyben a "fejlődést" értelmezem. A szakirodalmat áttekintve szerteágazó viszonyrendszerrel találkoztam ebben a témakörben, melyet meg lehet közelíteni a pszichológia, a kultúra, a filozófia, vagy akár az antropológia

nézőpontjából. A coaching szempontjából az egyén fejlődéséről, fejlesztéséről beszélünk, ezért az azt meghatározó tényezőknek - gondolkodásának, viselkedésének, motivációinak - van relevanciája. Ebben pedig legközelebbi tudományterületként a pszichológia illetékes, így annak legfrissebb irányzataira reflektálok elsőként.

Hipotézisem szerint amíg magát a fejlődést, mint fogalmi bázist nem szabadítjuk ki abból a szűk keretrendszerből, biztonsági zónából, amelyben az elmúlt száz évben a tudomány elhelyezte, addig csak ismételni tudjuk ezen korszak erőfeszítéseit a humán kompetenciák csigalassúságú fejlesztésére. Meglátásom szerint a coaching „műfaját” éppen az az igény szülte, amely felgyorsítaná ezt a fejlődési tempót, új utakat keresve.

Szembetűnő, hogyan állított magának ebben korlátot a pszichológia annak érdekében, hogy tudományként elfogadottságát erősítse - bezárta vizsgálatának tárgyát a múltba, és elemzése során jórészt a régmúlttól máig terjedő idővonalon mozog. A coaching lehetősége éppen az volt, hogy kitérje ezt az idővonalat, és a jövőt is értelmezhető elemként vegye figyelembe fejlődésteóriájában. Mára a coaching irányzatok jövőorientáltak lettek, és ezt a másik pólusra tolódott fókuszukat - úgy vélem -, főként a pszichológia múltorientált identifikációja miatt kompenzálásként nyerték. Betöltötte így a coaching azt az űrt, melyet egy gyorsuló, változó világban a múltba tekintő humán tudomány maga után hagyott.

## 2.1. AZ EVOLÚCIÓS PSZICHOLÓGIA RETROGRÁD KÍSÉRLETE: AZ ÉRTELMEZŐ ÁLLAT

A viselkedéstudomány a XIX. század végének pszichoanalízis-praxisától a behaviorizmuson keresztül jutott el a jelenleg modernnek tartott kognitív pszichológiai iskolához. Melyen belül az utóbbi két évtizedben olyan újító irányzatok jelentek meg, mint például az evolúcionista pszichológia. Paradox módon a legújabb trendek visszatértek Darwin evolúcióelméletének a kognitív folyamatokra adaptált modelljéhez. Bereczkei Tamás 2003-ban megjelent *Evolúciós Pszichológia* című tankönyvében így ír erről:

*"Evolúciós nézőpontból az alkalmazkodás az élőlényeknek az a tulajdonsága, amely lehetővé teszi hogy anatómiai struktúráikat, élettani folyamataikat és viselkedési mintázataikat genetikai rátermettségük (fitnessük) növelésére használják a fajtársaikkal való vetélkedés során. A pszichológiai jelenségek adaptacionista megközelítése abból indul ki, hogy az ember olyan viselkedési hajlamokkal és képességekkel rendelkezik, amelyek a humán evolúció során jelentkező adaptációs problémákra adott válaszként*



*jöttek létre (Buss 2001, Plotkin 1997 Tooby és Cosmides 1989, 1992). A természeti környezet és még inkább a társas élettér bonyolult kihívásai olyan élettani és pszichológiai mechanizmusokra szelektáltak, amelyek sikeressé tették őseinket génjeik átadásában. Ennek megfelelően az emberi viselkedés számos formája azért jött létre, hogy betöltsön bizonyos funkciókat, amelyek előnyösek - vagy legalábbis előnyösek voltak - a túlélésre és a szaporodásra nézve (Symons 1992).”<sup>1</sup>*

A darwini evolúcióelmélet vezérfonala az adaptáció. Ez alkalmazkodást - és eközben bekövetkezett változást, mutációt - jelent a külső körülmények, életfeltételek megváltozásakor. Így létrejön egy természetes szelekció, amelyben a jobb adaptív képességgel, stratégiával rendelkező egyedek (gének) élnek túl, erősítve ezzel a faj túlélőképességét. Ugyanezt a pszichés folyamatokra lefordítva: a hatékonyabb viselkedési mintázatokat kialakító egyedek jutnak evolúciós előnyhöz a versenyben.

Ami ezt az egész folyamatot fókuszálja, az két világosan megfogalmazott cél: a túlélés, és a szaporodás (a faj túlélése). Vagyis ez egy túlélési verseny a résztvevők között. Ebben a képben a fejlődési keretrendszer ehhez a két célhoz igazodik, azaz a túlélést szolgálja.

A kérdés csupán az, vajon elegendő-e, ha a Maslow piramisban felvázolt emberi szükségletek legalsó szintjénél maradunk a XXI. században, mert hogy mind a túlélés, mind a szaporodás az ösztönszinten kódolt legalacsonyabb bázis-szükségletet testesítik meg. Csakhogy valóban ez jellemző leginkább a mai kor emberére, vagy inkább a piramis felsőbb szintjein megfogalmazott igényeik? A kérdés számomra nem az, hogy érvényesek-e az evolúciós pszichológia következtetései, - nyilvánvalóan azok - sokkal inkább az, hogy időszerűek-e?

## 2.2. DARWINI KÍSÉRTET A XXI. SZÁZADBAN

Ennek eldöntéséhez induljunk ki a szerző saját megállapításaiból, melyeket a fejlődés üteméről tett a fent idézett művében:

*"Az evolúciós környezetre vonatkozó tudásunk bizonytalanságai ellenére azt tényként kell elfogadnunk, hogy az emberi evolúció kétmillió éves időszakának 99%-ában őseink vadászó- gyűjtögető közösségekben éltek, amelyek ökológiai és szociális körülményei a mostaniaktól alapvetően különböző alkalmazkodási követelmények elé állították őket. Az emberi evolúció legutolsó, 1%-ot kitevő időtartományában azonban egy merőben új kulturális környezet és élet- forma alakult ki (Campbell 1998). Ez mintegy 10-15 ezer évvel ezelőtt, a neolitikus forradalommal vette kezdetét, amely a letelepülés és a*

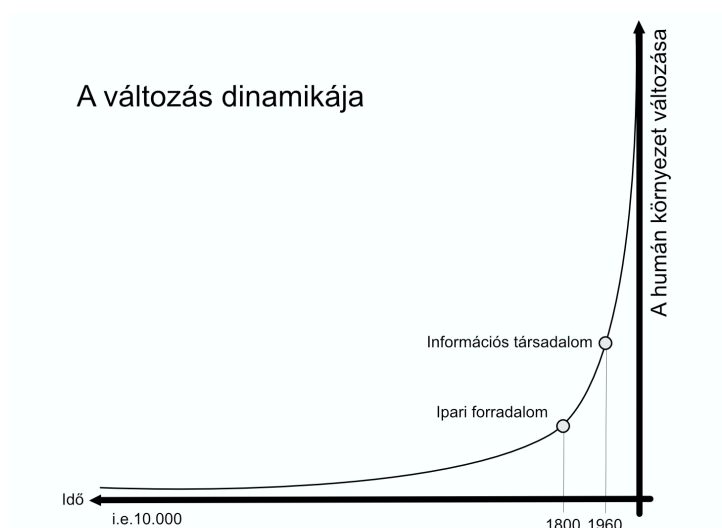
---

<sup>1</sup>BERECZKEI Tamás: Evolúciós Pszichológia, Budapest, Osiris Kiadó 2003 p.22-23.

gazdasági termelés tömeges megjelenésével, nemkülönben a fertilitási és a mortalitási ráták lényegi megváltozásával járt. Ezzel együtt az emberi környezet számos aspektusa (népsűrűség, táplálkozás, szociális struktúrák) gyökeresen átalakultak. Ezek a változások még inkább felgyorsultak a demográfiai átmenet után, tehát durván az ipari társadalmak megjelenését követően. Eközben az emberiség genetikai állományában nem történt lényegi változás, aminek az volt az oka, hogy a kulturális változások túl gyorsak a genetikai szelekció sebességértékeihez képest (6.1.). Ennek az lett az eredménye, hogy megtartottuk az ősi környezetben adaptív mentális programokat, de egy teljesen új környezetben működtetjük ezeket.

Ezért az evolúciós pszichológusok úgy érvelnek, hogy nincs okunk elvárni, hogy a valamikor adaptívnek bizonyult viselkedések ma is befolyásolják a túlélő utódok számát. Nem valószínű, hogy a pleisztocén környezetében szelektálódott viselkedési programjaink és tanulási szabályaink a mai, alaposan megváltozott környezetben is előnyösek a genetikai reprodukcióra nézve (Symons 1989). Sőt, ennek sokszor az ellenkezője igaz, különösen az ipari társadalmak megjelenése után. A technikai vívmányokban, szexuális szokásainkban (pl. művi fogamzásgátlás) és az emberi kultúra más területein beköszöntő gyors és sokszor drámai változások ahhoz vezettek, hogy az egykor adaptív viselkedési algoritmusok sokszor semlegessé vagy éppen károsná (maladaptív) váltak a rátermettség szempontjából. Az evolúció során kialakult pszichológiai programok továbbra is befolyásolják viselkedésünket, de már elszakadtak a genetikai reprodukció folyamataitól.”<sup>2</sup>

A szerző szerint a megváltozott környezeti feltételek az evolúciós modellt a szaporodási cél tekintetében tettékháználhatatlanná. Meglátásom szerint a túlélési szükségletek esetében is erősen kérdéses pusztán az evolúciós mintázatok alapján megítélni az egyének viselkedését, figyelmen kívül hagyva a posztmodern jelenségek hatását. A lényeg azonban túlmutat ezen is. Ha elfogadjuk azt a tényt, hogy az emberi környezetben egy egyre gyorsuló,



1. ábra A változás dinamikája Forrás: saját szerkesztés

<sup>2</sup>BERECZKEI Tamás: Evolúciós Pszichológia, Budapest, Osiris Kiadó 2003. p.32-33.

és az iparosodást követően pedig exponenciális léptékű fejlődés következett be, akkor egyrészt szükségünk lenne egy olyan humán fejlődés-modellre, amely leköveti ezt a tempójú változást, másrészt ott motoszkál a háttérben egy megkerülhetetlen további kérdés: vajon nem épp az emberben végbemenő mentális, pszichés változás váltotta ki ezt az ugrásszerű kulturális, technikai, társadalmi átrendeződést az utóbbi 200 évben?

Hipotézisem szerint az emberiség a jóléti társadalmak korában már elmozdult a Maslow piramis alsó szintjét reprezentáló szükségletektől a felsőbb szintek felé, és környezetének változása épp ezt az elmozdulást tükrözi. Ahhoz azonban, hogy ezt megértsük a maga komplexitásában, és ebben az új valóságban értékteremtően tudjunk kapcsolódni segítő tevékenységünkön keresztül a kortársainkhoz, nekünk is el kell mozdulnunk attól a hagyományos emberképtől, ami a korai materialista felfogás hagyatéka.

Hogy honnan is ugrunk, azt az alábbi idézettel szeretném szemléltetni:

*"A természeti ember*

*A XIX. század utolsó harmadától megjelenő modern pszichológiának vezető emberképe az, amely módszertanilag a természettudományok mintájára képzelel el a lélektan művelését, tartalmilag pedig az ember lelki jelenségeit természeti jelenségnek tartja. Természeti folyamatnak tartja egyik értelmezésében azt hangsúlyozva, hogy folytonosság van a testi, az idegrendszeri és a lelki folyamatok hármassága között, egyenesen azt hirdetve, hogy a lelki jelenségek azonosak valamely idegrendszeri izgalmi folyamattal, vagy legalábbis visszavezethetők arra. A másik irányból pedig Darwin örökségeként azt hirdeti, hogy a lelki jelenségek eredetüket tekintve természetiek: a testi tulajdonságokhoz hasonlóan sokmillió éves evolúciós folyamat eredményeként bontakoztak ki és azért stabilizálódtak, mert valamilyen adaptív, alkalmazkodási hasznuk van.....Az alternatív pszichológiai emberképek egyik legrégebbike szintén a XIX. század második feléből származik és eredetileg Dilthey (új kiadás 2004) nevéhez fűződött. Ez a felfogás az ember lelki jelenségeinek szervező mozzanatát nem az idegrendszer működésmódjában, nem is sajátos ember-specifikus idegrendszeri struktúrában, de nem is a törzsfelődésnek az embert alakító szorító erőiben látja. Ezzel szemben magát az individuumot az őt körülvevő kultúra termékének tartja. Az ember mentális folyamatainak értelemszerű, legfontosabb mintázatát adó szervező elve a kultúrából származik. Míg a természeti felfogások centripetálisak, ez centrifugális. Kívülről befelé irányuló nyomások, megszorítások következményeinek tartja az egyén mentális szerveződését."*<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>PLÉH Csaba: Alternatív emberképek a mai pszichológiában\*, Világosság 2006/5. p.7-9.

Ide kívánczik egy szemléletes előadás-zárás a témában egy másik szerző tollából:

*"Előadásomat az amerikai író, Joyce Carol Oates Luxusvilág című regényének egy mondatával zárnám: „Amikor Arisztotelész megállapítja, hogy az ember értelmes állat, önkéntelenül előrehajolunk, fülünkhöz kapjuk a kezünket, hogy halljuk, melyik szóra esik a hangsúly: értelmes állat, értelmes állat?”<sup>4</sup>....."*

A modern pszichológia elfogadott emberképe eszerint valahol az "értelmes állat", és a "kultúra-lény" közötti skálán mozog, amiből számomra épp az a humán elem hiányzik, amely ezen minőségek fölött a kezébe adná sorsa irányítását. Mindazonáltal mindkettő megfelel a szükségleti piramis legalsó szintjén definiált jellemzőkre szűkített emberképnek, a körülményei által determinált individuум felfogásának. Adódik a következtetés, hogy bármely humán fejlesztés célja sem terjeszkedhet reálisan túl ezen a képen. Vagyis ami megcélozható, az egy jobb alkalmazkodási képesség elérése szakmai segítséggel. Mindez viszonylag kis mozgásteret biztosít a változásra, valódi tudati fejlődésről pedig értelmezésben ezen a szinten nem beszélhetünk.

Ez a hagyományos emberkép szoros összefüggést mutat főként az utóbbi évszázadok uralkodó világgépével, a materializmussal.

### 2.3. A POZITÍV PSZICHOLÓGIA EMBERKÉPE

Maslow (1908-1970), már megfogalmaz erre vonatkozó kritikát: „kriplik tanulmányozása csak kripli pszichológiát eredményezhet”.

Amerikai pszichológusok munkássága főként a 60-as évektől veti fel a gondolatot, hogy a pszichológiában is irányváltásra van szükség, a mentális zavaroktól az egészséges pszichikumú ember jóllétének fejlesztése felé. Ezek a nézőpontok a szükségleti piramisnak már magasabb szintjeire reflektálnak, a belső erőforrások megerősítésére helyezik a hangsúlyt. Elindul egy mozgalom, amelyet ma "pozitív pszichológiának" neveznek, és amely a XXI. század leginkább reformer pszichológiai irányzata, mely jelenleg is egységes szempontrendszer kidolgozásán fáradozik. Olyan nevek tartoznak ide, mint :

*"Az érett személyiség jegyeit leíró Allport, a jól funkcionáló ember megértésére törekvő Rogers, a kompetencia-motívumnak az énhatékonyság és a kontrollképesség kialakulásában jelentőséget tulajdonító White, a kontroll hit pozitív hatását empirikusan igazoló Rotter, a sikerorientáció teljesítményfokozó hatását vizsgálat-sorozatokon keresztül bizonyító Atkinson, a tehetségesség és az életbeli sikeresség összefüggését*

---

<sup>4</sup>NEMES László: Az evolúciós pszichológia helyes kezeléséről, VILÁGOSSÁG 2003/3-4 p.125.

*longitudinális vizsgálatokban feltáró Terman, a megküzdést mint az ember legpozitívabb alkalmazkodási erőfeszítését tanulmányozó Lazarus olyan kutatók, akik valamennyien joggal tekinthetők az amerikai pszichológia azon képviselőinek, akikre a ma pozitív pszichológiája épít.”<sup>5</sup>*

A jóllétkutatás lendületet kap, elterjed és népszerűvé válik Csíkszentmihályi flow-elmélete. A fejlődési fókusz érezhetően megváltozik, elmozdul a szenvedés pszichológiájától a jóllét pszichológiája felé.

*"Kialtványuk (Seligman és Csíkszentmihályi, 2000) legátfogóbb üzenete mindenekelőtt az, hogy meg kell érteni és empirikusan is elemezni kell a pozitív humán működés mechanizmusait az evolúciós eredetektől a fiziológiai alapok feltárásán át a személyiségfunkcionálással, a társas magatartással és a közösségi léttel való összefüggésekig. A konkrét kérdések többek között arra irányulnak, hogy milyen evolúciós előnyök kapcsolódnak a pozitív érzelmekhez, mi okozza a boldogság pillanatait, milyen pozitív érzelmi állapotok könnyítik meg az intellektuális működést, milyen pozitív vonások szavatolják a stressztűrő képességet, az egészségfenntartást, a pszichológiai jóllétet és a szociálisan kívánatos magatartást. Hogyan járulhat a pszichológia hozzá, hogy az emberek boldogabbak, produktívabbak, fizikailag és lelkileg egyaránt egészségesebbek legyenek.”<sup>6</sup>*

A pozitív pszichológia új emberképet vezet be: az "erényes embert". Ez már sokkal inkább egy ideál az előzőekhez képest, amelynek elérése egyben a fejlődés útját is kijelöli, elmozdítva a túlélési skáláról az embert. Míg az előzőek elemző, leíró jelleggel nem fogalmaztak meg távlati célt az ember számára, melyben támogathatták volna. A materializmus zárt építményén úgy tűnik helyenként rést ütöttek az idealista szemléletű kutatók, gondolkodók.

*"A személyiségpszichológiát az elmúlt évtizedekben uraló úgynevezett „big five” lobbival – amely öt alapidimenziót (extroverzió, barátságosság, neuroticizmus, lelkiismeretesség, nyitottság) tekint a személyiség-megismerés útjának – versengve az emberi viselkedés tudományos elemzésére a pozitív pszichológia újraéleszti a karakter és az erény fogalmát mint központi kategóriát. Bár az erény erkölcsileg pozitív töltésű minősítő fogalom és ezért felmerülhet, hogy tudományon kívüli kategória, az erény mérésével a pozitív pszichológia nem előírni akar és nem is kívánja minősíteni azt, akit vizsgál,*

---

<sup>5</sup>OLÁH Attila: Mi a pozitívuma a pozitív pszichológiának? Iskolakultúra 2004/11 p.41.

<sup>6</sup>OLÁH Attila: Mi a pozitívuma a pozitív pszichológiának? Iskolakultúra 2004/11 p.41.

*hanem azt teszteli, hogy milyen következményei vannak az erényesség gyakorlásának. (.....) Ez az elemző munka, amely három évezredre visszamenően a földkerekség legfontosabb erényeket tárgyaló írását dolgozta fel, hat olyan erényt (karaktervonást) azonosított, amely a kultúrák mindegyike számára fontos volt és napjainkban is kiemelkedő fontossággal bír. Ezek a következők: bölcsesség és tudás, bátorság, szeretet és emberiség, igazságosság, mértékletesség, spiritualitás és transzcendencia. Ez az a hat erény, amely valamennyi erénykatalógusban egyértelműen pozitív megítéléssel szerepel és a jó karaktert jellemzi.”<sup>7</sup>*

A pozitív pszichológia fejlődése az utóbbi 20 évben gyorsult fel párhuzamosan a coaching intézményének és módszereinek elterjedésével. A tudomány időskáláján ezek a mozgalmak még kisgyermekkorban vannak. Hatásuk ugyanakkor jóval meghaladja tudományos elfogadottságukat, mely ellentmondás szembetűnő. Az önismereti mozgalmak, önfejlesztő irodalom, a coaching, a szervezetfejlesztés már széles körben használja - és a maga számára eredményességében validálta - azokat a módszereket, melyeket a tudományos kutatás még csak ezután tervez talán vizsgálni. A felgyorsult tempójú változás kihívásai, az életformánk által kiváltott szükségletek életre hívják az azt kielégítő eszközöket, nézőpontokat, melyek követéséhez úgy tűnik a tudománynak is ki kell lépnie a dobozból.

Valódi paradigmaváltás - ami a fejlődés értelmezését illeti - azonban még ezzel a szemléleti elmozdulással sem jött létre a humán tudományban, sokkal inkább egy ellensúlyozásnak, réskitöltésnek vagyunk tanúi az új irányzatoknál. Paradigmaváltásnak azt a mértékű elmozdulást tekinthetjük, ami alapjaiban változtat meg egy adott nézőpontot, esetenként úgy integrálva az előzőt, hogy annak egyes elemeit megkérdőjelezi, de legalább is új kontextusba helyezi. Egy tágabb, más nézőpontba helyezkedés hozhat létre paradigmaváltást, ahonnan egy új látvány tárul elénk, ami új valóságértelmezésre készíti a megfigyelőt.

Pontosan ilyen volt a tudományban a kvantumelmélet megjelenése, ami szétfeszítette a klasszikus fizika korábbi kereteit azzal, hogy vissza kellett vonulnia egy szűkebb értelmezési tartományra, megállapításai már csak az anyagi méret bizonyos tartományaiban voltak helytállóak.

---

<sup>7</sup>OLÁH Attila: Mi a pozitívuma a pozitív pszichológiának? Iskolakultúra 2004/11 p.43.

## 2.4. AZ ÖNMEGVALÓSÍTÓ EMBERKÉP - A COACHING BÖLCSŐJE

Megjelentek ugyanakkor olyan irányzatok is - főként a filozófia területéről átszivárogva - a pszichológia égisze alatt, amelyek jóval közelebb állnak az egyén szubjektív valóságához, és abba mélyebb bepillantást engednek, valamint távlatot nyitnak a belső fejlődés felé. A humanisztikus iskola gyűjtötte össze rokonlelkű képviselőit, mely hatásában a legmeghatározóbb irányzattá vált a posztmodern korszakban. A személyes növekedést, az állandó fejlődés iránti univerzális szükségletet hirdette, és ezzel magát a fejlődést, annak támogatását tette elsődleges céljává. Ez volt az a hullám, amelyen maga a coaching is szárnyra kapott. A "human potential movement" mozgalom egy olyan olvasztótégelynek bizonyult, melyben a hatvanas években intenzív kutatás indult az emberi képességek kibontakoztatásának tanulmányozására. Filozófusokat, pszichológusokat, zen mestereket, antropológusokat és a korszak kiemelkedő gondolkodóit mozgatta meg a közös vízió: az emberben sokkal hatalmasabb potenciál rejlik, amely kiaknázható. A coaching bölcsőjének tekinthető kísérleti laboratóriumok olyan gyakorlati megoldásokat kerestek, melyek felgyorsíthatják a humán fejlődést. Ilyen volt az Easalen Institute.

*Price és Murphy egy olyan intézet létrehozását határozták el, melynek vezérlő gondolata: „a humán lehetőségek számtalan, még fel nem tárt dimenziója létezik”.<sup>8</sup>*

*„A személyiség-lélektan történetében a 20. század közepén megjelenő humanisztikus személyiség-pszichológiai irányzatot a fenomenológiai szemléletű teóriákhoz soroljuk. A humanisztikus személyiség-pszichológia vagy más kifejezéssel a mozgalom az emberi lehetőségek kibontakoztatására (human potential movement) két kiemelkedő alakja Carl Rogers és Abraham Maslow volt. A humanisztikus irányzatot a „harmadik erő”-ként tartották számon a korabeli amerikai pszichológiai irányzatok között, a behaviorizmus és a pszichoanalízis mellett. A humanisztikus pszichológiai szemlélet teoretikusai és követői – habár nézeteik nem teljesen azonosak - egyetértenek abban a kiindulópontban, hogy az emberi természet eredendően jó, és megfelelő környezeti feltételek mellett minden személy képes a „növekedésre”, vagyis képességeinek a kibontakoztatására, személyisége fejlesztésére.”<sup>9</sup>*

---

<sup>8</sup> KELLŐ Éva (szerk): Coaching alapok és irányzatok, Akadémiai kiadó 2014. p.24.

<sup>9</sup>GYÖNGYÖSINÉ Kiss Enikő: Az önmegvalósítás és pozitív önértékelés szükségletei Maslow és Rogers pszichológiájában, Vázlatok a személyiségről – a személyiség-lélektan alapvető irányzatainak tükrében. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó 2007. Gyöngyösiné Kiss Enikő, Oláh Attila (szerk.) p.2.

Ez az irányzat a személyiségre, mint integrált egész rendszerre tekint, és a szubjektív megélést helyezi előtérbe, melynek az alapvető fiziológiai szükségletein kívül olyan igényei is vannak, mint a szeretet, a kapcsolódás, az önbecsülés és az önmegvalósítás. Ezek kielégítése nélkül pedig nem teljes az élete. A fejlődőképes személyiség képe a humanisztikus irányzatban már tartalmazza az önmegvalósítás elérését, mint célt. Mindazonáltal felmérései szerint az emberek csak elenyésző hányada áll készen arra, hogy ezt meg is valósítsa. Fejlődés-felfogását jól szemlélteti a közismert Maslow piramis, ahol a magasabb szükségleti szintek kielégítése jelenti magát a humán fejlődést, - továbblépve az "értelmes állat" emberképén - így már vertikális szemléletet mutat a korábbi pszichológiai irányzatokhoz képest.

Maslow úgy vélte, hogy a személyiség - mely eredendően jó, de legalább semleges - belső természete tudományos módszerekkel feltárható. Lehetőségeinek kibontakozása biztosítja a boldog életet, míg elfojtása frusztrációkhoz, lelki zavarokhoz vezet. Létezik ugyanakkor egy belső harc az ember alsóbb és felsőbb szükségletei és természete között, de a fejlődési impulzust az biztosítja, hogy a "belső mag", a belső természet mindig megnyilvánulásra törekszik. A nehézségek, a fájdalom átélése egyfajta evolúciós nyomásnak tekinthető, amely hozzájárul a belső természetünk megismeréséhez, és azáltal, hogy megoldjuk ezeket a helyzeteket, az önértékelés növekedéséhez vezet. Az önismeret, és önmegvalósítás fontosságát hangsúlyozza, mint ideális fejlődési modellt.

Az önmegvalósító embereket az alábbi kritériumokkal jellemezte:

- Hatékonyan és pontosan észlelik a valóságot, jól átlátják a helyzeteket.
- Képesek az önfogadásra és mások elfogadására a tökéletlenségeikkel együtt.
- Spontánok gondolataikban, érzelmeikben, természetesen viselkednek.
- Függetlenek és autonómak, inkább saját belső törvényszerűségeik semmint a külső kényszerek vezetik őket.
- Friss látásmód, nyitottság jellemzi őket.
- Tisztelnek másokat, érzületükben az egész emberiséggel azonosulnak.
- Mély kapcsolat jellemzi őket egy szűk baráti körrel.
- Kreatívak, találékonyak, öntevékenyek.
- Kifinomult humorérzékük van.
- Belső szabadságukat, függetlenségüket megőrzik bármely élethelyzetben.
- Az önmegvalósítás pillanataiban képesek a katarzis átélésére.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>GYÖNGYÖSINÉ Kiss Enikő: Az önmegvalósítás és pozitív önértékelés szükségletei Maslow és Rogers pszichológiájában, Vázlatok a személyiségről – a személyiség-lélektan alapvető irányzatainak tükrében. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó 2007. Gyöngyösiné Kiss Enikő, Oláh Attila (szerk.)



Ez a nézőpont nagyon közel áll ahhoz, melyet magam is képviselek, és melynek érvényességét segítői tapasztalataim visszaigazolják.

## 2.5. A VALÓSÁG MÖGÖTTI VALÓSÁG ELMÉLETE: META-REALIZMUS

Említést tehetnénk még a kognitív pszichológiai irányzat "megismerő ember" képéről, melyben az ember, mint információ-feldolgozó rendszer áll a fókuszban, és amely a számítógép analógiáját használja a kognitív működés modellezésére.

Feltűnő, hogy a pszichológia tudománya sokszínű, szélsőségesen eltérő, sokféle személyiség-felfogással dolgozik. Az emberi psziché működését illető egységes valóságmodellről nem beszélhetünk, csupán találkozási pontokról az egyes elméletek között. Ez a pluralitás véleményem szerint törvényszerű, és éppen annak a diverzitásnak a visszatükröződése, amely a posztmodern korban a személyes valóság-buborékokat jellemzi. A magyarázata éppen az, hogy sokféle valóság-érzékelésre, megélésre és felfogásra reagál. A XXI. században a humán tudományok kérdése álláspontom szerint nem az, hogy milyen egységes értelmező modellt tud létrehozni, hanem az, hogyan tudnak ezek a párhuzamos valóság-univerzumok kommunikálni egymással.

Persze mondhatnánk, hogy mindegyik elmélet más szeletére fókuszál ugyanannak a képnek, ezért érzékeli ennyiféleképpen vizsgálatának tárgyát, és a kirakós darabjainak összeillesztésével mégis lehetséges összerakni a nagy képet. Úgy vélem, hogy nem elsősorban abban különböznek ezek az iskolák, hogy mit néznek, hanem abban, ahogyan néznek, és méginkább abban, ahogyan gondolkodnak arról, amit néznek. A kvantumfizika első kísérletei alapján ma már tudjuk, hogy a figyelő elvárása, szubjektuma befolyásolja a megfigyelt esemény végkimenetelét, azaz az eredményt. Ez lehet a tudományos magyarázata annak, miért nem teljesen ugyanazt látjuk, amikor látszólag ugyanarra a tárgyra nézünk. És itt nem csupán a szubjektív érzékelések eltéréséről van szó, hanem arról, hogy a figyelmünk és a saját mentális szűrőnk megváltoztatja számunkra, - önmagához igazítja - a látványt a bekövetkezett esemény szintjén is. Azaz reprodukálhatóan igazunk lesz, miközben egy másik nézőponttal rendelkező figyelőnek szintén reprodukálhatóan lesz igaza. Mert ezek a validált valóságok a mentális előfeltételezéseknek fognak megfelelni. És itt eljutunk egyfajta zavarba ejtő "relatív objektivizmushoz", mert bár az esemény kézzelfoghatóan objektíven észlelhetően bekövetkezett, és esetünkben ismétlődően bekövetkezik, azonban egy másik szubjektum - más fókuszú figyelemmel - nem ugyanazt az eredményt kapja ugyanabban a kísérletben. Így relatívvá válik a végeredmény, hiszen

éppen a saját szubjektív elem az, ami feltételként hatással van rá. Későbbi példákból talán sikerül jobban megvilágítanom ezt az értelmezést.

Mindenesetre egy sokkal variábilisabb, izgalmasabb és bonyolultabb valóságmodellt kapunk, amint elfogadjuk, hogy a valóság-képletbe a szubjektív elemet - saját énünket, tudati tartalmunkat - is bele kell tennünk, mert az enélkül nem értelmezhető. Amint megértjük, hogy a valóságunk nem választható el tőlünk, esélyünk van a szubjektumunk és a környezetünk alakulása közötti összefüggések, hatások, mintázatok feltárására. A z ötödik fejezetben azt a módszert mutatom be, amivel ez a leghatékonyabban elvégezhető: az önreflexiót.

Azt az új világnézetet, amely ezt a fajta relativizmust engedélyezi, és ami meglátásom szerint a jövőben az anyagelvű materialista felfogásunk helyébe lép, én elneveztem "metarealizmusnak". A metarealizmus alaptétele a "tudati anyag" paradoxona, amelyben nem az a kérdéses, hogy melyik a primer és melyik a szekunder minőség egy ok-okozati viszonyban, hanem az, hogy ez a kettő szétválaszthatatlanul egy. Mondhatjuk, hogy az anyag tudatos, vagy akár azt is, hogy a tudat anyagos. Ez a paradoxon elsőre mulatságosnak hangzik, a gyakorlatban azonban messzemenő, jól használható következményei vannak.

A "metarealizmus" névválasztás teljes mértékben lefedi azt az alternatív világnézetet, melyet megnevezni hivatott.

*A "meta" előtag jelentése: valami után, mögött, azon túl, valamint változást, cserét jelez, továbbá a szokványoson kívül eső jelentéstartalommal is bír."*<sup>11</sup>

Példaként felhozható a metakommunikáció szókapcsolat, amely a "kommunikáción túli kommunikáció" értelemmel bír, a közlés mögöttes tartalmára utal értelemfeltáró céllal. Megmutatja, hogyan kell értelmezni egy közlést."<sup>12</sup>

Ennek analógiájára a metarealizmus fordítása: a "valóság mögötti valóság", ami a valóság mélyebb, tágabb dimenziójába vezet annak teljesebb megértése céljából.

Az alábbi táblázatban összefoglalom a két világnézeti felfogás alapvető különbségeit a fejlődésre fókuszálva:

---

<sup>11</sup> <https://www.wikiszotar.hu/ertelmezo-szotar/Meta>

<sup>12</sup> <https://lexiq.hu/metakommunikacio>

|                                  | Materializmus   | Metarealizmus  |
|----------------------------------|---|--|
| <b>Tudományos alapja</b>         | Klasszikus fizika: az anyag állandósága és elsődlegessége | Kvantumfizika: az anyag eltérő állapotai, az információtényező         |
| <b>Kiindulási pontja</b>         | Körülmények - reakció                                     | Tudati információ - körülmények/reakció                                |
| <b>Valóság-érzékelése</b>        | Objektív, szilárd - amihez csak alkalmazkodni lehet       | Relatív, változékony - alakítható                                      |
| <b>fejlődés=</b>                 | Jobb alkalmazkodás - adaptív viselkedés                   | Magasabb tudati minőség - önreflexív intelligencia                     |
| <b>Fejlődés-elmélete</b>         | Darwini evolúció: adaptáció - szelekció - túlélés         | Tudati evolúció: önreflexió - önrealizáció - kvantumelőny              |
| <b>Emberképe</b>                 | Értelmes állat - a körülményei által meghatározott ember  | Önmegvalósító, kompetens ember - aki alakítja a körülményeit           |
| <b>Humán fejlesztés fókuszja</b> | Kevesebb szenvedés, a mentális zavarok kezelése           | A jóllét növelése, az emberi potenciál feltárása és használatba vétele |
| <b>Eredménye</b>                 | Kis mozgástér - nagyfokú kiszolgáltatottság               | Nagy mozgástér - csökkenő kiszolgáltatottság                           |

2. ábra Materializmus és Metarealizmus összehasonlító táblázat Forrás: saját szerkesztés

## 2.6. A TUDATI FEJLŐDÉS DEFINÍCIÓJA ÉS SKÁLÁJA A FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ COACHINGBAN

**Fejlődés-definíció a saját felfogásomban:** a fejlődés olyan változás, időbeli átalakulás, amely minőségi pozitív elmozdulással, fenntartható növekedéssel jár, többet az előző állapothoz képest. A növekedés egyéni, személyes, belső élmény, és egyben olyan külső hatásokat indukál, melyek az egyén létfeltételeit, jóllétét javítják. Elválaszthatatlan a tudatosság fejlődésétől, mely előfeltételezi a változást. Vagyis a tudati minőségben kell növekedést eredményező pozitív változásnak bekövetkeznie ahhoz, hogy személyes szinten fejlődésről beszélhessünk. Ez a tudati változás egyaránt jelenti az énkép, a gondolkodás, a mentális és érzelmi attitűd, és az azt követő reakció, a viselkedés, végül pedig a külső környezet változását. Belső és külső jelei egyaránt vannak. Következésképpen az alany tudatossága abban az értelemben is növekszik, hogy tudattalan tartalmaiból egyre több kerül át a tudatos, és ezáltal általa intencionálisan befolyásolható zónába. Hívhatnánk ezt az önismeret - az egyén önmagáról szóló tudása - folyamatos gyarapodásának is a kreatív kompetencia, önmegvalósítási képesség erősödése mellett. A jövőben ezt a fejlődés-értelmezést **„tudati fejlődésnek”** fogom hívni.

A következő kérdés, amely válaszra vár: hogyan mérhető a tudati fejlődés? Megállapíthatók-e benne olyan szakaszok, amelyről felismerhető a külső szemlélő számára is, azaz objektivizálható-e, és ha igen, milyen szinten? Mit érzékel az, aki a saját tudati fejlődésén megy át, és mit lát ebből a környezetéből?

**A tudati fejlődés mérése** - az egyén szubjektív érzékelésén, és élethelyzetének objektív változásán túl - egy olyan viszonyrendszerben lehetséges, mely összehasonlításra ad módot, és skálázásra a fejlődési stációk között. A saját skálázási rendszerem egy 5 fokozatú tudatszint-skála, amely az elme domináns állapotait különbözteti meg. Az elme ebben a fogalmi rendszerben a tudat kifejeződésének összetett eszköze, amely a mentális beállítottságunkat szabályozza. Valójában "két elme" létezik, mint két alapszoftver, amely a valóságunkhoz való viszonyunkat meghatározza. Analóg ez a felfogás a bal-jobb agyféltekénk eltérő funkcionalitásával. A tudati evolúció e két elme közti fejlődési folyamat.

#### **Az 5 tudatszint:**

1. Zárt racionális elme (lineáris programozott egypólusú)
2. Nyitott racionális elme (lineáris programozott kétpólusú)
3. Önreflexív elme (önfelismerő, önkifejező)
4. Absztrakt elme (non lineáris kreatív, intuitív)
5. Integrált elme (a racionális és az absztrakt elme integrációja végbemegy - multipotens)

#### **2.7. A SZÜKSÉGLETSZINTEK ÉS TUDATSZINTEK ÖSSZEFÜGGÉSEI**

A Maslow féle szükségletpiramis alsó szintjének igényei magasabb tudatszinten az egyén számára jóval könnyebben, kevesebb energiáfordítással, hatékonyabban elégíthetők ki, érhetők el. Ezek a következők:

1. Fiziológiai szükségletek kielégítése
2. Biztonság iránti szükséglet, fizikai védettség
3. Szeretet és valahová tartozás szükséglete
4. Önbecsülés szükséglete

Az 1. tudatszint létminőségét, és fókuszát az alsó két szükséglet (fiziológiai, biztonság) kielégítése - a túlélés - tölti ki.

A 2. tudatszinten az egyén preferenciáiban a következő két szükséglet - szeretet, kapcsolódás és önbecsülés - domináns.

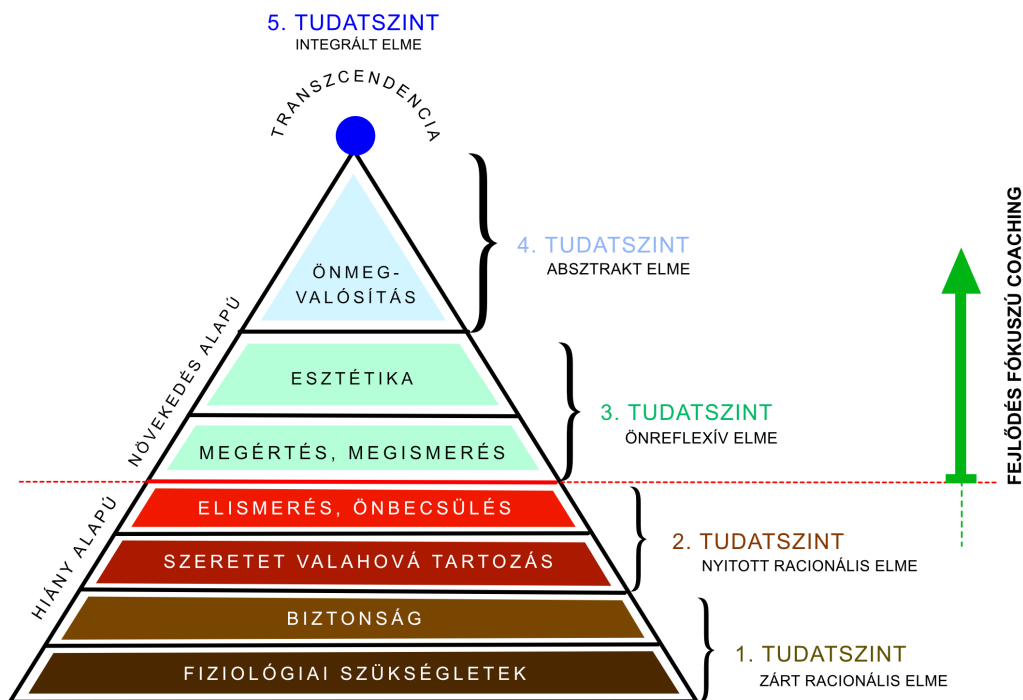
A középső szükségletszint a 3. tudatszinten lévőkre, illetve azt megcélzóakra jellemző. Ezek:

5. Megismerés és megértés szüksége
6. Esztétikai szükségletek

A piramis csúcsán lévő szükségletek csak a 4.-5. tudatszinten elégíthetők ki, itt jelennek meg:

7. Önaktualizáció
8. Transzcendencia

Mindezeket az alábbi ábra szemlélteti.



3. ábra Maslow piramis és az öt tudatszint Forrás: MASLOW alapján saját szerkesztés.

Az önmegvalósító embert jellemző - a dolgozat 2.4. pontjában felsorolt - Maslow-i kritériumok a 3. tudatszinten részben, a 4. tudatszinten teljes egészében megjelennek.

A fejlődési stációk egymásra épülnek, a fejlődési szintek nem ugorhatók át. Amikor egy adott szükségleti szintet kielégítettünk, akkor tudunk stabilan továbblépni a következő igényszintre. Minden tudatszinten más a fejlődési sebesség, felfelé haladva exponenciálisan gyorsul. Születésünkkor az 1-2. tudatszinten kezdjük valamennyien a fejlődési skálán. Valódi, szándékolt tudati fejlődésről a 3. tudatszinttől kezdődően beszélhetünk. Az első két tudatszinten az evolúciós nyomás, a környezetünkre adott adaptív válaszok biztosítanak egy lassú tempójú változást. Az adaptációs képességtől, és az intelligenciától függ, hogy mennyi idő alatt érkezik el valaki a 3. tudatszint határáig, amely egy fordulópont. Tapasztalatom szerint legkorábban a 27. életév környékén, míg többségében az életközépi válságnak nevezett tünetegyüttes megjelenésekor, a negyvenes éveikben érkeznek el ehhez a ponthoz a legtöbben.

Fontos megjegyezni, hogy a tudati fejlődés útja egy lehetőség, míg a haladás nagyrészt evolúciós kényszer - megjelenő problémák - hatására garantált. Azonban a sebessége egyéni variációkat mutat. Ahogyan ezt már Maslow is megállapította a szükséglet-hierarchiát vizsgálva - az emberek kisebb hányada jut el a harmadik-negyedik tudatszintre, az önmegvalósító ember minőségéig.

A tudati fejlődés külső objektív mérésekor még egy problémába ütközünk: a figyelő helyzete - tudatszintje - meghatározza azt, amit képes felfogni abból, amit lát. Mivel az adott tudatszintről csak az azonos, vagy alsóbb tudatszinten állókról kapunk tiszta képet, míg a magasabb tudatszinten végbemenő folyamatokat - saját tapasztalat hiányában - nem tudjuk megfelelően értelmezni.

A Fejlődésfókuszú coaching (a továbbiakban: FF coaching) az 1. tudatszinten nem dolgozik, a 2. tudatszinten képes eredményeket produkálni, de nem ez a fókusza. Igazán a 3. tudatszinten képes hatékonyan támogatni az egyén tudati fejlődését. Célcsoportjába azok tartoznak, akik az 5-7. szükségletszintet célozzák meg, röviden az önismeretet, önmegvalósítást.

### **3.- A PROBLÉMA SZEREPE A FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ COACHINGBAN**

A FF coaching viszonya az ügyfél által hozott "problémához" mélységében és nézőpontjában tér el a coachingban általános problémakezeléstől. Ebben a fejezetben ezt az eltérést kívánom érzékeltetni.

A coach az ügyfél által hozott témára, mint problémára fókuszál, amire megoldást keres az ügyfél meglévő erőforrásaira támaszkodva, aktuális célkitűzések mentén, használva a

coaching széles eszköztárát. Megismerve az elmúlt egy évben a coaching folyamatot, kereteit, technikáit a magam részéről ezt az alapállást kevésnek találtam ahhoz, hogy a legtöbb esetben valódi tartós változás következzen be az ügyfelek életében.

Miközben remek eszközei vannak a coachnak, melyekkel szuper eredményeket kellene és lehetne elérni, azt tapasztaltam, hogy egyrészt a makacs esetek nem reagálnak jól, ha csak ezekkel operálunk, másrészt a sikeres eseteknél sem meggyőző számomra, hogy az ügyfél "nem esik vissza", miután az adott helyzetet megoldotta, vagy "nem vált tünetet." A makacs esetek alatt természetesen nem pszichiátriai kórképekre gondolok, vagy pszichológus hatáskörébe tartozó súlyosabb traumákra, melyek kompetenciahatáron kívül vannak egy coach számára. Sokkal inkább arra, hogy ha a problémára hangoztatottan kihívásként, fejlődési potenciálként tekintünk, akkor az a coach számára is kihívás, hogy mennyire képes ezt a fejlődési potenciált az adott helyzetben aktiválni. Ehhez pedig meggyőződésem szerint mélyebbre kell menni.

### 3.1. FAST-FOOD-COACHING?

Amíg a felszíni problémakezeléssel, a gyors látszateredményekkel megelégszünk, addig marad a fast-food-coaching, ami 1-5 ülés alatt próbál akut segítséget nyújtani egy elakadásban. Természetesen ez sem haszontalan, és szükséges, hiszen kisebb elmozdulások elérhetők vele főként a mindennapi rutinok hatékonyabbá alakításában.

Ugyanakkor - hogy egy hasonlittal szemléltessem - ez a problémakezelés olyan, mintha egy krónikus betegre 5-10 percet szánná az orvos, egy gyors vizsgálat és diagnózis után felírná a gyógyszereit, és hazaküldené gyógyulni. Ennyi energia-befektetéssel még a legjobb szakember is csak felszínesen tud diagnosztizálni, és tüneti kezelést alkalmaz. Ami ahhoz is vezet, hogy az adott gyógyszert lehet, hogy tartósan szednie kell a betegnek, hogy az állapota ne romoljon. Ugyanezt érzem a jelenlegi coaching-praxisok nagy részénél. Tartós javulás véleményem szerint csak egy sokkal alaposabb, mélyebb szinteket érintő folyamattól várható, fejlődés pedig még ennél is hosszabb időtávon következhet be kitartó munkával.

A "probléma" szerepét vizsgálva rögtön beleütközünk két problémába: az idő és a coach felkészültsége.

### 3.2. IDŐKERET-ANOMÁLIA

Az első, hogy a coaching etikai normák alapján a coach nem kötheti magához az ügyfelet, ezért előre megállapodottan kell befejezni a folyamatot, méghozzá maximum 10 ülés után. Esetlegesen egy újabb célmeghatározással, más témában lehet újra szerződni egy következő folyamatra. Eszerint egy ügyfél maximum - heti egy ülést

feltételezve - két és fél hónapig dolgozhat egy coachal egy problémakörön. Ezalatt kell eljutni a megoldásig. Ez a coach számára is egyfajta nyomás annak érdekében, hogy minél rövidebb idő alatt dokumentálható sikert érjen el, az ügyfél úgy érzékelje, hogy sikerült megoldania a kapott segítséggel a helyzetét. Ez elméletben lehetséges is, főként mivel a coach jelentős figyelem-energiával és motivációval képes "feldobni" az ügyfelet, aki ezzel az energiával száguld a megoldása felé. Csakhogy a fentieket figyelembe véve, amennyiben nem sikerült ezalatt az időkeret alatt az oki szintig eljutni, és ott létrehozni a tartós változást (a krónikus zavar okát megszüntetni), úgy valószínűleg a probléma később - esetleg más formában - visszatér, amikor számíthatunk az ügyfél újbóli felbukkanására, és egy ismétlődő folyamatra. Vagy akkor már más coachhoz fordul az ügyfelünk, tőle várva javulást, újabb módszereket. Ez pedig egy látens folyamatos támogatás-igényt alakíthat ki annál, aki erre rászokik. Véleményem szerint sokkal nagyobb a függőség veszélye ebben az esetben coach és ügyfél között. A mélyebb olvasata részéről a függő jelenségnek - ami valószínűleg érzékelhetően fennálló veszély, épp ezért próbálja a szakma ilyen beépített időkorlát-szabályozókkal elhárítani -, hogy a nem kellően mély és alapos folyamatban az ügyfél nem válik önállóvá a problémája megoldásában. Csupán kap egy sémát arra, hogyan reagáljon a helyzetére egy cselekvési tervvel, és annak a végrehajtásával, és érzékeli, hogy vannak lehetőségei, melyeket a támogatott közegben könnyebben megragad. A következő hasonló helyzetben pedig előveheti újra a megoldási sémát, és megpróbálhatja használni. Csakhogy akkor már bizonyos elemek mások lesznek, ezért nem fog teljesen passzolni az előző helyzetre alkalmazott megoldás, újra van szükség. És eljön az idő, amikor újra coachra lesz szüksége.

Ugyanezt tapasztaltam azoknál a céges képzéseknél, tréningeknél, ahol 1-2 alkalom állt rendelkezésre a dolgozók kompetencia-fejlesztésére, és ugyanezt jelezték vissza a résztvevők. Azt, hogy bármennyire igyekszik a fejlesztő, ez az idő nem elég ahhoz, hogy gyakorlati tudást szerezzenek a résztvevők, akik utólag fölöslegesnek ítélték az 1-2 alkalmas fejlesztéseket emiatt. Ugyanebben a nagyvállalati környezetben fél év volt az az időtartam - 3 hetenként 1 napos tréningekkel - amikor a valódi fejlődés beindult mindenki számára megtapasztaltan, láthatóan, és egy év volt, amire biztonságosan rögzült a szemléletváltás, és a résztvevők önállóan is képessé váltak egyenként és csapatként is bármely problémájuk kezelésére, hatékony megoldására. Ennél rövidebb időtávon gondolkodni hatékony kompetencia-fejlesztésben úgy vélem, hogy ablakon kidobott pénz és idő.



### 3.3. COACHING-MARATON

A FF coaching fejlesztő folyamata természetéből adódóan nem fér bele a fenti 10 alkalmas időkeretbe. Mivel itt sajátos összetett célra szerződik a coach és az ügyfél - amiben a mentális attitűdök megváltoztatása központi szerepet játszik - ez reálisan csak egy tágabb időkeretben érhető el. Ha a tudatszintek szerinti tudatossági skálán érzékeltetném, akkor egyetlen tudatszintet lépéshez a fejlődésfókuszú coaching által támogatott folyamatban minimum egy, maximum két éves intenzív önismereti, önfejlesztő munkára van szükség. A látszólag hosszú folyamat ellenére a fejlődési tempó az önreflexív-kontemplatív módszerrel (a 3. tudatszintre alkalmazott fejlesztő módszer) rendkívül gyors, és látványos. Tapasztalatom szerint évtizedes szerepsémák oldhatók fel a segítségével, ami jóval túlmutat egy problémamegoldáson. Tapasztalatom szerint a hosszabb, 1-2 éves fejlesztési folyamat során a coacheek nem válnak függővé a coachtól, sőt egyre önállóbbakká, proaktívvá válnak. Ez annak köszönhető, hogy az önreflexió fejlődésével megértik a saját működésüket, elsajátítják a dekódolást, saját maguk válnak figyelővé a mozijukban, megerősödik az önbizalmuk, önértékelésük és képessé válnak a beavatkozási pontjaikat megtalálni és cselekedni megerősítések nélkül.

### 3.4. A COACH ÖNISMERETE

Ez a második akadály a bátrabb probléma-megközelítés útjában, amit érzékelek. A legtöbb coach, ahogy én láttam - tisztelet a kivételeknek - nem rendelkezik mélységi önismerettel. Nem keresnék hibást ezügyben, hiszen nincs benne az oktatási kultúránkban, hogy önismeretet tanuljunk. Sőt, az sem, hogy ilyen létezik, vagy arra szükség lehet. A legtöbben, akik ezen az úton elindultak, a saját problémáikra, válságaikra keresték a válaszokat, és már léteznek olyan iskolák, módszerek, amelyek az önismereti tudás elmélyítésére szakosodtak. A coach képzésnek, tananyagának ugyanakkor csak periférikus része az önismeret - inkább impulzus, ízelítő kapható abból, hogy akit megérint, az folytassa. Így azoknak a coachoknak, akikben nem ébred fel az igény a további önfejlesztésre, és nem áldoznak erre még éveket, nem lesz személyes tudatosított tapasztalatuk mélyebb változási folyamatokról, melyben kísérniük, vezetniük kellene az ügyfelet. A tanult coaching modellek, és eszköztár alkalmazásával érzik biztonságos kompetenciahatáron belül magukat, és persze gyakorlottságuk tágíthatja ezt. De mélyebb vizekre valószínűleg nem fognak evezni.

Bárhonnan nézzük, a coach munkája az önismereten alapul, hiszen az ügyfelénél is egyfajta belső tudatosítást, önmaga mélyebb megértését, és az ebből kiinduló cselekvést szeretné elérni, hogy a kívánt változás bekövetkezzen. A coach egyben önismeret-fejlesztő szakember is. Az alany jó esetben úgy távozik az ülésről, hogy felismert valamit

a saját működéséről, aminek addig nem volt a tudatában, és ezzel a tudásával már más döntést képes hozni, mint korábban.

Megkockáztatom azt az állítást, hogy minden coach olyan mélységű önismereti úton képes végigvezetni a coacheet, amelyet maga is végigjárt.

A FF coach alapkompenciája az önismeret. Nem csupán a hitelessége bázisa, hanem arra a gyakorlatban is szüksége van, amikor ezzel a módszerrel dolgozik az ügyfelével. A coachnak magának is tisztában kell lennie azzal, melyik tudatszinten áll, és mely ügyfeleknek milyen szinten képes hatékonyan segíteni.

Az FF coach a 3.-4 tudatszint fejlődési folyamatában tudja támogatni az ügyfeleit, ezért annak a tudatszintnek felsőbb fokán kell állnia a tudását, tapasztalatát tekintve, mint az ügyfele. Nem csak önreflexióval és megfelelő tapasztalati tudással kell rendelkeznie - a hagyományos coaching kompetenciákon és tudáson felül - hanem pontosan fel kell tudnia mérni az ügyfele tudatossági szintjét, igényeit, felelősségvállalásának mértékét, fejlődési potenciálját.

Az FF coach célcsoportjába nem tartoznak bele az első két tudatszinten lévő ügyfelek, - kivéve a második tudatszintről továbblépni kívánókat - mert fejlődésfókuszú modellként csak olyan coacheekkel tud eredményeket elérni, akik a tudati fejlődésük iránt elkötelezettek, a Maslow piramis felsőbb szintjeit célozzák meg.

A célokhoz való viszony ismertetésénél láthatóvá teszem azt a keretezést, amely ennek az előszűrésnek a gyakorlati megvalósítását szolgálja.

### 3.5. BELSŐ KIJÁRAT ÉS A PROBLÉMA MÖGÖTTI PROBLÉMA

Álláspontom szerint minden probléma valódi kijárata belül van, az egyén tudatának a mélyén, és elsősorban "belső cselekvéssel", tudati elmozdulással oldható meg. Ezt követően van értelme a külső cselekvésnek, ami szintén szükséges a változáshoz. Ezt annyira komolyan gondoljuk, hogy saját fejlesztő praxisunknak - szerzőtársam a negyedik tudatszintet megcélzó absztrakt módszer kidolgozója, Németh Csaba - a "Belső Kijárat Módszer" nevet adtuk.

A FF coach az ügyfél problémáját kiindulási helyzetnek kezeli, egyfajta történeti felszínnek, ami a megnyilvánulás síkjára. A hozott probléma mélyebb gyökér-okait keresi, a probléma mögötti zavart, mégpedig a lehető legmélyebb síkon. Azt feltételezi, hogy ha az ügyfélnek elegendőek lennének a meglévő erőforrásai, akkor már megoldotta volna a problémát. Amiért hozzá fordult, az éppen azért van, mert nem érti a problémáját, annak mélyebb dimenzióihoz nem fér hozzá, illetve nincs tudatában a megoldási

képességének és a megoldás módjának. Ezért az FF coach nem kezd bele a problémamegoldásba ezek feltárása és tudatosítása nélkül.

Az FF coaching szemléletében az ügyfélnek nem az általa érzékelt probléma a valós problémája, hanem egy olyan látens működése, amely az adott helyzetet létrehozta számára.

Úgy is mondhatnánk, hogy az ügyfél szavai és története, aktuális állapota mögé nézünk, és feltárjuk azt a belső séma-mechanizmust, amiből a látható probléma ered. Mindezt pedig úgy, hogy azon az ügyfelet végigvezetve ő maga értse meg, hogyan alakította ki - tudattalanul - a helyzetét, hol van abban az ő szerepe, felelőssége, és a változtatási lehetősége.

### 3.6. A PROBLÉMA EGY HIBAÜZENET

Míg a GROW modellen alapuló coaching folyamat sokkal aktívabban - célok kitűzésével, lehetőségek felvázolásával és cselekvési tervvel - kezeli a problémát, addig az FFC-ÖK modell látszólag passzívabban áll hozzá, kevésbé akarja eltüntetni a problémát, azt inkább egy hibaüzenetnek látja az "emberi műszerfalon", és arra törekszik, hogy visszakódolja, megértse, megtalálja, és a megfelelő szinten javítsa ki a "hibát". Amikor ez sikerült, akkor a hibaüzenet eltűnik a műszerfalról. Még ez a hasonlat is sántít kissé, mert itt a cél nem csupán a hiba kijavítása, hanem olyan megoldása, amitől az adott hiba többször nem fordul elő. A "know-why" a fejlődésfókuszú szemléletben mindig megelőzi a "know-how"-t.

Az ügyfélnek ebben a folyamatban nem egy témája, problémaköre van, hanem több, amelyek a mélyben összefüggenek. Meg lehet rajzolni a problématerképét, csoportosítva a közös töről fakadó problémahalmazokat. Mivel a beavatkozás, a megoldás a gyökérokznál történik, az kihat az adott halmaz valamennyi felszíni problémájára. Ez a magyarázata a dolgozatomban végén bemutatott pozitív mellékhatásoknak.

## 4. SAJÁTOS CÉLMEGHATÁROZÁS

### 4.1. A COACHING CÉL-DOMINANCIÁJA

A coaching, mint segítő folyamat dominánsan célorientált és sikerorientált. Célja a teljesítmény fejlesztése, siker elérése. Éppen ezért központi eleme az ügyfél céljainak tisztázása, tudatosítása, mert ez tartja fókuszban a folyamatot, illetve a célok mentén mérhető maga az eredmény.

Kétfajta célkitűzés jelenik meg a coaching folyamatban: a témával kapcsolatos nagyobb cél, vagy **végcél**, illetve az adott ülés célja, amit **folyamatcél**nek hívunk. Elvárás, hogy mindkét esetben meghatározott és konkrét legyen a cél.

Folyamatcélra rávezető tipikus kérdések:

- Mit vársz ettől a beszélgetéstől?
- Mikor leszel elégedett ezzel a beszélgetéssel?
- Ma meddig szeretnél eljutni az ülés végére?

Témacélt tisztázó kérdések:

- Pontosán mit szeretnél elérni, mi a végcél?
- Ha eléred ezt a célt, annak milyen hatása lesz az életedre? (Miért fontos?)
- Mennyiben függ tőled, hogy ezt eléred? (Hatáskörén belül van-e a cél?)
- Milyen részekre bontanád a célt? (Részcélok megfogalmazása.)
- Mik a mérföldkövek a célhoz vezető úton? Miből fogod látni a haladásodat? (Mérce)
- Honnan fogod tudni, hogy elérted a célokat? Mi lesz más?
- Miből fogja észrevenni a környezeted, hogy elérted? (Külső visszajelzés)

*A coaching alapja a kívánt változás (a cél) pontos megfogalmazása, amit a coachnak és ügyfelének mindig közösen kell meghatározni.*"<sup>13</sup>

A leggyakrabban használt cél-meghatározási kritériumrendszer a SMART modell. A megfogalmazott cél akkor tekinthető SMART-célnek, ha teljesülnek rá az alábbiak:

**Specific** - tisztán konkrétan és pontosan meghatározott (adatokkal).

**Measurable** - Mérhető, azaz eldönthető, hogy mikor érijük el.

**Attractive** - elég fontos, és vonzó ahhoz, hogy megmozdítson.

**Realistic** - reálisan elérhető az adott helyzetben.

**Timely** - Határidővel ellátott.

Látható, hogy egy erősen strukturált cél-meghatározási kerettel működik a coach, mivel a teljesítmény és a siker csak így érzékelhető objektíven. A mérhetőség egy fontos szempont, igény, főként coach oldalról, mivel az ügyfél teljesítménye a coach teljesítményét is méri közvetetten. Még akkor is, ha a feladatgazda mindvégig a coachee, és a coach a folyamatért és a kapcsolatért felel, nem a végeredményért. Ezt a jog nyelvén úgy hívjuk, hogy megbízási szerződésben áll az ügyfelével, nem pedig vállalkozási szerződésben, mely utóbbi esetben az eredménykötelem fennállna. A formális felelősség hiányában is érzékelhető ugyanakkor egy szabványos mérési igény,

---

<sup>13</sup> KELLŐ Éva (szerk): Coaching alapok és irányzatok, Akadémiai kiadó 2014. p.33.

melynek a coaching amennyire csak tud, meg kíván felelni. Ez lehet egy látens oka annak, amiért ilyen mértékben cél-determinált.

#### 4.2. LEHET-E A CÉL MAGA A FEJLŐDÉS?

Fejlődés alatt jelen esetben nem egyetlen probléma megoldását értjük, hanem az adott személyiség struktúra mélyének, az önviszonyulásnak azt a fajta megváltozását, amely véglegesen megszünteti az adott problémátípus létrehozásáért felelős önkorlátozást. A döntés és a megvalósítás változatlanul és mindvégig az ügyfél kezében van.

Ha így tekintünk rá, akkor a fejlődés absztrakt fogalma konkrétabbá válik. Egy olyan személyiségfejlődést, szemléletváltást, belső tudati elmozdulást takar, melynek során az egyén tudatossága olyan mértékben fejlődik, hogy az pozitív hatással van a kompetenciáira, a probléma-megoldására, az értelmi-, érzelmi- és anyagi intelligenciájára, a kommunikációjára, a szubjektív jóllétére és az életkörülményeire. Közelebb kerül a Maslow piramis felsőbb szintjein megfogalmazott szükségletei kielégítéséhez.

A fejlődésfókuszú coaching ezt célozza, melyet röviden a **tudatosság fejlesztésének** hívhatunk. Markánsan az egyén belső tudati fejlődése áll a fókuszában, és csak következményeknek tekinti a teljesítmény növelését, vagy a sikert. **Fejlődés-, egyensúly-, és teljesség-orientált**, mivel a hosszú távú hatékonyságot, jóllétet csak ez garantálja. Olyan holisztikus szemléletet képvisel, melyben az emberi "holon", mint teljes szuverén egész jelenik meg a fejlesztés alanyaként és tárgyaként, mind térbeli, mind teljes időbeli dimenziójában, mint gondolkodó, érző, érzékelő és cselekvő lény.

A tudatosság fejlődéséhez hozzátartozik :

- A korlátozó mentális attitűdök megváltoztatása.
- Az érzelmi stabilitás és intelligencia, a kreativitás fejlődése.
- Az érzékelési képességek fejlődése, látens képességek tudatosítása és irányítása.
- A proaktív cselekvőképesség és hatékonyság fejlődése.

A coachee nagyrészt önfejlesztő munkát folytat, melyhez a coach a struktúrát, az iránymutatást, a fókuszt, a módszert, a gyakorlatokat, a jelenlétet, a visszajelzéseket és a tükrözést adja.

Ebből talán már érzékelhető, hogy ezen a szinten az ügyfél megfelelő szintű felelősségvállalása és elkötelezettsége előfeltétel a folyamat elindításához, nem pedig aközben kialakítandó kompetencia.

### 4.3. A CÉLKITŰZÉS FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ SAJÁT MODELLJE: LIGHTING

Az FF coaching sajátosságaihoz illeszkedően megalkottam egy cél-modellt, melyet a folyamat elején alkalmazunk, tipikusan az első, második ülésen. A segítségével feltérképezhető az ügyfél fejlődési igénye, potenciálja, és az elkötelezettsége is. A kimenete egy saját - önmagával kötött - megállapodás létrehozása. Egyben teret ad a keretek kialakítására, tisztázására is. Egyfajta szűrőként működik mindkét irányba, hogy mind az ügyfél, mind a coach eldönthesse, akarnak, tudnak-e együtt dolgozni.

A LIGHTING mozaikszó kifejezi, hogy az alkalmazásával bevilágítjuk a helyzetet, átvitt értelemben felkapcsoljuk a villanyt, és körbenézünk. Utal továbbá arra is, hogy a fejlesztési folyamatban új megvilágításba helyezzük az ügyfél helyzetét, a sötétben lévő részekre - vakfoltokra - pedig rávilágítunk.



4. ábra LIGHTING célmeghatározás modell Forrás: saját szerkesztés.

**Limit or Lack**- korlátok, amiket át szeretne törni, és hiányok, amiket be szeretne tölteni: a hozott témáját, problémáját abból a szempontból vizsgáljuk meg, hogy miben korlátozza, illetve mi hiányzik neki (szükséglet, ami nem elégül ki). Ez az az állapot, amiből ki akar törni, amin túl akar lépni.

- miben korlátoz téged ez a helyzet?
- Mi az a hiány, amit ebben a helyzetben érzékel?
- Ha ezt a problémát most egy falnak képzeld el, ami előtted áll, akkor mi van ráírva?

**Ideal** - az ideális belső kép: a helyzet ideál-képének a megkeresése. Az előző állapotból ebbe az állapotba akar eljutni. A belső állapotváltozás a kettő közötti távolság.

- Képzeld el, hogy minden megváltozott. Milyen a helyzeted korlátok, hiányok nélkül? Írd le egy képben.
- Ha nem lenne itt ez a helyzet most, akkor milyen lenne a legideálisabb állapotod?
- Képzeld el azt az ideális helyzetet, amire vágysz. Írd le, milyen.
- Milyen messze vagy most ettől az állapottól egy 1-10 skálán?

**Grow up!** - ezt növeszttem meg: A növekedésre kijelölt terület, készség. Ebben akar megerősödni, fejlődni.

- Nézd meg azt, aki már az Ideális helyzetben van, vagy ahhoz közel. Mije van, ami neked nincs?
- Szerinted milyen képességednek kéne ahhoz erősödnie, hogy elérd az ideális helyzetet?
- Ha választhatnál egy szuperképességet, hogy ezt a helyzetet megoldd, melyik lenne az?
- Mi lenne az első kívánságod, amit az aranyhaltól kívánnál, ami megoldaná ezt a helyzetet?
- Mi az, amiből a legkevesebb van az életedben, és a legjobban hiányzik?

**Heat** - felfűtés: hő, energia - ami a változáshoz kell. Az érzelmi hő skála, ami megmutatja, mekkora töltés van a problémán, és az ideálon. Alacsony értéknél erőtlen kísérlet a változtatás, nem ez a főtémája az ügyfélnek.

- Milyen érzés ebben a mostani helyzetben lenni? Szerinted mennyire érted el a gödör alját?
- Ez az érzés mennyire erős benned 1-10 skálán?
- Milyen érzés, amikor az ideális képedre gondolsz?
- Ez az érzés mennyire erős benned 1-10 skálán?

Ha 5/10 alatti pontszámot kapunk, akkor indokolt a kérdés:

- van olyan helyzet az életedben, ami mélyebben megmozgat érzelmileg, amiben még rosszabbul érzed magad, vagy amiben még jobban örülnél a változásnak?

**Time** - Idő: időtáv becslés, ami alatt a változás elérhető. Mennyi időt ad magának a változásra?

- mennyi időt adsz magadnak arra, hogy ez a helyzet megoldódjon, és elérd az ideális állapotodat?

Fontos, hogy a coach reflektáljon arra, ha nem reális az időbecslése az ügyfélnek, és felhívja a figyelmét a távolságra az ideális és a jelenlegi állapot között. Saját tapasztalatát megosztva ez az az alkalom, amikor a fejlődési tempóról, és az odavezető útról lehet beszélgetni. Az ügyfél képet kap arról, a coach milyen fejlődési ívet lát, és az mennyi munkával jár.

**Invest** - a befektetés a változásba. Az ügyfél számba veszi, hogy mit hajlandó megtenni a változásért. Konkrét vállalatokra lesz szükség. Az elkötelezettsége mértékét itt lehet felmérni.

- Te mit vagy hajlandó megtenni azért, hogy ez a helyzet változzon?

- Mennyi időt szánsz naponta, hetente erre a munkára, amikor gyakorolni fogsz?

- Készen állsz-e arra, hogy megcsináld a házi feladatokat?

- Milyen okokból mondanád le a megbeszélte időpontjainkat?

- Mi az, ami most ennél a változásnál fontosabb neked?

- Mi az, ami megállíthat?

- Készen állsz-e arra, hogy néha lesznek nehéz pillanatok, amiket úgy érezheted, hogy kiprovokálok. El tudod-e fogadni, hogy ezeken át kell menni, ha eredményt akarunk.

**Not to do** - ezt nem csinálom: vállalja, hogy ezeket nem teszi meg a közös munka során a siker érdekében.

- Te ismered a legjobban magad. Mi az a szokásod, jellemző viselkedésmintád, ami szerinted zavarhatja a közös munkát? (Pl késés, eltűnés, mellébeszélés, hazudozás, vádaskodás, pletykálás, gyanakvás, lustaság, hanyagság, agresszív viselkedés, passzivitás....stb)

- Vállalod-e, hogy ezeket most nem csinálod?

**Game of Me** - az Én Játéka: az előzőek összefoglalása, és az alapján a vállalás, hogy elindul a változás útján. Személyessé teszi a fejlődési folyamatot. Felrajzolja magának azt az utat, benne a mérföldkövekkel, amin végig fog menni. A belső és külső célokat láthatóvá teszi a maga számára is. Ezt megjeleníti rajz/számítógépes grafika, vagy egyéb kreatív formában. Egy motiváló üzenetet is megfogalmaz benne magának a nehezebb napokra. Kreatív házi feladat formájában célszerű kijelölni ezt a feladatot.

Miután végigmentek a modellen a coach összefoglalja az ügyfél által elmondottakat, majd reflektál arra. A saját szavaival is megfogalmazza az ügyfél szándékát, mélyebb szükségletét, fejlesztendő területét, lefordítja azt egy elvontabb attribútumra, ami a



téma központi magját megjelöli. (Pl: az önállóság, az önérvényesítés, a szabadság, az egyensúly...stb)

Őszintén elmondja, ő mit lát, amit az ügyfél eltakar maga elől - ha van ilyen. A vakfolttal szembesítés ebben a fázisban a konfrontatív coachingra jellemző eszköz, és csak bátrabb coachok mernek hozzá nyúlni. Ebben az esetben - mivel egy hosszabb, mélyebb folyamatba vágnak bele - indokolt lehet letesztelni az ügyfél tűrőképességét a bizalomépítés fázisában.

Ha a coach úgy dönt, hogy vállalja a közös munkát, akkor a keretekben történő megállapodáshoz releváns információkkal látja el az ügyfelet. Tükrözi a coachee számára a helyzetét, a tapasztalatai alapján elmondja, hogyan tud segíteni neki, mire számíthat, milyen módszerrel dolgozik, kinek mi a felelősségi köre, milyen tempóban érdemes haladniuk, milyen gyakoriságot javasol, milyen állomások lesznek várhatóan a folyamatnak, milyen időtávban látja a megoldást, mivel támogatja még az üléseken kívül az ügyfelet (pl. önismereti tananyag, gyakorlatok...stb), hogyan fogják mérni a haladást, milyen díjazásért, fizetési feltételekkel és egyéb szabályokkal dolgozik. Az ügyfél minden felmerülő kérdésére, bizonytalanságára ebben a fázisban kell választ adni.

Mivel itt a hosszú távú elköteleződés csak az alap célok, a fejlődési irány tisztázása után történik meg, csak ezután kötnek szerződést a felek.

#### 4.4. ÉN-SZERZŐDÉSEK

A szerződéskötésre azt a megoldást választottam, hogy mindkét fél önmagával köt egy szerződést. Ebben tisztázza a maga számára, hogy a közös munkát:

- **miért** vállalja (belső motiváció)
- **mit** vállal pontosan (coach miben tud segíteni, coachee az aktív részvételt, a pontos megjelenést és a gyakorlást, a házi feladatok elkészítését vállalja)
- **hogyan** (helyszín, gyakoriság, platform, díjazás, időtartam...stb)
- **hogyan nem** (késés, lemondás, fizetési késedelem...stb konfliktuspontok tisztázása)
- **kivel** (a coach részéről a célcsoportja meghatározása, a coachee részéről a coach elfogadása)
- **kivel nem** (a coach részéről, kizáró okok)
- **értékek** (amiket a coach fontosnak tart, amiket a coachee el kell fogadnia, ha vele akar dolgozni)
- **felmondás** (a szabad kiszállás joga, módja)

Az FF coach szerződése egy etikai kódex is, ami önmagában is bizalomépítő kell, hogy legyen. Egy általános szerződési feltételeket tartalmazó séma, kiegészítve az adott esetre aktualizált megállapodásokkal.

Az ügyfél én-szerződéséhez a coach adhat mintát, vagy szempontok alapján megkéri, hogy írjon a saját vállalásáról és értékrendszeréről, igényeiről pár sort. Arról, amit ő fontosnak tart a közös munka során. Ez egyfajta használati útmutató is az ügyfélhez.

A szerződéskötési folyamat abból áll, hogy kölcsönösen elfogadják, aláírják egymás szerződését, és ezzel megállapodnak.

Az Én-szerződések kifejezik a belső elköteleződést önmagunk felé. Önmagunkkal kell elsődlegesen megállapodnunk, elköteleződnünk és felelősséget vállalnunk. Ezen a tisztázott bázison jöhet létre a félreértésmentes együttműködés. Másrészt ráhangolódást jelent arra a szemléletre, amivel az önreflexív modellben dolgozni fogunk.

#### 4.5. JÖVŐ VAGY JELEN?

*"A coaching jellemzője hogy jövőorientált (a jövőre, a jövőben létrehozandó változásra összpontosít), akcióirányított (a „learning by doing” - csinálva tanulás - elvén működik) és kísérlet alapú (lehetővé teszi különböző megoldási lehetőségek megvizsgálását és kipróbálását). A coachinggal minden esetben tartós, fenntartható változás létrehozása a cél, mely változás - mint azt már korábban említettük - a szokások megváltoztatásával érhető el. <sup>14</sup>*

A coaching akcióorientált, ezért célalapú és jövőfókuszú. Csakhogy a "tartós fenntartható változást" nem a cselekvés, szokás megváltoztatásával lehet elérni, hanem a mélyebben fekvő gyökér-okkal: a gondolkodás, az énkép megváltoztatásával. Ez pedig csakis a jelenben változtatható meg. A cél valójában az a díjazás, ahol az eredmény bekövetkezik a belső változás hatására a külső világ képernyőjén. Mivel az anyag lassabban reagál a mentális, érzelmi elmozdulásra, az átvitel időigénye miatt észleljük azt, hogy az eredmény a jövőben van. De az eredmény nem a célra fókuszálás, még kevésbé a cselekvés hatásaként jön létre, hanem a jelenben megtörtént belső elmozdulás miatt, mely csak végighullámzik az összes síkon. Mivel az eredményt láthatóan a cselekvés előzi meg közvetlenül, ebből azt a következtetést vontuk le, hogy akkor a cél eléréséhez a cselekvés vezet, mivel a belső folyamat időben korábbi és nagyrészt láthatatlan kívülről. Ezért nem kötjük össze a sikerrel.

---

<sup>14</sup> KELLŐ Éva (szerk): Coaching alapok és irányzatok, Akadémiai kiadó 2014. p.33.

A cselekvésnek nem a cél elérése a fókusza az FF coachingban, hanem a már megtörtént mentális-érzelmi változáshullám leföldelése, átvezetése a fizikai anyagon, teret engedve a megnyilvánulásának. Így észlelhető a fizikai univerzumunkban az a hatás, ami létrejön. Az új gondolat utat tör magának, és új szokást alakít ki magának, ami a hordozóközege, megnyilvánulási formája. A hullámtermészetű információ és energia átlép a részecskesűrűségű anyagi világba, és megszilárdul, mint szokás, cselekedet, és visszatükröződik, mint történet, környezet. Az, hogy a cél megvalósul, ennek a lökeshullámnak köszönhető, és csupán az ajándék. Mert ha a mentális elmozdulás sikeres, akkor a kitűzött, vágyott célon kívül számos más pozitív mellékhatása lesz a műveletnek. Ki nem tűzött célok is megvalósulhatnak, - látszólag maguktól - vagyis az elszánt célorientált cselekvésünk nélkül is. A mentális változásunk keltette hullám hatására.

A cselekvésre valójában leginkább azért van szükség, hogy elterelje az elme figyelmét, lekösse, és így ne tudjon visszarendeződni az előző mentális állapot. A relaxált elmét fenntartjuk azzal, hogy nem hagyunk időt neki az agyalásra, a kételkedésre, a félelmek bekapcsolására, a belső párbeszéd helyett cselekszünk. Erre igazából csak addig van szükségünk, amíg az új mentális minta meg nem szilárdul, be nem ég, mint új irányító szoftver.

A cselekvés másik funkciója a test-elme összhang megteremtése. Az elménk már tudja a megoldást, a gondolkodásunk már megváltozott, át is érezzük, de még a testünknek is szüksége van egy impulzusra, lökésre, hogy gyorsabban íródjon át az új mentalitás a sejtekbe. Ilyenkor besegítünk, hogy a testünk átvegye ezt az új frekvenciát valami olyan cselekvéssel, ami képes kifejezni a megváltozott gondolatot, érzést. Mindez elkerülhetetlen, és érthető és természetes, amint az öntükröződést mélyebben megértjük. A cselekvés fontos, de nem elsődleges, és nem mindegy, miért és hogyan cselekszünk.

## **5. AZ ÖNREFLEXIÓ**

### **5.1.- FOGALMA**

Az önreflexió visszatükröződést jelent. Azt a folyamatot értjük alatta, amelyben az ember a saját viselkedését, cselekvését, érzéseit és gondolatait képes kívülről megvizsgálni és tudatosítani. Az a célja, hogy rálássunk a saját működésünkre, és ezáltal mélyebb megértést nyerjünk. Az önfejlesztés leghatékonyabb módjának ismerik el, egy olyan készségnek, ami fejleszhető. Szükséges elemei a külső nézőpont, a semlegesség, ítéletmentesség, az önelemzés. Hatására a személyiség magabiztosabbá, stabilabbá, autonómmá és önszabályozóvá válik.

A szupervízió alapú reflektív coaching irányzata kötelezte el magát leginkább az önreflektív kompetencia fejlesztése mellett. Fontosnak tartja, hogy az ügyfél kívülről - a megfigyelő pozíciójából - is képes legyen ránézni a saját működésére, helyzetére.<sup>15</sup>

Az önreflexió során a figyelem befelé fordul, az egyén saját tudati működése felé. Ez elsősre jól hangzik, csak hogy úgy tűnik, hiába keresünk magunkban gátló mentális attitűdöket, megfelelő módszer, támogatás nélkül, azok - mivel tudat alattiak - számunkra vakfoltok, maguktól nem bukkannak fel. Amikor a figyelem reflektorával bevilágítunk a saját tudattalanunkba, akkor elsőként tudnunk kell, hogy mire és hogyan figyeljünk. Az ügyfél nem képes addig a gondolkozását megváltoztatni, amíg nem látja pontosan, hogyan is gondolkodik, és ha látja is, nem érti, hogy annak milyen következményei vannak, mik az összefüggések a gondolatai és a helyzete között. A fejezet végén bemutatom az önreflexív kommunikáció általunk használt modelljét, ami ezt az ellentmondást hivatott feloldani. Ha az ügyfél önállóságát is erősíteni kívánjuk, a tartós hatás érdekében a coachnak meg kell tanítani magát a módszert az ügyfelének.

## 5.2. MENTÁLIS IZOM AZ EVOLÚCIÓS UGRÁSHOZ?

Pierre Teilhard de Chardin szerint a reflexió az, ami megkülönbözteti az embert az állatoktól, ennek köszönhetően az ember nemcsak tudhat valamit, hanem tudhat is a tudásáról.

Létezik egy kívülről befelé ható fejlődési folyamat, amikor a környezet változására reagálva változik az ember. Ez az alkalmazkodás, amit alapszinten az ösztön - a bekódolt túlélési mechanizmus - vezérel. Ez azonban még nem magyarázza meg az emberré válást, különösen nem úgy, hogy a korábbi evolúciós állomás (emberszabású majom) is párhuzamosan fennmaradt. Még kellett lennie valaminek, ami ezt az evolúciós kiugrást okozta. A környezeti változásra adott rugalmas alkalmazkodáson (természetes evolúció) túl léteznie kell egy másik fajta fejlődésnek, ami épp ellentétes irányú: belülről kifelé történik. Ebben nem a külső körülmények okozzák a változást, hanem épp fordítva: a belső változás okoz külső változásokat a valóságban. Ezt az evolúciós ugrást a reflexió megjelenése okozta: az első emberszabásúak összefüggést fedeztek fel aközött, amit ők csináltak, és ami történik. Ez az ok-okozati gondolkodás első apró lépése volt. Így egyre jobban képesek voltak reflektálni a környezetükre.

---

<sup>15</sup> KELLŐ Éva (szerk): Coaching alapok és irányzatok, Akadémiai kiadó 2014. p.301-309.

Egy újabb evolúciós ugrásnál az önreflexiók képességünk az a mentális izmunk, amit fejlesztenünk kell, mert ez lesz az eszközünk ahhoz, hogy sokkal világosabb identitást, és ezáltal fejlődési perspektívát nyerjünk. Nevezhetjük ezt a fejlődést előidéző folyamatot önismeretnek is. Az önreflexió az önismereti tanulás legerősebb, leghatékonyabb módja, eszköze. Megszerzéséhez egészen más kompetenciákat kell elsajátítanunk, mint amelyeket az eddigi tanulási folyamataink során használtunk.

Ez a felismerés érzékelhetően jelen van a köztudatban, amit jól mutat az is, hogy az önreflexió kifejezésre keresve a tudományos szakirodalomban a legtöbb találatot a pedagógia területén találjuk. Az oktatás tudományának tananyagszinten része az önreflexió fejlesztése. Ugyanakkor sajnálatosan még mindig legfeljebb a cselekvési szint - ritkább esetben az érzelmi szint - tudatosításáig használatos. "Ha ezt csinálom, akkor ez történik. Ha ez történik, ezt érzem." Az önreflexív-kontemplatív modell mélyebb dimenziókban használja az önreflexiót: "ha ez történik, akkor ezt gondoltam, ha ezt gondolom, érzem, akkor ez történik, ha ezt gondolom, akkor így érzem magam...stb"

### 5.3.- EGY LEHETSÉGES ELMÉLETI MAGYARÁZATA

A nehézség abban áll, hogy az önreflexióval egy olyan területre érkezünk, amelyben a figyelem tárgya a saját belső szubjektív világunk, amely működésében inkább hasonlít a szubatomi méretű "anyagtalán" tartományra, melyet a kvantumelmélet ír le.

A kvantum-elmélet ismert kísérlete a **kettős rés kísérlet**.

A kísérlet eredményeként a tudósok arra a zavarba ejtő megállapításra jutottak, hogy a megfigyelő hat a megfigyelt jelenségre. A megfigyelés maga befolyásolja a végeredményt, azt, ami történik.

*"A kvantummechanika elvként rögzíti a megfigyelés kölcsönhatással járó mozzanatát. Nem lehetséges megfigyelés kölcsönhatás nélkül, ez a beavatkozó megfigyelés fogalma."*<sup>16</sup>

De mi történik ilyenkor? Hogyan lehetséges ez? A megfigyelő elvárása befolyásolja az eredményt? Mi ez a rejtélyes kapcsolat a megfigyelő szubjektuma, és a külvilág objektuma között?

A másik ide kapcsolódó felfedezést az idegtudománynak köszönhetjük, amely behatóan foglalkozik az utóbbi években a **tükörneuronok** jelenségével.

---

<sup>16</sup> SZABÓ Levente: A modern természettudományok problémáinak kommunikáció-elméleti kutatásáról, Jel-Kép 2015. 4.sz. 116.p.

Az elmélet szerint a tükörneuronok adhatnak választ a távérzékelés, az érzelmi összekapcsoltság jelenségére többek között, hiszen kimutathatóan modelleznek egyfajta kvantum-összefonódást, egymásra reagáló összefüggő viselkedést.<sup>17</sup> Ha pedig kvantumszinten, sőt az idegi működésünkben is jelen van ez a rejtélyes kapcsolat megfigyelő és megfigyelt, valamint két távoli részecske között, akkor adódik a lehetőség, hogy a pszichikus jelenségeinkre, a saját tudati működésünkre is megkíséreljük analógiásan alkalmazni.

Az alábbiakban egy hipotetikus "metarealista" magyarázatot mutatok be, melyre én jutottam.

Induljunk ki abból, hogy a megfigyelő tudata összekapcsolódik a megfigyelt eseménnyel, dologgal (a továbbiakban "objektum"). A kapcsolatot maga a figyelem aktusa hozza létre. Azáltal, hogy a figyelő jelen van, a tudati tartalma az objektummal kapcsolatban projektáldóik, azaz kisugárzik. Az objektum reagál erre a projekcióra. Ami történik, az a figyelő tudatának a hatása alatt áll, és nem független attól.

Vagyis amit nézünk, - pontosabban, amire gondolunk, amivel kapcsolatban érzéseket táplálunk, azaz amit figyelünk - azzal összekapcsolódunk tudatilag, és ezáltal arra hatással vagyunk. Ez a hatás akkor is jelen van, ha nem szándékolt a figyelő részéről. Mert a figyelő tudata magában foglalja a figyelő tudat alatti, tudattalan elemeit is. Azokat, melyeknek a figyelő nem feltétlenül van tudatában, de amelyeket magában hordoz, mint mentális, érzelmi tartalmakat.

Később látni fogjuk, hogy ezek jóval nagyobb arányban gyakorolnak hatást az objektumra, mint a szándékolt elvárások, és még nagyobb arányban, mint ahogyan azt szeretnénk.

Ezért olyan nehéz összekapcsolnunk a belső tudati működésünket, a külső valóságunk elemeivel. A projekció nagyrészt láthatatlan számunkra, és az ismeretlen tartományban helyezkedik el. Azonban van egy eszközünk, amellyel felfedhetjük ezt a kapcsolódást, leleplezhetjük a projektív működésünket - az önreflexió.

Forradalmi, és zavarba ejtő lehetőség, hogy a külvilági objektumokból, mint egy reflektív felületből visszakódoljuk a tudati tartalmainkat, melyekhez eddig nem fértünk hozzá.

A projekciót és az önreflexiót részletesen vizsgálni fogom ebből a szempontból a dolgozatom későbbi fejezeteiben, kitérve a dekódolás lehetőségére és nehézségeire.

Miért okoz nehézséget egy ilyen kvantum-valóság értelmezés elfogadása?

A legerősebb ellenérv erre a valóságfelfogásra, hogy végtelenül szubjektív, és relativizál. És ez minden, csak nem az, amit látni szeretnénk. Hiszen pont azokat a biztos

---

<sup>17</sup> BAAZIZ Termina: Mirror Neurons Underpinnings of Communication Aspects: Inter-subjectivity and Socio-cultural Dimensions, Mohamed V University, Rabat, Morocco, Sino-US English Teaching, January 2017, Vol. 14, No. 1, 47-54.p.

támasztékokat kérdőjelezi meg, amellyel a materialista világnézet megtámasztotta a mindennapi életüket.

#### 5.4.- AZ ÖNREFLEXIÓ ELŐTTI AKADÁLYOK

##### **A felelősség kérdése**

Rendkívül kényelmetlen következmény, hogy ha ilyen mértékben hatással vagyunk a világunkra, akkor ezzel megnő a felelősségünk is az általunk okozott hatásokért. Melyek lehetnek pozitívak, vagy negatívak egyaránt. Az a gondolat, hogy nem csak a viselkedésünkkel, tetteinkkel hanem már a gondolatainkkal, érzéseinkkel, figyelmünkkel, elvárásainkkal is hatással vagyunk a valóságunkra, rémisztő lehet. Mivel ez utóbbiak fölött nem rendelkezünk akkora - vagy legtöbbször semekkora - kontrollal.

Érthető, ha ez a nézőpont jócskán meghaladja a komfortzónáját a hártás-kifogás kultúráján szocializálódott énünknek. Az okok mélyebbre kerülnek, és már nem függetleníthetjük magunkat attól, ami történik. Ez valóban nem mindig kényelmes. Komoly szemléletbeli változás szükséges, hogy úgy tudjuk felvállalni a felelősségünket, hogy annak súlya alatt ne roppanjunk össze.

Csak az lesz képes az önreflexió elsajátítására, és az általa biztosított gyorsított fejlődési tempóra, aki képes a felelősséget felvállalni.

##### **Dobozolunk, mint Tóték**

Az automatikus robotpilóta üzemmódban, amikor nem merészkedünk tovább, de érzékeljük, hogy van ott valami ismeretlen erő, akkor felcímkézzük. Főleg, amikor megszoktuk, hogy kontrolláljuk a közegünket, magunkat. Ráragasztunk egy cetlit, és amikor újra meglátjuk, már nem azt/őt látjuk, hanem a cetlit. A cetlin a róla alkotott véleményünk áll, de még az sem, hanem egy sablon dobozcímke: ez ez, az/ő ebbe a dobozba tartozik. Amit nem értünk, vagy ami ellenkezik a világnézetünkkel, énképünkkel, azt felcímkézve bedobozoljuk. Ezt hívjuk ítéletnek, előítéletnek, rögzült sematikus gondolkodásnak. A dobozcímkék is változnak. Minden dobozhoz "kollektív következmények", megítélések fűződnek. A közlés dönti el, hogy az jó, vagy rossz. Amikor egy doboz-kategória épp nem trendi az adott csoporttudatban, akkor a kirekesztettség szimbólumává válik. És oda berakjuk azt, amit ki akarunk rekeszteni. Pontosabban, amit magunkból kirekesztettünk.

A fejlődésünk szempontjából ezek lesznek a legértékesebb dobozaink, melyeket majd kinyithatunk.

Mivel az önreflexió működésének előfeltétele az ítékezés-mentes figyelem, azok érnek el benne és általa sikereket, akik képesek éber figyelemmel kísérni, és ha kell leállítani a saját dobozolásukat.

Divatos kifejezés manapság, az "out of the box". Azt a folyamatot értjük alatta, amikor megtanulunk másképp gondolkozni, leállítani a dobozolást, lejjebb kapcsolni a szűrőinket. Ennek a része az is, hogy a negatív címkéjű dobozaink egy részét megtanuljuk biztonságosan kinyitni, és kipakolni. Tanulunk a mentális elménk rögzült kategóriáiról leválni, hogy más nézőpontokra, egy rugalmasabb elmére tegyünk szert. És itt kezdődik az önreflexió képessége.

### **Ragaszkodás a pozíciókhoz**

Amiért igazán nehéz az önreflexió, az az elménk önvédelmi mechanizmusa. Az elménk nem minket véd, hanem a saját pozícióját, a dobozolást, a kontrollt. Olyan, mint egy hataloméhes vezető, autoriter módon működik.

Az önreflexió az önismeret-önirányítás visszaszerzésének, a személyes szuverenitás megerősödésének a forrása, amiben a pozícionált elménk ellenérdekelt.

Sokszor láttuk már azt a belső ellenállást, harcot, amikor a felfuvalkodott egó tévedhetetlen ítéleteivel, az igazság fegyverével megsemmisíti a másikat: kritizál, megítél, ezzel maga alá pozícionálja, illetve magát felülpozícionálja - agresszor szerepben.

Áldozatként pedig beáll a tekintélyszemélyek védőernyője alá, és arra vigyáz, hogy mindig abban a dobozban legyen, amiben a legtöbbnek vannak (nyáj-immunitás), vagy amitől a legtöbb előnyt remél a trendek alapján. És ezért mindenben alkalmazkodik, kiszolgál. Az "én" ilyenkor szinte felszívódik, és marad az a vágyott identitás, amivel összetéveszti magát.

Agresszorként nincs érdeke, áldozatként nincs eszköze az önreflexióhoz.

A tranzakcióanalízis fogalomrendszerében az agresszor pozíciónk a szülői szerepnek, míg az áldozati pozíciónk a gyermek szerepnek feleltethető meg.

Az önreflexió más szabályok szerint működik, és feltételezi a szerepekkel való azonosulás megkérdőjelezését, majd megszüntetését. Ez már a harmadik tudatszint, a tranzakcióanalízis "felnőtt énje". Egyfajta fordított logika szükséges hozzá, és külső nézőpont felvétele. Ami szokatlan. Olyan ismeretlen tájon járunk, ahol még nem voltunk. A fordított logika a lineáris idő-tér szemléletünkéből való kilépést igényli, a szilárd talaj elhagyását. Annak a felismerését, hogy semmi sem véletlen, minden okkal létezik, de a valódi okok nem az okozatok szilárd világában vannak, hanem a hullámtérben, a



mezőben, és oda kell utánuk mennünk. Oda, ahol minden csak az ellentétével együtt értelmezhető egész, ahol nincsenek dobozok, de ahonnan látható a dobozolás.

### **Külső nézőpont**

Az önreflexiós képesség egyik jellemzője a külső nézőpont felvétele. A külső nézőpont - kívülről látom magamat és a másikat - azt feltételezi, hogy legalább időlegesen képes vagyok kijönni a szerepemből. Amikor csak azon keresztül határozom meg magam, akkor ez a hozzáférésem a külső nézőpontokhoz le van blokkolva. Be vagyok zárva a szerepbe.

Az önreflexió elsajátítása a merev materialista (anyagelvű) alapállásról elmozdulást jelenti a "metarealista" (anyagon túli kvantumelvű) irányba. Ebben a tartományban találjuk a válaszokat azokra a kérdésekre, melyeket eddig nem sikerült biztonsággal megválaszolni az ember működéséről.

*"Hogyan lehetséges az, hogy a tudat egyszerre van a lehető legközelebb önmagunkhoz, és mégis oly kevésbé ismert? A válasz egy része abban a tényben rejlik, hogy a tudat e közvetlen megragadása speciális figyelmet igényel. Az esetek többségében nem a saját elménket, hanem a dolgokat figyeljük. Ahhoz, hogy elménk megismerhető legyen, ki kell lépünk a dolgokhoz fűződő hétköznapi, vagy akár tudományos viszony keretei közül."*<sup>18</sup>

### **Előbb a tapasztalat, aztán az értelmezés**

A következő nehézség: a tapasztalat-alapú tudás. Ebben a "meta-világban" előbb tapasztalunk, és csak utólag értelmezünk. Az absztrakt elme - aminek azonnali hozzáférése, és hatalmas információkezelési kapacitása van - sokkal gyorsabban működik, máshogy és többet tud, mint a lineáris racionális elme, ami "vagy-vagy" poláris sémákban gondolkozott eddig.

Absztrakt elmével a valóságérzékelésünk is kitágul. Olyan, mint a kvantumszámítógép a hagyományoshoz képest. Vagy mint az érintőképernyős monitor a hetvenes évek csöves fekete-fehér recsegő tévékészülékeihez viszonyítva.

## **5.5.- ÖNREFLEXIÓ A FEJLŐDÉSFÓKUSZÚ COACHINGBAN**

### **A figyelő, aki önmagát figyel (a tükörben)**

Ha az objektumot, mint egy általunk megváltozni képes tárgyat figyeljük, akkor az objektum képes tükörré válni, amely azt a hatást veri vissza, amit a tudatunkkal gyakoroltunk rá.

---

<sup>18</sup> SCHMAL Dániel: Elme és tudatosság a fizikai világban: egy párbeszéd margójára. Mind and Consciousness in the Physical World. Some Notes on the Margin of a Discussion. Acta Pintériana, 2018. 5 sz. 62. p.

Ekkor a figyelő az objektumon szinte átnéz, és abban önnön projekcióját, tudatának hatását látja meg. Az objektum a közvetítő közeg. De a figyelem valójában - bár a tárgyat nézi - önmagát, a belső tudati tartalmát vizsgálja.

Amikor az objektum - a megfigyelt - maga is szubjektum, egy másik személy, aki részt vesz a kommunikációban, akkor egy **kettős tükrözés** jön létre, melyben mindkét résztvevő egyrészt tükörfelület a másiknak, másrészt résztvevő szereplő, azaz projektáló.

Amint ezt a lehetőséget elfogadjuk, megnyílik az út az önreflexív figyelem előtt. Ekkor a kommunikációban tudatosan részt vevő fél, - aki felismeri, hogy egy öntükröző helyzetben van - miközben benne marad a szerepében, egy részével kiül a nézőtérre, és kívülről figyeli a kommunikációt azzal a szándékkal, hogy abban felfogja a magának küldött üzeneteket, mélyebben megismerje a mentális működését. A figyelő pozíció felvétele önmagában egy szándéknyilvánítás, egy elvárás a megismerésre, és mint ilyen, szintén hatást gyakorol magára a helyzet alakulására. Az önismeret fókuszával folytatott kommunikáció olyan információk birtokába juttatja a figyelőt mind önmagáról, mind a másik félről, amelyek irányítást biztosítanak számára az adott helyzetben. Tapasztalatom szerint a nyeresége messze meghaladja az asszertív kommunikációval elérhető szintet, mely utóbbi megtanít kevésbé passzívan, vagy dominánsan kommunikálni, karbantartani az alapvető hajlamunkat, de nem ad megoldást, választ, magyarázatot arra, ami miatt passzívan, vagy dominánsan kommunikálunk.

### **3.5.2. Az önreflexív kommunikáció**

Az önreflexió az önismeret művészete. A FF coaching önreflexió-kontempláció módszerében az önismeret fejlesztésére az önreflexív kommunikációt alkalmazzuk, melyet az ügyfél a folyamat során elsajátít. Megtanulja ezen a módon szemlélni a tudati tartalmait. A cél a harmadik tudatszinten az önreflexív elme kialakítása, amely számos kompetencia fejlődését eredményezi.

Az önreflexió elméleti alapja, hogy a világ egy tükröző-felület, amely a szubjektív figyelő, résztvevő (ügyfél) gondolatait és érzéseit veri vissza. Az alany történetei, és az, ahogyan azokra reagál, a megszilárdult gondolat- és érzelemmintái, amelyekből visszaolvasható a mentális bevéődése. Mindenki befolyással bír arra, ami vele történik, nem csupán arra, ahogyan arra reagál. Semmi nem történik "véletlenül", az alanytól függetlenül. Ezt a láthatatlan hatást próbáljuk láthatóvá tenni az önreflexió segítségével.

Az önreflexív kommunikációban az alany egy külső nézőpontot vesz fel, - figyelővé válik - miközben benne marad a szituációban, a szerepében. Kezdetben utólagos rekonstrukcióval gyakoroljuk: múltbeli eseményeket, párbeszédet vizsgálunk a segítségével. Majd áttérünk a jelen idejű gyakorlására, amikor az ügyfél az aktuálisan

zajló szituációban is képes szimultán a külső figyelemre. Tapasztalatunk szerint gyakorlással elsajátítható ez a "kettős figyelem", ami csak eleinte szokatlan. A coach a beszélgetések során azzal támogatja ezt a folyamatot, hogy azonnal kihangsúlyozza, jelzi, és kezdetben még visszafordítja az ügyfél elcsúszott gondolatsémáit, és rákérdezéssel segíti az érzelmi tudatosítást, valamint rámutat a következményekre, hatásokra. Olyan gyakorlatokat ad, mint például a "belső film" megfigyelése, melyek segítségével az alanyoknál egyre csökken az a reakcióidő, ami alatt felismerik a saját belső működésüket akció közben. Ez pedig azt eredményezi, hogy egyre hatékonyabban képesek beavatkozni, megváltoztatni helyzeteket.

Vannak bizonyos **alapelvek**, melyeket ismernünk kell ahhoz, hogy a visszafejtést el tudjuk végezni. Néhány példa ezekből:

Hogyan láthatom meg magam a világom tükrében?

- Amit másban látok meg, és ZAVAR, az Bennem van, de sötétben. (vakfolt - tudat alatt, nem látom). Ami a másikat zavarja bennem, és ő ezt szóvá teszi, az elsősorban az ő zavara. Akkor az enyém is, ha érzelmileg reagálok, azaz zavar, hogy őt zavarja, vagy hogy szóvá tette, vagy magyarázkodom, védekezek, vitázok, megpróbálom megvédeni magam.
- Amit másban látok meg, és amit MEGÍTÉLEK (minősítelek - "szálka"), az Bennem van, és miatta önmagam fölött ÍTÉLKEZEK (minősítem magam - "gerenda", amiről nem tudok- a belső önítéletem a tudat alattiban zajlik, nem látom, vakfolt). Amikor a másik ítélkezik fölöttem, akkor belül önmaga fölött ítélkezik. De ha ez engem eltalál, zavar, érzelmileg lereagálok, akkor bennem is fut az önítélet.
- Ami betör a világomba, és ami ellen TILTAKOZOK, az egy kizárt részem, amit ELUTASÍTOK. (ellenállok neki, nyomom az ajtót belülről, - erről nem tudok, mert a tudat alattiban van, vakfolt). Amikor én találkozok elutasítással a másik részéről, akkor az elutasítás elsősorban magának szólt. Rólam akkor szól, ha érzelmileg bevonódom.
- Amit hiányként a világban/másban látok meg, és amit SZÁMON KÉREK másokon, azt magamban hiányolom, és önmagamtól KÉREM SZÁMON, (amiről nem tudok- a belső önítéletem a tudat alattiban zajlik, nem látom, vakfolt). Amit más hiányol bennem, azt magában hiányolja elsősorban. Nekem ez akkor üzenet a belső hiányomról, ha érzelmileg bevonódtam.
- Ami nincs bennem, (amit nem hiszek - el sem tudom képzelni), azt nem látom a világomban sem. (nem tapasztalom)

- Amitől másokat meg akarok menteni (megmentő program), attól én félek, és magamat akarom – tudat alatt – megmenteni.

Csak azokkal a "kishangosításokkal" foglalkozunk, amelyek erős érzelmi reakciót, bevonódást váltanak ki. Amikor kívül reagálok érzelmi töltés mellett, akkor bevonódtam, és már az aktív oldalon vagyok. Innen tudhatom, hogy érintett vagyok, és van releváns üzenete a szituációnak. Ezeknél indokolt és időszerű a beavatkozás. Ezek a szabályok az első, második tudatszinten lévőknél érvényesek, illetve a gyakorlóknál a harmadik tudatszint végéig. Amikor képes vagyok megkülönböztetni, hogy amit a másik mond nekem-rólam, azt kinek mondja, kiről beszél, és mit közöl éppen. És, amit én mondom másnak, az hogyan szól nekem-rólam. Mit akarok közölni magammal.

### **5.5.3.- Az önreflexió fókusza (mit keresünk?)**

Az önreflexió során a befelé irányított figyelemmel olyan gondolatmintákat keresünk, melyek korlátozóak, kapcsolódnak az elakadásunkhoz, és amelyeken érzelmi töltés van. Mivel a problémáink gyökér-oka a mentális szinten, a gondolati rögzültségeknél keresendő, egy mélyben rejtőző önkorlátozó gondolatsémát keresünk.

Azonban nem könnyű eldönteni gyakorlás nélkül, hogy egy közlésünk információtartalma mikor rejt mélyebb üzenetet. Az alábbi példa szemlélteti az önreflexív kommunikáció logikáját.

Példa:

Nem kérdez meg a másik, én mégis véleményezem. Nyilvánvaló az érzelmi bevonódásom, hiszen fontosnak tartom, hogy kimondjam. Te-közlésem, a másiknak kimondott véleményem:

***"Szerintem ezt most nem így kellett volna csinálnod, ezt elrontottad."***

A visszafordítás technikája: önmagam felé fordítás, a mondat átalakítása egyes szám első személyre úgy, hogy a másik is én vagyok. Mintha magammal beszélgetnék. Ezzel a hatókörömbe kerül a probléma, és cselekvőképessé válok.

***"Ezt most nem így kellett volna csinálnom, elrontottam."***

Az értelmezés, dekódolás kétféleképpen történhet:

1. A magamnak feltett kérdések segítségével: miről gondolom azt, hogy elrontottam. Miért gondolom azt, hogy elrontottam? Miért baj ez/mit veszítettem? Hogyan szeretném, tudnám nem elrontani? Hogyan lenne nem elrontva? Mit gondolok a hibázásról? Hogyan szoktam figyelmeztetni magam, ha hibázok?...stb)

2. Kontemplatív módon: gondolatok nélküli belső csendet hozok létre, amiben figyelem, mi az, ami felbukkan a visszafordított állítás - a feltárt gondolatom - hatására.

A másik fél reakciója is információt hordoz, ami segíthet tisztábban érzékelni a helyzetét. A címzett néhány lehetséges válaszreakciója (amit ő kezdhet a véleményemmel, és amit ez róla mutat):

- Igen, igazad van (Elfogadta a képet : ezt most elrontottam - ezt gondolja magáról.)
- Nem, nincs igazad, mert....(Magyarázkodik és érzelmileg bevonódik. Ellenáll a képnek, de belül fél tőle, hogy elrontotta, csak ezt a lehetőséget nem engedi meg magának, ezért magyarázkodik. Vakfolt gondolata: én nem hibázhatok.)
- Te idióta vagy! (Védekezésből támad, dühös, túlreagál. A tudattalan rejtett gondolata (vakfoltja) egy idióta vagyok, ezt elcsesztem! Csak ki ne derüljön.)
- Lehet (Semleges marad, szinte meg sem hallja, nem reagál. Nem neki/róla szól a közlés, békében van azzal is, ha hibázik, semmi dolga ezzel.)
- Megijed a következményektől. És most ezért kevésbé fogsz szeretni, tisztelni? (Véleményfüggő, attól fél, hogy elveszíti a megbecsülést, szeretetet.)
- Úristen, most mit csináljak? (Összeomlik, egyedül képtelen vagyok rá - gondolja.)

#### **5.5.4.- Szintjei (meddig megyünk?)**

- Ez történt (kívülről ránézek, perspektivikusan látom a helyzetet minden résztvevő szempontjából)
- Érzés (így érzem ettől magam)
- Fizikai érzet (így reagál erre a testem)
- Gondolat (ezt gondolom erről, ez a gondolat jelent meg bennem, amikor ez történt)
- Hiány, félelem (ez hiányzik, vagy ezt érzékelem veszélynek, ettől félek)
- Én-állítás (script, ez irányít, ezt gondolom magamról - ez egy énkép zavar, ami úgy kezdődik, hogy "én nem vagyok.....")
- Forrása, genetikai mintája (innen jön az én-állítás, x-y genetikai vonalon öröklődik)

#### **5.5.5.- a coach, mint reflexív felület (tükör)**

A coach a saját önfejlesztésén, önreflexív nézőpontján kívül az ügyfél számára az a tükör lehet, ami megmutatja az ügyfél vakfoltjait.

Coachként miből láthatom meg az ügyfél gondolat-mintázatát, amin változtatnia kéne, (elakadását), hogy fejlődjön?

- A szavaiból - mindenki elmondja, mit gondol magáról.
- Mások szavaiból, véleményéből, helyzetekből, amikre érzelmileg reagál - a kihangosított szócsövei.

- A céljaiból-tetteiből.
- A történeteiből, élethelyzeteiből - amiket problémának él meg.
- A reakcióiból.

Hogyan olvashatom ki az ügyfél szavaiból a releváns gondolatsémáját, érzelmi mintázatát? Mire figyeljek?

### 1. **Amit mond:**

- Szava-járása, gyakran ismételt jellemző kifejezések (pl. Megmondom őszintén - valamit eltitkol)
- Magára tett "ártatlan" lekicsinylő, bántó megjegyzései ( pl De hülye vagyok! - azt gondolja magáról, hogy nem elég okos).
- Magyarázkodás, kéretlen tanács másoknak (miről szeretné meggyőzni magát, mire kéri magát).
- Markáns kéretlen vélemény, ítélet, kritika másokról (amiben elkülönül).
- Értékítélet (félelem a hibázástól, vagy attól, hogy nem elég jó, értékes, lemarad...stb).

### 2. **Ahogymondja:**

- Érzelmi töltettel, erős érzelmekkel átítatott közlés.
- Vita, meggyőzés (belső harcok).
- Ellenállás, hárítás (én nem is....., igen, de...).
- Igen.....DE.... (Belső ellenállás: ez egy "nem". Nem mer nyíltan nemet mondani).
- Feltételes mód, megpróbálom (bizonytalanság - hiába, úgysem fog (nekem) sikerülni).
- Jövődő - ("mindig-majd"... halogatás, ehhez én túl kevés, kicsi vagyok, nem tudom megcsinálni, pedig szeretném).
- Múlt idő (beleragadás a múltba, veszteség-élmény: elvesztettem valamit, hiánytudat: akkor még volt, most nincs, hagyjatok békén, nem akarok itt lenni, még gyerek akarok lenni)
- Agyal, a fejében él egy elképzelt világban, a fejből beszél, zavarják az érzések, nem kapcsolódik a saját érzéseire (az eszem megvéd, az érzések veszélyesek, megpróbálja kiiktatni az érzelmeket, racionalizál - fél megélni a saját érzéseit, mert azt "nem szabad/lehet", mert szembemenne a magáról kialakított, vagy a szerinte elvárt/elfogadható képpel)
- Önirónia, gúny, szarkazmus, fekete humor (ezen sírnom kéne, de inkább nevetek - a fájdalom feldolgozási kísérlete úgy, hogy mások ne lássák, a sarokba szorítottság, tehetetlenség közlése)

## 6. IRÁNYÍTOTT ÖNREFLEXÍV-KONTEMPLÁCIÓ A COACHING FOLYAMATBAN

### 6.1. ESZKÖZÖK

Az önreflexív-kontemplatív (a továbbiakban: Ö-K) módszer a coaching folyamatban a coaching szokásos eszköztárán túl néhány speciális eszközt használ a fejlődési cél elérésének támogatására. Ezek egy része kevésbé "eszköz", mint inkább sajátos hozzáállás, képesség a coach részéről. Azt valljuk, hogy maga **a coach a legerősebb eszköz**. Az alábbiakban néhány jellemzően használt eszközt, technikát mutatok be.

A célmeghatározásnál már említettük a **LIGHTING modellt**. A helyzetfeltárásnál a kérdezőtechnika jóval szabadabb keretek között mozog. Az ügyfélre és a helyzetre aktualizált intuitív spontán megnyilvánulás a coach részéről kívánatos, ami maximális jelenlét mellett hoz eredményt. A **szabad asszociációs** képességet akkor tudja jól használni a coach, ha nem ragaszkodik a betanult kérdés-sémákhoz.

A **visszatükrözést** gyakran alkalmazzuk, aminek a célja, hogy az ügyfélben tudatosodjon a mentális, érzelmi, cselekvési mintázata és megértse az összefüggéseket, világosabban lássa azt, ami takarásban volt előtte. Ezen a ponton időnként provokatív kérdéseket, megállapításokat is használunk, főként ha az alany bujkál a felismerései elől, kerülgeti a témát.

A **külső nézőpontba helyezés** szintén bevett gyakorlat, ami azt a célt szolgálja, hogy a coachee ne csak kívülről, hanem egy tágabb perspektívából is képes legyen érzékelni egy helyzetet. A klasszikus szerepcserén túl az időbeli perspektíva tágítását is fontosnak tartjuk. Ezzel a legtöbb esetben elérhető, hogy az ügyfél csökkentse a helyzet negatív minősítését, és megtalálja benne azt a mögöttes értelmet, hasznot, lehetőséget, amit a negatív fókusz miatt eddig nem látott. Pozitív hatása, hogy a coachee képessé válik kevésbé azonosulni a problémával, és ez támogatja a semleges figyelő helyzetbe kerülését.

A **visszahelyezés** technikája épp ellentétes az előbbivel. Ez már az önreflexió jelen idejű gyakorlása. Itt az ügyfél újra beleéli magát a szituációba, beleáll résztvevőként a problémába, miközben végig érzékelő-megfigyelő is marad. Irányított kérdésekkel reflektál az érzelmi, testi-szomatikus állapotára, arra, amit ebben a helyzetben a valóságból maga körül érzékel, és kihangosítja a félelmeit, szükségleteit, gondolatait. A cél, hogy elérjük az önmagával kapcsolatos mentális sémáit, információt kapjunk az énkép zavaráról úgy, hogy őt magát vezetjük végig egyre beljebb ezen az úton. A saját felismerése legtöbbször katartikus élményt eredményez. A részletes átélés-tudatosítás célja az is, hogy megtanulja azokat az érzelmi, testi jeleket észrevenni, amik hasonló helyzetben segíthetnek felismerni azt, amikor "fut a program".

**A program** - az énkép zavartól a cselekvésig, történésig végigfutó összefüggéslánc - **feltérképezése** során a meglévő információkat rendszerezzük. Láthatóvá tesszük magát a "programot", amit futtat. Hatására láthatóvá és értelmezhetővé válik az, ami eddig ismeretlen volt, vagy értelmezhetetlen az elemek közötti kapcsolat hiánya miatt. Ez a szakasz olyan, mintha felkapcsolnánk a villanyt egy sötét szobában. Az egyes megnyilvánulások, történések, hatások értelmet nyernek, és ezzel megnyílik a tudatos válaszhoz az út. Fontos lépés ahhoz, hogy az ügyfél úgy érezze, képes visszaszerezni az irányítást a helyzete felett.

**A hibáztatás kikapcsolása** egy olyan eszköz, amelyet akkor használunk, ha a coachee-ban bekapcsolna a hibakereső program, azaz ahelyett, hogy felelősséget vállalna a változásért, elkezdené keresni a felelőst. Vagy a szülőket, vagy magát hajlamos ilyenkor hibáztatni, ami az önsajnálát, frusztráció terméketlen állapotában tartaná. Mivel ez leköti a figyelmet, és megakadályozza a továbbhaladást, ilyenkor szemléletesen szembesítjük az ügyfelet azaz, hogy "nincs hibás", és ezt addig folytatjuk, amíg képes elfogadni és továbblépni. Bizonyos elakadásoknál ez olyan erősen jelen lehet, hogy több alkalmat is igénybe vehet, mire eljutunk ideig. Cserébe viszont a coachee önmagával és a környezetével való viszonya drámai mértékben rendeződik, harmonikusabbá válik.

**Megszemélyesített belső szereplők-játék:** a mindennapok során könnyebben képes leállítani a coachee a korlátozó szokásait, ha azokat egy névvel ellátott belső személyhez köti, akivel nem azonosul, de akit elfogad. A pozitív mintát képviselő erőket, tulajdonságokat, képességeket szintén megszemélyesítjük ilyenkor, és megalkot magának egy már létező "ideált", aki emlékezteti ezekre az erőforrásaira. Mivel ezeket eddig nem eléggé használta, így ez az ideál-szereplője lesz az, aki ebben támogatni fogja, aki a nap 24 órájában vele van, akire számíthat, aki magabiztosan hoz helyes döntéseket. Természetesen ez mindvégig egy játék marad, ugyanakkor hatékony segítség a pozitív fókusz fenntartásában.

**Belső mozi:** az önreflexív figyelem gyakorlására alkalmazott eszköz, melynek során az ügyfél elkezd úgy ránézni arra, ami éppen történik vele, mint egy filmre, amiben épp ő is szerepel. A filmnek címet ad, megfigyeli a karaktereket, az üzeneteket. Mivel ez egy mozi, tudja, hogy bármikor kiséthet. Érzelmi kivonódást is létrehoz olyan helyzetekben, melyekben nagy volt a nyomás, stressz korábban. Minden eddigi tapasztalatunk, visszajelzésünk azt mutatja, hogy a "belső mozizás" nem csökkenti a részvétel hatékonyságát, sőt. Ugyanakkor fejleszti az önreflexív intelligenciát, és érzelmi felszabadulást hoz létre. A kedvenc példám egy vezetői csoport, amelyik ezzel a technikával mozizta végig - élte túl, és elkezdte élvezni - a vállalati értekezleteket, amíg meg nem találta a módját, hogyan alakítsa ki és érvényesítse a cégnél a valóban hatékony, értelmes értekezleti kereteket, metódust.



A fejlődés-fókuszú coachingban a coach egyrészt aktívan vezeti a folyamatot, miközben követi is az ügyfelet. Mozgatja a coachet a tudat-állapotok között, fokozva a rugalmasságát, szem előtt tartva a fejlődési célt, az ügyfél haladási képességét. Olyan gyakorlatokkal látja el, melyek fejlesztik az önreflexióját, és összekapcsolják az erőforrásaival.

## 6.2. AZ ÖNREFLEXÍV-KONTEMPLATÍV TUDATÁLLAPOT ÉS AZ INTUÍCIÓ

A coach aktív jelenléte a sikeres közös munka alapja. A coach részéről a megfigyelés a folyamat során egy olyan önreflexív alapállást jelent, amelyben a fókusz a mentális-érzelmi sémák feltárásán van. Szenzitív érzékelés és jelenlét mellett spontaneitásra van szüksége abban az értelemben, hogy az ülésen minden előzetes koncepciótól mentesen az adott pillanatban megjelenő megérzésre, sugallatra tudjon reagálni. Az intuíció erejében és pontosságában sokszorosan meghaladja a racionálisan tervezett séma alapján elérhető eredményt. Ennek működéséhez egy "kiürített elmére", mentálisan nyugodt, lecsendesített tudatállapotra van szükség, mely mentes a gondolati pörgéstől. Ha ezt a coach meg tudja tartani, akkor az ügyfél is könnyebben veszi át ezt a nyugodt, relaxált frekvenciát. A coachnak arra is figyelnie kell, hogy az ügyfél pörgése, érzelmi hullámozása ne mozdítsa ki ebből a stabil semlegességéből. Az elvárás-, és ítéletmentességen túlmenően ez egy fókuszált kontemplatív tudatállapot. Az elméje csendje, és a belső összekapcsoltság biztosítja azt az erőteret, melyben létrejön a bizalom, a kettejük közötti összekapcsolódás. Ezt külső szemlélő empátiának hívná, azonban az érzelmi kapcsolat ebben az állapotban a coach részéről jóval több követő együttérzésnél. Sokkal inkább egy átérzésnek hívható jelenség tapasztalható meg, melyben a coach szimultán érzékeli a coachee rezdüléseit, az érzéseit, a testi érzeteit, és a gondolatait is. Olyan módon, mint a sajátját, miközben képes elkülöníteni a sajátjától, annál is inkább, mert ebben az üres kontemplatív tudatállapotban a sajátja nincs jelen. Ideális esetben a coach áteresztővé válik, és benne is megjelennek az ügyfél aktuális tudati tartalmi, amit így nem kívülről kell kinyomoznia, hanem a saját önreflexióját használva pontosan tudja követni párhuzamosan a belső képernyőjén, hogy mi zajlik a coachee-ban. Mivel átmenetileg magára veszi az ügyfél helyzetét - de anélkül, hogy reagálna, hogy az érzelmileg kibillentené - semleges érzékelőként a válasz is megjelenik benne a megoldásra. Nincs helye elemzésnek, értelmezésnek. Mert nincs is jelen az elemző elme. Ezt érzékeljük az intuíció működéseként. Az így érkező válaszok magyarázat nélküli, biztos tudások hirtelen felbukkanva a semmiből. Egyszerűségük és kreativitásuk utólag megvizsgálva bámulatra méltó. Ez az, amit az ügyfél is tud, ami ott van benne, de

amihez épp a bevonódottsága miatt nem fért hozzá. A coach szinte csak leolvassa az ügyfél saját válaszait, és már csak az a dolga, hogy eljuttassa azok felismeréséig az ügyfelet is. Sok esetben elég a jelenléte ahhoz, hogy az ügyfél szinkronban felismerje a megoldását. Zártabb esetekben a folyamat hosszabb, és technikákat igényel.

A szenzibilis coach olyan, mint egy pontos mérőműszer, ami a coachee állapotát mutatja. Ezt az állapotot nehéz lineáris nyelvre fordítva leírni, igazán csak az fogja érteni, aki megtapasztalta.

Ugyanakkor éppen emiatt nagyon fontos, hogy a coach tisztában legyen a határaival és ugyanúgy önmaga felé is le tudja zárni az ülés végén ezt a csatornát, ki tudjon lépni az érzékelő-szerepből, és visszatérjen a saját életébe.

Mert minden egyes ülés ebben a tudatállapotban olyan, mintha kirándulást tennénk egy másik ember bolygójára.

Csak a feltétel nélküli elfogadás állapotában lehetséges létrehozni ezt az összekapcsoltságot. Bármilyen ellenállás a másik személy irányában, vagy önmagunk irányában elzárja az utat.

Azokban a helyzetekben, amikor a coach nem tudja félretenni az énjét, bevonódott, és maga is problémákkal küzd, akkor előbb ezt az állapotot a saját megoldásai létrehozására kellene elérnie, vagy neki is segítőtőre lenne szüksége.

Mint minden képesség, ez is gyakorlással csiszolható. Természetesen nem várható el egy segítő szakembertől, hogy mindig képes legyen létrehozni ezt a tudatállapotot. Ha már időlegesen sikerül, az is óriási eredmény. Amint pedig stabilizálódik, azt fogjuk tapasztalni, hogy olyan flow állapot jön létre, amelyben nem veszítünk energiát, miközben a másik fél feltöltődik energiával.

### 6.3. A FOLYAMAT SPECIALITÁSAI A GROW MODELLHEZ KÉPEST

Az alábbi táblázatban mutatom be a fejlődés-fókuszú coaching önreflexív-kontemplatív folyamatmodelljét, melyben az eltérésekre fókuszálok a széles körben használt GROW modellhez képest. Az összehasonlítás láthatóvá teszi, hogy az Ö-K folyamatban nagyobb hangsúly van a helyzetfeltáráson, tudatosításon és a coachee belső tudati munkáján, önreflexiója, önismerete fejlesztésén. Ugyanakkor az akciótervet sem nélkülözi, mely ezekre épül.

|                    | <b>GROW folyamat modell</b>  | <b>Ö-K folyamat modell</b>   |
|--------------------|--|--|
| <b>Téma</b>        | Leszűkíti: a probléma egy megoldásra váró feladat<br>A keretekben megállapodnak (coach szerződése)                         | Kitágítja, szélesebb fejlődési perspektívába helyezi: a probléma egy fejlődési impulzus  |
| <b>Cél</b>         | folyamatcél + végcél<br>SMART célkitűzés   | fejlődés-cél=végcél<br>LIGHTING célkitűzés<br>A keretekben megállapodnak (én-szerződések elfogadása)   |
| <b>Valóság</b>     | Helyzet körbejárása<br>Ügyfél viszonya a helyzethez<br>Eddigi megoldási kísérletek<br>Akadályok<br>Támogatások             | A helyzetből induló mélységi feltárás<br><b>1. Elérés:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Történeti sík</li> <li>• Érzelmi sík</li> <li>• Testi sík</li> <li>• Gondolati sík</li> <li>• Hatása az életére</li> </ul> <b>2. Dekódolás:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Előnye (rejtett szükséglet)</li> <li>• Hasonló helyzetek (séma-keresés)</li> <li>• Szerep-azonosítás (helyzetképből)</li> <li>• Szerep-megszemélyesítés</li> <li>• Időtáv: a séma életkora, mélysége</li> </ul> <b>3. Visszafordítás</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Én-gondolat a kép mögött</li> <li>• A polaritás megjelenítése (kiülni a nézőtérre)</li> </ul> |
| <b>Lehetőségek</b> | Ideális helyzet<br>A jelenlegi állapot skálázása<br>Lehetőségek keresése, skálázása<br>Az optimális lehetőség kiválasztása | Új valóságkép, jövőkép megalkotása<br>Feltételek (külső erőforrások) elköteleződés, döntés<br><b>4. Átfordítás</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Új script az új valósághoz</li> <li>• Érzelmi azonosulás</li> <li>• Jelen időre hozás</li> <li>• 40 napos gyakorlat (az új script beépüléséhez)</li> </ul> Az Ideális szereplő megszemélyesítése és használata (belső erőforrás)   |

|                | <b>GROW folyamat modell</b>   | <b>Ö-K folyamat modell</b>  |
|----------------|---|---|
| <b>Teendők</b> | <b>AKCIÓTERV meghatározása</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit, mikor, hol, kivel...?</li> <li>• Határidő-realitás</li> <li>• Erőforrások bevonása</li> <li>• Várható akadályok</li> <li>• Delegálás, támogatók bevonása</li> <li>• Motiváció skálázása</li> <li>• Az első lépés kijelölése</li> <li>• Határidő vállalása</li> </ul> | <b>5. Átültetés a gyakorlatba:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Távolság skálázása</li> <li>• Részekre bontás (léptékek)</li> <li>• Az első lépés (szakasz) akcióterve</li> <li>• Visszaellenőrzés (az új valóságképnek megfelel-e)</li> <li>• Határidő vállalása</li> <li>• kifogás-kezelés (belső akadályok elhárítása)</li> </ul><br>Támogatás (opcionális)<br><b>6. Stabilizálás:</b><br>Önreflexív kommunikáció elsajátítása, gyakorlása (egyéni és csoportmunka)<br>Strukturált Önismereti elmélet és gyakorlatok (online tananyag alapján) |

5. ábra GROW és Ö-K folyamat modell összehasonlító táblázat Forrás: saját szerkesztés

Az egyes coaching ülések 60-90 perc időtartamúak. Tapasztalatom szerint ennyi idő minimálisan szükséges a folyamat elmélyítéséhez.

A fenti folyamatmodell egy séma, amitől bármikor eltérhetünk, amikor a helyzet mást kíván meg. Az Ö-K módszer vezérelve az intuitív jelenlét, és az ebből következő spontaneitás, ami erősebb annál, mintsem hogy a módszer rögzített, strukturált modellje gátolni tudja. A modell sokkal inkább azt a célt szolgálja, hogy módszerként definiálttá, bemutathatóvá váljon a segítségével ez az irányzat, illetve mankóként szolgáljon azoknak, akik képesek elsajátítani, beemelni a fejlesztői munkájuk repertoárjába ezt a módszert.

A jelen dolgozat függelékében két dokumentált coaching ülést mutatok be, bepillantást adva a fenti folyamat alkalmazásába és a fejlődésfókuszú coaching irányzatának szemléletébe a gyakorlatban.

## 7. ÖSSZEFOGLALÁS

Zárásként a bemutatott módszer hatékonyságáról szeretnék képet adni, ahogyan azt fejlesztőként megtapasztaltam. Számomra ezek az eredmények azt mutatják, hogy a módszer többet tud racionálisan kitűzött célok elérésénél.

A változás - sikeres folyamat esetén - a személyiség-integráció, énkép helyreállítás miatt nem csupán egy témában, életterületen következik be. Ezt a jelenséget **pozitív mellékhatás**nak tekintjük. Néhány példa az eddigi praxisomban tapasztalt pozitív mellékhatásokból, amit a módszert használók megtapasztaltak az én-képletük tudatosítása és változása során: (ezek olyan változások, amik korábban nem tűntek elérhetőnek az érintetteknek, amiket nem indokolt az addigi tapasztalatuk, gondolkodásuk és nem támasztott alá a hozott én-képletük)

- Új magasabb vezető pozíció a munkahelyen, megduplázott fizetés.
- Új hivatás a saját képességek használatával, meglepő eredményességgel.
- Saját képességeire szabott munkakör (eddig nem volt ilyen a cégnél) megalkotása, rugalmas munkaidő, magasabb bér.
- Külföldre település, háromszoros bérrrel, kevesebb munkával, több szabadsággal, meredek életszínvonal javulás erőlködés és áldozatok nélkül.
- Kevesebb munkával töltött idő, (több énidő) megnövekedett hatékonyság és elismerés mellett, több bér.
- Élettárs, ideális pár megtalálása, családalapítás, otthonépítés könnyedén és gyorsan
- Üzletmenet, vállalkozás fellendülése, vagyongyarapodás.
- Világjárás, utazások addig elérhetetlennek tűnő helyekre- anyagi stabilitás mellett.
- Új foglalkozás, szabadabb életforma kialakítása.
- A munkahelyi stressz eltűnése.
- Az emberi kapcsolatok javulása, letisztulása, játszmozgató kommunikáció.
- Közelkerülés a szülőkhöz, a gyerekekhez, a társhoz, kevesebb konfliktus, megváltozott konfliktuskezelés.
- Egészségesebb test, jobb közérzet, megnövekedett energiaszint.
- A belső nyugalom és bizalom tartóssá válása.
- Könnyedség, játékosság, rugalmasság, a félelemszint csökkenése, az agresszió, düh eltűnése, kreatív alkotóerővé alakulása.

Az Ö-K módszer mind a life, mind a business coaching területén alkalmazható, mivel nem téma specifikus, és ugyanazon emberi elakadások, sémák fedezhetők fel a gyökérok szintjén mindkét területen.

Jól **adaptálható business területre is** céges környezetben. Vezetőfejlesztésben, vezetői kompetenciák fejlesztésében, szervezet-fejlesztésben, szervezeti kultúra kialakításában, csapatépítésben és kommunikáció-fejlesztésben is hatékonyan bizonyult. Másfél éves időkeretben teszteltük le vállalati környezetben, mind egyéni, mind csoportos foglalkozások formájában közép-, és felsővezetői szinten. Három hetes rendszerességgel egy-két napos fejlesztői munkával valamennyi területen bizonyított. Mind a résztvevők, mind a megbízó elégedett volt az eredménnyel. Tréningelemekkel

kiegészítve jól átadható a tudásanyaga, a gyakorlatokat jól fogadták a résztvevők, és hasznosították a mindennapi munkakörnyezetükben. A reflexív kommunikáció elsajátítására nyitottak voltak, pozitív visszajelzéseket kaptunk. A segítségével a vezetői csapat olyan fejlesztési ötleteket dolgozott ki, és menedzselt le, melyek nagyban javították a hatékonyságot a cégnél. Mivel a fejlesztési időszak a COVID19 járvány időszakára esett, egy autóipari multinál, válságkezelési helyzetben is értékesnek és nélkülözhetetlennek bizonyult a humán fejlesztés.

Végül röviden összefoglalom, milyen válaszokra jutottam a bevezetésben feltett kutatási kérdéseket illetően:

- 1.- A fejlődés-fogalmat egy új értelmezési keretrendszerbe foglalva az első fejezetben bemutattam, miért időszerű, hogy a fejlesztői munka során ne csupán a "humán karbantartásra" fókuszáljunk, hanem valódi innovatív szemlélettel merjünk új utakra lépni. A célkitűzés bemutatott fejlődésfókuszú LIGHTING modellje biztosítja, hogy ne tűnjön el a cél a folyamat során annak ellenére, hogy tágabb perspektívába kerül.
- 2.- A humán fejlődés mérésére az első fejezetben említett tudatszintek skáláját alkalmazza a fejlődésfókuszú coaching, melynek részletes bemutatása meghaladná ennek a dolgozatnak a kereteit (a [www.belsokijarat.hu](http://www.belsokijarat.hu) weboldalon részletesebb információk érhetők el a tudatszintekről). A folyamat hatásaiból és mellékhatásaiból - melyek közül néhányat fent bemutattam - szintén jól mérhető az eredményesség.
- 3.- Az első fejezetben lefektettem azt a világgép-emberkép modellt, - a metarealizmust - amely a jelenkor kihívásainak megoldására megfelelően tág keretet biztosít. Az ötödik fejezet képet ad az önreflexió, - mint az önismeret művészete - elsajátításának fontosságáról, mely a tudati fejlődés elsődleges motorja. Az önreflexión alapuló fejlesztői munkához szintén adtam - remélem hasznos - szempontokat.
- 4.- Azonosítottam a főbb kihívásokat, melyek elé a fejlődésfókuszú coaching irányzat állítja a humán segítő szakmát, (pl. időkeret, függetlenség, elkötelezettség, szűkebb célcsoport, erősebb szűrés, önismeret szintje...stb) és azokra választ is adtam.  
  
Úgy vélem, megállapítható, hogy a fejlődésfókuszú coaching, mint önálló irányzat a maga sajátosságaival beilleszthető a jelenlegi coaching irányzatok közé, alapvető céljában megegyezik a coachinggal, eszközeiben, folyamatában pedig képviseli azt a többletelvárást, amit maga elé tűz. A fejlődésfókuszú coaching az innováció terepe lehet a coaching területén belül is.
- 5.- Az új nézőpontú fejlődésmodell gyakorlati alkalmazására részletesen kitértem, beleértve annak előfeltételeit, és várható eredményeit. A gyakorlati bemutatását

szolgálja az Ö-K folyamatmodell, és a mellékletben csatolt esetleírások. Fontos megállapítani, hogy a fejlődésfókuszú Ö-K módszer nem egy hipotézis, hanem egy létező, és a gyakorlatban hosszú évek óta - általam legalább is - használt modell, mely azonban eddig nem került dokumentálásra, és nem lépett fel azzal az igénnyel, hogy önálló coaching irányzatként definiálja magát.

6.- Az új "mindset" integrálásában rejlő előnyökről részletesen szót ejtettem az egyes fejezetekben. Összességében, mint ahogyan egy coachee-nak is fejlődési impulzusra, lökésre van szüksége a coach részéről egy adott élethelyzetben, hogy továbbblendüljön, úgy érzem, ugyanígy lehet a fejlődésfókuszú coaching bemutatott modellje hozzáadott érték, egy fejlődési impulzus a coaching szakma részére.

Mélyen hiszek abban, ami a 60-as években kibontakozó alternatív pszichológiai, önfejlesztő mozgalmakat elindította, amiből maga a coaching is megszületett: az emberben sokkal hatalmasabb potenciál rejtőzik, mint amit jelenleg ismer és használ. Ez pedig célzott fejlesztéssel aktiválható.

Ugyanakkor azt is látom, hogy túlszabályozott biztonsági zónánk, ugyanazon sémákra korlátozott módszertanunk hogyan áll annak útjába, hogy ezt a célt elérjük.

Azt remélem, hogy a fejlődés-fókuszú coaching önreflektív-kontemplatív módszere visszahoz valamit ebből az eredeti indító impulzusból, és hozzáad a tudati fejlődés felgyorsításához.

Az elmúlt 10 év tapasztalata - sokezer óra egyéni és csoportos munka - vezetett addig a pontig, hogy most egy szakdolgozat keretében önálló irányzatként bemutathassam, módszertanát, folyamatelemeit magamban is tudatosítsam, és rendszerbe foglaljam.

Az én vízióm az, hogy a coachee, aki ezt a módszert választja a fejlődése támogatásához, a folyamat végén olyan önismereti és tudati szintet ér el, hogy külső segítség nélkül képessé válik a helyzetei hatékony megoldására, és egy jobb életminőség elérésére. Mondhatjuk úgy is, hogy az önreflexió segítségével a saját coachává válik. Nem mellékesen képességei, tapasztalati tudása és elért eredményei birtokában pedig hitelesen tudja támogatni a munkahelyi környezetét, családját, barátait, számukra is példát adva, fejlődési impulzust jelentve.

Aki coachként - másokat támogató szakemberként - választja ezt az utat, annak pedig az önreflexív tudását alkalmazva nem lesz szüksége szupervízióra. Magabiztossága megerősödik, érzékelése tovább finomodik, értelmi és érzelmi intelligenciája megnő. A fejlődési távlatok kitérnek és minden egyes ügyféllel végzett közös munka során rengeteget tanul önmagáról és a világról.

Mert az út befelé végtelen.

## IRODALOMJEGYZÉK

**BAAZIZ** Termina: Mirror Neurons Underpinnings of Communication Aspects: Inter-subjectivity and Socio-cultural Dimensions, Mohamed V University, Rabat, Morocco, Sino-US English Teaching, January 2017, Vol. 14, No. 1, (Megtekintve: 2022. 05. 20.) Hozzáférés: <https://www.davidpublisher.com/Public/uploads/Contribute/58a29eeced69f.pdf>

**BERECZKEI** Tamás: Evolúciós Pszichológia, Budapest, Osiris Kiadó 2003. (Megtekintve: 2022. 05. 13.) Hozzáférés:

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36179286/Bereczkei\\_Tamas\\_-\\_Evolucios\\_pszichologia-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653500274&Signature=fMQjaNG0bup0LwQaDpUUi7QsMOC-ZHjbZG9S9SXomHB0nyiBt5IDxS-23T-EkVsiPdbcQjIVfN8fChTY5IXDH8LQ-p\\_l\\_G\\_F\\_5\\_c\\_l\\_7\\_z\\_Z\\_B\\_b\\_M\\_8\\_I\\_f\\_L\\_4\\_v\\_w\\_C\\_b\\_k\\_9\\_t\\_L-ytHZMc65Tf4Ay1ammdmaj~elffr7Toalt1QiM79zLNRwgluxHwxN1SsE7y1ZY9jQIMdJR8wBTKj4-Ym-QbjRYOBzu~K2V2rSI7Ww1woF5XKU6mQJwCFjqGIYRvRMxLEZb7ueGBIVuO9CO3Pb0DVfI0N~NLoFWDkZj8YYf39bKMUrCA2mzjU1Y43SiZjF5ED~S62znGDBso-uyIayaJxK2TuUTX3MhMPMw\\_&Key-Pair-Id=APKA1LOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36179286/Bereczkei_Tamas_-_Evolucios_pszichologia-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653500274&Signature=fMQjaNG0bup0LwQaDpUUi7QsMOC-ZHjbZG9S9SXomHB0nyiBt5IDxS-23T-EkVsiPdbcQjIVfN8fChTY5IXDH8LQ-p_l_G_F_5_c_l_7_z_Z_B_b_M_8_I_f_L_4_v_w_C_b_k_9_t_L-ytHZMc65Tf4Ay1ammdmaj~elffr7Toalt1QiM79zLNRwgluxHwxN1SsE7y1ZY9jQIMdJR8wBTKj4-Ym-QbjRYOBzu~K2V2rSI7Ww1woF5XKU6mQJwCFjqGIYRvRMxLEZb7ueGBIVuO9CO3Pb0DVfI0N~NLoFWDkZj8YYf39bKMUrCA2mzjU1Y43SiZjF5ED~S62znGDBso-uyIayaJxK2TuUTX3MhMPMw_&Key-Pair-Id=APKA1LOHF5GGSLRBV4ZA)

**CSÍKSZENTMIHÁLYI** Mihály: A fejlődés útjai. A harmadik évezred pszichológiája. Open Books 2021. ISBN 978-963-572-011-8

**GYÖNGYÖSINÉ** Kiss Enikő: Az önmegvalósítás és pozitív önértékelés szükségletei Maslow és Rogers pszichológiájában, Vázlatok a személyiségről – a személyiség-lélektan alapvető irányzatainak tükrében. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó 2007. Gyöngyösiné Kiss Enikő, Oláh Attila (szerk.) (Megtekintve: 2022. 05. 13.) Hozzáférés: [https://www.researchgate.net/publication/260248412\\_Az\\_onmegvalositas\\_es\\_pozitiv\\_onertekeles\\_szuksegletei\\_Maslow\\_es\\_Rogers\\_pszichologiajaban](https://www.researchgate.net/publication/260248412_Az_onmegvalositas_es_pozitiv_onertekeles_szuksegletei_Maslow_es_Rogers_pszichologiajaban)

**KELLÓ** Éva (szerk): Coaching alapok és irányzatok, Akadémiai kiadó 2014. ISBN 978 963 05 9530 8

**NAGY** Henriett: Pozitív pszichológia: az elmélettől a gyakorlatig Magyar Pszichológiai Szemle, 2019, 74.3/2. 289–299 DOI: 10.1556/0016.2019.74.3.2 (megtekintve: 2022. 05. 13.) Hozzáférés: [https://www.researchgate.net/publication/339281582\\_Pozitiv\\_pszichologia\\_Az\\_elmelettol\\_a\\_gyakorlatig](https://www.researchgate.net/publication/339281582_Pozitiv_pszichologia_Az_elmelettol_a_gyakorlatig)



**NEMES** László: Az evolúciós pszichológia helyes kezeléséről, VILÁGOSSÁG 2003/3-4.

(Megtekintve: 2022. 05. 15.) Hozzáférés:

<http://efolyoirat.niif.hu/01200/01273/00005/pdf/20030618145733.pdf>

**OLÁH** Attila: Mi a pozitívuma a pozitív pszichológiának? Iskolakultúra 2004/11.

(Megtekintve: 2022. 05. 15.) Hozzáférés: [http://real.mtak.hu/60252/1/](http://real.mtak.hu/60252/1/EPA00011_iskolakultura_2004_11_039-047.pdf)

[EPA00011\\_iskolakultura\\_2004\\_11\\_039-047.pdf](http://real.mtak.hu/60252/1/EPA00011_iskolakultura_2004_11_039-047.pdf)

**PLÉH** Csaba: Alternatív emberképek a mai pszichológiában\*, Világosság 2006/5.

(Megtekintve: 2022. 05. 15.) Hozzáférés: [http://efolyoirat.niif.hu/01200/01273/00032/](http://efolyoirat.niif.hu/01200/01273/00032/pdf/20061217222505.pdf)

[pdf/20061217222505.pdf](http://efolyoirat.niif.hu/01200/01273/00032/pdf/20061217222505.pdf)

**PLÉH** Csaba: Kísérleti lélektan átalakulása a kognitív pszichológia megjelenése, iskolakultura\_1993\_015\_016\_048-054.pdf. (Megtekintve: 2022. 05. 15.) Hozzáférés:

[https://scholar.google.hu/scholar?hl=en&as\\_sdt=0%2C5&q=PLÉH+Csaba%3A+K%C3%ADsérleti+lélektan+átalakulása+a+kognit%C3%ADv+pszichológia++megjelenése&btnG=](https://scholar.google.hu/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=PLÉH+Csaba%3A+K%C3%ADsérleti+lélektan+átalakulása+a+kognit%C3%ADv+pszichológia++megjelenése&btnG=)

**SCHMAL** Dániel: Elme és tudatosság a fizikai világban: egy párbeszéd margójára. Mind and Consciousness in the Physical World. Some Notes on the Margin of a Discussion.

Acta Pinteriana, 2018. 5 sz. doi:10.29285/actapinteriana.2019.5.61 (Megtekintve: 2022.

05. 20.) Hozzáférés:

[http://www.epa.hu/03600/03624/00005/pdf/](http://www.epa.hu/03600/03624/00005/pdf/EPA03624_acta_pinteriana_2019_061-090.pdf)

[EPA03624\\_acta\\_pinteriana\\_2019\\_061-090.pdf](http://www.epa.hu/03600/03624/00005/pdf/EPA03624_acta_pinteriana_2019_061-090.pdf)

**SZABÓ** Levente: A modern természettudományok problémáinak kommunikáció-elméleti kutatásáról, Jel-Kép 2015. 4.sz. (Megtekintve: 2022.05.23.) Hozzáférés:

[https://web.archive.org/web/20191104161350id\\_/http://communicatio.hu:80/jelkep/2015/4/JelKep\\_2015\\_4\\_Szabo\\_Levente.pdf](https://web.archive.org/web/20191104161350id_/http://communicatio.hu:80/jelkep/2015/4/JelKep_2015_4_Szabo_Levente.pdf)

Wikiszótár (Megtekintve: 2022.05.20.) Hozzáférés:

<https://www.wikiszotar.hu/ertelmezo-szotar/Meta>

Elektronikus lexikon (Megtekintve: 2022.05.20.) Hozzáférés:

<https://lexiq.hu/metakommunikacio>

## ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra **A változás dinamikája** Forrás: saját szerkesztés
2. ábra **Materializmus és Metarealizmus** összehasonlító táblázat Forrás: saját szerkesztés
3. ábra **Maslow piramis és az öt tudatszint** Forrás: MASLOW alapján saját szerkesztés.
4. ábra **LIGHTING célmeghatározás modell** Forrás: saját szerkesztés.
5. ábra **GROW és Ő-K folyamat modell** összehasonlító táblázat Forrás: saját szerkesztés.

## 1. MELLÉKLET

### **Esetleírás**

Előzmények: E-vel hosszabb idő óta - egy éve - dolgozunk együtt a fejlődésfókuszú coaching önreflexív-kontemplatív módszerével. Heti-kétheti rendszerességgel, 60-90 perces online konzultációk formájában tartjuk a coaching üléseket. E 40 éves nő, férjezett, jelenleg alkalmazott.

E nyitott, fegyelmezett, motivált ügyfél, aki a két ülés közötti feladatokat túlnyomórészt végrehajtja, így gyorsan halad előre.

Negyedévenként visszanezzük és tudatosítjuk a haladást és fókuszáljuk az irányt.

A fejlődésfókuszú coaching jellemzőjeként nem ragaszkodunk mereven minden ülésen az előre megtervezett témához, teret kap például egy fellépő magánéleti konfliktus, mint kiindulási helyzet a belső fejlődéshez. Ez elengedhetetlenül szükséges ahhoz, hogy az ügyfél a kijelölt témájában is tovább tudjon haladni, még akkor is, ha kezdetben nem mindig látszik az összefüggés. Az aktuálisan felbukkanó akut probléma ugyanis legtöbbször egy olyan belső akadályra mutat rá felkiáltójelként, amit előbb fel kell oldani ahhoz, hogy a személyiség-integráció végbemenjen, és az önkorlátozó énkép zavar ne akadályozza a kitűzött célja sikerét.

Az első példa egy ilyen esetet mutat be.

A korábbi célok elérését és lezárását követően E egy új célt jelölt ki a maga számára 2022. februárban. Elhatározta, hogy belevág egy önálló online vállalkozásba, melyet az alapoktól meg kell tanulnia, fel kell építenie. E mögöttes célja egy olyan önálló egzisztencia kialakítása, amely biztosítja számára nem csupán az anyagi függetlenséget a férjétől, hanem az egyenrangúságot is azáltal, hogy eléri a férje jövedelemszintjét.

Mikor elkezdtek a közös munkát, akkor E egy teljesen kiszolgáltatott csapda-helyzetben volt: egy idegen országban 6 éve háziasszony-feleségként gondozta, nevelte az autista kisfiát, miközben a férje pénzügyi tanácsadóként kinti mércével is sokat keresett. Munkája, jövedelme nem volt, kiszolgáltatottnak érezte a helyzetét és ez nagyon frusztrálta. Egy Kelet-Európai menekült bébiszitternek írta le magát, és a férje is így kezelte szerinte, egyfajta anyagi függésben tartotta. Lánykorában sikeres középvezető volt Magyarországon, szerette a munkáját. Azonban úgy érezte, hogy kint idegen, egyedül nem is sikerülhet munkát találnia. Elsőként a kapcsolatán belüli egyensúlyzavarok felszámolására fókuszáltunk, és sikerült egy olyan saját tartalékot képeznie, ami növelte a biztonságérzetét. Mivel a férje kérésére aláírt egy olyan házassági vagyoni szerződést, amely nem biztosított számára egyenrangú státuszt és

közös vagyont a házasságban, elkerülhetetlenné vált az önállósodása anyagilag is. Itt persze felmerülhet az olvasóban a kérdés - ahogyan az ügyvédben is felmerült, akihez E a szerződés megváltoztatása igényével fordult - hogy miért nem válik el? Nos E mindezek ellenére érzelmileg kötődött a férjéhez, és mint család is jól funkcionáltak, nem volt azon a ponton, hogy elváljon. Sokkal inkább fel kellett nőnie a kapcsolaton belül.

Második lépésben sikerült egy olyan munkát szereznie, amelyet eltervezett magának, és amiben sikeresen helytáll. Ezzel az önbecsülése és az önállósága tovább nőtt. A harmadik fázisban a munka mellett az önálló vállalkozás beindítása, és a jövedelme megsokszorozása lett a cél. Ekkor érezte először igazán, hogy valóban egyenrangú lehet a férjével. És ez volt az a fordulópont is, ahol a férje - aki addig mereven ellenállt a számára kedvező statusquo megváltoztatásának - felajánlotta a házassági szerződés módosítását a felesége javára. Többek között azt az összeget ajánlotta fel a 6 évnyi otthoni munkájáért, amelyet E el szeretett volna érne, és leírt magának előzőleg egy darab papírra, de ezt senkinek nem mutatta meg, és a férjével sem beszélt róla.

Ebben a szakaszban folytattuk le az alábbi két coaching ülést, ami 80 , illetve 70 perces volt.

Mindkét ülésnek címet adtam, ami számomra kifejezi azt a témát, amit feldolgoztunk, illetve amit nekem mutatott meg az eset.

### **Segítek, mert megérdelem**

Coaching ülés

2022.03.02.

Coach: (Zoé) dr Bálint Mónika (Z)

Ügyfél: (E)

Téma: (egy magánéleti akut probléma) segítségnyújtás nehézsége

E- tudom, hogy a vállalkozásom beindítása a témánk, de most szeretnék egy magánéleti helyzetet behozni, ami pár napja történik és nyomaszt, leköti minden figyelmemet.

Z- hallgatlak

E- A férjem most nem dolgozik (tudod, épp két állás között van), és megműtötte a vállát, mielőtt az új munkát elkezdi. Ez 3 napja volt, és azóta nekem kell kiszolgálni, segíteni neki mindenben. És az a gond, hogy nagyon furcsán reagáltam ezt le. Konkrétan dührohamokat kapok, ideges leszek valahányszor megkér, hogy segítsek valamiben. Miközben szeretnék segíteni, sokszor úgy átölelném, de közben meg felrobbanok.

Ambivalens vagyok. Kiabálok, mint apám. Nem ismerek magamra. A férjem is megjegyezte, hogy nem vagyok segítőkész, és neheztelt rám, hogy nem akarok segíteni neki, amikor szüksége van rá. Veszekedtünk. Megfenyegettem, hogy akkor felmondok, mert nem fogok dolgozni is, meg házicselédet játszani. Persze nem gondoltam komolyan. Azt válaszoltam, hogy igen, valóban nem szeretek segíteni neki, mert ő sem segített nekem. "Te soha nem álltál ki mellettem és nem segítettél, amikor segítségre volt szükségem!"-ezt mondtam neki, meg néhány példát. Például amikor én beteg voltam, és ő dolgozott, kiakadt amikor hazajött és ágyban voltam. Azt mondta "most már szedd össze magad".

Z - mi volt a legerősebb érzésed közben?

E - a düh, ideges és agresszív lettem, pedig nem a bosszú vezet a fenti példák ellenére sem, ez valami elemi erejű harag bennem, ami most ebben a helyzetben feltör, előjön a mélyből, és nem tudom, hogy miért. Csak azt tudom, hogy jelez valamit, és ezzel foglalkoznom kell. Nem is tudok nem foglalkozni vele, mert nagyon rossz érzés ez nekem. Rossznak érzem magam, hogy nem segítek örömmel. Mondta is a férjem, hogy rossz ember vagyok.

Z - Ha most én lennék a férjed, és azt kérdezném, hogy miért nem segítesz, mit gondolsz ott legbelül, amikor megkérlek valamire, és nemet mondanál és dühös leszel?

E - Hogy NEM ÉRDEMLED MEG!

Z - Miért nem érdelem meg?

E - mert nem álltál ki mellettem, amikor GYENGE VOLTAM.

Z - mikor történt Veled hasonló eset, hogy közeledni próbáltál valakihez, de nem tudtál, mert dühös voltál rá. Volt ilyen személy az életedben?

E - igen, az apám. Szerettem volna közel kerülni hozzá, mert félttem tőle, konkrétan a dühétől félttem. És most meg pont olyan vagyok, mint Apám volt, akitől félttem. A férjem is megjegyezte.

Z - azt tapasztalom, hogy elkerülhetetlenek ezek a szerepcserék az életünkben. Most egyszerre a férjeddal, és az apáddal is szerepcserében vagy. Ez fontos tapasztalat, hogy jobban megértsd őket és magadat is. Nézzük tovább ezt az elakadást, keressük meg a gyökerét. Folytathatjuk?

E - igen

Z - Mesélj el egy esetet apával, amiben a segítségnyújtás-konfliktus megjelenik.

E - a Skálába mentünk kocsival. Kicsi voltam 6-8 éves. Már hazafelé jöttünk a bevásárlásból, amikor szóltam apának, hogy "kakilnom kell". Ideges lett és üvöltöni kezdett, hogy miért nem kakiltál a Skálában, ahol volt wc? Mondtam, hogy mert akkor még nem kellett. Erre a szokásos válogatott káromkodásokkal visszakanyarodott, de végig ordított és a wc-ig végigrugdosta a seggemet.

*(E itt nem akadt ki, mert az apai agresszió már korábban is előkerült, és sokat sikerült oldani a szorongásán. A bántalmazott gyerekkorának tudatában van, és képes szembenézni vele, hogy feldolgozza, és erőforrássá alakítsa.)*

Z - Mit éreztél akkor, amikor gyerekként ezt átélted?

E - félttem, meg apa dühét is éreztem

Z - Mi volt a legfélelmetesebb gondolat? Mit szűrtél le akkor ebből a helyzetből?

E - hogy NEM KÉRHETEK SEGÍTSÉGET, MERT AKKOR BÁNTANI FOGNAK!

Z - Ha a segítségkérés ilyenfélelmetes a programod számára, akkor ha visszanezedsz, hogyan kértél segítséget a férjedtől, amikor szükséged volt rá?

E - most, hogy így ránézek, azt hiszem sehogy. Azt hittem, majd észreveszi magától. Mondhattam volna, de tényleg nem kértem segítséget. Pedig a gyerekszülés után hatalmas szükségem lett volna rá. Mégsem szóltam. Így nem csoda, ha nem értette, miért mondtam neki, hogy nem segített, amikor szükségem volt rá, hiszen nem is tudott róla. Nem mertem kifejezni és felvállalni, hogy gyenge vagyok.

Z - akkor az egyik blokk, ami előjött, az a segítségkérés elutasítása félelemből. Kitagadtad magad abból a lehetőségből, hogy segítséget kérj. A tudatalattid letiltott róla. Vajon milyen érzés, hogy én nem kérhetek segítséget, de a másik bármikor kér, ha szüksége van rá, és még nekem kell teljesítenem?

E - dühítő, igazságtalan. Ezért is éreztem ezt, amikor a férjemnek segíteni kellett? Igen ez az a tehetetlen düh.

Z- **szeretnél mélyebbre nézni, hogy megtaláld, megértsd honnan jön ez a minta?** Ehhez kicsit a múlt felé kell mennünk.

E - persze, mindenképp

Z- Amit fent a férjeddal kapcsolatban mondtál, azt úgy éreztem, minta gyerekként apádnak mondtad volna. Mintha egy vádbeszéd lenne, hogy "nem álltál ki mellettem, amikor szükségem volt rá...ezért nem érdekled meg, hogy én most kiálljak melletted, és segítsek"...ez a segítségnyújtás megtagadása program....mögötte rengeteg harag, düh, félelem.....most a másik oldalon vagy, és törlesztesz (apának, a férjednek)....de ez mégsem szünteti meg ezt az érzést, sőt. Gyerekként áldozat voltál apával szemben, vagy a házasságodban a férjeddal szemben. Most, hogy felnőttél (tudatilag is), megerősödtél, most ők a gyengébbek, és Te vagy az agresszor...ugyanazt a dühöt mutatod, adod, mint amit Te kaptál. Ez csak forog körbe....és vajon apád honnan hozta azt a sok dühöt? Neki ki nem segített, amikor kellett volna?....Meddig akarunk visszamenni? Egyáltalán van itt "hibás"? Vagy ez csak egy "beakadt lemez"? És csak meg kéne pöckölni a tűt a bakeliten, hogy tovább játssza a zenét a recsegés helyett. Mit gondolsz? És a kisfiad ugyanúgy verekszik, és bokszol, és dühös. **Szerinted eljött az idő, hogy ez most már megváltozzon?**

E - igen, már jó lenne túl lenni ezen

Z - akkor elsőként tehermentesítsük azt a gyerekkori emléket, és szakítsuk meg azt az áramkört, amiben azt hitted, hogy valamit elrontottál, hogy rossz vagy, mert apa dühös. A gyerekek, mert szeretik a szüleiket, érzelmileg kiszolgáltatottak és ilyen helyzetekben úgy mentjük fel a szülőt, hogy bűnbakká válunk. Ezzel magunkra vesszük a terhet, ("rossz vagyok", kialakul egy torz önkorlátozó én-kép), és az érzést is (apa dühét), hogy neki ne kelljen annyira szenvedni tőle. Aztán elfojtjuk, de attól az még ott van. Az a sok düh, amiről beszéltél az elején, ami benned van, az nagyrészt nem a tiéd, hanem apáé, azután mint a mágnes vonzott még újabbakat. Megtanultál dühösnek lenni. Ez egy túlélési technika is, kompenzálta a segítség hiányát, amit nem kérhettél, amikor gyenge voltál. Behelyettesítette az erőt. De a düh mögött mindig félelem van, a segítségkérés pedig bizalmat feltételez. Most meg kell tanulnod megbízni abban, hogy kérhetsz segítséget, és kapsz is, lehetsz gyenge anélkül, hogy bántanának.

*Most akkor nézzünk egy példát a **visszafordításra**:*

Z- Helyezkedj el egy külső nézőpontba, és figyeld meg azt a gyerekkori jelenetet a Skálából hazafelé, mintha egy moziban ülnél...Írd le, milyennek látod apát?

E-dühöng, káromkodik. Szid, hogy hülye vagyok, béna vagyok. Irracionális a dühe. Ok nélkül dühös úgy érzem. Mintha nem is én lettem volna az oka.

Z- volt mag ott valaki kettőtökön kívül?

E-Nem, csak én meg ő.

Z- ha nem rád volt dühös valójában, akkor kire? Kivel kiabált?

E- magával. Azt hiszem sok elfojtott harag volt benne is, ami kirobbant néha.

Z- Miért lehetett dühös magára szerinted?

E- azt nem tudom, mert sikeres vállalkozása volt, de aztán elvesztette a cégét.

Z- láttatok rajta otthon a családban, hogy munkahelyi, üzleti problémái vannak? Megosztotta, kért segítséget a családjától?

E- nem, egyáltalán nem beszélt ezekről a dolgokról. Most már értem, hogy ő sem tudott segítséget kérni.

Z- Kicsit most mélyebbre mentünk, mint szoktunk, mert ezekre a felismerésekre volt szükséged, úgy érzem, hogy ne hibáztasd magad, sem őt. Most már látod, hogy nincs baj veled, és apával sem. Ez csak egy olyan működés, ami nehezzé tette az életeteket. Szerinted **készen állsz arra, hogy tegyél a változásért?**

E-Igen, mindenképpen. Gondolom azért is jött elő ilyen hevesen, hogy ne tudjak tőle a célomra fókuszálni.

Z - Rendben, akkor **belső** és külső **feladatod** is lesz ezzel kapcsolatban. A belsővel indítunk.

Nézzük vissza, melyek voltak azok az önszabotáló meggyőződéseid, amiken változtatni kell. Ezeket vagy magadra vonatkozóan mondtad el, vagy másra értetted, de ugyanúgy, mint az előbb apa esetében valójában magadhoz beszéltél, vagy a környezeted hangosította ki. (**Dekódolás**) Én ezeket találtam:

“Nem érdemlem meg.

Ha gyenge vagyok nem állnak ki mellettem. (Következmény: Nem lehetek gyenge, vagy ha az is vagyok, egyedül kell megoldanom.)

Nem kérhetek segítséget, mert akkor bántani fognak.”

Ezek a negatív fókusszal rögzült minták, “belső énképek, parancsok” amiket most **átfordítunk**, hogy ne akadályozzanak tovább.

Melyik szavakat érzed erősnek ezekből a mondatokból? Amik a legjobban megérintenek, amiket a legnehezebb kimondani.

E- megérdemelni, gyenge, segítséget kérni

Z- jó ezekből rakjunk össze egy vagy két olyan mondatot, ami kifejezi azt, hogy engedélyt adsz magadnak a segítségkérésre, és visszafogadod a kitagadott a gyengeséget, és kikapcsolja az “érdem” alapján ítélkezést. Olyan döntést fejeznek ki, ami szabad teret hagy a cselekvésednek, és nem kelt félelmet, stresszt, negatív érzelmeket. Ez lesz a “**belső szútrád.**” (*Így is szoktam nevezni az énképet helyreállító új scriptet, amit az elménknek meg kell tanítanunk.*)

E - *(kis segítséggel)*

“Megérdemlem a segítséget.

Megengedem magamnak, hogy gyenge legyek, és ezt kimutassam azzal, hogy segítséget kérek. Segítséggel könnyebb.” (*Leírjuk a mondatokat*)

Z- milyen érzés kimondani ezeket a mondatokat? (*Kérem, hogy olvassa fel hangosan.*)

E- jó, megkönnyebbülés, sokkal könnyebb. Most eszembe jutott, hogy egyszer voltam egy önismereti tanfolyamon, és ott a csoportban egymásról kellett véleményt mondanunk az alapján, amit érzünk, látunk a másikból. Azt mondták rám, hogy “az E olyan mérges.” Apa is mindig olyan mérges volt. (*sír*) Annyi düh, méreg van bennem.

Z- most miért sírsz?

E - megkönnyebbültem.

Z - bátran engedd meg magadnak a “gyengeséget,” a sírást is. Az természetes, ha sokáig kellett belül tartanod magad, és meg voltál fosztva az együttérzéstől. Szólj, ha folytathatjuk.

E- (*rögtön szól, hogy mehetünk tovább, már nem könnyezik.*)

Z- A “belső szútrád” beépítése egy 40 napos folyamat, ahogyan már korábban is gyakoroltad. Olyan, mint egy gyógyszer, amit naponta beveszel, csak ezek most



gondolatok-beleéléssel és azonosulással kimondva. Naponta többször otthon hangosan a tükör előtt.

E - rendben, ez menni fog, bár a múltkor is kihagytam néhány napot a vége felé.

Z- nem baj, úgy is hatni fog, csak törekedj a rendszerességre. Tudom, hogy 40 nap az egy kitartást igénylő hosszú kúra, de látni fogod az eredményt. És ez csak 1-2 perc naponta.

Akkor nézzük most a **külső feladatot**. Ez egy "töréspont" lesz. Egy olyan tett, ami a komfortzónádon kívül van, amit nem szoktál csinálni, és ami egyező irányú a belső szűtráddal.

Éles helyzetben elkezdheted gyakorolni azt, amire engedélyt adtál magadnak: a segítségkérést. Az a feladat, hogy kérj segítséget. Kitől kérnél, akitől a legnehezebb neked kérni?

E- (izgul, feszült) Huh, az nem lesz könnyű.

Z - épp azért gyakorlod, hogy könnyű legyen. Tudod, nem kell nehéznek lennie. Csak még szokatlan. Most tanulod. De nem tudod elrontani, ne izgulj.

E- jó akkor legyen az anyósom. Valamiért ő jutott az eszembe. Ő bezzeg tud segítséget kérni, mást se csinál. *(E ki nem állhatja az anyósát)*

Z - talán épp ezért nem bírod őt, mert neki olyan könnyen megy az, ami neked nem. Az anyósod szembesített a másik véglettel, aki mindig kér.

E - de akkor én nem leszek olyan, mint ő ugye?

Z - olyan szeretnél lenni?

E-nem, dehogy

Z - a jó hírem az, hogy a segítségkéréssel kapcsolatos végletességemben - bár a bot másik végén vagy - most jobban hasonlítasz rá, mint ezután fogsz, ha benned az egyensúly helyreáll. És ez a játzmátok is véget érhet.

E - *(megnyugszik, és elenged egy humoros megjegyzést)*

Z - szeretném, ha megfogalmaznád a saját szavaiddal, hogy **szerinted miért van szükséged erre a szokatlan feladatra.**

E - mert eddig se a gyengeséggel, se a segítséggel nem tudtam mit kezdeni, mert féltem tőle és elutasítottam. Most már értem, hogy szükségem van rájuk.

Z- akkor konkretizáljuk ezt a feladatot: miben kérsz segítséget az anyósodtól?

E - mondja el, hogyan kell segítséget kérni, mert nekem ez nem megy.

Z - egy megjegyzés: arra figyelj kérlek, hogy innentől kezdve tedd múlt időbe ezeket a tagadó állításaidat (így például: nekem ez nem ment eddig), hiszen most éppen kérsz, tehát megmutatod magadnak is, hogy megy, sikerül. A pozitív fókuszhoz és a

szándékosan már nem passzol az ellentétes értelmű kijelentés a jelenben. Folytasd kérlek.

E - Elmondom neki, hogy "azért nem tudtam integrálódni ebbe a családba - hiába igyekeztem - mert itt mindenkinek természetes volt, hogy kér és kap segítséget, és ez nekem nem ment."

(E itt megáll)

Z - Ez remek, ezzel messz előtte gyenge lenni, de még nem kértél segítséget. Folytasd kérlek.

E- "Te olyan jó vagy ebben, szeretném, ha megtanítanál segítséget kérni. Mit javasolnál, hogyan kezdjem?"

Z- Mikorra vállalod, hogy végrehajtod a feladatot?

E - 3 napon belül.

Z - akkor ezzel megvagyunk, és az időnk is lejárt. Van még valami, amit el szeretnél mondani most, ami még benned maradt?

E- nincs köszönöm. Én most jól vagyok.

Z - Akkor mindkét gyakorlatot végezd el. Ha elakadnál, akkor elérsz. Kérj bátran segítséget! Hiszen ezt gyakorlod. Találkozunk az éterben jövő héten ugyanekkor.

(Elköszönés)

*E megcsinálta a feladatát, bár az anyósával csak szőrmentén beszélt, de a barátnőivel és otthon is gyakorolta a segítségkérést. Érzelmileg stabilizálódott, a következő hetekben a férjével is rendeződött a viszonya, nyaralni is elmentek.*

*Az online businessnek újra nekiállt, sikerült a magánéleti kitérő után visszatérnie a kitűzött céljához: az Amazon-projekthez.*

### **Mindig csak egy lépés - futva a célig**

Coaching ülés

2022.03.23. (70 perc)

Coach: (Zoé) dr Bálint Mónika (Z)

Ügyfél: (E)

Téma: célok az életben - egy futóverseny analógiájára

*E frissen, és lelkesen vág bele az ülésbe, láthatóan tele van energiával, pedig kora reggel van nála. A szokásos üdvözlés és online kávé után elindul a beszélgetés.*

Z: úgy érzékelem, hogy tele vagy energiával. Rég nem láttalak ennyire frissnek, feldobottnak.

E: *visszajelzi, hogy jól érzi magát a bőrében, semmi nem tudta letörni.*

Z: úgy érzem ez remek lehetőség E erőforrásai tudatosítására, így ebbe az irányba kérdezek.

Miben léptél előre az elmúlt héten szerinted?

E: az Amazon projektben elkezdtem tanulni a termékkeresést, sokat haladtam, sokmindent megtanultam. Ez elég bonyolult. Most elégedett vagyok a tempómmal. Megértettem, hogy mindig csak egyet kell lépni, és csak a következő lépést nézzem, így már nem vagyok olyan türelmetlen magammal. Sokkal könnyebb.

Z: remek, hogy élvezed. Miben léptél még?

E: az őszinte kommunikációban, abbahagytam a köntörfalazást, azt, hogy 5-ször meggondolom, mielőtt valamit ki merek mondani.. azt mondtam, ami jött.

Z milyen érzés volt ez?

E: nagyon felszabadító. Valahogy sokkal több energiám van most.

E. Elkezdtem főzni. Minden este főztem, mert nem voltam fáradt. Rájöttem, hogy szeretek főzni magam miatt. A férjemmel együtt is csináltunk vacsorát. Egy csapat voltunk. Tök sok energiám van, úgy érzem, mindig csinállok valamit.

Képzeld, futva járok dolgozni. Nem értik a munkahelyemen. Imádok futni, feltölt, jó érzés. Látom, ahogy a munkatársaim irigykednek, és visszatartanak, és ez még jobban motivál. Büszke vagyok magamra. Mert én megcsinálom azt, amiről más csak beszél.

Z: Mire készíted fel magad a futással?

E. A félmaraton akarom lefutni szeptemberben. Ezt a célt tűztem ki.

Z: Mi motivál abban, hogy ezt elérd?

E: jó érzés teljesíteni, mert akkor sikerélményem van, és ráadásul jobban fogok kinézni, izmosabb is leszek, ami nekem fontos. Mert ez önbizalmat ad.

Z. Mit fogsz érezni abban a pillanatban, amikor célba érsz?

E: büszkeséget, örömet. *(E sugárzik az örömtől, ahogy erről beszél).* Kell a cél, a kihívás.

Z: Úgy érzem abból, ahogy erről beszélsz, hogy fontos számodra, hogy világos célok legyenek az életedben, amiket jó érzéssel teljesítesz. Mennyire könnyítené meg szerinted a haladásodat, ha az életed egyéb területein is felállítanád ezeket a világos célokat, amikre ilyen lelkesedéssel tudsz készülni?

E: szerintem az sokat segítene.

Z: akkor azt javaslom, hogy a félmaraton-projektet analógiájára nézzük meg, milyen célok állíthatók fel még az életed más területein. Van kedved hozzá?

E: igen csináljuk.

Z: akkor szerintem kezdjük az Amazon-projekttel, amibe belevágtál. Képzeld el, hogy az Amazon-projekt is a félmaraton lefutása. Ha így nézed, akkor abban mi a célvonal, ahová be kéne érkezned?

E: Egy olyan termék értékesítése, amivel elérem a 10.000 USD bevételt. Ez a célom.

Z: Hol vagy most ebben a célvonalhoz képest, szerinted?

E: Az előkészítő szakaszban. Most edzek rá, ahogy a futásnál is.

Z: Remek, mikor állsz szerinted a rajtvonalhoz, mikor kezdődik a verseny?

E: amikor az első termékem felkerül az Amazonra. Ez reálisan szintén szeptemberben lesz.

Z: mi az, ami szerinted megállíthat ebben?

E: semmi, hacsak az egészségemmel nem történik valami, akkor végigcsinálom. Kitartó vagyok. Amibe belekezek, az össze szokott jönni.

Z: milyen segítségre van szükséged ahhoz, hogy teljesíteni tudd ezt a kihívást? Vannak szövetségeseid?

E: nincs szükségem segítségre, ezt egyedül végig tudom csinálni, mint a futást, és ezt élvezem is benne. Az jó, hogy veled végig tudjuk beszélni.

Z: remek. A rajtig vezető út lépéseit már az előző alkalommal végigvettük. Van azzal kapcsolatban kérdésed, bizonytalanságod?

E: nincs, az világos.

Z: Jó, akkor lépünk tovább a következő területre, ahol fókuszálhatod a célod. Nézzük meg a munkát, mint fél-maraton. Ha a munka egy másik fél-maraton projekt, akkor abban mi lenne az a cél, amibe beérkezve ugyanazt a sikerélményt, örömet, büszkeséget éreznéd, mint a futóverseny célvonalának átlépésekor?

*E itt hosszabban gondolkodik, segítek neki néhány példával (pl. Sikeres középvezető lennél egy multinál jó fizetéssel...stb).*

E: ha már nem kéne másnak dolgoznom, mert a saját vállalkozásom sikeres, eltart, és még alkalmazottakat is tudok felvenni. Egyértelműen egy saját vállalkozás, ami lehet, hogy éppen az Amazon-projektből nő ki.

Z: ez azt jelenti, ha jól értem, hogy a mostani munkaviszonyodat átmeneti állapotnak gondolod, és az önállósodás a célod a munkában is. Másrészt ha jól értem, az Amazon-projekt sikere, - az első célba érésed - támogatná ennek a távlati célnak az elérését is.

E: így van. De nem raknám nagyon messze a célvonalat, szerintem egy év múlva képes leszek elérni ezt a szintet.

Z: szuper, van még kérdés benned ezzel kapcsolatban?

E: most nincs.

Z: akkor van kedved ahhoz, hogy a párkapcsolati területre is felállítsunk egy ilyen félmaraton célt?

E: persze, jó lenne tisztázni magamban merre megyek, mert az a legnehezebb helyzet most nekem.

Z: Rendben. Ha a magánéletedet most elképzeled úgy, mint a félmaraton-futóversenyt, akkor hogyan fogalmaznád meg magadnak a célt?

E: Egy olyan párkapcsolatban lenni, ahol az igényeim kielégülnek.

Z: ekkor ugyanazt a sikerélményt éreznéd, mint a futóversenyen a célba érkezéskor?

E: igen, pontosan azt.

Z: ez speciális az előzőekhez képest, mert ennek a teljesítéséhez már nem csak Te kellesz, a kapcsolatban ketten vagytok. Szerinted mi az, amit Te tehetsz meg már most ennek a sikeréért?

E: az, hogyha most elengedem az elvárásaimat, és a frusztrációimat. Nem megyek bele vitákba, nem akarom meggyőzni a páromat az én álláspontomról. Mert ezek elviszik a fókuszot arról, hogy az előző céljaim elérésében teljesítsek, és sikerélményeim legyenek. Ahogy eddig el is vitték.

Z: milyen teendőd van még szerinted ezen kívül a párkapcsolatodban, amíg az előző céljaidra fókuszálsz?

E: semmilyen.

Z: ha a kapcsolatod ilyen lesz a következő egy évben, mint most, akkor emellett Te mennyire leszel képes végigcsinálni, és teljesíteni a céljaidat? (1-10 skálán pontozd kérlek, ahol 1=semennyire, 10=abszolút biztosan)

E: 9/10

Z: a párkapcsolati célnak a teljesítését időben hová helyezed?

E: ez a legtávolabbi. Minimum egy év.

Z: szerinted ezek a célok hogyan támogathatják egymást? Hogyan épülnek egymásra?

E: szerintem az egyik eléréséből következik a másik. Minden sikerélménnyel erősebb leszek. Ha pedig a munkámban is elérem az anyagi függetlenséget és az önállóságot, akkor szerintem alkalmas leszek egy olyan párkapcsolatra, amilyenre vágyom.

Z: a beszélgetés elején elmondtad, hogyan segített a türelmetlenségeden, és tett fókuszálttá az, hogy tudtad, hogy mindig csak egyetlen lépést kell megtenned: a következőt. Mennyire érzed úgy, hogy ezt az elvet követni tudod ezeknél a hosszabb távú céljaidnál?

E: most már látom, hogy nem kell mindent egyszerre csinálnom. Ha tudom, hogy egyik teljesítményem közelebb visz a következő célomhoz, akkor sokkal könnyebb rajta maradnom a pályán.

Z: Ma 4 célt fogalmaztál meg magadnak: Futóverseny, Amazon, Önálló vállalkozás, és az igényeidet kielégítő párcapcsolat. Most mennyi esélyt adsz annak - 1-10 skálán - hogy a céljaid megvalósulnak?

E: 9/10

Z: van-e olyan kérdés, amit én nem tettem fel, és amit még megkérdeznél magadtól.

E: nincs. Szerintem megvan az irányom.

Z: mi volt az a mai beszélgetésben, ami a legfontosabb volt számodra, amit elviszel magaddal?

E: az, hogy látom, hogy az életemben bármit elérhetek, ha kitartóan edzek, és ez nem kell, hogy nehéz legyen. Csak úgy kell csinálnom, mint ahogy futok: egyik lábamat a másik elé. És még az, hogy milyen fontos nekem a siker, hogy büszke lehessen magamra, és hogy ezt most megadom magamnak.

Z: köszönöm a mai beszélgetést, akkor jövő héten a megbeszélte időben folytatjuk.

E: én is köszönöm.

*(Elköszönés)*

### **önreflexió:**

Szeretek E-vel dolgozni, mert mindent beletesz a közös munkába, érdekelt a változásában. A közös munka gördülékeny, erőlködésmentes, jól éreztem magam benne. Figyeltem magam, hogy zavar-e, hogy nem követem az éppen tanult GROW modellt. Nem zavart. Azt érzem természetesnek, ha a saját megérzéseimet követem. Hajlamos vagyok improvizálni, és megbízom az intuíciómban. Ez számomra minden sémát beelöz. Ebben az esetben kissé bizonytalan voltam abban, érdemes-e ilyen nagyobb időtávban célokat kitűzni. Azonban azt láttam, hogy enélkül ugrál az ügyfél fókusza az egyes területek között, és így sokkal lassabban halad, mint ahogyan szeretné. Mivel ő az életében is futva közlekedik, gyors eredmények elérésére képes, ezért szerettem volna, ha bejárjuk a futópályája térképét egy tágabb időzónában, rázoomolunk a jövőképre. Örültem, hogy az egyik előző ülésen, amikor kis lépésekre bontottuk egy részcélnél az elérési utat, megérezte, mekkora ereje van a jelenben az egyetlen aktuális lépés megtételének, ezt alkalmazta is, saját tapasztalatot szerzett benne, és most már be tudja építeni ezt a know-howt a haladásába.

Elégedett voltam az eredménnyel, legfőképpen az ő elégedettségével.

**PANNON EGYETEM  
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGRSZEG**

**SZERZŐI ÖSSZEFOGLALÁS**

|   |  |
|---|--|
| A dolgozat címe: Fejlődésfókuszú coaching, az önreflexív-kontemplatív módszer |  |
| Hallgató neve: dr Bálint Mónika Csilla  | NEPTUN kód: A5LA93                                       |
| Képzési szint: szakirányú továbbképzés  |  |
| Szak: Business Coach  | Szakirány: -   |
| Témavezető neve: dr Palányi Ildikó  | Beosztása: mb. dékán, tanszékvezető,<br>főiskolai docens |
| Tanszék: Logisztika és Menedzsment Informatika Tanszék                        |  |

Annak ellenére, hogy a coaching egy népszerű fogalma az önismeret, elsajátítása, módszerei kevésbé kutatottak. Dolgozatomban egy olyan új irányzatot mutatok be, melynek központi szervező elve az önismeret alapú fejlődés, fejlesztés a coaching folyamat során. Az önreflexiót, mint a selfről szerzett információ elsődleges módját elemzem, a coaching gyakorlatban jól használható eszközöket is bemutatva. Az önfeltárásnak egy saját belső logikán alapuló rendszerét használva az önviszonyulásról szerzett információk nem csupán láthatóvá, hanem értelmezhetővé is válnak. Ez biztosítja az alapot: a "know-why"-t ahhoz, hogy a megoldási módok a "know-how" sikeres legyen. Az önreflexív-kontemplatív módszerrel a tudattalanban lévő mentális és pszichés tartalmak - melyek a felszíni problémák valódi gyökér-oki forrása - biztonságosan hozzáférhetővé válnak. Ez azért fontos, mert a túlélési adaptációs szintet meghaladva a megoldás ezen a módon a teljesség és harmónia elérésén túl olyan belső erőforrásokat szabadít fel, melyek a fejlődés garanciái. Azt állítom, és az a tapasztalatom, hogy egy ilyen fejlesztő folyamatban a legtöbb ügyfél megfelelő idő alatt kitartó gyakorlással képes elsajátítani az önreflexív kommunikációt, és a tudati tartalmak dekódolási szisztémáját, amely biztosítja számára egyrészt a függetlenséget a coachtól, másrészt az eszközt a folyamatos fejlődéshez. A fejlődésfókuszú coaching irányzatban az ügyfél támogatásának - ideális esetben - ezért a tudásmegosztás is a részét képezi. Mivel a fejlődésfókuszú coaching specialitásai túlmutatnak az ismert modelleken, új

folyamatmodellt mutatok be, és a célmeghatározás eltérését a széles körben használt SMART modellől a LIGHTING célmodellel szemléltetem. Meghatározom azokat a kihívásokat, akadályokat, melyek az önreflexív fejlesztés során felmerülnek, és azt a tudatállapotot, melyet a coach az önreflexív fejlesztési folyamatban elérhet. A fejlődésfókuszú coaching alkalmazása nem csak a coacheera nézve előnyös, mivel eléri azokat a mélyebb oki dimenziókat, melyekkel a hagyományos technikák nem dolgoznak, hanem a coach önismereti fejlődésének is folyamatos forrása. A humán fejlődés fogalmát, a pszichológia által alkotott emberkép változását körüljárva a tudati fejlődést kísérelem meg definiálni és skálázni egy öt fokozatú tudatszint-skálán. Maslow szükségletpiramisára vetítve láthatóvá válnak az egyes fejlődési stádiumok, melyekben eltérő módszerekkel érhetünk el sikereket. Rendszerszemléletben érthetővé válik, miért és hol van létjogosultsága és hatékonysága a fejlődésfókuszú irányzatnak. 10 éves praxisomban szerzett tapasztalataim alapján adok képet arról, milyen feltételek, nézőpontok szükségesek ahhoz, hogy egy gyakorló szakember beépíthesse az eszköztárába a fejlődésfókuszú önreflexív-kontemplatív módszert, és azt hatékonyan legyen képes használni.