



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

az első magyar coaching szakfolyóirat

önreflexivitás



MAGYAR COACHSZEMLE

az első magyar coaching szakfolyóirat

II. évfolyam 6. szám – 2013. december

Főszerkesztő:

Dobos Elvira és Örvényesi Rita

Szerkesztők:

Kovács Petra
Ruszák Miklós
Pintér Alexandra

Szerkesztőség címe:

1205 Budapest, Köteles u. 44.
szerkesztoseg@coachszemle.hu

Honlap:

coachszemle.hu

Kiadó:

Fel a fejjel Kft.
1205 Budapest, Köteles u. 44.
Cg. 01-09-967437

A kiadásért felel:

Örvényesi Rita ügyvezető

A Magyar Coachszemlét a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság
2012. július 12. napjával nyilvántartásba vette.

Fotók: Kovács Petra
Tördelés: Ruszák Miklós

Tartalomjegyzék

A MAGYAR COACHSZEMLE KÜLDETÉSE	4
SZERKESZTŐI ELŐSZÓ — Kovács Petra	5
HÁTTÉR	
Dr. Farkas Johanna: Az érzelmileg intelligens coach.	8
Márton-Koczó Ildikó: Vezetői önértékelés nehéz helyzetben.	12
Madai Kriszta: „Nincs szükségem szupervízóra!” – avagy mit adhat a szupervízió egy coachnak?	14
Zsótér Gina: Önreflexió, a belső szupervizorunk?	17
Hankovszky Katalin: Az eszköztelen coach? Egy tanuló feljegyzései.	20
IRÁNYOK	
Rozgonyi Róbert: Önreflexió – amikor a túléléshez szükséges...	22
Turzó Mariann: Önreflexió és mediáció.	28
Filáj Gábor: Póker: Önreflektív szerepvállalás vállalkozóként.	31
VÉLEMÉNY	
Örvényesi Rita: Jelenlétünk tudatos használata. Beszámoló Dorothy E. Siminovitch előadásáról.	34
AJÁNLÓ	
Deák Zita: A rejtett tényező, ami mindent megváltoztat — <i>Stephen M. R. Covey - Rebecca R. Merrill: A bizalom sebessége.</i>	36
Hunor Nelli: <i>Daniel Meier: A coach hajónaplója Személyes munkakönyv coachok számára.</i>	38
INTERJÚ	
„Ami igazán lényeges, az a szemnek láthatatlan.” Interjú Vigh Józseffel.	40
Határainkon túl. Interjú Klára Giertlovával	43
SZERZŐINK	47
A MAGYAR COACHSZEMLE SZERKESZTŐSÉGE	49

A Magyar Coachszemle küldetése

A Magyar Coachszemle független online szakmai folyóirat. Célja, hogy segítse a coachként, illetve a coaching határterületein dolgozó szakemberek közti kommunikációt, hozzájárulva ezzel a coaching-szakma fejlődéséhez határainkon belül és kívül. A Magyar Coachszemle feladatának tekinti, hogy magyar nyelven közvetítse és elérhetővé tegye a szakma hazai, határainkon túli és nemzetközi híreit, újdonságait. Ezen kívül a coaching, és a hozzá kapcsolódó szakterületek területén végzett kutatások, elemzések publikációinak teret adva szolgálni kívánja a tudásmegosztást az országhatáron túl és hazánkban egyaránt, ezáltal növelve a coaching szakma ismertségét és elismertségét.

Budapest, 2012. augusztus 6.
Dobos Elvira és Örvényesi Rita
/főszerkesztők/

Szerkesztői előszó

Első pont: mások véleménye. Nagyon korán, gyerekként felfedezzük, hogy az, ahogyan a világot látjuk, csak egy töredéke a dolgok észlelésének és tapasztalásának. Megtanuljuk, hogy mások másként látnak, és elsajátítjuk azt a képességet, hogy mások szemüvegén keresztül tekintsünk a világra. Önmagunkat csak darabokban észleljük, a tükörben és mások szemében válunk egésszé, egységgé. Egy kedves mondat jut eszembe, melyet sajnos nem tudok szöveghűen idézni, de a mondanivalója az, hogy ha rájövünk, kik is vagyunk valójában, ezt a valakit fogjuk látni mások szemében. Vagyis ha van egy tiszta és biztos képünk önmagunkról, akkor mások szemében is ezt az énképet látjuk visszatükröződni. Én és mások – olyan kategóriák, melyek sosem választhatók külön egymástól: nem értékelhetjük és definiálhatjuk önmagunkat környezetünk nélkül, mások adják a keretet, amibe beletehetjük az önmagunkról megfestett képet.

Az önismeret forrása lehet egy könyv vagy film, amelybe igazán beleengedem magam; lehet egy jógaóra, egy gondolatébresztő beszélgetés, egy óra magányos világmegváltás. Az önismeret nehézsége számomra nem az eszköz megtalálásában rejlik, sokkal inkább annak elfogadásában,



Kedves Olvasó!

Az év utolsó hónapjában sokan számot vetünk önmagunkkal: mennyire sikerült betartanunk az év elején tett fogadalmakat, mennyire volt sikeres a mögöttünk álló év, és mennyire vagyunk elégedettek saját teljesítményünkkel. A Magyar Coachszemle decemberi száma az önreflexió és önismeret kérdéseit járja körül.

„Arra ébredtem, hogy álmodom: Buddha és Engels, Browning és Pilinszky, Jehudi Menuhin, Tamkó Sirató Károly és Thomas Merton ülnek lótuszülésben az ágyam előtt. Arcukon mosoly terül szét. Szemmel láthatatlanul. Kint zúg a hóvihar. Itt bent a hideg hálósobában mégis melegen sugárzik a csend szava: *A helyes nézet mások véleménye és saját elmélkedésünk révén jöhet létre.*” (Weninger, 1986, 5.)

hogy ez a folyamat nem csak önmagunk csodálatos és megismételhetetlen oldalának dicséretéről szól. Amikor vállaljuk, hogy bátran szembenézünk önmagunkkal, gyakran olyan dolgokkal is szembesülnünk kell, melyeket legszívesebben elrejténénk a világ elől. A hétköznapi életben álarckokat viselünk, szerepeket öltünk magunkra, így erősségeinket hangsúlyozzuk, míg gyengeségeinkről igyekszünk elterelni a figyelmet. Mi marad akkor, ha lefejtjük a külső védőrétegeket? Meglátjuk tökéletlenségeinket, hibáinkat, melyek elfogadásával és integrálásával elindulunk azon az úton, ami az önelfogadás és a belső egyensúly megteremtésének útja.

Ahogy azt szerzőink több helyen is kiemelik – a coach a személyiséggel dolgozik. Úgy vélem, ez nem csak felelősség, hanem hatalmas motiváció is egy szakember számára. Hiszen minden, ami egy olyan személyes helyzetben történik, mint egy coaching ülés, aktívan hat mindkét résztvevő személyiségére. A pszichoterápia történetében külön fejezet szól a terápiás helyzetben zajló lélektani folyamatok megértéséről. A legkorábbi terápiás elképzelések szerint a terapeuta vagy analitikus egy semleges felület, akiről leperregnek a páciens pozitív, és sokszor nehezen viselhető negatív érzései. Néhány analitikus bizony vásárra vitte a bőrért, mígnem egy értelműen kiderült, hogy az analitikus élettörténete, múltbeli emlékei, érzelmei ugyanúgy a terápiás folyamat részét képezik. Minden, ami történik, két ember kölcsönhatásából jön létre. Minden kapcsolat múltunk és jelenünk, sérelme-

ink és örömeink bonyolult szövődéke. Mit tehetünk mégis, hogy ebben a tekervényes útvesztőben eligazodjunk?

Dr. Farkas Johanna jelen számunkban olvasható írásában az érzelmi intelligenciát mint alapvető coach kompetenciát emeli ki. A jó coach figyeli a kliens oldalán megjelenő érzelmeket, azonosítja ezeket, jelentést ad nekik. Eközben pedig önmagát is folyamatosan monitorozza, értelmezi saját reakcióit, a benne felbukkanó érzelmeket és testi érzeteket. Ez nem is olyan egyszerű feladat, hiszen egy coaching folyamatban sokszor megtörténhet, hogy a kliens által elmondott probléma épp egy olyan terület, melyet a coach saját gyenge pontjaként ismer fel. Az önreflektív coach kitekint saját története mögül, és a pácienssel való közös munkából ő maga is profitál. A szupervízió pedig segít különválasztani személyes történetünket a kliens történetétől. Madai

„Ki vagyok én? Mit érzek, és mi a felelősségem?”

Kriszta cikkében nem csak a szupervízió előnyeivel ismerteti meg az olvasót, de azt is megosztja velünk, hogy saját coach identitásának alakulásában mit kapott ő a szupervíziótól. Zsótér Gina az önreflexiót mint belső szupervíziót írja le: szerinte a szupervízió nem más, mint önfejlesztés és öntanulás. Ki vagyok én? Mit érzek, és mi a felelősségem? – teszi fel a kérdéseket Márton-Koczó Ildikó, aki úgy véli, a coachingban sikeresen használt eszközök – mint például a kérdéstechnika, az önmagunkkal folytatott coaching

folyamatban is hasznosíthatók. Deák Zita *A bizalom sebessége* (Covey - Merrill, 2011) című könyv ismertetésén keresztül nem csak a bizalom eddig ismeretlen rétegeit fejt fel előttünk, de önmagával is számot vet. Saját coach tevékenységét új szemszögből kezdi el nézni, miközben olyan kérdésekre keresi a választ, mint hogy hogyan teremthető meg a bizalom légköre a coaching folyamatban, hogyan és milyen jelek monitorozásával és értékelésével lehet felmérni a kétszemélyes kapcsolat bizalomfaktorát. A személyes és szakmai kérdések az olvasót is arra biztatják, tegyenek fel kérdéseket önmaguknak, akár magánéletüket, akár munkájukat illetően.

Második pont: saját elmélkedés. Pszichológusként, pszichológiai érdeklődésemből fakadóan az önmagamról való elmélkedés mesterének tartom magam. Újra és újra kérdéseket fogalmazok meg magamban, melyeket a megfelelő ingerek hatására „megoldok” és meghaladok, majd újabb kérdések lépnek a helyébe. Magányos öngondolkodóként kezdetben idegenkedtem a coaching szemléletmódjától, melyet túl direktnek, túl gyakorlatiasnak találtam. Utáltam a házi feladatokat és a határidőket, és úgy gondoltam, miért sodornám magam kényelmetlen helyzetekbe csak azért, hogy egy adott problémán dolgozzak. Ha majd magától jönnek a kérdéses helyzetek, megmutatom, hogy mennyivel jobban csinálom, mint azelőtt. Idővel azonban rá-

jöttem, hogy a tudatosság nagyon is fontos, és az is, hogy az önmagunkkal kapcsolatos problémákat a magányos gondolkodásról átvigyük a valós konfliktusok világába, mert csak a másokkal való dinamikus kölcsönhatásban van lehetőségünk igazán fejlődni.

„A helyes nézet mások véleménye és saját elmélkedésünk révén jöhet létre.” (Weninger, 1986, 5.) Weninger idézetét azzal egészíteném ki, hogy a helyes nézet kialakulásában aktívan, tudatosan, valós cselekedetekkel kell részt vennünk, vállalva azt is, hogy az ide vezető úton számtalan hamis nézettel is találkozunk. „Nagyobb boldogság időnként csalódnai, mint sosem bízni.” – idézi Deák Zita Samuel Smiles brit szerzőt (2011, 388.).

A Magyar Coachszemle decemberi száma olyan perspektívákat kínál az Olvasónak, melyekkel új szemszögből tekinthet rá az élet különböző területeire. Szerzőink bátran vállalják saját bizonytalanságaikat, önismeretről és önreflexióról írt tanulmányaik és beszámolóik személyes tapasztalatok talaján születtek. Jelen számunkkal inspirálni szeretnénk mindenkit az évvégi számvetésre és értékelésre, a belső csend megtalálására. A folyóirat Szerkesztősége kellemes ünnepeket kíván minden kedves Olvasónak!

Kovács Petra
szerkesztő

Jegyzetek

Dr. Weininger Antal: *Az idő partján. Jóga és személyiség*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1986.
Covey, Stephen M.R. - Merrill, Rebecca R.: *A bizalom sebessége*. Budapest, HVG Kiadó Zrt, 2011.

háttér

„Ha tükröt tartasz mások elé, ne felejts magad is tükörbe pillantani.”

Platón

A cikk a szerző a Magyar Coachszemle 2013/5. számában megjelent „Hogyan kapcsolódik az intelligencia, a siker és az érzelmi intelligencia a coaching mesterséghez?” című írásának folytatása.

Az önismeret szerepe

A segítő foglalkozást végző szakember számára - így a coach-nak is - az *önismeretszerzés* alapvető fontossággal bíró tényező (Rudas, 2007). A felelősségteljes, hatékony coach érdeklődése nem merülhet ki kliensének alapos

Az érzelmileg intelligens coach

megismerésében, rendelkeznie kell azon igénnyel, hogy önmagáról való tudását gyarapítsa. Ennek első alappillére a személyiségéből fakadó természetes nyitottság, kíváncsi-ág, valamint a tudatosság vágya. Ezek a tényezők óhatatlanul szükségesek ahhoz, hogy emberi kapcsolataiban, személyközi viszonyaiban és nem utolsósorban, a coachingtevékenység során is produktív szerepet töltsön be. Törekednie kell az önismeretre, hiszen a *coach a személyiséggel dolgozik*. Ha nem rendelkezik az önismeret alapvető kritériumaival, ha nem ismeri értékeit, legjellemzőbb tulajdonságait, akkor nem lesz képes objektívan megítélni kliensét sem. Épp ezért bizonyos fokú érzékenységgel kell rendelkeznie a viselkedésére adott reakciókra, és jól be

Önreflexivitas 2013/6.

Dr. Farkas Johanna

kell „mérnie” azok fontosságát az adott helyzetben. Öszszességében, kongruens módon kell reagálnia, és ehhez az érzelmek olvasása, kimutatása döntő jelentőségű (Goleman, 2012). Természetesen a coach nem tud minden pillanatban tökéletes lenni, csupán törekedhet rá. Hiányosságainak felismerése a visszajelzések detektálásával és a *folyamatos önreflexiók* révén valósulhat csak meg.

Az érzelmek tudatos megélése, és a saját magáról alkotott képpel való

szembesülés sokszor megterhelő - ezekben a helyzetekben alkalmazza az én által működtetett *védekező stratégiákat* (érvédő mechanizmusokat). Ezek tudattalanul támogatják az én integritásának megőrzését, azonban túlműködésük zavarhoz vezethet. A coachnak arra kell törekednie, hogy előfordulásuk az egészséges szintet ne lépje túl, továbbá fel kell ismernie a kliensben lezajló *védekező stratégiák* szerepét is.

Alapvető kompetenciák a coaching folyamatban

Az intellektuális képességeket, a szakértelmet és

a szakmai kompetenciát adottnak tekintjük, mert ezek alapvetően fontosak a coaching tevékenységhez, de legalább annyira fontosak azok a képességek is, melyek a coach érzelmeivel való bánásmódját, és kliensre gyakorolt hatását feltételezik. Egyre inkább felértékelődik a kognitív (megismerésen alapuló) kompetenciák mellett az affektusok (érzések, érzelmek) szerepe (Goleman, 2008). Az érzelmek befolyásolják a magasabb rendű kognitív funkció-

„Az érzelmek beazonosításával energiákat mozgósítunk, és stratégiákat választunk meg...”

kat, beleértve a gondolkodást is, valamint serkentő- illetve gátló tényezőként jelennek meg. Az érzelmeket olyan szűrőknek tekinthetjük, melyeken keresztül elakadhatnak lényeges információk, de segítségükkel akár felszínre is juthatnak korábban látens ismeretek. Amennyiben a coach nem ismeri fel a kliens viselkedésének, magatartásának háttérben meghúzódó driver-eket (ösztönzőket), nagy valószínűséggel elveszíti azokat az értékes információkat, melyek aktuálisan foglalkoztatják a klienst. A magas érzelmi intelligenciával rendelkező coach személyiségének segítségével mélyebbre tud tekinteni a felszínnél, és a legbelsőbb mozgatórugókra is fényt deríthet. Mélyebb reflexiót alkalmaz, melynek egyenes következménye, hogy erőteljesebb motiváció kialakítására képes kliensével. Kreativitásának mozgósításával változást indukál, és hatást gyakorol a kliens személyiségfejlődésére. A coach érzelmei tehát szervesen kapcsolódnak az önmaga és a másik ember motivációinak, céljainak, reakcióinak, érzéseinek és viselkedésének megértéséhez.

Intra- és interperszonális tényezők

Meg kell különböztetnünk a személyen belül (intrapersonális) létrejövő, illetve a személyek között (interperszonális) megvalósuló folyamatokat, melyek szo-

ros kapcsolatban állnak az érzelmi intelligenciával. A folyamat egyik elsődleges momentuma, hogy a coachnak tisztelettel kell viseltetnie a saját, és mások érzései iránt. Erre épülhet saját érzelmeinek tudatos megélése. Mások érzelmeinek pontos észlelése pedig kiegyensúlyozott kapcsolatokat és adott esetben hatékony konfliktuskezelést eredményez. Mind az intrapersonális, mind pedig az interperszonális tényezők fontos összetevői az érzelmi intelligenciának.

Az érzelmi intelligencia

Az intelligencia nem egységes, több formáját különítjük el. Egyik összetevője az érzelmi intelligencia, mely a *másokkal való hatékony bánásmódot* jelenti. Ez egy olyan tudás valójában, mely az érzelmi információk megértésének képességét, az érzelmekkel való bánni tudást, illetve érvelés képességét öleli fel (Salovey & Mayer, 1990). Goleman (2008) szerint az érzelmi intelligencia körébe a következő készségek tartoznak:

- Én-tudatosság
- Önszabályozás
- Motiváció
- Empátia
- Társas készségek

1. Én-tudatosság: az érzelmi állapotok felismerése és tudatosítása
Ha megkérdezzük egy felsővezetőt, hogy mit érzett akkor, amikor indítványát, amin fél évet dolgozott, visszautasították, akkor sokszor arról kezd el beszélni, hogy mit mondott, miért alakult úgy a helyzet, annak logikai kapcsolatait tárja fel, de legkevésbé beszél arról, hogy mély érzelmet, frusztrációt (belső feszültséget) élt meg a folyamat során. Ezzel mindannyian így vagyunk. Az érzelmeket megnevezni, megfogalmazni nehéz feladat, még önmagunk számára is. Pedig ez az első lépcső, hogy egy érzelmileg megterhelő helyzetet feldolgozzunk, értékeljünk, és végül elemezzünk. Az érzelmek beazonosításával energiákat

mozgósítunk, és stratégiákat választunk meg, melyek hatékonyak lesznek a konkrét szituációban. Mindezeket természetesen a coaching folyamatra is vonatkoztathatjuk. Egyes esetekben az érzelmek katalizátorként vannak jelen, máskor azonban komoly gátat jelenthetnek, amennyiben a coach nem tudja detektálni a kliens érzelmeit, és nem ismeri fel a háttérben meghúzódó dinamikát. Utóbbi esetben garantáltan megfeneklik a coaching folyamata. Az érzelmek, gondolatok és tettek közötti kapcsolatok megértése tehát rendkívül fontos a coach számára. *Pontos önértékeléssel* kell rendelkeznie, hogy érzelmi állapotát, erőforrásait, intuícióit, valamint affektusainak hatásait felismerje. Mindezek birtokában értékeiről, képességeiről reális tudása alakul ki, és egészséges *önbizalma* lesz.

2. Önszabályozás: az érzelmek kezelésének képessége

Gyakran előfordul, hogy a coach nem választhatja meg a klienst, és emiatt hiányzik az alapvető szimpátia. Előfordulhat az is, hogy a kliens nagyon ellenségesen reagál egy helyzetben, elégedetlen, esetleg személyeskedő. Ilyenkor a coachnak szüksége van arra a képességére, mellyel belső állapotait, impulzusait kezelni tudja, ezáltal nem kívánatos érzelmeit kordában tartja. Az *önkontrollra* való képesség teremt lehetőséget arra, hogy a coach a folyamatot gátló érzelmeit háttérbe szorítsa.

Az érzelmek kezeléséhez szervesen kapcsolódik a *megbízhatóság* is, azaz őszintén nyilvánul meg, és igazat mond. Fontos továbbá a *lelkiismeretesség*, a saját teljesítményünkért való felelősségvállalás, valamint az *alkalmazkodás*, mely a változások rugalmasan kezelésében segít.

3. Motiváció: önmotiválási képesség a produktív és kreatív irányába

Motiváció alatt azokat a törekvéseket értjük, melyek serkentik, és irányítják a kitűzött célok elérését. Az eredményes coach a tökéletességre törekszik, tudását, képességeit fejleszti (*teljesítménymotiváció*). Jellemzi az *elköteleződés*, azaz igazodik a coaching folyamat céljaihoz, az elvált

lalt munkát befejezi. A felmerülő lehetőségeket kiaknázza (*kezdeményszívó*), valamint a kudarcok, akadályok ellenére is mindvégig szem előtt tartja a kitűzött célok elérését (*optimizmus*).

4. Empátia: mások érzelmeiben való eligazodás Aktív figyelemmel, visszajelzésekkel erősíti a kliensével való kapcsolatot, és emellett megérti a kliens nézőpontját (*mások megértése*), mely lehetővé teszi a gördülékenységet, de ez alapja a kliens fejlesztésének is (*mások fejlesztése*). Képes arra, hogy felismerje a kliens szükségleteit, igényeit, és ezáltal meg tudja teremteni a *kliensközpontúságot*.

5. Társas készségek: interperszonális kapcsolatok kialakításának és fenntartásának a képessége

Képes arra, hogy a kliensből az általa kívánt reakciót kiváltsa, pozitív értelemben vett *befolyásolási* képességgel rendelkezik, azaz szakmai kompetenciájára építve alkalmazni tudja azokat a technikákat, melyek a kitűzött coaching-cél eléréséhez fontosak. Hatékony kommunikációja az érdeklődésben és a visszajelzésben jelenik meg, konfliktuskezelés során pedig alkalmazza azokat a stratégiákat (problémamegoldó, elkerülő, versengő, kompromiszsumkereső, alkalmazkodó), melyek a helyzethez illeszkednek. Katalizálja a kliensben és a folyamatban a változást, *kezdeményszívó*, és megfelelően kezeli azt. Építi kapcsolatait mind kollégáival, mind pedig a kliensekkel, valamint képes az *együttműködésre* a közös cél érdekében.



Az érzelmi intelligencia összetevőinek jellemzői

Az érzelmi intelligencia fentebb felvázolt összetevői hozzájárulnak a coach egyéni teljesítményéhez. A különböző képességek szoros kapcsolatban állnak egymással, melyet feedback mechanizmusok erősítenek, vagy gyengítenek (Neale, Spencer-Amell & Wilson, 2009). Az

érzelmi intelligenciát alkotó képességek egymásra épülnek. Az én-tudatosság szükséges az önszabályozáshoz és az empátiához. Az önszabályozás fontos a motivációhoz, mások motiválásához pedig a többi képesség szükségeltetik. A hatékony coach az érzelmi intelligencia magas fokával rendelkezik, így képes személyiségének folyamatos fejlődésére, szoros interperszonális kapcsolatok kialakítására, empátiás készségek kinyilvánítására, személyes integritásának erősítésére és magabiztosabb változáskezelésre (Wall, 2006). Mindezek birtokában pedig kreativitása kiteljesedik, kevesebb stressz éri, és képes arra – hosszú távú szakmai előrehaladását biztosítva –, hogy *tanul a saját hibáiból*.

„A magas érzelmi intelligenciával rendelkező coach személyiségének segítségével mélyebbre tud tekinteni a felszínnél, és a legbelsőbb mozgatórugókra is fényt deríthet.”

Jegyzetek

Wall, Bob: *Coaching for Emotional Intelligence*. AMACOM, 2006.

Goleman, Daniel: *Érzelmi intelligencia*. Budapest, Háttér Kiadó Kft, 2008.

Goleman, Daniel: *Társas intelligencia*. Budapest, Nyitott Könyvműhely Kiadó Kft, 2012.

Salovey, Peter – Mayer, John D.: *Emotional Intelligence*. Baywood Publishing Co, 1990.

Rudas János: *Delfi örökösei*. Budapest, Lélekben Otthon Kiadó, 2007.

Neale, Stephen – Spencer-Arnell, Lisa – Wilson, Liz: *Érzelmi intelligencia coaching*. Veszprém, Oktker-Nodus Kiadó Kft, 2009.

Márton- Koczó Ildikó

A kérdezéstechnika
önmagunk jobb megértését
és elfogadását segíti elő

Van néhány közismert „fekete történet”, amely arról szól, hogyan reagálnak vezetők válsághelyzetekben. Németország egyik leggazdagabb iparmágnása 2009. január elején öngyilkosságot követett el. A Magyarországon is jelenlévő gyógyszeripari vállalat, a Ratiopharm és más nemzetközi konsernek tulajdonosa, Adolf Merckle a családja számára hátrahagyott búcsúlevelében a pénzügyi válsággal indokolta tettét. Lassan két éve lesz, hogy 2012. február 3-án, péntek reggel leálltak a Malév gépei, s amikor a vezérigazgató a második



állománygyűlést tartotta a dolgozóknak a repülőtér 1-es hangárjában, beszéd közben elsírta magát. A svájci szövetségi vasút vezérigazgatója személyesen kért elnézést a fennakadásokért 2013 szeptemberében, amikor az egyik vonat egy biztosítóberendezési hibája miatt hosszabb ideig vesztegelni kényszerült

Langenthal állomáson. A személyes bocsánatkérés nem volt véletlen, mivel a vezérigazgató is éppen azon a vonaton utazott.

Az első drámai és megrázó, a második kifejezetten szomorú, míg a harmadig félig-meddig vicces történet, amely három különböző vezetői reakciót mutatott be. Olyan reakciókat, amelyek nyilvánvalóan önvizsgálat után következtek be, olyan belső kérdések utáni válaszcselekedetek

lehetek, mint például: „Mi az én felelősségem? Mit tehetek én? Mi legyen a következő lépés? Hogyan tovább?”

Nemcsak a saját viselkedésünk és tetteink, hanem gondolataink, érzelmeink is górcső alá kerülnek az önreflexió során: helyesek azok, vagy helytelenek.

Vezetői önértékelés nehéz helyzetben

Tévképzetek és tévutak

A saját magunkkal folytatott belső kommunikáció minden helyzetben, életkorban hasznos. Kifejezetten szükségessé válik azonban akkor, ha az önértékelésünkön akarunk dolgozni (pro és kontra), ha valamilyen veszteségélmény ért minket (üzleti vagy magánéleti), s ezt szeretnénk feldolgozni, nehéz helyzetből történő kiútkeresés során, illetve akkor is, ha például komoly döntés előtt állunk, amely választás meghatározza a további utunkat, munkánkat. Jogos lenne a kérdés: vajon miért nem egyértelműen arról írok, hogy az önreflektív viselkedésnek folyamatosan jelen kell lennie egy vezető életében? Nos, egyetértek ezzel, de magaménak érzem Laurent Gounelle francia író egyik gondolatát, miszerint „környezetünk véleményének vagy bizonyos átélt eseményeknek a hatására öntudatlanul is tévképzeteket fejlesztünk ki önmagunkról”. A tévképzetek pedig tévutakra kényszerítenek bennünket, ahonnan csak tudatosan, önismereti munkával kormányozhatjuk vissza magunkat.

Ha tehát arról beszélünk, hogy például egy élethelyzet tisztázásához, javításához, céljaink eléréséhez, boldogulásunkhoz elengedhetetlen az önértékelés és az önreflektív gondolkodásmód, akkor ez egy vezető számára még inkább helytálló. Egyrészt a vezető eredményességét megsokszorozza a tudatos elemzés, másrészt környezetének példát mutat az önvizsgálattal és a szükséges érzésgondolat-cselekvés korrekciókkal. Az önreflektív működést megkönnyíti egy coach-csal történő közös munka, ha azonban erre nincs lehetőség, maga a vezető is kipróbálhat és alkalmazhat olyan módszert, amely az önelemzést támogatja.

Támogató kérdezéstechnika

A leghatékonyabb eszközt az imént már említett kérdések

jelentik, egész pontosan a támogató kérdezőtechnika. Egy-egy nyitott kérdés, az empátiás meghallgatás korántsem csak mások megnyitására kiváló, hanem önmagunk megértéséhez is használható. Olyan, az információk gyűjtését, a helyzetelemzést segítő kérdéseket tehetünk fel, mint például: *Mi történt? Hogyan jutottam ebbe a helyzetbe? Mit szeretnék most tenni?* A pontosítást úgyneve-

Önsajnálát és megbocsátás

A kérdések megválaszolásához elengedhetetlen az őszinteség. A hamis, felszínes válaszok csak rosszabb helyzetet eredményeznek, s a tévút tovább folytatódik. A szókimon-

„A válaszok előbb-utóbb beindítják a problémamegoldó képességünket, a kreativitásunkat, s cselekvésre ösztönöznek.”

zett részleteket feltáró kérdésekkel segíthetjük. Olyan kérdések ezek, amelyek az önértés szempontjából fontos, konkrét kérdésre irányulnak: *Konkrétan tehát milyen ez a helyzet? Konkrétan mit érzek? Konkrétan mi a felelősségem ebben a helyzetben?*

A válaszok alapján továbbmehetünk a konkrétumoktól az



általánosabb következtetésekre: *Mit üzen számomra ez a mostani eredmény/eredménytelenség? Hogyan tudom saját magam épülésére használni ezt a jelenlegi helyzetet? Használhatunk szintetizáló jellegű kérdéseket is, hogy a nagyobb összefüggések felis-*

merését elősegítsük: *Milyen következtetést lehet ebből a helyzetből levonni?* Ahhoz, hogy a belső erőforrásainkat, kreativitásunkat beindítsuk, tehetünk fel hipotetikus kérdéseket is: *Mi lenne akkor, ha...? Mit tenne a helyemben például XY (egy példakép, az első főnök, stb.)?* A provokatív kérdések abban is segítenek, hogy kritikus szemmel tekintsünk saját önreflexiónkra: biztosan a „helyes” választ adtuk-e meg, nem akartuk-e becsapni saját magunkat, nem értük-e be egy kényelmes, elterelő válasszal? Például: *Biztosan ez a valódi probléma? Ténylegesen erre a kérdésre kell megtalálnom a választ? Valóban nincs felelősségem ebben a helyzetben?*

dó és fájdalmas válaszoktól akkor sem kell félnünk, ha azok csalódást okoznak – még hozzá önmagunkból kell átmenetileg kiábrándulnunk. Egyrészt igaza van Pascal Mercier (2011) felfedezésben rejlik az önismeret? Csaldás nélkül hogyan jöjjön valaki tisztába önmagával? A csalódást nem sóhajtozva kellene elviselnünk, mint olyan valamit, ami nélkül bizony jobb volna életünk. Keresünk, kutatunk és gyűjtünk kellene a csalódásokat.”

A csalódások és az önsajnálát azonban káros lehet, ha nem követi azt megbocsátás, önmagunk újraképzése. Ehhez azonban a kérdések és válaszok mellett valóban funkciója van az empátiának, az aktív hallgatásnak és az önmagunk felé áradó értő figyelemnek. Ahhoz, hogy őszinte, belső monológunkat meghalljuk, időnként el kell vonulnunk, hogy fizikailag és mentálisan is csend vegyen körül bennünket. Ebben a csendben képesek vagyunk meghallani az érzéseinket, a vágyainkat, újra fel tudjuk fedezni azokat az értékeket, amelyek irányítanak bennünket, és segítik gondolataink, tetteink értékelését, megértését.

A válaszok előbb-utóbb beindítják a problémamegoldó képességünket, a kreativitásunkat, s cselekvésre ösztönöznek. Amikor elértünk erre a pontra, ne féljünk lépni! Értékeljük ezt úgy, mint új esélyt, önreflexiónk során tudjunk megállni és megünnepelni magunkat, ha egy nehéz helyzetből képesek vagyunk kilábalni, változtatni, vagy új, járható utat találunk.

Önértékelés és önreflexió 7 lépése nehéz helyzetben:

1. Teremtsünk fizikai és mentális csendet.
2. Adjunk időt, empátiát és értő figyelmet magunknak.
3. Ne féljünk kérdezni magunktól, sokat, sokféleképpen!
4. Csak az őszinte válaszokat fogadjuk el, ha kell, provokáljuk önmagunkat!
5. A válaszok alapján engedjük el a fájdalmat, ha szükséges, bocsássunk meg magunknak.

6. Ne elégedjünk meg a gondolatokkal, hanem cselekedjünk, változtassunk!

Ünnepeljük meg önmagunkat, az önreflexiónk eredményességét.

Mercier, Pascal (2011): *Éjféli gyors Lisszabonba*. Budapest, Ulpius Ház

„Nincs szükségem szupervízióra!”

– avagy mit adhat a szupervízió egy coachnak?

Nehezen kezdtem bele ennek a cikknek a megírásába. Talán mert az én utam coachként elképzelhetetlen lett volna szupervízió nélkül. Nem az lennék, aki most vagyok, és nem úgy dolgoznék, ahogyan most dolgozok, ha nem jártam volna szupervízióba. Ha nem járnék folyamatosan szupervízióba. Nem csak azért, hogy jobb coach legyek, hanem azért is, hogy jobban érezzem magam a bőrömben. Coachként – és emberként. A szupervízió lehetőséget adott nekem arra, hogy közelebb kerüljek ahhoz, milyen coach vagyok, miért vagyok coach, mi az a belső motiváció, amiért segítőttem, kivel dolgozom könnyen és kivel nehezen, mik azok a csapdahelyzetek és játszmák, amelyek újra és újra behívják, ha ügyfelekkel dolgozok, hogyan tudom fejleszteni azt a képességemet, hogy érzékeljem, mi történik egy ülés közben, egy ügyféllel való kapcsolatban bennem, az ügyfélben és köztünk, a kapcsolatban. És ahogyan észreveszek egy adott dolgot, megjelenik e mögött a dolog mögött még sok más. Azaz: egyre több kérdésem van.

Madai Kriszta

És egyre jobban megszeretem ezeket a kérdéseket. És a velük való munkát.

Cikkemet azzal a mondattal kezdtem, amit olyan gyakran hallok coach kollégáktól. Most mégsem arról szeretnék írni, hogy a coachok etikai kódexe előírja a szupervíziót minden gyakorló coachnak. Sokkal inkább szeretnék valamit átadni abból a tapasztalatból, amit saját szupervíziómban, illetve a coachokkal végzett szupervíziós mun-

kámban szereztem. Azért, hogy kedvet csináljak a szupervízióhoz. Mert kötelességből – csak úgy mint a coachingban – a szupervízióban sem lehet részt venni. Ugyanakkor hiszem azt, hogy aki nyitottan belevág és kipróbálja, annak rengeteg élményt, és rengeteg tanulást ad a szupervízió.

Mi a szupervízió? Személyes hitvallásom szerint a szupervízió egy olyan bizalmi, ítéletmentes, a szakmai és személyes életteret harmonizáló tér, ahol más-
képpen folyik az idő, és ahol az ügyfél, vagyis a szupervizált másképpen, új perspektívából tud magára, a

„...sok minden láthatóvá válik, ami előtte rejtve maradt előttünk.”

az elfogadó, partneri kapcsolat olyan energiákat szabadít fel az ügyfélben, amely változásokat hoz a mindenkori dilemmájában, a megelégedettség és szabadság érzésében, emberi kapcsolataiban és egészségében egyaránt.

Sokszor és sokféleképpen fogalmazzuk meg a coachingban, hogy a coach legfőbb munkaeszköze saját személyisége. Ha ezt elfogadjuk, fontos, hogy személyiségünket karban tartsuk. Ennek sokféle útja van, amely utak részben egyéniek, részben nem helyettesítik egymást. Ezek közül az utak közül az egyik a szupervízió. Nem állítom, hogy mindig és mindent megold, és egyúttal nem gondolom, hogy az, amit a szupervízió ad, bármi mással helyettesíthető. De mit is ad akkor a szupervízió egy coachnak?

Azzal, hogy alázattal, készen a tanulásra, készen az önmagunkkal való találkozásra beleengedjük magunkat egy segítői kapcsolatban az ügyfél szerepébe – mintát adunk a saját ügyfeleinknek. Lehetőséget arra, hogy beleengedjék magukat az általunk vezetett coaching folyamatba. Addig és annyira, amennyire mi is képesek vagyunk beleengedni magunkat a segített szerepébe.

A szupervíziós folyamatban megtanulunk egy lépéssel hátrébből nézni a dilemmára – de akár örömet, sikert jelentő helyzeteinkre, és a helyzetekben önmagunkra. Ezzel is tanulva azt, hogy az ügyféllel képesek legyünk úgy együtt lenni, hogy egyszerre lépünk be az ő világába, és maradunk kívül rajta. Egyszerre legyünk képesek empáti-
kusan jelen lenni, és mégis kívül maradni, annak érdekében, hogy megadjuk az elmozdulás lehetőségét.

Amikor együtt dolgozom az ügyféllel, gyakran megszólít, megmozdít bennem valamit az, amiről az ügyfél mesél. Ismerős az a helyzet, amiről beszél. Talán nincs olyan coach, akinek ne lenne ismerős az, amiről írok. Ilyenkor fontossá válik, hogy képes legyek a saját hasonló vagy éppen ismerős történeteimet különválasztani attól a történettől, amiben az aktuális ügyfél van. Minél inkább ismerjük a történeteinket, annál könnyebb ezt megtenni. És mégis: mindig van olyan történet, amit még nem ismerünk. Vagy még nem ismerünk eléggé ahhoz, hogy időben észrevegyük őket. A szupervízió által nyújtott térben és

környezetére és a kérdéseire tekinteni. Egy olyan tér, amiben felfedezheti erősségeit, értékeit és valós vágyait, ahol akár szembe tud nézni a félelmeivel. Erre az új látásmódra alapozva pedig meg tudja fogalmazni a szükséges továbblépéseket. Hiszek abban, hogy



időben sok minden láthatóvá válik, ami előtte rejtve maradt előttünk. Éppen azért, mert mi sem vagyunk kivételek az alól, hogy csak belülről tudjuk látni magunkat – és néha kell egy külső szem, aki ott és akkor valami mást (is) lát.

Amikor elkezdünk egy folyamatot, arra vágyunk, hogy az a folyamat sikeres legyen. Az ügyfél lépjen előre abban a kérdésben, amire szerződünk. Ugyanakkor nem mindig olyan egyszerű megfogalmazni, hogy egy adott folyamatban mi is a siker, és hogyan kell coachként jelen lennünk ahhoz, hogy elmondhassuk, megtettünk mindent, ami ott és akkor, az adott kapcsolatban, szakmai kompetenciák szerint, az ügyfél helyzetéhez igazodva és célját szem előtt tartva, a szerződéses kereteket figyelembe véve megtehető volt. Mi az, amit én mint coach akarok elérni egy folyamatban, és mi az, amit az ügyfél szeretne elérni? Meddig és hogyan tudom én őt ebben coachként támogatni?

Vannak folyamatok, amelyekben úgy érezzük, megtörténik a csoda: könnyedén, összhangban az ügyféllel kísérik őt előre az útján, és osztozunk az örömeiben és sikereiben. És vannak folyamatok, újra és újra, ahol sok nehéz érzéssel kell megbirkóznunk. Vagy az ügyfél nehéz érzéseivel, vagy a mi nehéz érzéseinkkel – vagy éppen mindkettőnkével. Ilyenkor a szupervízió reflektív-önreflektív terében hasznos lehet ránézni arra, mi történik a folyamatban, és egy kicsit szétszálazni az érzések mögött zajló történeteket. Segít az ügyféllel való továbblépés megtalálásában, és segít az érzelmi terhek lerakásában. Elengedhetetlen ahhoz, hogy egyre nagyobb biztonsággal tudjunk coachként jelen lenni a folyamatainkban.

A szupervízióban nem az az elsődleges cél, hogy megoldást kapjunk közvetlenül egy-egy elakadásra. A dilemmát, feszültséget okozó helyzetek a kiindulópontot jelentik, amelyeken keresztül ráláthatunk működésünkre. Ez a rálátás, a dolgok néven nevezése már önmagában változást és elmozdulást hoz az ügyféllel való kapcsolatunkban, és új utakat nyit az együttműködésben. Mivel alapvetően a coach és az ügyfél közti kapcsolat határozza meg a coaching sikerét – sokkal inkább, mint a coach által használt eszközök, intervenciók elemek – ezek a változások sokkal mélyebbek és tartósabbak lesznek.

A szupervízor reflektív jelenléte, a coach önreflexióját segítő működése egy olyan mintát ad, amely coachként közvetlenül több formában is hasznunkra válik. Coachként is abból indulunk ki ugyanis, hogy az ügyfél kompetens a saját életében, így a mi szerepünk, hogy hozzásegítsük ahhoz, hogy a számára fontos célokat fo-

„A dilemmát, feszültséget okozó helyzetek a kiindulópontot jelentik, amelyeken keresztül ráláthatunk működésünkre.”

galmazza meg, és megtalálja a céljához vezető lépéseket. Azaz meghallja és felismerje a saját kérdéseit, félelmeit, vágyait – tudjon egy külső szem által magára nézni. Továbbá a szupervízióban elhangzó kérdések, a külső nézőpontból önmagunkra való rálátás képessége nem csak azért hasznos a coachnak, hogy ezt a minőséget az ügyfele számára nyújtani tudja, hanem azért is, hogy a folyamatai közben ő maga is képes legyen kívülről magára, és az általa vezetett folyamatra nézni.

Végezetül, álljon itt még egy kedves coach kollégám tapasztalata arról, hogy neki mit adott a szupervízió:

„A szupervízió éppen azt az önreflexiót tanítja meg a coachoknak, amit a coacheetól várunk. Nekem a szupervízió mutatta meg, hogy minden egyes coaching folyamat ugyanannyira szól a coachról is, mint a coacheeról, még ha a fókusz az ügyfélen is van. A szupervízió segít elfogadnom, hogy saját magammal, egyéniséggemmel, életemmel is dolgozom, amikor másokat támogatok. Segít megtanulni elérni azt a különleges állapotot coaching közben, amikor befelé is figyelek és kívülről is látom a folyamatot. A szupervízió segít valóban hiteles coachnak lenni. Segít egyensúlyt tartani, és még inkább megmutatni, hogy soincs annak a folyamatnak vége, amit úgy hívunk: önismeret. Érdekes módon, ha letisztáztam a saját érzéseimet egy aktuális coaching folyamatomról a szupervízió, a következő coaching alkalommal az ügyfél is előbbre jutott. Ez nem lehet véletlen.”
Korompay Kinga, ELMŰ HR business partner, coach

Zsótér Gina

Önreflexió, a belső szupervizorunk?

Amikor szupervizorként elkezdem írni az első sorokat a reflektivitásról, arra gondolok, hogy a reflexió a legfőbb szakmai eszközüm. Coachként szintén nagy figyelmet szentelek az önreflexiónak, amely során kérdéseket teszek fel saját magamnak.

Az önreflexió út több lépésből áll: először is a tények szintjén dolgozunk, utána az érzések/érzetek szintjén, és csak ez után következhet maga a reflexió megfogalmazásának fázisa.

Miért fontos ez?

Azért, mert ha nem kérdőjelezzük meg folyamatosan saját működésünket, hipotéziseinket, kevés esélyünk van jó irányban maradni, fejlődni és valóban segíteni a klienseinknek!

Eddigi szupervíziós munkámban azt tapasztaltam, hogy a kérdésfeltevés – mint elsődleges intervenció –, a legjobban működő eszköz a reflexió megszületéséhez. A milliányi eszköz és modell nagyon hasznosak, ha megfelelően használjuk őket. Egy reflektív példával élve, egy vízszelvénynek lehet a legmenőbb szerszámosládája – ha nincs érzéke a munkájához és nincs meg a tudása ahhoz, hogy mikor melyik nagyszerű eszközt alkalmazza (nem öncélúan, hanem az ügyfél, a helyzet és a cél érdekében), akkor a fürdőszobai csap rendbetétele nem lesz előrébb. Lehet, hogy egy nagyon jól felszerelt vízvezeték-szerelő felvonulása a munka helyszínére meggyőző, de ha nem érzi meg a fürdőszobában lévő probléma látható jeleiből a háttérben meghúzódó okokat, akkor azt sem fogja tudni, hogy melyik „trendi” szerzőjét kellene elővenni. Adódhat olyan helyzet is amikor a coachnak semmilyen szerszáma (eszközre) nincsen szüksége, csupán az empátiájá-

Az *önreflexió* definíciója a szupervizori fogalomtárból: Rálátás saját magunkra, személyes és szakmai működésünkre és az ebből önmagunkra vonatkoztatható tudás.

Coachként, trénerként és általában a segítő szakmákban gyakran használjuk a reflexió/önreflexió fogalmát. Mi is a reflexió részleteiben?

Másképpen visszatükrözni a történéseket, a szereplők viszonyulását, és átgondolni minden variációt.

ra, hogy jókor jó kérdéseket tegyen fel, és a reflektív jelenlétre, amiből az ügyfelünk „tanulja” önmagát.

Az önreflexió megtanulása és folyamatos alkalmazása a coach, tréneri, segítői és humán szakmákban éppen olyan fontos elem, mint maga az elméleti tudás, és a gyakorlat megszerzése.

Az a célom, hogy a kliensem az SV (szupervízió) folyamatokban az önreflexió által minél közelebb kerüljön a saját maga „meztelen” oki működéséhez. Meztelen alatt azt értem, hogy önmaga előtt ne kozmetikázza saját állapotát, attitűdjét. Ezzel egy időben a külvilág irányába is transzparens működésre lehet ösztönözni.

Ebben a fázisban tulajdonképpen a tanulás kezdetét az jelenti amikor a kliens elindul az új helyzet felé és több nézőpontból szemléli saját dilemmáját. A szupervíziós folyamat egyenlő az öntanulási, önfejlesztési, önreflexiós folyamattal. Több kutatás is rámutat, hogy az SV a burn out és ennek prevenciójának, illetve az érzelmi intelligencia fejlesztésének egyik leghatékonyabb módja.

Felmerül a kérdés, hogy vajon miért vannak olyan emberek, akik tudnak, és miért vannak olyanok, aki nem tudnak tanulni a saját tapasztalataikból? Az önreflexió megtanulásának egy SV folyamatban rendkívül fontos szerepe van.

Colb modellje behoz a szupervízióba egy cirkuláris folyamatot, a tapasztalási tanulást. Ebben a felfedező rész – látok, hallok, élményhez jutok – után az analitikus részek jönnek, ahol az elvont részek dominálnak: koncepció, összefüggés keresés, elvek kikristályosítása. Ezt követi a döntés, a dolgok megváltoztatásának igénye, de a legjobb döntés sem ér semmit, ha nem valósítjuk meg, ezért a korábban említettek a „megcselekedni” fázisban kapnak értelmet. Ebben a fázisban meg is jelenítjük a fizikai világunkban az előző fázisok lélektani munkáját.

Ha valamelyik fázisban elakadunk, akkor nincs fejlődés,

nem tudjuk azt a valamit integrálni az életünkbe, és csak egy gondolat marad, de persze sokszor ez is egy óriási eredmény. A folyamat során minden egyes sikernél egy bizonyos fokú hit is szükséges. Miért? Mert a hit meglétéén keresztül a valóság kitágul és így meg tudjuk látni azt, ami különben láthatatlan maradna.

Az SV folyamat egy megszakítás nélkül kavargó, áramló, dinamikus mozgás, aminek a közepén egy örvény van. Az ember, aki közepén áll a kérdéseivel váltja ki ezt az áramlást.

Célom szupervizorként, hogy el tudja azt érni, hogy intervenciók által legyünk egy időben kritikusai és beszélgetőpartnerei saját magunknak. Amikor a szu-

„...a legjobb döntés sem ér semmit, ha nem valósítjuk meg.”

pervíziós folyamatban tanuljuk az önreflexiót, valójában megtanuljuk megfigyelni azt a belső párbeszédet, ami bennünk zajlik. Helyezzük magunkat passzív és aktív pozícióba egyaránt és egy időben legyünk megfigyelők és résztvevők is, így létrejöhét a belátás, felismerés, amire szükségünk van az öntanulásunk folyamatában.

A reflexióból magam is kaptam a közelmúltban nagy tanításokat. Az egyik tapasztalásom a telefonos lelki segély szolgálatok országos konferenciáján történt. Felkérést kaptam, hogy beszéljek a rezilienciáról egy olyan hallgatóságnak, akik önkéntes munkát végeznek (nehéz és nagy lelki megterhelést jelentő feladatot/szolgálatot) és adjak ízelítőt arról, hogy miként jelent védelmet a kiégés ellen a reziliens élet. Csodálatos élményben volt részem, mikor a 250 résztvevőből 54-en – köztük vak emberek is – feliratkoztak a reziliencia workshopra (10 workshop közül választhattak). Ez maximálisan visszaigazolta a konferencia szervezőinek a feltevését, hogy a segítőknak nagy szüksége van a reziliencia fejlesztésre.

A workshopon teljes megdöbbenés volt tapasztalható

annál a részénél, amikor az önbizalom kérdésköréhez jutottunk, ugyanis a reziliencia állapotfelmérés során a négy vak résztvevőnél jött ki a legmagasabb pontszámú önbizalom faktor. Ez elindított egy nagy önreflexiós hullámot a többi résztvevőnél is a követő SV ülésen. Valóban hol is tartok ebben a témában: én és az önsajnálatom? Önsajnálatom van, látásom is van, de önbizalmam nincs?

Hol van az én önbizalom energiám – amikor látom az egész világot? Vagy tulajdonképpen csak nézem a világot, de nem élem át?

Valójában tényleg a szívemmel kellene látnom, ha nem lenne látásom, talán megtalálnám valahol az elbújt önbizalmamat is?

Hogyan vagyok én a rendes látással, ha nem tudom megtalálni a saját bizalmamat a világban és önmagamban?

A szupervíziós folyamatban megtanuljuk azt, hogy hogyan tanuljuk magunkból. Ezt úgy értem, hogy a negatív eseteinkből és kudarcainkból tanulhatunk és meg is láthatjuk ezek értelmét. Megtanulhatjuk és megérthetjük azt, hogy ezek az események mire hivatottak és átfordíthatjuk a saját magunkon belüli értelmezéseket, attitűdöket és meggyőződéseket.

A közelmúltban egy budapesti konferencián volt szerencsém meghallgatni John C. Maxwell előadását, ahol az is elhangzott, hogy valójában nincs is kudarc. Van siker és van tanulás, de kudarcról csak akkor beszélhetünk, ha nem tanulunk a tetteinkből.

Az önreflexiónk – a belső szupervízorunk – segítségével vizsgáljuk magunkat és ügyfelünket is ugyanabban az időben. Ezzel összhangban, miközben mást coacholunk a saját hibáinkat is felfedezhetjük a kliensünkben. Ilyenkor nagyon fontos, hogy külön tudjuk kezelni a saját sztorinkat a kliensünk történetétől. Természetesen erre csak akkor vagyunk képesek, ha az adott történésen mi magunk már túl vagyunk, tehát újra az önreflexióhoz jutunk. Ha önreflektívek, akkor vagyunk el tudunk jutni a megértéshez, és ezáltal megnyílik az út a továbblépéshez is. Ekkor már csak volt sztoriról, tapasztalatról beszélünk, amikor az ügyfelünk behozz egy a miénkhez

hasonló történetet. Onnan tudjuk, hogy túl vagyunk egy sztorin, ha érzelmiileg már nem érint meg bennünket az ügyfelünk története. Ha hatással van ránk, akkor érdemes megfontolni a szupervízióba való jelentkezést.

Dolgozni az itt és most,
a kint és bent,
a tudatosság és érzelmek
mentén az SV folyamatban

Mindezek eszembe jutatták Platón barlang elméletét: Platón szerint a látható világunk és történéseink pusztán árnyékai az ideák örök világának. Erre gondolok, amikor a kint és bent érzéséhez szeretném hozzásegíteni a klienst. Az alábbi kép megfelelően szemlélteti azt, amit szeretnék kifejezni, mégpedig azt, hogy sokszor a többféle, különböző perspektívából való megfigyelés, önmegfigyelés rádobhenthet a Platon által megfogalmazottakra. Vajon, amit eddig láttunk magunkból, vagy a világból nem csupán árnyéka-e annak, ami valójában van? Megkérdőjelezhetjük-e saját magunk működését, meglátásainkat, viszonyulásunkat a megszokott nézőpontjainkhoz, kliséinkhez? Igen. Ilyenkor folyamatosan más és más aspektusból vizsgáljuk meg önmagunk szakmai személyiségét.

A szupervízió éppen erre hivatott: a szakmai személyiségünk fejlesztésére elsősorban az önreflexió által. Így jogosnak tűnik a kérdés, vajon a reflektivitás által – ami hipotézisekkel dolgozik – szintén közel juthatunk egy olyan szinkronisztikus látásmódhoz, amit a mellékelt kép mutat be?



Szemlélődésből, a mesterség kereséséből és felvillanó pillanatainak megcsodálásából nőtt ki ez a cikk. Egy beszélgetésben Örvényesi Rita ráismert tapogatózó felismeréseimre, azóta pedig egy masterclass fejlesztette tovább és erősítette meg, ami eddig a

Az eszköztelen coach? Egy tanuló feljegyzései

coachmesterségről felmerült a gyakorlatomban. A Coachszemle jelenlegi számába azért illik írásom, mert a mesterségről alkotott mostani legjobb tévedéseim szerint nem a puszta gyakorlat, az ügyfelekkel eltöltött sok-sok óra teszi a mestercoachot, hanem az ügyfelekkel eltöltött sok-sok reflektált óra. Amit az olvasónak kínálok: egy közös szemlélődés.

Mesterektől mesterségről

Daniel Meiernek köszönhetem a megértést, miszerint a mesterség inkább az út (l. a Daniel Meierrel készült



podcast, mely decemberben jelenik meg a solutionsurfers.hu oldalon). Petra Müller-Demary a szeptemberi masterclass-on boldogan nézett körbe, kíváncsi volt az őt körülvevő sok mesterre. Svea van der Hoorn megmutatta, hogy a mesterek vacakolnak („masters are messy”) – elkezdenek egy kérdést, majd szisztematikusan kijavítják magukat, és inkább máshogy alkotják a következő kérdést az ügyfél szavaiból építkezve.

Hankovszky Katalin

Mesterektől mesterséget

A gyakorlat növekedésével a legmegrázóbb változás a coachingban talán az ügyfélbe vetett bizalom erősödése. Mintha egyre kevésbé érezne a coach késztetést, hogy „bevigyen” valamit a beszélgetésbe. Hisz ott az ügyfél, aki elegendő szakértelemmel, igen, mesterséggel érkezik. Minden, ami cél, fordulat és megoldás lehet, ott van az ügyfél szavaiban és megmutatkozik, ha kíváncsisággal és tetterre készen figyelünk mindketten, coach és ügyfél.

Ezt a „mindketten” benyomást Turai Léda erősítette meg

bennem a mai masterclass során, mikor megjegyezte, hogy a mestercoachok gyakran viszik az ügyféllel való kommunikációt a metaszintre: „Mit szólsz ehhez?”, „Ahogy hallgatsz magad, mit veszel észre?” – így aztán ígé-

retes és gyümölcsöző elmozdulások keletkezhetnek az ügyfél észlelésében. Szabó Péter pedig fordulatot hozott szemléletemben, amikor arra bátorított, hogy az ügyfelet tekintsük a coaching beszélgetés mesterének (is). Ha tehát „tapogatózva” (az angol „tentative language” saját fordítása) haladunk az ügyféllel a coaching során, tanulhatunk tőle, coachingot (is).

A fejlődés, mint az eszköztelenség útja?

Tanulásom kezdetén szakmai bizakodásom teljességével bíztam rá magam a kérdésekre, melyekkel dolgoztam. A brief coaching a benne rejlő radikális nemtudással támogatott abban, hogy ne az ügyről szerezhető információkra szorítkozzak biztonságom érdekében, hanem az ügyfél megszólalásaiból felfejthető erőforrások legyenek a sarokkövek. Növekvő gyakorlattal, az újra és újra felfedezett kézművességgel biztonságérzetem egyre inkább a jelen pillanattól táplálkozott: az ügyféllel együtt improvizálni, a coachingot feltalálni - hogy a használt coaching eszköz természetesen simuljon a beszélgetés szövetébe. Jelen megértésem és megfigyelésem szerint később már semmi nem simul bele ebbe a szövetbe. Nincs benne olyan anyag, ami ne lenne benne már a korábbi válaszokban, vagy teljességében nézve: a helyzetben, az ügyfél és a coach együtt-ülésében.

Markáns példa a mai gyakorlásokból: amíg az ügyfél nem hoz egy ígéretes fordulópontot, addig csak méregetjük a már ismert, szerinte nem hasznos gyakorlatot a hozott kérdésben. Ülök vele coachként, és várunk, majd megragadva az ügyfél egy szavát, és működésbe hozva saját ötletét, új valóságot kezdünk építeni, újra és újra kalibrálva a leírás részletességét. Ahogy Steve de Shazer mondta: „A részletben van a remény”.

A biztonságérzet megváltozik: otthonosan éreztem magam abban a bizonytalanságban, ahol csak az ügyfelet megkérdezve lehet sejtésem, hogy jó úton járunk-e. Sem modell, sem eszköz nem nyújt biztonságot egy ilyen helyzetben. Így tanulhatunk együtt mindannyian saját ügyfelünktől. Iskolánkon, megtanult eszköztárunkon túl. Valahogy így.

Zárszó

A Nemzetközi Coachszövetség (ICF) a coachminősítési gyakorlatában több utalást is ad a „mesterségről” a coach munkájában. Több mint háromszor annyi ügyfélóra kell a mesteri fokozat megszerzéséhez (MCC), mint az eggyel alacsonyabb szinthez (PCC), viszont még csak nem is dupla képzési kreditpont: ezt ugyanis ügyfeleinktől, és nem az iskolákban tanuljunk. A mesterséget a megfigyelhető jelek szintjére igyekszik lebontani az ICF: http://www.solutionsurfers.hu/wp-content/uploads/2013/03/ICFkompetenciak_szintek.pdf – minden „művészettel” együtt kivitelezhető, megtanulható a mesteri coacholás.



irányok

Tizenegy éve dolgozom szenvedélybetegekkel szociális munkásként egy rehabilitációs otthonban. Itt a kliensek önként 10-12 hónapot töltenek el közösségi terápiában, a betegségtudat elv alapján dolgozva a felépülésükön. Cikkekben az önreflexió és a függőség halmaz metszetének témáját járom körül, éppen ezért fókuszában nem a szen-

A tanulásról

A rehabilitációs otthonban többnyire olyan emberekkel találkozom, akiknek az élete, a sorsa nagyon nehézre fordult. Szomorú, tragikus családi kapcsolatok, magányosság, kilátástalanság, kiszolgáltatottság, gyakran a teljes feladás,

Önreflexió – amikor a túléléshez szükséges...

Rozgonyi Róbert

vedélybetegség áll. Arról számos nagyszerű könyv, kiadvány, cikk jelent már meg.

Ha a fizika tudományterületét nézném – a Természettudományi Kislexikon meghatározása szerint – lehet, hogy könnyebb dolgom lenne:

„**Reflexióképesség**, visszaverőképesség: (fiz) az a szám, amely megadja, hogy egy test a felületére eső sugárzásnak hányad részét veri vissza. A tökéletesen reflektáló test (amely minden ráeső sugárzást visszaver) $\sim e 1$. Az ezüsttükör $\sim e$ látható fényre 0,9 - 0,98.”

Azonban a reflexió és az önreflexió fogalma számomra jóval összetettebb – a fénytannál maradván – árnyaltabb, és most nem is tervezem, hogy pontosan meghatározzam. Inkább azt mutatom be, hogy ennek a fogalomhalmaznak milyen összetevői lehetnek, milyen összefüggések jelennek, jelenhetnek meg egy olyan emberi közösségben, amelynek fő célja egy új minőség megszerzése, a változás.

és akár az öngyilkossági kísérlet is jelen van a történeteikben. De hogyan is lehet idáig eljutni? Helmut Harsch



(1990) az *Alkoholizmus* című könyvében részletesen leírja a szerhasználat tanulási folyamatát, miként jut el odáig valaki, hogy a legvégső állapotba kerüljön, ahol már szinte csak a fent említetteket tapasztalja.

A tanulás, írja Tringer László (2003) „a tapasztalatokon nyugvó tartós viselkedésváltozás”. Kiemeli, hogy az embe-

A kémiai szerek használata mint tanulás lehet valamilyen öngyógyító folyamat eredménye. Hiszen oldja a belső feszültségeket, a külső és a belső konfliktusokat, menekülési lehetőséget ad a valóság elől, írja Hárدي István (1992). Sőt, még arra is lehetőséget ad, hogy a szenvedélybetegséggel küzdő a saját függőségével se nézzen szembe.



rekkel való munkában hasznos tudnunk, hogy milyen fajtájú tanulások léteznek. A szerző a négy legfontosabbat ismerteti. A Pavlov nevéhez fűződő *klasszikus kondicionálást* is megtapasztaltam, amikor egy kliensem a mindennapi helyzeteit is azzal az üzenettel címkézte meg, hogy milyen alkalmatlan az életre. Az *instrumentális tanulás* már kissé összetettebb. Ezt akkor tapasztalom, amikor a rehabilitációs otthonban a kezelés részeként feladatokat adunk, majd annak hasznát átlátva a klienseink annak elvégzését célul tűzik ki. Amikor a kudarchoz vezető viselkedés gátlás alá kerül, az az *averzív kondicionálás*. A szerhasználók életében gyakran jelen van, ha teszek valamit, akkor az úgysem sikerül, ezért inkább nem teszem, vagy mindegy mit teszek, úgyis megbüntetnek érte. Végül a *modell-tanulás*, amely valakinek az utánzásán keresztül valósul meg. Szendélybetegek sokszor számolnak be arról, hogy a szerhasználatuk úgy indult, hogy valakit, aki használt valamit és ezért felnéztek rá, azt modellként követtek.

A rehabilitációs otthon közösségének egyik legfontosabb környezeti tényezője, alapelve, hogy semmilyen tudatmódosító szert (még gyógyszerek sem) nem engedélyez. Ennek az a következménye, hogy az ott élőknek valamilyen más megoldást célszerű kidolgozniuk az addigiak helyett. A korábbi, akkor inkább berúgok, vagy beállok (kémia szertől) itt nem működik.

Ez bizony nagyon komoly frusztrációs helyzet egy függő számára, erős alkalmatlanságérzéssel, bizonytalansággal, szorongással és félelemmel jár. Az egyik legfontosabb kérdés, hogy ezekkel mit is kezd, milyen megküzdései, viselkedési válaszai lesznek az otthon lakójának? Mit kezd az azal, hogy a napjai szinte percre pontosan be vannak osztva, hogy a közösség működését számos szabály rögzíti, hogy az életét a bekerülését követően nem ő irányítja?

A frusztráció elméleteit ismerteti a Molnár Péter – Csabai Márta szerzőpáros (1994). A *frusztrációagresszió* elgondolása szerint a frusztrációs helyzetben lévő válasza valami-

lyen mértékű agresszió. Ez nem feltétlenül jelenti, hogy az illető viselkedésében is megjelenik, de ott lehet csupán maszkoltan is. A *frusztrációregresszió* megközelítése szerint a frusztráció átélésekor az egyént a fejlődése során már meghaladott helyzetbe helyezi vissza, mely többnyire sírásban, zokogásban fejeződik ki. A *frusztrációfixáció teória* pedig alternatíva nélküliségként, és végső soron a tanult tehetetlenség állapotaként jelenhet meg.

A szerzők azonban azt is bemutatják, hogy a frusztrációnak nem csak negatív, hanem pozitív hatásai is lehetnek. Energetizálhat, mozgósíthat, segíthet a célhoz vezető út újragondolásában, vagy akár a cél átfogalmazásában is, és ez az én olvasatomban a tanulást is jelenti. A munkám során többször előfordult, hogy a szenvedélybeteg klienseim egy-egy számukra kellemetlen, frusztráló konfliktushelyzetből viccelődve úgy léptek ki, hogy „tudom Robi, erre azt mondanád, ez is egy tanulási helyzet”, és ezen együtt neveltünk, mivel valóban azt mondtam volna...

A korábban már idézett Helmut Harsch (1990) könyvében a leépülés tanulási folyamatát meg is fordítja a felépülés, a józanodás irányába. Tehát a felépülés is *tanulható*?! Igen, és ebben eddigi tapasztalataim alapján teljes mértékben egyet értek a szerzővel, sőt ebből számomra az következik, hogy a szerhasználat az információ, a tudás hiánya. Persze itt most nem arra az információra gondolok, hogy a szerek használata egészségkárosító, és akár törvénybe ütköző is lehet; ezek eléggé nyilvánvaló ismeretek. De akkor mi az, amit a függők nem tanultak meg?

A tanulásról másként

Azok a klienseink, akik korábban még nem vettek részt bentlakásos kezelésben, a bekerülésük után számos nehézséggel szembesülnek. Azon kívül, hogy gyakorolják a szerek nélkül való létezését, tanulják a ház és a közösség szabályait, sokszor nem tudják megfogalmazni, elmonda-

ni, leírni, hogy mi is van velük. Nem értik, hogy mi az, ami történik körülöttük, nehezen figyelnek, nagyon gyorsan elfáradnak. A pillanatnyi állapotukat többnyire egyetlen kifejezéssel tudják illetni: „rosszul vagyok”, és ennek a helyzetnek az oldására korábban mindig valamilyen szert használtak.

A régebb óta a Házban lakó klienseink már rendelkeznek azzal a tudással – amelyért persze ők is megdolgoztak –, hogy felismerik, milyen helyzetben mit is éreznek. A legintenzívebb érzéseiket többnyire gyorsan megtanulják felismerni: düh, félelem, szomorúság.

Az 1980-as évek elején az én-pszichológiában egy új irányzat kezdett megjelenni, amint Pataki Ferenc (2004) ismerteti, az addigi „nagy triász”, a tudás, az akarat és az érzelem közül elkezdték az utóbbit is vizsgálni, és megkezdő-

dött az „affektív forradalom”.

Daniel Goleman (1995) azt írja, hogy „az érzelmek lényegében egytől egyig cselekvésre való indítatások”. Akkor tehát, amikor azok a

függők, akikkel munkám során találkozom, vajon mi alapján cselekednek, cselekedtek, ha nem ismerik fel az érzéseiket? Miután erről velük először beszélgetünk, megszoktak lepődni. Ekkor szembesülnek azzal, hogy nincsen igazi megoldásuk az érzelmeik, érzéseik kezelésére, csak a szerhasználat. Goleman ezt azzal is megerősíti, hogy könyvében leírja annak folyamatát, miként előzik meg a gondolatainkat az érzéseink.

Persze idáig eljutni nem egyszerű. A régi védekezések, tagadások, megakadályozzák a szenvedélybeteget a változásában. A klienseink munkám során tapasztalt egyik legmeghatározóbb felismerése, majd pedig annak a társaikkal való megosztása, beismerése az, hogy „szorongok”. Buda Béla (1986) ezt írja: „a hétköznapi interakciókban az énképszabályozás, az impressziószabályozás mintegy eltakarja a személyiséget”. Ez sok energiát elvisz, éppen ezért

„...a tudás, az akarat és az érzelem közül elkezdtek az utóbbit is vizsgálni...”

olyan sokáig ezt nem is lehet fenntartani. Ez a rehabilitációban többnyire úgy jelenik meg, hogy a terápiás közösség újonnan bekerült tagjaitól olyan történeteket hallhatunk, melyekben a mesélők saját fontosságukat, nagyságukat, ismertségüket, elismertségüket mutatják be. Hónapokkal későbből, nagyobb önreflexióval visszatekintve gyakran ezeken már csak nevetni tud az illető. Jellemző még, hogy az érzéseiket sem tudják megmutatni, mivel abban a környezetben, ahonnan jöttek, ez egyáltalán nem elfogadott, sőt kínos, „ciki”. Ezt átdolgozni bizony sok munkával jár, és bátorságot igényel. Azonban megmutatniuk magukat olyannak, amilyenek valójában, az önmaguk, és ezen keresztül a többiek elfogadása felé vivő út.

Ebben is támogatást ad a munkatársaimmal együtt felépített terápiás rendszer, amely a folyamatos visszajelzéseket

zetekre. Tudom alkalmazni azt az irányelvet, hogy minden rólad szól, minden a fejlődésedet szolgálhatja.

A visszajelzéseket persze fogadni is nehéz, főleg a bekerülés utáni első időben. Ilyenkor ráadásul előjöhethet a bentlakók azon féelme, amelyet a Charles S. Carver – Michael F. Shcheirer (2006) szerzőpáros is megemlít: „ijesztően hangzik a feltételezés, mely szerint a viselkedésünkben anélkül is megjelennek különféle jellegzetességek, hogy tudomásunk lenne róla”. Ezeknek a tudatosítása is az önreflexió fejlődését segíti elő, és az állandó (ön-)monitorozást a terápiában egy idő után fárasztónak tartják a klienseink, azonban annak későbbi hasznát érteni szokták. A szerzők által ismertetett elgondolás szerint a korábbi, automatikus válaszkészlet kicserélhető egy újabbra, és a régi helyzetben ez az új információ aktivizálódik.



is magában foglalja, azoknak csoportfoglalkozások során helyet és időt biztosítva. Ekkor a közösség tagjai egymásnak adhatnak visszajelzéseket, jól szabályozott formában. Ez fejleszti a kommunikációs készséget is, ami az önreflexió kifejezésének, megnyilvánulásának fontos eszköze és lehetősége, hiszen mint Buda Béla (1986) megemlíti: „a kommunikátor fontos visszajelzéseket kaphat a saját kongruenciájáról vagy inkongruenciájáról”.

A közösségi terápia és az, hogy segítők szakemberként egy egész napot végig kísérhetek a közösséggel, sok alkalmat ad arra, hogy a mindennapi élethelyzetekből én is adhasak visszajelzéseket. Akár az étkezések közbeni beszélgetések során, akár a kert munkák alatt, vagy éppen a közös szabadidő eltöltésekor. Látom, tapasztalom, hogy a közösségi térben ki hogyan nyilvánul meg, hogyan reagál hely-

Önreflexivitas 2013/6.

Eredmények

Azonban a fentiekén kívül mi lehet még a hozadéka az önreflexiónak? Forgách József (1993) szerint „a legtöbb ember mindennél fontosabbnak tartja saját boldogsága szempontjából, hogy jó kapcsolata legyen társaival”. Ezt igazán csak akkor lehet elérni, ha rá is lát magára, és önmagán keresztül a másik emberre is. Sőt, az Életbiztosítók Amerikai Tanácsának statisztikái szerint sokkal nagyobb azoknak az embereknek a megbetegedésre való hajlama, akik magányosak, társtalanok. Amiben még a terápiás közösség támogathatja a tagját, az az, hogy az intim kapcsolatokba való belépést, az azokban való létezését és az azokból való kilépést is átélhetővé teszi, hiszen előbb-

utóbb mindenki terápiája véget ér.

És még egy ok az önmegfigyelésre, önreflexióra. Dagmar Stahlberg és Dieter Frey (1995) munkájában az önmegfigyeléssel kapcsolatos eredményeiket írták le. Ebben bemutatották, hogy az alacsony illetve magas szinten önmegfigyelést végzők közötti lényeges különbség, hogy a döntéseiket más és más módon hozzák meg. A terápiás közösségben az egyéni végső cél az, hogy a klienseink a kikerülésük után is használják azt a tudást, és főként az önrefle-

szerhasználat *igen–nem* végletességéből hogyan juthat el a felépülő szenvedélybeteg önreflexiójának finomságán keresztül odáig, amikor már ez lesz rá jellemző: „a felnőtt ember az, aki el bírja viselni érzelmi ellentmondásait, ambivalenciáit, sőt polivalenciáit”.



Végül egy kis önreflexió

A szenvedélybetegekkel való munkám során szinte tíz éve



folyamatosan szupervízióban voltam, vagyok. A munkám kihívásokkal jár, nehéz, érzelmileg megterhelő helyzetekkel, és mindezek sorozatos ismétlődésével. Azonban emellett sok örömmel és sikerrel is, ráadásul amint tapasztalom, a felépülők józansága, melyben az érseitek értéként átélhetőek, sőt kapcsolódási lehetőségeket adnak, olyan többletet jelent, melyet nehéz leír-

xios készségüket, amely távol tartja őket a szerek használatától. Amennyiben ezt nem teszik, akkor előbb-utóbb visszaesnek, és elkezdik lefutni ugyanazt az önsorsrontó kört, melyből érkeztek. Számukra nagy a tét, hiszen egy újra felépített életet, munkát, anyagi biztonságot, támogató szeretet-kapcsolatokat veszíthetnek el. Egy döntés egy kiélezett helyzetben egy szerfüggőnek akár az életét is jelentheti.

Pataki Ferenc (2004) megemlíti, hogy az énes-érzelmek kutatása jelenleg is zajlik, mind empirikus, mind pedig teoretikus irányban. A kutatók továbbra is dolgoznak annak az elméletnek a kidolgozásán, amellyel az *önreflexió* meghatározásához közelebb kerülhetnek.

Popper Péter (2000) szavai erősítenek meg abban, hogy a

nom. Az évek során az egyik szakmai-személyes célom az volt, hogy ne veszítsem el önmagammal a kapcsolatomat, az érzékenységemet ne a megkérgesedéssel, bezárkózással, meneküléssel kezeljem, hanem én is olyan megoldást találjak, amely épít.

Ebben adott komoly segítséget a saját, munkahelyi szupervíziós folyamatom, s ennek során kezdtem el érdeklődni az önismereti munka iránt is. Mindeközben pedig megtapasztaltam az önreflexióm fejlődését, azt a felfelé haladó spirált, mely a munkámban fokozta az eredményességemet, érzelmi állóképességemet. Ezek az élményeim vezettek odáig, hogy most már szupervizorként, szupervizor-coachként támogatom a hozzám forduló szakembereket, vezetőket önreflexiók készségének fejlődését is.



Az írásomból szándékosan hagytam ki a Névtelen Alkoholisták és a Névtelen Anyagosok 12 Lépésre épülő programjának ismertetését. Annak bölcsessége, reményt adása, spirituális gazdagsága és szemlélete nagyon hasznos a klienseink számára, támogatja őket a függőségük és saját maguk elfogadásában, további életükben utat mutatva a fejlődésükhöz, józanságukhoz.

Jegyzetek

- Carver, Charles S. – Sheier, Michael F. : *Személyiségpszichológia*. Budapest, Osiris Kiadó, 2006.
- Stahlberg, Dagmar – Frey, Dieter : *Attitűdök I. Struktúra, mérés és funkciók*. In: Miles Hewstone – Wolfgang Stroebe – Jean-Paul Codol – Stephenson, Geoffrey M. (szerk.): *Szociálpszichológia*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1995. 163-186.
- Goleman, Daniel : *Érzelmi intelligencia*. Budapest, Háttér Kiadó, 1995.
- Dr. Buda Béla: *A közvetlen emberi kommunikáció*. Budapest, Animula Kiadó, 1986.
- Dr. Buda Béla: *Empátia*. Budapest, Ego School Bt., 1993.
- Forgách Péter: *A társas érintkezés pszichológiája*. Budapest, Gondolat, 1993.
- Hárdi István: *A lélek egészségvédelme*. Budapest, Springer Hungarica Kiadó Kft., 1992.
- Harsch, Helmut : *Alkoholizmus*. Eisenstadt, Prugg Verlag, 1990.
- Molnár Péter – Csabai Márta: *A gyógyítás pszichológiája*. Budapest, Springer Hungarica Kiadó Kft., 1994.
- Pataki Ferenc: *Érzelem és identitás*. Budapest, Új Mandátum Könyvkiadó, 2004.
- Popper Péter: *Felnőttnek lenni*. Budapest, Saxum Kft., 2000.
- Természettudományi Kislexikon*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1992.
- Tringer László: *A gyógyító beszélgetés*. Budapest, Semmelweis Egészségtudományi Egyetem Egészségügyi Főiskolai Kar, 2003.

Turzó Mariann

A kapcsolatok gyógyíthatók, új alapra helyezhetők, újabb színekkel és értékekkel bővíthetők, de mindez a felek nyitottsága és szándéka nélkül nem működhet. A kapcsolati krízis utáni átértékelődés nem csak a kapcsolat minőségén javíthat, hanem bizonyossága annak is, hogy a változtatásra való képesség belső erőforrása két ember viszonyának.

Képessé válnak
saját helyzetüket
objektív módon

szemlélni, felismerik hibás gondolataikat, új nézőpontból tekintenek helyzetükre. Bármilyen fur-

csa, a krízis a lehető legjobb: a változást, a kapcsolati megújulást, a békés helyzetkezelést előzi meg.

Viták, válási és kapcsolati krízisek esetében a felek mediátor segítségét vehetik igénybe. Olyan pártatlan harmadik személyt, aki vita esetében mindkét felet képviselve segít az egyezség létrehozásában. Elsősorban válás esetén gyakori a mediáció, mert - jól tervezhető költségek mellett - gyorsan és hatékonyan nyújt lehetőséget fenntartható és kölcsönösen elfogadott megállapodásra. A vita rendezése mellett a mediációs ülések folyamán a felek felismerik személyiségük és kapcsolatuk működését, hibás gondolataikat és helyzetértelmezésüket, rádöbbenhetnek, hogy rosszul, illetve hibásan értelmezték társuk jelzéseit, viselkedését. Felismerhetik saját gondolkodásuk menetét, párhuzamot találhatnak a neveltetés, a családi minta és jelenlegi reakcióik között. Megfogalmazzák egyéni vágyaikat, elfogadva saját helyzetüket és személyiségüket. Megtanulnak „bánni” erejükkel, a szavakkal, és képesek lesznek nagyvonalúnak lenni.

A mediáció a párok kezdeményezésére történik olyan esetben, amikor a kommunikáció megszakadt vagy na-

Önreflexió és mediáció



gyon problémás lett a kapcsolatban, így külső segítség nélkül vitás helyzetüket megoldani nem tudják. Egymás megértése, saját igények közvetítése indulatok nélkül nem működik. Nem értik egymást, folyamatos feszültség jellemzi közös életüket. Helyzetük megváltozott, és nem találják az egymáshoz vezető utat, mert a korábbi, jól bevált eszközök már nem működnek.

A mediációs ülések alkalmával a felekkel külön-külön történik a beszélgetés, így teljes kép alakul ki mindkét fél aktuális állapotáról. A beszélgetések során láthatóvá válik, miként értékeli a kapcsolatot, illetve a kialakult helyzetet. Hogyan értékeli önmagukat, a másikat, mennyire empátikusak egymással, mennyire nyitottak vagy elkerülők konfliktus esetén. Hamar kiderülnek a családon belüli erőviszonyok: ki milyen szerepet vállalt fel, ki a domináns és ki a visszahúzó. Kinek vannak konkrét elképzelései az együttéléssel vagy a szétválással kapcsolatban, és ki az, aki ebben a döntésben csak passzívan vesz részt.

Az emberi érintkezés velejárója a konfliktus. Lényeges tudni, hogy ez természetes helyzet, hogy véleménykülönbség gyakran adódik kapcsolatban lévő emberek között. Nem működési hiba a konfliktus, hanem az emberi

adott esetben nehezen elfogadható, de a változáshoz mindenképpen elengedhetetlen.

Tipikus a kapcsolat dinamikájában való megrekedés, illetve az életszakaszokhoz kötődő kommunikációs elcsúszás a

„...felismerik személyiségük és kapcsolatuk működését, hibás gondolataikat és helyzetértelmezésüket...”

kapcsolatok velejárója. A feszült helyzetek kezelése viszont attól is függ, hogy milyen családi mintát hozunk magunkkal. Tény, hogy vita esetén, erős kontrollvesztett állapotban domináns a tanult minta követése (előhívása), és igen ritka a higgadt, tudatos konfliktuskezelés. Odafigyeléssel az önkontroll beépíthető életünkbe. Viszont az is tény, hogy a folyamatos önfigyelés nagy energiát kíván, új szemléletmódot igényel.

Tapasztalat, hogy a mediátortól sokszor azt várják, hogy megmondja, a kialakult helyzetben mi a helyes megoldás, kinek mit kell tennie a kapcsolat helyreállítása érdekében. Nagy csalódás, amikor kiderül, hogy a mediátor csak a folyamatért felelős: nem dönt, és nem befolyásol a kialakult vita esetén. Szerepe mindössze annyi, hogy a felek számára új látásmódot kínál, így másként tekintenek vitás helyzetükre. Fontos felismerés a hibák és rossz döntések elfogadása, és az, hogy a személyiség folyamatosan fejlődik, így az évek folyamán mindenki változik: érettebbé válik, és a korábbi értékek már nem értékek többé. Az értékváltozás miatt az egymáshoz való viszony, a reakciók, az igények megváltoztak. Az önvizsgálat sokszor fájdalmas,

párok között. Fájdalmas annak felismerése, hogy az értékrend két ember között már nem ugyanaz, mint a kapcsolat elején. Míg az egyik fél új szakaszba lépne, addig a másik fél még a múltat szeretné életben tartani.

A párok közötti kommunikáció hiánya, a jelzések félreértett kódolása, a viselkedések hibás értelmezése komoly konfliktusforrás. A másik helyzetének átértékelése, az egymásra fordított minőségi idő is egyre kevesebb a párok életében. Nem ritka a látszatra jól működő kapcsolatokban az intimitás teljes hiánya.

A családdá válás talán az egyik legsérülékenyebb időszak. A gyermek érkezése a korábbi, saját igényekre épülő kapcsolatot alapjaiban rengeti meg. Az anya és a gyermek közötti szimbiózis a szülés utáni időszakban is rendkívül erős. Az apa kimarad ebből a meghitt viszonyból, és korábbi pozícióját is elveszíti; kirekesztődhet családjá életéből. A férfiak apává válásában a házastársnak nagyon komoly feladata van: ügyesen és rendkívül finoman lehetőséget biztosítani a gyermek és édesapja meghitt, együtt töltött idejére. A nők helyzete sem könnyű: anyává válnak, óriási érzelmi hullámzásokat élnek át, kétségeik vannak

szülői képességükkel kapcsolatban, és közben teljesen kimerültek a kezdeti időszakban. Rendkívül fontos, hogy nemcsak anyaként, hanem nőként is helyt kell állniuk. A szerepek megsokszorozódása okozta feszültség a helyzetet még nehezebbé teszi. Ebben az alapjaiban megváltozott helyzetben könnyen eltávolodhatnak a párok egymástól. Fontos segítséget jelenthet a nagyszülők támogatása, illetve a férfi és női szerepek megerősítése, az egymásra fordított idő élménnyel való megtöltése.

Másik kritikus pont az élet folyamán: a gyermekek kirepülése a családi fészekből. Ebben az életszakaszban nem csak a gyerekek elköltözése jelent nehezen feldolgozható nehézséget, hanem megjelenhet az életközépi válság. Itt komoly ön- és helyzetértékelés szükséges, hiszen hosszabb időre történik a visszatekintés, nagyobb a veszteség érzése, nehezebb az újrakezdés mellett dönteni. Ha van még tartalék a kapcsolatban, nyitott és érett személyiségekről van szó, akik hajlandóak sértettségükön átlépni, nagyvonalúvá válni, akkor a kapcsolat mindkét helyzetben újraépülhet, új szintre léphet. Átértékelt életük, önismeretük, önazonosságuk jó alap az újrakezdésre a szeretet adása és elfogadása mellett.

A mediáció válás esetén nem a kapcsolat újraépítésével foglalkozik, hanem a békés elválás megteremtésével. Amikor egy kapcsolat már nem rendelkezik mozgósítható

erőforrással, ahol a felek más irányba köteleződtek el, a további együttélés új szint, tartalmat nem hoz életükbe, akkor az elválás tűnik a legjobb megoldásnak.

Az együtt töltött idő értéként való kezelése, a kapcsolat megromlása miatti felelősség felvállalása rendkívül fontos. A mediációs folyamat során a megállapodás mellett fontos még a veszteség feldolgozásában való támogató segítség, hiszen a válás - a gyászhoz hasonlóan - veszteség, és ennek feldolgozása fájdalmas. A későbbi egymás nélküli élet sikere a korábbi hibákból való tanulás nélkül kétséges. A személyiség megerősítése, új életcélok megtalálása, az új életre való felkészítés a mediáció része.

Értékként kell lezárni a kapcsolatainkat: elfogadni, hogy már nem működik, de életünk része volt, sokat tanultuk belőle, és ezt a tudást a következő kapcsolatunkban kamatoztathatjuk. Személyiségünk változik, jobban megismerjük magunkat, tisztábban látjuk korlátainkat, és képesek vagyunk igényeink kommunikálására. A krízis megtaníthatja az embert arra, hogy önmagába tekintsen: elemezze döntéseit, konkretizálja vágyait, megfogalmazza érzéseit. Arra buzdít mindenkit, hogy nyissa ki szívét, és legyen empátikus másokkal; szeresse, és fogadja el önmagát, gyengeségeit és hibás döntéseit. Az egyensúly megteremtése az egyedüli lehetőség a harmonikus párkapcsolatra.

Filáj Gábor



Minden ambiciózus ember elgondolkodik egyszer azon, hogy vajon mit érne el vállalkozóként a szak-

mai életében. Elhatározás, bátorság vagy éppen egy adódó lehetőség kérdése. Vannak, akik megpróbálják, és vannak, akik nem: de vállalkozni az tud igazán, aki annak születik, vagy tudatosan tudja kezelni vállalkozói szellemiségét.

Sokan úgy gondolják, hogy egy vállalkozáshoz nem kell más, mint egy jó ötlet, sok pénz, illetve egy kis szerencse. Mások véleménye szerint a három tényezőtől akár elég csak kettővel rendelkezni, s az új vállalkozást máris elnevezhetjük – ma divatosan – Start Up-nak, és ettől garantált a siker. Úgy gondolom, talán nem feltétlenül van így: vajon valóban tényező-e a szerencse? Milyen érdekes, hogy a pókért is szerencsejátéknak nevezik, de a nagy tornákon a végjátékban mégis mindig ugyanazok a játékosok ülnek az asztalnál, s közülük kerül ki a

Póker: Önreflektív szerepvállalás vállalkozóként

győztes. Tudással, taktikával és szereppel játszanak, nem (csak) a kártyalapokkal.

Bár első olvasásra tán túl erősnek tűnik a párhuzam a pókerezés és a vállalkozás között, de mint vállalkozóknak a pókerjátékosokhoz hasonlóan, tudatos szerepeket kell felvállalnunk ahhoz, hogy sikeres karriert fussunk be.

Szerepek

A névjegykártyákat olvasgatva olyan fogalmakba botlunk, hogy valaki (ügy) vezető, valaki menedzser és mindemellett vállalkozó is. Legtöbb esetben ezeket a fogalmakat szinonimaként is használják, pedig azok teljesen

más feladatokat várnak el az egyes szerepkör betöltőitől, s használatuk mintha nem lenne tudatos. Ahhoz, hogy megtaláljuk a sikeres fiatal vállalkozóvá válás titkát, nézzük át, milyen szükséges feladatokat kell ellátni egy vállalkozás tulajdonosaként nap mint nap.

A szakember

Természetesen minden vállalkozás alapja, hogy a vállalkozó egy ötletre és/vagy szaktudására alapozva építi fel álmai üzleti megvalósulását. Korábban egyszerűbb volt a képlet, hiszen a vállalkozások egy szakmához kötődtek, s ha megvolt a képesítés

vagy a gyakorlat, akkor elég volt kiváltani a vállalkozói engedélyt. Így vállalkoztak a cipészek, a könyvkötők, a kőművesek és az autószerelők vagy a fodrászok. Napjainkra sokat változott a gazdasági és gazdaságpolitikai valamint a társadalmi környezet, de egy tényező biztosan tartja magát: érteni kell ahhoz, amiben vállalkozunk. Nyilvánvalóvá vált, s a gazdasági és menedzser szakirodalom is így kezeli, hogy a szolgáltatások és a menedzsment területét is szakmának lehet, sőt kell tekinteni, nem csak az „ipari, kézműves, kétkezi” munkát. A szakember a szolgáltatások terén is a szakmája tudora, például ha export-import cége van, akkor ismernie kell a tárgyalástechnika minden aspektusát, tudnia kell árat képezni, ügyesen játszani a fizetési és szállítási határidővel és a vámok rendszerével.

A menedzser

A menedzser a vállalkozás szíve, motorja, működtetője. Hiába van vezetői (leader) vállalkozó énünk, mely megálmodja a jövő sikereit, és megteremti az anyagi feltételeket, ha nincs az az operatív befolyásoló kéz, amely működteti a vállalkozást. Hiszen hiába vagyunk jó szakemberek, ha nem tudjuk, milyen részfeladatokat milyen határidőkkel és részhatáridőkkel kell elvégezni, mit kell elérni, hol kell szakemberként szolgáltatnunk és mit kell tenni, ha a szakember tevékenysége véget ér. Hányan kellene a feladat megoldásához, hogy az az ügyfél megelégedésére készüljön el, de ne legyenek többen annál, hogy a befektetett erőforrás a lehető legnagyobb megtérülést eredményezze. Ha szakemberként belemerülünk a részletekbe, akkor meghatározzuk az irányt, ami a teljesítésig tart. Sőt, ami a legfontosabb, felelősséget vállalunk azért, hogy a piacnak tett

ígéretet valóra is váljanak: határidőre, megfelelő minőségben, értéket teremtve, s hasznot termelve a vállalkozásnak. És itt nem csak a végeredmény látszátára kell gondolni – a jó menedzser felismeri az elakadásokat és időben tett lépésekkel, beavatkozásokkal kezeli és kezelteti a felmerült problémákat is a rendes ügymenet mellett.

A vezető (leader)

„A vezetés nem egyéb, mint hatás. Aki azt gondolja, hogy vezet, ám senki nem követi, az csak sétál.” Talán nem is lehet ennek a szerepkörnek a lényegét jobban összefoglalni John C. Maxwell híressé vált mondatánál. A vállalkozás vezetője befolyásolja a menedzsert és a szakembert egyaránt. Felkelti a vágyat a végtelen tenger – a lehetőségek – iránt, nem azt mondja meg, mit hogyan kell csinálni, hanem arra ösztönzi a többieket, hogy célokat tűzzenek ki maguknak. Olyan célokat, melyeket belső indíttatásból is megvalósítanak majd akár külső „kényszer” – azaz a vezető elvárásai, utasításai és közvetlen beavatkozása – nélkül is.

A vállalkozó

Végül is ki a vállalkozó? Olyan ember, akiben mind a három szerep egyesülni tud, és képes arra, hogy e három figura feladatait, előnyeit, tudását és viselkedését egymással ötvözve, készségszinten használja. S mindegyik a mai gazdasági viszonyok között kezdetben egyedül vállalkozik – ami talán a legnehezebb feladat –, az üzleti világban. A lényeg valahol a tudatosságban van, épp úgy, mint a pókerjátékban: tudod, mikor vagy szakember, mikor kell menedzserként gondolkodnod, sőt, tudod magad bízni, motiválni

vezetőként a mindennapok szövevényes viszonyaiban. Vállalkozó alkatnak születni kell, de tanulni is lehet a fortélyait, ha képesek vagyunk felismerni az alapvető törvényszerűségeit.

Miért nehéz vállalkozni?

Talán azért, mert kevesen tudnak egyszerre, egyidőben három szerepnek, s az ezekhez tartozó munkakörnek tökéletesen megfelelni. Sokan tudnak egy dologban kiváló és hosszú távon jó teljesítményt nyújtani, mégis kevesen érzik ezt, még ha tudatában is vannak hármass szerepvállalásuknak, hogy éppen melyik fejükkel kell gondolkodniuk vagy lépniük. Akár egy napon belül többször is... Viszont, ha tudatosan gondoljuk végig vállalkozásunk tevékenységeit és folyamatos önreflexióval vizsgáljuk, hogy hol van ránk szükség, majd kitapasztaltuk az adottságainkat, megtaláltuk saját, működő receptünket a három összetevőből, akkor a siker garantált.

vélemény

„Legelsősorban figyelemre van szükség. A hosszan tartó figyelem, az ítélkezés nélküli jelenlét szeretetteljes kedvességgé válik magunk, vagy a másik irányában. Mindannyian a figyelem hiányától szenvedünk.” (Feldmár András)

Dorothy E. Siminovitch, MCC mestercoach a Coaching

Örvényesi Rita

A jelenlétünk tudatos használata

Beszámoló Dorothy E. Siminovitch előadásáról

Határok Nélkül programsorozat keretében, Ábri Judit meghívására érkezett Budapestre november utolsó napjaiban. A szokás szerint a termet megtöltő hallgatóság figyelem és jelenléte most minőségileg változott a sok egyéni tanulást és tapasztalást indító előadáson.

A „most”-ban való létezés és a tudatos jelenlét fontosságára és nehézségeire hívta fel a figyelmet az első gyakorlat: ügyfél és coach szerepében tudattuk egymással a jelenlétünk okát, elvárásainkat. S míg a coach hallgatta az ügyfél választ a „Mit szeretnél ma felismerni és magaddal vinni?” kérdésre, feladata az volt, hogy kézfeltartással jelezze, ha a figyelem elkalandozik. Pillanatok alatt kiderült, hogy a körülmények, a zajok, vagy saját gondolataink csapongása azonnal kizökkenti még a leggyakorlottabb coachot is a jelenlét értékes figyelméből. **A jelenlét nem más, mint a létezés olyan minősége és állapota, mely másokra érzelmileg hat, azaz az irodalomból jól ismert kifejezéssel evokatív, s mint ilyen, fizikai, mentális, érzelmi és lelki síkon is megjelenik.**

Önmagunk, saját személyiségünk (a „self”) tudatos használata a jelenlét eszköze, mely másokat arra sarkall, hogy a létezésből cselekvésre váltsón. A behaviorista elméletek

szerint a személyiségünk sajátos változásokat vált ki másokból, azaz evokatív interakció. (1) De vajon coachként

mit ébreszt fel másokban? Ki vagyok? Tette fel a kérdést Dorothy Siminovitch. A személyiségünk, az általunk sugárzott energia, a látható és rejtett tulajdonságaink valamint a céljaink, az akaratunk és a cselekedeteink mellett az is meghatározó, hogy miként leszünk azzá, akivé válni akarunk. A tiszta etika, a hitelesség és az értékrendhez való hűség meghatározó. A tudatosság a változás elindítója, s ha a jelenlét és a „self” használata hatékony, akkor arra mindenképpen reflexió születik a másik emberben.

Az ezt követő triád-gyakorlat során arra kerestük a választ, hogy önmagunk megmutatásával, bemutatásával milyen érzelmeket evokálunk, illetve mit provokálunk másokban? Milyen érzelmeket, gondolatokat, érzéseket hozunk felszínre? Vannak-e ismétlődő minták? Ha provokálunk, akkor az szándékos-e, vagy tudatalatti? Akarjuk-e tudni egyáltalán? Provokációnk felelősséggel történik-e? A „Ki vagyok?” című feladat háromszor két perces monológjai különleges tapasztalást hoztak minden résztvevő számára.



Dorothy az ebéd utáni percekben is gondoskodott az energiaszint növeléséről. Tarkan zenéjére saját hastáncát tette a coaching tárgyává, a kipróbálás és közös tánc pedig gondoskodott a nevetésről!

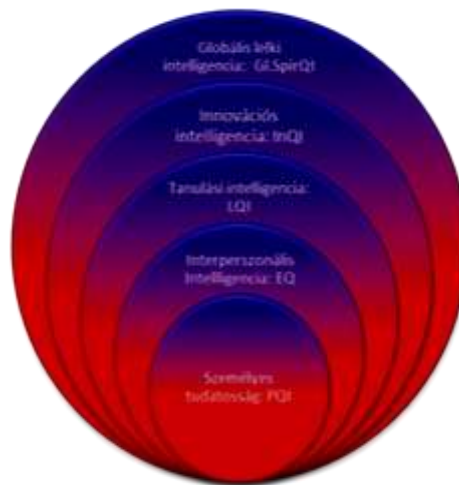
Az ezt követő gyakorlat ismét rendhagyóan mutatott rá arra, hogy a pusztán létezés, a jelenlét is képes másokban érzelmeket és gondolatokat ébreszteni. A vezetett meditációs feladatban állatot, vizet és egy hőst kerestünk a társunk személyiségének metaforájaként.

A jelenlét tehát nagyon fontos önmagunk és mások megismerésében, de még sokkal fontosabb, hogy a kritikus helyzetekben is alkalmazni tudjuk a tudatos jelenlétet. A lenti ábrát Dorothy Kevin Cashmantól emelte be az előadást kísérő prezentációba.

Az előadás összegzéseként megállapíthatjuk, hogy coachként a súlypont a tudatos személyiséghasználaton és a jelenléten van. A jelenlé-

„A jelenlét nem más, mint a létezés olyan minősége és állapota, mely másokra érzelmileg hat...”

ten, mely testet ölt, fizikai valónkban is megmutatkozik, de az érzelmekre, érzékelésre és gondolatokra, kultúrákra és élettörténetekre, hibákra és sikerekre hangolódik. Felfedi a nyílt vagy rejtett értékeket és érzelmi kapacitást, fejlettséget feltételez. A jelenlét alapja az önismeret és a tudatosság, s gyakorlással fejleszthető. Így tudjuk a coaching-folyamat során felmérni a helyzetet, megérteni az ügyfelünket, majd pontosan tudni, hogy hol, mikor és hogyan kell beavatkozni. A tapasztalati kör pedig nem más, mint a folyamatos cselekvés, önreflexió és az ebből való tanulás.



Jegyzetek

(1.) Behaviorista elméletek. Forrás: *Wikipédia Online Enciklopédia*. [Hivatkozva: 2014. 12. 4.] http://hu.wikipedia.org/wiki/Behaviorista_elm%C3%A9letek.

ajánló

Deák
Zita

„Egyetlen olyan dolog létezik a világon, ami jelen van minden egyénben, minden kapcsolatban, minden csapatban, minden családban, szervezetben, nemzetben, gazdaságban

és civilizációban. Eltűnése tönkreteszi a leghatalmasabb kormányt, a legsikeresebb üzleti vállalkozást, a legszebben virágzó gazdaságot, a legbefolyásosabb vezetőt, a legerősebb jellemet, a legmélyebb szeretetet.”

Miről is van szó? A bizalomról, egészen pontosan Stephen M. R. Covey: A bizalom sebessége című könyvről.

A szerző személye garantálja a tartalmas, élvezetes és gyakorlatias megközelítést, a téma pedig manapság körülvesz minket. Ezekben az években, amikor szinte állandó-

A rejtett tényező, ami mindent megváltoztat

mintákat mutat be.

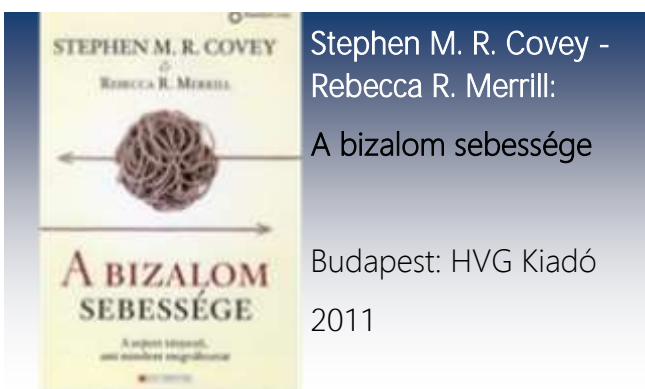
Tudom, nincs új a

nap alatt, hiszen a „légy őszinte, tiszteld a másikat, tartsd be, amit ígért” témáit mindannyian ismerjük. Vajon gondoltunk-e rájuk korábban a bizalom szempontjából? Inspiráló a viselkedési minták összegyűjtése a kötetben.

Persze van harmadik-negyedik-ötödik hullám, amire ide jutnak az olvasásban, már lehet, hogy Önöket is magával ragadja az érzés: igen-igen, ezek nem új információk számomra, na de a bizalom kapcsán... fantasztikus, inspiráló élmény volt számomra e könyv olvasása!

Csopongtak a gondolataim magamról, a családomról, a mostani és a korábbi munkahelyemről és egyszer csak azon kaptam magam, hogy jegyzetek, aláhúzok és kiemelek mondatokat, idézeteket a könyvből. Eszembe jutott: úristen, mennyire jelen van a bizalom bennünk, körü-

Könyvajánló



Stephen M. R. Covey -
Rebecca R. Merrill:

A bizalom sebessége

Budapest: HVG Kiadó
2011

sult, életünk szerves részévé lett a változás, a bizalom a maga megfoghatatlanságában felértékelődött.

Gondoljanak csak a munkájukra, a családjukra, a szolgáltatóikra, vagy az ügyfeleikre. Ugye, ugye?

löttünk! Vagy éppen ennek hiánya.

Már magához a szóhoz is vannak mondásaink, saját tapasztalataink, „vagyunk vele valahogy”, és akkor jön a szerző azzal, hogy a bizalom döntően négy tényezőről múlik:

1. tisztesség
2. szándék
3. képesség
4. eredmények

Az első kettőt még csak értettem valahogy, na de hogy jön a bizalomhoz a képesség és az eredmények? Minél tovább olvastam ezt a könyvet, annál inkább bontogattam a bizalom újabb és újabb rétegeit, mint annak a bizonyos hagymának a héját, és bizony néha csípte is a szemem, amit láttam.



Hú, de sok megközelítése létezik ennek a témának:

Nézhetem onnan, hogy coachként miből érzékelem a bizalom meglétét vagy hiányát az ügyfelemnél? Miből veszem észre, ha nincs? És mit kezdek vele?

Nézhetem onnan, hogy ha a bizalom saját magunknál kezdődik, akkor ezt önbizalomnak hívják. (jaj, minden út Rómába vezet)

„A bizalom a legfontosabb jelzője az egyén elégedettségének a szervezetben belül.”

293. oldal

Láthatom úgy, hogy coachként én is bízni szeretnék az ügyfelemben. Mit tegyek, ha itt a gond? Nekem valójában ez az egy érzés, amire nagyon – lehet, hogy sokszor már

kínosan – ügyelek, hogy érezzem: megvan-e az ügyfelemben ez felém, vagy nincs? Hogyan érhető ez tetten? Mit mond, vagy nem mond, tesz, vagy éppen nem tesz, amiből érezhetem bármelyiket?

E szerintem egy fontos szempont a hazai coach piacon (is) – pedig én személy szerint még senkitől nem hallottam –, hogy : „nézd Zita, én nem bízom benned”. Ebben a kultúrában ennek a felvállalása idegen. Persze illik megfordítani is az állítást: én vajon hány embernek mondtam már a szemébe: „nem bízom benned”. És Önök?

Mit tehetünk mi, coachok ez ügyben? Ha ügyfelem úgysem fogja megmondani, hogy nem bízik bennem, akkor honnan is tudhatnám meg, hogy miért? Hiszen ez adhat támpontot saját fejlődésemhez. Egy ilyen helyzetben (0. találkozó után nem kérte az ügyfél a coachingot), egy harmadik személyt kértem meg, hogy kérdezzen rá.

Ha a bizalomra úgy tekintek, mint a coach egyik belső erejére, akkor önbizalomról, önbecsülésről beszélek. Covey találó mondása ide illik:

„Ha úgy gondolsz, hogy a probléma valahol máshol van,

akkor igazából ez a gondolat a probléma!”

Mivel üzenek magamról az ügyfelemnek? Hogyan? Tudatosan, és/vagy öntudatlanul? Verbálisan és/vagy non-verbálisan? Milyen helyzetre emlékszem, amikor figyeltem rá és amikor nem? Ez utóbbira saját példám, amikor ajánlásra kerestek meg engem és kértek coachnak. Nem figyeltem tudatosan a bizalom felépítésére, mert ezt már megtette az, aki beszélt az illetőnek rólam, a közös munkánkról és főként a benne bekövetkező változásokról (ráadásul ezek markánsan megjelentek a csapata teljesítményében is). Az ilyen helyzetekben azt élem meg: mindegy a módszer, a körülmények, az ügyfél egy dologban biztos, hogy velem akar dolgozni. Lehet, hogy nem is kell ezt „túllihegni”, elég az ösztöneinkre hallgatni? Ez egy provokatív kérdés.

Azt mondjuk, mi coachok a személyiségünkkel dolgozunk. Nem önmagában a képzettségünk, vagy a tapasztalataink, vagy a „csilli-villi” önéletrajzunk ad el minket, hanem sokkal inkább a hírünk, a hitelességünk. A hitelességhez pedig Covey szerint kell a tisztesség, a szándék, a képességek és az eredmények optimális elegye.

Engem elgondolkodtatott, hogyan is állok ezzel a négy összetevővel, melyikkel van éppen dolgom és miért. Sőt, azóta ilyen szempontból is készülök az induló coaching találkozómra.

Közben pedig egyfolytában motoszkál bennem a gondolat, hogy ez az a diszkrét téma, amely így vagy úgy, de körülvesz minket, mindegy, hogy coachok vagyunk, vagy sem.

Szóval tele vagyok kérdéssel, gondolattal. És Önök?

Hunor Nelli

Kezdő coachként fontosnak tartom a tapasztalatból merített tudást, amiből megismerhetem a fejlődési lehetőségeimet és saját erősségeimet, amire tovább építhetem a személyes fejlődésemet. Sokféle ember van és sokféle tanulási módszer. Nekem eddig az események, történések, belső folyamatok elemzése bizonyult a leghasznosabbnak. Akár többször is visszatérek gondolatban ugyanoda, és akkor engedem el a témát, ha már látom a tanulságokat, és van hova továbblépnem. Ha ezt ráadásul írásban is megtehetem, akkor különösen letisztult képet kaphatok.

Hat coaching ülésen vagyok túl, és ebből az első négyt hiszem még nagyon távol volt az elvárható coaching folyamattól. Talán inkább olyan beszélgetésnek nevezném őket, amibe coaching elemeket sikerült belevinni, de mindenképp eredményesek voltak. A Hajónaplót ebben a tanulási folyamatban kaptam meg, és már a negyedik ülésre úgy

Daniel Meier: A coach hajónaplója Személyes munkakönyv coachok számára

Könyvajánló

készültem, hogy használtam.

Amikor utólag leírtam az első tapasztalataimat, megdöbbenéssel tapasztaltam a kérdések energizáló hatását. Mit csináltál a legjobban? A másik fél miből veszi észre, hogy hasznos volt? – és sorolhatnám a változatosabbnál változatosabb kérdéseket, amelyek mind arra irányulnak, hogy miből láttad, hogy sikeres voltál – legalább valamiben. Már az a feltételezés is, hogy minden helyzetben kell, hogy legyen sikerélményed, annyira átlendít azon a ponton, hogy ezt most talán jobb lett volna másképp csinálni. Mert arra ösztönöz, hogy legközelebb jobb legyen, mert most is volt, ami működött, és akkor legközelebb, ha csak egy kicsit teszel hozzá, akkor még jobb lehetsz. Ebből merítek erőt, ez inspiráló forrás számomra.

A Hajónapló tulajdonképp a klasszikus értelemben vett napló is. Lehetőséget biztosít számomra, hogy újra lejátszom magamban az ülés részleteit, és mivel ez egy brief coachingra épülő visszatekintés, az erősségeidet emeled ki

Daniel Meler:
A coach hajónaplója

Budapest, SolutionsSurfers Magyarország Kft, 2013.



és azokat mélyíted el. Tudatosítod, majd véreddé teszed, amire bátran számíthatsz. Akár a coachingon kívül is.

Ugyanakkor arra is ráirányíthatja a figyelmedet, hogy mit lehetett volna még tenni, milyen potenciális lehetőséget szalasztottál esetleg el. Azt az élményt adhatja meg, amikor például ráébredsz: Hoppá, itt azt említette, hogy "magabiztossá válni", ezt milyen jó lett volna skálázni a célon kívül!

A könyvben szereplő idézetek olyan bölcsességek, melyek arra emlékeztetnek, hogy mi a coach valódi szerepe a folyamatban, mit tartsak szem előtt, mert annak igenis hatása van. Ettől bölcsesség. A Napló adja a keretet, hogy magad is hasonló bölcsességhez juthass el. A saját tapasztalati utad bölcsességéig. A Hajónapló változó kérdéseivel, gondolatébresztő írásaival, idézeteivel az önreflexiót mindig egy kicsit másképp tudod megélni. Új perspektívát kaphatsz hozzá, amitől inspiráló helyzetet teremtesz magadnak. Ahogy ülésről-ülésre papírra veted a gondolataidat, egyre jobban érzed, hogy igenis haladsz, fejlődsz, egyre jobb vagy abban, amit csinálsz és van eredménye, pozitív hatása. Hiszen ha magadon is érzed, hogy ez igenis működik, akkor tudod, hogy az ügyfélnél is működni fog.



interjú

A Három Királyfi, Három Kiráylány Mozgalmat Dr. Kopp Mária alapította (<http://harmokiralyfi.hu/kik-vagyunk/>), s azóta lelkes csapat dolgozik azon, hogy a magyar fiatalok és családok számára megválaszolják a párválasztással, a gyermekvállalással, vagy a családalapítással kapcsolatos kérdéseket, és támogatást adjanak a munka-magánélet egyensúlyának összehangolásával járó élethelyzetekre. A mozgalom előadásain és hétfégi rendezvényein igyekszik elérni a fiatalokat: neves pszichológusok, egyetemi szakpszichológusok tartanak előadásokat. Vigh Józsefet, a mozgalom ügyvezetőjét kérdeztük.

Magyar Coachszemle: Ön mérnök, műszaki tanár, projektmenedzser, mégis egy olyan mozgalom vezetője, mely társadalmi kérdésekkel foglalkozik. Hogyan került kapcsolatba a Három királyfi, három kiráylány mozgalommal?

Vigh József: Három gyerekes szülőként is megszólítva éreztem magam a Kopp Mária professzor asszony által létrehozott mozgalom céljait, szemléletét tekintve. Az értékrendemben a család, a gyermekek mindig nagyon fontosak voltak eddig is. A Három Királyfi, Három Kiráylány Mozgalomban végzett munkámmal tevőlegesen is szeretném segíteni a családok és a gyermekvállalás méltó elismerését.

Sajnos mostanában ezek az értékek háttérbe szorultak az anyagiasság, a reklámok által is gyakran sugallt hedonista szemlélettel szemben. *A kis hercegben* is olvasható szemléletet vallom, hogy „ami igazán lényeges, az a szemnek láthatatlan”.

Kopp Mária tavaly év elején kérte, hogy koordináljam az önkéntesek munkáját – azóta sok változás történt. Őt pótolni nem lehet, de az általa elkezdett munkát, projekteket

„Ami igazán lényeges, az a szemnek láthatatlan.”

Interjú Vigh Józseffel

folytatjuk. Így például idén újra kiadjuk a tavaly méltán nagy sikerű hiánypótló kiadványt az APA-füzetet, amely 90 ezer példányban jut el minden gyermeket vállaló családhoz a védőnők segítségével.

MC: Mit tart legfontosabb feladatának a mozgalmon belül?

VJ: Célunk, hogy szülessenek meg a kívánt, tervezett gyermekek. A legfontosabb ehhez meggyőződésem szerint a társadalom értékrendjének formálása. Természetesen a kormány által bevezetett családokat segítő intézkedések mint például a többgyermekesek adókedvezménye is jelentős előrelépés, amit a Népesedési Kerekasztal részéről mi is javasoltunk. Ugyanakkor arra is szükség van, hogy a média, a közvélemény ismerje el, értékelje jobban azon fiatalok erőfeszítéseit, akik családalapításra vállalkoznak. Fontos, hogy az első gyermek vállalása mikor valósul meg, és hogy legalább egy testvér is szülessen, hogy ne legyen magányos a már megszületett „királyfi”, vagy „kiráylány”.

Többféle projektet indítottunk: *Család ÉS Karrier?* címmel előadás-sorozatot, *Családi Napokat* szerveztünk, ahol neves előadók – Bagdy Emőke, Pál Ferenc, Kádár Annamária, Bőjte Csaba és még sokan – szenzációs előadásokat tartottak. Ezzel szeretnénk segíteni az elköteleződést, a konfliktus-kezelést, a kommunikációt a párkapcsolatokban, és a házasságok megóvását, válások megelőzését.

MC: Mit gondol, mi a legfontosabb dolog, amit karrierjük építésében ma a fiataloknak figyelembe kell venniük?



VJ: Ez tényleg központi kérdés. A fiatalok elkezdik a karrierjük építését, és utána telnek az évek... Ha nincs komoly párkapcsolatuk egyre nehezebb lesz azt kialakítani, de újrakezdeni sem könnyű. Ha van párkapcsolatuk, de családalapításra nem gondolnak csak majd 40 felé közeledve, szintén nehéz helyzetbe kerülhetnek. Tisztában kellene lenni azokkal a biológiai, egészségügyi szempontokkal is, amelyekkel gyakran akkor szembesülnek a gyermeket vállaló 35 fölötti hölgyek, amikor speciális vizsgálatokkal találják szembe magukat.

A karrier, az anyagi biztonság mellett érdemes az életünkben oly fontos családalapításra, gyermekvállalásra is gondolni, még mielőtt túl késő lenne. Erről még sokat lehetne beszélni, de egy fontos aspektus, amit egyszer Perczel Forintos Dórától hallottam: úgy tekintünk az életünkre, hogy ha nyugdíjas korunkból visszatekintenénk, azt mondassuk: jól csináltuk, időben hoztuk meg a szükséges döntéseket, és nem bántunk meg semmit, ismét így csinálnánk.

MC: Milyen kihívásokat állít a mostani gazdasági környezet és életstílus?

VJ: A fiataloknak, és más generációknak is komoly kihívásokkal kell szembenézniük. Persze máshol, és máskor sem volt könnyebb. A 70-es, 80-as években például könnyebb volt? Szerintem nem, csak az idő megszeppíti a múltat...

Ma a sokféle értékrend, a sokféle impulzus, a felgyorsult életvitel, a technológia rendkívüli fejlődése komoly, új kihívásokat állít a társadalom és a generációk elé. Ezért is fontos az együttműködés, a konfliktus-kezelés, különböző mentális egészséget segítő tréningek, programok elindítása.

Rengeteg betegség lelki eredetű, ezért lényeges megbeszélni a problémákat, nehézségeket – minden szinten –, ha lehetséges szakember, moderátor segítségével. Most dolgozunk mi is egy olyan projektben amelynek célja a mentális egészség megőrzése, prevenció az élet minél több területén.

Itt ismét Kopp Máriát idézem, aki többször elmondta,

hogy a jó házasság egészségvédő faktor. Főleg a férfiaknál – egyértelműen kimutatható, hogy tovább élnek, mint azok, akik életében ez nem adatott meg. Azt is hozza szokta tenni, hogy ezen dolgozni kell! Folyamatosan tenni mindkét félnek azért, hogy a házasság valóban jó maradjon.

MC: Van-e eltérés nők és a férfiak között? Mennyire azonosak a lehetőségek, illetve a kihívások?

VJ: Természetesen van sok különbség, de a jelen kihívásai mindkét nem számára jelentősek, sokszor nehezen leküzdhetők. Gyakran az egyik nem a másikra úgy tekint, hogy azok problémái eltörpülnek az övéhez képest. Minden egyes embernek vannak lehetőségei, döntései, amelyek következményeit is viselnie kell. Szeretnénk segíteni a fiataloknak, de a többi generációnak is, mert az előadása-

ink az élet fontos dolgairól, fontos kérdésekről szólnak. A *Család ÉS karrier?* sorozat előadásaiban gyakran kapunk választ fiatalok, és mások számára (is) lényeges kérdésekre, csak nyitottan kell azokat hallgatni. Minden élethelyzet különböző. Egyszer egy barátom – aki hasonlóan 40-es, mint én – mondta, hogy milyen jó lett volna, ha ő ezt 20 évvel ezelőtt hallhatja. Én azt mondtam neki, hogy most is sokat lehet tanulni ezekből a történetekből, példákban, amiket az előadók megvilágítanak.

Tervezzük ezeket az előadásokat minél több ember számára hozzáférhetővé tenni. Feltenni a honlapunkra, ahonnan letölthetők, rövidített részekkel is bemutatni, hogy miről esik szó, hogy aki tanácstalan, vagy épp valamely téma, illetve cím megszólítja, részletesen is meghallgathassa az őt érdeklő előadót. A többi programunkkal együtt több, mint 30 színvonalas előadást szerveztünk az elmúlt másfél évben. Ezekből válogathat majd, akit ezek a kérdések érdekelnek.

MC: Ön hogyan tudja összeegyeztetni munkáját, karrierét és a családi életet? Milyen titkos trükkjei, személyes tapasztalatai vannak, melyeket szívesen megosztana a fiatalokkal?

VJ: Ez a legnehezebb kérdés. Senkinek sem könnyű ez szerintem. Fontos a lelki-, testi egészség, de a gyakorlatban, a hétköznapiakban is megtalálni az arany középútat egyáltalán nem egyszerű. Törekszünk rá, és nagyon fontos azt megtanulni, hogy megelégedjünk azzal, hogy „ELÉG JÓ” amit csinálunk, és ahogy csináljuk. Azért is emelem ki ezt, mert fiatalon előfordul, hogy azt gondoljuk, örökké élünk – és a feleségem háziorvosként gyakran szembesít olyan esetekkel, amikor néha már fiatalon lesz valaki súlyos beteg, esetleg az onkológiai kezelések sem segítenek. Ilyenkor el lehet azon gondolkodni, hogy nekem mit is kellene másként csinálnom, hogy idejében megakadályozzam az immunrendszerem legyengülését, és az egyensúlyt keressem a munka-magánélet viszonylatában, és más viszonylatokban egyaránt. Azt hiszem, hogy nagyon sokszor pszichoszomatikus eredetű problémákkal igyekszik megküzdeni a nyugati orvostudomány, de jobb megelőzni a bajokat. Ebben a családnak, a gyerekeknek, a közösségnek, a jó hangulatú családi programoknak meghatározó jelentősége van. A közös kirándulásoknak, egy borkóstolásnak, bár-

milyen kikapcsolódásnak óriási a szerepe abban, hogy megőrizzük az egészségünket, és folytassuk a jövőbe vetett hittel, optimizmussal a munkát. Trükkjeim nincsenek, de azt vallom, amit Madách Imre írt: „ember, Küzdj és bízva bízzál!”

MC: Olvasóink nevében is köszönjük a válaszokat!



Klára Giertlová andragógus, szociális területen dolgozó szakember, Szlovákia egyik legismertebb coacha és coach-képző intézetének alapítója, tulajdonosa és vezetője.

1994-ben kezdte el *A segítség művészete* című 5 éves képzést, melyet terapeuták és segítők számára szerveztek. A képzést elvégezve a tanult módszertant – egy megoldásközpontú folyamatot – saját munkatársain belső coachként próbálta ki, majd egyre többen fordultak hozzá segítségért. 2000 óta külső coachként, 2003 óta saját vállalkozásában dolgozik. Tréningeket vezet, coachokat és coaching szemléletű vezetőket képez részben a megoldásközpontú módszertan, részben a rendszerelméletű coaching eszközeivel. Jelenleg egy coaching-központ építésén dolgozik Besztercebánya mellett Közép-Szlovákiában.

Határainkon túl

Interjú Klára Giertlovával

MC: Mennyire ismert és elismert szakma a coaching Szlovákiában?

KG: Óriási változás ment végbe azóta, hogy coachként dolgozni kezdtem. 2004-ben menedzsereknek szóló könyvet írtam a coaching szemléletű vezetésről. Akkor a kiadó és a ter-

Ma úgy ítélem meg, hogy a szakma legalább hússzor ismertebb, mint 10 évvel ezelőtt. Akkoriban a coachingot csak a sporthoz kötötték, s azt gondolták, hogy edző vagyok. Állandóan magyarázni kellett: nem tanácsadás, nem képzés, nem terápia. Mára más a helyzet.

MC: Bemutatnád a szlovák coaching piacot? Hány coach működik, önálló-e vagy inkább cégek, külső vagy belső coachok, life vagy business coachok? Vannak-e szakmai szervezetek?

KG: Külső coachként, többnyire coachinggal foglalkozók talán húszan vannak, de sok aktív coach van, aki főállása mellett dolgozik. Business coachból kevesebb, life coachból többen vannak Szlovákiában. Sok pszichológus, pszichoterapeuta is coachol a terápiás foglalkozások mellett.

MC: Milyen coaching szervezetek vannak Szlovákiában? Mekkora a tagság? Mekkora az aktivitásuk?

KG: Két szakmai szervezet van, mindkettő alapításakor jelen voltam. 2006-ban alapított-



jesztők is értetlenül néztek: „Kit érdekel ez a téma? Mi ez? Ki ismeri?” Azután 2005-ben megszerveztük az első szlovák coaching konferenciát, ahova 50-60 résztvevő jött el, elsősorban coachok és olyan szervezetek, ahol a coaching iránt érdeklődtek a vezetők.

tuk a Szlovákiai Coach Egyesületet (*Slovenská asociácia kuočov, rövidítve SAKO*), ennek elnöke voltam 2009-ig, jelenleg 69 tagja van. Az ICF Szlovák Tagozata 44 tagot számlál. Ez a szervezet hozza az akkreditációt, információt és külföldi tudást a szlovák piacnak. Azt kell mondjam, a szlovák coachok között nagy az összetartás és együttműködés. Sokan mindkét szervezet tagjai vagyunk mind a mai napig.

Az ICF mostanában lendületesebb, többet fordítanak marketingre: elsősorban a professzionalizáción és akkreditáción van a hangsúly. De a SAKO új elnöksége is változásokat tervez: a kezdő coachokat szeretné felkarolni, támogatni. Emellett befejezte a belföldi akkreditáció folyamatát, 2013 májusában pedig az első coach letette a SAKO akkreditációs vizsgát.

MC: Milyen szintű és tartalmú képzések állnak rendelkezésre Szlovákiában? Milyen rendszerű, melyik iskola coachingja elterjedt?

KG: A rendelkezésre álló képzések között vannak az ICF vagy az Oktatási Minisztérium által akkreditáltak, és természetesen vannak egyáltalán nem akkreditált, mégis magas színvonalú képzések. Az ICF akkreditáció igen sok adminisztrációval jár, ezért az utóbbi 3–4 évben, főleg az ICF befolyása alatt, inkább külföldi akkreditált képzések érvényesültek a szlovák piacon.

Három az ICF által, ACTP szinten akkreditált képzés áll rendelkezésre – svájci, kanadai és ausztráliai származásúak. A Svájc-ból terjedő

megoldásközpontú Brief Coaching az egyetlen ICF által akkreditált képzés, amelyet tapasztalt

„Akkoriban a coachingot csak a sporthoz kötötték, s azt gondolták, hogy edző vagyok.”

szlovák tréner vezet, és amelynek 9 éves kontinuitása van egy jól bevált eredeti szlovák megoldásközpontú coaching képzéssel.

Persze több rövidebb képzési lehetőség érhető el a piacon, akár CCEU kreditekért is. A coachingot tudomásom szerint jelenleg nem oktatják felsőoktatási szinten, bár a menedzserképzők anyagában szerepel egy-egy rövidebb coaching szeminárium.

MC: Mennyire figyelnek a külföldre a szlovák coachok? Merre tekintenek?

KG: Elsősorban az ICF-által közvetített információkat követik a szlovák coachok. Talán még néhány személyes kapcsolattal Kanadát (Marilyn Atkinson – *The Art and Science of Coaching / TASC*) és Csehországot említeném.

MC: Te magad Besztercebányán dolgozol. Mennyire fővárosközpontú a coaching szakma Szlovákiában?

KG: A piac érezhetően Pozsony-központú. Pró-

báltak Kassán és Presovban is képzést indítani, de nem volt piaca. Saját ügyfeleim többsége is pozsonyi. Velük skype-on is coacholunk,

„Bár többnyire én is szlovákul coacholok, ha jól tudom, még két coach van az országban, akik magyarul is dolgoznak.”

de már utánam jönnek Tajovba, vállalják akár a néhány órányi utazást is.

sedés egyensúlyt hoz. A hamarosan nyíló coaching központomban 5 darab kétágyas vendégszoba áll majd rendelkezésre. Így saját telkemen nem csak képzést, de többnapos coaching tartózkodást is tudok nyújtani egyes ügyfeleimnek és kis csapatoknak.

MC: Léteznek-e magyar kötődések a coachingban? Ha igen, akkor milyenek?

KG: Bár többnyire én is szlovákul coacholok, ha jól tudom, még két coach van az országban, akik magyarul is dolgoznak. Bolemant Éva vagy Orsolya Véghová például magyar képzésre jártak, s így nekik természetesen vannak magyar kapcsolataik.



Jelenleg éppen itt, Besztercebánya mellett építkezem, egy coaching központ létrehozásán dolgozom. Egyre több ügyfelem van, akik vállalják Pozsonyból a két órás autóutat és céltudatosan, elvonulás jelleggel érkeznek, s itt nálam lehetőséget látnak, hogy kilépjenek a gyors üzleti életből. Ilyenkor csak magukra képesek koncentrálni. A lelassulás, elcsende-

MC: Milyen coaching rendezvények állnak rendelkezésre, és mekkora a látogatottságuk?

KG: Időnként az ICF és a SAKO szerveznek workshopokat és konferenciákat, de a stratégia kicsit más. Általában csatlakozunk más

rendezvényhez, konferenciához, és ott szervezünk coaching zone-t. Itt általában öt-hat coach dolgozik párhuzamosan. Néhány nap múlva lesz például egy HR konferencia, ahol ingyenesen coacholunk. Ez a promóció egyik fajtája. De amit a coachok a legjobban értékelnek, az a peer camp, ahol coachok coachoknak tartanak előadást, CCEU kreditekért, bár nekem e téren nincs személyes tapasztalatom.

Korábban havonta egy alkalommal a SAKO és az ICF klubot szervezett, de ez elcsendesült az utóbbi időben, bár úgy gondolom, hogy a kezdő coachok részéről néha még lenne is rá igény.

MC: Létezik-e Szlovákiában szaksajtó? Vannak-e ilyen irányú törekvések?

KG: A hírleveleken kívül kifejezett szaksajtó nincs. Pár évvel ezelőtt kísérleteztem vele egy kicsit, de évente maximálisan 4 kiadást voltam képes szerkeszteni. Ezért is nagyon csodálom és becsülöm a ti energiákat és tudásotokat, amelynek segítségével egy ilyen professzionális színvonalú szaksajtóval tudjátok támogatni a magyar coachokat. A Magyar Coachszemlének és szerkesztőinek sok hálás olvasót kívánok.

MC: Olvasóink nevében is köszönjük a válaszokat!

„...úgy
ítélem
meg, hogy
a szakma
legalább
hússzor
ismertebb,
mint 10
évvel
ezelőtt.”

Szerzőink

Deák Zita

Tanulmányait pénzügyi és befektetési szakterületen a Pénzügyi és Számviteli Főiskolán folytatta, majd a Business Coach Akadémián szerzett coach végzettséget. Banki vezetői tapasztalatait kamatoztatva hat éve dolgozik coachként és trénerként. Pályafutása során többször mert nagyot váltani és megélte, hogy az ösztöneire érdemes hallgatni. Coachként pedig mindig megerősíti az a tapasztalat, hogy a tudás, a módszerek és a technikák mellett fontos üzeneteket kapunk a saját, belső csatornáinkon. Szívesen ötvözi ezeket az elemeket a coaching-folyamatban a korábbi vezetői és sales-tapasztalataival.

Dr. Farkas Johanna

Tanácsadó pszichológus, mediátor, szaktanár. 2000-2002-ig a Pécsi Tudományegyetem Illyés Gyula Karán tudományos munkatárs, a Kaposi Mór Megyei Kórház Gyermek- és Ifjúságpszichiátriai Osztályán pszichológus. 2005-2013-ig a Zsigmond Király Főiskolán oktató. 2002-től dolgozik a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán (korábban Rendőrtiszti Főiskolán) kezdetben munkapszichológusként, 2012-től pedig a Magatartástudományi Tanszéken szaktanárként. A tudományos tevékenysége mellett terapeutaként és igazságügyi konzultánsként tevékenykedik.

Filáj Gábor

Okleveles politológus, HR-tanácsadó, business coach, az Umbrella Consulting ügyvezető tulajdonosa. Közel 8 éve foglalkozik professzionális munkaerő-kiválasztással, valamint fejedelmekkel. Saját vezetői tapasztalatait is felhasználva már több éve diplomás business coachként támogatja az Y-generáció fiatal vezetőit, valamint a kis és középvállalkozói szektor ügyvezetőit üzleti sikereik elérésében.

Hankovszky Katalin

Megoldásközpontú coach (PCC) és tréner. Filológiai és neveléstudományi diplomáit Budapesten és Heidelbergben szerezte, 1995 óta dolgozik felnőttképzőként, 2000 óta coachként. Másfél évtizedes tapasztalattal rendelkezik cégek megoldásközpontú támogatásában, ügyfelei között multinacionális cégek, kis- és középvállalatok egyaránt megtalálhatóak. Megalapítása óta tagja a SolutionSurfers csapatának, amely 4 földrészen 8 nyelven tart coachképzéseket, tréningeket. 2010-ben megjelent "Rövid és tartós coaching. Megoldásközpontú beszélgetések" című könyv társszerzője.

Hunor Nelli

Jelenleg felsővezető asszisztensként dolgozik, és emellett coaching szemléletű nyelvtanításban támogatja a vállalatot. 2002-ben végzett angol nyelvtanárként és szociológusként, majd 2007-ig folyamatosan bővülő HR feladatkörököt látott el nemzetközi cégeknél. Ez idő alatt már sikeres vezetőként szervezetfejlesztésre is kiterjedt a felelősségi köre. 4 év kihagyás és 2 gyermek édesanyjaként 2011-től tölti be a felsővezető asszisztensi munkakört, ahol üzleti angol nyelvtudása is tovább csiszolódik. Mindennapi munkája során elsősorban vezetőket kísér céljaik megvalósításában, amit 2013-ban kiegészített a megoldásközpontú

brief coaching szemlélet, amit a Forsight Coaching School képzésén sajátított el. A jövőben elsősorban nyelvi coachként képzei el magát és arra törekszik, hogy az ügyféllel kölcsönösen együttműködve megtalálhassák az ügyfélre szabott lehető legjobb megoldást, az ügyfél sikere érdekében.

Madai Kriszta

Végzettségek: közgazdász, alkalmazott pszichológus, ICF akkreditált coach, diplomás szupervizor Nemzetközi forprofit környezetben szerzett projektvezetői és civil kutatói-segítői tapasztalataimra építve 2006. óta dolgozik coachként szervezetekben, és privát ügyfelekkel egyaránt. 2008. óta vesz részt oktatóként coach képzésekben és 2010-ben indította útjára három kollégájával a CoachAkadémiát, saját alapítású coach képzésüket, amely 2013 tavaszán ACSTH akkreditációs minősítést nyert. 2011. óta a Károli Egyetem Szupervizor képzésének egyik oktatója, és ugyanettől az évtől kezdődően vezet coachok számára egyéni és csoportos szupervíziós folyamatokat. 2012-2015-ig a Leonardo ECVision európai projekt nemzetközi csapatának magyarországi küldötteként dolgozik. A projekt célja, hogy letegye az alapjait a szupervízió és a coaching európai leírásának és összehasonlíthatóságának. Módszertanomban alapvetően az önreflexióra és a megoldásorientált megközelítésre építek.

Márton-Koczó Ildikó

A szerző pszichopedagógus, pasztorálpszichológiai tanulmányokat folytatott, Gordon tréner, executive coach. Tizenkét éves tréneri, és öt éves coach tapasztalata van. Nyolc évet dolgozott az Axel Springer Kiadónál, először a Világgazdaság című napilap foglalkoztatáspolitikai szakújságírójaként és szerkesztőjeként, majd 2008-tól a kiadó egy másik gazdasági kiadványának, a Manager Magazinnak felelős szerkesztője volt 2011 év végéig. Saját fejlesztésű tréningeket tart, főleg vezetői önismeret, karizmafejlesztés és inspiráció, valamint nehéz helyzetek kezelése, döntéshozatal témakörökben. Coachként ugyanezen témák tartoznak a szakterületei közé. A Business Coach Kft. stratégiai partnere.

Turzó Marianna

Mediátor, pedagógus. Közel 20 éve foglalkozik gyerekekkel. Tanárként, majd bölcsődei szaktanácsadóként és gyermekintézmény vezetőjeként szerzett tapasztalatot kapcsolatok és viták rendezésében. Bepillantást nyert a gyerekek és családok gondjaiba. Megismerte az iskolai, családi és intézményi konfliktusok természetét. Mediátori tanulmányait Nagy Zsóka családi mediátornál végezte. „Hiszem, hogy a nehézségek közösen megoldhatók, és mindig van a vitában egy olyan pont, közös nevező, amely mindkét félnek fontos. Ha ezt a pontot megtalálják, akkor a békés megegyezésre van lehetőség. Hiszem, hogy kapcsolatainkban a higgadt beszélgetés, az egyensúlyra törekvés, saját szerepünk megtalálása és megélése az egyedüli lehetőség a harmonikus élethez.”

Rozgonyi Róbert

Rozgonyi Róbert diplomás szupervizor-coach, szupervizor, szociális munkás vagyok. Tizenegy éve foglalkozom emberekkel, öt éve a munkaélet problémáival, és megerősödő tapasztalatom, hogy a gátak sokkal inkább bennünk vannak, mint a környezetünkben. Ha ezt megértjük, belátjuk, és elkezdjük a lebontásukat, jön az eredmény: az építkezés, a kiteljesedés. A változásnak ebben a csodálatos folyamatában támogatom coaching és szupervizált partnereimet, klienseimet.

Zsótér Gina

ICF minősített coach, szupervizor, HR-tanácsadó. Tanulmányait a Business Coach Akadémián folytatta, HR végzettséget a Szent István Egyetemen szerzett. Alternatív lélektant, stresszkezelési technikákat, szimbológiát, alternatív pszichológiát, archetipológiát a Mantra Főiskolán tanult. „Hiszek abban, hogy a minőségi coaching és szupervízió nem csak a célélérést szolgálja, hanem az értelmi és érzelmi intelligencia fejlesztése is egyben. A rendszerszemlélet, a tudatosság és a felelősség felvállalása önmagunkkal és a környezetünkkel szemben velejárói a professzionális coach és szupervizor munkámnak. Hiszem és tapasztalom, hogy minden szakmai vagy magánéleti megakadás mögött egy „aktuális képesség” rejlik, aminek a felismerése által túlhaladhatjuk a dilemmáinkat.”

A Magyar Coachszemle szerkesztősége

Dobos Elvira

alapító, társ-főszerkesztő

Dobos Elvira diplomás business coach, a Magyar Coachszemle társ-főszerkesztője. Coach - üzleti edző diplomáját a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerezte. 2006 óta folyamatosan jelennek meg szakmai cikkei és szakfordításai, 2008-tól a Pécsi Tudományegyetemen oktat. A vezetői és karrier coaching mellett 2013 márciusától az ERFO Nonprofit Kft-nél a munkaerőpiaci reintegrációt elősegítő tréningeket és csoportos coachingot vezet megváltozott munkaképességű emberek számára.

Örvényesi Rita

alapító, társ-főszerkesztő

Kommunikációs szakértő, marketing szakember. Több mint húsz év szakmai és vezetői tapasztalattal rendelkezik multinacionális vállalati környezetben. Szakterülete a stratégiai tervezés, a kereskedelmi és marketing szervezetek és munkafolyamatok kialakítása, fejlesztése, hatékonyságának növelése. Szívesen foglalkozik Public Relations feladatokkal is. Coach-diplomáját a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerezte. A forprofit feladatok mellett a nagyothallók és siketet coaching támogatását végzi társadalmi felelősségvállalásként. A Magyar Coach Egyesület alelnöke.

Kovács Petra

szerkesztő

Kovács Petra vagyok, pszichológus. 2011-ben végeztem a Pécsi Tudományegyetemen, felnőtt klinikai és egészségpszichológia szakirányon. Angliában a mindfulness meditáció elméletét és gyakorlatát tanultam. Jelenleg kutatóként és oktatóként dolgozom a Pszichológia Doktori Iskola Elméleti Pszichoanalízis programján belül. A pszichológia számomra egy hatalmas, korlátok nélküli tér. Legkedvesebb területeim az álmok, az emlékezet és az önismeret. Utóbbit nem csak szakmai szempontból tartom izgalmasnak, hanem a személyes élmények lehetősége miatt is. Az elmúlt években önmagam megismerésének lépcsőit jártam, saját határaitam feszegettem, kipróbáltam egyéni és csoportos módszereket is. Céloom megosztani az olvasókkal az önismeret mindenki számára járható útjait szakmai ismereteim és saját tapasztalataim segítségével.

Pintér Alexandra szerkesztő

Diplomáimat a Pécsi Tudományegyetem szereztem magyar, germanisztika és ügyvitel szakokon. Tanulmányaim mellett két évig gépirást és ügyviteli ismereteket tanítottam a Bölcsészettudományi Karon titkárságvezetőknek és gazdasági idegen nyelvű menedzsereknek. Oktatóként legfontosabb feladatomban azt tartottam, hogy a végzett hallgatók használható ismereteket kapjanak, s így megállják helyüket a munkaerőpiacon, sikeresek legyenek szakmájukban. A szaktudás mellett fontosnak tartom a személyes értékek fejlesztését is, ezért örömmel veszek részt a Magyar Coachszemle szerkesztőségének munkájában, ahol magam is fejlődhetek.

Ruszák Miklós szerkesztő

Ruszák Miklós vagyok, szociológus, az Erfo Nonprofit Kft. belső tréner. Az Esztergár Lajos Családsegítő Szolgálat és Gyermekjóléti Központ családgondozójaként évekig dolgoztam nehéz helyzetben lévő emberekkel, családokkal. Meggyőződésem, hogy a coaching szemléletmódja, az egyéni felelősségvállalás ösztönzése nagy segítség lehet ezen a területen is. Ügyfeleimet ezért arra ösztönzőm, hogy saját maguk erősségeire építve találjanak kiutat a hullámvölgyekből. Úgy gondolom, hogy a coaching-szemlélet alkalmazása mindenki életében pozitív változásokhoz vezethet.

Magyar Coachszemle 2013/6.
Önreflexivitas

C MAGYAR
COACHSZEMLE

ISSN 2063-6679
www.coachszemle.hu

Minden jog fenntartva.