



OLYAN, MINT A KARÁCSONY SZIMBÓLUMOK ÉS TANÁCSADÁS

Egy tanácsadási folyamatban – és a coachingot, mint tanácsadási folyamatot is ide sorolhatjuk – nagyon sok olyan eszköz van, amelyek nélkül lehet sikeres egy jól felkészült szakember, de birtokukban a siker sokkal valószínűbb.

Ilyen eszköz lehet az, hogy a szakember legyen képes megismerni és ráhangolódni partnere szimbólumkészletére a raport folyamatban, folyamatosan képes legyen segíteni őt a szimbólumok használatában, és tárja fel saját, valamint partnere szimbólumkészlete és annak értelmezése közötti különbségeket, a feltárt ismereteket pedig forgassa vissza a tanácsadási folyamatba.

Ez a megközelítés nagyon egyszerűnek tűnik, mégis az a tapasztalatom, hogy az alkalmazása nehézségeket okoz a gyakorlati munkában, pedig nagyon fontos lenne, hogy helyesen történjen. Írásomban ezen technikák használatával, valamint a szimbólumok és a helyzetek közötti összefüggések kezelésével kapcsolatban szeretnék néhány gondolatot megosztani.

Szimbólumhasználat és kompetenciahatárok

A szimbólumokat jelentéshordozóként azonosíthatjuk, melyek legtöbbször személyes, szubjektív tartalmakkal is összekapcsolódnak, és ezek a szubjektív tartalmak olyan egyéni jelentésvilággal ruházzák fel az egyes személy elméjében élő képeket, melyektől az egyedi, megkülönböztethető és különleges lesz. Ez az axióma az, ami meghatározza mindazt, amit gondolok és a következőkben kifejtök a szimbólumok használatáról a coachingban.

A szimbólumokat a pszichoterápia a kezdetektől használja a terápiás folyamatban, mert értelmezésükkel a jelennel, a megélt valósággal való kapcsolódás kialakításával közelebb lehet kerülni és fel lehet szabadítani a mélyebb és elfedett tudati (tudattalan) tartalmakat. Ez a tény sokszor be is határolja a szakmai gondolkodást a szimbólumok nem terápiás célú felhasználásáról, pedig az elhatárolás egyszerű, ha szem előtt kell

tartjuk a coaching folyamat célját, vagyis figyelembe vesszük a tanácsadási szerződésünk tartalmát és a kompetenciahatárainkat (tehát a tanácsadó ismerje a szimbólumok értelmezésének és felhasználásának nem terápiás lehetőségeit stb..). Nagyon is fontos ez az elhatárolás, ugyanis a coach a tevékenysége során – nem kellő rálátással és elhatárolással – szimbólumok segítségével olyan területre csúszhat át a folyamatban, amelyhez a szakmai kompetenciái nem megfelelők, és amely során mind a partner személyiségének integritása, mind a szerződésben vállalt feladat, mind a szakmai alapelvek sérülhetnek, tehát egy eredményes coaching helyett egy rossz terápiás folyamat lesz a végeredmény.

Ha már a szimbólumoknál tartunk, nézzük meg mindezt egy szimbólum segítségével: a coaching folyamatokban a szimbólumhasználat olyan, mint az áramlatokat figyelembe véve úszni a tengerben, a pszichológiai (életvezetési) tanácsadás olyan, mint a könnyűbúvárkodás, a pszichoterápia pedig mint a mélytengeri búvárkodás. Mind a három feladat meghatározott kompetenciakészlettel végezhető el, de ahogyan egy szál fürdőruhában és felkészültség nélkül senki sem kezdene mélytengeri búvárkalandokba, úgy a coaching folyamatban sem kezdhet el a coach terápiás módszereket és mélységeket érinteni.

Olyan, mint...

Gyakran felmerül a kérdés, hogy miért érdemes szimbólumokat használni a coaching folyamatban, és ha használunk, akkor hogyan kell azokat észlelni, feltárni, hasznosítani.

Kezdjük a legelején, a „miért” kérdéssel!

Még a képzett szakembereknek is nehéz azonosítaniuk saját érzelmeiket azokban a helyzetekben, ahol erős érintettségük van, így olyanoktól, akiknek ez nem része mindennapjaiknak, még kevésbé elvárható, hogy ezt megtegyék. Viszont egy hasonló helyzettel való megfeleltetés, vagy egy szimbólum használata nagyon megkönnyíti az érzések, a helyzetben átéltek azonosítását. Nézzük ezt egy példán keresztül:

Coachee: Mikor a sok feladatot megkaptam, az kezelhetetlen volt.

Coach: Mi történt akkor önnel?

Coachee: Nem tudtam mihez kezdjek először.

Coach: Milyen érzés volt ez Önnek?

Coachee: Nem tudom megmondani. Borzasztó!

Coach: Mihez hasonlított?

Coachee: Mintha egy oszlophoz lennék kötözve, és jönne egy nagy hullám, amely maga alá temet.

Aki dolgozott már tanácsadóként, jól tudja, hogy a fenti párbeszéd akkor következhet be, ha a partner képes és kész az absztrakcióra, valamint ha a tanácsadó felkínálja és segíti, hogy az érzések, érzelmek megfogalmazása helyett ilyen módon azonosítsa a hely-

„Még a képzett szakembereknek is nehéz azonosítaniuk saját érzelmeiket azokban a helyzetekben, ahol erős érintettségük van.”

zetét.

Az előző részben tárgyalt kompetenciahatárok is kirajzolódnak itt. A fenti mondat után a coach dolga az, hogy partnerét mentálisan megerősítve ahhoz segítse, hogy technikákat, valamint a saját énjét használva megtanulja megelőzni azt, hogy a sok feladat hatására egy korábbi élmény tudat alatti tartalma aktiválódjon. Vagyis felkészítse, edzze partnerét az ilyen helyzetekre.

Természetesen az etikai normákat és kompetenciahatárait betartva jeleznie kell a coachee felé, hogy bizony vannak olyan elakadásai, melyeket terápiás helyzetben kellene megoldozni, és semmi esetre sem dolga, hogy azonosítsa a korábbi emléket, vagy megpróbálja feloldani az elakadást (jelen esetben firtassa, hogy az oszlophoz kötés, vagy a hullám élménye milyen módon azonosítható saját élettörténetében, esetleg selftörténetében).

A párbeszédéből az is kiolvasható, hogy a folyamatban – a kommunikációs és érzelmi elakadások feloldására – milyen módon lehetséges a szimbólumok és hasonlatok alkalmazása.

A példában nem tiszta szimbólum, hanem egy hasonlat fordul elő mélyebb, többszörös és rejtett szimbolikával. Hiszen a szimbólum itt kettős: egyrészt a megkötözöttség, vagyis a cselekvésképtelenné tétel, másrészt a mindent elborító ár (tisztán akkor jelenne meg, ha a partner egyértelműen azonosítaná például az áradást, a fuldoklást, az érzés pedig például a félelem, a szorongás lenne).

A coach ehhez olyan módon jut el, hogy az érzelmek megfoghatatlanságát elfogadja ügyfelétől, és helyette a szimbólumok, a hasonlatok, az absztrakciók felé nyitja meg a kommunikációt. A félig zárt kérdést („milyen érzés”) kinyitja azzal, hogy szabadjára engedje partnere fantáziáját, miközben a helyzet és az ahhoz köthető érzelmi töltések nem vesznek el, sőt fókuszálva megfogalmazhatóvá válnak.

Látható tehát, hogy a hasonlatok, a képi gondolkodás felé való terelgetés a coaching folyamatban eredményezheti olyan tartalmak megjelenését, melyek sokkal közelebb viszik a coacheet saját működésének megértéséhez és kontrollálásához, miközben nem



történik meg a kompetenciahatárok megsértése.

A folyamat alatt – főleg ha a partner megszokja a képi gondolkodást – sokszor sikkadhatnak el szimbólumok, hasonlatok, melyek fontos szerepet kaphatnának a megoldáskeresésben. A szimbolika legtöbbször – ahogyan az már kiderülhetett a figyelmes olvasónak – hasonlatok képében jelenik meg. Ennek oka pontosan az, hogy a szimbólumokkal a partner magyarázni kívánja helyzetét, érzéseit, reakcióit, így a hasonlatokban fellelhető „mint” kifejezéssel szinte minden esetben találkozhatunk a szavak szintjén.

Egyéni szimbólumkészletek

A szimbólumok, használatakor nagyon könnyen eshet a coach abba a hibába, hogy a hasonlatokban megjelenő hasonlítórol (szimbólumról) egészen más kép él a fejében, mint partnerének, és saját szimbólumkészletéből kiindulva vezeti tovább a folyamatot. Ez nem csak akkor jelenhet meg, ha nagyon különböző kulturális háttérrel rendelkező coachról és coacheeról van szó, hanem általában is.

Nézzünk ismét egy példát:

Ezt mondja:

Coach: Mihez hasonlított ez a helyzet?

Coachee: Olyan volt, mint egy családi ebéd gyermekkoromban.

Ezt gondolja (saját élménye alapján):

Coachee: *Mint amikor gyerekkoromban minden családi ebédnél gyomorgörccsel és félelemmel vártam, hogy lesz-e veszekedés a szüleim között.*

Coach: *Mint amikor egy szép nagy család valami finomat ebédel, és egy jót beszélgetnek közben.*

A fenti példán is jól látszik, hogy az egyéni szimbólumkészlet, vagyis a jelentéshordozók és a hozzájuk kapcsolt szubjektív tartalmak nagyon különbözőek lehetnek. A családi ebédre az a kép él a legtöbb ember fejében, hogy egy asztalnál körben ülnek az emberek, és esznek. Azonban a szubjektív része már nagyon más lehet, hiszen az egyéni élményvilág átszínezi azt alaposan. Amennyiben a coach a saját szimbólumkészletén és értelmezésén próbálja meg kezelni a fenti esetben a családi ebédet, úgy a tanácsadási folyamat félresiklik.

Az egyéni szimbólumkészlet tehát minden esetben egyéni értelmezéseket is feltételez, melyet a coach csakis partnerétől szerezhet meg.

A helyes kompetenciahatárok itt is csupán arra vezethetők vissza, hogy mit gondol az adott szimbólumról a coachee (a hasonlat hogyan segít megvilágítani az adott helyzettel kapcsolatos érzéseket, élményeket, attitűdöket), az a kérdés, hogy miért gondolja az

adott szimbólumról azt, amit gondol, már terápiás kérdés. Különösen fontos, hogy még egy mélyen integrált és alaposan megdolgozott személyiséggel bíró tanácsadó (esetleg terapeuta) sem jogosult annak eldöntésére, hogy az adott szimbólumkészlethez kapcsolódó egyéni értelmezések, valamint az ahhoz kapcsolódó élmények a személyiséget a normalitás tartományán belül teszik-e értelmezhetővé, avagy sem!

Raport, kapcsolat és az egyén szimbólumkészlete

Egy coaching munka elején nagyon fontos, hogy a partner érezze és megérezze az elfogadást, a figyelmet, és a kapcsolatépítés (raport) folyamata sikeres legyen. Ennek egyik alapvető segítője lehet – ahogyan azt Rogerstől megtanultuk – az empátia, a hitelesség és az elfogadás. A coachee szimbólumvilágát, az alapvető fogalmakhoz (munka, család, szórakozás, szeretet, kapcsolat, vezetés stb.) kapcsolódó személyes szubjektumainak feltárása és regisztrálása vezethet oda, hogy képesek legyünk érteni és megérteni a másik személyének (saját univerzumának) összetevőit, rálátással bírjunk mondandójára, annak jelentésvilágára, a szavakon túli tartalmakra egy olyan folyamatban, melyet a coach irányít és vezet, de saját szubjektumával semmiképpen nem ural. A kapcsolatot erősíti, ha a fogalomhasználat elfogadását, valamint a személyes jelképrendszer visszajelzését észleli a coachee.

A kapcsolat elején szükséges meggyőződni arról, hogy a coachee mennyire képes saját élményvilágáról tényszerűen beszélni, illetve mennyire képes az absztrakcióra. Az elvont, társított gondolkodás és a jelképhasználat (szimbólumhasználat) olyan kompetencia (ismeret, készség, attitűd), melynek fejlesztése szinte minden coaching folyamat esetén fontos, így – akár kitérőként – érdemes beiktatni a folyamatba, hiszen nem csak magára a fejlesztési folyamatra, de a személy önkifejezésére és kommunikációjára is jelentős pozitív hatással lehet.

Egy coaching folyamatban lényeges elem (és ez így van bármilyen tanácsadási folyamat esetén is) a coach folyamatos ráhangolódása partnerére.

Ennek egyik megjelenési formája az empátiás beleérzés, melynek megvalósulása esetén szavak nélkül is érzékelhető a partner aktuális mentális és emocionális állapota, sőt mely esetén a coach akár a coachee szimbólumkészletét használva jelezheti vissza, hogy milyen módon érzékeli a helyzetet. Ennek két járulékos haszna is van: egyrészt a sikeres és helyes (tehát a coachee által valóban, és nem csak a coachsal való azonosulás miatt elfogadott) hasonlatok esetén erősíti a kapcsolatot a folyamatban. Másfelől ha sikertelen, az pedig jelezheti egyrészt a coach által felügyelt kapcsolat sérülését, nem teljes voltát, a coachee felkészületlenségét (tehát azt, hogy a coach rosszul méri fel és/



vagy értékeli partnere állapotát, helyzetét), másrészt pedig a coach szupervíziós szükségletét, vagy akár fejlődési szükségletét az empátia, vagy egyéb szakmai ismeretek területén. Ezen szükséglet a coach esetében akkor különösen szembetűnő, ha többször és több partner esetén fordul elő akár folyamatában, akár bizonyos élethelyzeteiben.

Karácsony mint szimbólum a coachingban

A karácsonyi ünnepkör szimbolikája rendkívül összetett. Szinte az összes vallás és az összes nép esetében található olyan ünnepkört, amely a téli napfordulóhoz, vagyis a december 21-i, vagy a körüli időponthoz köthető, és valamilyen módon a világosság, a fény, a Nap, az Isten győzelmét hirdeti a sötétség, a gonosz felett. Ettől az időszaktól ismét egyre hosszabbak a nappalok, rövidülnek az éjszakák, tehát a fény a sötétségen a szó szoros értelmében arat győzelmet.

A Karácsony Bálint Sándor leírása alapján „Jézus Krisztus földi születésének emléknapja: az öröm és békesség, a család és gyermekség, az otthon és szülőföld ünnepe”. Ennek társadalmiasodása korunkban – az Y-generációt, és azt megelőzően születetteket figyelembe véve – a családról, a békéről, a boldogságról kellene szóljon, legalábbis belső elvárásként ez fogalmazódik meg.

Karácsonyi képeslapokon ma is a „Békés/Boldog/Kellemes” (elő)jelzővel illetik az ünnepet, tehát a béke, a boldogság, a kellemesség kapcsolódik hozzá a szóhasználatban is. Ezzel szemben korunk elmagányosodó, „szingli”, pénzközpontú, a fogyasztói attitűdre épülő világában sokkal inkább a jómód, a pénz, az étkezés, a tökéletesség látszata, a szeparáció ünnepe lett. Sokakban félelmet, feszültséget, szorongást okoz a karácsonyi ajándék vásárlása, az év zárásával járó számvetés kényszere és a mérleg egyenlege, az

„...a jelképhasználat olyan kompetencia melynek fejlesztése szinte minden coaching folyamat esetén fontos hiszen nem csak magára a fejlesztési folyamatra, de a személy önkifejezésére és kommunikációjára is jelentős pozitív hatással lehet.

egyedülléttől való félelem, a családtól és a környezettől származó esetleges megítélése, vagy pont a családdal való összezártság.

Ebben az időszakban a napfény hiánya és a szorongások miatt nagyobb a valószínűsége a depresszív, és/vagy feszült hangulatnak. A Karácsony a coachingban két módon is megjelenhet ezek szerint: egyrészt a Karácsony közeledtével több olyan élményanyag is



aktiválódhat, melyeket korábbi karácsonyokon élt át az egyén (akár gyermekkorban, akár felnőttként), másrészt, ha a Karácsony, mint szimbólum jelenik meg, úgy nagyon pontosan körül kell járni annak bővebb jelentéstartalmát. A második esetben érdemes figyelembe venni, hogy a téli napfordulóhoz köthető közös szimbólumhasználatban a „sötétségbe menés” és reményvesztettség, valamint a fény (vagy a Megváltó) megszületése és a remény megjelenése dominál.

Emellett az egyéni szubjektív jelentéstartalomban megjelenhet a kellemes és boldog családi karácsonyi idill, de akár a magányosság, a nélkülözés, a negatív élmények is. Az első esetben pedig érdemes a coaching folyamatban megvizsgálni, hogy az adott pszichés státus, valamint az esetlegesen abból adódó szakmai elakadások mennyiben függenek össze az adott időszak által megprovokált személyes emlékekkel, és hogy ezek coachingon belüli segítése hogyan lehetséges. Ilyenkor – hasonlatosan a krízis-intervenciós folyamatokhoz – az egyéni erő mobilizálásában, valamint a fókuszváltásban lehet segítségre a coach. Ehhez a folyamathoz érdemes ekkor felhasználni a szimbólumokban megismert fényt, a győzelmet, a reményt, melyeknek mélyebb tartalmú ismeretetésével segíthető a partner.

Játék és szimbólum

A szimbólumok használata a coachingban egyszerre könnyű és nehéz. Ahogyan az olvasás során is kiderült talán, sok buktatója és nehézsége van, de egyszerre nagy segítség is lehet coachnak és coacheenak. Nézzünk végezetül egy játékot, melyre meghívom most az olvasót (előbb olvassa végig a cikket, a játékot csak utána kezdje meg, saját felelősségére):

Válasszon ki egy szimbólumot, mely – Ön szerint – leginkább meghatározza Önt. Ha ez megvan, gondolja végig, hogy milyen jelentéshordozót is kapcsol hozzá, amely – jelzőként – megvilágítja azt a jelentésvilágot, ami alapján ön ezt választotta, és írja le az öt legfontosabbat.

Most kérje meg három barátját, három családtagját és három munkatársát (tehát összesen kilenc személyt), hogy csak a szimbólumhoz kapcsolódva írják le (mondják el, és Ön jegyezze fel) azt az öt jelzőt, ami leginkább megvilágítja számukra azt, hogy az adott szimbólum mit jelent, leginkább – és érdemes erre fókuszálnia és fókuszáltatnia – milyen tulajdonságokkal bír.

Végül hasonlítsa össze azt, hogy az adott szimbólum hogyan él az Ön fejében, és mit gondolnak róla mások, az Ön szociális mezőjében. Ez rávilágít arra is, hogy a saját magáról kialakított szimbolikus képe, valamint a mások visszajelzésében az Ön által választott szimbólumról kialakított kép mennyire esik egybe. Érdemes megismételni a játékot



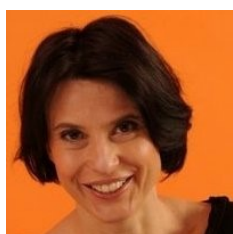
úgy, hogy a kérdezettek tudják, hogy a szimbólumot Önmaga jellemzésére használta. Ennek elemzéséből a saját és mások által Önről kialakított kép eltéréséről kaphat visszajelzést.

Mindezt a játékot stabil személyiség mellett szabad csak elvégezni. Ez, valamint az elvárt és valós kimenet, esetleg az ezek közötti különbség rámutat arra, hogy miért fontos a kapcsolati szerződés és a kompetenciahatárok betartása, valamint a munka a személyes szimbólumkészlet figyelembevételével. Minden cselekedetünk, vagy bennünket kívülről ért inger hat ránk, változtat rajtunk, befolyással van ránk. Ezt a befolyást a szimbólumokkal való munka erősíti, felnagyítja, sokszorozza. Segíti az önkifejezést, a visszajelzést, az empátia fejlődését.

Remélem az olvasó is kedvet és információt kapott ahhoz, hogy elkezdje, vagy folytassa a szimbólumokkal kapcsolatos munkát.



Chrenóczy-Nagy **Judit**



VESZEDELMEK VISZONYOK

KAPCSOLATOK ÉS KAPCSOLÓDÁSOK A TRANZAKCIÓANALÍZIS SZEMÜVEGÉN KERESZTÜL

Számos cikk és könyv született már az emberi kapcsolatokról és azok lélektani hátteréről. Kapcsolataink minősége és mennyisége nagymértékben meghatározza életminőségünket.

A kapcsolatok tekintetében jellemzően két téma kerül elő egy coaching folyamat során:

1. Az ügyfél egyik kapcsolatában konfliktus jelentkezik, ami nehezíti az együttműködést akár szakmai, akár magánéleti területen. Egy ártatlannak induló beszélgetés komoly nézeteltérésbe, vitába torkollik, vagy megszakad azelőtt, mielőtt a kérdés megoldódna, vagy nem a várt eredménnyel zárul le.
2. Az ügyfél a coaching folyamat során megosztja, hogy sokszor úgy érzi, hogy kapcsolatai sivarak, magányos, egyedül van.