

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollárné Déri Kriszti-  
Fábián Tamás:

„Mit nem helyett mondd, mit igen!” Mi volt a jó a 3. Magyarországi Coaching Konferencián?

---

**Dr. Kollár Coaching  
Iskolacsoport  
Life Coach képzés**

<http://coachkepzes.szervezetepites.hu>

**MesterCoach Akadémia  
Business Coach képzés**

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

**Mestremédiátorok  
Pro Mediation Akadémia  
Üzleti mediációs képzések**

<http://www.mestremediatorok.hu>

---



---

## **MIT NEM HELYETT MONDD, MIT IGEN!**

### **MI VOLT A JÓ A 3. MAGYARORSZÁGI COACHING KONFERENCIÁN?**

„Mit nem helyett mondd, mit igen!” Mi volt a jó a [3. Magyarországi Coaching Konferencián?](#)

[Fábián Tamás](#) pszichológus-coach, és [Déri Kriszti](#) szakközgazdász-coach cikke

Marcus Aurelius figyelmeztetését a mai médiafogyasztók is megszívlelhetik: "Minden, amit hallunk, vélemény, nem tény, és minden, amit látunk, nézőpont, nem a valóság."

A széles körben igen népszerű ontológiai coaching képzéseinken nincs olyan hallgatónk, aki már az első napon meg ne tanulná az alapszlogenünket: „Mit nem helyett mondd, mit igen!” Azért válaszolunk ezúton egy blogbejegyzésre, hogy gyakorlati példáját adjuk, mit jelent mindez a hétköznapiakban, mi módon épülhet és épüljön a gondolkodásunkba még akkor is, amikor egymást ingyen tanítjuk.

Virtuális párbeszéd a virtuális térben:

Az [idézett blogbejegyzés](#): „Tegnap volt a III. Magyarországi Coaching Konferencia. Őszinte leszek, mert hát a coachokról az a hír járja, hogy nyitottak és befogadóak, elfogadják a visszajelzést. Meglepően sokan voltunk, a bevezetőből az is kiderült, hogy többszörös volt a túljelentkezés. Sajnos az előadások pokoli unalmasak voltak, telepakolva hétköznapi bölcsességekkel. Összeszedtem párat...”

- A nyitottság nem jelent egyfajta szado-mazo boldogságot. A híres tudós, egyetemi tanár azzal kezdi az óráit: „Minden érdekel engem, csak az Önök véleménye nem.” Kívülről, külső szemlélő számára ugyanis bármi és annak az ellenkezője is lehet irracionális, érthetetlen és ostobaság. Kérdés, mi a megfigyelő célja. Az is lehetséges, hogy a többszörös (belső) irracionális elágazó ösvényein még a megfigyelő is elakad, így maga sem tudja, mit keres a kertben. Az előadások tartalmáért a konferencia szervezőire aligha tehető felelősség, a szereplők maguk viszik a személyiségüket a vásárra. Kétségtelen tény, hogy ha minden határon túl hallgatásra és a befogadásra volnánk megszerkesztve, a fülünk olyan méretes lenne, mint az elefántnak. Miután a harc nem a hallgatásért, hanem a

---

**Mentofaktúra folyóirat**  
**-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollárné Déri Kriszti-  
Fábián Tamás:

„Mit nem helyett mondd, mit igen!” Mi volt a jó a 3. Magyarországi Coaching Konferencián?

---

**Dr. Kollár Coaching**  
**Iskolacsoport**  
**Life Coach képzés**

<http://coachkepzes.szervezetepi tes.hu>

**MesterCoach Akadémia**  
**Business Coach képzés**

<http://managerservice.szervezet epites.hu>

**Mestremédiátorok**  
**Pro Mediation Akadémia**  
**Üzleti mediációs képzések**

<http://www.mestremediatorok.hu>

---



---

szóért folyik, a figyelem birtoklójának, jelen esetben elbirtoklóinak nyilvánvaló kötelessége érdekes előadásokat tartani. „Mit nem helyett mondd, mit igen!” 1.: nagy tanulsága a dolognak, hogy kevés jó coachnak lenni (persze, mit jelent ez?), kevés egy-egy téma kiváló szakértőjeként megjelenni, meg kell tanulni érdekesen megnyilvánulni.

Hogyan? Történetet mondj és ne forгатókönyvet! Az ebéd utáni hálátlan időpontban Dr. Kollár József ([Dr. Kollár Coaching Iskolacsoport](#)) egy érdekes performance-ban illusztrálta mindezt. Roppant furcsa, hogy az idézett blogbejegyzésben egy szó sem esik erről a nem mindennapi fordulatról. Az előadás egyik értelmezési szinten (profán) éppen arról szólt, hogy a terembe ki-bejárákáló, az ebéd utáni szokásos emésztési folyamatok következtében édes kvázinarkolepsziában üdögélő hallgatóság figyelmének felkeltése mennyire gigászi küzdelem. Az előadó miközben látszólag képtelen uralni a helyzetet, a mikrofonnal (ilyen módon a rossz akusztikával) vív, megjelenik egy színésznő, a vásznon elindul egy furcsa film, a zene nem kisebb intellektuális orgazmust okoz és pillanatok alatt elfelejtheted, hogy elfelejtettél figyelni. A coaching erről (is) szóljon! Idézünk [Dr. Kollár előadásából](#): „Az emberek számára nem az tesz vonzóvá egy helyzetet, egy tárgyat, egy személyt, hogy milyen funkciókat tud betölteni, hanem milyen életérzés társítható hozzá. Bizonyított tény, hogy a termékeket nem teszi érdekessé pusztán a használati utasítás, egy munkakört a kiválasztási kérdőív, egy jövőképet a racionális indokok gyűjteménye!” A coaching tehát ne önmagáról monologizáljon a magába szerelmesedett képviselőik forгатókönyveiben. A gyülekezet ne oktatási programokat próbáljon eladni, tesztek és módszereket, hanem azt az életérzést („Mit nem helyett mondd, mit igen!” 2.), miért jó, ha coachom van! Ilyen értelemben a kerekasztal hozzászólások egy tekintélyes része valóban a szemünk láttára vált a hogyan adjuk el magunkat (magunknak?) forгатókönyvek unalomig ismert forгатókönyveivé, önkörükbe záródó öndefiníciókká.

Az idézett blogbejegyzés: “A bonyolult hitelesebb. Az egyik esettanulmány egy vállalaton belüli kapcsolatokat felmérő humán átvilágításról szólt. Az előadó azt emelte ki, hogy milyen sok információt tudtak meg így arról, hogy kik a központi emberek, kinek milyen informális kapcsolatai vannak. Az jutott eszembe, hogy a sok információ vajon feltétlenül jobb is? Érzésem szerint erre a kérdésre a választ lényegesen egyszerűbben, rövidebb idő alatt is meg lehetett volna adni: megkérdezek pár embert, hogy nálatok kik az igazi véleményvezérek. Ki az, akinek a pozíciójától, helyzetétől

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollárné Déri Kriszti-  
Fábián Tamás:

„Mit nem helyett mondd, mit igen!” Mi volt a jó a 3. Magyarországi Coaching Konferencián?

---

Dr. Kollár Coaching  
Iskolacsoport  
Life Coach képzés

<http://coachkepzes.szervezetepi.tes.hu>

MesterCoach Akadémia  
Business Coach képzés

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

Mestremédiátorok  
Pro Mediation Akadémia  
Üzleti mediációs képzések

<http://www.mestremediatorok.hu>

---



---

függetlenül nagy hatása van a többiekre? Ez 1-2 óra alatt megvan, gráfelméleti alapismeretek nélkül.”

- Az információk száma nagymértékben meghatározza, hogy milyen módon számolhatunk a következményekkel, a várható eseményekkel.

Sok tény (adat pl. tapasztalati)+ kevés elmélet= projekció (éppen úgy, mint a blog szerzője javasolja)  
Sok tény+ megfelelő számú elmélet= előrejelzés  
Kevés tény+kevés elmélet= spekuláció  
Kevés tény (meglehetősen életképesnek és feltétlenül életszerűbbnek tűnik a fentiekkel ellentétben egy folyton változó, bizonytalan világban!)+megfelelő számú elmélet= szcenárió (ezek már az ontológiai coaching vizei).  
Ha elvetjük a gráfelméleteket, elvethetjük a matematikát, az írástudást és világíthatunk újra tűzzel(-vassal). Attól tartunk, ez már maga az erős ontológia.  
Ha van egyszerű módszer, használjuk azt, de hogy függ ez össze az elmélet (tudomány) utálatával? („Mit nem helyett mondd, mit igen!” 3.) Egyik iskola a másik mellett, ki mondja meg, melyik az igazi? Éppen ez a szép benne. Kifejezetten dicséretesnek tartjuk a konferencia szervezői részéről, hogy mertek új fogalmakat (módszereket) behozni és ezáltal életet lehelni a hazai coachingba.

Informális kapcsolatok nagy száma=véleményvezér pozíció? Ez azért már bullshit a javából (így nem is rájuk tovább).

Az idézett blogbejegyzés: „Úristen, a kulcemberem elmegy! Az előadás másik konkúziója az volt, hogy ha „Józi” elhagyja a céget, akkor bizony nagy baj van, mert ő mozgatja a belső kapcsolatok nagy részét. Többször hallom ezt vezetőktől, de még egyetlen esettanulmányt se láttam arról, hogy egy kulcember elment és a cég összeomlott, a profit kuka, vagy bitang pusztulatosan fostosat kezdtek el gyártani. Ezt egyszer valaki kitalálta és anélkül szajkózza mindenki, hogy látott volna élő céget ebben a slamasztikában ülni. Őszintén szólva még nem találkoztam pótolhatatlan emberrel, sőt van úgy, ha kirúgod a legjobbat, jobban megy a szekér.”

- A „bölcsségek minden napra” típusú közhelygyűjtemény lám megszaporodott egy újabb gyöngyszemmel. Igen, a legegyszerűbb kirúgni mindenkit. Ehhez azonban nem kell coach, semmiféle tanácsadó, sőt leader sem. A krízishelyzetben a „döntési szemetesládába” számos megoldás potyog bele, a coach dolga, hogy segítsen észrevenni, válogatni (coaching mint szelekciós környezet) és egy inkubátorban (coaching-

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollárné Déri Kriszti-  
Fábián Tamás:

„Mit nem helyett mondd, mit igen!” Mi volt a jó a 3. Magyarországi Coaching Konferencián?

---

Dr. Kollár Coaching  
Iskolacsoport

Life Coach képzés

<http://coachkepzes.szervezetepites.hu>

MesterCoach Akadémia  
Business Coach képzés

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

Mestremédiátorok

Pro Mediation Akadémia

Üzleti mediációs képzések

<http://www.mestremediatorok.hu>

---



---

folyamat) kipróbálni, ha kell minél többet ezek közül. A coach rosszul végzi a dolgát, ha megnyomorítja magát a saját prekoncepcióival, az előre gyártott véleményét ráhúzza az adott cég adott problémájára. A coach véleménye ugyanis egy fikarcnyit sem számít.

Ezen a ponton ragadjuk meg az alkalmat és figyeljük meg, ahogyan a végszavakat adjuk-vesszük, lesben állunk. Szinte nem is fontos a téma (konkrétan éppen egy összefogást, integritást segítő konferencián voltunk a szervezők jóvoltából), csak hogy elmondhassuk a sztár gondolatainkat, beszámolhassunk arról, szerintünk (és csak szerintünk!) milyen a világ, hogyan kell élni benne. Az idézett szövegben található „kulcsembert” kifejezés implikaturája: a kulcs illik a zárba, nyitja, zárja, használja (működik a cég). Ha nincs kulcs (elveszett a kulcs: kilépett a kulcsembert a cégből, eldobtuk a kulcsot: kirúgták a kulcsembert, eldugtuk a kulcsot, de most nem találjuk: coachot neki), nem is várja senki, hogy összeomoljon a ház. Pusztán nyugós dolog zárszerelőt hívni (idő), új kulcsot csináltatni (pénz), mindenképp lecserélni az új zárba illő kulcsot (szervezeti tanulás), nos többek közt ezért kell a coach (pótkulcs). Összefoglalva, a blog szerzője azt állítja, hogy egy kulcsembert eltávolítása nem vezet a végső összeomláshoz, ami akár tökéletesen igaz is lehet, hiszen nem állította az ellenkezőjét senki (az eláztatandó konferencián biztosan nem). Mit jelent a fenti hozzászólás egy coach szemével? Látunk egy futballszeretőt (értsd: szakértőt, persze, aki szereti a focit még nem biztos, hogy tudja játszani), aki a projekciói mankóján biceg a focipályán csak nem passzolják neki a labdát. Mit tehet? Játék nélkül, erőből duzzadón hazamegy (és ír egy blogbejegyzést), beáll stadiont szétverők táborába (és ír egy blogbejegyzést), ..., elmegy orvoshoz (elolvassa ezt a blogbejegyzést). („Mit nem helyett mondd, mit igen!” 4.) Más szóval, a dinamikus időszemlélet mentén bizonyítjuk, hogy nincs végtelen számú jó megoldás, amit a jövő, a nagy szervező a kukánkba (szemetesláda-modell) szállít. Egészen egyszerűen csak azokat a megoldásokat találjuk meg és jónak (rúgjunk ki mindenkit), amire a kompetenciánk (felkészültségünk, képességeink) alkalmassá tesznek. Ostobaság tehát, hogy a coach hozza ki belőlünk a legjobbat, mert ha nincs, akkor nem marad más hátra, mint kifejleszteni (tanulni). A coachnak három szerepe van a megoldás megtalálásában:

-a coacheevel kart karban átfogalmazza a kérdést (problémát), hogy a jövőből érkező megoldások megtalálják a megfelelő kérdéseiket és nyugodtan enyészzenek el a múltban. Ebben az esetben még a blog szerzőjének későbbi állítását is el tudom fogadni, hogy nem kell kifejleszteni a coacheen semmit, jó ő úgy, ahogy van (ontológiai koala-

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollárné Déri Kriszti-  
Fábián Tamás:

„Mit nem helyett mondd, mit  
igen!” Mi volt a jó a 3.  
Magyarországi Coaching  
Konferencián?

---

Dr. Kollár Coaching  
Iskolacsoport  
Life Coach képzés

[http://coachkepzes.szervezetepi  
tes.hu](http://coachkepzes.szervezetepi<br/>tes.hu)

MesterCoach Akadémia  
Business Coach képzés

[http://managerservice.szervezet  
epites.hu](http://managerservice.szervezet<br/>epites.hu)

Mestremédiátorok  
Pro Mediation Akadémia  
Üzleti mediációs képzések

[http://www.mestremediatorok.  
hu](http://www.mestremediatorok.<br/>hu)

---



---

stratégia). Itt azonban egy tévhitet szeretnénk eloszlatni, nem arról van szó, hogy a coach bármi rejtett kincset felszínre hoz a coacheeból, hanem hozzáférhetőség alapján azt használja, ami van (coachee képességei, problémamegoldó paneljai, alkalmas heurisztikái). Ennek az a nagy veszélye, hogy az eukaliptus fogyóban van, rémes fenyegetettséget jelent a specializáció, egy megváltozott környezetben előbb-utóbb nélkülözhetetlenek az új ismeretek és képességek.

-segítséget nyújt új kompetenciák megszerzésében (akár a coaching mint tanulás útján; ontológiai panda-stratégia). Kettesben leülnek egy kofferba és várják, hogy az idő meghozza a jó megoldást. Eközben nem várokoznak tehetetlenül, új tudást halmoznak a kofferba. A krízisben, elakadásban való tanulással terhelt várakozás nem könnyű dolog. A kontrollélmény megszerzése nem lehet teher, mert az elől mindenki menekül (miképpen a szervezetek egy része, miközben meghallja, coaching), hanem ahogyan a kifejezésben is látjuk, ÉLMÉNY. Hogyan kell ezt csinálni (módszertan, technika), erről jó leckét adott a konferencián Dr. Kollár József és az [ontológiai coaching](#). Jelszó: “Motorozz és ne motort szerelj!”, mert bizony, ha az élet utazás, a coaching szelíd motorozás!

-a coach feladata a megoldástér kitágítása, ezzel együtt a (jó) megoldások előfordulási valószínűségének megnövelése. Ha a coach a saját megoldásaival terheli a rendszert, könnyen előállhat, hogy bárki hamarabb talál egynél jobb megoldást (rúgjunk ki mindenkit), mint ő maga.

Idézet blogbejegyzés: “Nem kell túlmisztifikálni a coaching hatékonyságának mérését. Érdekes téma volt a coaching hatékonyságának a mérése. Az egyik előadó szerint nem kell túlmisztifikálni a visszamérést, ha a vezető úgy gondolja, hogy sikeres volt a coaching, akkor az rendben van. Én inkább azokkal értek egyet, akik pl. a 360 fokos visszamérés fontosságát emelték ki. Tapasztalatom szerint az számít a legkevésbé, hogy a vezető mit gondol arról, hogy mennyit fejlődött. Szerintem akkor fejlődött, ha a csapata(i) jobb eredményeket hoznak, mint a coaching előtt. Ha megkérdezem a cégvezetőket, szerintük ezt igenis fontos mérni. Azt mondanád, hogy a teljesítmény javulása egy hosszabb folyamat eredménye? Igazad van, éppen ezért gond, hogy a cégek pár alkalom coachingot biztosítanak a vezetőnek, mert így pont a legfontosabb elem marad ki, a follow-up.”

- A blog írójának véleménye szerint a coaching akkor volt hatékony, ha a coacholt vezető „csapata(i) jobb eredményeket hoznak, mint a

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollárné Déri Kriszti-  
Fábián Tamás:

„Mit nem helyett mondd, mit  
igen!” Mi volt a jó a 3.  
Magyarországi Coaching  
Konferencián?

---

Dr. Kollár Coaching  
Iskolacsoport  
Life Coach képzés

[http://coachkepzes.szervezetepi  
tes.hu](http://coachkepzes.szervezetepi<br/>tes.hu)

MesterCoach Akadémia  
Business Coach képzés

[http://managerservice.szervezet  
epites.hu](http://managerservice.szervezet<br/>epites.hu)

Mestremédiátorok  
Pro Mediation Akadémia  
Üzleti mediációs képzések

[http://www.mestremediatorok.  
hu](http://www.mestremediatorok.<br/>hu)

---



---

coaching előtt”. Az ontológiai coaching egyik megkülönböztető szemléleti jegye, hogy emberképe túllépett a XIX. századi ipari kapitalizmus időszakában meggyökeresedett emberképen. („Mit nem helyett mondd, mit igen!” 5.) Ha követnénk a blog szerzője által preferált utat, akkor helyesebben járnánk el, ha megbízónknak a legmodernebb robotokat ajánlanánk a figyelmébe. Igaz, hogy a robotok esetében nem beszélhetnénk fejlődésről, de coachingra sem kellene költeni többet...

Az idézett blogbejegyzés: “A jó coach sok órát coach-olt. Érdekes volt látni, hallani, hogy a coach teljesítményét sokan abban mérik, hogy mennyi a coach-olt órák száma. Nem vitatom, számíthat ez a mutató is a tapasztalat megítélésben. De könyörgöm, tényleg nincs semmi más az időn kívül, ami alapján el lehetne dönteni, hogy valaki jól teljesít-e? Én azt vallom, teljesen mindegy, hogy mennyi időt coach-olsz egy vezetőt, az eredmény számít.”

- Maradéktalanul egyet kell értenünk! Már az információs társadalom hullámai csapdosnak, az ipari, sőt a mezőgazdasági társadalomé lassan lecseng. Sajnálattal tapasztaljuk, hogy az iskolában (éppen az iskolában!) még tartják magukat az ipari társadalom kliséi és bemerevedett megszokásai: ki- és becsengetnek, ahogy a gyár kürtje jelezte a műszak kezdetét és a végét, stb. Bizonyára sokan elgondolkodtak már azon, miért jöhet létre az az állapot, hogy a gyermekek nagy számban gyűlölnék iskolába járni és házi feladatot készíteni. Hasonlítsuk össze a hagyományos coaching-technikákat az iskolákban használt akár legmodernebb tanítási modellekkel!

(„Mit nem helyett mondd, mit igen!” 6.) “Azzal szemben, hogy a közgondolkodás a végcélnek a problémák megoldását tekinti, az utópisták pedig egyenesen végső megoldásokat keresnek, az ontológiai coaching, ha kell, eszközként használja a problémamegoldást, hogy olyan világot ajánljon a coacheenak, amely kielégíti a TITOKZATOSSÁG, ÉRZÉKISÉG, MEGHITTSÉG igényét!” ([Dr. Kollár József](#)) A kreatív coachinghoz pedig az égvilágon semmi köze sincs a coachingban megizzadt időnek! Marcel Proust unokafivére volt Henri Bergson, a filozófus, aki azt tanította, hogy az idő valóságos múlásának semmi köze ahhoz a belső időhöz, a tartamhoz/tartalomhoz, ahogy az ember átéli az időt. Ugyanaz a félóra, ami az egyik embernek nagyon rövid, a másiknak tűrhetetlenül hosszú lehet. Proust éppen ezt a belső időt ragadta meg. Hogy a belső időt ki, hogyan éli meg, tölti ki “túlgondolkodónak”, vagy éppen “cselekvőnek” érzékeli, az semmiképpen sem tekinthető standardnak. Színek, hangok, benyomások- múltba vesző valóságok...

---

**Mentofaktúra folyóirat**  
**-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollárné Déri Kriszti-  
Fábián Tamás:

„Mit nem helyett mondd, mit igen!” Mi volt a jó a 3. Magyarországi Coaching Konferencián?

---

**Dr. Kollár Coaching**  
**Iskolacsoport**  
**Life Coach képzés**

<http://coachkepzes.szervezetepi tes.hu>

**MesterCoach Akadémia**  
**Business Coach képzés**

<http://managerservice.szervezet epites.hu>

**Mestremédiátorok**  
**Pro Mediation Akadémia**  
**Üzleti mediációs képzések**

<http://www.mestremediatorok.hu>

---



---

A gondolatsor mentén könnyedén eljuthatunk odáig, hogy bátran kijelenthetjük, mindenki annyit hozott ki a 3. Magyarországi Coaching Konferenciából, amennyit éppen tudott. Köszönet a szervezőknek!

Az idézett blogbejegyzés: “A személyiség teszt frankó. A tesztforgalmazók szerint szinte mindenre használható a személyiség teszt. Az egész coaching folyamán jól jön. Persze nekik ezt is kell mondaniuk. Nem a tesztek ellen vagyok, hiszen én is használok ilyet. Mégis azt mondom: csak óvatosan. Nemrég, egyik ügyfelemnél implementáltak egy személyiség tesztet (olyat, ami színekkel jellemzi az embert). A legtöbb teszt sajátossága, hogy igazából matricákat ragaszt az emberek homlokára (pl. te sárga vagy, te kreatív vagy, te lendületes vagy). Másképp fogalmazva skatuályákba teszi az embert. Sajnos a legtöbben nem szeretjük a skatulyákat, sőt kifejezetten ellenállunk nekik. Ez történt az ügyfelemnél is: a munkavállalók elkezdtek pejoratívan használni a jellemzőket egymásra. “Na, ez egy tipikus piros”. Az egész projekt katasztrófa lett.

Jobbnak tartom az olyan tesztet, amik nem a viselkedési formákat mérik, mert azok változnak szituációkban, új környezetben, stb. Szerintem a személyiségnek van olyan része ami változik és van olyan ami nem. Jobb azokkal foglalkozni, ami nem, mert azok stabilak, állandóak, így lehet rájuk építeni. Nem érdemes túl sok időt pazarolni arra, hogy az emberek megváltozzanak. Sokkal hatékonyabb, ha megpróbálsz kihozni belőlük, ami bennük van; hidd el, az is épp elég nehéz.”

- Vajon miért van az, ha fáj a fogunk, nem egymásét verjük ki baltával? Lehetséges, hogy a coaching, a coachság egy szakma, szakmai fogalomtárral, tudományos megalapozottsággal (pszichológia, neurológia, mesterséges intelligencia, nyelvfilozófia...)? A “szerintem” és “azt tartom jónak” egy háziasszony szótárából valók. “Nem érdemes túl sok időt pazarolni”, “hatékonyabb” már megint felültünk az ipari társadalom futószalagjára? Időre termeljünk alkalmas embereket, kis selejtszázalékkal! Hajrá! Miénk a gyár! Tiétek meg a teszt. „Mit nem helyett mondd, mit igen!” Mindenkit nagy örömmel várunk, látunk a [LIFE](#), vagy a [BUSINSS](#)-ontológical- COACH, államilag elismert, többszörösen akkreditált képzéseinken!