

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

*A jó coachmunka ontológiai coaching módra*

Déri Kriszti

---

#### **Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

#### **Boldogságréning**

<http://www.acoach.hu>

---



---

## **DÉRI KRISZTI**

### **A JÓ COACHMUNKA ONTOLÓGIAI COACHING MÓDRA**

Mindannyian egyedülállóan, ránk jellemző módon figyeljük meg a világot. Értelmeznünk kell amit látunk és ahogy látjuk, ugyanis így létrehozhatunk egy létfontosságú térképet a környezetünkről és persze benne önmagunkról. Amennyiben elmulasztjuk a megfigyelést és az elemzést, rejtve marad számunkra, hogy milyen segítséget adhat a térképünk. Nem, vagy csak igen nehezen, sőt talán túl későn vesszük észre a korlátainkat, legfőképpen ezek legyőzését jelentő lehetőségeinket.

Tetteinket és álmainkat végtelenül befolyásolja, mit hiszünk az életünk értelméről, céljáról, hogyan gondolunk magunkra, mi a helyes és az elítélendő, mit jelent egyszerűen embernek, más szóval anyának, apának, vezetőnek lenni, hogyan kéne szerintünk élni, mit jelent boldognak lenni. Nem a világot kell testre szabnunk, hanem a gondolkodásmódunkat, azaz a módot, ahogy látjuk azt.

Kétségtelenül és meglepően nagy kihívás, hogyan, miképpen értsük a minket körülvevő folyamatokat, a jól ismert mintázatokat. Barátságos sormintáink -melyek vitathatatlanul szépek, hisz mi rajzoltuk őket, vagy örökbe kaptuk a szüleinktől, ajándékba a tanárainktól- a beidegződésszerű cselekedeteink ismerősek, átláthatóak, kevesebb odafigyelést igényelnek, egyszerűen veszélyesen kényelmesek. A biztonságot jelentő szokásaink, a cselekvéseink egy bizonyos módja, „ahogy szoktuk” típusú megoldásaink láthatatlan pókfonállal szőnek be minket és előbb-utóbb elkerülhetetlenül fogságba ejtenek. Nagyon is belátható következményei vannak, ha öntudatlanul úgy csináljuk a dolgokat, ahogy eddig, függetlenül attól, hogy már nem elég adekvát, nem jelentenek elegendően jó megoldást. Az ebből következő torzulások, hibák, csapdák olyan aprók, amit egyik napról a másikra észre sem veszünk. Ezek a szokások visszatartanak minket attól, hogy az egyébként gyermekkorunktól dédelgetett álmunk szerint hitelesen és lehető legteljesebben éljük az életünket.

Egy rendszer (család, párkapcsolatban élők, szinglik és bármilyen szervezet) változatlanságát paradox módon a benne végbemenő változások idézik elő. A változások elmaradása miatt az adott szerveződés összeomolhat, éppen emiatt a benne cselekvő ágensek akaratával szöges ellentétben a működés mégis megváltozhat. Az állandóságra való törekvés a változás legfőbb motorjává válik. És fordítva is igaz: a rendszeren belüli változtatásokra irányuló szándékok az adott szisztéma változatlanságának, rugalmatlanságának elsődleges okai lehetnek.

Mindaddig, míg az ontológiai coaching humorral, iróniával, játékkal, könnyedséggel át-átszított gondolkodásmódja nem működik számunkra, kezdjük azzal, hogy minél többször és alaposabban elképzeljük a szóban forgó kihívást mint egy váralan kalandot.

---

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

*A jó coachmunka ontológiai coaching módra*

Déri Kriszti

---

### **Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

### **Boldogságréning**

<http://www.acoach.hu>

---



---

Eközben alaposan megfigyeljük, milyen érzéseket és hangulatokat, testi változásokat azonosíthatunk. Lássunk hozzá most!

Milyen előkészületeket teszünk egy kalandhoz? Hogyan, kivel, mikor kezdjük a tervezgetést? Hol találunk egy átgondolásra alkalmas helyet? (Ez pontosan hol van? A lakásodban? Ülj oda most!) Mit veszünk? Mit és hogyan készítünk elő? Kiket hívunk meg? Mi a szerepük?

Milyen előkészületeket teszünk egy kalandhoz? Hová indulunk (hegyekbe, tengerpartra, dzsungelbe... miért éppen oda? Mi szól mellette? Milyen vágyunk teljesül ezáltal?)? Hogyan, kivel, mikor kezdjük a tervezgetést? Hol találunk egy átgondolásra alkalmas helyet? (Ez pontosan hol van? A lakásban? Üljön oda most!) Mit veszünk? Mit és hogyan készítünk elő? Ki(ke)t hívunk meg? Mi a szerepük?

Hogy van most? Nézze meg, hogy ül/áll ebben a pillanatban? Hogy tartja a kezét? Milyen szapora a lélegzete? Mit jelenthet mindez? Hogyan szerez örömet magának? Mit jelentett ebben az esetben az öröm az Ön számára? Mikor okozott magának legutoljára örömet? És a partnerének? A párja visszajelezte, hogy örül, vagy Ön gondoltad úgy? Hasonlított az az öröm ahhoz, amit a feladat kapcsán most érzett?

Ha ezekre a kérdésekre válaszoltunk, folytassuk!

Milyen előkészületeket teszünk egy önismereti felfedezéshez, akár egy intellektuális kalandhoz? Hogyan, kivel, mikor kezdjük a tervezgetést (kit hív segítségül)? Hol találunk egy átgondolásra alkalmas helyet? (Ez pontosan hol van? A lakásodban? Ülj oda most!) Mit veszünk (jelentkez el egy tanfolyamra, vásárolsz néhány értelmes könyvet ebben a témába, stb.)? Mit és hogyan készítünk elő? Kiket hívunk meg...?

Az coaching-üléseken (és a *coaching-oktatásunkban*) három területet veszünk célba: test (élettan, testtartás), hangulat (érzelmek) és legfőképpen a nyelv (beszélgetések). Az általunk használt nyelv a testünk és az érzelmeink felelős kommunikátora. A nyelvünk használata kiemelt szerepet kap az ontológiai coachingban, hiszen a megfigyeléseinket és észrevételeinket a nyelvünk segítségével igyekszünk világossá tenni és értelmezni, ezzel az eszközzel érjük tetten, hogy állunk önmagunkkal ebben a pillanatban.

Beszélgetés során -elsősorban a fogalmi metaforák segítségével- megragadjuk a téves heurisztikáinkat (ártó ökölszabályok, automatizmusok), a változást és változás elfogadását gátló erős ontológiánkat (Az „*ontológia*” kifejezés a görög *on* (létezés/lét) és a *logos* (tudomány) szavak összekapcsolásából származik. *Ontológia*: a létről, a lét legáltalánosabb törvényeiről szól, tehát jelenti mindazt, ami van, ami körülvesz bennünket, ami szabályozza a működésünket, ami alakítja az érzéseinket).

Az életünket a beszédünkkel hozzuk létre (verbális, vagy non-verbális kommunikációval). A nyelvel állítjuk elő az eredményeinket és ezáltal a világunkat. Viselkedésünk attól függ, hogy mit foglал magában a mi világunk, a saját(ságos) valóságunk. Másképpen valóság tehát attól függ, hogyan használjuk a nyelvet.

---

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

*A jó coachmunka ontológiai coaching módra*

Déri Kriszti

---

### **Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

---

### **Boldogságréning**

<http://www.acoach.hu>

---



---

A coaching segítségével megtanuljuk, hogyan kell használni a nyelvünket, mellyel legmélyebb szándékainkat, vágyainkat, álmainkat azonosíthatjuk és ezáltal hétmérföldes lépést tehesünk meg annak érdekében, hogy meg is valósítsuk azokat.

A társalgás logikájának, azaz a Grice-maximák megtartásával, vagy éppen a kreatív megsértésével új és újabb módon, más-más kameraállásból vizsgáljuk a helyzetünket, ezáltal teret nyerünk a kreatív destrukció (építő rombolás) folyamatához. Óvatosan lebontjuk a megtépzott, esőázott régít. Finoman érintjük a falakat, hogy a használható építőelemeket még összegyűjthessük egy szebb, élhetőbb épülethez. Ahogy elkészült a háza -amit átmeneti, vagy inkubátor otológiaknak nevezünk-, segítünk belakni azt úgy, hogy a tapétát, a bútorokat maga választhatja ki, a tárgyait Önnel együtt a vállunkra kapjuk és ide-oda tologatjuk, hogy a legnagyobb szerűbbet alakíthassa ki. Mi, vagy más (a szomszéd, a főnök, az édesanyja) hogyan is tudhatnánk, mire van szükséged, mire vágyik? A saját élete legjobb szakértője éppen önmaga!. Nincs királyi út, de Önnek csak egy *szavába* kerül. Nem kell felfednie a rejtőzködő arcképét, csak egy *szavaira* vágyunk. *Szaván fogjuk*. Új *szavakat* tanulunk, friss szótárat írunk, ne féljen, néha csak cserélgetjük a lapjait. Olyan új fogalmi keret létrehozására törekszünk, amely lehetővé teszi a rendszerből való kilépés katartikus élményének átélését: az attitűdváltást.

A következőt hajtjuk végre algoritmizálva:

- ☑ Meghatározzuk a jelenlegi magatartás- és cselekvési mintázatot, amik útját állják a kívánt eredménynek.
- ☑ Megértjük a meglévő struktúrákat, hogy megtarthassuk, ami jól működik, ami szükséges jó adottság.
- ☑ Kialakítjuk az új mintákat, amelyek támogatják a kívánt változásokat.
- ☑ Rögzítjük az elért eredményt, ennek segítségével a mintákat folyamatosan, megbízható módon újraalakítjuk (reengineering).

*Ontológiai coaching módszertanának és eredményeinek elfogadásával egyre erősebbé válunk, jobb megfigyelői leszünk önmagunknak és másoknak, így helyesebben mérjük fel a lehetőségeinket, valamint a megoldási alternatíváinkat, ezáltal egy(re) jobb jövőt alakíthatunk ki magunknak. Arra koncentrálnak, hogy kívánatos módon befolyásoljuk a jövőt a jelenben megteremtett feltételek és a rendelkezésre álló kompetenciáink célba fogásával.*

*A múlt elmúlt, a jövő még nincsen-azt kell megtervezni ma. Az ontológiai coaching a jövőtervezés mesteriskolája.*

A szavak időnként helyettünk „cselekszenek”, ami akkor jelent problémát, ha ezt szándékaink ellenében teszik. Az **ontológia coaching** képessé teszi beavatottjait arra, hogy tetten éri a lázadó robotokként viselkedő kommunikációs gépezeteket és szolgálatukba állítsák őket.

---

---

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

<http://www.mentofaktura.hu>

*A jó coachmunka ontológiai  
coaching módra*

Déri Kriszti

---

**Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

**Boldogságréning**

<http://www.acoach.hu>

---



---

Segít abban, hogy ezeket a nyelvi eszközöket olyan problématerék felépítéséhez használjuk, amelyek kivezetnek megszokásaink labirintusából. „Nyelvünk határai, világunk határai”. Másképpen: a valóságról alkotott értelmezéseink attól függenek, hogy miként használjuk a nyelvet.

Az ontológiai coaching megtanít arra, hogyan kell kommunikációs gépezeteinket arra programozni, hogy azonosítani tudjuk legmélyebb szándékainkat, vágyainkat, álmainkat és ezt követően valóban meg is valósíthatjuk őket.

Filozófiánk szerint a coaching során a problémaszintről a megoldás szintjére kell emelkedni, viszont a kívánatos jövő kialakítást nem bízunk a véletlenre. Módszerünk alapján a coach és a coachee hasonlóan működik, mint egy heurisztikákat (automatizmusokat, ökölszabályokat, rutinmegoldásokat) felfedező program, mely folyamatosan analizálja, hogy mely heurisztikák vezetnek (a kívánt jövőt leíró) eredményes fogalomalkotáshoz, és melyek nem. Utóbbiakat közösen átalakítjuk, előbbieket továbbfejlesztjük. Ezekkel a heurisztikák révén olyan mikrovilágokat hozunk létre, melyek világos inputtal és outputtal bírnak, és jól átlátható, valamint uralható ún. „gyenge ontológiával” (az új, élhetőbb világot leíró elemekkel -személyekkel és eszközökkel-, tulajdonságokkal és szabályokkal) rendelkeznek.

A gyenge ontológia (pl. rugalmasan alkalmazkodást, adaptív viselkedést lehetővé tevő magatartás) lehetővé teszi, hogy megszabadítsuk a coachee-t a viselkedését (ön maga számára láthatatlanul) programozó fogalmaktól (pl. különféle büntudat-generátoroktól és önvédelmi mechanizmusoktól). A coaching során – egyebek mellett új fogalmi metaforák bevezetése, valamint NLP-technikák révén – közösen létrehozott ontológiák olyan modellként szolgálnak, melyek lehetővé teszik a kívánt jövőbeli világok felépítését, belakását és kreatív továbbfejlesztését.

Az általunk kifejlesztett Massachusetts-módszer különféle módszereket és technikákat (pl. mediáció, szomatikus és mentalizációs technikák, reziliencia gyakorlata, forstighting) integrál. Az ontológiai coachingban kiemelt szerepe van a szomatikus coachingnak.

Cél, hogy a coachee-t olyan ún. holonikus rendszerré alakítsuk, amely két alaptulajdonsággal jellemezhető: az önállóságra való törekvéssel és az együttműködésre való hajlandósággal. Ha az önálló feladatmegoldás során kooperálnia kell, akkor kreatív módon képes rá, miközben továbbra is autonóm döntéshozatalra alkalmas személy marad.

---