
Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

RENDSZERSZEMLÉLET A COACHINGBAN

GOGOL HOLONIKUS KÖPÖNYEGE

A következő fejezetben a világ holarchikus szerkezetét mutatjuk be, mint a gyenge ontológia egy példáját. Az ontológiai coaching rendszerelméleti megközelítés, melyben Arthur Koestler holonikus szisztémákról szóló elméletének továbbfejlesztett változatát alkalmazzuk a válságkezelés során (Kollár, 2005). A "holonikus rendszer" központi terminusát, a holont a Szellem a gépben című művében használta először (Koestler, 2000). A szó egy olyan egészset jelöl, mely egyrészt részekre osztható, másrészt maga is egy nagyobb egész része. A fogalom tartalmát Koestler Herbert Simon parabolája révén világítja meg, aki két svájci órákészítő esete segítségével mutat be egy sikeres és egy kevésbé sikeres termelési stratégiát. Mekhosz alkatrészből alkatrésze haladt, míg Biosz egészként funkcionáló részegységekből állította össze az órákat. Ha Mekhosz véletlenül elrontott valamit, akkor előlről kellett kezdenie a szerelést, míg Biosznak mindig csak az éppen elrontott modult kellett újra cserélnie. Simon tanmeséje arra világít rá, hogy stabil közbülső részrendszerekből könnyebben jönnek létre komplex struktúrák, mint pusztán alapelemekből. Az ily módon létrejövő bonyolult rendszerek nem hierarchikusan szerveződött merev szerkezetek, hanem plasztikus, holarchikus szisztémák. Az efféle rendszerekben a rész és egész világosan elkülöníthető egymástól, de nem abszolút értelemben. Az egész mindig egy nagyobb teljesség része, míg a rész egy kisebb egésze. A részt általában töredéknek tekintjük, az egészet pedig teljességnek. A holon terminus bevezetése révén Koestler azt üzeni, hogy a részek és egészek abszolút értelemben nem különíthetők el egymástól, köztes struktúrák: egy növekvő bonyolultságú rendszer egymásra épülő szintjei. A szisztéma alsóbb emeletéről nézve egészek, egy felsőbből tekintve pedig részek. A holon a két arcú római istenre, Janusra hasonlít: a lefelé tekintő arc az autonóm főnöké, a felfelé néző pedig az

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

alárendelt szolgálé. Ez a kétarcúság minden hierarchia alrészere jellemző tulajdonság. Az alrendszer, szub-egész, szub-struktúra terminusok nem fejezik ki hűen a rendszerek alrészereinek fent bemutatott sajátosságát, ezért célszerű bevezetni a holon kifejezést. A „holon” a görög „holosz” (egész), és a részt kifejező „on” szavak összekapcsolása révén létrehozott neologizmus. A bőrével határolt egyén egységes egész, mely a molekulák, sejtek, szövetek, szervek és szervrendszerek bonyolult hierarchiája. Az individuum, miközben részeiből felépülő teljesség, egyúttal az őt körülvevő különféle társadalmi hierarchiák (család, iskola, munkahely, ország stb.) része. A komplex rendszereket különféle, egymást átfedő hierarchiák jellemzik, ezek közül csupán egy a legmagasabb rangú vezető irányító tevékenysége. Tehát nem egyetlen centrum vezérli a szisztémát, hanem irányító hierarchiák. Az adott társadalom életét a nem csupán a kormányzati, hanem az üzleti, a szakmai a katonai, egyházi hierarchiák irányítják.

A személyek, családok és egyéb szervezetek félautonóm szub-egészek szövevényes hierarchiájának tekinthetők, a hierarchia különféle szintjein elhelyezkedő szub-egészeket holonoknak nevezzük. A holonok nyílt, önszabályozó rendszerek, melyek egyszerre autonóm egészek, és függő részek. A holon kötött szabályok által irányított állandó egység, szub-egész: például „a tanult készségek szubrutinjai viselkedési holonok”, az egyének, családok, vagy nagyobb szervezetek szociális holonok. A holonok működését egyfelől rögzített szabályok, másfelől a külvilágtól kapott visszajelzések (feedback) irányítják. A visszacsatolós irányítás csupán a rögzített szabályok közötti keretekben valósulhat meg. Arra szolgál, hogy az adott folyamat minden fázisáról informálja a rendszert: mikor kell nagyobb erőfeszítést kifejteni vagy éppen visszafogni a működés intenzitását, esetleg időlegesen teljesen leállni. A „környezet” kifejezést nagyon tág értelemben használjuk az elmélet bemutatása során. Amikor például autót vezetek, akkor jobb lábam környezete a gázpedál, balé pedig a kuplung. A

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

gázpedál ellenállása a taktilis feedback, mely lehetővé teszi, hogy meghatározott sebességgel haladjak célom felé. A kuplung egy másik láthatatlan környezet, amely a sebességváltó működtetését teszi lehetővé. A kezemben tartott kormánykerék az autó irányításának szervomechanizmusa. Szemem elé táruló látvány (mely a vezetés általános stratégiájának meghatározója) a lábam és kezem számára adott környezetnél jóval tágasabb. Személyként (mint hierarchikus rendszer) különféle környezetek hierarchiájába ágyazottan, feedbackek hierarchiájában létezem. Ezen elképzelés azzal az előnnyel jár, hogy végtelen számú környezeti hierarchiát adhatunk meg. Emlékeink, jövőre irányuló terveink, döntéseink jó részét elképzelt környezetekből származó feedbackek vezérlik. A valóságos és a képzeltebeli környezeti közötti különbség csupán fokozati, attól függ, hogy a rendszer mely szintjén valósul meg a visszacsatolás.

Egy több holonból álló holonikus csoport négy betölthető szereplehetőséget foglal magában: „vezetők” (vagy „menedzserek”), „tagok”, „multitagok” (olyan holonok, amelyek egyszerre több super-holonnak a tagjai) és „kívülállók” (az adott holonikus csoporton kívül álló részek) (vö. Rodriguez, 2009). Egy super-holon legalább egy holonikus csoportot foglal magában. A „vezető” a holonikus csoport képviselője (reprezentálója), irányítója. Az adott super-holonnak a holonikus rendszerben elfoglalt helye határozza meg, hogy „vezetője” milyen jogokkal és hatalommal rendelkezik. A „vezető” mindenestre kitüntetett helyzetben, van a super-holonon belül, a „tagokhoz” képest. Egy adott holonban, a külső stimulusoktól függően, több „vezető” is részt vehet az irányításban, de nem egyszerre, hanem felváltva. A „vezető” a holon és a környezet közötti interface, kívülről csak ő látszik, még akkor is, ha többen látják el az irányító szerepet. Amikor a holonok super-holonná egyesülnek, akkor egy új entitás jön létre: saját szabálykészlettel és stratégiával, önálló célokkal, és az ezek elérésére alkalmas képességekkel. A „vezetőnek” kötelessége a kívülről kapott információkat közvetíteni a „tagok” számára, annak

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

érdekében, hogy közös együttműködésük révén mihamarabb elérjék közös céljaikat. Konfliktust idézhet elő, ha egy-egy holonikus egység „menedzsere” alkalmatlan a feladatára, vagy kellő információ, illetve kompetencia hiányában nem képes megbirkózni a felmerülő problémákkal. Lehetséges, hogy a „menedzser” nem engedi át a vezetői helyét, vagyis nem hagy betöltődni más, alkalmasabb „tagokat”. Az általa küldött jelzések (horizontális és vertikális szinten) pozitív feedbackként működnek: a hibás működés fennmaradását, rossz magatartásformák rögülését idézve elő. A tehetségtelen „menedzser” a megoldatlan problémákat bezárja, vagy „karanténolja” (pl. rossz szexuális kapcsolatban lévő házaspár tagjai más partnerekkel pótolják nemi életük hiányosságait). Nagy gondot jelent tehát, ha az irányító funkcióba inkompetens „tag” töltődik be. Ezért szükség van egy vezetőtámogató és ellenőrző (-ön-reflexiós) egységre, szervezeten irányítási stratégiára. Az általunk kidolgozott holonikus modellben a „vezető” mellett áll egy, a tevékenységét segítő különleges holonikus egység a „coach”. Az ontológia coachingban a coach olyan idegenvezetőre hasonlít, aki segíti a „vezetőt” (a személy szintjén az én-t) úti célja kijelölésében, és egy darabon elkíséri a választott úton.

A coaching kifejezés eredeti jelentése szerint edzést, a coaching művelője a coach pedig edzőt, magántanítót jelent. Szervezeti (vállalati) értemben azonban a coaching nem más, mint az erre kijelölt munkatársak - többségében vezetők- egyénre szabott tanácsadása, fejlesztése, támogatása. A coach, mint tanácsadó a hozzá fordulókat személyre szabott programmal támogatja az előttük álló feladat megoldásában, általában olyan esetben, amikor a vezetőnek nehézségei adódnak. A coach segít a tudatosság növelésében (pl. a mi értelmezésünkben és az általunk kialakított modell alapján: a helyesnek vélt viselkedésmintázatok kiválasztásában, előállításában). A coach állásfoglalásra és reagálásra készítő kérdéseket tesz fel, paradoxonokat mutat be, gondolkodásra ösztönöz. Segít felismerni és

Mentofaktúra folyóirat
-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

kielégíteni az igényeket és az elvárásokat. A coaching lélektani alapokra épül ugyan, de egészséges emberekkel foglalkozik, nem célja a múltbeli események feldolgozása, hanem csupán a megbízó jelenével, jövőjével foglalkozik.

A mi olvasatunkban a szelfre metaforikusan tekinthetünk úgy, mint „executive igazgatóra”, ebben az esetben az ontológiai coach maga a „Non-executive igazgató”. Egy szervezet működésében a „Non-executive igazgató” olyan személy, aki, ugyan részt vesz az igazgató-tanács tevékenységében, de nem része a döntéseket hozó executive menedzsmentnek. Valójában nem alkalmazottja a cégnek, és nincs függelmi kapcsolatban a tagjaival. Ellenőrzi, hogy menedzsment követi-e a kitűzött célokat, és beavatkozik, ha nem. Feladata elsősorban a hosszú távú stratégiaalkotás, és a korábban elfogadott, de mára sikertelenné váló stratégiák átdolgozása (egy 16 éves, sikeres sportoló fiú „Non-executive igazgató”-ja által kidolgozott stratégia életképtelennek mutatkozik a 60 évensé érett személy esetében: a stratégiák folyamatos fejlesztésre szorulnak). Az általunk kialakított modell szerint a Szelf, egy viselkedésgyártó nagyvállalt „Executive igazgatója” a „Non-executive igazgató” („Metaszelf”) reflexiós tevékenységével kiegészítve.

Egy másik speciális holont is meg kell neveznünk: a Minőségirányítási holont. „Vezetője” minőségirányítási vezető, vagy Szupervízor. Ez a funkcionális egység felel az egyén, vagy a nagyobb szerveződések „belső minőségirányítási rendszer”-ének működtetéséért.

A szuper-holonok különféle célok elérésére szerveződnek, elosztják a feladatokat, információt cserélnek, olyan holonikus csoportként, melynek működését a kitűzött feladatok határozzák meg. Például a család mint szuper-holon több holonikus csoportból áll: a szülő-holonból, a társ-holonból, szexuális partner holonból, a gyerek-holonból...

Mentofaktúra folyóirat
-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

A tagok abban az esetben, ha nem kielégítő számukra az adott szuper-holon működése, a lehetőségeik figyelembe vételével több módon reagálhatnak – minden viselkedésükkel feedbackelik a holonjukat: pl. úgymond sztrájkolnak (nem kielégítő házastársi kapcsolatból munkába, alvásba, stb. menekülés), kilépnek belőle, és egy új holont keresnek maguknak (házastársak szétválása), vagy egyszerre két szuper-holon tagjaivá válnak (házastársa mellett szeretői viszonyt fenntartó személy). Utóbbiakat „multitag”-oknak hívjuk, melyek abban a furcsa szituációban találhatják magukat, hogy két szuper-holon részeként akár egymásnak ellentmondó szabályoknak kell egyszerre alávetniük magukat. A multitag szerepnek lehet pozitív hozadéka is, egyfajta üzenetközvetítőként funkcionálhat két holonikus rendszer között.

Egy új szuper-holon létrejöhet holonok egyesülésre révén, illetve az által, hogy egy holon szubkomponenseire bomlik –meghatározott feedbackszint elérésekor-, és ezek a részek új célok köré szerveződnek. A holonikus rendszerben elfoglalt helyük függvényében a holonok állhatnak csoportok halmazából vagy lehetnek „atomi” entitások. A szuper-holon miközben önálló rendszer, egy még magasabb szinten lévő holon része is egyben. A holon Janus arcú interface: miközben egy szuper-holonból tekintve kívülállónak látszik, egy nála magasabb szinten álló holon része is egyben. Egy adott nézőpontból autonóm rendszernek tekinthető, miközben egy másiktól egy szubholonnak.

Egy új holon létrehozása történhet úgy, ha szigorúan előre szabályozzuk a holarchia működést. Ez abban az esetben működőképes módszer, ha előre ismerjük a lehetőségek terét, amely meglehetősen szűkre szabott. Ez a holon állandóan alakuló, nyitott univerzumban működésképtelenné válik, csak egy jól előre jelezhető, változatlan szabályok által meghatározott mikrovilágban lenne jövője. Ezt nevezzük a holonikus rendszer mcdonaldizációjának.

Mentofaktúra folyóirat
-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

A másik lehetőség az, hogy a szuper-holon tagjainak folyamatos megbeszélése révén igazítja működését a külvilághoz, ez a megközelítés sokkal rugalmasabb, de egyben költségesebb rendszert eredményez. Az első és második megközelítés kombinációja csökkentheti a költségeket.

A harmadik elképzelés szerint a szuper-holnokok tagjai kevés megbeszélést folytatnak, a rendszeren belüli együttműködésük mindig az adott stimulusra adott konkrét válaszra irányul. Egyetlen fő szabály definiálja működését, ez meghatározza, hogy miként kell új szabályokat rendelni a rendszerhez. Ez a szuper-holon jól működik egy olyan környezetben, mely nyitott és állandón változik.

A holonikus hierarchiákat alkotó ágak csomópontjait nevezzük holonoknak, az elágazások pedig a kommunikációs és irányítási csatornák. A holonok mint funkcionális egységek működését rögzített szabályok irányítják, amelyek alkalmazkodóképes stratégiákat tesznek lehetővé. Mivel a különféle szabályok sokféleképpen értelmezhetők, többféle választásra nyílik lehetőség. A veleszületett vagy tanult készségek funkcionális hierarchiákba rendeződnek, melyek csomópontjain aljátékszabályok által irányított szub-készségek találhatók. A szabályok teret biztosítanak arra, hogy olyan stratégiákat használjon a holon, amelyek révén sikeresen adaptálódik folytonosan változó környezetéhez. Például a család-holonon belül a házastárs-holont, a szülő-holont és a gyermek-holont más-más szabályok irányítják. Nyilvánvalóan más társként viselkedni, mint apaként, szükségképpen más munkahelyi vezetőként, mint szexuális partnerként. Eltérő stratégiák követése eredményes egyik vagy másik esetben. Problémát okozhat, ha a különböző élethelyzetekben nem a megfelelő holon (mint egy nagyobb szisztéma „tagja”) töltődik be „vezetőként”, azaz pl. a tanár apa otthon is tanárként beszél a gyermekeihez és a feleségéhez. Ehhez hasonló anomáliák kaotikussá teszik a holonikus rendszer működését. Ezekre a jelenségekre indikátorok utalnak: pl. családi problémák tünezhordozója lehet

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

egy rossz tanuló, magatartási problémákkal küzdő gyermek.

A problémák főbb forrásai a következők lehetnek. Nem megfelelő „tag” nem megfelelő időben (helyzetben) töltődik be „vezetőként”. Ha egy hibás (nem adekvát módon működő) holonikus egységből hiányzik egy, vagy több „tag”, vagy nem megfelelő „tagok” is jelen vannak, továbbá ha egy másik holonból nem a szükséges „tag” töltődik be „vezető” szerepbe segítségképpen (átmenetileg, vagy véglegesen). Nincs megfelelően edzve a „vezető” (pl. képzés hiánya, csökkent, vagy nem kielégítő önreflexió, túlzottan magas az automatizáltság mértéke.). A személy kisebb, vagy nagyobb mértékben rögzült viselkedéskészlettel kínlódik.

A holonikus rendszer különféle csomópontjain található szelf-helyzetekből kommunikálunk, állandóan változó körülmények között. A család-holon hierarchiájának más csomópontját foglalja el a házaspár-, a szülő- és a gyerek-holon. Akkor keletkezhet a holarchián belüli zavar, ha egy holon nem a hierarchiában elfoglalt helyéhez igazítja viselkedését (az adott nehézséget csak a következő szinten található holon tudná kiküszöbölni), vagy olyan problémát akar megoldani, amire nincsenek meg az információi és a képességei.

A gyermek-holon a családban elfoglalt helye alapján a hierarchia alsóbb részén foglal helyet akkor, amikor az élet mindennapos rutinjai kellenek a rendszer egyensúlyának fenntartásához (bevásárlás, mosás, főzés, takarítás). Ha viszont a gyermeki én kreativitása szükségeltetik a megoldáshoz (új ötletek a váratlanul felmerülő problémák megoldáshoz), akkor a szülő- vagy a házaspár-holon válnak a gyermek-holon szubegészeivé, vagyis részeivé.

A holonok két alaptulajdonsággal jellemezhetők: az önállóságra való törekvéssel, és az együttműködésre való hajlandósággal. Egy adekvátan működő holonikus rendszer, például egy személy, egyrészt bizonyos mértékű önérvényesítő tulajdonságokkal bír

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

(karrier, ambíciók, kezdeményezőkézség), másrészt viszont egy adott közösség elvárásaihoz igazodik, integrálódni próbál. Amennyiben ez a két törekvés egyensúlyban van, a személy sikeresen játssza az Életjátékot. Az egyensúly kritériuma, hogy amikor az önálló feladatmegoldás során kooperálnia kell, akkor arra nagyon hatékonyan képes oly módon, hogy közben továbbra is autonóm döntéshozatalra alkalmas rendszer marad.

A holonokat funkciójuk alapján kell elkülöníteni egymástól. Ebből az következik, hogy az adott feladat végrehajtását lehetővé tévő, funkcionálisan azonos holonikus rendszerek konkrét megvalósulásukat tekintve nagymértékben különbözhetnek egymástól. Vagyis egy családon belül a gyerek-holonba nem feltétlenül a gyerekek tartoznak, hanem az összes családtagból előhívható gyermeki én. A gyerek-holon az különbözteti meg a szülő-holontól, hogy más szabályok konstituálják. Ha az individuumok önérvényesítő hajlama az ösztönös rítusokban (rögzített cselekvésmintákban), illetve tanult szokásokban, sztereotip gondolkodási rutinokban nyilvánul meg, akkor a felnőtt-holon szubrutinjainak megtestesülései. A rugalmas alkalmazkodás képességének, valamint új viselkedésmintákat létrehozó kreativitásnak a megléte, vagyis a változó körülményekhez való alkalmazkodás a gyerek-holon legfőbb sajátossága.

Az ember egészként autonóm, részként kooperációra törekvő rendszer, kétarcú (double-faced) lény: az alsó szintek felé az önálló, ellentmondást nem tűrő főnök, részként pedig alárendelt beosztott. A szerepek azonban a holonikus rendszerek sokaságában gyakorta fölcserélődnek: a rész egyben egész és fordítva. A holon tehát egyrészt olyan interface, amely alkalmas az együttműködésre, vagyis az adatok kétirányú áramoltatására.

A holarchia magasabb szintjein található központok nincsenek közvetlen kapcsolatban az alacsonyabbakkal, és ez fordítva is igaz. Az információk irányítási és szabályozási csatornákon

Mentofaktúra folyóirat
-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

keresztül áramlanak, egyszerre csupán egy szintet haladnak lefelé vagy felfelé. A pszichológia zavarok egyik lehetséges oka, hogy a rendszer a működése során a köztes szinteket kihagyja, vagyis „rövidzárlatokat” hoz létre azáltal, hogy a tudatos figyelem az egyébként automatikusan működő részekre irányul.

A hierarchia felsőbb szintjein található holonok egyre komplexebb, rugalmasabb és egyre kevésbé megjósolható viselkedést mutatnak. Minél alacsonyabb szintre érünk, annál mechanikusabb, egyszerűbb, ezáltal könnyen előre jelezhető viselkedés-mintázatokat produkálnak. A begyakorlás eredményeként minden készség automatizált rutinná változtatható: e folyamat a személy viselkedésének mechanikussá válásához vezethet. A mechanikussá válás először a hierarchia alsóbb szintjein következik be. Minél magasabb szintekig terjed, annál rugalmatlanabb a rendszer viselkedése. Ha a mechanizálódás eléri a hierarchia legmagasabb szintjeit is, akkor az adott szisztéma pl. egy személy úgy viselkedik mint egy gép, vagy egy megrögzött automatizmusai közé zárt ember: a szokások rabszolgája.

Gogol Köpönyeg című novellájának főhőse, Akakij Akakievics pontosan ilyen holonnak tekinthető. Basmacskin (jelentése 'Cipész') egy pétervári ügyosztályon hivatalnok volt, naphosszat iratokat másolt, ennél komolyabb feladatok ellátására alkalmatlannak bizonyult. Egy agyonfoltozott köpönyegben járt munkába, mely annyira elvékonyodott, hogy fázott benne a zimankós, orosz télben. Ezért elvitte öreg szabójához, aki közölte vele, hogy nem lehet tovább foltoztatni, újat kell varratnia helyette. Szegény Akakij Akakievics hosszú hónapokon át kuporgatott, hogy előteremtse a pénzt az új köpönyegre. Mikor a ruha elkészült, büszkén mutatta meg munkatársainak mint új élete jelképét és bizonyos értelemben értelmét. A köpönyegét azonban szinte azonnal ellopták, vagyis az új élet csak illúzió

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

maradt számára. Ebbe szó szerint belehalt, és csupán kísértetként jelent meg újra a színen.

A főhős mechanikus szubrutinokba zárt, a külső szemlélő számára groteszk világban él, beszűkült tudattal és korlátozott vágyakkal. Csak ebben az önmagába forduló életben válhat élete értelmévé egy köpönyeg, mely persze egy új, merőben más élet metaforája is lehet. A köpönyeg arra világít rá, hogy a természetes és megszentelt közösségből a véletlenszerű és esetleges élet hálójába került embert hogyan falja fel az önnön mechanikus világa által szőtt pók. Ha elveszítjük a szabad kezdeményezés képességét, és alárendelődünk az önmagunk által létrehívott groteszk automatizmusoknak, a belső bürokráciának és a merev törvényeknek, akkor menthetetlenül magunkra maradunk. Akkor személyiségünk helyett csak a mechanizmusaink által betöltött zombiszerep marad, olyan determinált gépezetté válunk, melyből hiányzik a szellem szabadsága. A kreativitástól és önmeghaladástól megfosztott ember elveszti perspektíváját, jövőre irányultságát: légyerspektívából éli az életét. Ebben a szűkre szabott világban válhat Akakij Akakijevics számára a köpeny megszerzése az élet értelmévé, elvesztése pedig az élet értelmének elvesztésévé. Azért kellett meghalni, mert a külvilág nem tette lehetővé, hogy valódi személyiségként és nem egy élőhalott zombiként létezzon benne.

Ha a fent bemutatott zombivá válás lehetetlenné teszi az individuum számára, hogy rugalmasan alkalmazkodjon környezetéhez, akkor különféle beavatkozások révén újra kell szervezni mentális világát, vagyis a coaching során helyre kell állítani a felsőbb szintek működését. Ennek hatékony módja az, ha feltárjuk a berögzült szokások működési mechanizmusait, és különféle mintákat adunk a helyzet kreatív megoldására. A másik fontos lépés, hogy megváltoztatjuk az ingerszegény környezetet, mely a mechanikus válaszok fő okának tekinthető. Az új, váratlan szituációk előidézése a coaching során azt a célt szolgálja, hogy a hierarchia magasabb szintjei működésbe lépjenek, és a hibás mechanikus

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

Rendszerszemlélet a coachingban

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

tevékenységek felszámolódnak. Minden felfelé megtett lépés a tudatosság magasabb fokát eredményezi. A hierarchia minél magasabb szintjére érünk, annál nagyobb a lehetőségek komplexitása és száma, mely együtt jár a szabadság szubjektív élményének egyre intenzívebbé válásával. A coaching során ennek az állapotnak kiváltása az egyik fő célunk. Ekkor a coachee átéli a rendszerből való kilépés katarziszt: „a szabadság enyhe mámorát”.

A coaching célja egyben a megbillent lelki egyensúly, „Én-vezéreltség” visszaállítása. Egy személy, család vagy bármely szervezet akkor van egyensúlyban, ha holonjainak önérvényesítő és integratív viselkedése megfelelő arányú. Nem az azonos szinteken található részek viszonya számít az egyensúly szempontjából, hanem a rész-egész relációja. Az „egész” nem a hierarchia teljességére utal, hanem az adott részt a következő szintről irányító csomópontot jelöli. A beavatkozás során tehát meg kell állapítanunk, hogy a hierarchia melyik szintjén következett be az egyensúlyvesztés. A felsőbb és alsóbb szintek működésébe nem kell, sőt nem is szabad beavatkoznunk.

Az elért egyensúly azonban mindig törékeny, és fenntartása folyamatos figyelmet igényel. Az egyensúlyvesztés akkor következik be, amikor az egyént, családot vagy szervezetet olyan erős hatás éri, melynek eredményeként egy holon kikerül a rendszer irányítása alól. Ekkor bekövetkezhet az, hogy a túlzott önérvényesítésre való törekvés során kisajátítja az egész funkcióit, átveszi az irányítást. Képzelnünk el egy olyan alkalmazottat, aki pisztollyal betör közvetlen főnöke szobájába, és bársonyszékéből kipenderíti. Ilyenkor a coachnak az a feladata, hogy visszaállítsa az adott egész és rész viszonyát. Ez csak akkor sikerülhet, ha előtte azonosítja, hogy a hierarchia mely pontján következett be a holon lázadása.

Az egyensúlyvesztés akkor is előállhat, ha az egész nem hagyja autonóm módon működni részeit. Ez a részeket arra kényszerítheti, hogy integratív viselkedésüket felcseréljék az azonosulás egy

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

primitívebb formájával, ami mechanikus, alkalmazkodásra képtelen holont eredményez. Ha ez egy család működésben okoz egyensúlyvesztést, amely abban nyilvánul meg, hogy az egyik gyerek verekszik az iskolában, akkor ez esetleg arra indíthatja a beavatkozó személyeket, hogy csupán a vele való intenzívebb foglalkozástól remélik viselkedése megváltozását. Ezzel szemben a coach célja természetesen az, hogy az egész, vagyis a család-holon működési szabályainak vagy stratégiáinak megváltoztatásában segítsen annak érdekében, hogy gyermekük rugalmasabb, integratívabb viselkedésmintázatai hatékony válaszok legyenek a rendszeren belül. Az egész működésének változása tehát visszahat a részre, amelynek viselkedése az egész rendszer hibájából vált agresszívvé. Ha az egész és rész viszonyának rendezését követően az agresszió is automatikusan megszűnik, akkor kísérletileg bizonyítást nyer az a hipotézisünk, mely szerint a szülő-holon autoriter működése okozta a gyerek viselkedési zavarait.

Az egyén molekulák, sejtek, szövetek, szervek, szervrendszerek holarchiája, melyet a külvilág számára a szelf reprezentál. A „szelf” mint felhasználói interface megszületése a következő történet révén magyarázható (Dennett, 2003, 259-267). Elődeinkhez és a Természetanyához (avagy természetes szelekcióhoz) hasonló szituációban vannak azok a szoftverfejlesztők, akik a számítógépet a felhasználó számára minél könnyebben kezelhetővé szeretnék tenni. A komputer meglehetősen bonyolult berendezés, melynek működését, mi, átlagos felhasználók kb. annyira ismerjük, mint saját testünkét. A tervezők leegyszerűsítések révén teszik felhasználóbaráttá a gépet azáltal, hogy a felhasználó korábbi ismereteire hagyatkozva terveznek. Fogd és vidd, hangeffektusok, ikonok, mozgó képek stb. segítik a digitális kultúrába tévedő idegent, aki, miközben nap mint nap használja a számítógépet, egy csomó új trükköt eszel ki, kíván meg, és előbb-utóbb szűknek érzi a tervezők által számára biztosított lehetőségteret. Erre a szoftvergyártók rátesznek egy

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

lapáttal és így tovább. Korunk felhasználói interface-e a számítógépek hajnalán nyomokban sem létezett. Az egymással kommunikáló személyek közötti interakciót lehetővé tévő szelf mint felhasználói interface szintén ilyen rejtett kutatás- és fejlesztéstörténet eredménye. Ez a kapcsolat is csak durva leegyszerűsítések révén válhatott valóra, hasonlóan a saját magunkhoz való hozzáféréshez. Egymás viselkedését kiválóan megjósoljuk anélkül, hogy beelátnánk a másik agyába, és értenénk annak működését. Látható, hogy más emberek, illetve a külvilág fontos szerepet játszik az elmék koevolválódása során. Tehát az, hogy a külső környezet aktív szerepet játszik abban, hogy a mentális folyamatok összekapcsolják a koponyákba zárt agyakat, egyáltalán nem ritkaság, sőt, ez az evolúció által huzalozott emberi agy sajátossága, hogy a környezetén élőszködik. Például a számolás során használt ceruzák, számológépek hasonló funkciót töltenek be, mint korábban a természetes környezet. Pontosabban ezen eszközök révén váltunk képesekké arra, hogy nagyüzemi módon létrehívjuk (és azt követően folyamatosan céljainkhoz igazítsuk) azt az interface-t, amivel a környezetünk és köztünk lévő viszonyt kontrollálni tudjuk. A szelfek csak akkor jöhettek létre, amikor lehetővé vált az elmék számára, hogy túlcsoorduljanak az agyakon, azaz kiterjesztett elmévé váljanak. Clark és Chalmers *The Extended Mind* (1998) című cikkükben amellet érvelnek, hogy az eleme (mind), szemben a tudattal (consciousnes) kilép az agyból, és más agyakban, illetve reprezentációs eszközökben folytatódódik. Elképzelésük szerint a környezet olykor aktív szerepet játszik a kognitív folyamatokban, nem csupán retrospektív módon funkcionál a mentális események magyarázata során.

A kiterjesztett elméről alkotott elképzelésüket a következő gondolatsorral vezetik be. Képzeld el, hogy a számítógép monitorja előtt ülünk, és az a feladatunk, hogy geometriai alakzatokat illesszünk be a megfelelő virtuális pozícióba. A problémamegoldás során először mentálisan kell a helyükre forgatnunk

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

ezeket a formákat. A következő szituációban dönthetünk, hogy fizikailag, vagyis a számítógép billentyűinek nyomogatása révén, vagy mentálisan tesszük-e helyükre a formákat. A billentyűnyomogatással történő fizikai beforgatás kísérletileg bizonyítottan gyorsabb, mint a mentális megoldás. A harmadik szituációban egy cyberpunk utódunk ül a számítógép monitorja előtt, akinek egy idegi implantáció lehetővé teszi, hogy a fizikai beforgatást az agyában végezze el, vagyis nem kell nyomogatnia a számítógép billentyűzetét ahhoz, hogy a helyükre kormányozza a lehulló alakzatokat. Számára lehetővé válik, hogy úgy válasszon a mentális és a fizikai problémamegoldás között, hogy közben ne kelljen kilépnie a koponyájából. A harmadik esetben nem csupán a mentális játszódik a fejben, hanem a fizikai feladatmegoldás is. Tulajdonképpen nincs lényegi különbség aközött, hogy a koponyánkon belül található a billentyűk vagy pedig kívül. Az agyi implantáció és a billentyűzet is aktív szerepet játszik a beforgatás során végbemenő kognitív folyamatban. A holon-terminus révén jól leírható a fenti gondolat kísérletben bemutatott szituáció. A holon olyan egész, amely egyben részként funkcionál, és bár a két funkció egymástól elkülöníthető, a holonikus rendszerekből álló világban mégis relatív a rész-egész viszonya. Clark és Chalmers gondolat kísérletében a fizikai beforgatás abban az esetben, mikor a billentyűzet a koponyánkon kívül volt az emberhez mint holonikus rendszerhez képest, akkor a számítógép mint független egész része látszott, amikor viszont a cyberpunk jövőben a fejünkbe implantálják, akkor az ember-holon részévé válik, miközben funkciója nem változik. Vagyis mint funkcionális értelemben vett holon, nem számít, hogy a térben hol található, mindkét esetben (a látszat ellenére) az emberi elme mint egész része. A fenti példában a számítógép és az ember közötti interface helye nem, csupán funkciója az érdekes. Az elme funkcionalista leírás során nem számít, hogy az a kognitív folyamatban fontos szerepet betöltő dolog a koponyán kívül vagy belül található, a lényeg, hogy funkcionálisan ugyanazt a szerepet játsszák a

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

problémamegoldás során. Az így felfogott holon tehát nem strukturális, hanem funkcionális egység. A holonokat funkciójuk alapján kell elkülöníteni egymástól. Ebből az következik, hogy az adott feladat végrehajtását lehetővé tévő, funkcionálisan azonos holonikus rendszerek konkrét megvalósulásukat tekintve nagy mértékben különbözhetnek egymástól. Az emberi elmék persze egy nagyobb egész (a természetes és mesterséges kiválasztódás) részeként konstituálódó, a környezetüket és önmagukat egyre komplexebb és rugalmasabb módon reprezentálni képes holonok. Az elme egyrészt a nyelvi jelek termelésének forrása, másrészt a termelési rendszer eredménye.

Koestler holonokról alkotott koncepciója napjainkban fontos szerepet játszik a holonikus gyártórendszerekről alkotott elképzelésekben. Úgy véljük, bizonyos szempontból érdemes a kulturális evolúcióra úgy tekinteni, mint holonikus gyártórendszerre, mely egyebek mellett az elmék termelésében is fontos szerepet játszik. A kiterjesztett elme ennek a holonikus gyártórendszernek egyrészt a terméke, másrészt pedig a szisztéma termelési egysége is egyben. A holonok együttműködése azt jelenti, hogy adott halmazuk közös (az együttműködő holonok számára egyaránt elfogadható) tervet dolgoz ki, majd ezek alapján jár el. A holonok mint autonóm egységek a belső algoritmusaik révén képesek önütemezésre, önszabályozásra, önbeállításra és önjavításra. Kooperáló egységekként pedig erősségük a többi holonnal való kommunikáció, a közös célok megfogalmazására és elérésére irányuló együttműködés. A *holarchia* a közös célok elérésre kész holonok rendszereként létrehívja a kooperáció szabályait, amelyek szükségképpen korlátozzák a kooperáló holonok autonómiáját. A *holonikus gyártórendszer* olyan holarchia, amely a termelési folyamat minden fázisát keretbe foglalja a megrendeléstől a tervezésen át, a termék legyártásán keresztül a marketingig. A holonikus gyártórendszerbe az ember könnyen integrálható, hiszen együttműködésre alkalmas autonóm holon.

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

Az emberek akkor váltak a fenti értelemben vett holonokká, amikor az elméjük képessé lett metaforikus kapcsolatok létrehozására. A tudat korunk kognitivistái szerint "svájci bicska", vagyis különálló modulokból, sok specialistából álló rendszer. Az elme / agy egyik funkcionális egysége arra adaptálódott, hogy társadalmi problémákat oldjon meg, a másik rész nyelvi problémák megoldására szakosodott, egy harmadik a ragadozó szemmel tartására, vagy arra, hogy mit együnk. Mithen (1996) szerint a modern elme folyékony, vagyis kreatív, általános problémamegoldó, hiszen képes a dolgokat metaforikusan összekapcsolni. A vallás, a művészet, a tudomány mind metaforákra épül. A metaforagyártásért nem egy specializált modul a felelős, hanem az elme arra való képessége, hogy több modult vegyen egyszerre igénybe. Ami olvasatunkban tehát az elme olyan holonikus rendszer, mely a részek összegeként folyékonyává válik: vagyis a modulok autonóm módon működnek mindaddig, amíg kooperációra nem kényszerülnek. Az elme része a közös nagy mentális világnak, mely túlfolyik a koponyákon, és egyrészt a metaforagyártó-sor terméke, másrészt viszont a metaforagyártásért felelős rendszer részeként tekinthetünk rá. Hogyan vált képessé erre? Válasz a következő lineáris történet révén adható. 1. Korai ősünk mindenekelőtt elme-elmélettel rendelkezett, mely olyan általános intelligencia eredménye, amely egy rakás interaktív modulból áll, és képessé teszi birtokosát a többi elméről való gondolkodásra (1,5 millió évvel ezelőtt). 2. Speciális intelligenciák: társadalmi intelligencia, technikai intelligencia, természettörténeti intelligencia (Neandervölgyi ember). 3. A specializált tartományok közötti gondolatáramoltatásra, vagyis metaforák gyártására 50 000 évvel ezelőtt lett képes az agyunk. Nagy változás következett be ekkor: komplexebb technológiák, nagyobb közösségek jöttek létre a vallások és a művészet megjelenésével párhuzamosan. 4. 40 000 éve speciális vadászó-gyűjtögető technikák, új technológiák jelennek meg, a virágzó művészetekkel és a vallással együtt. A legnagyobb változás a szimbólumalkotó képességek

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

kifejlődése: képek, festmények létrehozása, ékszerek viselése. Az állatok és növények csak a természeti világban élnek, az emberek ettől kezdve a szimbólumokéban is, mely tele van szellemi létezőkkel. Mithen szerint ennek közvetlen oka az, hogy a moduláris elme összeomlott. Úgy véljük, a magyarázathoz az is hozzátartozik, hogy az individuális elmének mint holonikus rendszernek folyékonyvá válása nemcsak a koponyán belül, hanem azon kívül is bekövetkezett. Az elmék egyrészt ennek a nagy áramlásnak részei, másrészt önálló egészek. A jelek termelésének és szabad áramlásának élménye korunk megkülönböztető sajátossága. Azok a változások, amik a jelenlegi folyamatokhoz vezettek, a 19. században gyorsultak fel, bizonyos népszerű optikai berendezések elterjedésével összefüggésben (vö. Crary, 1999.). Míg a camera obscura a 17-18. századi megfigyelő kitüntetett helyzetének metaforája, addig a 19. századi megfigyelő megváltozott helyzetét több optikai berendezés révén (pl. sztereoszkóp, fenakisztoszkóp) konstituálja a kor. A fenti eszközök azoknak a változásoknak köszönhetik létüket, amik a megfigyelő (mint holon) szabványosítását és manipulálását teszik lehetővé, és az emberi látás mérhetőségét és naivitásának kiaknázását eredményezik. „A kérdéses optikai eszközök elsősorban olyan metszéspontok, ahol filozófiai, tudományos és esztétikai diskurzusok mechanikai eljárásokkal, intézményes követelményekkel és szocioökonómiai erőkkkel kerülnek átfedésbe.”(Crary, 1999, 20). A tömegkultúra részét képező berendezések az optikai élménynek és az őket kiváltó okoknak a radikális szétválasztását teszik lehetővé, amely jól illeszkedik a megfigyelő új ontológiai státusához. Goethe Színtanának a fiziológiai színekről szóló részében azt állítja, hogy az optikai illúzió nem illúzió, hiszen minden, amit a szem tapasztal, az optikai igazság. Az utóképek vizsgálatának izgalmas következménye az, hogy a szenzoros észlelés külső okok nélkül is lejátszódó folyamatnak tekinthető, mivel az utókép látszólag inger nélkül bekövetkező érzéklet. Az utóképek vizsgálata szükségszerűen vezetett az észlelés

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

időbeliségének felismeréséhez, szemben az Arisztotelésztől Locke-ig tartó időszakkal, amikor „az optikai átvitel virtuális azonossága” volt a bevett nézet. Az utóképek vizsgálata révén lehetővé vált a retinális ingerlés intenzitásának és tartamának a mérése. Az utóképek vizsgálatában fontos szerepet játszó optikai berendezések az 1820-as évek közepétől kezdtek a megfigyelő megfigyelésének objektumaivá válni. A thaumatrop, a fenakisztoszkóp, a zootrop, a diaporáma, a kaleidoszkóp és a sztereoszkóp egyaránt a szem és a tárgy szétválaszthatóságának és az észlelés időbeliségének tárgyi bizonyítékai. A fenti szerkezetek azt példázzák, hogy a modernizáció egyik elkerülhetetlen következménye a camera obscura statikus reprezentációs rendszerének eltörlése, a látvány kiszakítása a tapintási élmények terméketlenné váló talajából. A 19. századi megfigyelő abban különbözik a camera obscura homunkuluszától, hogy maga is a látás objektumává válik, akinek – miközben a testi változásai mérhetőek, standardizálhatók, és így a hatalmi játszmák terepévé lényegül, aközben a camera obscura autoriter lakójának eltüntetése után – nézőpontja egyre inkább relativizálódik. Ha az elme nem más, mint bizonyos testi viszonyok metaforikus átlényegítése, akkor a nézőpontok is szabadon választható fikciók, az elmék a holonikus gyártórendszer termékei, és a szisztéma részei is egyben. A megfigyelőre most már úgy tekintenek, mint olyan berendezésre, amely vizuális tapasztalatainak okáig sohasem juthat el, a jelek termelésére, holonikus gyártására szakosodott világ lakója, ha akarja, sem érheti el azok jelölését. A 17. és 18. századi látásméletek tehát a tapintás révén rögzítették a látványt a külvilág tárgyaihoz, az érzékek szétválásának 19. századi akciója nyomán a szem jelölet nélküli vizuális jelek habzsolójává lett. „A látás függetlenné válása, mely számos különböző területen megtörtént, történelmi feltétele volt a látványfogyasztás feladataira már alkalmas megfigyelő megépítésének.” A látás új élménye szorosan kapcsolódik a sebesség, az áramlás, az elavulás, a mulandóság vadonatúj tapasztalatához, és

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

a vizuális memória szerepének felértékeléséhez, valamint újrastrukturálásához.

A 1830-as és 1840-es évekre az új eszközök elvesztették fontosságukat, s ez Crary (1999) szerint azért következett be, mert nyíltan utaltak az általuk előidézett optikai élmény illuzionisztikus voltára. A fénykép visszaállította a camera obscura referenciális stabilitását, azt az illúziót keltve, hogy a sötét szobalakója, a szabad individuum létezik, miközben a fényképezőgép objektívje révén felszámolta a belső ágens maradék, olykor zavarba ejtő szubjektivitását. Crary szerint az általa bemutatott paradigmaváltás (már a fotózás előtt) lehetővé tette a jelöletüktől megszabadult jelek elburjánzásának s a kapitalista elnyomó gépezet látványdömpingjének a létrejöttét. Ezek a változások tették lehetővé, hogy a kulturális evolúció mint holonikus gyártórendszer szabadon termelje egyebek mellett a rendszer részét képező éneket. A test standardizálása lehetővé teszi a gyártórendszer tervezői számára, hogy az állampolgár-holonokat a jelöletüktől eloldott jelek révén manipulálja, becsapja, elnyomja, pénzhajhásszá tegye, képfaló szörnyeteggé degradálja, az egyenlétvány megvonásától rettegő szenvedélybeteggé züllessze. Crary Baudrillard magas hőfokon izzó kijelentéseivel teszi még retorikusabbá mondandóját: „Most már tudjuk, hogy az újratermelés, a divat, média, reklám, információ és kommunikáció (amelyeket Marx a kapitalizmus másodlagos, nem lényegi szektorainak nevezett), vagyis a látszat és a jelrendszer szférája tartja egyben a tőke globális folyamatát.”

Az elme mint holonikus szisztéma tehát egyrészt autonóm egység, másrészt a holonikus gyártórendszer része, egyszerre termék és termelési egység. A kiterjesztett elme tehát fokozatosan kilépett a koponyánkból, és a 19. században bekövetkezett változásnak, majd a számítógép és az ember szimbiózisának köszönhetően napjainkra a nagyüzemi, automatizált elmeápolás kora jött el. Az ének szabad termelése alátámasztást nyert a jelentésről mint használatról alkotott wittgensteini

Mentofaktúra folyóirat

-filozófia és Coaching

<http://www.mentofaktura.hu>

Dr. Kollár József:

*Rendszerszemlélet a
coachingban*

Gogol holonikus köpönyege

Coach képzés

<http://www.szervezetepites.hu>

Politikusi coaching

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

Manager Selfservice SET

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

elképzelés által. A jelentés nem mentális tárgy, amit egy elme birtokol, hanem a lehetséges értelmezések terében szabadon lebegő, kontextusfüggő, történetileg kibomló (Searle szavaival) származtatott intencionalitással rendelkező hang és jelsor (vö. Searle, 2000). Nyilvánvaló, hogy a jelentés birtoklására irányuló erőfeszítés hatalmi kérdés is egyben. Azé a jelentés, aki uralja a jelek termelésének folyamatát: akié a szintaxis, azé a szemantika? A válasz nyilvánvalóan nemleges, vagyis a jelek relatíve szabadon interpretálhatók. Az értelmezőket mint komplex holonikus rendszereket azért nehéz manipulálni, mert az elmék túlfolyanak a koponyákon, és az egész rendszerrel kölcsönhatásban működnek, vagyis nincs egy központi, változatlan magjuk, amit könnyűszerrel manipulálni lehetne. Ráadásul a hatalom is ennek a holonikus gyártórendszernek a terméke és előállítója egyben, tehát nincs módja a teljes szisztémának mint egésznek az uralása.

A holonikus elme gyártórendszer olyan holarchia, amely a termelési folyamat minden fázisát keretbe foglalja a megrendeléstől a tervezésen át, a termék leggyártásán keresztül a marketingig. A látszat ellenére ezt a folyamatot csak akkor lehetne teljes mértékben uralni, ha egyes holonok a holonikus gyártórendszeren kívül foglalhatnának helyet, mintegy isteni pozícióból, ami természetesen lehetetlen. A holarchia nem monarchia, hanem a szelfek gyártásnak és fogyasztásnak szükségképpen átláthatatlan folyamata. Mi, emberek, a holonikus gyártórendszer termékei és fejlesztői vagyunk egyben, a közös sors(talanság) felelősségével és felelőtlenségével megáldva.