

2.1 Charakterystyka coachingu i doradztwa filozoficznego

W polskim słowniku brakuje odpowiednika wyrażenia „coaching” – nazwa ta wywodzi się od angielskiego wyrazu coach, czyli trener¹. Rozwój współczesnego coachingu został zainicjonowany przez trenera tenisa, Tim Gallwey. Działalność trenerska skupiała się nie tylko na podnoszeniu efektywności sportowca np. w rankingach, ale na jego rozwoju duchowym. Gallwey zwracał uwagę na pracę, przemianę i świadomość ciała². Obecnie coaching jest jednym z najpopularniejszych pojęć nie tylko w doradztwie. Stał się modny i jest wykorzystywany jako pojęcie zbiorcze nie tylko dla nowych form zarządzania ale także dla wielu form nadzorowania procesów, aż po coaching osobisty, postrzegany jako terapia zastępcza. Kierowany jest do klientów biznesowych, jak i osób prywatnych. Zgodnie z powyższym coaching postrzegany jest jako „lek na wszystko”³.

Warto wspomnieć, że od lat 70 XX wieku mianem coachingu określono w Stanach Zjednoczonych styl kierowania nastawiony na rozwój oraz stanowiący formę rozwoju osobistego. Początkowo „coach” poprzez antologię do sportu, wykorzystywany był w Europie, na najwyższych szczeblach zarządzania, w końcu trafił również na średnie i niższe szczeble. W latach 90 XX wieku coaching stał się także osobną usługą, rozumianą w szerokim zakresie jako terapia, a i również jako doradztwo. Profesjonalne podejście do coachingu rozpoczęło się dopiero w XXI wieku, gdyż obecnie różne kwalifikacje coachingowe podlegają certyfikacji, opiniowane są także przez branżowe związki zawodowe. Coaching spełnia rolę asystenta „kapitału ludzkiego” w zakresie napięć między osobą, rolą, organizacją a otoczeniem. Winno się wspomnieć, że pod pojęciem „kapitału ludzkiego” rozumiem kadrę kierowniczą, doradców lub specjalistów, dla których komunikacja i relacje międzyludzkie stanowią istotną część pracy, np. przedstawicieli handlowych, doradców klienta itd. Współczesny coaching zorientowany jest na proces, interaktywne oraz poufne doradztwo, asysta w

¹ Ł. Marciniak, Pojęcie i odmiany coachingu, w: Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków, red. M. Sidor-Rządkowska, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2009, s.30.

² T. Gallwey, Tenis. Wewnętrzna gra, tłum. z ang. R. Madejczyk, Łódź 2015, s.98.

³ A. Scoular, M. Nosorowska, Coaching biznesowy, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2014, s.110.

zawodowych sytuacjach związanych ze zmianami, rozwojem, rozwiązywaniem problemów albo podejmowanie decyzji⁴.

Coaching należy rozumieć jako stosunkowo nową formę indywidualnej, specyficznej nauki bazującej na konkretnych celach i sytuacjach zawodowych⁵. Klient ma możliwość omówienia w cztery oczy aktualnych tematów zawodowych i znalezienia różnych rozwiązań. Trener, w razie potrzeby, może towarzyszyć klientowi w określonych sytuacjach zawodowych np. w trakcie zebrań, analizy osobistego stylu pracy itp. Coaching w biznesie ma charakter systemowy, gdyż prowadzi się go w określonym kontekście i na tle systemu „organizacji”. Nie uwzględnienie tego systemu w indywidualnym coachingu powoduje oderwanie wyników pracy od życia zawodowego i nie uwzględnia tym samym wymagań organizacji związanych z wynikami albo, gdy otrzymuje wsparcie w swoich działaniach⁶. Należy nadmienić, że coaching to proces zachodzący w różnych obszarach napięć między osobą, rolą, organizacją a otoczeniem istotnym z punktu widzenia klienta⁷. Proces ten opiera się na podstawowych zasadach⁸:

- a) myślenie holistyczne: zjawiska, problemy i cele można wyjaśnić jedynie na tle ich

kontekstu. Uzgodnienia dotyczące coachingu uwzględniają aktualne warunki,

- b) nastawienie na proces: struktury wynikają z procesów i odwrotnie. Coach pojmuje

struktury jako wzory stabilnych procesów. Nie można instruować klienta i jego systemu odniesienia, a jedynie stymulować,

- c) uwaga skierowana na skutki: Coach próbuje działać nie linearnie i deterministycznie, lecz raczej w sposób pobudzający i stanowiący impuls. Najważniejsze jest przy tym pytanie: „Co zrobić, by uzyskać największy efekt dźwigni?”. Uwzględnia efekty homeopatyczne i wie, że próby przyspieszenia często spowalniają proces. Najistotniejszy jest przy tym wybór tematów, na których należy się skupić,

⁴ Tamże, s.110.

⁵ Ł. Marciniak, op. cit., s.30.

⁶ I. D. Yalom Tanalska-Dulęba A., Psychoterapia egzystencjalna, Instytut Psychologii Zdrowia – Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 2008, s.121.

⁷ Ł. Marciniak, op. cit., s.31.

⁸ I. D. Yalom Tanalska-Dulęba A., op. cit., s.121.

d) nastawienie na zasoby: W kwestii wiedzy i umiejętności samoorganizacji ludzi i

systemów doradca nie pyta o problemy i deficyty, lecz raczej: „W którym kierunku następuje rozwój? Co zostało zahamowane? Czym jest siła, która, gdy tylko uzyska wsparcie, wie już, dokąd podążać?”.

Profesjonalne asystowanie osobom zatrudnionym w przedsiębiorstwie może być prowadzone przez coacha, zajmującego się coachingiem zawodowo oraz zatrudnionym w firmie, jak i współpracującego z daną organizacją. Coaching może być prowadzony przez członków kadry kierowniczej, stanowiących dla nich dodatkową działalność zawodową. Członkowie kadry kierowniczej mogą w coachingu spełniać różne funkcje, w zależności od reprezentowania przez nich określonych interesów, realizowania odmiennych potrzeb i celów oraz sprostowania konkretnym oczekiwaniom⁹.

Coach wspiera klienta w jego rozwoju, pozwala mu zachować kontrolę i równowagę życiową. Jednocześnie skupia się na jego motywacji, zapewnieniu odpowiednich warunków, zaplanowaniu czasu, etapów zawodowej drogi, dbaniu o jej jakość, poznaniu celów i życzeń związanych z życiem zawodowym klienta. Natomiast menadżerowie występują w roli zleceniodawcy, ale nie mogą przeprowadzać coachingu samodzielnie. Zastosowanie coachingu jako narzędzia osobistego uwzględnia dobro pracowników, i jest postrzegane jako instrument odpowiedniego zarządzania przedsiębiorstwem¹⁰.

Natomiast P. Hadot proponuje by postrzegać coaching jako rodzaj treningu mentalnego oraz pracę nad rozwojem człowieka we wszystkich jego wymiarach¹¹. Wskazując, iż w starożytnych akademiach przykładowo sofisci przypominali współczesnych coachów mistrzów mów motywacyjnych, którzy za dobrą cenę sprzedają swoje „narzędzia coachingowe” obywatelom spragnionym sukcesu politycznego. Za istotę filozofii uprawnianej w modelu coachingowym, nie uznaje się stosowania „narzędzi motywacyjnych”, ale praktykę duchową, mającą na celu

⁹ P. Zdybek, Krytyczne spojrzenie z perspektywy psychologa na granice poradnictwa filozoficznego w porównaniu do psychoterapii, pomocy psychologicznej i coachingu, *Studia Philosophiae Christianae UKSW* 54, 2018, s.62-65.

¹⁰ D. Louw, Defining Philosophical Counselling: An Overview, *South African Journal of Philosophy* 32, 2013, s.60–70.

¹¹ P. Zdybek, op. cit., s.62-65.

uwolnienie się od wewnętrznych niepokojów, wzmocnienie siły psychicznej, pozbycie się autodestrukcyjnych nawyków moralnych, postęp moralny.

W coachingu filozoficznym mamy do czynienia z pracą w zakresie wyższych funkcji psychicznych człowieka, określanych jako: duchowe, samoświadomość, etyczna wrażliwość, wola sensu. Inaczej mówiąc prowadzi on do zmian wywierających korzystny wpływ na przekonania jednostki, skupiając się na jej osobistych doświadczeniach. Przemiana myślenia (metanoia) ma prowadzić do lepszego życia. Inaczej mówiąc „polepszanie życia” danej filozofującej jednostki, a nie abstrakcyjne powiększenie wiedzy, stanowią cel filozofii. T. Femiak propaguje „sztukę uświadomionego mówienia”, zakładając konieczność odejścia od współczesnej naturalistycznej wizji ludzkiej psychiki oraz zastosowania w coachingu filozoficznym założeń homeryckiej psychologii. Przykładem odrzucenia naturalizmu oraz odwołania się do założeń antycznej psychologii są techniki pracy z enneagramem, opierające się na platońskiej koncepcji trzech ośrodków życia psychicznego (dusza rozumna, bojowa i popędliwa)¹².

Doradztwo filozoficzne, podobnie jak coaching, to stosunkowo młoda gałąź poradnictwa. W Polsce jej rozwój zaczął się wraz z początkiem XXI wieku. Warto wspomnieć, że w 2000 roku Joanna Szulińska pisała na łamach „Przeglądu Filozoficznego”: „Doradztwo filozoficzne traktowane jest w naszym kraju wyłącznie jako pewien pomysł – często uznawany za kontrowersyjny albo wręcz nie nadający się do sensownego zrealizowania¹³”. Przez kolejne dwadzieścia lat, począwszy od daty publikacji, doradztwo filozoficzne zyskało w Polsce sporą popularność, o czym świadczy coraz większa liczba specjalistycznych opracowań na ten temat¹⁴. Nazwa „doradztwo filozoficzne” nie oznacza jedynie doradztwa w sensie dosłownym, ale skupia się na dialogu, rozmowie, gdzie: „Filozof-doradca, do którego człowiek zdecyduje się zwrócić ze swoimi problemami, podaje pomocną dłoń człowiekowi jako partnerowi, nie zaś pacjentowi czy klientowi¹⁵”.

¹² R. Rohr, A. Ebert, Enneagram: dziewięć typów osobowości, tłum. z ang. A. Kleszcz, Kraków 2004, s.78.

¹³ J. Szulińska, Eckharta Rushmanna Doradztwo filozoficzne, Przegląd Filozoficzny – Nowa Seria, 2000, 3(35), s. 219

¹⁴ L. Ostasz, Psychoterapia filozoficzna. O usprawnianiu rozumu i leczeniu psychiki, Krynica Morska 2011, s.67.

¹⁵ Filozofia jako sztuka życia. Teorie, modele i wzorce dla doradztwa filozoficznego, red. A. Woszczyk, D. Olesiński, Katowice 2013, s.45.

Zgodnie z informacjami zawartymi w literaturze przedmiotu istnieje konieczność równoważności relacji filozofujących osób, wspólnie zmierzających do wewnętrznej przemiany w mądrości i prawdzie. Jedna z tych osób zwraca się do drugiej o pomoc w rozwiązaniu problemu filozoficznego albo życiowego - i choć jedna z tych osób ma mniejszą filozoficzną wiedzę, niż druga, to podstawowym założeniem relacji doradczo-filozoficznej powinno być antydogmatyczne przekonanie o tym, że filozofia w każdym przypadku jest nieustannym dążeniem do prawdy, niekończącym się wysiłkiem poznawczym. Każdy filozofujący występuje w roli „doradcy”, jak i osoby poszukującej mądrości¹⁶. Wysiłek, jaki podejmuje winien mieć charakter efektywnej rozmowy doradczo-filozoficznej- zakładającej dalszy rozwój wszystkich osób, w niej uczestniczących. Pojęciami związanymi z doradztwem filozoficznym są „psychoterapia filozoficzna”, opierająca się na terapeutycznej uzdrawiającej funkcji filozofii, i to, że celem tej terapii jest wywieranie wpływu na sferę umysłu¹⁷. Tym samym tropem podąża proponując inne nazwy: „fronoterapia” (gr. fronesis – umysł), „nouoterapia” (gr. nous – umysł i świadomość), racjoterapia (łac. ratio – rozum) i „logoterapia” (gr. logos – myśl, słowo, logikon – umysł, nazwa ta odnosi się również do jednej z metod terapeutycznych¹⁸.

W doradztwie filozoficznym wykorzystywany jest dialog sokratejski, i metoda majeutyczna – zgodnie z jej założeniami, filozof spełnia rolę akuszerza pomagającego przyjść na świat ważnym i wartościowym myśлом¹⁹. Za podstawę doradztwa filozoficznego należy uznać wspólne filozofowanie, a nie myślenie za innych - „stosowanie nazwy »mentaloterapia« oddaje wprawdzie istotę praktyki filozoficznej, ale nie odzwierciedla jej odrębności od podejścia psychologicznego. Dodatkowo człon »terapia« może budzić wyobrażenie u osób nie mających wcześniej do czynienia z doradztwem filozoficznym, że jest to kolejna forma psychoterapii. Tymczasem doradztwo filozoficzne może być traktowane tylko jako przygotowanie lub element psychoterapii w tradycyjnym rozumieniu²⁰». Mowa doradczo – filozoficzna to współfilozofowaniem, pokonywanie drogi ku samopoznaniu, wspólne podejmowanie

¹⁶ E. Višňovský, Doradztwo filozoficzne jako forma praktyki filozoficznej, przekł. M. Aleksandrowicz, *Colloquia Communia*, 2001, 71, s. 160.

¹⁷ Tamże, s.160.

¹⁸ L. Ostasz, op. cit., s.68.

¹⁹ T. Femiak, *Terapia filozoficzna, czyli doradztwo filozoficzne w działaniu*, [w:] *Psychoterapia pogranicza. Podręcznik akademicki*, red. L. Grzesiuk, H. Suszek, Warszawa 2012, s. 486.

²⁰ L. Ostasz, op. cit., s.9.

pracy na rzecz troski o duszę. Mamy tu również do czynienia z filozofią dialogu, opierająca się na dwóch relacjach, pozwalających na poznanie drugiego człowieka. Relacja ta może być „pochyła”, gdzie poznający stawia się „powyżej” poznawanego i niejako „z góry”, „od zewnątrz” na niego patrzy, lub, po drugie, może być także relacją „poziomą”, w której poznający i poznawany znajdują się na jednej płaszczyźnie, są sobie – jako dwa podmioty – równi i wspólnie, w sposób aktywny uczestniczą w procesie poznawania²¹. Pierwsza z relacji nosi miano uprzedmiotawiającej i można ją nazwać relacją Ja-Ono. Drugi rodzaju relacji zachowuje podmiotowość obydwu stron – ma charakter spotkania otwierającego drogę ku poznaniu drugiej osoby. Ten typ relacji opartej na podmiotowości, równoważności, równoprawności, określany jest jako relacja Ja-Ty. Daje ona możliwość wspólnego filozofowania²².

Wśród koncepcji filozoficznych poza sokratejską należy wymienić tradycję stoicką i pozostałe nurty filozofii hellenistycznej. Wśród współczesnych koncepcji należy wymienić nurt filozofii egzystencji, stanowiący inspirację dla innych typów poradnictwa.

2.2 Jak metody doradztwa filozoficznego mogą pomóc w wyzbyciu się schematów?

Wśród oddziaływań psychologicznych z zakresu doradztwa filozoficznego należy wymienić²³:

- a) rozwój jednostki – wspieranie jej samorealizacji,
- b) promocja zdrowia,
- c) prewencja,
- d) poradnictwo psychologiczne jako pomoc w rozwiązywaniu sytuacji kryzysowych,
- e) interwencja kryzysowa,
- f) pomoc w zmniejszeniu oraz usunięciu zaburzeń.

Samorealizacja może być rozumiana jako poszukiwanie sensu życia, czyli procesu pozwalającego ludziom na kompensowanie swoich braków, uzyskanie wyższego

²¹ M. Opoczyńska, Psychologia egzystencjalna wobec pytań o możliwości i granice poznania drugiego człowieka, [w:] Wprowadzenie do psychologii egzystencjalnej, red. M. Opoczyńska, Kraków 1999, s. 169.

²² Z. Rosińska, Psychoterapia i filozofia, [w:] Psychoterapia pogranicza. Podręcznik akademicki, red. L. Grzesiuk, H. Suszek, Warszawa 2012, s. 152-153.

²³ Tamże, s.153.

poziomu funkcjonowania, zamienianie wad w zalety, słabości w siłę²⁴. Samorealizacja w kontekście doradztwa filozoficznego to proces towarzyszenia jednostce w nadawaniu sensu własnemu życiu, poprzez zastosowanie odpowiednich technik. Wspomaganie samorealizacji nie oznacza, iż osoba udzielająca pomocy wywiera wpływ na to, jaki sens życia nada klientowi. Inaczej mówiąc jest to proces tworzenia możliwości, tak aby klient mógł odnaleźć własne odpowiedzi na pytanie o sens życia²⁵. Wspomaganie samorealizacji może być przeprowadzane nie tylko przez doradców, coachów, psychologów, pedagogów, ale także przez innych profesjonalistów z tej dziedziny oraz dziedzin pokrewnych. Wspomaganie rozwoju osobistego zakłada, że pracujemy z osobą zdrową, w stabilnym stanie psychicznym, potrzebującym określonego bodźca do rozwoju. Bodźcem tym może być praca z doradcą filozoficznym. Oznacza to, że doradztwo filozoficzne zajmuje się szeroko rozumianym rozwojem osobistym, wykorzystując np. takie techniki jak: analiza tekstów filozoficznych bardziej lub mniej klasycznych²⁶.

Promocja zdrowia nie jest postrzegana jedynie jako zapobieganie występowaniu chorób psychicznych, ale również jako umiejętność osiągnięcia przez człowieka pełni możliwości fizycznych, psychicznych oraz społecznych. Warto wspomnieć, że promocja zdrowia obejmuje zespół działań profesjonalnych psychologów, których celem jest kształtowanie i utrwalanie zachowań potrzebnych do rozwoju i utrzymania zdrowia jednostki²⁷. Stosując tę metodę doradcy filozoficzni w pracy z klientami odnoszą się zarówno do zdrowia psychicznego i fizycznego. Doradca może również działań prewencyjnie np. poprzez określenia działań zapobiegających czynnikom ryzyka oraz wspierających zasoby klienta w celu zapobiegania ujawnianiu się choroby psychicznej. Prewencja w doradztwie filozoficznym ma przeciwdziałać czynnikom ryzyka oraz wspierać zasoby jednostki. Doradca wraz z klientem podejmuje pracę nad poszukiwaniem sensu życia, poprzez rozmowę o możliwych podejściach do nadania

²⁴ K. Obuchowski, Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą, Dom Wydawniczy Rebis 2000, s. 254

²⁵ J. Czabała, H. Sęk, Pomoc psychologiczna, w: Psychologia. Podręcznik akademicki, red. J. Strelau, Gdańsk 2000, s.88.

²⁶ Tamże, s.88.

²⁷ E. Aronson i in., Psychologia społeczna: serce i umysł, tłum. z ang. A. Bezwińska i in., Poznań 1997, s.45.

swojemu życiu sensu – przeciwdziałając np. nadmiernemu stresowi, jakiego może doświadczyć jednostka²⁸.

Interwencja kryzysowa to działanie podejmowane w obliczu wystąpienia jakiegoś kryzysu i ma na celu rozwiązanie najbardziej stresogennych problemów. Praca doradcy z klientem po wystąpieniu kryzysu ma na celu udzielenie mu pomocy w ciągu 1-12 tygodni od daty zdarzenia, skupiając się na wypracowaniu nowych, efektywnych strategii radzenia sobie przez klienta²⁹.

Poradnictwo filozoficzne zawiera w sobie element diagnozy i w związku z powyższym doradca ma możliwość przekierowania klienta do odpowiedniej placówki.

2.3 Jak metody coachingu mogą pomóc w wyzbyciu się schematów?

W coachingu stosowane są różne metody oraz narzędzia udoskonalające ten proces. Wśród nich należy wymienić³⁰:

- a) asocjację i dysocjację;
- b) pytania odkrywające dostępne możliwości;
- c) zmiana perspektywy, burza mózgów;
- d) pierwszy krok, koło priorytetów;
- e) matryca zarządzania czasem, mapa celów i marzeń;
- f) metoda lustra, wizualizacja, zaczynaj z wizją końca, prezentacja doświadczeń;
- g) analiza mocnych i słabych stron, strategia Disneya, wizualizacja przyszłych wyborów, cztery poziomy rozwijania umiejętności;
- h) modelowanie zachowań, model poziomów logicznych Diltsa, mentalny mentor, puszka Pandory, kotwiczenie zasobów i stanów.

Jednym z najskuteczniejszych narzędzi spośród wyżej wymienionych jest koło priorytetów, powstałe w oparciu o myślenie systemowe. Działanie to pozwala na przeanalizowanie wybranych obszarów działania z szerszej perspektywy i umożliwia

²⁸ Ł. Marciniak, Pojęcie i odmiany coachingu, w: Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków, red. M. Sidor-Rządkowska, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2009, s. 32–36.

²⁹ Tamże, s.32-36.

³⁰M. Wilczyńska, J. Kućka, M. Nowak M., Sawicka J., Sztajerwald K., Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste. Wydawnictwo Helion OnePress, Gliwice 2011, s. 5.

dokonanie oceny obecnej sytuacji oraz określenie oczekiwanych zmian w różnych aspektach wybranego obszaru działania. W zamian tradycyjnego postrzegania w kategorii „przyczyna – skutek” proponowane jest znalezienie elementu systemu, gdzie najmniejszym kosztem można osiągnąć największe zmiany w całym systemie – mamy tu do czynienia z tzw. zasadą dźwigni. Zasada ta polega na tym, że zmiana na lepsze w jednym elemencie systemu powoduje zmiany pociągające za sobą rozwój całej jednostki. Zastosowanie koła priorytetów pozwala na określenie, w jaki sposób coaching pomaga w usystematyzowaniu złożonych zagadnień i w znalezieniu wysoce efektywnych planów działania ukierunkowanych na uzyskanie mierzalnych oraz zdefiniowanych celów³¹.

Matryca zarządzania czasem (kwadrat Eisenhowera) pozwala na dokonanie podziału aktywności człowieka w ciągu dnia na cztery główne grupy³²:

- a) A Zadania ważne i pilne
- b) B Zadania ważne i niepilne
- c) C Zadania nieważne i pilne
- d) D Zadania nieważne i niepilne

Matryca ta jest określona przez dwa czynniki (ważność i pilność). Zadania ważne mają duże znaczenie dla uzyskania założonych celów prywatnych albo/ i zawodowych. Ich realizacja stanowi istotny wkład w rozwoju jednostki. Zadania pilne muszą zostać wykonane natychmiast, bez ich odkładania na później. Pole A skupia się na aktywności człowieka – ważne telefony, spotkania, zadania ze ściśle określonym terminem. Z zadań tych nie można zrezygnować, ale winno się je wykonać, aby przestać żyć w stresie i pośpiechu. Natomiast pole B zawiera sprawy wywierające istotny wpływ na uzyskanie określonych celów, można je odłożyć na później. W większości przypadków tak się dzieje i czasami nie są one realizowane przez jednostkę. W polu C umieszczane są czynności, których nie musimy wykonywać, albo możemy je przekazać innej osobie. Wydaje się nam, że mogą być to rzeczy ważne, ale tak nie jest. Zadania te zabierają dużo czasu, nie dając wkładu do wyznaczonych celów. Można zrezygnować z tych zadań. Na polu D znajduje się rozrywka, relaks i tzw. „pożeracze czasu”. Nie można oczywiście całkowicie zrezygnować z nich, ale często przeznaczamy zdecydowanie zbyt dużo czasu na nie. Taki podział zadań umożliwi łatwe zdecydowanie, co robić od razu,

³¹ B. Budzisz, Narzędzia stosowane w coachingu, *Economy and Management* – 3/2011, s. 84-85.

³² Tamże, s.84-85.

na czym skupić się w wolnej chwili, a z czego bez wyrzutów sumienia można zrezygnować. Ważne jest, aby odpowiednio dokonać oceny istotności poszczególnych zadań³³.

Mapa celów i marzeń (Tablica Wizji) opiera się, przede wszystkim, na wizualizacji. Początkowo widzimy coś w umyśle, a w dalszej kolejności obrazy te przenoszone są na papier. Mapa celów i marzeń to skuteczna metoda pomagająca skupiać się na celach oraz realizować marzenia. Ma ona charakter kolażu obrazów powycinanych z gazet, różnych ilustracji, napisów, przedstawiających w symboliczny sposób to, o czym dana jednostka marzy i do czego dąży. Rysunki wybierane do mapy, pozwalające na porządkowanie marzeń, sprawiając, że stają się one możliwe do spełnienia. W trakcie ich tworzenia dana osoba kieruje się konkretami, wybierając te, które są dla niej najważniejsze. Tworzenie mapy celów i marzeń ma charakter relaksu oraz jest przyjemną formą spędzania czasu wolnego. Częste patrzenie na mapę działa jak wizualizacja. Marzenia zyskują wówczas na realności i stają się bardziej dostępne³⁴.

Koncepcja lustra opiera się na założeniu, iż wszystko czego doświadczamy w życiu fizycznym, jakich ludzi spotykamy, jak jesteśmy przez nich traktowani i jak reagujemy na nich oraz sytuacje, które nas spotykają są jedynie odbiciem naszego wewnętrznego życia, naszych podświadomych programów³⁵. W związku z powyższym nierzadko negatywne cechy, jakie przypisujemy ludziom, wcale nie są ich cechami, gdyż osoby te wcale nimi nie są. Za każdym razem, kiedy dochodzi do konfrontacji z sytuacją albo osobą, wywołująca u danej osoby silne emocje albo jesteśmy traktowani w sposób, w jaki byśmy nie chcieli, to jest to odbicie czegoś w nas, co chce przekazać ważną informację o przekonaniach. Należy wtedy zadać sobie pytanie: Co on mi pokazuje tym zachowaniem i co jego zachowanie chce mi powiedzieć o sobie? Lustro działa także w sytuacjach, które bezpośrednio nas nie dotyczą, w sytuacjach, w których nie bierzemy udziału, a jedynie je obserwujemy. Wówczas, gdy obserwacja innych ludzi w konkretnej sytuacji budzi w nas skrajne emocje to znaczy, że dana osoba również przeżywała coś podobnego i ma nierozwiązany problem. Sytuacja ta mogła mieć miejsce w dzieciństwie, co może zostać wyparte z pamięci przez silne emocje oraz lęk

³³ B. Budzisz, op. cit., s. 84-85.

³⁴ M. Wilczyńska, Kućka J., Nowak M., Sawicka J., Sztajerwald K., Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste. Wydawnictwo Helion OnePress, Gliwice 2011, s. 5.

³⁵ Tamże, s.5.

przed tym zdarzeniem. W ujęciu praktycznym wykorzystanie lustra sprawdza się do wejrzenia i poznania siebie, zaprzyjaźnienia się z sobą. W tym przypadku coach wspiera swojego podopiecznego słuchając, pytając, podpowiadając, dając wskazówki, stając się tym samym osobistym „lustrem”³⁶.

Kolejnym narzędziem, pozwalającym na zmianę dotychczasowych schematów postępowania, jest Strategia Disneya. Jak sama nazwa wskazuje wywodzi się ona od Walta Disneya, który w trakcie planowania przeszedł przez trzy etapy: marzyciela, realisty i krytyka. Początkowo posługiwał się wyobraźnią, tworzył fantastyczne wizje i wyolbrzymiał wizje swoich celów, m.in. wyobrażał sobie np. wspaniały DisneyLand w wymarzonej lokalizacji, dużo dzieci i ich rodziców odwiedzających codziennie kolorowy świat bajkowych cudów. W oparciu o tę wizję, zastanawiał się ile z jego wyobrażeń jest realne do zrealizowania, w oparciu o zasoby, czas i ludzi, jakimi dysponował. Starał się uzyskać odpowiedź na następujące pytanie: W jakiej skali to przedsięwzięcie można uznać za realne? Wówczas, gdy miał konkretny obraz celu, starał się zdefiniować potencjalne przeszkody oraz bariery stojące na realizacji inwestycji. Inaczej mówiąc szukał słabych punktów planu oraz możliwości wystąpienia ewentualnych niepowodzeń. Następnie przechodził do realizacji planu, albo też powracała do pierwszego etapu i znów oddawał się marzeniom. Wdrożenie omawianej strategii wymaga wykonania poniższych działań³⁷:

a) wyznaczenie miejsca – sprowadza się do znalezienia wolnego kawałka podłogi i wyznaczenia w nim trzech różnych miejsc. Pierwsze będzie odpowiadało za marzyciela, drugie za realistę, a trzecie - za krytyka. Miejsca te można jakoś oznaczyć,

b) zakotwiczyć – w tym celu staje się w miejscu odpowiadającym za marzyciela i myśli o

sytuacji, w której wyobraźnia pracowała na najwyższych obrotach. Na tym etapie przywoływane są wyobrażenia, nierealne nierzadko marzenia, myśli. Należy się skupić na planie, celu, jaki chce się zrealizować. W dalszej kolejności przechodząc do pozycji marzyciela i czyniąc z niego wielkie marzenie.

Na etapie zakotwiczenia należy poruszyć swoją wyobraźnię, uzyskując nieznikającą motywację do działania. Przechodząc do pozycji realisty, po

³⁶ M. Wilczyńska, op. cit., s. 6

³⁷ S.Kardyś, Dobry nawyk – działaj skutecznie, zaczynaj z wizją końca, 2011 Dokument elektroniczny. Tryb dostępu: <http://www.samodoskonalenie.info.pl>, stan z dn. 28.07.2011.

uwzględnieniu zasobów, przystąpić do zrealizowania marzenia/ marzeń. I tu ujawnia się rola krytyka, poszukującego potencjalnych problemów, zagrożeń oraz trudności. Należy znaleźć, o ile istnieje, tzw. wąskiego gardła, działanie zmniejszające prawdopodobieństwo sukcesu³⁸.

Narzędziem powszechnie stosowanym w coachingu jest koło życia, ułatwiające osobie uczestniczącej w tym procesie spojrzenie z tzw. lotu ptaka na swoje życie. Koło to podzielono na osiem sekcji reprezentujących naszą codzienność: rozrywka i rekreacja, standard życia, życie zawodowe, pieniądze, zdrowie, przyjaciele, rodzina, rozwój osobisty. Środek koła to zero, obwód to dziesięć na umownej skali satysfakcji. Należy dokonać oceny poziomu satysfakcji w poszczególnych obszarach życia, w dniu pomiaru. Wyznaczając tym samym poziom zadowolenia jednostki w każdym z obszarów³⁹.

Powyżej scharakteryzowano jedynie wybrane metody, narzędzia i techniki coachingu, pozwalające na zmianę myślenia, wyjście poza utarte schematy. Umożliwiają one również samorozwój danej jednostki, korzystającej z pomocy coacha.

Literatura:

- 1) E. Aronson i in., Psychologia społeczna: serce i umysł, tłum. z ang. A. Bezwińska i in., Poznań 1997,

³⁸Tamże,

³⁹ P. Ciepliński, Koło życia. Dokument elektroniczny, 2011, Tryb dostępu: http://www.cieplinski-coaching.pl/zasoby/kolo_zycia, stan z dn. 29.07.2011.

- 2) B. Budzisz, Narzędzia stosowane w coachingu, *Economy and Management* – 3/2011,
- 3) J. Czabała, H. Sęk, Pomoc psychologiczna, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*, red. J. Strelau, Gdańsk 2000,
- 4) Filozofia jako sztuka życia. Teorie, modele i wzorce dla doradztwa filozoficznego, red. A. Woszczyk, D. Olesiński, Katowice 2013,
- 5) T. Femiak, Terapia filozoficzna, czyli doradztwo filozoficzne w działaniu, [w:] *Psychoterapia pogranicza. Podręcznik akademicki*, red. L. Grzesiuk, H. Suszek, Warszawa 2012,
- 6) T. Gallwey, *Tenis. Wewnętrzna gra*, tłum. z ang. R. Madejczyk, Łódź 2015,
- 7) D. Louw, *Defining Philosophical Counselling: An Overview*, *South African Journal of Philosophy* 32, 2013,
- 8) Ł. Marciniak, Pojęcie i odmiany coachingu, w: *Coaching. Teoria, praktyka, studia przypadków*, red. M. Sidor-Rządkowska, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2009,
- 9) M. Opoczyńska, *Psychologia egzystencjalna wobec pytań o możliwości i granice poznania drugiego człowieka*, [w:] *Wprowadzenie do psychologii egzystencjalnej*, red. M. Opoczyńska, Kraków 1999,
- 10) K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Dom Wydawniczy Rebis 2000,
- 11) L. Ostasz, *Psychoterapia filozoficzna. O usprawnianiu rozumu i leczeniu psychiki*, Krynica Morska 2011,
- 12) R. Rohr, A. Ebert, *Enneagram: dziewięć typów osobowości*, tłum. z ang. A. Kleszcz, Kraków 2004,
- 13) Z. Rosińska, *Psychoterapia i filozofia*, [w:] *Psychoterapia pogranicza. Podręcznik akademicki*, red. L. Grzesiuk, H. Suszek, Warszawa 2012,
- 14) A. Scoular, M. Nosorowska, *Coaching biznesowy*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2014,
- 15) J. Szulińska, *Eckharta Rushmanna Doradztwo filozoficzne*, *Przegląd Filozoficzny – Nowa Seria*, 2000,
- 16) M. Wilczyńska, J. Kućka, M. Nowak M., Sawicka J., Sztajerwald K., *Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*. Wydawnictwo Helion OnePress, Gliwice 2011,

- 17) E. Višňovský, Doradztwo filozoficzne jako forma praktyki filozoficznej, przekł. M. Aleksandrowicz, Colloquia Communia, 2001,
- 18) P. Zdybek, Krytyczne spojrzenie z perspektywy psychologa na granice poradnictwa filozoficznego w porównaniu do psychoterapii, pomocy psychologicznej i coachingu, Studia Philosophiae Christianae UKSW 54, 2018,
- 19) I. D. Yalom Tanalska-Dulęba A., Psychoterapia egzystencjalna, Instytut Psychologii Zdrowia – Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 2008,

Strony internetowe:

- 1) S.Kardyś, Dobry nawyk – działaj skutecznie, zaczynaj z wizją końca, 2011 Dokument elektroniczny. Tryb dostępu: <http://www.samodoskonalenie.info.pl>, stan z dn. 28.07.2011.
- 2) P. Ciepłiński, Koło życia. Dokument elektroniczny, 2011, Tryb dostępu: http://www.cieplinski-coaching.pl/zasoby/kolo_zycia, stan z dn. 29.07.2011.