

Coaching kompetenciák fejlesztése

Dr. Osváth Andrea

Miről lesz szó?

- Mi a coaching?
- Szakmai és etikai keretek
- A coaching kapcsolat kiépítése
- Hatásos kérdezéstechnika
- A megoldásorientált coaching
- Coaching irányzatok és alkalmazási lehetőségeik

Coaching kapcsolat

„Képzeld el egy kapcsolatot, amelyben teljes mértékben te vagy a középpontban: annak meghatározása, hogy mit vársz az élettől és mi fog segíteni abban, hogy elérd, amit szeretnél!

Képzeld el egy kapcsolatot valakivel, aki igazán nyílt és őszinte veled. Ez a bizalmon, titoktartáson és biztonságos légkörön nyugvó coaching kapcsolat...”

Laura Withworth

Mi a coaching?


- Timothy Gallwey:
- „A coaching az egyénben rejlő potenciálok felszabadítása, hogy a legjobbat tudják kihozni magukból. A coach szerepe az egyén tanulásának segítése, facilitálása”
- A.M. Grant:
- „Egy megoldás és eredményközpontú, szisztematikus folyamat, amelyben a coach előmozdítja a jobb teljesítményt, az ön-irányított tanulást és a személy kibontakozását.”

Mi a coaching?

- Laura Withworth
- A coaching egy hatásos kapcsolat azoknak, akik fontos és kihívást jelentő célokat szeretnének elérni és lényeges változásokat akarnak megvalósítani a munkájukban és az életükben”

????

A coach kommunikációja

- Kérdez
 - Hogyan? (a lehetséges megoldások)
- 
- Magyarázatot ad
 - Miért? (a problémái okai)

Coaching kompetenciák

Alapok:

- Etikai és szakmai normák betartása
- A coaching szerződés megkötése

A kapcsolat kialakítása:

- Bizalom, közvetlenség kiépítése
- Személyes, hiteles jelenlét (online)

Hatékony kommunikáció:

- Aktív hallgatás és empátia
- Hatásos kérdezéstechnika
- Közvetlen és szemléletes, érthető kommunikáció

Coaching kompetenciák

A célok megvalósításának támogatása:

- Az ügyfél tudatosságának, önmegértésének támogatása
- A coaching megtervezése
- Célkitűzés és akcióterv készítése
- Az előrehaladás és személyes felelősség menedzselése

Világos elhatárolás:

- Tanácsadás
- Pszichoterápia
- Más támogató szakmák között

Felismerés:

ha az ügyfélnek más támogató szakemberre van szüksége, tudja kihez irányítani

Coaching szerződés

- Képes megérteni, mire van szüksége az ügyfélnek, képes megállapodni a coaching menete, folyamata és a kapcsolat tekintetében
- Képes az irányelvek és konkrét paraméterek tisztázására: díjak, logisztika, gyakoriság, mások bevonása, ha szükséges
- Megállapodás arról, hogy mi helyes és mi nem a kapcsolatban, mi a reális cél és mi nem, mi az ügyfél és mi a coach felelőssége
- Megállapítja, megfelel-e a saját coaching módszere az ügyfélnek

Coaching szerződés

A coach alaposan megvizsgálja, mit vár az ügyfél a találkozótól

Közösen meghatározzák az ülés sikerkritériumait

A coach és az ügyfél is tisztában van a coaching céljával

Fejlesztésre szorul, ha:

A coach dönti el, mivel foglalkozzanak

A coach nem foglalkozik azzal a témával, amit az ügyfél mondott

Az ülés végén nem tekintik át, sikerült-e tovább lépnie az ügyfélnek

A szerződés elemei

Cél

Titoktartás

Logisztika, hely, idő

Ár

Mi elfogadható a coaching folyamatában, mi nem

Kinek milyen felelőssége van

- Én vagyok-e a számára megfelelő szakember
- Kihez fordulhat, ha nem én vagyok?
- Egyéb jogi szabályrendszerek

Bizalom, oldott légkör

- Biztonságos, támogató légkör biztosítása (képes-e erre?)
- Őszinte érdeklődés az ügyfél jövője és jóléte iránt
- Személyes integritás, őszinteség, tisztesség fenntartása
- Tisztelettel kezeli az ügyfél gondolkodásmódját, tanulási stílusát, személyiségét
- Támogató, példát mutat
- Új viselkedésformákat, tevékenységeket is bemutat, melyek kudarctól való félelemmel, kockázatviseléssel is együttjárnak
- Engedélyt kér az ügyféltől, ha számára érzékeny területen folytatódna a coaching

Bizalom, oldott légkör

Fejlesztésre szorul:

- Nem kér infót az ügyféltől
- Csak arra figyel, hogy jól szerepeljen, okosnak, tájékozottnak tűnjön
- Bármilyen jele annak, hogy a coach „osztja az észét”, mint coachol

Coaching jelenlét

A coach:

- Bízik a belső tudásában
- Több irányt, módszert is lát az ügyféllel kapcsolatban, azt választja, ami az adott helyzetben a legcélravezetőbb
- Humor, jó kapcsolat, megfelelő energiaszint fenntartása
- Magabiztos az erős érzelmi helyzetekben, jól kezeli a saját érzéseit
- Oda-vissza tanulás

Coaching jelenlét

Fejlesztendő terület:

A coachot jobban leköti a saját álláspontjának tanulmányozása, mint az ügyfél megértése a helyzetben

Ahelyett, hogy érzékenyen reagálna az ügyfél rezdüléseire, valamilyen standard coaching technikára, kérdésre fókuszál

Aktív hallgatás

- Fókuszált figyelem az ügyfél mondanivalójára
- Arra figyel, ami az ügyfélnek és nem arra, ami szerinte fontos lehet az ügyfélnek
- Megérti az ügyfél aggodalmait, céljait, hiedelmeit arról, hogy mi lehetséges és mi nem
- Különbséget tud tenni a szavak, hangszín és testbeszéd között
- Összefoglalja, visszatükrözi azt, amit hallott
- Bátorítja az érzések, hiedelmek, észlelések kifejezését

Aktív hallgatás

- Egységbe foglalja a hallottakat, épít azokra
- Lehetővé teszi az ügyfél számára, hogy tisztázzon vagy átugorjon egy helyzetet, anélkül, hogy kommentálná, „beleragadna” a témába
- Teljes mértékben érti, amit az ügyfél mond, felismeri és rávilágít az ügyfél erősségeire, ha adekvát, akkor a korlátozó, gátló tényezőkre (korlátozó hiedelmek) is

Aktív hallgatás

Fejlesztendő terület:

Csak azt hallja meg, ami őt érdekli, és azt is a saját értelmi szűrőjén átengedve, félremagyarázva.

Nem képes mások szemével látni a világot.



Hatásos kérdezéstechnika

- Felfedezésre, belátásra, elköteleződésre vagy cselekvésre invitáló kérdések
- Nyílt kérdések
- Előrevivő kérdések
(nem önigazoló vagy visszatekintésre ösztönző)
- Gondolatébresztő: tovább viszi az ügyfél gondolkodását, a dolgok, a helyzet újszerű megvilágításába helyezi

Hatásos kérdezéstechnika

Fejlesztendő terület:

A coach nem tesz fel kérdéseket,
hanem válaszokat ad

Sugalmazó kérdések

Informatív kérdések – kikérdezi az
ügyfelet



Kommunikáció és tudatosság kialakítása

Az ügyfél „legjobb énje” van a coaching fókuszában

Nincs arra jel, hogy az ügyfél azt érzi, hogy valamilyen személyes gyengeségét javítgatja a coach

Fejlesztésre szorul:

A coaching során az ügyfél önreflexiója, saját szerepének megértése elmarad

Tesztek, kérdőívek, standard kérdések alkalmazása helyettesíti az önreflektív kérdéseket

A coaching folyamat megtervezése, akcióterv, célkitűzések

- A coach hagyja, hogy az ügyfél határozza meg a célt, az eszközök, módszerek kialakításába aktívan bevonja
- Célkitűző lap
- Akcióterv lap

Előrehaladás és felelősség menedzselése

- A coach bízik az ügyfél önmenedzselésében, az ügyfél számonkérése csak akkor merül fel, ha az előzetesen megbeszélte lépések elmaradnak
- Terv szerint haladnak, közösen módosítják
- Fejleszti az ügyfél képességét arra irányulóan, hogy döntéseket hozzon, foglalkozzon a problémáival, fejlessze magát pl. kérjen visszajelzést, meghatározza a prioritásokat

Coaching irányzatok röviden

- TA
- Értékalapú
- Szupervízió- szemléletű
- Gestalt
- Akció-központú

A coaching beszélgetés struktúrája

Az elején

- Előzetes kérdések
 - Miről van szó nagyvonalakban?
 - Miért én jöttem szóba? Miért engem keresett meg? (Én vagyok a megfelelő személy?)
 - Miért merült fel a coaching pont most? (Sürgősség)
- Lehetséges előkészületi utasítások
 - Kérem, hogy akkor is jöjjön el a megbeszélrt időpontra, ha addigra sikerült megoldást találnia!
 - Ráhangelás:
 - Arról fogunk beszélni, hogyan oldja meg a problémáit.
 - Meg fogom kérdezni arról, hogy mis segített korábban e nehézségek leküzdésében.

Az elején

- A munkakapcsolat előkészítése
 - Mit tud a coachingról? Milyen elvárásai vannak a folyamattal kapcsolatban?
 - Minek kellene megvalósulnia, hogy elégedett legyen a coachinggal?
 - Ki és mit tudhat erről a coaching együttműködésről?
- Tisztázandó konkrétumok
 - A coaching témája és célja
 - A találkozások időtartama, gyakorisága, helyszíne
 - A díjazás és a fizetés módja, a lemondás kezelése
 - A coaching lezárása, az értékelés módja

Az ügyfél készenléte a coachingra

1. A látogató:

- nincs panasz, nincs cél, amin dolgozni kellene
- *„jó hogy itt volt, jöjjön el máskor is”*

2. A panaszkodó:

- van panasz, probléma, de nem érzi a saját felelősségét a megoldás terén (xy-nak kellene...)
- *megfigyelési feladat*

3. Az ügyfél

- a probléma és a cél ismert
- látja saját felelősségét a megoldásban
- *konkrét akcióterv elkészítése, feladat kitűzése*

CCL modell



Gerald Egan modellje

Hol tartasz
most?

Hova akarsz
eljutni?

Hogyan fogod
ezt
megvalósítani?

I-GROW modell

- I – Issue, téma, amiben változást, eredményeket szeretne elérni
- G – Goal, a cél, kihívást jelentő, mérhető, motiváló megfogalmazása
- R – Reality, a valóság, vagyis elérhető erőforrások, lehetőségek és korlátok áttekintése
- O- Options, lehetőségek, ötletek, amelyek megvalósítása a cél eléréséhez vezet
- W – Will, akarat, elköteleződés az akcióterv mellett, ennek tényleges megvalósítása

A coaching témája

-

célja

- Milyen témával foglalkoznál?
- Milyen célokhoz kötődik ez a téma?
- Milyen előnye lesz számodra, ha eléred ezt a célt?

- Milyen eredményét szeretnéd látni a megbeszélésünknek?
- Mikorra szeretnéd elérni, hogy megvalósuljon ez a cél?
- Mennyire pontosan behatárolt, időben behatárolt, mérhető a célod?

A helyzet feltárása - megoldási lehetőségek

- Mi történik most?
- Mi az, ami működik ebben a helyzetben?
- Milyen lépéseket tettél eddig?
- Mi akadályozott abban, hogy többet/mást tegyél eddig?
- Érzel magadban valamilyen akadályt, hogy tovább lépj?
- Milyen lehetőségeid vannak?
- Előnyök-hátrányok
- Melyik megoldás áll hozzád legközelebb?
- Számodra melyik járna a legnagyobb előnnyel?

Elköteleződés, akcióterv

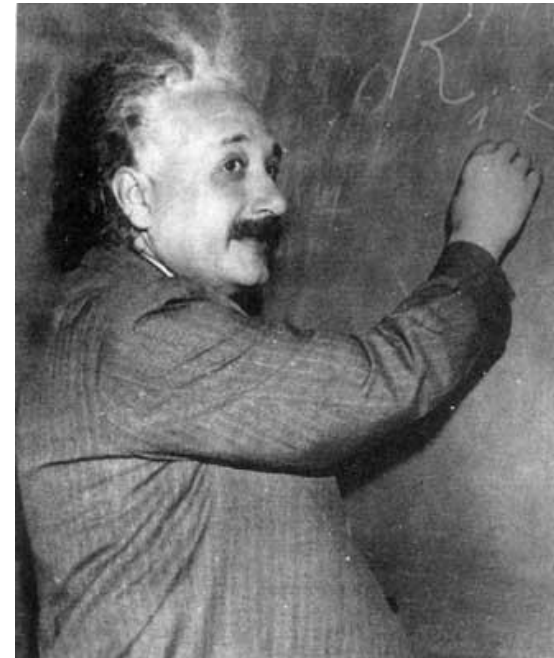
- Milyen kritérium, mérőszám mutatja majd, hogy elérted a kívánt eredményt?
- Milyen nehézségek, akadályok várhatóak?
- Hogyan küzdöd majd le a külső-belső akadályokat?
- Milyen támogatásra lehet szükséged, kitől?
- Kinek kell tudnia tervedről?
- Mikor szeretnél újra találkozni velem egy megbeszélésre?

OSCAR – megoldásközpontú coaching

- Outcome – Mivel lennél elégedett?
- Scale – Mi az, ami ebből már megvan?
- Know-How: Hogyan éred el?
- Affirm & Action – Imponáló számomra... Következő lépés
- Review – Mi lett jobb? Hogyan érted el?

Egy probléma nem oldható
meg abból a tudatból,
amely létrehozta.

A. Einstein



Kimenet

- Csoda-kérdés
- Miből veszi majd észre a környezeted, hogy elérted a célod?
- Ha elérted a célod, pontosan mit és hogyan fogsz másképp csinálni?
- Mi megy jobban, amióta nem találkoztunk?
- Mi tette lehetővé?
- Elégedett vagy?

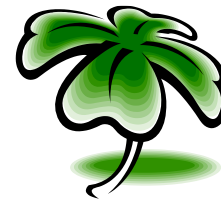
Csodakérdés

- Tegyük föl, (...) hogy az éjszaka, amíg alszik, történik egy csoda (...) és az Ön kitűzött célja, amit most elmondott nekem, valóra válik. (...) Csak így egy pillanat alatt (...). Mivel azonban alvás közben történik, Ön semmit sem tud az egészről. Mi lesz a legelső dolog, amiből észreveszi, hogy csoda történt, és valóra vált a célja? Mi lesz a következő dolog?

A megoldás-orientált coaching modellje



Peter Szabo, 1998



Célok

Erőforrások

Megoldások

Pozitív kivételek

Megoldás szintje

Coaching

Kifogás

Panasz

Hiányosság

Gátló okok

Probléma szintje



Probléma és megoldás szint

- A probléma elemzése:
 - Beszélne nekem bővebben a problémájáról?
- Diagnózis készítés – a probléma perszonalizálása
- Arra figyelni, ami nem működik:
 - Melyek voltak a nehéz helyzetek az elmúlt héten?
- A probléma kifejtése:
 - Mivel magyarázza, hogy már megint hibázott?
- A gyengeségek kiemelése
- A célok pontosítása
 - Mit szeretne elérni a coaching révén?
- Az egyéneknek van problémája, nem ők a probléma
- A fejlődés, javulás tudatosítása
 - Mi ment jobban az elmúlt héten?
- Az előrehaladás érzékeltetése
- Az erősségek és erőforrások kiemelése

A megoldásorientáltság lényege

- A coach a beszélgetést és a figyelmet megfelelő kérdésekkel újra és újra a probléma szintjéről a megoldás szintjére irányítja.
- A problémák, okok és nehézségek felderítése helyett következetesen az elérni kívánt célok, a célelérés utáni helyzetről alkotott elképzelések, a már működő kivételek (ahol a probléma nem lép fel) és a felhasználható belső erők után érdeklődik.
- Hasznos lehetőleg minél több beszélgetési időt a "megoldás szintjén tölteni" és a megoldásról minél több részletes információt konstruálni.
- Az ügyfél használja a coachingot arra, hogy "megoldás-sztorikat" meséljen. Meglepő módon a kívánt eredmények ezek után egyszerűbben, rövidebb idő alatt, nagyobb hatékonysággal következnek be. A szavak valóságot teremtenek.

Megoldásorientált kérdések

Célok		<i>Mit kell elérnünk?</i>
Megoldások		<i>Hogy lesz másként a jövőben?</i>
Kivételek		<i>Mi az, ami már most működik?</i>
Belső erőforrás		<i>Milyen képességek lesznek segítségünkre?</i>
Skálák		<i>Hol tartunk jelenleg?</i>
Perspektíva váltás		<i>Min veszik észre mások?</i>

Az ügyfél kapcsolati igénye

Értékesnek érezhesse magát

- Biztonságban érezhesse magát

Meghallják, amit mond

- Kötődhessen

Tiszteletet és megbecsülést
kapjon

(Th. G.Crane: The Heart of
Coaching)

A kapcsolat szintjei

Pozitív kapcsolat

Szövetség

Elköteleződés mindkét részről

Ennek mértéke határozza meg a coaching kapcsolat minőségét:

együttműködés és célorientáltság

A szövetség összetevői

Racionális:

Közös célok

Emocionális:

Érzelmi kötődés

Tipikus kérdések a coachingban

Miről szeretnél ma beszélni velem?

Mi az, ami ezen kívül fontos, hogy szóba kerüljön?

Milyen érzéseid vannak ezzel kapcsolatban?

Kik, mik ennek a témának a szereplői?

Mi a szerepük?

Mit szeretnél elérni?

Milyen előnye, haszna van számodra ennek?

Kérlek, mondj egy példát...

Mit értesz azalatt, amikor azt mondod...

Megvilágítanád ennek a helyzetnek a hátterét?

Mi jelent itt kihívást számodra?

Mit mond a megérzésed, a szíved?

A coaching jellemzői, elkülönítése más területektől

- Kizárólagosság
- Személyre szabottság
- Kreativitás
- Teljesítményorientáció
- Sikerorientáció
- célirányosság
- Jövőorientált
- Félelem csökkentése a változási folyamattal kapcsolatban
- Cél pontosítása
- Bizalom
- Kölcsönös elfogadás

Coaching irányzatok

Elméletek és alkalmazási lehetőségeik

Coaching irányzatok: szupervízió megközelítésű, reflektív coaching

- Önreflexió
- EQ fejlesztése önreflektív tanulással
- Cél,-megoldás, eredményorientált coaching
- Erősségekre és fejlődési tartalékokra épül
- Előkészítő- munka- és feedback szakaszai vannak

Team coaching: azonos szinten álló vezetőknek szól

Konkrét, szakmai célja van

Csoportos coaching: különböző szervezetekből vagy nem szoros kapcsolatban álló munkatársakból áll

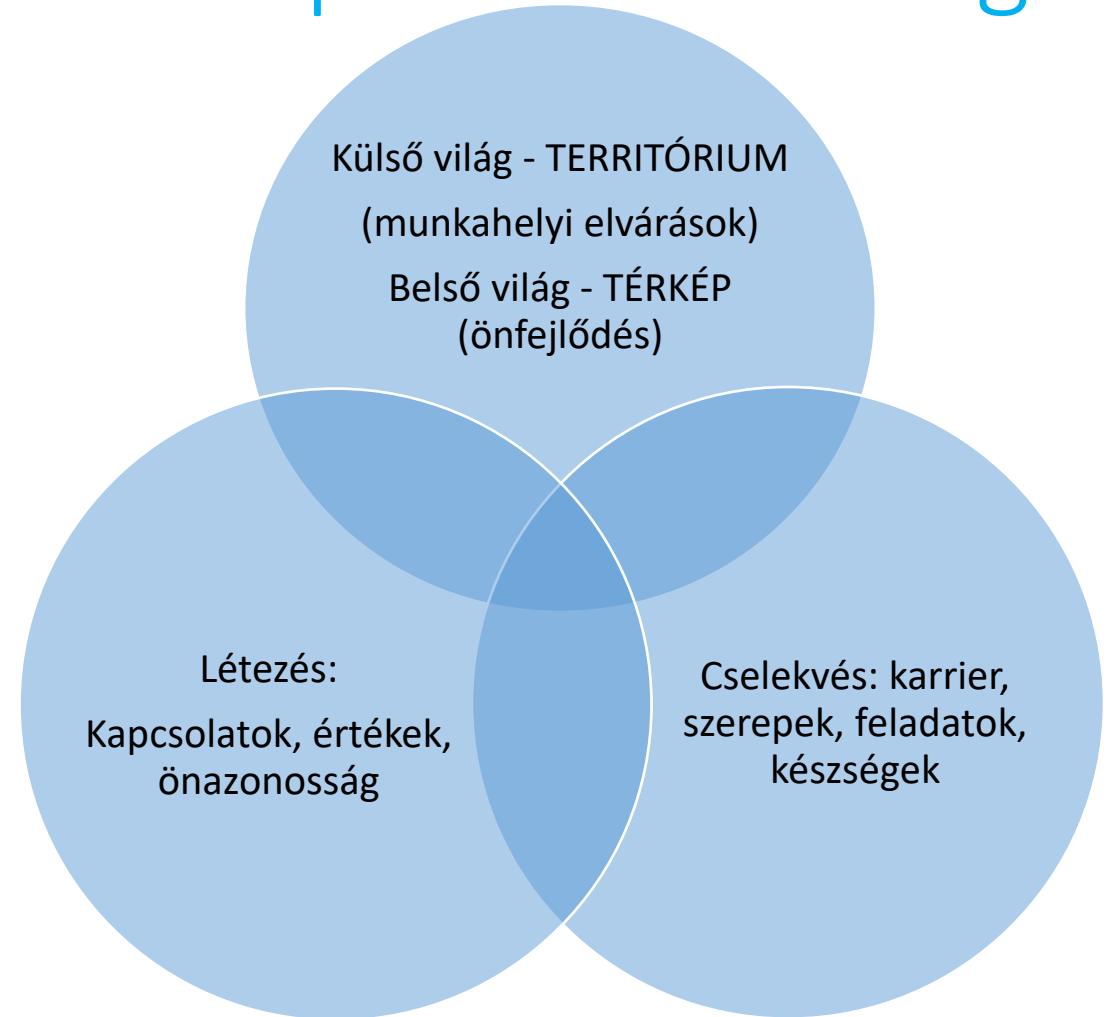
Összekötő kapocs: azonos cégen belüli szerepkör, feladat

Coaching irányzatok: akcióközpontú coaching

- Pszichodráma és coaching:
Akcióközpontú coaching
- Külső és belső hozzáállás
- Korlátozó hiedelmek, félelem

Módszerek:

- Két szék technika,
- Szerepcsere,
- Tükör,
- Sharing,
- Szociometria, szociális atom (együttműködés alapú, nem szimpátia!!!)



Coaching irányzatok: érték-alapú (AI-Appreciative Inquiry)

- Pozitív pszichológia

Érték-alapú: keresi, megerősíti a múltban elért eredményeket, erre építi a jelen lehetőségeit

Proaktív, változásra nyitott, új lehetőségek felfedezése jellemzi

Nem analizál, nem probléma-elemző

Eszköze: **kérdéstechnika, történetmesélés (képkártya), interjú (Lsd. Kelló: 122-123)**

Szalutogenezis (Aaron Antonovszkij)

Fiziológiai és pszichológiai immunrendszer

Alkalmazási területek:

- Minőségfejlesztés,
- Stratégiai tervezés, jövőképtervezés,
- Ügyfél-elégedettség növelés,
- Lojalitás növelése,
- Brand-építés

Coaching irányzatok: Gestalt coaching

Vezetői és life coachingban:

A kliens nincs tudatában a saját erőforrásainak, másokban látja az erőt, és olyan tulajdonságokat, amiket magában nem.

Helyzet-diagnózisokhoz használt eszközök:

- Érzéketlenítés
- Benyelés (gyermekkorai parancsok)
- Visszafojtás (karizmatikus coach)
- Kivetítés
- Elkerülés
- Sodródás

Kevés kognitív eszköz, módszer, inkább a **helyzetre** koncentrálnak:

Érzés,

Érzékelés,

Felismerés

Sallagmentes jelenlét

Eszközei:

Kísérlet (Kelló: 143),

Támogatás, konfrontálás,

Ellenállás támogatása

Coaching irányzatok: Gestalt coaching

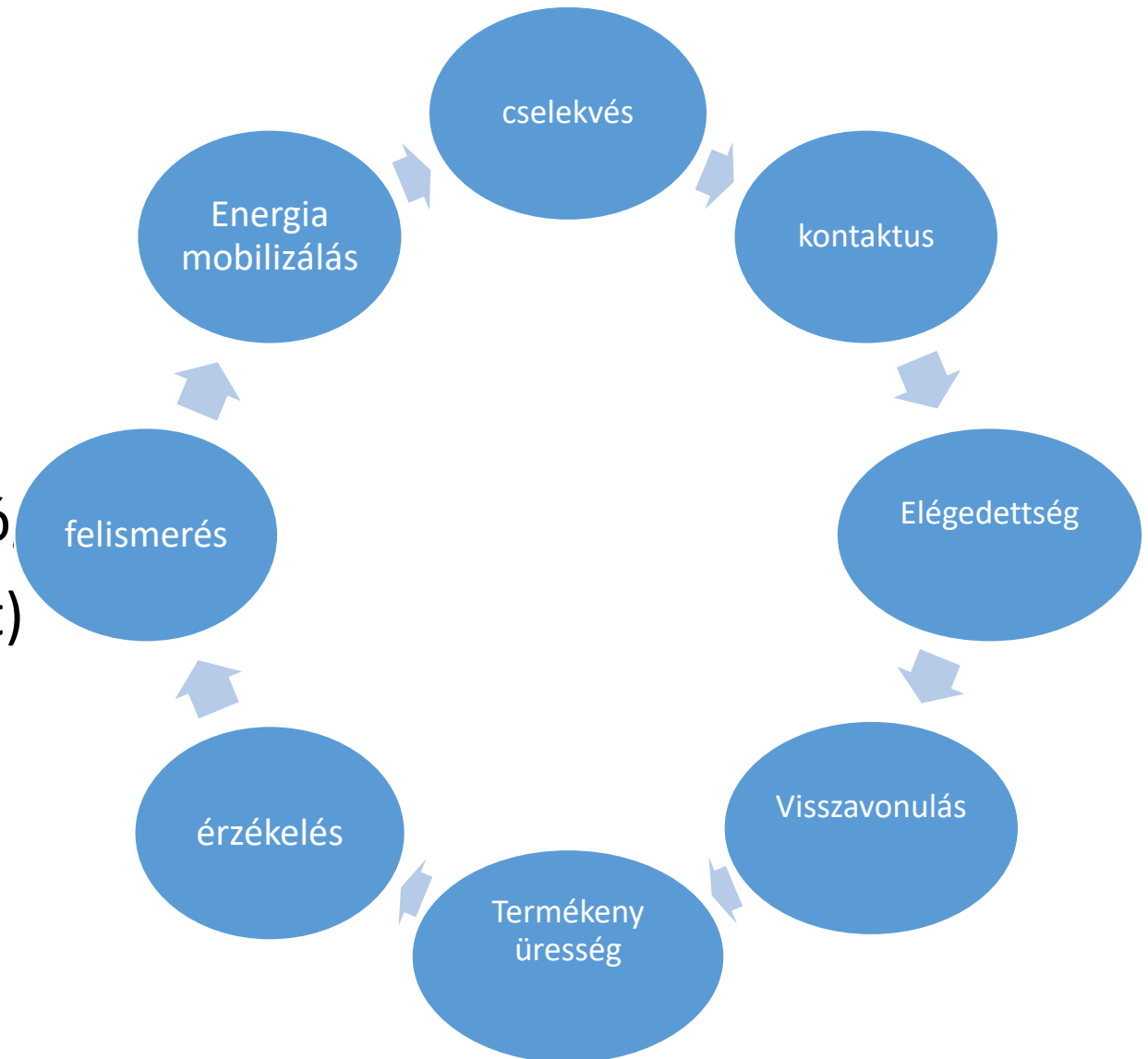
- Leggyakoribb modellje:

Tapasztalati ciklus

- Folyamat

Elemei

- Aktuális tapasztalás (fenomenológus)
- Szociális környezet (mezőelmélet)
- Saját életének felvállalása (egzisztencializmus)
- Coach-kliens dialógus (buberi dialógus)



Coaching irányzatok: Gestalt coaching

- Mező-szemlélet - Holisztikus látásmód
- Itt és most
- Befejezetlen ügyek
- *Mit? Hogyan?*
- *Miért? – NEM!!!*
- Belső érzetek – királyi út
- Tudatosság növelése
- *„Minek vagy most a tudatában, amikor erről beszélsz?”*
- *Nem! – Mit érzel most?*
- Képkártya – történetmondás

Tudatosság önmagunkra:

1. Fizikai test
2. Környezet észlelése
3. Gondolat
4. Érzés
5. Belső párbeszéd
6. Érzések + és -
címkézése

Coaching irányzatok: Tranzakcióanalízis

Eric Berne (2019): *Emberi játszmák* Bp. Háttér

Eric Berne (2019): *Sorskönyv* Bp. Háttér

Thomas Harris (1994): *OK vagyok – OK vagy* Bp. Édesvíz K.

Várnai Myrtil (2022): *A 12 gátló parancs* - e-könyv

Ulrich Dechner-Renate Dechner (2015): *Tranzakcióanalízis a coachingban* Miskolc, Z-Press K.



Coaching irányzatok: Tranzakcióanalízis

Penfield kutatásai:

Szülő: terjedelmes emlékgyűjtemény az agyban

A tárolt anyagot direktben vesszük föl szerkesztés, vágás nélkül! **A felvétel letörölhetetlen, bármikor visszajátszható.**

Az agy:

- Rögzít
- Visszajátszik
- Újraél

- Szülő
- Felnőtt
- Gyermek

Igazságok = szabályok, intelmek

- „*Ne bízz a nőben/férfiban!*”
- „*Sose hazudj!*”
- „*Gázolj le másokat, nehogy ők gázoljanak le téged!*”

De!

A Szülő következetlen, a Gyerek fél, zavarban van
Tv-t, netet néz: erőszak +
Kérdez (Hogyan, miért?), a válaszok rögzülhetnek

Coaching irányzatok: Tranzakcióanalízis

Gyermekek: 5 éves korig

Érzett életszemlélet

Megismerés korlátokba ütközik:
„Ne csináld!”

Nincs kauzalitás, megghiúsulás,
megtagadottság-érzet
+ élmények is, de több a -



Nem vagyok Ok

Felnőtt

10 hónapos kortól önfelismerés
folyamata

Gyarapodik a Felnőtt-adattár:

Rájön, mi a különbség a Szülő
tanult életfelfogása, a Gyermekek
érezett életfelfogása között

Felnőtt: Gondolati Életfelfogás
(felfedezés, kísérlet, rendszerezés)

Coaching irányzatok: Tranzakcióanalízis

Felnőtt

- Képes **megakadályozni** a Gyermek Nem OK-élmények lejátszását, de kitörölni nem tudja.
- Képes a Szülő adatait archiválni, **felülvizsgálni**, megerősíteni vagy érvényteleníteni
- Az a Felnőtt képes a **kreativitásra**, aki rájön, hogy a szülőtől származó infók nagyrésze igaz, de újraérvényesítés után nem ellenőrzi le még egyszer, hanem tervez, homokvárat épít etc.

LÉTÁLLAPOTOK

1. Nem vagyok OK – OK vagy
2. Nem vagyok OK - Nem vagyok OK
3. OK vagyok - Nem vagyok OK
4. OK vagyok - OK vagyok

A 2. életév végére a Gyerek választ az első háromból.

Ez rögzül, nem változik!! – Döntése KONKLÚZIÓ (nem magyarázat)

Cirógatások – és hiányuk – ezen múlik, hogy TUDATOSAN át tud-e térni a 4. életpozícióra

LÉTÁLLAPOTOK

1. Nem vagyok OK – OK vagy

Forgatókönyv: Nem vagyok OK

Ellenforgatókönyv: a szülői szentenciákkal: OK lehetsz, ha...
(hegymászás)

Megoldás: A két forgatókönyv alapján született készségei



Új, **tudatos ÉLETTERV** – Felnőtt segítségével

LÉTÁLLAPOTOK

2. *Nem vagyok OK – Nem vagy OK*

Egyéves kortól megszűnik a cirógatás, önbüntetés is beindul



Regresszív, az életen átsodródó ember – Felnőtt énjét *nem vagy* csak ritkán lehet elérni

3. *OK vagyok – Nem vagy OK*

A bántalmazott gyerekek állapota: magát cirógatja, soha nem változik meg a kép a külvilágról, miszerint csak *Nem vagy OK* emberek léteznek

LÉTÁLLAPOTOK

4. OK Vagyok – OK vagy

Előző létállapotok: érzéseken alapulnak - **Miért?**

Gondolkodás + Hit + Cselekvés kockázata EGYÜTT

Miért ne?

A döntések meghozatalára való képesség vagy képtelenség

A TA célja: a felszabadított Felnőtt – választási / változtatási szabadság

JÁTSZMÁK

HA Gyerek vagy Szülő dominál: kiszámítható, biztonságot ad

Ha Felnőtt: siker/kudarcc - DE! A **változás** lehetősége biztosított

- A Felnőtt képes együtt látni a jelent, jövőt, múltat – gondolkodik – kreativitás (gondolkodás= kreatív ok)
- Remény a változtatásra!!

JÁTSZMÁK

A TA elemzés tárgya:

Inger – válasz (inger) – inger – etc.

A résztvevők melyik része szövegezi meg az egyes ingereket, válaszokat?

Verbális – nonverbális – metaszinteken

Tipikus jelek:

Szülő – összehúzott szemöldök, atyáskodó vállveregetés, fejcsóválás, összepréselt ajkak

„Egyszer és mindenkorra!”, Soha/Mindig , Hányszor mondjam?, Ha neked lennék...

Ostoba, kicsikém, ejnye-bejnye, hogysisne stb.

JÁTSZMÁK

Gyerek

Hisztizés, sírás, szemlesütés, szemforgatás, vállvonogatás, körömrágás

„nem tudom, nem akarom, jó lenne, ha nagy leszek” , fokozás (jó, jobb, legjobb), superlatívuszok

Cél: a Szülő elkápráztatása

DE!!! A kérdések a gyermekben lévő Felnőltre utalnak már

JÁTSMÁK

Felnőtt

- Kérdések
- Adatfeldolgozás: „ *véleményem szerint, úgy vélem, értem, igaz/hamis, összehasonlítva, valószínű* etc.

Énállapotok

Felnőtt

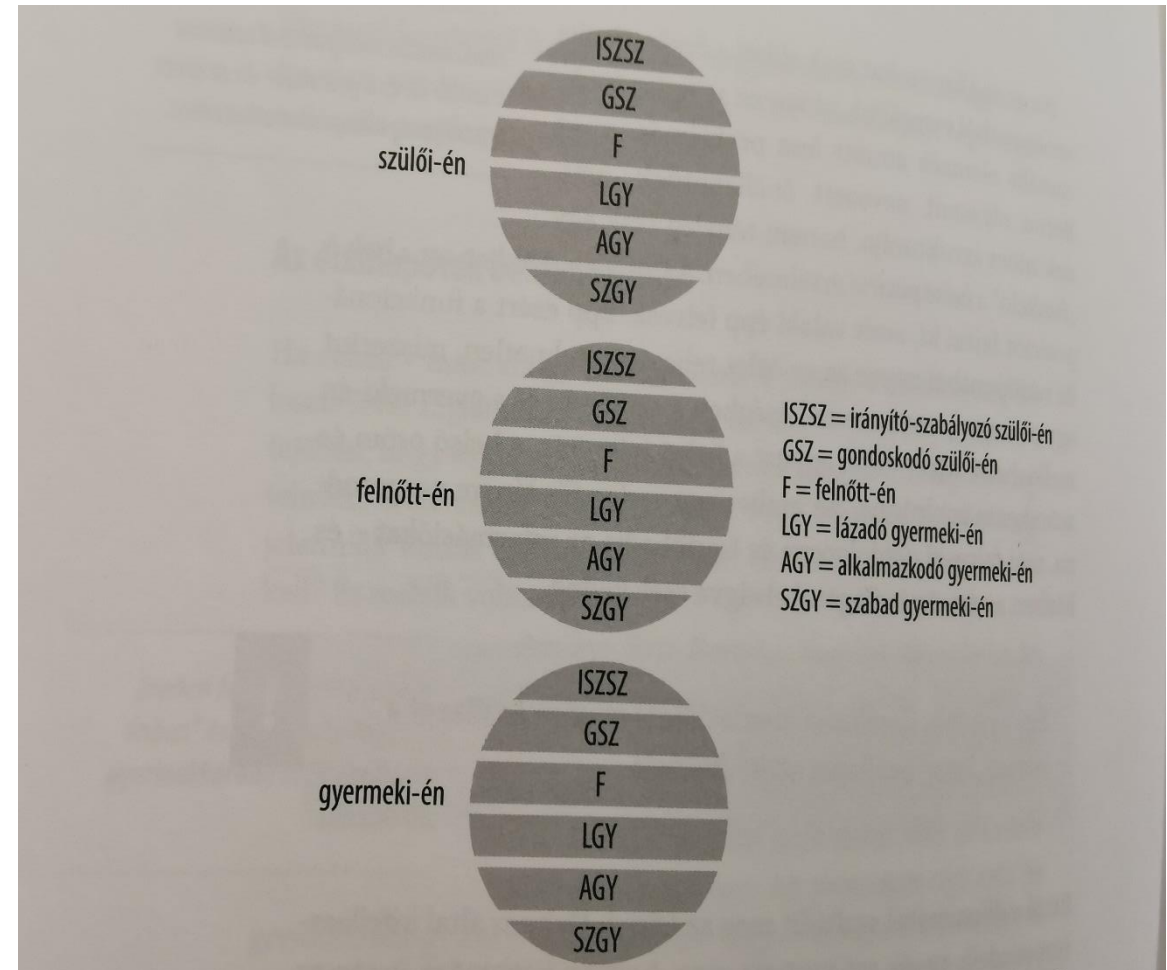
- szabályok betartása (SZ)
- Intellektuális viccek (SzGY)

Gyermek

- Gondoskodik a kistestvéréről (SZ)
- Kis professzor (F)

Coaching: prezentáció topmenedzser
(alkalmazkodó gyermeki én)

Strukturálisan regredált állapotba
került – **ELDÖNTENDŐ KÉRDÉSEK!!!!**



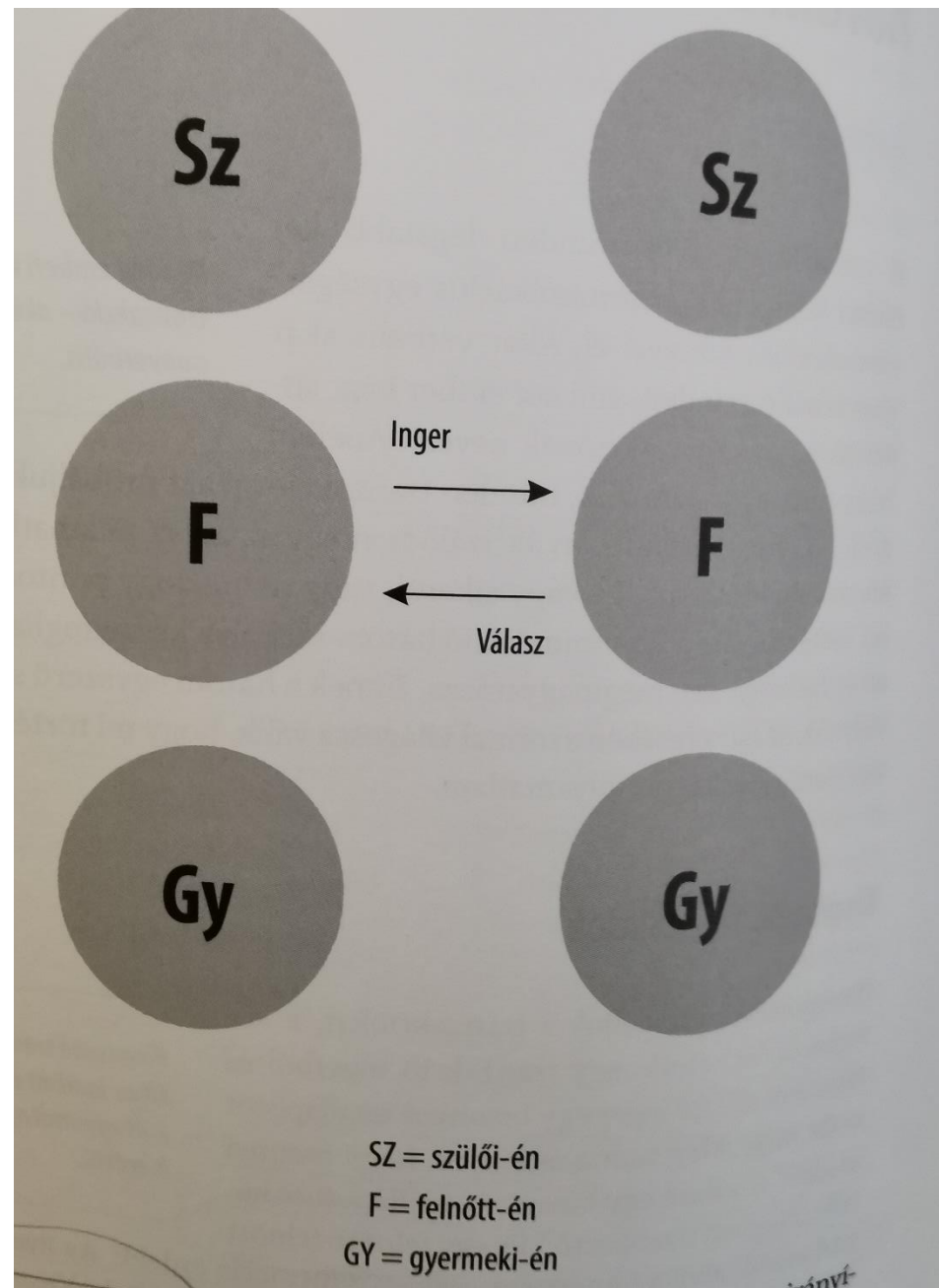
Kiegészítő tranzakciók

- Kiegészítő tranzakcióknál oda-vissza áramlik az energia, végtelenek lehetnek.
- Nincs baj 😊
- A kommunikációt nem zavarja meg egy harmadik én-állapot felvétele

Pl. : Cigiről leszokni akaró férj

„Ha te nem lennél!” és

„Kapj el, ha tudsz!” - játszmák



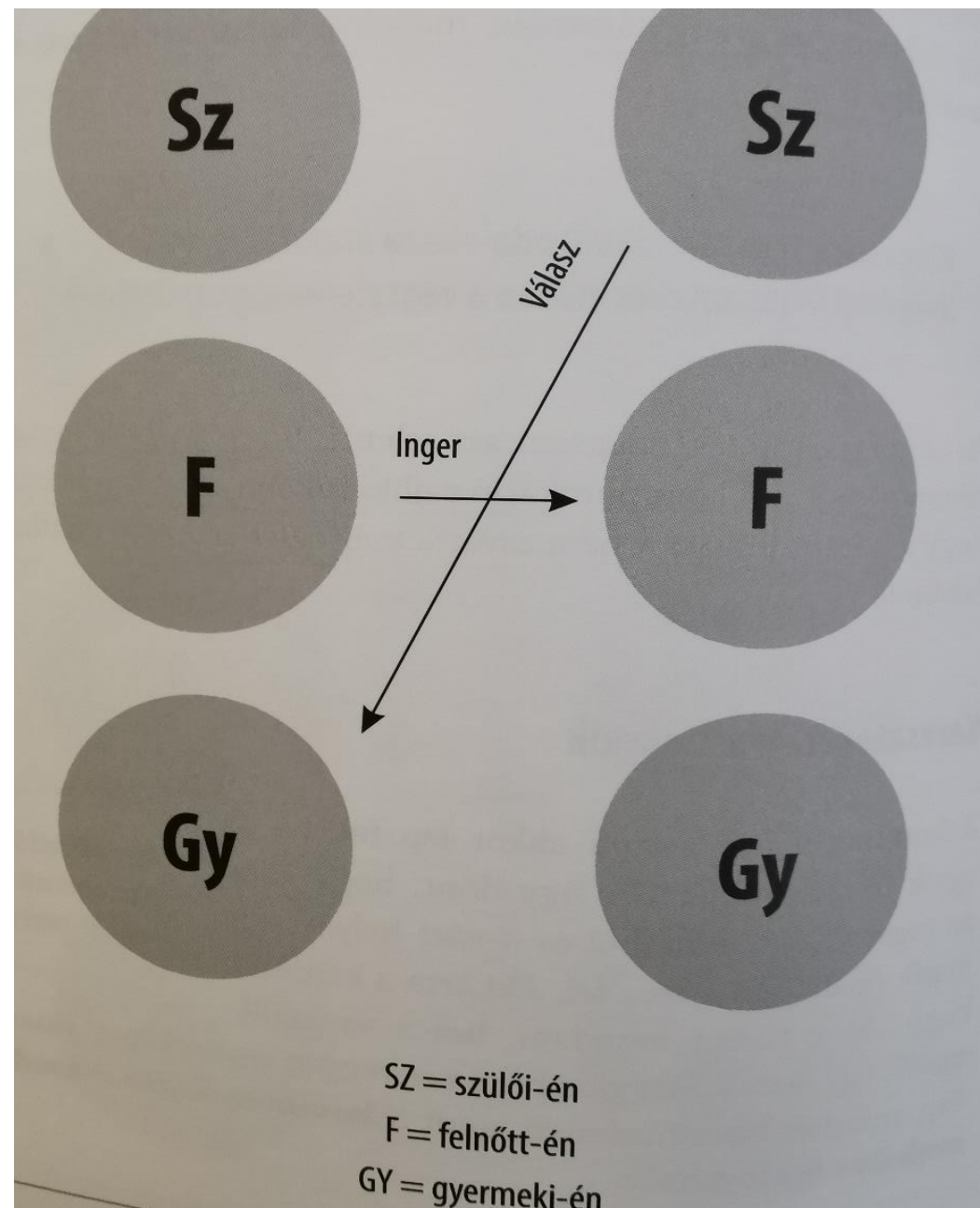
Keresztezett tranzakciók

- Ebből van a baj 😊☹️
- Egy résztvevő nem abból az énállapotból reagál, mint várták
- Az énállapot váltása a beszélgetőpartnerre is hatással van!
- A kommunikáció elakad

Pl.: Férj-feleség (óra-keresés)

Leszáll a vörös köd- sértődés

Érdeklődés utcán (vasútállomás – vegyen egy térképet!)



Rejtett tranzakciók – Érintőleges tranzakciók

- Mindig a **rejtett szint** a mérvadó
- Le lehet tagadni, ha rákérdeznek

(Főnök- elkéső beosztott – „*Tudja, hány óra van?*”)

Érintőleges tranzakció

Minél kellemetlenebb a téma, minél inkább nehéz egy kérdést megválaszolni, annál egyértelműbb, hogy érintőleges tranzakcióról van szó (érzésekről beszéltetni, virágstratégia)

Konfliktuskezelésnél tárgyaljuk részletesen – Introviziós coaching

Énállapotok

- Akinek folyton a **Gyerek** aktivizálódik, nem tud közelebb jutni a valósághoz
- Akinek a **Szülő**: *”Nézd meg magad, nem vagy OK – és ez nekem jó!”*

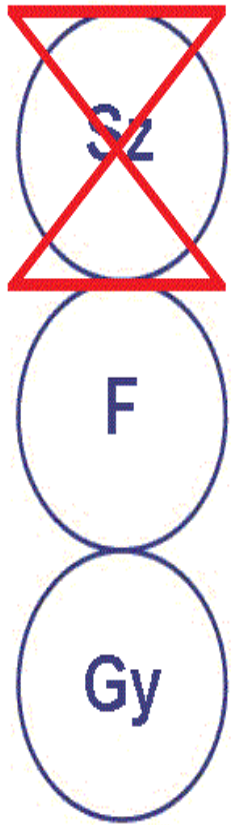
Férj-feleség: *Hova szórtad a sörnyitót?*

Felnőtt vagy Gyerek válasz

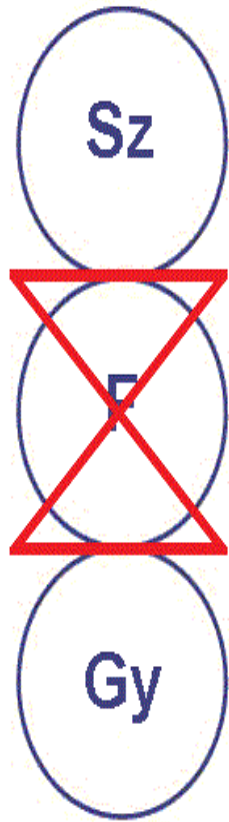
Gyerek: Perpatvar játszma

- **Coach: autós eset**
- Ki kell mozdítani az ügyfelet a kedvezőtlen énállapotból
- **Nyafogós ügyfél – domináns főnök**
- A válasz is más lesz!!!
- Változik az énállapot váltással az egész kommunikáció!!

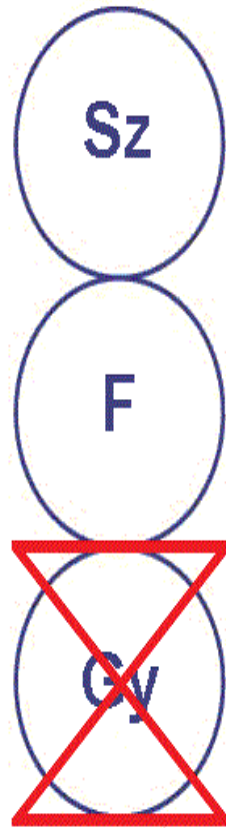
Énállapotok befolyása a tranzakciókra



Kizárt Szülői



Kizárt Felnőtt



Kizárt Gyermeki

- Ideális

- Szennyezett: előítéletek

Megoldás: már veszélytelenül szembefordulhat szüleivel, ha a valóságból gyűjtött adatokkal helyettesíti a korábbiakat

Kirekesztett Gyermek: „Menj a szobádba!” DE!!

Együttérzés fejlesztése – kirándul a családdal, rövidíti a munka idejét, nem fontoskodik/gondoskodik folyton!!!

A tranzakciók fajtái

1. Visszavonulás

Testileg ott vagyok, de az emlékeimben időzök

2. Rituálék

Társaságban vagyok, de nem kell megnyilatkoznom (mise, party, vacsorameghívás)

3. Eljárás (Activity)

(Munka, mosogatás, fűnyírás)

4. Időtöltés

Válhat belőle szorosabb kapcsolat, cirógató téma (pilóta, Gy-Gy Választás kötelező)

5. Játszma

Trükkös lépések sorozata

- Rejtett jelleg
- Nyereség
- Nem nyíltak, jellemzően drámai vég

Mind külön tart minket!

6. Meghittség Ok vagyok – OK vagy

Spontán én-kifejeződés, játszma-mentes kapcsolat, F-F kapcsolat

Játszma

Alapja: Gy-Gy

„Az enyém jobb, mint a tied!”

„Nekem több van!”

Igazsága:

„Nem vagyok olyan jó, mint te!”

Támadva védekezik

Veszteni még mindig jobb, mint kimaradni a kapcsolatból

„Miért nem...? – Igen, de..” - játszma

Barátnők párbeszéde – feladja a 2. játékos

Megerősödik az 1. játékosban a Nem vagyok OK –állapot – ez a cél!!!!

Coachingban:

TILOS!!!!!!

Játszma

Házassági játszmák

Albee: Nem félünk farkastól

A. Miller: Bűnbeesés után

„Te vagy a hibás!”

Együtt kell menni terápiára

Szembesíteni tilos!

Felnőtt énállapotra hatni: csak a Felnőtt tud nemet mondani

(a Gyerek akar(na), a Szülő utasításával szembe lehet helyezkedni

Döntés- szabad akarat, adatok elemzése, realitás

Játszmák

- Gyerek – sír: Cirógatás, utána Felnőtt állapot bekapcsolása – a Felnőtt válaszol!
- Tanár dolgozata: „*Legközelebb jobban teljesíts!*”
Gyerek: Mi a jobb? (Felnőtt)
- A Szülő példamutatása növeli a Gyerek Felnőttjét
- Személyiség - viselkedés

A három valóságot el kell tudni különíteni:

1. Tanult valóság – Szülő
2. Érzett valóság – Gyerek
3. Valódi Élet, amilyenné tehetném – Felnőtt

A SZ-F-GY viszony felváltja az ÉN-TE viszonyt, ezzel érthetővé válnak a helyzetek

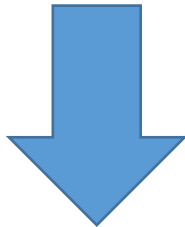
Játszma

„Gyónni és nem változni”

Éber figyelem (Berne): az arra való képességünk, hogy a dolgokat a magunk módján lássuk!” (madárdal)

Alkalmazása

1. Sz-F-Gy fogalmak tisztázása
2. F-F között kötött szerződés , az elvárások meghatározása szintjén
3. A SZ-Gy azonosításának megtanulása
4. Megtanulja, hogyan elemezze saját tranzakcióit
5. Eszközt kap saját Felnőtt énje megerősítésére, felszabadítására



Csak a Felnőtt tehető felelőssé!!!

Felhasznált irodalom

- Dr. Székely Vince, a Magyar Coaching Pszichológiai Egyesület ügyvivőjének 2015-ös képzési anyagai
- Kelló Éva (szerk.)(2021) *Coaching alapok és irányzatok* Akadémiai Kiadó Bp.
- Komócsin Laura (szerk.) (2011): *Módszertani kézikönyv coachoknak és coachingszemléletű vezetőknek II. – 21 klasszikus coachingfolyamat*, Budapest, Manager Könyvkiadó, ISBN: 9789639912250
- J. Sale-B.Moynan (2019): *A motiváció feltérképezése a coachingban* Z-Press K. Miskolc ISBN: 978-963-9493-96-4
- Eric Berne (2019): *Emberi játszmák* Bp. Háttér
- Eric Berne (2019): *Sorskönyv* Bp. Háttér
- Thomas Harris (1994): *OK vagyok – OK vagy* Bp. Édesvíz K.
- Várnai Myrtil (2022): *A 12 gátló parancs* - e-könyv
- Peter Bluckert () *Gestalt coaching* Z-Press Kiadó Miskolc ISBN 978-615-6167-09-5
- Ulrich Dechner - Renate Dechner: *Tranzakcióanalízis a coachingban* Z-Press Kiadó Miskolc ISBN: 978-963-9493-78-0
- Martin Werhle (2020): *A 100 legjobb coaching-gyakorlat* Miskolc Z-Press Kiadó ISBN 978-963-9493-87-2
- John Blackey- Ian Day (2021) *Kihívásfókuszú coaching* Miskolc Z-Press Kiadó 978-963-9493-95-7