

Fókuszolás-orientált coaching

Szelíd és eredményes
út a változáshoz

Medgyesi Krisztina

A fókuszolás nevű módszer trénerként az első coaching ülésem megtartásakor már több száz óra fókuszakisérés tapasztalattal rendelkeztem. Sokszor jöttek hozzám coachingba olyan ügyfelek, akik rendkívül okosak, már sokat gondolkodtak a témájukon, viszont nem voltak kapcsolatban a vágyaikkal, igényeikkel, érzésvilágukkal. A fókuszolás eszköztárát tudatosan használtam velük, ezáltal teljesebb, gazdagabb, és sikeres változásthozó coaching folyamatok jöttek létre. Csak később tudatosult bennem, hogy ezt fókuszolás-orientált coachingnak hívják, és európai szinten is jelen van már a coaching módszertani palettán. A cikkben a fókuszolást, a fókuszolás-orientált coachingot (FOC), és alkalmazási lehetőségeit mutatom be, gyakorlati példákkal.

Az előző évtizedekben nem csak a coaching ismertsége és népszerűsége nőtt, hanem a coaching módszerek palettája is további színekkel bővült. A coachok eszköztárának egy része (pl. Gestalt, dramatikus elemek, solution focus, stb.) a terápiás módszertanban gyökerezik. Más modellek és módszerek eleve a coaching keretrendszerében jöttek létre, például a GROW modell (Alexander, Renshaw 2005), a Vogelauer-modell, (Vogelauer 2008)), vagy éppen a tréningek és a közgazdaságtan határterületéről kerültek át a coaching szakirodalomba pl. Johari ablak, SWOT, BCG mátrix, (Komócsin, 2009). Van azonban egy olyan belső folyamat, amely minden, valódi változással járó eszköz és módszer mögött jelen van. Ezt a folyamatot Gendlin (1969) fókuszolásnak nevezte el. A fókuszolás annak a folyamata, ahogy összhangba hozzuk egy adott téma kognitív, érzelmi és testi vetületét. Mint ilyen, a fókuszolás érzelmi belátással járó változást eredményez. A fókuszolás alapkönyve 1978-ban, éppen 40 éve jelent meg először (Gendlin, 1978), a terápiás szakirodalomban pedig 1996 óta van jelen (Gendlin, 1996).

A fókuszolás háttere

A fókuszolás Eugene T. Gendlin pszichológustól, filozófustól származik. Gendlin Carl Rogers munkatársa és barátja volt a Chicago-i Egyetemen. Ő tette fel a kérdést: miért nem sikeres gyakrabban a terápia? Mitől van az, hogy egyes terápiás folyamatok működnek, a kliens változik, más folyamatokban pedig nem jön létre változás? (Gendlin, 1978) Kollégáival egy 15 éves kutatás során több ezer órányi terápiás ülés magnófelvételét elemezték, hasonlóságokat keresve a változással járó, illetve változást nem hozó folyamatokban. A válasz eltért az előzetes elvárásaiktól.

Azt találták ugyanis, hogy

- a terápiás folyamatok sikere független a terapeuta személyétől és a terápiás módszertől
- azok a kliensek, akik változnak majd a terápia hatására, már az első terápiás ülések felvételeiről is kiszűrhetőek, statisztikailag szignifikáns módon
- azok a kliensek, akik változnak majd, már az első terápiás alkalomra is úgy érkeznek, hogy egy bizonyos módon reflektálnak a saját tapasztalásaikra, képesek kapcsolódni saját magukhoz, belső állapotaikhoz
- ez a bizonyos mód pedig bárki által megtanulható.

Ennek a lépéseit dolgozta ki, és nevezte el Gendlin Fókuszolásnak.

f o c u s

A fenti állításoknak külön-külön is erőteljes hatása lehet a coaching tevékenységünkre és megközelítésünkre. Ha tudjuk, hogy mi az a folyamat, ami a sikeresen változó ügyfelekben lejátszódik, és van lehetőség ennek beemelésére a coaching ülések szemléletébe és módszertanába, miért ne használjuk ezt tudatosan az üléseken, illetve a saját önismereti és szupervíziós munkánkban? Erről szól a fókuszolás-orientált coaching megközelítés.

A fókuszolás és a coaching találkozása

A fókuszolás folyamata azon alapul, hogy mindennek, ami velünk történik, akivel találkozunk, vagy amire gondolunk, van egy komplex testi leképeződése, ún. átélt érzete („felt sense”). Ez több mint egy testi jelzés (pl. viszketés) vagy egy érzés: a témára gondolva egy minden mögött meghúzódó, sokszor elmosódott vagy homályos érzet jelenik meg a testünkben. Coaching esetében lehet átélt érzete pl. az ügyfél által behozott témának, gondolatoknak; a coach és az ügyfél közti kapcsolatnak; és a coachban is megjelenhet az ügyfél által hozott téma átélt érzete. Ha sikerül ehhez az átélt érzethez kapcsolódni, és megtalálni azt a valamit, ami a legjobban kifejezi ennek a minőségét (lehet pl. szó, kép, illat, szín, íz, szimbólum, érzés, mozdulat), akkor az átélt érzet megérthetővé válik. A test el tudta mondani, amit akar. Energia szabadul fel, és létrejön az adott téma érzelmi megértése, az átélt érzet megváltozik, az ügyfél pedig új perspektívából tekint az általa behozott témára. Ezt a folyamatot újrakezdve akár az adott témán, újabb információkra derülhet fény, amíg az eredeti téma végképp feldolgozásra nem kerül.

A gyakorlatban a fókuszolás folyamata (téma - átélt érzet – kifejeződés megtalálása – megértés és változás) sokszor magától értetődően, és gyorsan megtörténik. Nehéz témáknál azonban sokszor lassú a folyamat, és kihívás megőrizni a magunkra figyelésnek ezt a módját. Coachként célzottan tudjuk támogatni az ügyfelet a folyamat egyes lépéseinél tükrözéssel, kérdésekkel, az odafigyelés módjával, és a fókuszolás-orientált coaching módszertani palettájával. Így a témafelvetés kognitív, érzelmi és testi vetületei egymással összhangba tudnak kerülni, és az összhang eredményeképpen testi váltás jöhet létre, szelíden, mégis eredményesen támogatva az ügyfelet a kitűzött célok elérésében.

A fókuszolás Rogers-i szemléletén alapul: az embert önmagában kompetensnek tekinti, aki képes saját életproblémáit önerőből megoldani. A megoldás folyamata során mind a fókuszoló, mind a fókuszukísérő megengedő, elfogadó, kíváncsi attitűddel van jelen, egyenrangú, partneri kapcsolatban. Cél, hogy az ügyfél a számára fontos témákon dolgozhasson, a saját tempójában. A fókuszolás szemléletének is része, hogy ami fontos egy téma kapcsán, az megmutatja magát, érdemes bízni a folyamatban. A fókuszolás és a coaching szemlélete és emberképe ilyen szempontból összhangban van.

Ugyanakkor a fókuszolás és a coaching eltérő mértékű szabadságot ad a folyamatnak. Míg a fókuszolót segítő „fókuszukísérő” nem irányítja, hanem kísérőként támogatja a folyamatot, és egy adott téma kapcsán akár terápiás mélységek is előjöhetnek, addig a coachok felé elvá-

rás a szerződött cél szem előtt tartása, a kereteknek pedig része, hogy a coaching ülés nem terápia. Így a fókuszolás eszközrendszerét nem egy az egyben, hanem célzottan, célra, ügyfélre és a coaching műfajra szabottan tudjuk használni az ülések során. A fókuszolás-orientált coaching tehát a fókuszolás szemléletének és eszköztárának alkalmazása a coaching folyamat során, figyelembe véve a folyamat céljait, az ügyfél igényeit, és a coaching szerződés kompetencia-határait.

Hogy néz ki a fókuszolás-orientált coaching a gyakorlatban?

PÉLDA 1.

40-es férfi ügyfél, nagyon sikeres szakmailag. Percek óta beszél arról, milyen büszke a munkájára, milyen sok sikerélmény éri. Közben lassan, ritmikusan, nem túl erősen ököllel ütögeti a falat. Megkérem, hogy maradjon együtt a mozdulattal és figyelje meg mit érez, hátha a keze is hoz valamilyen üzenetet a témához, amiről beszélünk. Pici hallgatás és befelé figyelés után ezt mondja: „Miért? Miért csinálom így, mikor olyan sok, és igazából nem jó nekem?!”. A fókuszolás folyamata itt gyorsan végigment: a kézmozdulatra figyelve az ügyfél kapcsolódni tudott „azzal, ami a mozdulat mögött volt”, „ami a mozdulatban kifejeződött”, az átélt érzethez tartozó üzenettel: azzal, hogy „Miért?”. A fókusz pillanat merőben új információval gazdagította azt a képet, amit addig kognitív szinten a munkájáról vallott.

PÉLDA 2.

Az ügyfél maga is végzett coach. Vágya, hogy főállásban is coachként dolgozzon, de valami visszatartja.

Ügyfél: – Nem kezdtem el hirdetni magam, nem indultam el cégek felé. Nincs honlapom sem, pedig mindig is emberekkel akartam foglalkozni. (témafelvetés)

Coach: – Milyen volt ezt kimondani? Ha erre gondolsz, megjelenik ez a téma valahogy a testedben is? (a coach fókuszolásra biztatja az ügyfelét)

Ügyfél: – Szorító érzést érzek, a mellkasomnál. (az ügyfél megérzi a mondata átélt érzetét)

Coach: – Lehet, hogy tartozik valami ehhez a szorító érzéshez: egy szó, gondolat, szimbólum, kép... (elkezd kibontani az átélt érzetet, arra biztatva, hogy keressék meg az üzenetét, jelentését)

Ügyfél: (kis hallgatás után) – Úgy érzem, nem szabad coachként dolgoznom. (keresi az érzete jelentését és megfogalmaz egy mondatot)

Coach: – Úgy érzed, nem szabad coachként dolgoznod. (a coach tükrözi azt, amit az ügyfél megfogalmazott)

Ügyfél: – Úgy érzem, nem vagyok elég jó ebben. (...) Nem is, inkább úgy van, hogy nem szabad másoknak segítenem, amíg nem vagyok tökéletes.” (érzi, hogy az első mondat nem teljesen fedi azt, amit érez, így tovább keres, és megtalálja az érzete egy pontosabb megfogalmazását)

A témának tehát volt egy átélt érzete, ezt pedig legteljesebben a „nem szabad, amíg nem vagyok tökéletes” gondolat fejezte ki. A kimondás után könnyek jöttek, és megkönnyebbülés: az ügyfél másképp látott rá a helyzetére. Innentől tudtunk arról beszélni (átkeretezés), hogy tökéletesnek kell-e lenni segítőként, vagy hitelesnek, és miből tudná, hogy neki már szabad másoknak segítenie (solution focus eszköztár).

A fókuszolás-orientált coaching eszköztára

A fenti példákból is látható, hogy a fókuszolást többféleképpen használhatjuk a coaching ülésen. A négy fő irányt mutatom be röviden a cikk most következő részében.

1. **Ügyfél fókusz pillanata.** Segíthetjük az ügyfelet abban, hogy egy-egy lépéssor erejéig „fókuszosan” figyeljen befelé, ezt az úgynevezett fókusz pillanatot. Ehhez el tudunk indulni az ügyfél testbeszédéből (pl. kézmozdulat, arc kifejezés, levegő kifújása, valamilyen látható változás tudatosítása.) Ezek kimondása, vagy az ügyfél által kimondott gondolatok tükrözése ráirányítja a figyelmet arra, mi történik a testében, miközben a témával dolgozunk. Direktívebb, de még mindig fókuszos lépésként a téma, vagy kimondott állítás „megéreztetésével” is kezdhethetünk fókusz pillanatot, pl. „Milyen volt ezt kimondani?”. Ekkor is el tud indulni a kapcsolódás az érzelmi és testi szinttel.
2. **Coach fókusz pillanata.** Az ülés során a coach is tud fókuszolni, és használni azokat a testi érzeteket, szimbólumokat, stb. amiket a saját fókuszos jelenléte során megtapasztal. Egy ügyfélnél például az első néhány alkalom után közösen értékeltük az eddig megtett utat és azt, ahogyan együtt dolgoztunk. Elmondtam neki, hogy az a megélésem, mintha egy gyönyörű, nyíló rózsza lenne a kezemben, és nem tudom, mit vár tőlem: csak öntözzem, gondozzam, és gyönyörködjek benne, vagy metsszem is – milyen mértékben várja tőlem az elfogadó jelenlétet és biztatást, és milyen mértékben a konfrontációt. A kép abból jött, hogy én fókuszoltam a köztünk lévő kapcsolatra. Segítségével könnyebben tudtuk tisztázni a szerződésünk kereteit. A coachnak van lehetősége figyelni az energiaszint változását is az ülés során, és ebből (vagy a hiányából) is tovább lehet lépni fókuszosan az ülésen. Egy megoldásközpon-

tú beszélgetés során például visszajelezttem az ügyfélnek, hogy percek óta beszél a csoda utáni állapotról, de nem érzem, hogy nőtt volna az energiaszint a szobában, vagy benne. Innen el tudtunk kezdeni beszélni arról, milyen veszélyes hinni a vágyaiban, és előjött az a feltevése, hogy ha kiáll az álmai mellett, akkor biztosan megbánt másokat. Ebből aztán garancia-kérdéssel ismét tovább tudtunk menni megoldásközpontúan: „ha nem tudnád megbántani a többieket, bármire is vágnál, akkor mire vágnál?”. Rövid idő múlva megfogalmazta álmai karriercélját. Ezt még fókusz pillanatban megéreztek, és csillogó szemmel azt mondta az új céljára: „ez a szerelem!”. Ha nem tükrözöm az energiaszint-változás hiányát, valószínűleg nem jön elő az ülés során az, ami visszatartotta a vágyaitól.

3. A FOC harmadik útja a coach eszköztárában már meglévő módszertanok tudatosan „fókuszos” használata a coaching ülés során (pl. dramatikus elemek fókuszosan, brief coaching fókuszosan, stb.) A „kifejezős” eszközök (pl. rajzolás, írás, rendszerállítás) közös eleme, hogy valamilyen külső felületen, vagy a térben megjelenítik az ügyfél belső valóságát. Ezáltal lehetőséget adnak arra, hogy az ügyfél kívülről is megnézhesse és „megérezhesse” azt a témát, amin dolgozik. Arra is lehetőség van, hogy az ügyfél valamilyen érzetet képviselő „részeivel” dolgozzunk. Kapcsolódhatunk például ahhoz a részéhez, énképéhez, aki eddig volt, és akivé válni akar, és ezeknek keressük meg a testi érzetét, vagy térben jelenítjük meg őket. A dramatikus elemek is valamilyen személyhez fűződő testi érzeteket erősítenek fel. Az érzetből aztán mondatok, üzenetek származnak, amelyek hasznos új meglátásokkal gazdagíthatják a kiindulási helyzetet. Ezeknek a módszereknek a használata során a fókuszolás sokszor implicit módon van jelen. Mivel a rajzolás, rendszerállítás, stb. önmagukban is hatásos módszertanok, a segítségükkel a fókuszolás sokszor automatikusan megtörténik (hiszen ettől működnek).



Ugyanakkor van lehetőség ezeket tudatosan „fókuszosan” használni, amit például a fókusztól-orientált művészetterápia (Rappaport, 2009) vagy a fókusztól-orientált brief terápia (Jaison, in Madison, 2014, 69. o.) meg is tesz. Módszertanukból, megközelítésükből coachként a keretek betartása mellett mi is profitálhatunk. A tükrözés, mint alapvető coaching eszköz fókusztól használatáról pedig már volt szó a cikkben. A FOC használatának nem csak módszerek, hanem konkrét témák, illetve a coaching folyamat egyes részeinek használata során is van relevanciája. A szerződéskötés, téma-választás, célmeghatározás „megérettetése”, a döntési pontoknál az egyes irányokra behozott fókuszt pillanat, a komplex témák megérzése és érzések, képek, stb. hozzá kapcsolása mind hasznos részei lehetnek a coaching üléseknek.

4. A negyedik lehetőség pedig a fókusztól használatát a coach szupervíziós és önismereti munkája során, a saját témáinak mélyebb megértéséhez, elakadásainak feloldásához. Talán ez adhatja a legtöbbet a coach működéséhez. Hiszem, hogy coachként elsősorban nem az eszközeinkkel, hanem a személyiségünkkel dolgozunk. A fókusztól remekül használható saját témáink és elakadásaink átdolgozásához, gyógyításához. A fókusztól önismereti munka egyik hozadéka az elfogadó attitűd és szeretetteljes jelenlét, ami a fókuszt folyamatokat jellemzi (Rappaport, 2009, 26. o.). A fókusztóllal végzett belső munka előre haladásával coachként nő a megtartó képességünk: érzelmileg megterhelőbb témák, helyzetek előkerülésekor mi is jobban jelen tudunk lenni annak, ami ott van. Ez növelheti az ügyfél biztonságát ahhoz, hogy a nehéz témáival ő is találkozzon, és elbírja azokat. Végző soron egyre inkább harmóniába kerülünk autentikus énnünkkel (Rappaport, 2009, 26. o.), ami a hiteles segítői működés egyik alapfeltétele.



Az elme és a test összetartoznak, együtt egy egység. Az érzelmi megértés a testben történik; a változások létrejöttéhez az adott témához kognitív, érzelmi és testi szinten is szükséges kapcsolódni. A fókuszolás-orientált coaching a fókuszolás szemléletét és eszköztárát úgy emeli be a coaching folyamatokba, hogy tiszteletben tartja coaching célrendszerét és kereteit. Finom, mégis hatékony eszközt nyújt ahhoz, hogy egy téma kapcsán a kognitív szinten túl a testi és érzelmi vetületek is hozzáférhetőbbé váljanak. Segítségével a cél eléréséhez szükséges változások komplex módon, mindhárom szinten létrejöhetnek, és az ügyfelet a céljai elérésén túl is segíthetik az önazonos működés felé. A fókuszolás nem velünk született adottság: bárki által megtanulható. Megismerése és használata nem csak coaching módszereinket gazdagítja: az önismereti és szupervíziós munka során, coach személyiségünk és jelenlétünk formálásánál is szelíden hoz látható változásokat.

Köszönöm Kántor Árpád, Molnár Emese, Pólya Judit és Szobonya László támogatását a cikk megírásában!

Irodalomjegyzék:

Alexander, G. és Renshaw, B.: *Super Coaching*, London, Random House Business Books, 2005.

Gendlin, Eugene T.: *Focusing. Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 6(1), 4-15, 1969.

Gendlin, Eugene T.: *Focusing*, New York, Everest House, 1978

Gendlin, Eugene T.: *Focusing-oriented psychotherapy: a manual of the experiential method*. New York: Guilford Press, 1996.

Komócsin, L.: *Módszertani kézikönyv coachoknak és coachingszemléletű vezetőknek I.* Budapest, Manager Könyvkiadó, 2009.

Madison, Greg (editor): *Focusing-Oriented Psychotherapy – Beyond the Talking Cure*. London, Jessica Kingsley Publishers, 2014.

Jaison, Bala: *Focusing with Solutions: How to Do Brief Therapy Deeply*. In Madison, Greg (editor): *Focusing-Oriented Psychotherapy – Beyond the Talking Cure*. London, Jessica Kingsley Publishers, 2014., 69. o.

Madison, Greg (editor): *Focusing-Oriented Psychotherapy – Innovative Theory and Applications*. Jessica Kingsley Publishers, 2014.

Rappaport, L.: *Fókuszolás-orientált művészetterápia*, 2009, 26. o

Vogelauer, W.: *A coaching módszertani ABC-je*, Budapest, Beehive Consulting, 2008.

Az Európai Fókuszolás Szövetség (European Focusing Association, EFA) hivatalos honlapja <https://efa-focusing.eu/efa-task-group-focusing-oriented-coaching-meeting/>



Medgyesi Krisztina ACC

Coach, action learning team coach, szervezetfejlesztő, tréner, fókusz tréner. 13 éve támogat egyéneket, csoportokat és szervezeteket céljaik elérésében. 6 évig volt a coaching szakmai felelőse a Magyar Telekomnál, ezalatt több mint 150 egyéni és csoportos coaching folyamatot támogatott. Küldetésének tekinti, hogy Magyarországon minél többen megismerhessék a coachingot, és jó tapasztalatokat szerezzenek vele. Coaching, team coaching és szervezetfejlesztői tevékenysége mellett fókuszolással és más testtudatos módszerekkel is dolgozik. 2012-ben végezte el a New York-i Fókusz Intézet által is elfogadott fókusz tréner képzést. A fókuszolás-orientált coaching elkötelezett híve. Minősített ARPe©, GPOP™, Hogan és SHL visszajelző. Előadó a BME munka- és szervezetpszichológus képzésén.