

Wstęp. Coaching a samoświadomość

Control of consciousness determines the quality of life.

Mihalyi Csikszentmihalyi,
Flow: The Psychology of Optimal Experience

Jedną z podstawowych kompetencji coacha, wymienianych zarówno przez międzynarodowe stowarzyszenia ICF i EMCC, jak i przez Polską Izbę Coachingu, jest wspieranie *coachee* w poszerzaniu samoświadomości. Zanim zadamy pytania: dlaczego jest to tak istotny element i jaką funkcję spełnia samoświadomość w coachingowym procesie oraz jakie korzyści ma przynieść klientowi jej poszerzanie, warto najpierw zapytać o to, czym jest samoświadomość.

Rdzeniem pojęcia „samoświadomość” jest *conscientia*, czyli „świadomość” – słowo, które etymologicznie wywodzi się z łaciny (*con* – razem, z; *scientia* – wiedza) i oznacza wiedzę współdzieloną, czyli pochodzącą ze wspólnego pola informacji, do którego zyskujemy dostęp poprzez refleksję nad doświadczanym życiem. W tym miejscu pojawia się konieczność wprowadzenia idei podmiotu poznającego – czyli tego, który doświadcza, a ponieważ jest to podmiot aktywny w procesie poznania, więc świadomość jest w tym sensie subiektywna, że w znacznym stopniu zależy od samego obserwatora oraz sumy jego doświadczeń.

Świadomość jest obiektem refleksji nauk takich jak filozofia, psychologia, antropologia, kognitywistyka i neurofizjologia. Już od pierwszych myślicieli, uznawanych za ojców psychologii, takich jak Wilhelm Wundt czy William James, świadomość była kluczowym pojęciem dla zrozumienia istoty człowieczeństwa. Tylko jedna szkoła psychologiczna – behawioryzm – postulowała usunięcie zagadnienia świadomości z obszaru tej nauki. Wszystkie inne szkoły psychologiczne: począwszy od asocjacionizmu, strukturalizmu i funkcjonalizmu, poprzez psychoanalizę i neopsychoanalizę, w ramach których wprowadzono dodatkowo pojęcia nieświadomości (Whyte, 1967), przedświadomości (Freud, 1997), podświadomości (por. Pierre Janet, Carl G. Jung) i nadświadomości (Assagioli, 1965), aż po psychologię humanistyczną, poznawczą, ewolucyjną, neuropsychologię, psychologię Gestalt, psychologię procesu czy transpersonalną – uznają świadomość za kluczowy dla funkcjonowania człowieka aspekt.

Współczesna psychologia rozumie świadomość jako podstawowy stan psychiczny jednostki, w którym zdaje sobie ona sprawę i może reagować somatycznie lub wegetatywnie zarówno na zjawiska zewnętrzne, zachodzące w jej środowisku, jak i na zjawiska wewnętrzne, takie jak własne procesy myślowe, emocjonalne i wolicjonalne. Można wyróżnić kilka poziomów świadomości jako:

- a) zdawanie sobie sprawy z istnienia otoczenia – czyli odwzorowywanie cech środowiska w umyśle; mają ją wszystkie zwierzęta, które podejmują decyzje, dokonując wyborów w reakcji na zmiany zachodzące w środowisku;
- b) zdawanie sobie sprawy z istnienia samego siebie – np. identyfikacja samego siebie w lustrze; posiadają ją naczelnice; łączy się ona także z identyfikacją z własnym ciałem i jego doznaniem (odczuwaniem bólu i przyjemności);
- c) zdawanie sobie sprawy z istnienia własnego „życia psychicznego” – jest to właśnie **samoświadomość**, czyli **idea samego siebie**, tworzona na bazie dwóch subaspektów: 1) zdawania sobie sprawy z doświadczanych obecnie przez podmiot: doznań (odczuć), emocji (uczuć), potrzeb, motywów, myśli (poglądów, przekonań i sądów wartościujących) oraz własnych możliwości i ograniczeń, a także 2) na bazie pamięci epizodycznej (katalogu wspomnień), pomagającej jednostce w zachowaniu poczucia ciągłości biograficznej i tożsamości, niezależnie od bieżących zmian w środowisku;
- d) zdawanie sobie sprawy z istnienia samej świadomości – jest to **metaświadomość**, czyli świadomość świadoma samej siebie.

Jak dotąd jedynie filozoficznym założeniem i badawczą hipotezą pozostaje stwierdzenie, że dwa ostatnie rodzaje świadomości zarezerwowane są dla gatunku *homo sapiens*. Pytaniem jak do tej pory nie rozstrzygniętym empirycznie jest to, czy człowiek jest faktycznie jedyną istotą, którą ewolucja wyposażyła w złożoną funkcję, dzięki której jest on zdolny do uczynienia własnych przeżyć przedmiotem obserwacji z metapoziomu oraz do odróżnienia samego siebie od wszystkich innych przedmiotów i podmiotów (Pilarska, 2007).

Niemniej w ramach psychologii humanistycznej te dwa rodzaje świadomości, czyli samoświadomość introspekcyjną i metaświadomość, uznaje się za istotę bycia człowiekiem, a ich rozwój traktowany jest jako klucz do poczucia podmiotowości (samostanowienia) i autonomii jednostki (Rogers, 2002) oraz wolności od ograniczeń zewnętrznych (materialnych) i wewnętrznych (osobistych). Wysoka samoświadomość według Ericha Fromma charakteryzuje jednostkę, która potrafi twórczo realizować swoje pragnienia, kierując się przy tym własnymi wartościami, do których doszła drogą refleksji nad osobistymi doświadczeniami, co prowadzi do afirmacji własnego „ja” w kontekście całego życia jednostki (Fromm, 1993).

Proces rozwoju samoświadomości może być facylitowany poprzez psychoterapię. Służy on wówczas do rozpoznawania nabytych mechanizmów i wzorców działania, aby poprzez wgląd – czyli odkrywanie przyczyn, znaczenia i funkcji tych wzorców – terapeuta mógł wspierać pacjenta w uwalnianiu się od zaburzonych i niekorzystnych zachowań.

Natomiast w coachingu rozwój samoświadomości klienta przyczynia się do podejmowania przez niego decyzji i wyznaczania sobie celów w zgodzie z samym sobą i uznawanymi wartościami, oraz do kreowania strategii działania na bazie posiadanych przez niego talentów, poszerzając dostęp do posiadanych zasobów i prowadząc do realizacji samego siebie i swojego potencjału/powołania. Stanowi to istotne wsparcie w procesie tworzenia przez jednostkę swojego niepowtarzalnego, autentycznego życia, czyli uzyskiwania poczucia integracji (wewnętrznej koherencji), samorealizacji i spełnienia.

Motywarem przewodnim bieżącego numeru jest wsparcie procesu profesjonalizacji w coachingu poprzez poszerzanie świadomości samych coachów, co stanowi warunek konieczny ich rozwoju w zawodowej roli. Treści zostały podzielone na cztery części. Pierwszą z nich otwiera artykuł **Tatiany Zauchy-Krawczyńskiej** dotyczący etycznego fundamentu w coachingu, w którym autorka zaprasza do pogłębionej refleksji nad tym, jaką funkcję dla profesjonalnych coachów ma spełniać kodeks etyczny oraz pomaga im w budowaniu wrażliwości i wiedzy etycznej. W drugim artykule **Magdalena Koziół i Rafał Szewczak** przedstawiają wnioski z przeprowadzonych sesji superwizyjnych dla coachów znajdujących się na różnym etapie rozwoju profesjonalnego, pokazując, w jaki sposób, stosownie do stopnia zaawansowania coacha, zmienia się jego zapotrzebowanie na specyficzny rodzaj relacji superwizorskiej, co wskazuje na potrzebę rozwijania u superwizorów elastyczności komunikacyjnej i umiejętności dostosowywania interwencji superwizyjnej do potrzeb danego coacha. Celem artykułu autorstwa **Agnieszki Zawadzkiej, Lidii D. Czarkowskiej i Marii Grajewskiej-Kuldy** jest przedstawienie coachom nieposiadającym psychologicznego wykształcenia ani terapeutycznego doświadczenia Całościowej Skali Oceny Funkcjonowania (GAF) – która może być pomocna przy podejmowaniu przez coacha decyzji dotyczącej tego, kiedy klienta można zaprosić do procesu coachingowego, a kiedy większą korzyścią dla niego będzie skierowanie go do terapeuty lub innego specjalisty. **Dagmara Miąsek i Agnieszka Żukowska** w czwartym artykule prezentują wyniki siedmiu ustrukturyzowanych wywiadów przeprowadzonych z menedżerami wielokulturowych korporacji funkcjonujących na polskim rynku. Wywiady dotyczyły m.in. tego, jakie są kluczowe kompetencje istotne dla rozwoju innowacji organizacyjnych oraz które spośród coachingowych narzędzi mogą wspierać rozwój proinnowacyjnych kompetencji.

Druga część numeru poświęcona jest poszerzaniu świadomości coachów i zawiera artykuł autorstwa **Bożeny Wujec** i **Agnieszki Baranowskiej**, który, będąc owocem superrewizji coachingowej, zawiera cenne wskazówki dla coachów przeżywających dylematy w pracy z klientami, kiedy pomimo kontraktu i deklaratywnej zgody na proces klienci nie koncentrują się na celach, tylko na problemach, nie podejmują działań rozwojowych i nie przyjmują na siebie odpowiedzialności za swój rozwój. Autorki prezentują także mapę poziomów świadomości psychiatry Davida R. Hawkinsa, która może być użyteczna w rozumieniu zakresu motywacji lub braku dostępu do niej u klientów przy podejmowaniu wysiłku rozwoju osobistego. Z kolei **Aleksandra Szewczyk** i **Michał Kułakowski** prezentują artykuł, który z jednej strony jest bardzo osobistą refleksją autorów nad działaniem tzw. samospełniającej się przepowiedni i nad podróżą ku wewnętrznej motywacji w coachingu; z drugiej zaś strony pokazuje praktyczne zastosowanie coachingowych modeli RESOLVE i PEACE do pracy z klientem w obszarze motywacji. Artykuł **Anny Agaty Nowak** zaprasza czytelników do teoretycznej refleksji nad tym, czy istnieje idealny profil psychologiczny coacha – ze szczególnym uwzględnieniem takich konstruktów teoretycznych jak osobowość i dobrostan. Autorka zastanawia się nad tym, jakie cechy osobowości i dobrostanu mogą zwiększać prawdopodobieństwo, że współpraca z coachem będzie pozytywnym i skutecznym oddziaływaniem. Ostatni w tej części artykuł, którego autorem jest **Eyal Nir** poszerza perspektywę coachingowego podejścia do klienta o uniwersalne założenia stojące u podstaw japońskich sztuk walki oraz buddyzmu – i na bazie autorского programu „Personal Leadership the BuDo-Way” ukazuje, jak wspierać klientów w rozwijaniu mentalnej elastyczności, strategii efektywnego działania pod presją, bycia uważnym i wrażliwym w relacjach, a także wzmacniania poczucia pewności siebie i stosowania proaktywnego podejścia w celu przejmowania kontroli nad własnym życiem.

Trzecia część numeru zawiera dwa artykuły poświęcone mentoringowi. W pierwszym z nich **Iwona Ślęzak-Gładzik** prezentuje przegląd definicji mentoringu – dookreśla jego istotę i prezentuje korzyści dla wszystkich zaangażowanych w jego realizację stron: podopiecznych, mentorów oraz organizacji. Autorka analizuje też czynniki mające wpływ na wdrażanie programów mentoringowych z sukcesem, a także przyczyny ewentualnych niepowodzeń. Z kolei **Paweł Smółka** – autor kolejnego artykułu – ukazuje konkretny obszar zastosowań mentoringu w zarządzaniu talentami ze szczególnym naciskiem na nauki behawioralne. Ukuty przez autora termin „behawioryka” ma podkreślić praktyczne znaczenie konkretnych wskazówek dla liderów nowatorskich przedsięwzięć w procesie zarządzania innowacją.

Ostatnia część *Praktycy – praktykom* zawiera dwa nierecenzowane teksty napisane przez światowej sławy coachów pochodzących ze Stanów Zjednoczonych.

Rae T. Chois w swoim opisującym narzędzia coachingowe artykule pokazuje, jak pokonywać wewnętrzne gremliny i odzyskać wewnętrzną wolność i moc sprawczą. Natomiast **Rebecca Johns** w artykule zamykającym całość numeru, poprzez refleksję nad własną, osobistą drogą profesjonalnego rozwoju w coachingu zaprasza do refleksji nad istotą coachingu transformacyjnego, będącego towarzyszeniem klientowi w odkrywaniu jego własnej drogi do wewnętrznej motywacji.

W coachingu, a szczególnie przy pracy nad poszerzaniem obszaru samoświadomości klienta, niezwykle istotna jest pokora coacha, nieocenianie, empatia i tworzenie klientowi przestrzeni do bezpiecznej autorefleksji oraz podążanie za klientem, a nie przed nim. Z tego względu warto na zakończenie przywołać słowa jednego ze świątłych doktorów Kościoła – świętego Augustyna, którego biografia wskazuje na istotną przemianę w jego własnej samoświadomości, prowadzącą do zmian na poziomie transpersonalnym:

*Człowiek nie może niczego nauczyć drugiego człowieka,
może mu tylko dopomóc w wyszukiwaniu prawdy we własnym sercu,
jeżeli ją posiada.*
Św. Augustyn

Podsumowując: ponieważ na świadomość podmiotu składa się całokształt przefiltrowanych i zebranych przez niego doświadczeń, to w pewnym sensie świadomość tworzy jego subiektywną rzeczywistość i warunkuje w ten sposób przyjmowane przez podmiot strategie – a one z kolei kształtują jego rzeczywistość obiektywną. Tak więc poprzez coachingową czy terapeutyczną pracę, która wspiera zmianę świadomości klienta i prowadzi do uwalniania go od nabytych schematów i iluzji oraz do odnajdywania i poznawania jego własnej, wewnętrznej prawdy – może otwierać się dla podmiotu szansa na zmianę zarówno doświadczanej, jak i tworzonej rzeczywistości. A coachowi pozostaje towarzyszenie bohaterowi w jego podróży, w zaszczytnej roli świadka.

dr Lidia D. Czarkowska
Dyrektor Centrum Coachingu i Mentoringu ALK
Redaktor naukowy „Coaching Review”

Bibliografia

- Assagioli, R. (1965). *Psychosynthesis*. New York: The Viking Press.
Freud, S. (1997). *Pisma psychologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo KR.
Fromm, E. (1993). *Ucieczka od wolności*. Warszawa: Czytelnik.

- Hołówka, J. (2016). Świadomość. W: J. Hołówka, B. Dziobkowski (red.), *Panorama współczesnej filozofii*. Warszawa: WN PWN.
- Pilarska, A. (2007). Samoświadomość – fenomen czy przekleństwo świadomości? W: M. Leszczyński, P. Łupkowski (red.), *Poznańskie Forum Kognitywistyczne. Teksty Pokonferencyjne. Tom 2*. Poznań: Zakład Logiki i Kognitywistyki, Instytut Psychologii UAM: 117–126.
- Rogers, C.R. (2002). *Sposób bycia*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Whyte, L.L. (1967). *The Unconscious Before Freud*. New York: Basic Books.