

Wstęp

Przez długi czas sądziłem, że sam model transpersonalny, jak i narzędzia, które oferuje, jest po prostu jednym z modeli coachingowych. Przecież doskonale uzupełnia wiele obszarów, w których tzw. klasyczny proces coachingowy nie znajduje rozwiązania. Jak się jednak miało wkrótce okazać, bardzo się myliłem. Pomyłka stała się jasna, kiedy zdecydowałem się (za namową Agnieszki Ostrowskiej, której w tym miejscu bardzo dziękuję) uzupełnić wykłady o coachingu transpersonalnym (tak ten model wówczas nazywałem) dodatkowo szkoleniami, w trakcie których uczestnicy mogliby się nie tylko dowiedzieć, na czym polega podejście transpersonalne, ale też przećwiczyć konkretne narzędzia w aranżowanych sesjach. Mniej więcej w tym samym czasie, posiłkując się własnym doświadczeniem w pracy z klientami, rozwijałem model, rozpisując jego siedem osi i opracowując narzędzia z nimi związane. Krok po kroku, z wydawałoby się prostej zmiany perspektywy widzenia siebie w problemie, zaczął się rozwijać konkretny i rozbudowany system pracy z klientem. I dokładnie w tym samym czasie zorientowałem się, że zdecydowana większość uczestników moich szkoleń wcale nie jest coachami. A zatem kim są ludzie biorący udział w tych szkoleniach? Tutaj pojawiła się niespodzianka – otóż okazało się, że narzędzia modelu transpersonalnego interesują także trenerów biznesu i rozwoju osobistego, liderów i managerów, nauczycieli i wykładowców, psychoterapeutów i psychologów, psychiatrów i lekarzy, i w końcu ludzi, którzy chcą skorzystać z tych narzędzi wyłącznie do pracy nad sobą. Zacząłem więc weryfikować swoje spojrzenie na model transpersonalny. Skoro jego narzędzia są skuteczne w

biznesowym mentoringu, w pracy lekarza z pacjentem, sprawdzają się zarówno w gabinecie psychoterapeuty, jak i u osób pracujących nad samodzielnym rozwiązaniem swoich problemów oraz własnym rozwojem, to traktowanie tego modelu wyłącznie jako narzędzia coachingowego byłoby zbyt dużym jego ograniczeniem. Dlatego też zdecydowałem się na nazwę „model transpersonalny”, rezygnując z terminu „coaching”, który sugerował, że model jest węższy, niż w rzeczywistości. I tu pojawił się problem. Bo o ile prowadzącego proces coachingowy nazywamy coachem, to jak nazwać osobę, która coachem nie jest, a jednocześnie pracuje z klientem, używając tego właśnie modelu? Terapeutą transpersonalnym? Mentalnym trenerem? Transmentorem? Wszystkie te nazwy wydają się, delikatnie mówiąc, bardziej zabawne i żenujące, niż byśmy sobie tego życzyli. Uznałem więc, że nie ma sensu szukać nowej nazwy i zaśmiecać język kolejnymi lingwistycznymi potworkami. Stąd też nie używamy żadnej nazwy, bo modelem może się posługiwać z powodzeniem każdy, kto się go nauczy i przejdzie odpowiednią praktykę. Zatem wszędzie tam, gdzie układ zdania wymusza nazwanie takiej osoby, używam wymiennie terminów: „specjalista”, „praktyk”, czy też „prowadzący proces transpersonalny”.

Wraz z ilością odbytych sesji i nabierania coraz większego doświadczenia doszedłem do wniosku, że sprowadzenie modelu jedynie do rozwiązywania problemów stanowiłoby jego ograniczenie. Owszem, służą temu trzy pierwsze osie: czasu, relacji i ról, jednak już oś motywacji nie dotyczy problemów – jest swego rodzaju rozwojowym progiem. Z jednej strony przynosi akceptację naszej osobowości pasywnej, czyli tej, która tak często nam mówi, że się jej czegoś nie chce, z drugiej zaś strony – jako najlepszą motywację do działania traktuje naszą życiową misję. Jej odkrycie i podążanie ścieżką realizacji

staje się samonapędzającym się motorem działań. Problem jednak w tym, że jeśli do chwili rozpoczęcia pracy nad misją oraz komunikacją osobowości aktywnej i pasywnej nie zostanie rozwiązany konkretny problem, to pozostawione przez niego emocjonalne śmieci i mentalne blokady zaczną się pojawiać, jak grzyby po deszczu, podczas pracy na osi motywacji. Dopóki się z nimi nie uporamy, nie sposób przejść dalej. Celowo używam tutaj sformułowania „przejdź dalej”, bo osie modelu transpersonalnego to rodzaj podróży, którą odbywamy sami lub z klientem. To rodzaj platformowej gry: na jej pierwszych trzech poziomach naszym zadaniem jest pokonanie wszelkich problemów. Kiedy dostajemy się na czwarty poziom, stajemy przed powinnością odnalezienia misji i poukładania swojego wewnętrznego systemu motywacyjnego. Wykonanie tego zadania staje się przepustką do kolejnych poziomów modelu. Tam zaś już nie rozwiązujemy problemów – tam wzrastamy. Najpierw uczymy się rozwijania świadomości, potem konstruujemy na nowo bohatera naszej własnej historii, patrząc nań z perspektywy archetypu przygotowanego do jak najlepszego wypełnienia naszej życiowej misji i w końcu, na ostatnim szczeblu, wspinamy się na poziom duchowego rozwoju, korzystając z profitów płynących z umiejętności separacyjnych. Postać – kończąca z sukcesem tę transpersonalną grę – zyskuje nowe życie. Staje się poukładanym, spójnym i zgodnym wewnątrznie koneserem życia, potrafiącym się cieszyć z tego, co ono przynosi i radzić sobie z problemami, które napotka po drodze. To moment, w którym uczeń zostaje mistrzem, a dotychczasowy mistrz przestaje być potrzebny. To moment, w którym sanyassin staje się swamim – samodzielna, samostanowiąca, pewnie krocząca przed siebie „istotą kompletną”. Co więcej – staje się kimś, kto ma pełną gotowość, by teraz dzielić się swą wiedzą i doświadczeniem z innymi.

Jest tutaj jednak jeden kruczek, którego nijak nie da się pominąć, czy wyprzeć z całego systemu. Otóż osoba prowadząca klienta przez tę siedmiostopniową ścieżkę, najpierw musi ją sama przejść, i to z sukcesem. Bo dopóki sami na sobie nie doświadczymy narzędzi oraz technik transpersonalnych, nie uporamy się z własnymi problemami oraz motywacją, dopóki nie poszerzymy własnej świadomości, nie skonstruujemy właściwego archetypu i nie będziemy mieli za sobą doświadczeń separacyjnych, próba pomocy innej osobie nie przyniesie większych efektów. To tak, jakbyśmy chcieli przeprowadzić wystraszone dziecko przez polaną pełną tygrysów, sami po raz pierwszy w życiu spotykając się z tygrysem. Jeśli nawet uda nam się nie uciec, słysząc pierwszy ryk przewodnika stada, to nie wiedząc, jak sami mamy się w tej sytuacji zachować, nie będziemy mogli zapewnić naszemu klientowi bezpieczeństwa. To tak, jakbyśmy namawiali kogoś do wykonania skoku ze spadochronem z kilku tysięcy metrów, stojąc w tym czasie na ziemi i instruując go przez krótkofalówkę, przy jednoczesnym braku jakiegokolwiek doświadczenia w skokach, a całą posiadaną o nich wiedzę czerpać z okazjonalnej ulotki klubu miłośników chińskich parasoli. To się zwyczajnie nie uda, nie zadziała. Zadziałać może wyłącznie wówczas, kiedy skaczymy wraz z klientem. On zaś czuje się z nami bezpieczny, bo wie, że wcześniej wykonaliśmy setki takich skoków. Wtedy dopiero możemy mówić o kompetencji. Bierze się ona z wiedzy, umiejętności i doświadczenia. Wyłącznie wówczas, kiedy te trzy składowe rozwijamy w pełnej równowadze.

Pora odpowiedzieć na pytanie, czy każdy może być klientem procesu transpersonalnego. Czy z każdym człowiekiem da się pracować tą metodą? Odpowiedź jest prosta i krótka: nie, nie z każdym. Nie wszyscy bowiem dysponują określonymi umiejętnościami

wizualizacyjnymi, a jak zobaczysz, drogi Czytelniku, na kartach niniejszej książki zdecydowana większość narzędzi i ćwiczeń transpersonalnych zaczyna się od magicznych słów: „Wyobraź sobie, że...”. By takie narzędzia były skuteczne i by można je było na kimś zastosować, ten ktoś musi umieć posługiwać się własną wyobraźnią. Musi zawierzyć, że właśnie w taki, imaginatywny sposób można rozwiązać wiele problemów, które bez użycia wyobraźni rozwiązać jest o wiele trudniej. Są klienci, którzy od razu poddają się wizualizacji – cały proces przebiega wówczas szybko i sprawnie, przynosi też szybkie efekty. Są jednak tacy, którym nie przychodzi to tak łatwo – wówczas, by wesprzeć klienta w procesie, musimy zastosować techniki związane z uszczegółowieniem wizji (opisywane w rozdziale „Narzędzia warsztatowe”). A jeszcze inni w ogóle nie mają umiejętności posługiwania się wyobraźnią w taki sposób i to im nie przeszkadza, więc nie chcą takich umiejętności zdobywać. Co wówczas? Ano, nic. Po prostu narzędzia oferowane przez model transpersonalny nie zadziałają, a zatem, po co marnować czas jego i swój? Kolejnym warunkiem pracy z klientem w tym modelu jest jego otwartość i przyzwolenie na taką pracę. Otwartość ta polega na odrzuceniu lęku oraz na zdolności do zobaczenia samego siebie z transpersonalnej, ponadosobowej perspektywy.

Istnieje jeszcze jedna blokada, ale już nie w kontekście udziału w całym procesie czy jego fragmentach, ale w kontekście gotowości klienta do skorzystania z narzędzi na kolejnych poziomach. Tę gotowość musi ocenić specjalista pracujący z klientem, bo każdy kolejny poziom, od osi motywacji w górę, to w istocie ścieżka do własnej duchowości. Nie da się nią kroczyć, nie będąc gotowym

do tego zadania. A ta gotowość nie oznacza jedynie zdolności wizualizacyjnych, ale przede wszystkim umiejętności transpersonalnego wglądu w nasze własne wnętrze. Czasem warto na ten wgląd poczekać, czasem warto odłożyć proces, a czasem też, niestety, trzeba podjąć decyzję o zrezygnowaniu z dalszej pracy.

W rozdziałach dotyczących osi transpersonalnych, w celu wytłumaczenia wielu mechanizmów użyłem opisu przypadków, z którymi zetknąłem się w swej praktyce. W nich wszystkich zmieniłem imiona bohaterów oraz starałem się je opisać w odpowiednio ogólny sposób, by nie budzić skojarzeń z żadną konkretną osobą.

Na końcu książki przedstawiam wybranych dwadzieścia narzędzi/technik/ćwiczeń do wykorzystania w procesie transpersonalnym na różnych jego etapach. Zostały tu umieszczone w kilku celach. Pierwszym, podstawowym celem jest oczywiście to, by osoby pracujące w modelu transpersonalnym mogły z nich skorzystać. Drugim celem jest pokazanie, w jaki sposób tego typu narzędzia mogą być skonstruowane, co pozwoli dowolnie nimi żonglować w trakcie procesu: przedstawiać, uzupełniać innymi, łączyć, czy też wykorzystywać ich określone fragmenty, zawsze jednak z określoną, przemyślaną i ostrożną intencją – wszak mamy ludziom pomagać, a nie im szkodzić. Trzeci cel jest równie istotny, jak dwa pozostałe: otóż mam nadzieję, że specjaliści sięgający po ten model uznają, że narzędzi w tej książce jest zbyt mało. I ten niedostatek sprowokuje ich do tworzenia własnych.

Właśnie taki rozwój wydarzeń widzę i, prawdę mówiąc, taki przyniósłby mi najwięcej satysfakcji. Traktuję bowiem ten model jako system otwarty, coś, co trzeba i należy rozwijać, rozbudowywać, korygować i ewaluować. Być może ktoś uzna, że liczba siedmiu osi też

nie jest wystarczająca. Jeśli tak, to świetnie – niech zostaną stworzone (opisane i przepracowane w praktyce) kolejne osie. Możliwe też, że ktoś zobaczy szansę wykorzystania tego modelu w pracy z klientem w branży, której nie jestem w stanie się domyślić. Jeśli tak jest, to proszę cię, drogi Czytelniku, byś się ze mną tą wiedzą podzielił. Na końcu książki znajdują się dane kontaktowe – proszę o korzystanie z nich, ja zawsze odpisuję na wszystkie maile.

Zapraszam do współpracy z Fundacją Hinc Sapientia – oprócz działalności edukacyjnej zgodnej z naszym statutem, w której głównie skupiamy się na nauczaniu modelu transpersonalnego oraz technik mindfulness, podejmujemy również szereg aktywności pro bono. Ufam, że wielu ludzi może nas na różne sposoby wesprzeć w naszych aktywnościach. Chcemy pomagać innym. Chcemy zmieniać świat. Wiemy na pewno, jak czasem niewiele trzeba, by dokonać potężnej zmiany. A każdy odmieniony człowiek rusza przed siebie w życie świecąc blaskiem, którego nie da się nie zauważyć, dzięki czemu inni też pragną doświadczyć podobnej zmiany.

Jarosław Gibas