

**Integrál Akadémia**  
**Integrál Pszichológia Szak**



**A fejlődésdinamika integrál elmélete**

Készítette: **Szabó Attila**

Telefon: **+36 30 378 2131**

E-mail: **attila.szabo.e@gmail.com**

Konzulens: **Gánti Bence**

Budapest, 2016

## Tartalomjegyzék

<b>Bevezetés.....</b>	<b>3</b>
<b>I. Fejlődésméleti keretek.....</b>	<b>4</b>
1. Az integrál elmélet .....	4
<i>Az integrál evolúcióelmélet .....</i>	<i>4</i>
<i>Az AQAL-modell.....</i>	<i>5</i>
2. Memetikai alapok.....	10
<i>A replikátorok.....</i>	<i>10</i>
<i>A mémplex .....</i>	<i>11</i>
3. További fejlődésméletek .....	12
<i>A Gestalt ciklus.....</i>	<i>13</i>
<i>A Spiráldinamika fejlődési modellje (Beck-Cowan).....</i>	<i>14</i>
<i>A változási folyamatok meghatározó tényezői (Beck-Cowan).....</i>	<i>15</i>
<i>A generációs elmélet (Strauss-Howe) .....</i>	<i>18</i>
<i>A nyílt rendszerek elmélete.....</i>	<i>19</i>
<i>Az autopoiesis.....</i>	<i>20</i>
<i>Fázisok és stabilitás.....</i>	<i>22</i>
<i>A megismerés, mint az élet kulcsfolyamata (Santiago elmélet).....</i>	<i>25</i>
<i>A lefelé irányuló kauzalitás (dawnward causation) .....</i>	<i>26</i>
<b>II. Integrál fejlődésdinamika.....</b>	<b>28</b>
1. Szintézis .....	28
2. A négy kvadráns fejlődésméleti megközelítése.....	29
3. A fejlődésvonalak dinamikája .....	33
4. A spiráldinamika fejlődésdinamikai részletei .....	34
5. Az integrál fejlődésdinamikai analízis kritériumai.....	36
<b>III. Fejlődésdinamikai alkalmazások.....</b>	<b>38</b>
1. A generatív coaching.....	38
<i>A pozitív szándékok és célok beazonosítása .....</i>	<i>38</i>
<i>A teremtő tudatállapot létrehozása .....</i>	<i>39</i>
<i>A cselekvés.....</i>	<i>41</i>
<i>A nehézségek átalakítása.....</i>	<i>42</i>
<i>A fenntartás .....</i>	<i>42</i>
2. Neurologikai szintek.....	42
<i>Elméleti alapok.....</i>	<i>43</i>

<i>Neurologikai szintek a négy kvadránsban</i> .....	44
3. Szervezetfejlesztés és a teal szervezet.....	46
<i>Lehetőségek és kockázatok</i> .....	47
<i>Áttörési lehetőségek</i> .....	50
<i>A teal szervezet energetikája</i> .....	53
<b>Zárszó</b> .....	<b>55</b>
<b>Irodalomjegyzék</b> .....	<b>56</b>

## Bevezetés

A memetika fogalmának egy drámai interpretációja szerint a mémek tulajdonképpen „intellektuális paraziták”, amelyek „mémálomban”, illúzióban tartják az emberek elméjét. Sőt, olyan vélekedések is vannak, hogy az evolúció során megnövekedett emberi agyméret a mémek által kifejtett szelekciós nyomás következménye. Dolgozatomban egy befogadhatóbb alternatívát kínálok erre a kérdésre: a **mémek** nem paraziták, hanem a folytonos evolúció természetes motorjai, amik nem csak az ember viselkedését befolyásolják, hanem minden létezőt ebben a világban. Kiterjesztem a mém fogalmat a kulturális információ túlra, minden struktúra lényegére a felhők alakjától, a hal formáján és a táncon át, egészen a pszichéig. Javaslatom szerint így a mém nem csupán egy „kulturális gén”, hanem a teremtés zenéjévé válik, Isten leheletévé, logosszá, amelynek nyomán folyamatosan olyan új struktúrák támadnak, amelyeket áthat az áramlás.

Dolgozatomban a memetikát és az integrál elméletet úgy fűzöm össze, hogy rámutatok: a holonokat alkotó elemeket mémek kapcsolják össze funkcionálisan, a rendszer stabilitását pedig az őt átjáró áramlás energiája és annak pozitív és negatív visszacsatolásai adják. Az **elem-mém-áramlás** hármassal egy olyan vizsgálódási elvet alapozok meg, amely nem valamilyen statikus képet ad, hanem képes rámutatni a **holarchia** fejlődési vagy lebomlási folyamatának dinamikájára. Rámutatok a rendszereken belül jelentkező **durva és finom memetikai kapcsolatokra**, amelyek kihatnak a rendszer rugalmasságára és stabilitására.

Bevezetem az **autopoietikus potenciált**, ami az a „plusz” ami megjelenik, amikor a holon egy magasabb szintre lép. Rámutatok, hogy az autopoiesis csak akkor jön létre, ha a rendszer **flowban** van, vagyis áramlás járja át és működnek a kapcsolatai (visszacsatolásai). A rendszerállapotokat vizsgálva bevezetem a **szint-disszonancia** és a **kvadráns-disszonancia** fogalmakat, mint egy olyan előjeleket, amelyek pillanatnyilag fékezik a rendszer fejlődését, de akár a fejlődés forrásai is lehetnek.

A fenti elvek konkrét alkalmazását keresve, Stephen Giligan **generatív coachingjában** alkalmazott mentális szűrőket elhelyezem a négy kvadránsban. Ezt szem előtt tartva egy teljesebb, tudatosabb és komplexebb coachingra kínálok lehetőséget. Rámutatok arra, hogy a generatív, teremtő állapotot bármelyik kvadránsban létrehozhatjuk, mert hatása a másik négy kvadránsban is jelentkezni fog. Leírom a változásterjedés mechanizmusát a négy kvadránsban. Egy másik gyakorlati alkalmazásként, elhelyezem a négy kvadránsban Robert Dilts **neurologikai szintjeit** és a fenti elvek mentén vizsgálom, hogyan facilitálja a módszer a fejlődést. Kiemelem, hogy a módszer a kliens problémáját a legtágabb kontextusba helyezi, ahonnan a lefele irányuló kauzalitás hatása, valamint a fölöttes szintek mémjeinek bekapcsolása és tudatosítása által az egész rendszerre nézve jótékony, fejlesztő hatású. Végül, a dolgozatom utolsó fejezetében azt vizsgálom, milyen gyakorlati lépésekben és milyen integrál fejlődésdinamikai hangsúlyokkal valósítható meg a **teal szervezetre** való átmenet. Külön hangsúlyt fektetek az energetikai, áramlási folyamatokra.

# I. Fejlődéseméleti keretek

## 1. Az integrál elmélet

### *Az integrál evolúcióelmélet*

Ken Wilber az integrál elméletben a világban található dolgok hierarchiáját írja le. Minden dolog – ami önmagában egész – egyben a föllette álló rendszer részét képezi. Minden fölöttes szint integrálja a benne található részeket és több mint a részek összessége, mivel olyan új jelenségeket mutat, amelyek a részeknél nem fedezhetők fel.

Ken Wilber volt a nyugati civilizáció azon gondolkodója, aki a visszaállította a mindenség redukcionista módon szétszabdalt komponenseinek egységét. Visszatérve az ősi tradíciókban már leírt és meglévő szemlélethez, a **fizioszférát** (kozmoszt, anyagi világot), a **bioszférát** (az élő világot), a **núszférát** (az elmét, a pszichét) és a **teoszférát** (a tudat magasabb régióit, a spiritualitást) ismét egyetlen egységgé rendezte és elnevezte **Kozmosznak** (nagy „K”-val) (Gánti, 2010) Ezzel jelezte, hogy ez a létezés legtágabb és ugyanakkor egységes kontextusa.

Dolgozatomban bevezetem az **ökoszisztéma** fogalmát, ami alatt a wilberi Kozmosz egy részét, darabját értem. Az én értelmezésemben ez tartalmazza a wilberi szférák minden rétegét és van egy **határa**. Ez alatt fogalom alatt nem csak a klasszikus ökológiai – tehát bioszférára redukált - értelmezést értem majd – az élőlény-társulások és az élőhelyek rendszermodellje – hanem a fizio-, nú- és teoszférára is kiterjesztett rendszermodellt. Értelmezésemben ökoszisztémát képez nem csak egy erdő, vagy óceán, hanem egy embercsoport, vagy akár egy ember lelkének gondolati-képi-érzelmi struktúrái is. lényege, hogy határain belül kölcsönhatások vannak, amelyek hozzájárulnak az ökoszisztéma fenntartásához.

Wilber kiemeli, hogy a Kozmosz a Szellem megnyilvánulása és alapvető tulajdonsága, hogy folyamatosan fejlődik, egyre magasabb szinten manifesztálódik. Az már egy külön metafizikai kérdés, hogy ez az evolúció „transzperszonális szempontból a Szellem evolúciója” vagy pedig a Szellemben belül egy manifesztáció, illetve, hogy a Kozmosznak „célirányos evolúciója van”, vagy pedig minden pillanatban az eredő hatások határozzák meg a következő evolúciós lépést. (Gánti, 2010)

Wilber lefektette a Kozmikus evolúció 20 alapvető elvét, azzal, hogy ezek minden szinten, minden jelenségre igazak. Alább a témánk szempontjából relevánsak (Gánti, 2010):

1. A valóság **holonokból** áll, amelyek egyszerre részek és egészek. Jellegetes mintázatokkal, törvényekkel rendelkeznek.

2. A holonnak négy alapvető törekvése van:

- a) **egészlegesség**, autonómia
- b) **részség**, beilleszkedés a nagyobb egészbe
- c) **ön-meghaladás**, transzcendálás, magasabb szintre lépés
- d) **feloldódás**, felbomlás

Az első két tulajdonságot **horizontálisnak** nevezzük, mert nem járnak fejlődésdinamikai eredménnyel. Az utolsó két tulajdonságot viszont **vertikálisnak** hívjuk, mivel bekövetkezésükkor fejlődési szintváltás történik.

3. A holonok egy természetes hierarchiát alkotnak. Ezt a **holarchiának** nevezte Arthur Koestler. Itt lényeges látnunk, hogy nem alá-fölrendeltségről (hierarchiáról) beszélünk, hanem arról az elvről, hogy egy egész ugyanakkor része egy még átfogóbb, fölötte álló egésznek. Egy holarchiában a szintek száma határozza meg a **mélységet**, adott szinten lévő elemek száma pedig a **kiterjedést**. Ebből az elvből az is világosan látszik, hogy az egy eredendő holon maga a Szellem, amely minden alapját képezi, ugyanakkor minden fölött áll.

4. A holarchikus struktúrában minden holon **meghaladja és önmagába foglalja** az előző szintet. Az alacsonyabb szintű holon úgy lesz része a magasabb szintűnek, hogy az magába foglalja, de van közöttük egy „plusz”, egy új minőség, egy képesség. Ez a fejlődési képesség a Kozmosz intrinzik (önmagában) lévő képessége. Ezt a különbséget fogom az **autopoiesis** tárgyalásakor **autopoietikus potenciálnak** nevezni. Ha a holon szétesik, akkor elvesz a benne lévő autopoietikus potenciál.

### *Az AQAL-modell*

Wilber az 1995-kiadott *Szex, Ökológia, Spiritualitás* című könyvében utalt először az „integrál” szóval az általa létrehozott modellre. Az **AQAL** (ejtsd: akval) egy angol rövidítés, „all quadrants, all levels, all lines, all states and all types”, vagyis minden kvadráns, minden szint, minden vonal, minden állapot és minden típus. Ezek azok az eszközök amelyekkel feltárhatóak a valóság alapvető mintázatai.

Az integrál elmélet szerint legalább négy, tovább már nem redukálható perspektíva létezik, amennyiben a valóság minden aspektusát meg akarjuk vizsgálni: a szubjektív, az objektív, az interszubjektív és az interobjektív. Egyszerűbben fogalmazva létezik egy belső és egy külső, valamint az egyes és a többes számú perspektíva.

A négy kvadráns a valóság négy dimenzióját képviseli és a ezeket a négy alapvető névmás fejezi ki: az „én” képviseli a bal felső (BF), a „mi” a bal alsó (BA), az „az” a jobb felső (JF), az „azok” pedig a bal alsó (JA) negyed (lásd: *I. ábra - A négy kvadráns*).

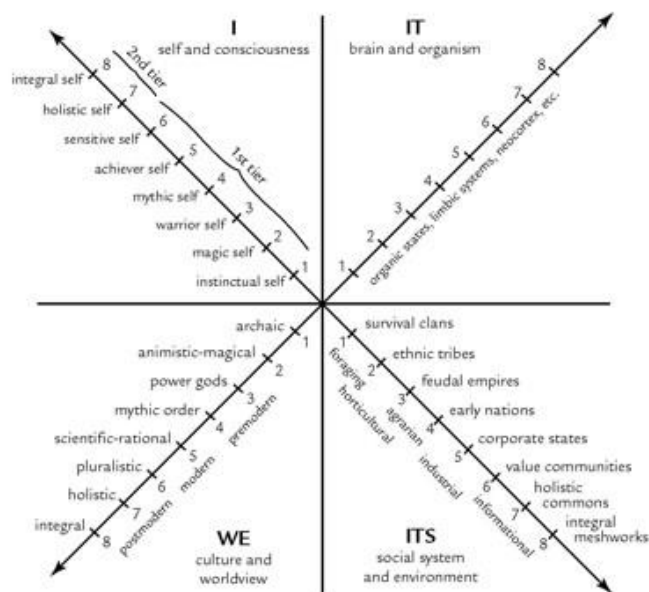
Minden egyes negyed térképként szolgál a valóságkülönböző területeihez. Egy jelenség feltárásakor mind a négy kvadránssal dolgoznunk kell, különben **kvadránsredukciót** követünk

el, vagyis a valóság csak egyes aspektusait vizsgáljuk. Ha ebbe a hibába esünk, a jelenség egészét csak korlátozottan értenék meg, elvesznek annak egészlegessége (Gestaltja) és nem tudnánk megfelelően bánni vele.

	BELSŐ	KÜLSŐ
EGYÉNI	<p>BAL FELSOR</p> <p><b>ÉN</b></p> <p>Intencionális (Szubjektív)</p>	<p>JOBB FELSOR</p> <p><b>AZ</b></p> <p>Viselkedési (Objektív)</p>
KOLLEKTÍV	<p>BAL ALSÓ</p> <p><b>MI</b></p> <p>Kulturális (interszjektív)</p>	<p>JOBB ALSÓ</p> <p><b>AZOK</b></p> <p>Szociális (interobjektív)</p>

1. ábra - A négy kvadráns

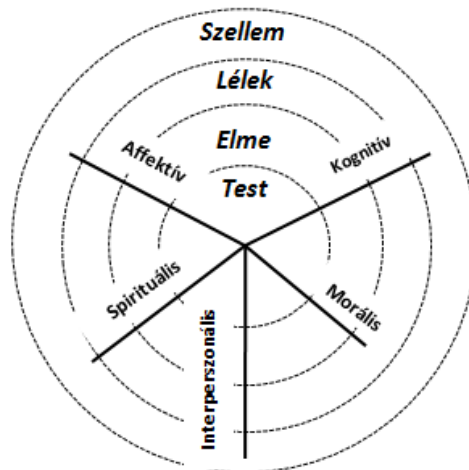
A négy negyedben ábrázolható a holonok mélysége és kiterjedése is. A bal oldali (belső) negyedekben vannak a **mélységi szintek**, a jobb oldaliakban (külső) pedig a **kiterjedési szintek**. Fontos látni azt, hogy minden kvadráns szintjei együtt járnak a többi kvadráns szintjeivel. Például egy magas vérnyomású (BF) és törtető menedzser (JF) leginkább a racionális szubkultúrában (BA) található meg, amely tipikusan nagyvállalatokban (JA) szokott előfordulni. Ebben a példában a négy aspektus ugyan olyan mélységi szinten fordul elő, az 5-ös szinten (lásd: 2. ábra - Példa a négy kvadráns szintjeire (forrás Esbjorn-Hargens, 2009)).



2. ábra - Példa a négy kvadráns szintjeire (forrás Esbjorn-Hargens, 2009)

Az egyes szintek egy-egy holarchiát, vagy „hullámot” szemléltetnek. Mindegyik „hullám” magába foglalja az előzőt, miközben meghaladja az előző szintek korlátait. **Szubjektív** téren (BF) az érzékelést meghaladják és magukba foglalják az impulzusok, azokat az érzelmek, azokat a szimbólumok, azokat pedig a fogalmak. Ugyan ez zajlik az **interszubjektív** (BA) tartományban: az archaikus, mágikus, mitikus és racionális magyarázatokon át tartó íven. Az **objektív** (JF) tartományban szintén ezt a fejlődést látjuk az atomoktól a molekulákon és sejteken át egészen a szövetekig és szervekig. Az **interobjektív** (JA) tartományban pedig a galaxisoktól a bolygókig, az ökoszisztémákon át a családokig és a falvakig terjed a láncolat. „Függetlenül attól, hogy az egyes kutatók hol húznák meg a szintek közötti vonalakat, minden kvadránsban világosan kivehető egy általános evolúciós vagy fejlődési mintázat: beburkolózik a mélység (vagyis egyre több réteget vesz magára), nő a komplexitás (vagyis kiterjed és egyre több minden tartozik bele).” (Esbjorn-Hargens, 2009)

Ahhoz, hogy egy holon adott fejlődési szintre érkezzon, számos tulajdonságát, képességét kellett annak a szintnek e fejlettségére fejlesszen. Ezeket a **fejlődési vonalakkal** ábrázolhatjuk, és gyakran **intelligenciának** hívjuk. Egy ember saját fejlődési profiljának vonalait **pszichográf**on ábrázolhatjuk (lásd: 3. ábra – *Pszichográf* (forrás Ken Wilber, 2000))

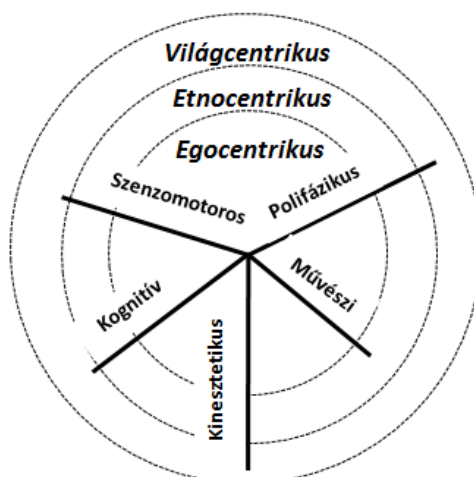


3. ábra – Pszichográf (forrás Ken Wilber, 2000)

A fenthez hasonlóan, egy embercsoport kapcsolati kultúrájának vonalait a **szociográf** segítségével ábrázolhatjuk (lásd: 4. ábra – *Szociográf*)

Fontos látnunk, hogy minden egyes kvadránsban számos vonal létezik és minden kvadráns minden vonalának megvan a megfelelője a többi kvadránsban is. Egy adott holon, egyén vagy csoport, soha nem egyetlen fejlődési szinten található, mivel ez egyes fejlődésvonalai is különböző fejlettséget érhetnek el. Ezt úgy hívjuk, hogy **sokfázisú (polifázisos) érettség**, mivel csak bizonyos fejlettségi szintek realizálódnak és csak bizonyos fejlettségi szintek érhetőek el egy adott pillanatban.





4. ábra – Szociográf

A fejlődési szintek és vonalak mellett vannak a különböző **állapotok** is. Ezek egy-egy aspektus időbeli megjelenésre utalnak. Az is jellemző rájuk, hogy időben többnyire összeegyeztethetetlenek. Például, nem lehetünk egyszerre ittasak és józanok nem lehet egyszerre kánikula és hóesés.

Azért fontos így kezelni az állapotokat, mert a valóság folytonos változásban van, az állapotok pedig rávilágítanak arra, hogy ezek a változások hogyan és miért következnek be. *„Amikor például tudatában vagyunk, hogy milyen sok állapoton megy át egy workshop közönsége, akkor úgy építhetjük fel a programot, hogy tiszteletben tartsuk ezeket a „hangulatváltozásokat”, sőt akár még ki is aknázzuk őket a tanulás érdekében.”* (Esbjorn-Hargens, 2009)

	BELSŐ	KÜLSŐ
EGYÉNI	Jelenségek állapotai Természetes állapotok Módosult állapotok	Agyi működés állapotai Hormonális állapotok Viselkedési állapotok
KOLLEKTÍV	Csoport-állapotok Interszubjektív állapotok Spirituális állapotok	Időjárási állapotok Gazdasági állapotok Ökológiai állapotok

5. ábra- Példák állapotokra a négy kvadránsban

Vannak olyan mintázatok, amelyek a szintektől függetlenül jelennek meg, ezek a **típusok**. Különböző területeken alakulnak ki és minden kvadránsban kifejeződnek. Például:

- a BF kvadránsban találjuk a személyiségtípusokat (az Enneagram 9 típusát vagy a Myers-Briggs tipológia 16 típusát) vagy a nemi típusokat (férfi, nő),
- a JF negyedben a vércsoportokat (A, B, AB és 0) vagy a testalkatokat (a William Sheldon féle ektomorf, endomorf és mezomorf típusokat)

- a JA negyedben felhozhatjuk a bioformációkat (sztyeppe, tundra, dombság, hegyvidék, stb.) vagy az államtípusokat (demokrácia, diktatúra, királyság, köztársaság, stb.)
- a BA negyedben pedig a vallási rendszereket (monoteizmus, politeizmus, pánteizmus).

	BELSŐ	KÜLSŐ
EGYÉNI	Személyiség típusok Nemi típusok	Vércsoport Testalkat
KOLLEKT	Spirituális rendszerek Rokonsági rendszerek	Bioformációk Államtípusok

6. ábra - Példák állapotokra a négy kvadránsban

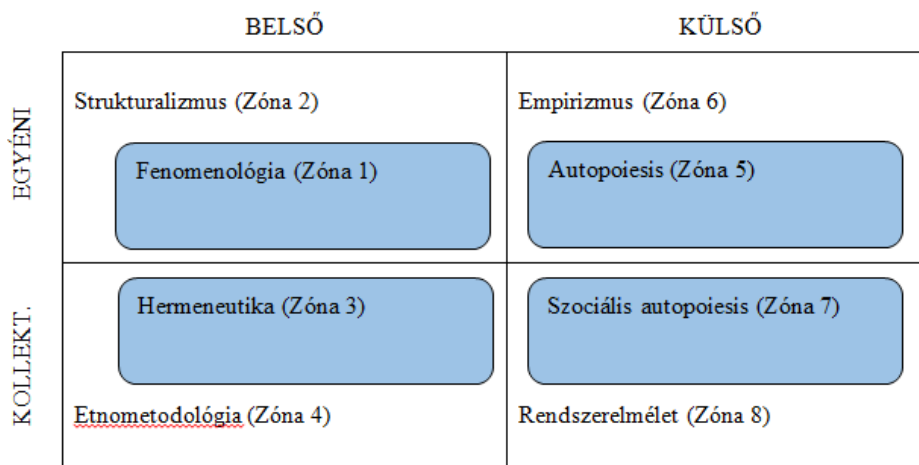
A típusok nagyon stabil és rugalmas mintázatok, hiszen szinttől függetlenül, teljes vertikumban átszövik a holont.

Végül, az AQAL-modell öt eszközéhez hozzátartozik egy, ami tovább finomítja a kvadránsok modelljét. A négy negyedet egyenként két perspektívából tanulmányozhatjuk: egy **belsőből** (első személyű látásmód) és egy **külsőből** (harmadik személyű látásmód). Így jön létre az emberi kutatás és vizsgálódás nyolc **zónája**, amelyek az integrál módszertani pluralizmust (IMP) alkotják. Az IMP módszertanában a pluralizmus a következő három alapelv szerint működik:

- **belefoglalni**, vagyis minden módszertani megközelítést figyelembe venni
- **rétegezni**, vagyis az eredményeket struktúrába rendezni
- **cselekvésbe átültetni**, vagyis felismerni, hogy aktivitásban tárulnak fel az események

A 7. ábra - A nyolc módszertani zóna a páratlan sorszámú zónák a belső perspektívákat (fenomenológia, hermeneutika, autopoiesis, szociális autopoiesis), míg a páros sorszámú zónák a külső perspektívákat (strukturizmus, etnometodológia, empirizmus, rendszerelmélet) jelentik. A harmadik személyű nézőpont tulajdonképpen azt jelenti, hogy a megfigyelő nem azon a holarchiai szinten található, ahol a megfigyelés tárgya, hanem egyel magasabb szinten. Így képes „térképként” szemlélni vizsgálódásának objektumát.

Ezek azok az elvek, amelyek az integrál elmélet dinamikus jellegét is biztosítják. Az integrál vizsgálódásnak mind a nyolc zóna lehetőségeit ki kell aknáznia, mert így lehet összekapcsolni és rendszerbe foglaltan alkalmazni a különböző megismerési módokat. (Esbjorn-Hargens, 2009)



7. ábra - A nyolc módszertani zóna

## 2. Memetikai alapok

### *A replikátorok*

A **memetika** elméletét Richard Dawkins dolgozta ki 1976-ban, amikor megírta „Az önző gén” című könyvét. Elméletében azt állítja, hogy az emberekben több tízezer kulturális információs csomag található, amelyek reprodukálják és örökítik magukat. Az elmélet neve az **utánzás** (mimézis) és az **öröklés** (genetika) szavak kombinációja.

Dawkins szerint a mémek, mint **replikátorok** harcolnak a fennmaradásért. A replikátor egyetlen feladata, hogy másolja önmagát. Csakhogy a másolás során kisebb hibák következnek be, így véletlenszerűen új tulajdonságok állhatnak elő, amelyek előnyt jelentenek a túlélésért folytatott harcban. A pontatlan másolás következtében létre létrejövő mutációk így nem csak hatékonyabb, egyre bonyolultabb egyedeket termelnek ki, amennyiben a környezet olyan, hogy ez lehetővé teszi. Természetesen megjelennek olyan egyedek is, amelyek nem életképesek. Ez teljesen összevág a Charles Darwin által 1859-ben kidolgozott, természetes kiválasztódáson alapuló evolúciós elmélettel. Alappillérei tehát a replikáció, a szelekció és a „kisebb hibák”. Ez utóbbi véleményem szerint úgy is felfogható, mint az teremtés jelenlévő minősége, a logos.

Richard Dawkins és később Susan Blackmore (2001) még hozzáteszik, hogy az evolúció nem ismeri az előre látást. Vagyis nem gondolkodik előre, jövőbeli alternatívákról, hanem mindig csak az adott környezetben „legjobb” megoldásokat hozza létre. A másik elv, amit kijelentenek, hogy az evolúció nem az egyén vagy egy csoport, még csak nem is a faj javára, hanem magának a mémnek a javát szolgálja. A mémek önző módon viselkednek: a sikeres gének elterjednek, a sikertelenek nem. Továbbá, egyes mémcsoportok támogathatják egymást, akár szövetséget is köthetnek. Csoportokba, egyre bonyolultabb struktúrákba verődnek, mivel az együttműködés következtében javulnak a túlélési képességeik. Így jönnek létre egyre bonyolultabb memetikai szervezetek. Tulajdonképpen minden élő szervezet, beleértve az embert is a gének és a mémek „terméke”.

Alább néhány mém-példát gyűjtöttem össze az egyes wilberi, kapcsolatdinamikai és spiráldinamikai szintekre csoportosítva:

- **W3 Leképező – Agresszió – SD Piros**

*"Szemet szemért, fogat fogért" "Ha nem én támadok, ő támad meg." "Büszkeségem nem engedi, hogy..." "Élet vagy halál" "Pénzt vagy életet" "Szerezd meg, amit akarsz!" "Ne törődj másokkal!" "Egyszer élsz, használd ki!" "Nincsenek következmények!" "Senki nem állhat az utamba!" "Felettem nem áll senki!" "Az emberek hálásak lesznek nekem, és örökké zengeni fogják a nevem." "Mert oda születtem, mert egy vérből valók vagyunk"*

- **W4 Szerep szabály – Bürokrácia – SD Kék**

*"Minden rendben!" „Nincs leírva!” „Mert ez van leírva!” „Mert Ő mondta!” "A rendszer örök és megkérdőjelezhetetlen." "Ha elfogadod a hatalmi figurát, akkor azt tehetsz hozzá, amit akarsz; ha nem fogadod el, mehetsz, nem vagy többé klubtag." "Jó vagyok, vagy rossz". "Járt utat a járatlanért el ne hagyj." "A nagy ...-t szolgálom!" "Én tudom a legjobban!" "Nézd csak, sorolom a hibáidat: ..."*

- **W5 Racionális – Csalás – SD Narancs**

*"Az én szerencsém a te veszteséged" "Az én nyereségem a te fájdalomad" "Még, még!" "Nincs elég!" "El akarok érni dolgokat, el akarok jutni az életemben valahová" "Még sokra viheted az életben!" "A világ tele van lehetőségekkel" "Meg tudom valósítani amit, akarok" "Az életképtelen kiszelektálódik" "A tökéletességig viszem a dolgot" "Még sokra viheti az életben!" "Minden alku tárgya" "Minden csak rajtad múlik!" "Ezek itt mind inkompetens, tehetetlen, lusta hülyék." "Én vagyok az elit!" "Különleges vagyok!" "Én más vagyok!" "Több szálát is kézben tartok" "Ami működik, azt használjuk" "Ne az érzelmek döntsenek" "Gyors győzelem" "Most akarom!" "Nem mondom el a valódi érdekeimet és motivációmat, mosolygok, és csak részleteket mondok, metaforikusan, cserébe te is elrejtetheted a te motivációd." "Nem akarom elmondani, mert megbántanálak vele." "Ezt nem lehet ilyen egyszerűen elmondani." "Igen, de..." "Nem hiszek el semmit, hacsak be nem bizonyítod." "Tudok egy trükköt!"*

- **W6 Integrált – Önfeltárukozás – SD Zöld**

*"Azt teszem, amit mondok" "A saját utamat járom" "mindent kiteszünk az aszra" "Senki se mondja meg nekem, hogy mit csináljak!" "Azt teszem, amit akarok!" "Engem senki nem ért meg, annyira más (egyedi) vagyok". "Mindent magam csinállok!" "Nem kötelező semmi." "Csak amennyi kedved van hozzá." "Ahogy érzed..." "fej és szív együttműködése" "A Döntés" "Azt teszem, amit mondok" "Egymást szabadon hagyjuk"*

### *A mémplex*

Blackmore (2001) az elmélet olyan szintig fejlesztette tovább, hogy kijelentette: az ego sem más, mint mémek dinamikus sokasága. Szerinte az elménkben lévő mémek gondolatokat szülnék, amelyek akaratumk ellenére kavarnak odabent, mintegy **memetikai ökoszisztémában**. Az ügyesebbek a gyengébbek fölébe kerülnek és a megtisztításukra tett

kísérlet „*csak pótlólagos működési terepet teremt megkapaszkodni kívánó más mémek számára*”. A gondolataink nem is a mi gondolataink, hanem az éppen sikeres mémek megnyilvánulása. Tudatunk egy **mém-komplexum**, röviden **mémplex**. Ebben egy „én”-né szerveződnek és az egyén máris harcolni kezd ennek a komplexumnak a fennmaradásáért, „*a mém biztonságban van az 'én' menedékében*”. Talán ezért tette a filozófus Daniel C. Denett azt a sokkoló kijelentést, hogy az ember nem más, mint egy mémekkel megfertőzött állat.

Így tehát, az emberi agyban élő mém-csoportosulásokat úgy is modellezhetjük, mint egy ökoszisztémában megtalálható növényi vagy állatcsoportosulásokat, ahol mindeniknek megvan a maga szerepe az ökoszisztéma egyensúlyának biztosításában.

Egy részlet Dawkins, *Az önző gén* című könyvének zárszavából, amelyet Denett (2008) idéz: „*Megvan a hatalmunk ahhoz, hogy dacoljunk velünk született önző génjeinkkel, és ha szükséges, a belénk táplált, belénk nevelt, önző mémekkel is. (...) Géngépeknek építettek bennünket, és mémgépekként nevelkedtünk, de megvan a hatalmunk ahhoz, hogy szembeforduljunk a teremtőinkkel. Mi, egyedül a Földön, fellázadhatunk az önző replikátorok zsarnoksága ellen.*” Mennyire drámai ez a ráébredés! Lehetséges, hogy minden mit az emberiség létrehozott, a technikától a művészeteken át egészen a spiritualitásig, semmi más csak paraziták melegágya?! Ugyan itt Dawkins kiemeli, hogy a beszéd és az írás megjelenésével a mémek inváziója felgyorsult és jóval mérvadóbb hatásuk van az emberi fenotípusra - a környezet és gének által meghatározott specifikus jellegére - mint a géneknek. *Darwin veszélyes ideái* (1998) című művében pedig így fakad ki: „*De ha én semmi sem vagyok a testem és az azt elárasztó mémek közti interakciók valamilyen bonyolult rendszerén túl, mi történik a személyes felelősséggel? Miképp lehetne engem felelősnek tartani a hibáimért, vagy megbecsülni diadalaimért, ha nem én vagyok a hajóm kapitánya? Hol van az autonómia, amire szükségem van a szabad akarattal való cselekvéshez? Az „autonómia” csak az „önkontroll” kifejezésére használt fantáziaszülte fogalom.*”

Jelen - kétségbe ejtő – helyzetben reményt adhat, ha figyelembe vesszük azt a tényt, hogy a tudatfejlődés során a mémplex mélyreható minőségi változásokon megy át. A tudat fejlődése nem azt jelenti, egyre több és több mém csatlakozik be a struktúrába, hanem két további dolgot is:

- a) a struktúra egészlegessége (Gestaltja) fejlődési lépcsőfokokon halad át, amelynek során új minőségei jelennek meg – megőrizve meghaladás
- b) az egyes mémek „átkapcsolhatnak” új tartalomba, új minőségbe, ami a teljes mémplexre tartalmi átalakító hatással van. Ilyen új minőség a tudatosság.

Mindezeket a következő fejezetben, a modern fejlődéseméletek keretében tárgyalom.

### 3. További fejlődéseméletek

Az osztrák származású múlt században élt filozófusnak, Karl Poppernek van egy híres cikke, amelynek címe Órák és felhők. Ebben ezt írja, hogy két féle szemléletünk van a természet

modellezésében. Az egyik szemlélet az órasmester szemlélete, amely úgy tekint a természetre, mint egy mesterien megalkotott gépezetre, ahol a viszonyok és a kapcsolatok determinisztikusak, azaz ok-okozati kapcsolatban vannak. Mit jelent ez? Ha a fogaskerekek helyesen kapcsolódnak, akkor az egyik elmozdulása meg fogja határozni a másik fogaskerék mozgását. Ha fogaskerékről fogaskerekre felrajzoljuk a szerkezet tervrajzát, akkor a tervrajz megértésével és átlátásával meg fogjuk érteni az egész rendszer működését.

Azonban létezik az Univerzumról való gondolkodásnak egy másik iránya is, amit Karl Popper a felhő metaforájával érzékeltet. Milyen is egy felhő? Az első dolog, amit észreveszünk rajta, ha repülővel vagy léghajóval belerepülünk az, hogy nincs éles határa, vagyis a határai bizonytalanok. Ez azért van, mert a felhőt a vízmolekulák dinamikus kölcsönhatása tartja fenn.

Ha meg akarjuk érteni a különbséget a két szemlélet között, ha meg akarjuk érteni egy felhő kialakulásának, változásának és mozgásának a lényegét, akkor el kell szakadnunk attól a szemlélettől, ami fogaskerekek mozgására, egy mechanisztikus modellre redukálja a természetben lezajló jelenségeket. (Pléh, 1998)

### *A Gestalt ciklus*

1942-ben Fritz Perls előállt az *Ego, éhség és agresszió* (Ego, hunger and aggression) című könyvével, amelyben egy eredeti, új fogalmat vázol fel: a **Gestalt ciklust** (Stevenson, 2013). Perls szerint az egyén folyamatos egyensúlyt igyekszik fenntartani belső és külső környezetének változásaival szemben, fenntartván önnön teljességét. (Mennyire hasonló kijelentés ez azokhoz, amelyeket Dawkins vagy Blackmore tettek a génekre vonatkozóan!) Ezt Perls a **szervezet és környezet kölcsönhatási ciklusának** (cycle of the interdependency of organism and environment) nevezte. Rámutatott arra, hogy az emberi ösztönösség aláveti magát a morális tudatosságnak, ezért egyes ciklusok rövidre záródnak, befejezetlenek maradnak, és ha ezek felgyülemlenek, létrejön a **fixált Gestalt** (fixed Gestalt). Ez vezet aztán az alany önmagával, másokkal vagy a tágabb környezetével való konfliktushoz, ám a sikeresen vett akadály kielégülést és egy új egyensúlyt hoz.

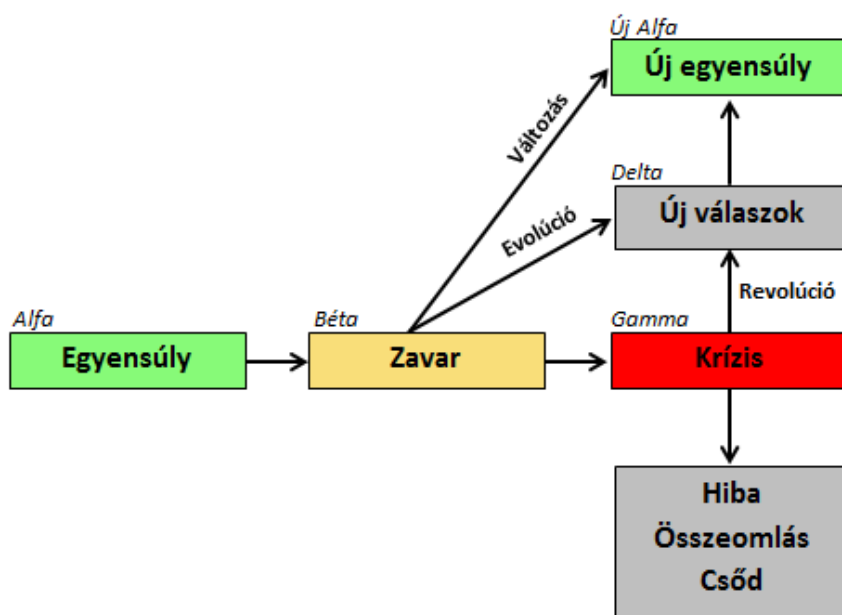
A kezdetben **tudatosulás-ingereltség-interakció** (awareness-excitement-contact) ciklusnak nevezett folyamatot, de a 70-es években többen továbbfejlesztették, végül Joseph Zinker munkássága nyomán tisztultak le a fázisai (Stevenson, 2013):

1. benyomások, érzések (sensations)
2. tudatosulás (awereness)
3. az energia mozgósítása (mobilization of energy)
4. cselekvés (action)
5. kölcsönhatás (contact)
6. visszavonulás vagy kielégülés (withdrawal or satisfaction)

Ez az első olyan folyamatleírás, amely kísérletet tesz a tanulás, vagy az alkalmazkodás modellezésére. Látható milyen kardinális szerepet játszanak benne a kapcsolatok, a kölcsönhatások és az energia áramlása. Úgy tűnik, hogy ezek nélkül nincs fejlődés.

### *A Spiráldinamika fejlődési modellje (Beck-Cowan)*

A Gestalt ciklussal Don E. Beck és Christopher C. Cowan is foglalkoztak a spiráldinamika elméletének kidolgozása során, hiszen meg kellett magyarázniuk, hogy mi adja az általuk modellezett fejlődés dinamikáját. Így jutottak a Spiráldinamika fejlődési modelljéhez, ami az alábbi ábrán látható (Rice, 2009 alapján):



8. ábra - A Spiráldinamika fejlődési modellje (Rice, 2009 alapján)

Az aktuális paradigma-rendszeren belül történő változást hívja Bateson **1-es szintű tanulásnak**, Beck és Cowan pedig **első rendű változásnak (1st Order Change)**. Beck három lehetséges lefolyást azonosít:

- finomhangolás:** ugyan az a viselkedés, de finom részleteiben eltérő
- reform:** új, hatékonyabb viselkedési formák
- szintlépés (upgrade):** új, erőforrások tekintetében előnyösebb eszközök használata

A sikertelen változás azt jelenti, hogy a problémát nem sikerül megoldani az aktuális paradigma-keretben, ezért szükségessé válik a paradigmaváltás. Ezt hívja Beck és Cowan **másodrendű változásnak (2nd Order Change)**, mert ilyenkor egy tényleges szintváltás történik felfelé, egy magasabb hierarchiai szintre („stretching up” vagy „upshift”) vagy lefele

(„stretching down”), a részekre bomlással. A másodrendű változást memetikailag úgy magyarázzák, hogy egy új vMEME, vagy egy új mém csoport lesz domináns az alany vMEME stack-jében. (Látni fogjuk a későbbiekben, a Spiráldinamika szintjeinek tárgyalásakor, hogy egy a fejlődés során egy ingamozgás történik az individualista, egocentrikus és az kollektivista, szociocentrikus mém-csoportok között)

Még nem tisztázott hogyan történik, hogy az úgy nevezett „**Gamma csapda**” állapotában előfordulhat olyan drámai változás, amelynek során az alany aktivizál és hozzáfér olyan mémekhez, amely korábban nem volt számára elérhetőek. Mintha egy alvó neuronális áramkör egyszer csak bekapcsolna, vagy mintha a tudattalan vagy a kollektív tudattalan berkeiből törnének be elméjébe olyan mémek, amelyek korábban nem voltak jelen. Vagy, mintha egy memetikai mutáció történne. Egyszer csak **Delta** állapotba kerül a rendszer, ahonnan már könnyen megtalálja az utat az **Új Alfába**. Ezt a jelenséget hívja Bateson **3-as szintű tanulásnak**. A változás esetenként annyira heves, hogy az alany akár több memetikus átstrukturálódással (szintlépéssel) is szembesül egyetlen egy gyors lefolyású folyamat során.

A „Gamma csapdában” való megrekedésnek van egy különleges típusa, ez a hasítás (disszociáció). Ilyenkor azok a mémek, amelyek a megoldatlan feladattal kapcsolatosak, elkülönítésre, izolációra kerülnek. Ez azért egy lehetséges megoldása a konfliktusnak, mert feszültség nem a szelf és a környezet, hanem a szelf és a szelf között van (Wilber, 1979), vagy még pontosabban egy mémplex és a másik mémplex között. A terápia feladata úgy kiegészíteni és átalakítani a két mémplexet, hogy végül egyetlen egy egységgé váljanak. Az alszemélyiségek is hasonló módon jönnek létre: a lehasított mémplex előbb kivetül, majd a **retroflexió** útján újra visszakerül a személybe (Wilber, 1979).

### *A változási folyamatok meghatározó tényezői (Beck-Cowan)*

Don Beck és Chris Cowan 1996-ban leírták a pszicho-szociális rendszerek változási folyamatainak 7 meghatározó tényezőjét, amelyeket később Beck még további 3-mal egészített ki (Rice, 2009). Ezek a tényezők az alábbiak és mind egyéni, min csoport szintű folyamatokra egyaránt alkalmazhatók:

#### **1. Változási potenciál**

Annak érdekében, hogy a változás végbe menjen, az egyénnek vagy szervezetnek rendelkeznie kell a változási képességgel. Ennek leírására Clare W. Graves három állapotot azonosított:

- a) **nyitott a változásra:** úgy ítéli, hogy a változás szükséges, időszerű, elkerülhetetlen
- b) **elzárkózó:** komoly „blokkok” akadályozzák a változást. Ezek lehetnek érzelmi – pl. traumák – vagy organikusak – sérülések, neuro-hormonális zavarok, stb.
- c) **korlátozott:** nincsenek elegendő erőforrásai, amelyek fedezni tudnák a változás erőfeszítéseit



## 2. Aktuális kontextus

Beck és Cowan kijelentik, hogy a változást megelőzően az alanynak a meglévő problémáival kell szembenéznie és megoldania azokat. Más szavakkal, mielőtt ez új vMEME helyet foglalna a mém-stack tetején, előbb egy réginek „be kell töltenie a küldetését”. Az elvet már Abraham Maslow is megfogalmazta 1943-ban, amikor leírta az emberi szükségletek hierarchiáját. Akkor ő arra mutatott rá, hogy a következő hierarchia szintre való átlépéshez elengedhetetlenül szükséges az alatta található szükségletek kielégítése. Ezen túl, Graves 1970-ben, majd később Beck és Cowan kiemelték – az ő szóhasználatukban - a **kontextus** kérdését. Csak akkor sikerül az alanynek átlépnie egy fölöttes kontextusba – vagyis szintre -, ha az aktuálisban sikerrel megvetette a lábát, azaz leküzdötte az adott szint a problémáit.

Ebben a kérdésbe sokkal világosabban látunk, ha Erik H. Erickson pszichoszociális fejlődésmélethez hasonlítjuk. Ott a probléma helyett a 'feladat' vagy 'kihívás' szavakat használja a szerző. Erickson szerint az ember 8 fejlődési szakaszon halad át az élete során és minden szakasz új kihívással szembesíti őt. Ha megoldja, az adott szakaszra jellemző **énerő** a jutalma, amit aztán további élete során birtokolni és használni tud. Erickson azt is megállapítja, hogy a szintlépéshez nem feltétlenül szükséges az adott feladat teljeskörű megoldása, de ilyen esetben az újra és újra felüti majd a fejét.

Szakaszok	Kor (kb.)	Pszicho-szexuális szakasz	Pszichoszociális szakasz	Jelentős kapcsolat	En-erő	Patológia
Csecsemőkor	0-1 év	orális	bizalom vs. bizalmatlanság	anya	remény	elutasítás
Kisgyermekkor	2-3 év	anális	autonómia vs. szégyen/kétely	apa	akarat	kényszer
Ovodáskor	4-5 év	fallikus	kezdeményezés vs. büntudat	család	célelés, célokhoz való viszony	gátlás
Iskoláskor	6-11 év	látencia	teljesítmény vs. csökkentértékűség	szomszéd, iskola	hatékonyság	visszahúzóds
Serdülőkor	12-18 év	genitális	identitás vs. szerepdiffúzió/ identitásdiffúzió	kortárs csoport, párkapcsolat	hűség	elidegenedés
Fiatalfelnőttkor	18-35 év	-----	intimitás vs. izoláció	barátok, szerelem, munkatársak	szeretet	kizárólagosság
Erett felnőttkor	35-65 év	-----	alkotóképesség vs. stagnálás	saját család, munkatársak	gondoskodás	visszautasítás
Időskor	65 év felett	-----	én-integritás vs. kétségbeesés	emberiség	bölcsesség	gőg

9. ábra - A pszichoszociális fejlődés eriksoni modellje (Kácsándi, 2013)

## 3. Disszonancia

Léteznie kell egy, a jelenlegi létállapottal szembeni elégedetlenségnek, egy belső feszültségnek, amely két lehetséges meta-programot indíthat el:

- „**el innen**”: az aktuális létállapot olyan mértékű szenvedést okoz, hogy bármely másik célállapot ehhez képest enyhüléssel kecsegtet
- „**át oda**”: a vágyott létállapot olyan mértékű nyereséget ígér, hogy legyőzi a változás kockázata miatti ellenérzéseket

#### 4. Rálátás

Minél több rálátása és megértése van az alanynak a lehetséges okokra és a kimenetelekre, a változás egyre inkább kivitelezhetővé és vállalhatóvá válik számára.

#### 5. Energiaszükséglet

A változás, mint cselekvés (action) véghezviteléhez energiára van szükség. Ezen a ponton Beck a **Gestalt Ciklusra** reflektál. Fritz és Laura Perls arra mutatnak rá, hogy a mozgósító energia rendelkezésre állása egy mozgósító inger következménye.

Lássuk be, hogy egy másodrendű változás sokkal nagyobb energiaigényt jelent, mint az elsőrendű, ahol szintváltás nem történik, mivel ilyenkor jelentős átrendeződés következik be a rendszerben.

#### 6. Honnan hová?

A változással szembeni túlzott elköteleződés vagy elhatárolódás lehet egy olyan fajta tudatlanság következménye is, amelynek során az alany nincs tisztában a jelen állapot és/vagy a vágyott állapot részleteivel. Ez nem a tudatosság hiányát, hanem a tudás, a teljeskörű információk hiányát jelenti.

#### 7. Billenési pont (Leverage Tipping)

Minden változási folyamat rendelkezik olyan meghatározó pillanatokkal, amelyek nyomán a változás már elkerülhetetlen. Ez szorosan összefügg a 3. pontban említett disszonanciával. Nagyon sokszor az alany intellektuálisan tisztában van a változás szükségességével, de emocionálisan képtelen megküzdeni vele, mindaddig, amíg a disszonancia miatti nyomás el nem ér egy kritikus, billenési szintet.

#### 8. Akadályozó korlátok

Lényeges különbség van a között, hogy az alany tudja, mit kell tennie és a között, hogy képes azt meg is tenni. Ha nem képes, akkor egy feszültséggel telített, az 8. ábra **Gamma** állapotba kerül. Ahhoz, hogy ebből a helyzetből sikerrel vegye az akadályokat, be új erőforrásokat kell bevonnia és új tudásra, új képességekre kell szert tennie. Ha nem sikerül, az egyén szintjén akár depresszió, idegösszeroppanás, vagy akár szuicidum lehet a következmény. Szervezeti szinten diszfunkcionalitáshoz és hibákhoz vezet (az az állapot, amit Ichak Adizes (1988) a szervezetek életciklusában **patológiás Go-Go** vagy **vádaskodási szakasznak** nevez).

#### 9. Konzolidáció

Bármennyire is sikeres az új állapotba való átlépés, számos régi séma szorul aktualizálásra vagy eltörlésre. Erre kínálnak megoldást az NLP (Neuro Linguistic Programming) és a CBT (Cognitive Behavioral Therapy) olyan módszerei, mint a meta-modellezés (a gondolkodás részletekbe menő elemzése), az életfonal (az életfonalon való végig sétálás és újra strukturálás), stb.

## 10. Anticipáció

Amint lezárult a változás és véget ért a krízis, a rendszer készen áll a következő kihívásra. Ugyanakkor az is természetes, hogy az alany szeretné élvezni az Új Alfa állapot komfortzónájának kényelmét. Be kell látni ebben a helyzetben, hogy az új állapot már magában hordozza a következő problémát. A mai nap megoldása a holnap problémája lesz - a fejlődés nem áll meg.

### *A generációs elmélet (Strauss-Howe)*

A változás társadalmi szintű folyamatainak ugyancsak értékes összefoglalást találjuk William Strauss és Neil Howe 1991-ben megjelent elméletében, amelyet a Generations című könyvükben publikáltak (Strauss-Howe, 1991). Ebben azt állítják, hogy az egymást követő emberi generációk világlátásában, értékrendjében és viselkedésében egy mintázat fedezhető fel, ami ciklikusan ismétlődik. Szerintük egy ilyen ciklus (saeculum) hozzávetőleg egy emberöltőt, 80 évet tart és az alábbi szakaszokból áll:

**Felemelkedés (High)** - krízis utáni időszak, amikor az új intézmények konszolidálódnak, az individualizmus pedig háttérbe szorul. Ilyen korszak volt például a Nyugat felemelkedése a második világháborút követően.

**Ébredés (Awakening)** - a személyes hitelesség vágyából megszületik az egyéni autonómia és ezzel gyengíteni kezdi az intézményrendszert. Erre példa a 60-as évek Amerikájának hippy korszaka, amely elhozta a tudatosság új ébredését.

**Kibontakozás (Unraveling)** - az intézmények meggyengülnek és az egyéni individualitás dominál. Ilyen volt az Egyesült Államok gazdasági fellendülése az 1980-as évek közepétől az ezredfordulóig.

**Fordulópont (Fourth Turning)** - ekkor történik a társadalom újraszerveződése. Az elavult intézményrendszer lebontásában és az egyének valamely új csoport felé való elköteleződésében csúcsosodik ki. Történhet békés vagy agresszív úton.

Strauss és Howe szerint ezeknek az időszakoknak megvannak a maguk archetipikus embertípusai: a felemelkedés embertípusa az új értékek felé vágyódó **próféta**, az azt követő ébredés a szabadságkereső **nomádoké**, akiket a kibontakozás során vagyongyarapító **hősök** követnek, végül a fordulópont elviselni kényszerülő **művészek** zárják a kört. Egy-egy ilyen időszak körülbelül 20 évet tart és az aktuálisan ereje teljében lévő generáció aktivitása fémjelzi. A szerzők azt is kiemelik, hogy a proféta és a hős domináns generációk, vagyis meghatározó szerepet játszanak a fejlődésben, míg a nomád és a művész inkább elszenvedik az átalakulást, ezért ők az ún. recesszív generációk.

A generációs elmélet alátámasztja a spiráldinamikai emelet (tier) fogalmát, amely alapján a zöld szint meghaladásával a rendszerfejlődésben egy újabb minőség jelenik meg. Ehhez

hasonlatos például az ember fejlődésében, amikor gyermekkorban kiteljesednek a testi képességek és az egyén a mentális fejlődés útjára lép. Míg a spiráldinamika szerint a zöld szintet mindig a sárga követi, addig a generációs elmélet arra mutat rá, hogy ez az átmenet igencsak agresszív, konfrontatív – vagyis spiráldinamikailag piros - jellemzőkkel is lefuthat sőt, a vizsgált történelmi időszak folyamán tipikusan piros szinten futott le. Ezért komoly a tét, amikor feltesszük a kérdést, hogy a Z-generációra rövidesen váró fordulópont kreatív sárga vagy inkább agresszív piros lesz-e.

A generációs elmélet arra is felhívja a figyelmünket, hogy adott generáció világnézeti-értékrendi fejlődésében meghatározó szerepet játszik az, hogy az őt felnevelő generáció milyen fejlettségi szinten áll. Ez az elv valószínűleg más fejlődésvonalakon is ugyan így igaz, pl. a személyiség-, kognitív vagy akár interperszonális vonalakon. Ezt alapul véve meghaladhatjuk a fejlődéseméletekre jelenleg még jellemző statikus, lineáris megközelítést és ráirányíthatjuk figyelmünket a folyamatlépés környezete, kontextusa által okozott dinamikára. Az tehát, hogy az egyén valamely fejlődésvonalon mikor és hogyan éri el a narancs vagy a zöld szintet, alapvetően függ attól, hogy a szülei és a nagyszülei milyen szinten állnak.

### *A nyílt rendszerek elmélete*

A 20. század három területen hozott újat a rendszerelmélet történetében: az organizmikus biológiában, a Gestalt pszichológiában és az ökológiában (Bajzák, 2011). Az mutatták ki, hogy az élő rendszerek tulajdonságai – az egyedtől az ökoszisztémáig - nem magyarázhatóak a részek tulajdonságaiból. Ekkor alakult ki „*az egész több mint a részek összege*” szemlélet. Az új útként létrejövő **organizmikus biológia** kimondta, hogy egy rendszer egészlegessége akkor érthető meg, ha a fizikai részekhez hozzávesszük az azokat szervező viszonyokat, kapcsolatokat és összefüggéseket. Az **ökológia** a hálózat fogalmát hozta egyre inkább előtérbe, amikor a tápláléklánc, táplálékkörök, táplálékszövetek, táplálékhalózat fogalmait definiálta. A figyelem így átkerült a puszta elemekről az őket összekötő **kontextusra** (latinul *contexere*, összeszövődés), szövödékre. A modern rendszerelméletek ezekben az összefüggésekben és folyamatokban gondolkodik. Ha jól meggondoljuk a wilberi kvadránsok is egy-egy kontextusban tapasztaltat írják le.

A másik áttörést Ludwig von Bertalanffy osztrák biológus hozta, amikor a „teljesség általános tudományán” dolgozva – hasonló célokkal, mint Ken Wilber, a „Theory of Everything” című művének megírásakor – végül megalkotta a **nyílt rendszerek** fogalmát. Rámutatott, hogy az élő rendszerek nyitottak energia- és anyagáramlás szempontjából és hogy az egyensúlyi állapottól távol, oszcilláló, dinamikus állapotban tartják fenn magukat. Ezt nevezte **folyó egyensúlynak** (*Fliessgleichgewicht, flowing balance*). A folyó egyensúly fennállásának alapvető követelménye a szüntelen **áramlás**.

A folyó egyensúlyú rendszerek megértéséhez Ilya Prigogine alkotta meg a **komplexitás (összetettség) matematikáját**, majd a **kibernetikai** részleteket olyan tudósok dolgozák ki,

mint Neumann János és Wiener Norbert matematikusok, Warren McCulloch neurológus, valamint Gregory Bateson és Margaret Mead társadalamtudósok. A kibernetika olyan fogalmakkal kezdett operálni, mint a **szerveződési mintázatok**, a **kommunikációs hálózatok** és a **visszacsatolás**. Végül kimondta: ha van visszacsatolás, akkor létezik önszabályozás, tehát **önszerveződés** is, és visszacsatolások révén a rendszernek van egy intelligenciája, egy saját tanulási képessége, tehát jelen van benne a növekedés, a fejlődés és az evolúció (Bajzák, 2011)

Mindezeket egységes szintézisbe foglalta Fritjof Capra, amikor *Az élet szövődéke* című művében rámutatott, hogy az élő rendszerek átfogó elméletének a kulcsa a **forma** (mintázat, alak, rend, minőség) és a **tartalom** (szubsztancia, anyag, mennyiség) **egysége**.

Ha most integrál szemmel közelítünk ehhez a kérdéshez, már csak egy lépés a négy kvadránsban elhelyezni „forma és tartalom egységét”. A nyílt, önszerveződő rendszerek leírására és tanulmányozására kitűnően alkalmas Ken Wilber **AQAL modellje**!

### *Az autopoiesis*

Prigogine, tehát, definiálta az élő rendszerek strukturális jellemzőit:

- nyitottak
- állandó áramlás járja át őket
- dinamikus egyensúlyban vannak

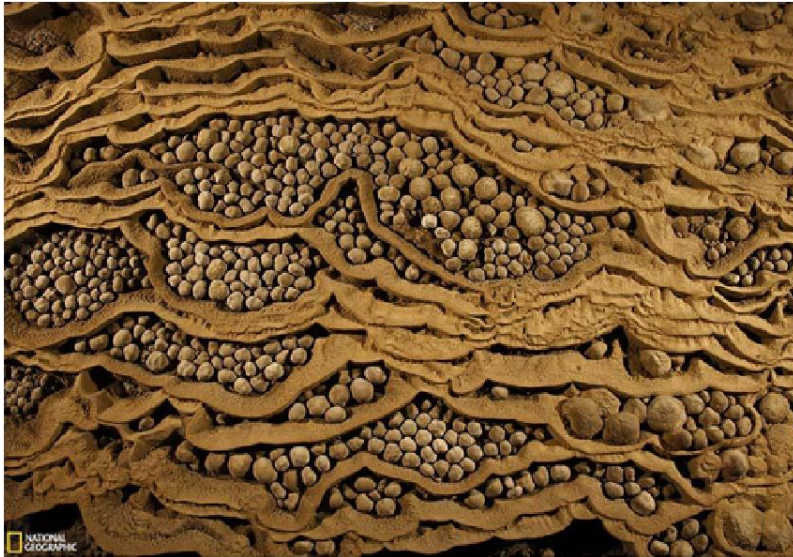
Hangsúlyozta, hogy a statikus egyensúlyban lévő rendszer „halott”. Fontos itt világosan látnunk: nem az egyensúlyi állapot jelenti a „halált”, hanem a statikus egyensúly, az az egyensúly, amelyikben nincs áramlás és nem működnek a visszacsatolások.

Az élet a statikustól távol lévő állapotban tartja fenn az egyensúlyi állapotát. Az egyensúly azért dinamikus, mert az állandó áramlás és az összetevők állandó változása ellenére a legfelsőbb holarchia szinten található struktúra stabil marad. Prigogine **disszipatív szerkezeteknek** nevezte ezeket a rendszereket (*dissipare* jelentése fölemészt, eltékozol, széteszlet), mivel az áramlási energia „eltékozlásával” nyerik a szerkezeti állandóságukat. Vannak nem élő disszipatív szerkezetek is: például egy forgószél tölcserje, egy vízesés alakja, a tenger hullámai, stb.

Prigogine még azt is levezeti, hogy a disszipatív szerkezet nem csak egyensúlyi állapotától távol stabilan működik, hanem **evolvál** is. Előfordulhat ugyanis, hogy az áramlás mértéke változik. A szerkezet részét képező **pozitív visszacsatolási hurkok** felerősítik az áramlás ingadozását, ami hatni kezd a struktúrára. Ha csökken az áramlás, a struktúra az instabilitási pontja alá kerül (másik néven **káospont**) és a rendszer darabjaira hullik. Ha nő az áramlás, akkor egy új szerkezet alakul ki, egy nagyobb összetettségű, magasabb rezgésszámú. A disszipatív rendszerek összetettségének és evolúciójának forrása tehát a pozitív visszacsatolás.

Ennek a kijelentésnek rendkívül fontos szerepe van pl. a szervezetfejlesztésben. Azt jelenti, hogy a fejlődés érdekében valamilyen minőséget, ami felütötte a fejét nem korlátozunk, hanem

felerősítünk, ösztönzünk, ellátunk energiával ahhoz, hogy a minőségi ugrás megtörténjen! A fejlődés soha nem részek elvételéből, hanem a meglévők erősítéséből származik.



10. ábra – Autopoiesis: az áramló víz által létrehozott agyagképződmények a vietnámi Son Doong barlangban (forrás: National Geographic)

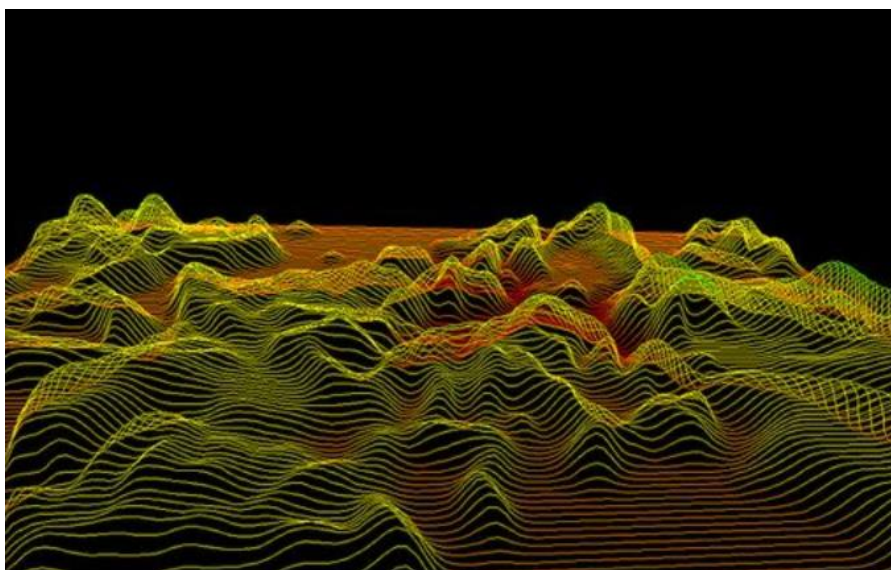
De miért lép egy magasabb szintű állapotba a rendszer, ha az áramlás erősödik? Erre a kérdésre két csillei tudós, Humberto Maturana és Francisco Varela adták meg a választ. Rámutattak arra, hogy ezeknek a rendszereknek egy további alapvető jellemzője, hogy a részek által alkotott egészben eleve benne van a különböző energiaszinteken található összetettség megvalósulása. A holarchikus rendszer folyamatosan készíti magát, összetevőiből megalkotja magát és létrehozza a saját összetevőit. Ez az **autopoiesis**, ami önalkotást („self-making”-et) jelent. (Capra, 1996). Emlékezzünk vissza, hogy a modern kibernetika is ezt magyarázza meg a visszacsatolásokkal: ha van visszacsatolás, akkor alapértelmezetten megjeleni az **önszerveződés** is, a rendszernek eleve van egy intelligenciája, egy tanulási képessége, amely a folyamatos növekedés, a fejlődés és az evolúció záloga.

Maturana és Varela elmélete jelentősen átalakítja a korábbi evolúciós paradigmát. Az evolúció így már nem a véletlen mutációk eredménye, hanem egy rend szerinti kibontakozás, úgy ahogyan azt korábban Hippói Szent Ágoston, Gottfried Wilhelm Leibnitz vagy Pierre Teilhard de Chardin megsejtették: világunkba eleve bele van kódolva a teremtés. Az autopoiesis a szüntelen teremtés törvénye.

Hogy ezt jobban megértsük, tekintsük a DNS-t. Nem az van bele kódolva, hogy a majdani születő szervezet hogyan nézzen ki. Vagyis nem a majdani struktúra van bele kódolva, úgy ahogyan azt például egy épület tervei tartalmazzák a majdani épület részleteit, hanem a fejlődés útja, az evolúciója. Ez szépen nyomon is követhető abban, ahogy az embrió a fajának teljes evolúciós láncát végig követi, amikor magzattá fejlődik. Hasonló módon, születése után is végig megy a szenzoros fizikai (W1), fantazmikus érzelmi (W2), leképező (W3), stb. fejlődési fázisokon.

## *Fázisok és stabilitás*

Ahhoz, hogy megértsük, miért marad egy rendszer egy magasabb fejlettségi szinten, meg kell értenünk a **stabilitási felületek** fogalmát. Ezt a fogalmat először Wright használta 1932-ben, az evolúció egyes jelenségeinek magyarázatára. Később számos tudományágban is alkalmazták. Lényege, hogy egy több dimenziós térben a függőleges tengelyen a rendszer energiaszintjét, míg a vízszintes tengelyen (vagy tengelyeken) a rendszer állapotait ábrázoljuk. Minden egyes állapothoz egy külön energiaszint tartozik (lásd: 11. ábra – *Egy stabilitási felület számítógépes modellje* (forrás: Onformative Lab)



11. ábra – Egy stabilitási felület számítógépes modellje (forrás: Onformative Lab)

A felületen található mélyedések a **stabil energiaszinteket** jelentik. Ha a felületen szabadjára engednénk egy golyót vagy egy vízcseppet, akkor egy ilyen mélyedésbe gurulna. A legmélyebb ilyen pontok az úgy nevezett természetes, **natív állapotok**. A magasabb területek azokat az állapotokat jelölik, amelyekbe eljuthat a rendszer, ha energiabevitel történik. Ha a rendszer az egyik energiaállapotból a másikba szeretne eljutni, akkor előbb meg kell másznia egy „hágót”, vagyis sokkal nagyobb energiára van szüksége, mint a két stabil energiaszint közötti különbség. Ezeket a stabil energiaszinteket nevezzük **fázisoknak**. Őket az instabil zónák határolják.

Ne feledjük, hogy ezek az energiaszintek mindig rendszerelemek közötti kapcsolatokat jelentenek. Az energiafelületen (fázistérben) egy **kapcsolat erős**, ha a hozzá tartozó aktiválási energia alacsony és fordítva, a **kapcsolat gyenge**, ha a hozzá tartozó aktiválási energia magas. A gyenge kapcsolat azt jelenti, hogy két elem kis valószínűséggel kötődik össze, hiszen ehhez nagy energia szükséges. Az erős kapcsolat azt jelenti, hogy az elemek nagy valószínűséggel kötődnek, hiszen ennek megvalósításához kis energia is elegendő. (Csermely, 2005)

A csodálatos ebben az, hogy ugyan ezek a törvények érvényesek a fehérjemolekulák szerkezetének alakulásától egészen a csoportdinamikáig. Lényege, hogy minden rendszer rendelkezik stabil és instabil állapotokkal és a stabil állapotok közötti váltáshoz szükséges aktiválási energia lényegesen magasabb, mint a stabil állapotok energiaszintje. A másik nagyon fontos jellemző, hogy a rendszer stabilitását a gyenge kapcsolatok adják, vagyis azok a kapcsolatok, amelyekhez nagy energia kell. Minél több gyenge kapcsolattal rendelkezik a rendszer, annál stabilabb (Csermely, 2005)

Erre a hegyes-völgyes tájra hasonlít a pszichére alkalmazott **karakterfixációk** modellje is. A karakterpályát egy völgyként, vagy vájatként lehet elképzelni. Egy külső inger hatására a mentális feldolgozási folyamat újra és újra ugyan azon az automatikus útvonalon fut végig és ugyan abban a végpozícióban állapodik meg. Az útvonalon sorra ugyan azok a kapcsolati viszonyok, hangulatok, érzelmek, állapotok és erőhatások mintázatai jelentkeznek (Bőr, 2012). Karakterünk stabilitását ugyan azok a gyenge kölcsönhatásokból álló „csúcsok” határozzák meg. Úgy is mondhatjuk, hogy a gyenge kölcsönhatásokhoz domináns mémek, az erős kölcsönhatásokhoz gyenge mémek tartoznak.

A továbbiakban dolgozni fogok ezekkel a fogalmakkal. Fontos, hogy ezek a kapcsolatok tulajdonképpen mémek jelenlétét és működését jelentik. Ezért bevezetem a **durva memetikai** és a **finom memetikai kapcsolat** fogalmát. A fogalmak leírását az 1. táblázat foglalja össze:

<b>Durva memetikai kapcsolat</b>	<b>Finom memetikai kapcsolat</b>
Alacsony aktiválási energia	Magas aktiválási energia
Nagy valószínűség	Kis valószínűség
Erős kapcsolat	Gyenge kapcsolat
Gyenge mémek	Domináns mémek
Alacsony szintű kapcsolat	Magas szintű kapcsolat
Alacsony tudatosság	Magas tudatosság

1. táblázat – A durva és a finom memetikai kapcsolatok jellemzői

Ha a rendszert ki akarjuk mozdítani egy stabilizálódott állapotból, akkor energiát kell közölnünk vele. Ha ez az energia nem elegendő a finom kapcsolatok átrendezéséhez, vagyis a domináns mémek legyőzéséhez, akkor a rendszerben nem következnek be markáns strukturális változások. Ilyen, amikor a segítői munkában csak felületi, kognitív módszereket alkalmazunk. Az finom kapcsolatok átrendezéséhez nagy mennyiségű energia szükséges, amelyet például hipnózissal, pszichedelikumokkal vagy imaginatív módszerekkel valósíthatunk meg.

Ha a **stabilitási felület** modelljét így, a pszichére alkalmazzuk, megérthetjük, hogy a szelf-fejlődés miért nem egy lineáris folyamat. Egy potenciálgödörből való kimozduláshoz lényegesen nagyobb energia kell, mint az új pozíció (szint) aktiválási energiája. A pszichikai fejlődésnek is szakaszai, fázisai vannak úgy, ahogyan arra például Freud rámutatott a pszichoszexuális, Erik Erikson a pszicho-szociális vagy Maslow a szükségletek fejlődésének



kapcsán. Még sokan mások tettek hozzá a psziché fejlődés-elméletéhez hasonló modelleket, amelyeket végül Ken Wilber foglalt egységes rendszerbe az integrál elmélet kidolgozásával.

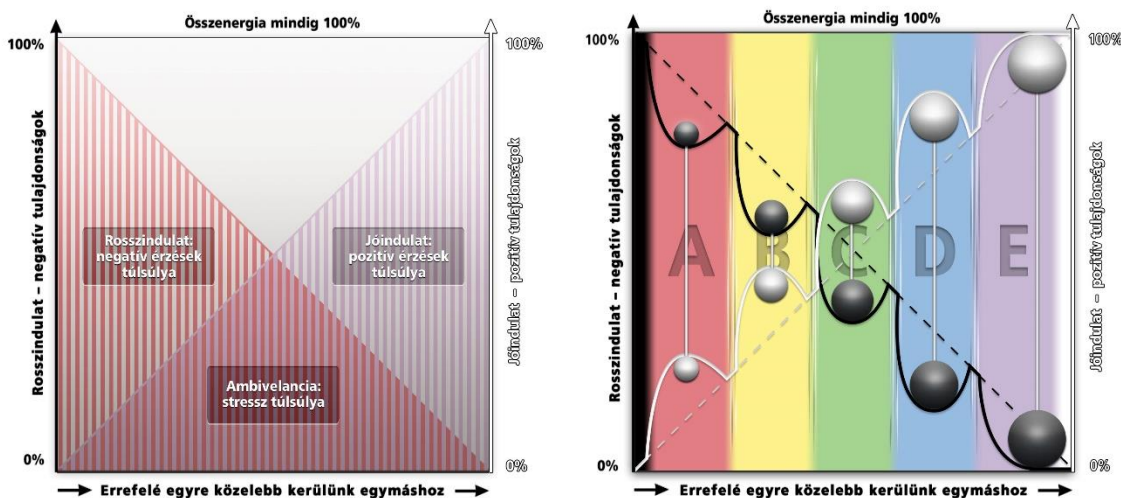
Tekintsünk néhány konkrét példát (Csermely, 2005):

- a sokoldalúan tehetséges (**polimániás**) valamint az egyoldalúan tehetséges (**monomániás**) emberek egyformán instabilak. A monomániás túl sok finom, a polimániás túl sok durva memetikus kapcsolattal rendelkezik.
- az **autizmus** a psziché durva kölcsönhatásainak (gyenge mémek) túlsúlyára utal. Ha egy új szituációval, kétértelműséggel kell szembenéznie, akkor instabillá válik, pánikreakció jelentkezik, mivel nem képes felépíteni az új tartalom integrálásához szükséges finom kapcsolatokat
- A **traumák** általában azt jelentik, hogy a nem jöttek létre finom kapcsolatok a korábbi rendszer és az új markáns tartalom között. A meglévő durva kapcsolatok (gyenge mémek) pedig nem képesek egyetlen egységként összetartani a rendszert.
- A **disszociatív személyiségzavarok** szintén arra utalnak, hogy a pszichén belül a psziché egyes részei különállóak és hiányoznak az összekötő, stabil kapcsolatot biztosító finom kölcsönhatások (domináns mémek).
- Bateson és munkatársai vetették fel, hogy a **kötődő fenotípusnak** az erős szociális kapcsolatainak túlsúlyban (finom kapcsolatok), míg a **kapcsolathalmozó fenotípusra** a kapcsolatok nagy száma és a gyenge mémek jelenléte jellemző (durva kapcsolatok).
- Csíkszentmihályi Mihály szerint „*az erős kölcsönhatások és a gyenge kapcsolatok egyensúlya az egyik feltétele annak, hogy a 'flow' állapot kivételesen harmonikus és kreatív örömeit élvezhessük.*” Az erős kölcsönhatások (durva memetikai kapcsolatok) adják a rendszerépítő energiát, áramlást, míg a gyenge kölcsönhatások (finom kapcsolatok) garantálják a rendszer stabilitását.

A fázisok megjelennek az emberi kapcsolatokban és azok fejlődésében is. Két ember egymás közötti távolsága nem tetszőleges. Ahhoz hogy kapcsolatukat kellemesnek és fenntarthatónak éljék meg, jellegzetes közelség- és viszonyérzetek sokaságát élik meg, amelyeknek kialakul egy eredő, állandósult egyensúlyi pontja (Bőr, 2012). Két ember kapcsolata is ábrázolható egy fázistérben, amely különböző energiaszintű stabil, valamint instabil zónákból áll. Fázismentes viszony nem létezik (12. ábra - *Fázismentes és a fázisokkal rendelkező viszony* (Bőr, 2012)). A bizonytalanság és a feszültség két ember kapcsolatában egy magas energiaszintű, de instabil, gyenge kapcsolat. Többnyire, legalább az egyik fél arra törekszik, hogy a kapcsolat átbillenjen egy stabil, erős állapotba. Minden interakciót az határoz meg, hogy milyen csatornákon és milyen energiaszinten jön létre a kapcsolat. A két fél törekvéseinek és energiaszintjének az erdőjeként létrejön egy dombokkal és gödrökkel tarkított táj (12. ábra - *Fázismentes és a fázisokkal rendelkező viszony* (Bőr, 2012)).

Ha valaki elakad egy meghatározott jóindulat és rosszindulat aránynál, akkor bárkivel szemben ugyan azt a viszonyt feltételezi sőt, kiprovokálja, majd megerősíti. Ez a rögzült kapcsolati minta nem más, mint egy stabil, alacsony energiájuk állapot a kapcsolati fázistérben. Rögzül az egyén

viselkedésében és egy karakterpályát alkot, amely újra és újra aktiválódik és tipikus érzelmeket kiváltva végigfut, ahányszor csak létrejön a kapcsolat. Nem más, mint egy völgy, vagy vájat a kapcsolati fázistér tájában. Sőt, ahányszor csak előfordul egyre mélyebbő, egyre automatikusabbá válik ez a vájat (Bőr, 2012).



12. ábra - Fázismentes és a fázisokkal rendelkező viszony (Bőr, 2012)

Ebben a fejezetben azt tekintettük át, hogy a fejlődés mindig fázisokban történik. A természetben soha nem lineáris folyamat, úgy is mondhatnánk, hogy kvantumokban (csomagokban) történik. Ugye, milyen ismerős ez a fogalom a modern fizikából?!

### *A megismerés, mint az élet kulcsfolyamata (Santiago elmélet)*

Az élő szervezetek legforradalmibb, modern szemlélete magára a megismerésre, a tudatra vonatkozik. Elveiben Gregory Bateson javaslata volt, de Maturana és Varela dolgozták ki és **Santiago elméletként** ismert. Lényege, hogy az autopoietikus rendszer, ami önmagát fejleszti és állandósítja („self generation” and „self perpetuation”) folyamatosan környezete **megismerésén** dolgozik vagyis, az élet kulcsfolyamata az érzékelés (cognition). "Az élő rendszerek megismerő rendszerek, és az élet, mint folyamat a megismerés folyamata" - írja Maturana. (Capra, 1996).

A Santiago elmélet nem más, mint a megismerés és a tudat radikális kiterjesztése, magával az **életfolyamattal** való azonosítása. A tudat maga az önszerveződés folyamata. Így megszűnik a tudat és az anyag dualista elkülönítése. Nagyon közel áll ez ősi tradíciókhoz is, amelyek a **test és a tudat** egységéről beszélnek. Az élet, mint jelenség két, komplementer megjelenésére utal, ami a **folyamat és a struktúra**. „Az élet minden szintjén, a legegyszerűbb sejttől kezdve, a tudat és az anyag, a folyamat és a szerkezet elkülöníthetetlenül össze vannak kötve. A tudat benne rejlő módon ott van az élő anyagban, az önszerveződés folyamatában. Először van olyan tudományos elméletünk, amely egységbe foglalja a tudatot, az anyagot és az életet.” (Capra, 1996)

Maturana „tudat” alatt nem tudatosságot (consciousness) ért. Azt mondja, hogy ez egy további evolúciós szint, ami csak az emberre jellemző és az **öntudatot** (self awareness) jelenti. *„Nekünk embereknek nem csak a környezetünkről, hanem saját magunkról és belső világunkról is van fogalmunk. Más szavakkal, tudatosítjuk, hogy tudatosítunk. Nemcsak tudunk, hanem tudjuk, hogy tudunk.”* (Capra, 1996)

Az érzékelés-megismerés-tudat-tudatosság láncolatában Maturana kihangsúlyozza a **kapcsolatteremtés** fontosságát. Ez alatt nem információszerzést vagy átvitelt ért, hanem az élő szervezetek közötti viselkedési összhang, a harmónia megteremtését. Itt érdemes visszatérni Prigogine művéhez, aki kijelentette, hogy az élő rendszer nem egy óramű, amelynek a működése a részek közötti ok-okozati összefüggésekkel magyarázható, hanem minden szerv és folyamat az egésznek a függvénye. Ebből a perspektívából már oly egyszerűen és szépen magyarázható a csoportozás (we-space) működése: a csoport struktúrájában nem csak információ csere, hanem kapcsolatteremtés zajlik, ami biztosítja az autopoiesis létrejöttét, beindulnak a teremtő folyamatok, az Élet. Így lesz a csoport több mint puszta struktúra. Az sem véletlen, hogy a kortárs humanisztikus pszichológia szerint a mentális jóllét alapvető kritériuma a szociális kapcsolatok száma és minősége.

#### *A lefelé irányuló kauzalitás (dawnward causation)*

Már Freudnak és Jungnak is voltak olyan kijelentései, amelyek szerint a személyes és a közös tudattalan mögött lennie kell valamilyen meg nem magyarázható tudatnak. Később Maslow, Wilber és más transzperszonális pszichológusok az ősi hagyományokban található magyarázatokra hívták fel a figyelmet. Majd következett egy zajos vita, melynek során olyan gondolkodók hallatták hangjukat, mint Gregory Bateson, Fritjof Capra, Eric Wansch, Francisco Varela, Humberto Maturana, John Lilly, a Nobel-díjas Ilya Prigogine, Karl Pribram, David Bohm, a rendszerelmélettel foglalkozó Ervin Laszlo, és Roger Sperry, a Nobel-díjas biológus. Lassan megjelent a tudat fogalma a rendszerelméletben és a fizikában. Neumann János volt az első, aki azt állította, hogy a tudat választja a ki a megtapasztalást a lehetséges kvantumlehetőségek közül. Ennek során *„a tudat (a megfigyelő formájában) kiválasztja az összes felajánlott lehetőség közül azt az aktualitást, amelyet megtapasztal, s így az szubjektum-objektum megkülönböztető tudattá válik a folyamatban”* (Goswami, 2015)

A tudat felsőbbrendűségén („primacy-of-consciousness”) alapuló értelmezést három, egymástól függetlenül dolgozó fizikus - Ludwig Bass, Amit Goswami és Casey Blood hozták. *„Mindannyian a non-lokalitással álltak elő megoldásként – ez a tudat jel nélküli („signalless”) összekapcsolódását mondja ki. Nem teljes szabadságban választunk az egyéni lokális ego tudatunkból, hanem egy nem-lokális, kozmikus, rendhagyó tudatból. Hívjuk ezt kvantum-tudatnak („quantum consciousness”), és a választást lefelé irányuló ok-okozati összefüggésnek („downward causation”), Donald Campbell pszichológus terminológiáját követve.”* (Goswami, 2015)

A fenti elméletből két fontos következtetés származik:

- a) egy objektív helyzettel kapcsolatos tudatos választás objektív, hiszen a tudat objektív, mert nem lokális
- b) egy adott választás esetén megmarad a **kreativitás** (szabad akarat), ám az **intuíción** keresztül ihletet kaphat az univerzális tudattól

Ez az elmélet nem ugyan az, mint amit Gregory Bateson dolgozott ki a változások tovaterjedéséről. Ő azt mondta, hogy ha egy változást kezdeményezünk egy alsóbb szinten, akkor az nem biztos, hogy végig fog terjedni az egész rendszeren. Hiszen a felsőbb szintek mindig rendelkeznek olyan – ahogyan az előzőekben láttuk, gyenge - kapcsolatokkal, amelyek megakadályozzák a strukturális változásokat. Bateson úgy folytatja, hogy ha a felsőbb szinteken okozunk változásokat, akkor az az alsóbb szinteken is megjelenik, hiszen csak így tudja a rendszer a magasabb szintű változást fenntartani. Mindez a strukturális változásokra vonatkozik, a lefele irányuló kauzalitás pedig a rendszere viselkedésére. Arra, hogy az univerzális tudathoz kapcsolódó tudatosságával és döntéseivel képes környezetére és önmagára hatni, valamint változásokat előidézni.

A hagyományos Wilber létrán haladva, az elemi részecskék atomokat, az atomok molekulákat, a molekulák sejteket, ezek pedig testet és agyat alkotnak. Utóbbi pedig létrehozza a tudatot. Ez a **felfelé irányuló ok-okozati láncolat („upward causation”)**.

A **lefelé való meghatározottság („downward causation”)** pedig azt jelenti, hogy a szervezettség legtetetjén lévő struktúra a benne foglalt alacsonyabb szintű struktúra dinamikus viselkedését befolyásolja (Érdi, 2000). Vagyis, a holarchia legmagasabb szintjén található univerzális tudat befolyásolja az alacsonyabb szinten található megfigyelő viselkedését. Míg az ego lokális, személyes, időben szervezett lineáris logika, addig az univerzális tudathoz csatlakozó önvaló, vagy kvantum-én univerzális, transzperszonális, holisztikus, idő-független vízió-logika.

Fenti elméletek már egy olyan tudományba vezetnek minket, amely integrálja a racionális eredményeket a spiritualitással, vagyis újra felfedezik Istent.

Az, amit mi, emberek tudatfejlődésnek hívunk tulajdonképpen az univerzális tudatra való „rálátás” mértékének és minőségének fejlődését jelenti. Ugyan úgy, ahogyan egy gyermek végig megy a motorikus, emocionális, kognitív és spirituális fejlődés lépcsőfokain, úgy ment végig a fajok fejlődése is az évmilliók során, ezeken a lépcsőfokokon. Ehhez elég végignézni, hogyan járja végig az ember ezt az utat a megtermékenyítéstől a felnőttkorig és talán a felnőtt kor vagy időskor hoz el számára egy olyan változást, egy átlépést egy olyan szintre, amelyet még soha, semmikor, egyetlen élőlény sem élt meg: megélheti a találkozást az univerzális Tudattal.

## II. Integrál fejlődésdinamika

### 1. Szintézis

Nézzük hát, hogy az előző fejezetekben tárgyalt ismereteket milyen alapvetésekben összegezhettük:

1. **A fejlődő rendszerek nyílt, dinamikus egyensúlyban lévő rendszerek (Bertalanffy).**  
Ebből fakadóan folyamatos áramlásra, energiára van szükségük.
2. **A fejlődő rendszer építő kövei az elemek, a kapcsolatok és az áramlás (Prigogine)**
3. **A fejlődő rendszer alaptulajdonsága az önalkotás, autopoiesis (Maturana-Varela)**  
ezért folyamatosan ujjaszervezi, tökéletesíti magát.
4. **A fejlődés fázisokban történik.** A szintlépés során átrendeződnek a durva és a finom kapcsolatok, amelyek egyensúlyától függ a rendszer stabilitása. (Csermely)
5. **A fejlődés holarchikus struktúrákban történik. Az egész több mint a részek összessége (Wilber).**
6. **A struktúrák mémekben vannak kódolva. Céljuk, hogy fennmaradjanak a versengésben és átörökítsék magukat. Az átörökítés pontatlan, vagyis biztosítja a diverzitást. (Dawkins)**  
A mém egy strukturális mintázat, egy szervező elv, amely meghatározza, mi áll össze az elemekből, ha arra megfelelő az áramlás. A továbbiakban ezt nem csak a kulturális struktúrákra használom, hanem minden rendező elvre, ami a külső és a belső világban megtalálható. Azt azonban látni kell, hogy a mém mindig belső entitás, a BF, BA kvadránsok tartalmazzák.
7. **A mémek komplex, holarchikus struktúrákat (mémplexeket) alkotnak. (Blackmore)**  
Tehát, ahogyan létre jönnek a JF, JA kvadránsokban ábrázolható **formai struktúrák**, úgy jönnek létre a BF, BA kvadránsokban ábrázolható **tartalmi (memetikus) struktúrák**.  
Nagyon fontos látnunk, hogy a **mémek holonok**, vagyis teljesítik Wilber 20 alapelvét.
8. **A rendszert folyamatosan ingerületek érik, ezeket érzékeli (Maturana) és válaszol rájuk (Perls).**

Itt fontos észrevennünk, hogy az ingerületek, nem csak a rendszer határain túlról, a külső környezetből származhatnak, hanem a belülről is! Hiszen a komplexen belül is zajlik a

fejlődés, a versengés. Onnan, hogy egy elem a rendszer része lett, nem áll meg a fejlődése. Ha a körülmények megfelelőek, egyre hatékonyabban küzd a megmaradásért és akár meg is szaladhat ebben a fejlődésben.

**9. A rendszer tanul (Bateson), ez által megismer (Maturana) és új fejlődési szintre jut (Beck-Cowan).**

**10. Folyamatos egység van tartalom és forma, folyamat és struktúra, tudat és test között (Maturana-Varela).**

Ezért van az, hogy veszélyes külön vizsgálni őket, mivel elveszhet a Gestaltjuk. A fejlődés úgy zajlik, hogy ez az egység és az egyensúly megmaradjon (kivétel: a megszaladási jelenségek).

**11. A lehetséges fejlődési irányok közül a non lokális, univerzális Tudat választ. (Bass-Goswami-Blood)**

Ennek a választásnak csak az ember képes ellene menni a szabad akaratával. Szintén csak az ember rendelkezik az öntudat képességével, vagyis, hogy a mémplexében saját magára vonatkozó információt tároljon.

## **2. A négy kvadráns fejlődéelméleti megközelítése**

A memetika végső nagy kérdése így szól: Ha az evolúciós elméletben a génhez az élőlény kapcsolódik, akkor mi kapcsolódik a mémhez, vagyis mi az élőlény memetikus analógiája? – Induljunk ki ebből a kérdésből az integrál fejlődésdinamika kifejtésében!

A gén egy kód – a DNS molekulalánc virtuális ábrázolása - amely meghatározza az élőlény fejlődési folyamatát, amelynek végén kialakul a végleges struktúrája, a teste, az, hogy milyen szervekből, szervrendszerekből áll, hogy milyen apparátusa legyen a mozgáshoz, táplálkozáshoz, a megküzdéshez és a szaporodáshoz. Ezt a Wilber JF kvadránsban helyezzük el.

Ha több egyedet vizsgálunk egyszerre, de nincs közöttük semmilyen kapcsolt (kollektív interakció), akkor az még mindig a JF kvadránsban kap helyet, hiszen az még nem csoport. Ahhoz, hogy csoporttá váljon, létre kell jönniük az egyedek közötti a kapcsolatoknak és folyamatoknak. Amint a struktúrát folyamat járja át, létre jön a csoport (divatos szóval, we-space), aminek a helye már a JA kvadránsban van. A csoport megőrzi integritását, együtt mozog, fenntartja és reprodukálja önmagát, hosszú távon stabilan működik és fejlődik.

Mi a különbség a JF és a JA kvadránsokban található két entitás között? Az, hogy JA-ban a struktúrán belüli kapcsolatok, folyamatok is működik, tehát létezik egy csoportkultúra, ami a csoport működését határozza meg: hogyan mozognak, mit tekintenek tápláléknak, hogyan védik meg magukat, tehát, mik azok a szabályok, amik a csoporton belüli egyedek mimézisét

biztosítják. Ezek a szabályok a mémek. A mémek csak ott tudnak létrejönni, ahol a holarchiát átjárja az energia. Ezek az élő rendszerek esetében valamilyen szükséglethez kapcsolódnak: élelem, biztonság, reprodukciós készlet, szociális sztrókok iránti vágy, stb.

Ugyan ez a gondolatmenet nyilván végig vihető a belső világot leíró BF és BA kvadránsokon is. Addig, amíg az egyed nem képezi le a belső világában a csoporttársait, amíg a viselkedését meghatározó emóciók nem a kapcsolataiból fakadnak, addig csupán egyed marad és a BF kvadránsban a helye. Amint létre jött a csoport belső „képe” a belső világában, viselkedését már nem csak a saját, hanem a csoporttársai által meghatározott, begyakorolt, kényszerített, stb. szabályokhoz is alkalmazkodni fog, vagyis befogadja a csoportkultúrát.

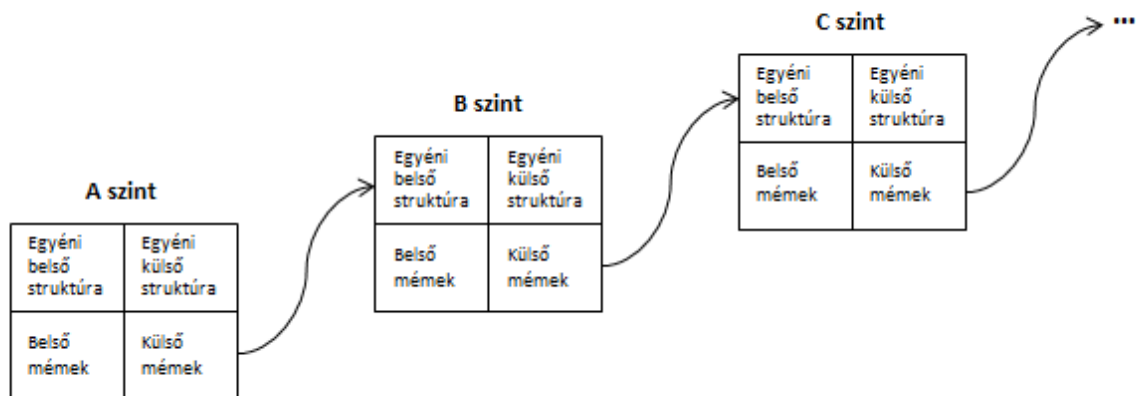
A fejezet elején található kérdésre Denett (2008) azt a választ adja, hogy a gének megfelelője az élő rendszerekben az **ideák**, például a boltív, a kerék, a ruhaviselet, a vendetta, az ábécé, a naptár, a sakk, stb. Kiemeli, hogy ezek a **kulturális átvitel**, az **imitáció** egységei. Jelen dolgozatomban én egy még tágabb értelmezést javaslok: **mém az, ami az elemeket funkcionálisan összeköti annak érdekében, hogy egy magasabb szintű struktúrát eredményezzenek.**

Így, négy kvadráns memetikai értelmezésére a következőt javaslom: **Adott holarchia szinten a felső kvadránsok az elemek belső és külső struktúráját (genetikáját), míg az alsó kvadránsok az elemek közötti belső és külső folyamatokat (memetikát) írják le.**

BF	JF
belső egyéni struktúra	külső egyéni struktúra
BA	JA
belső egyéni struktúra + kapcsolatok = belső egyéni + mémek = belső csoport struktúra	külső egyéni struktúra + kapcsolatok = külső egyéni + mémek = külső csoport struktúra

13. ábra - Struktúra és folyamat a négy kvadránsban

Ha tehát egy adott csoport mémjeit akarjuk ábrázolni, azt az alsó kvadránsokba tesszük. Az ami adott holarchia szinten BA és JA kvadránsban található, a fölöttes hierarchia szinteken BF és JF lesz, hiszen az összekapcsolódott elemek egy új, magasabb szintű entitásba emelik a csoportot. A **belső mémek** azok a szabályok, amelyek az elemek belső világának struktúráját tartják össze. Például egy önismereti csoport esetén fejlődési vágy, a szívnyílás, az interakciókra való készlet, stb. A **külső mémek** azok, amelyek a külső világot írják le. Például: körben ülnek, párban dolgoznak, pszichodramát játszanak, stb.



14. ábra - A mémek szerepe a négy kvadráns fejlődési folyamataiban

Ezt a fejlődést 14. ábra - A mémek szerepe a négy kvadráns fejlődési folyamataiban szerint foglalhatjuk össze. Nézzünk erre egy konkrét példát! Legyen az **A szint** egy tengeri hal. A felső kvadránsokban leírható annak belső és külső struktúrája, vagyis hogyan néz ki. Az, hogy miért néz ki így, már az alsó kvadránsokban található, és mémek foglalják össze. Például az alakja, a mozgása, az érzékelése, stb. Ezek mind, mind mémek sokaságai, amelyeket az evolúció, a sorozatos replikáció és szelekció alakított ki ilyenre. Ezek között a mémek között olyanok is vannak, amelyek a társas viselkedést írják le. Például, hogy milyen távolságot tart a társaitól, milyen pozíciót foglal el egy másik egyedhez képest, mi történik élelem hiány vagy élelem gazdagság esetén, milyen a szexuális viselkedése, stb. Mindezt az ingerekre adott érzelmi és motorikus válaszok útján valósítja meg azáltal, hogy energiát használ fel. Ezek azok a mémek, amelyek az egyedek sokaságából csoportot hoznak létre, vagyis egy új, **B szintet**, a halrajt.



15. ábra – A közös mémek határozzák meg a halrajt, mint entitást



Nyilván ennek is leírható az egyéni – halraj szintű egyéni! – struktúrája. Például az alakja, a sűrűsége, a színe, stb. A B szintű mémek pedig a raj struktúráját meghatározó fejlődés eredményei: a vízfelszíntől milyen optimális mélységre található a legtöbb táplálék, milyen áramlatokat kell keresni és hogyan kell azokban mozogni, mi a stratégia egy ragadozó megjelenése esetén, stb. Ezek a mémek vezetnek a **C szintre**, ahol az összeálló struktúrát nevezhetjük pl. az Északi tengerben élő makrélapopuláció szintjének. Nyilván ez is számos, csak a populáció szintjén jelentkező olyan mémmel rendelkezik, amely meghatározza helyét és viselkedését.

Összefoglalásként tehát kiemelhetjük, hogy a felső kvadránsok az **elemek** (struktúra), az alsó kvadránsok a **mémek** (kapcsolatok) helye. Úgy is mondhatnánk, hogy az elemek a **hordozók**, a mémek pedig az **információ**, amit hordoznak. Ahhoz pedig, hogy mindez egy fejlődési láncná alakuljon, szükség van egy **áramlásra**, az energiára.

Mi lehet ez az áramlás? Láttuk a Gestalt ciklus leírásánál, hogy minden fejlődési folyamat egy **egyensúlytalanság** (értsd: feszültség, szenvedés- vagy boldogságnyomás) hatására indul el. Ha egy kívánt állapot bekövetkezik, azon nyomban beindul a memetikai versengés, amely „tovább hajtja” az alanyt a fejlődés útján.

Két féle adaptáció van:

- a) **külső környezeti** (jobb kvadránsok), amikor a memetikai cél adott, amihez hozzáalakítja az alany a határait, védelmét, viselkedését, stb.
- b) **belső környezeti** (bal kvadránsok), amikor a környezeti adaptáció adott, és születik egy új memetikai cél.

Nagyon hasonló ez ahhoz, ahogyan emberként átélünk egy életkrízist. A krízisből való kilábalás feltétele a megfelelő mennyiségű és jellegű energia, ami egyszer csak átsap cselekvésbe (fenti **a**) eset), vagy magában az érzelmi hozzáállásban következi be egy változás, mivel a személy már másként ítéli meg a helyzetét (fenti **b**) eset). Ez magyarázatot ad arra is, hogy egyes fajok miért maradtak változatlanok az évmilliárdok során: vagy nem kerültek akkora szenvedésnyomás alá, hogy a struktúrájukat változtatniuk kellett, vagy a belső kvadránsokban történtek olyan változások, amelyek kívülről nem láthatóak.

Két fontos jelenséget érdemes itt még kiemelni: **memetikai stagnálás** (megállapodás egy adott fejlődési szinten) soha nincs, mert a mémek közötti versengés soha nem áll meg. A másik, hogy nem csak a külső világ változik (mert pl. beáll egy jégkorszak, vagy leég egy erdő, stb.) hanem a belső is folyamatos változásban, fejlődésben van. A folyamatos fejlődés bele van kódolva a mémekbe. A teremtéstől fogva alaptulajdonságuk. A mémek folyton tovább fejlődnek, amíg egyszer csak elviselhetetlen lesz a belső és a külső világ közötti feszültség és az alany végrehajt egy sikeres vagy sikertelen szintugrást.

Van még egy alaptulajdonság: **populáció szinten interakcióban vannak**. Ez azt jelenti, hogy nem szükséges fizikailag megnyilvánulniuk (beszéd, jelek, írás, stb.) ahhoz hogy eljussanak

egyik egyedtől a másikig. A mém a sokaságban létezik. Jézus fejezi ki nagyon szépen a legmagasabb szintű, szakrális mém létezését: „*Ahol ugyanis ketten vagy hárman összegyűlnek a nevemben, ott vagyok közöttük*” (Mt 18,21)

És van még egy misztikus alaptulajdonság: **a mémek hatnak a Kozmoszra**. Ez nem csak azt jelenti, hogy egy populációban előbb utóbb megszületik egy közös vélekedés valamiről, egy közös kultúra. Sokkal többről van szó: egy teremtő, alakító erőről. Elegendő a hit, az ima és a pozitív gondolatok teremtő erejére gondolni. „*Ha ketten közületek valamiben egyetértenek a földön, és úgy kéri, megkapják mennyei Atyámtól.*” (Mt. 18, 20)

A mémek helye egy speciális tér, a „menny”. A mémet redukáljuk, ha csak a jobb oldali kvadránsokon keresztül nézzük: nem csak egy szlogen, egy sláger, egy metafora, amit valamilyen jelrendszeren keresztül (beszéd, írás, tánc, zene, stb.) tetten érhetünk fizikai formában. Még csak nem is a gondolat, vagy kép, ami az agyunkban megszületik, hanem valami sokkal mélyebb, megjeleníthetőségen túli képződmény, amelyet először inkább csak érzünk. A világ minden spirituális hagyományában a transzcendenshez vezető út érzelmekkel van kijelölve. Ez a legősibb, legegyszerűbb kialakult interakciós csatorna, ami a világnak nem csak a fizikainak mondott részéből veszi a jeleket, hanem ugyan úgy, a transzcendensből is.

Ha már itt tartunk, mennyire vagyunk képesek - ahogy Karl Jaspers filozófus mondaná (Jaspers, 2005) – „venni” a transzcendens rejtjeleit? Meg kell említenünk a tudatosság kérdését. Minél tudatosabbak vagyunk, annál inkább mémek egyre letisztultabb és magasabb holarchia szinten lévő párlatával operál a tudatunk. Nem csak azokat fejezzük ki, a maguk tisztaságában, hanem az egyre absztraktabb, analogikus és még magasabb szintű gondolkodással egyre memetikusabbá (értsd: intuitívabbá) válnak a gondolataink. Tehát egyre közelebb kerülünk ahhoz a réteghez, ahol az archetipikus mémek vannak. Ez a mély, időt álló képzetstruktúrák rétege, amelyben ott van az egyéni, de beágyazva a kollektívbe - mint fa ágán a levelek. Minden archetipikus idea egy ősmém, ami összekapcsol bennünket a Kozmosszal.

### 3. A fejlődés vonalak dinamikája

Az **AQAL modell** tárgyalásakor láttuk, hogy a fejlődés szintje a különböző tulajdonságok fejlettségét mutató vonalak sokaságával írható le. Egy rendszert akkor tekintünk valamely szinthez tartozónak, ha a vizsgált fejlődés vonalak átlagosan valamely szinten vannak. Beszéltünk a **polifázisos érettségről**, ami azt jelenti, hogy egyes fejlődési vonalak alulmúlják, míg mások túlteljesítik az átlagot. Azt mondjuk, hogy ilyenkor egy „felhővel” vagy „amóbbával” ábrázolhatjuk a helyzetet.

Előfordulhatnak olyan fejlődés vonalak, amelyeken extrém értékeket mutat a fejlődés. Ilyenkor beszélünk:

- **fixációról**, ha valamely fejlődés vonal extrém alacsony fejlődési szinten reked. Ilyenkor többlet energiára van szükség ahhoz, hogy a rendszer fenntarthassa egyensúlyát. Úgy is

mondhatjuk, hogy az energia „elfolyik” és nem lesz elegendő a teljes értékű egyensúlyi állapot fenntartásához, vagy gátja lesz a további fejlődésnek.

- **megszaladásról**, ha valamely fejlődésvonal extrém magas fejlődési szintet ér el. Ilyenkor is többlet energiára van szükség a rendszer fenntartásához, mert felbomlik a harmóniája és ezzel időben jelentkezik egy fejlődési krízis is, amelynek következménye a szintlépés vagy a szétesés.

Mindkét esetre az a jellemző, hogy keletkezik egy **szint-disszonancia** a fejlődési vonalak között. Ez mindig energetikai problémákat okoz, amelynek következménye a rendszer-labilitás és a fejlődés stagnálása. Tehát olyankor, amikor egy egyén vagy csoport esetén szint-disszonanciát tapasztalunk, érdemes figyelmet fordítani az integrálásra.

Jó példa erre az a távolkeleti nagyvállalat, amely Magyarországon létesít termelő egységet. Míg a külföldről érkező szakértőtől és menedzsereket egy Wilber 4-es (spiráldinamikai kék) szinten tekintenek a világra, előtérbe helyezve a kollektív értékeket és érdekeket, addig az itthoni kollégáik Wilber 5-ös (spiráldinamikai narancs) szinten működnek. Óhatatlanul megjelenik egy feszültség a két tábor között. Tekinthetünk úgy a helyzetre, hogy a keletiek fixáltak, de úgy is, hogy a magyar kollégák és a magyar környezet „megszaladása” gerjeszti a feszültséget. A fejlődést, az univerzális jót, nyilván az szolgálja, ha a keleti kollégák vesznek részt egy fejlesztésen, hiszen ellenkező esetben egy szétesést élne meg a másik tábor, ami a rendszer egészére káros.

#### 4. A spiráldinamika fejlődésdinamikai részletei

Don E. Beck és Vhristopher C. Covan végül megalkották azt az egységes fejlődési szakaszelméleti modellt, amit ma spiráldinamikának hívunk. A memetikai alapokból kiindulva az ember értékrendjét és világnézetét írja le a modell. A benne használt színek és az alapötlet még Clare W. Gravestől erednek.

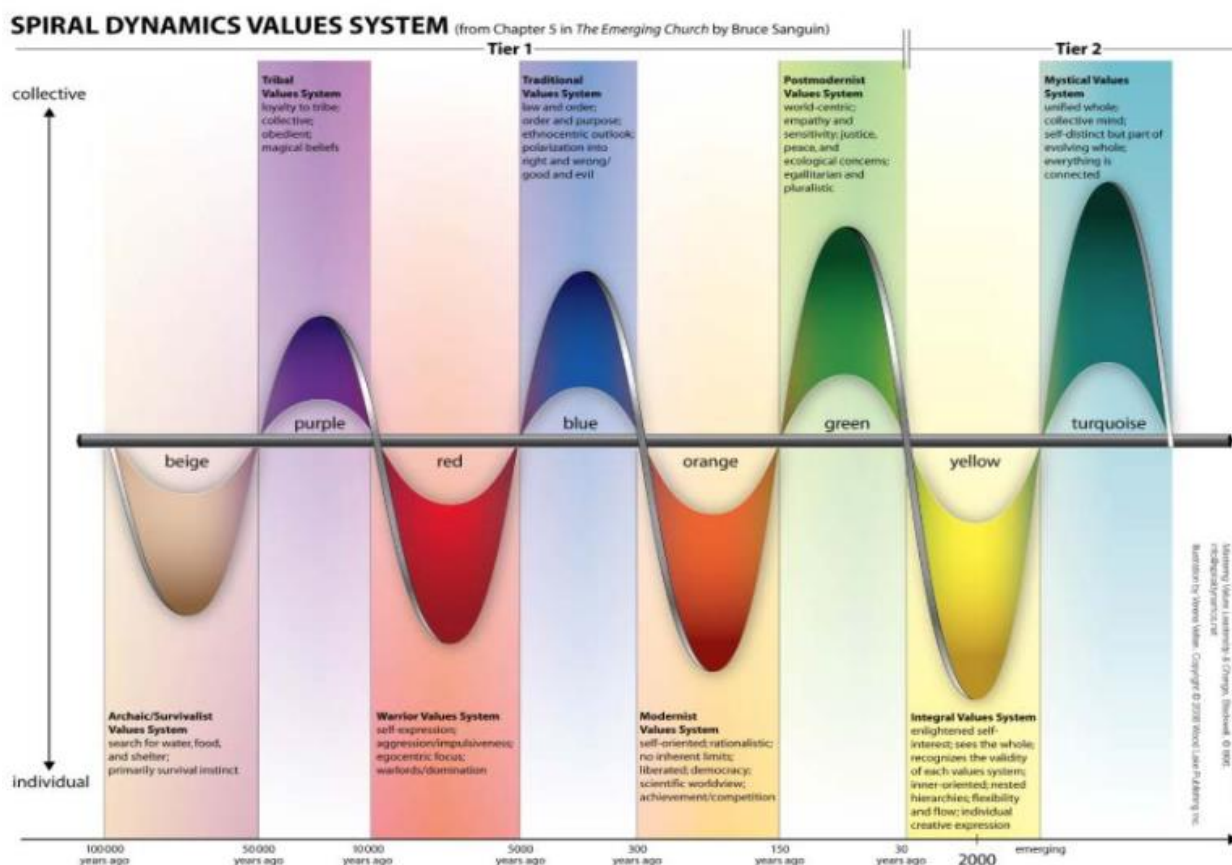
A 16. ábra - A spiráldinamikai szintek és emeletek (Sanguin, 2012) jól szemlélteti azt, hogy a fejlődés folyamata tulajdonképpen egy oszcilláció az egyéni és a kollektív értékek között. Ennek során egyre nagyobb holarchiai mélység valósul meg, vagyis egyre inkább nő a tudatosság. Az energiaáramlást hol a felső (egyéni) kvadránsok, hol pedig az alsó (kollektív) kvadránsok irányítják. Úgy is felfoghatjuk a folyamatot, hogy minden egyes lépése egy-egy megszaladás, amely magában hordozza a szintlépéshez szükséges feszültséget és visszatérést garantáló ellensúlyokat is.

A fejlődés csak abban az esetben valósul meg, ha a rendszert folyamatosan áthatja egy energiaáramlás. Ez autopoietikus mintázatokat hoz létre, ami úgy fogható fel, mint egy mémgár, ami születő mémek sokaságának ad életet. Az így születő mémek egy része elhal, egy része holarchikus struktúrába szerveződik. Ezek a mémek definiálják az egyén kapcsolatát önmagával és a közösségével. Csakhogy a belső és a külső világ folyamatos változásai belső

feszültségeket ébresztenek a rendszerben. E feszültség adott pillanatban olyan mértékűvé válik, hogy elér egy billenési szintet ahonnan a változás már elkerülhetetlen.

A **bézs, piros, narancs szinteken** olyan mémek kerülnek domináns állapotba, amelyek az én és a külső, anyagi környezet kapcsolatát írják le. Bár azt mondjuk, hogy az én ilyenkor egocentrikus, individualista, „csak önmagára gondol”, hogy a rendszer energiáját valójában kívülről nyeri, az anyagi világból származó sztrókokból és impulzusokból.

A **bíbor, kék, zöld szinteken** olyan mémek irányítanak, amelyek az én és a belső, pszichés környezet kapcsolatát szabályozzák. Ezek a közösség-centrikus szintek, ahol a szociális kapcsolatok dominálnak, de az egyén valójában belső világából, a megéléseiből nyeri az energiát.



16. ábra - A spiráldinamikai szintek és emeletek (Sanguin, 2012)

Érdeemes azt is meglátni, hogy a tudatosság növekedésével a két ellenpólus, a belső és a külső világ közötti feszültség egyre csökken. Az új szintekkel megvalósuló holarchia egyre nagyobb mértékben tartalmaz mémeket az ellenkező pólusból. Végül, a **sárga szint** megjelenésével beáll egy egyensúly a külső és a belső kapcsolatokat leíró mémek között. Az én számára már egyenlő mértékben fontos a belső béke és az anyagban való benne levés. Ez az a pont, amikor a külső történések és a belső érzelmi folyamatok egy magas kongruenciát valósítanak meg, a flowban való haladást.

A sárga szint beköszöntével, amikor a rendszer az új emeletre lép, kiegyenlítődik a világba vetettség külső ténye (fizikai) és belső megélése (pszichés) közötti feszültség. Az én megszabadul a világban való megmaradás és túlélés tétjétől. Teljesen ura lesz a fizikai létének.

Miért van az, hogy a kiegyenlítődés hatására mégsem áll meg a fejlődés? Az új emeleten megjeleni az új világ, a fizikai és a pszichés után a transzcendens. A **sárga** a lét teljességét még az anyagi és lelki világ egységévé éli meg. A **türkiz** már a lelki és szellemi világ polaritását tapasztalja. A sárga megtapasztalja a fizikai világban való „otthonosságát”. A türkiz ráébred a transzcendens világban való „otthonalanságára”. A sárga tulajdonképpen egy transzcendens bézs állapot, a türkiz pedig a transzcendens bíbor, mindkettő egy-egy oktávval fentebb lévő szinteken. A türkiz a globális közösségben, a kozmikus tudat misztikus felhangoktól mentes megtapasztalásán keresztül leli meg az élet új, transzcendens fonálát.

Ha analógiásan gondolkodunk, beláthatjuk, hogy míg a Spiráldinamika első emeletén („Tier 1”) az én és a fizikai lét kapcsolatát szabályzó mémek között folyik a versengés, addig a második szinten („Tier 2”) az én és a transzcendens lét mémjei között zajlik a dinamika.

## 5. Az integrál fejlődésdinamikai analízis kritériumai

Az előző fejezetekben áttekintést adtam a témához kapcsolódó metodikai és rendezelméleti elvekről. Az alábbiakban egy olyan segédezközt szeretnék bemutatni, ami használható a mindennapi terápiás, coaching vagy facilitációs munkába és vezeti a szakember gondolkodását abban, hogy teljeskörű elemzést végezzen egy adott személyről vagy csoportról. Ebben a munkában már az is elegendő, ha a kliens megválaszolja az alábbi kérdéseket, hiszen ez már önmagában nyújt számára egy átfogó és egy részletező rálátást. Természetesen mélyebb eredményekre jutunk, ha a munkát megfelelő rapport fenntartása mellett terápiás kommunikáció, imaginatív eszközök, hipnoterápiás eszközök, NLP vagy egyéb coaching eszközök felhasználásával tartalmilag konkretizálja. Ezek a kritériumok a következők:

1. Melyek a rendszer belső összetevői, mi a belső kontextus?
  - a) elemek
  - b) kapcsolatok (durva és finom)
  - c) áramlás
  - d) melyek a releváns mélységi szintek?
  - e) melyek a releváns állapotok?
2. Milyen a rendszer külső környezete, mi a külső kontextus?
  - a) rendszerhatárok, kiterjedés
  - b) gátak és átjárók
  - c) hol érkezik, és hol távozik az energia?
  - d) milyen tipikus ingerületek érik a rendszert?

- e) melyek a releváns válaszok?
- 3. Melyek a releváns mémek?
  - a) belső mémek
  - b) külső mémek
- 4. Melyek a releváns fejlődési vonalak?
- 5. Milyen a rendszer energetikai ellátottsága?
  - a) melyek a források?
  - b) melyek az áramlást korlátozó fixációs pontok?
  - c) melyek a veszteséget okozó elnyelési pontok?
- 6. Egyensúlyban vagy kibillent állapotban van a rendszer?
  - a) egyensúlytalanság mértéke (zavar vagy krízis)
  - b) felemelkedés, ébredés, kibontakozás vagy fordulópont (káospont)
  - c) fennáll-e valamilyen megszaladás
- 7. Mekkora a változási potenciál?
  - a) szenvedésnyomás és problématudat
  - b) nyitott, elzárkózó vagy korlátozott
  - c) fennáll-e polifázisos érettség (szint- vagy kvadráns-disszonancia)?
  - d) milyen messze lehet a billenési pont?
  - e) racionális vagy intuitív?
- 8. Körvonalazódnak-e adaptációs irányok?
  - a) belső környezeti
  - b) külső környezeti

### III. Fejlődésdinamikai alkalmazások

#### 1. A generatív coaching

A coaching módszereire vonatkozóan három releváns korszakot tudunk megkülönböztetni (Giligan, 2013):

- **klasszikus pszichoterápia**, ahol a hangsúly a múlt feldolgozásán van, amely így segít a jelen problémáinak megoldásában. Ez Freud és kortársainak a módszere.
- **klasszikus coaching**, amely a humanisztikus pszichoterápiával együtt született - ennek kiemelkedő képviselői voltak Fritz Perls (Gestalt), Eric Berne (Tranzakció analízis) és Milton Ericson (hipnózis) - és az egyén erőforrásait és pozitív céljait hangsúlyozza. Már nem egy beteg pácienshez, hanem fejlődni vágyó egészséges emberekhez szólt. Sajnos ekkor még mindig tabuként tekintett a coaching az érzelmi munkára és a tudatosságra.
- **generatív coaching**, amely már abból a paradigmából indul ki, hogy a realitás és az identitás konstruált, tehát sémákon, hiedelmeken, benyomásokon alapul, ugyanakkor megpróbálja integrálni a különböző dualitásokat: külső-belső, múlt-jövő, kognitív-szomatikus, stb.

A generatív coaching az első olyan coaching irányzat, amely a kliens belső munkáját hangsúlyozza, a korábbinál határozottabban pozicionálva a coachingot a belső kvadránsokban (BF, BA). A generatív coaching arról bizonyosodik meg, hogy a kliens céljai-szándékai kongruensek és megpróbálja kifejleszteni azt az önmagáért felelős tudatállapotot, amelyben a pozitív céljait megvalósíthatja. Ennek érdekében erőforrásokat emel be, feltárja és átalakítja a negatív hiedelmeket, azonosítja és átformálja a negatív érzelmeket és kapcsolatokat, stb. mindezt azért, hogy a klienst megnyissa egy kreatív tudatosság felé. Integrál szemmel azért figyelemre méltó a módszer, mert a korábbi klasszikus BF kvadránsban folyó coachingot kiterjeszti a másik háromba is, megvalósítva ezzel a testi-lelki integrációt. Sőt, ha a coach hozzá tudja emelni a víziót, a célok célját – NLP-s szóhasználatban – akkor a spiritualitás is beléphet a képbe, elvezetve a klienst a Kozmikus integrációhoz.

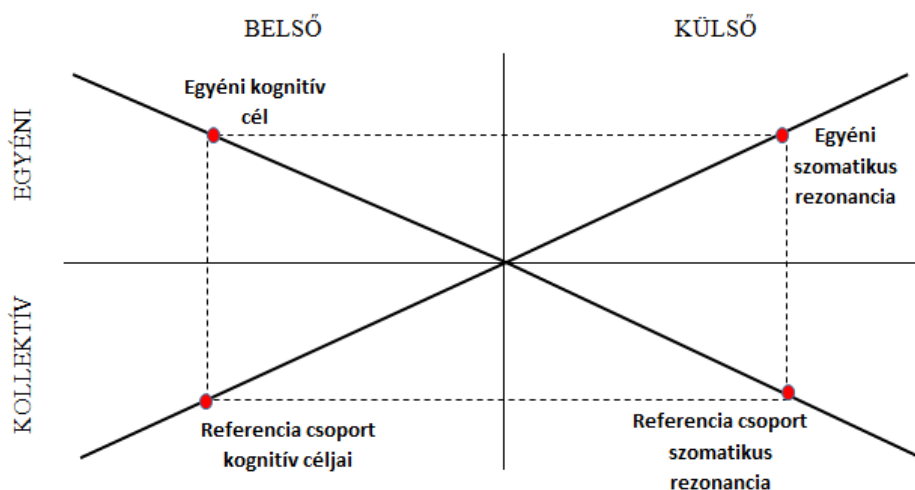
Giligan (2013) szerint a generatív coaching a kreatív munkára úgy tekint, mint egy fajta flow folyamatra, amely az élmény folyását ügyesen átalakítja egy kreatív cselekedetté. Ezt öt lépésben foglalta össze Giligan és a továbbiakban integrál szemmel fogjuk áttekinteni őket, figyelemmel a fejlődésdinamikai vonatkozásaikra:

#### *A pozitív szándékok és célok beazonosítása*

Pozitív, tömör és „rezonáló” szándék az, amely a kreatív életet biztosítja. Ilyenkor teremtő a cél. Igazán akkor jelent húzóerőt, ha **szomatikus rezonanciával**, vagyis megerősítő pozitív testérzetekkel párosul (öröm, izgalom, kíváncsiság, stb.). Ennek tömör, rövid - legfeljebb öt szavas - megfogalmazását különböző kérdésekkel lehet facilitálni: Mi az álma? Mi a küldetése?

Mi a hivatása? Mi a legmélyebb szándéka? Mi a célja az életben? Konkrétan mit szeretne elérni?

Integrál szemmel rendkívül fontos a szomatikus rezonancia megvalósítása, mivel harmonizálja a verbális-kognitív elmét a szomatikus (testi) alapokkal. A klienst megtanítják, hogyan érzékelje a kognitív tudatossága mögötti testi reakciókat és hogyan legyen tudatos az egész folyamat energetikájára. Amennyiben a cél megfogalmazása egyben egy testi energetizált állapottal is jár, adott a szintlépés megtörténtéhez szükséges áramlás.



17. ábra - Az egyéni cél harmonizálása a kollektív célokkal és szomatikus rezonanciával

A 17. ábra - Az egyéni cél harmonizálása a kollektív célokkal és szomatikus rezonanciával arra hívja fel a figyelmünket, hogy nem csak egyéni szinten szükséges a cél „rezonanciáját” biztosítani, hanem kollektív szinten is. A gyakorlati módszer ilyenkor az, hogy a kliens elmondja a célját a csoportnak, a csoport résztvevői pedig befele figyelve visszajelzést adnak a saját rezonanciájukról. Az ábrából az is látható, hogy a módszer akkor alkalmazható sikeresen, ha az egyéni és a csoportcélok korrelálnak és csoportszinten sem lép fel a kognitív-szomatikus disszonancia. Ha ez megvalósul, az azt is jelenti, hogy stabil a referencia csoport.

### *A teremtő tudatállapot létrehozása*

A generatív coaching második lépésének célja a teremtő tudatállapot elérése. Az NLP központi paradigmája az, hogy a szubjektív realitás megteremtésében a szűrők és térképek játszó a központi szerepet. Ezek a szűrők mind a négy kvadránsban aktív szerepet játszanak: például, egyéni hiedelmek (BF), családi értékek és transzgenerációs minták (BA), testképpel összefüggő sémák (JF), etikai normák (JA), stb. Ezek a szűrők határozzák meg a valóság szubjektív érzékelését.

Giligan eredetileg három szűrő típust határozott meg:

1. szomatikus
2. kognitív



### 3. kapcsolati

Ha ezeket elhelyezzük a négy kvadránsba, kézenfekvő, hogy a kapcsolati szűrőket két külön csoportra bontjuk: az **egyéni kapcsolati szűrők** és a **kollektív kapcsolati szűrőkre**. Az egyéni kapcsolati szűrők a belső, **intrapersonális** folyamatokban játszanak szerepet vagyis, hogy milyen az egyén kapcsolata önmagával. A kollektív kapcsolati szűrők a külső, **interperszonális** folyamatokra vonatkoznak vagyis, hogy milyen az egyén kapcsolata a többi egyénnel.

BF KOGNITÍV SZŰRŐK	JF SZOMATIKUS SZŰRŐK
BA INTRAPERSONÁLIS SZŰRŐK	JA INTERPERSONÁLIS SZŰRŐK

18. ábra - Giligan elméletének integrál magyarázata: szűrők a négy kvadránsban

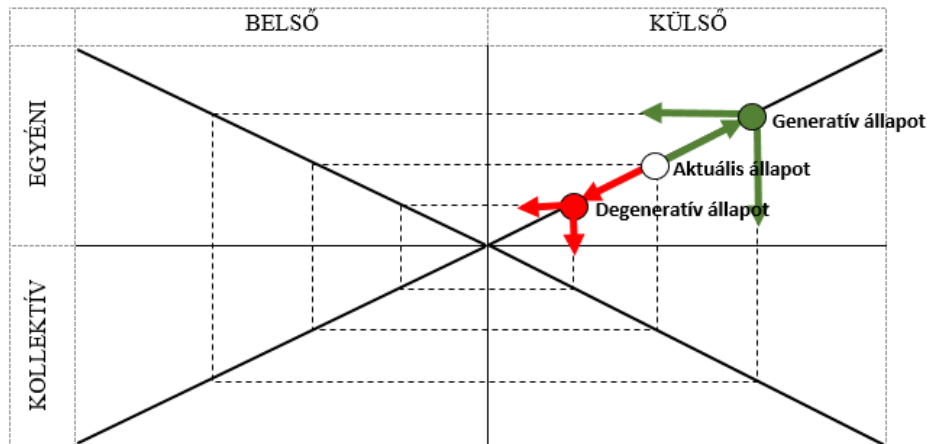
Amikor egy ember problémás állapotban van, akkor mind a négy kvadránsban aktívak a korlátozó szűrők: gondolati örvények borítja el az elméjét, képtelen intuitív beleérzésre vagy a körültekintő logikus gondolkodásra (BF), negatív és kritikus önmagával szemben, alacsony az önbecsülése (BA), merev, feszült és görnyedt a testtartása (JF), visszavonul a közösségi élettől, nem keresi a kapcsolatot másokkal (JA). Ha ezek közül a szűrők közül egyet is sikerül tartósan elmozdítanunk a magasabb minőségek felé és megfelelő energiával tápláljuk ennek tartósságát, akkor

- a) a valóság új tapasztalása válik lehetségessé az egyén számára
- b) a fejlődés elindul a többi kvadránsokban is.

A **generatív** állapotot Giligan COACH mozaikszóval illette. Jelentése: *Centered* (központi), *Open* (nyitott), *Aware* (tudatos), *Connected* (kapcsolódott) és *Holding space* (megtartó tér). A **degeneratív** állapotra a CRASH mozaikszót találta ki, ami a *Contracted* (összezsugorodott), *Reactive* (reaktív), *Analysis-paralysis* (analízis képtelenség), *Separating* (elválasztó) és *Hurt/Hateful* (sértett/gyűlölködő) szavakból áll.

Az előbbi példánál maradva, a problémás állapotban lévő egyénnél a coaching során tulajdonképpen azonos cél érhetünk el, bármelyik kvadránsban is kezdeményezzük a változást. Például: javasolhatjuk, hogy meditáljon (BF), dramatikus eszközökkel megjeleníthetjük és párbeszédre bírhatjuk az én-részeit (BA), bátoríthatjuk, hogy sportoljon, mozogjon a szabadban, változtasson a ruhatarán (JF) vagy keressen egy terápiás csoportot, ahol a hasonló problémákkal küzdő emberek megosztásait halhatja és reagálhatja le (JA). Ezáltal a kliens személyére szabottan indíthatjuk el a változási folyamatot.

A gyógyító folyamat kulcsa tehát a generatív, teremtő, kreatív állapot létrehozása bármely kvadránsban. Ez az állapot és a várható hatása azonban összhangban kell, hogy legyen az előző pontban tárgyalt céllal.



19. ábra - A generatív vagy degeneratív állapot bármelyik kvadránsban létrejöhet, de a többi kvadránsra is hatással lesz

### *A cselekvés*

Ha a cél és a generatív állapot megvan, a személy készen áll arra, hogy kreatívan cselekedjen. A folyamatot érdemes három részre bontani és írásban, minél konkretizáltabban kérni a kientstől:

- 1) tervek
- 2) cselekedetek
- 3) eredmények.

A folyamat kísérése során két fontos dolgot javaslok állandóan szem előtt tartani:

- 1) A pillanatnyi állapotot mindig fel kell tární és visszacsatolni ahhoz, hogy hogyan illeszkedik a kitűzött tervekhez, milyen mértékben hozza az elvárt eredményeket. Amennyiben az eredmények nem a kitűzött célt szolgálják, a kliens korrigálja a terveket és a cselekedeteket.
- 2) Ez az a pont, ahol terapeutaként vagy coachként folyamatosan monitorozni kell az elemek-kapcsolatok-áramlás hármast. Lehet, hogy a siker érdekében további elemeket kell bevonni. Ezek lehetnek erőforrások, környezeti elemek, stb. Lehet, ahogy a kliens önmagával, vagy a környezetével fenntartott kapcsolataira szükséges nagyobb hangsúlyt fektetni. Végül, de talán legfontosabb szempontként folyamatosan fent kell tartani egy korábbinál intenzívebb energiaáramlást, hiszen a rendszere csak így jut hozzá a szintlépéshez szükséges „üzemanyaghoz”.

### *A nehézségek átalakítása*

A kreatív változási folyamat során számos akadály és nehézség felmerül. ezek lehetnek belsők (önértékelés, konfliktusok, önbizalom, ambivalencia, stb.) és külsők (kapcsolati, előforrási, etikai, stb.). A kliens gyakran csak korlátozott módon lát rá ezekre az elakadásokra. Azt viszont nagyon fontos szem előtt tartanunk és a kliensben is tudatosítanunk, hogy ezekben a mintákban **energia és potenciális erőforrások** rejlenek.

Egy nő kliens, például, hosszú ideje küzd azzal, hogy hogyan mondja el partnere számára, hogy ő egy őszintébb, kommunikatívabb kapcsolatra vágyik, amelyben egy mélyebb intimitást valósítanak meg. Attól fél, ha ezt gyakran hangoztatja, partnere nyaggatásnak fogja tekinteni és csak még jobban eltávolodik tőle. Akadályként jelentkező félelmét akkor tudta leküzdeni, amikor összekapcsolta a szenvedéséből származó dühvel és egy kifakadás alkalmával pontosan elmondta neki, milyen mellőzöttséget és elhanyagoltságot érez és konkrétan megfogalmazta partnere számára a jövőre vonatkozó kéréseit. Ekkor olyan új energiákat sikerült felszabadítania, amelyek által kapcsolata a partnerével új szintre emelkedett. Ez az eset ara is jó példa, hogy a fejlődés alapját képező elemek-kapcsolatok-áramlás hármából a harmadik, ha rejtetten is, de tulajdonképpen rendelkezésre áll.

### *A fenntartás*

Terapeutaként vagy coachként azzal is igyekszünk ellátni a kliensünket, hogy a kívánt célállapot ne csak megjelenjen a négy kvadránsban, hanem tartós is maradjon.

Ezen a ponton Giligan a munka, a szeretet és a gyakorlat hármását tekinti irányadónak. Gyakorlat alatt azt érti, hogy a személy teljes szívvel önmagára figyel és példakét a naplóvezetést, meditációt, sétát, olvasást, testgyakorlatokat, stb. sorolja fel.

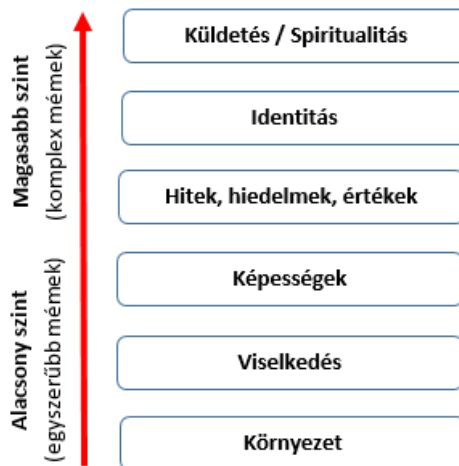
A fenténél sokkal kidolgozottabb és komplexebb a Ken Wilber által megalkotott **Integral Life Practice** (integrál életmódogyakorlatok, ILP). Ennek lényege, hogy ha tekintjük a testet, az elmét és a szellemet, mint szinteket, majd az ént, a kultúrát és a természetet, mint kvadránsokat, majd ezeket egymással kombináljuk, akkor a fejlődés kilenc lehetséges területét kapjuk. Az ILP négy központi modulból (test, elme, szellem, árnyék) és számos kiegészítő modulból (erkölcs, szex, munka, érzelmek, kapcsolatok, stb.) áll. (Wilber, 2008)

## **2. Neurologikai szintek**

A generatív coaching tárgyalása során láttuk, hogy a valóság megélését számos szűrő torzítja, és hogy az elakadások átfordításával olyan energiák szabadulnak fel, amelyek a további fejlődést és a stabilizációt táplálják. A **neurologikai szintek** ugyan ezeket a mechanizmusokat használják ki, de már egy hierarchikus modellbe szervezve. Maga a módszer, véleményem szerint, a coaching és a terápia határmezsgyéjén található és mindkét területen sikerrel alkalmazható.

## Elméleti alapok

Az elmélet megalkotója Robert Dilts, de elvi alapjai Gregory Batesontól származnak. Az Albert Einsteinnek tulajdonított bölcsességet, amely szerint egy probléma csak egy annál magasabb logikai szinten oldható meg, mint amelyiken keletkezett, Robert Dilts tovább fejleszti, és azt mondja, hogy egy probléma igazán csak a hierarchia legfelsőbb szintjén oldható meg (McNab, 1999).



20. ábra - Logikai szintek, az egyszerűtől a komplex mémekig

Dilts kidolgoz egy probléma hierarchiát, amelyet **neurologikainak** nevez el. Ennek szintjei a következők (Dilts, 2014):

### 1. Környezet (Environment)

Hol? Mikor? Mit látsz és hallasz? Kik vannak körülötted?

Minden, ami körül vesz bennünket. Ahol élünk, dolgozunk, működünk

### 2. Viselkedés (Behavior)

Mit teszel? Ha valaki videót készít rólad, milyen képeket és hangokat fog rögzíteni a felvétel?

A cselekedeteink, válaszaink a minket ért impulzusokra, behatásokra.

### 3. Képességek (Capabilities)

Hogyan? Milyen képességeid vannak? Milyen tapasztalataid vannak?

Kompetenciák, tulajdonságok, képességek

### 4. Hitek, hiedelmek, értékek (Beliefs and Values)

Miért? Mi ad értelmet, fontosságot az életedben? Mi az igazságod? Mi a legfontosabb számodra?

Hitek, hiedelmek, meggyőződések, határok és korlátok

### 5. Identitás (Identity)

Ki vagy? Ki vagy, amikor cselekszel? Mi a küldetésed?

### 6. Küldetés /spiritualitás (Mission/Spirituality)

Mi számodra a legfontosabb érték vagy értelem, amely fölött nincs semmi más?

A probléma-feltárásának és megoldásának módszere az, hogy a kliens bármelyik szintből kiindulva végig gondolja a problémájával adott szinten összefüggő információkat, majd tovább lép egy következő szintre, egyre tágabb kontextusban vizsgálva azt. A probléma megoldása így egy iteratív folyamattá válik, amelynek során belátások és oldások keletkeznek. Ezek energiát szabadítanak fel és hozzájárulnak ahhoz, hogy a kliens egyre magasabb tudatszintről nézzen rá a problémájára. A teljes hierarchiát bejárva, biztosítható az, hogy egy minden szempontból megfelelő megoldás keletkezik.

Dilts párhuzamba állítja a fenti rendszert az ember idegi struktúráival (Dilts, 2014). Egy általam továbbfejlesztett verzióját foglalom össze az 2. táblázatban.

Neurologikai szint	Neurofiziológiai szint	Működés
Küldetés/ spiritualitás	Holografikus tudat	Az univerzális tudatban összekapcsolódó egyéni tudatok
Identitás	Neuro-, immun- és endokrin rendszer	A test-lélek-elme, mint egész
Hitek, hiedelmek, értékek	Autonóm idegrendszer	A tudattalan működés (pl. szívverés ritmusa, pupillák tágulása, verejtékezés, stb.)
Képességek	Kérgi rendszer	Részben tudatos működés (pl. szemmozgás, testtartás, stb.)
Viselkedés	Motoros rendszer (cerebellum és piramis pályák)	Tudatos cselekvések
Környezet	Perifériás idegrendszer	Érzékelés és reflexek

2. táblázat – A neurologikai és a neurofiziológiai rendszer összerendelése

Így írt erről Bateson a *Steps to an Ecology of Mind* című könyvében: „Az idegrendszer immanens, de nem csak a testben van jelen. Immanens a testen kívüli csatornáknak és üzenetekben; és létezik egy tágasabb Tudat, amelyben az egyéni csak egy alrendszer. Ez a tágasabb tudat összehasonlítható Istennel és talán az, amit az emberek úgy hívnak, hogy 'Isten', de ugyanakkor immanensen ott van az összefüggő társadalmi rendszerünkben és a bolygónk ökológiájában is.” (Dilts, 2014, Szabó Attila fordítása)

*Neurologikai szintek a négy kvadránsban*

A továbbiakban azt vizsgálom, hogy az integrál elmélet elvei alapján, hogyan valósulnak meg a fenti kijelentések. Az alapkérdés itt az, hogy a neurologikai szintek vajon holarchiát képeznek-e. Dilts alapfeltevése, hogy ha egy alacsonyabb szinten változást idézünk elő, akkor az megjelenik magasabb szinteken is. Ez olyankor működik, ha ez egyes szintek között az átmenet a megőrizve meghaladás.

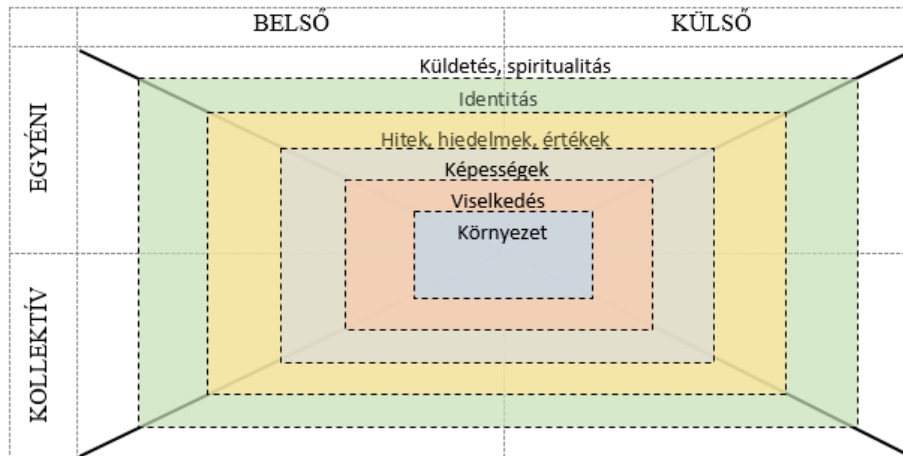
Lássuk, hogyan történik ez a gyakorlatba: Az egyik legtöbbször alkalmazott NLP technika a hitek, hiedelmek megváltoztatása. Tegyük fel, hogy az NLP módszerével megváltoztatjuk a kliens egy korlátozó hiedelmét, például, hogy nem bízik abban, hogy képes felkészülni és sikeresen letenni egy vizsgát. Dilts modellje alapján (lásd 20. ábra - *Logikai szintek, az egyszerűtől a komplexémékig*) ez nem lesz befolyással a képességeire, a viselkedésére és a környezetére. A környezet tulajdonképpen nem is része a modellnek, csak azt jelzi, hogy milyen kontextusban helyezük el a folyamatot. Nyilván lehet külső, fizikai környezet, szociális, kulturális, vagy akár egy belső, mentális-pszichikus környezet is. A környezet tehát mind a négy kvadránsban jelen van. A kliens képességeire és viselkedésére szintén nem lesz kihatással akkor és ott. Nyilván, a jövőben befolyásolhatja a kliens azon döntéseit, amelyek végső soron a képességeire és viselkedésére kihatnak. Például, ha a céltudatosan és stresszmentesen készül fel a vizsgákra, akkor azokat sikeresen veszi, amitől nő az önbizalma, lehet, hogy tovább képézi magát, vagy olyan munkát vállal, ami a korábbiakban elképzelhetetlen volt számára.

Még mindig az előbbi példánál maradva, magasabb holarchiai szintekre viszont azonnali hatással van a kliens hiedelmének a megváltoztatása. Amint bízik abban, hogy sikerrel teljesíti a vizsgát, nő az önbecsülése és elkezdi tehetséges szakembernek tekinteni magát. Ez azonnali hatással lesz a legtágabb kontextusban megfogalmazódó küldetésére, arra, hogy hogyan látja helyét a világban és mit vár az életétől.

Ha most áttekintjük az egyes logikai szintek helyét a négy kvadránsban a következőket mondhatjuk el:

A legbelsőbb szint a környezet, és ahogyan korábban láttuk mind a négy kvadráns alapkontextusát adja. A legfelsőbb holarchia szint a **küldetés és a spiritualitás**, ami már a Wilber teoszférában helyezkedik el és magába foglal mindent.

A **viselkedés** klasszikus értelmezése a JF kvadránsra szorítkozik. Én azt javaslom, gondoljunk bele, hogy nem csak a külső világban létezve mutat valaki egy viselkedést. Ugyan így „viselkedhet” ő a belső világában is, amikor reagál egy gondolatra, álmodik, imaginál, stb. Így a viselkedésnek, mint logikai szintnek helye van a BF kvadránsban is. Ne feledkezzünk meg azokról a milliányi mémekről sem, amelyek a kollektív viselkedését határozzák meg, így helye van az alsó kvadránsokban is.



21. ábra - A logikai szintek a négy kvadránsban

Az előbbihez hasonló gondolkodással vihetjük körbe mind a négy kvadránsban a **képességeket** és a **hitek, hiedelmek, értékek** rendszerét is. Talán a legizgalmasabb réteg az **identitás**, amely nem csak azt tartalmazza, hogy mit gondol magáról (BF), mit és hogyan mutat meg magáról (JF), hanem azt is, hogy mindezt hogyan ismeri el, alakítja, egészíti ki, vagy éppen torzítja az a közösség, amelyben létezik (JA, JF).

Integrál szemmel vizsgálva a neurológiai szintek, mint NLP technika működését, az alábbiakat mondhatjuk el:

- A neurológiai szintek módszere lehetővé teszi a probléma áttekintését a Wilber-i Kozmosz teljes vertikumában
- Az egyes iterációkban semmi más nem történik, mint a probléma körüli fázistér teljes bejárása. A kliens belátásai lehetővé teszik, hogy a táj olyan részeit is bejárja, amelyek korábban rejtve voltak számára.
- A probléma fázistérének bejárásával a kliens új elemeket von be és számos gyenge kapcsolatot létesít a problémakör elemeivel, amelyek növelik a stabilitását.
- A spirituális szint bevonásával, a lefele való meghatározottság által a kliens által megtalált megoldás az univerzális etika és cél irányába mutat.

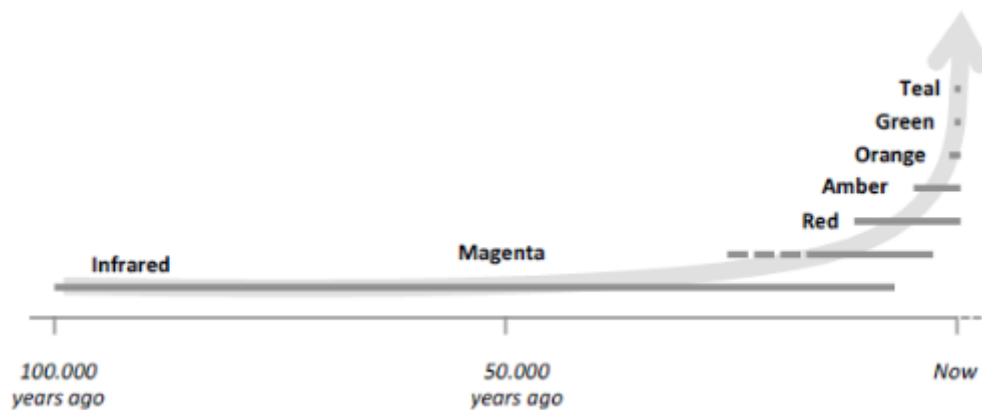
Összegezve, az egész módszer nem más, mint egy irányított tanulás, amely a legtágabb környezet és a legnagyobb mélység bejárásával történik, tehát holarchikusan a legteljesebb.

### 3. Szervezetejllesztés és a teal szervezet

Az elmúlt néhány évben a szervezetejllesztés területén írt legfigyelemre méltóbb mű Frederic Laloux, *Reinventing organizationas* című könyve, amelyhez maga Ken Wilber írt előszót. Laloux legfőbb érdeme, hogy a spiráldinamikai módszerével operálva elvezeti az olvasót egy olyan látóhatáron túlra, ahol a szervezeti működés új részletei körvonalazódnak. Abból indul ki, hogy az emberiség fejlődésének motorja az **együttlüködés**. Csakhogy a jelenlegi együttlüködő szervezetek alsó szintjein dolgozók része a félelem és robotolás, nem pedig a

szenvedély és jó szándék. A munkahelyi hierarchiák csúcsán lévők örült munkatempója is csupán egy belső kiüresedést hivatott eltussolni. Mind a csúcson, mind az alapoknál a jelenlegi szervezetek nem mások, mint az egok harcának durva játékterei, ahol a résztvevők nagyon távol vannak az igazi lelki kiteljesedéstől. Hogyan találjuk meg az utat egy erős, lelkes és jelentőségteljes együttműködés felé? A Laloux modell, nem kevesebbet vállal, minthogy leírja az új, magasabb tudatszinten működő, lélekkel teli munkahely modelljét.

A modell rámutat, hogy napjainkban milyen örült tempóban változik a társadalom, az állam, a gazdaság, a hatalmi struktúrák és a különböző hitrendszerek (22. ábra - *Soha nem látott fejlődés* (Laloux, 2014)). Az emberiség történelmében eddig még soka nem élt együtt ennyire sok különböző paradigma. Ugyan így, a szervezetek életében is megjelenik a kényszer, hogy spiráldinamikai kék, narancs vagy zöld játékosokként találják meg az együttélés lehetőségeit.



22. ábra - *Soha nem látott fejlődés* (Laloux, 2014)

### *Lehetőségek és kockázatok*

Laloux modelljének egyik alapköve, hogy az emberiség története során a tudatosság új szintjeire lépve, mindig megjelent az **együttműködésnek** egy új minősége, amely maga után vonta a szervezeti modellt is. Lefordítva az integrál fejlődésdinamika nyelvére, itt is érvényes az, amit a korábbi fejezetekben már láttunk: egy adott kvadránsba történő szintfejlődés tovább terjed a másik három kvadránsban is. Gyakorlatilag ez azt jelenti, ha BF kvadránsban megvalósul egy egyéni belső tudatszint emelés, az maga után fogja vonni a szervezeti kultúra (BA), a szervezeti struktúra és működés (JA) valamint az egyéni viselkedés (JF) változását is. Természetesen, mindez azzal a feltétellel valósul meg, hogy folyamatosan él és elegendő intenzitású az az **energiaáramlás**, ami a változást táplálja. Az energiaáramlást valamilyen közös pozitív cél, motiváció táplálja, ami minden résztvevőben megjelenik pozitív érzelmek formájában. Ilyen lehet valamilyen küldetés, egy innovatív ötlet megvalósítása, társadalmi szolgálat, stb. Ez azt is jelenti, hogy a szervezet működteti a spiráldinamika alsóbb szintjeit is, de piros agresszió helyett építő erővel, kék korlátozó konformizmus helyett tiszta szabályokkal, vagy narancs csalás helyett teremtő alkotással fordul a külső és a belső világa felé.



Az egyes fejlődési szintek jellemzőit az 2. táblázat foglalja össze. Mi határozza meg, hogy a egy adott szervezet jellemzően hol helyezkedik el a spiráldinamikai létrán? *„Úgy tűnik, az általános szabály az, hogy a szervezet tudatszintje nem haladhatja meg az őt irányító vezető tudatszintjét.”* – mondja Laloux. A tudatszint az, ahogyan a szervezet vezetősége leképezi a világot (BA kvadráns). Tudatosan vagy tudattalanul, a vezetők határozzák meg a szervezeti struktúrákat, a folyamatokat, a működési kultúrát, úgy ahogyan ők a világot látják. Ugyan úgy, mint ahogyan az egyén tudatszintje az, ahogyan leképezi magában a világot (BF kvadráns).

Fejlődésdinamikai szempontból elemezve ezt a kérdést, mi történik, amikor egy szervezeten belül a vezetés és a munkavállalók között jelentős szintkülönbség van a tudatosságban, vagyis szint-disszonanciák vagy kvadráns-disszonanciák lépnek fel? Ezek lehetnek azonos kvadránsban (például eltérő értékek és célok), de lehetnek eltérő kvadránsokban, vagyis inkongruencia a belső értékek, identitás, célok (BF), a viselkedés (JF), a vállalati kultúra (BA) vagy a szervezeti struktúra és szabályzatok között (JA). Ilyenkor a következő két eset léphet fel:

- 1) a vezetés egy olyan magas tudatszinten van a szervezet átlagához képest, hogy nem képes kellő energiával táplálni, kellően mobilizálni a fejlődésben hozzá képest leszakadt szervezetet. Ilyenkor a vezetés kifárad, kiég.
- 2) a vezetés elmaradt a szervezet átlagának tudatszintje alatt, így visszafogja azt a fejlődésben, és a szervezet lehasd róla, szubkultúráként elszigetelődik tőle. Ilyenkor a szervezet fellázad, játszmázni kezd, és előbb-utóbb kiköveteli a vezetőcserét.

Néhány alapelv, ami Laloux szerint átvezeti a szervezetet a **külső megközelítésből a belső értékeken** alapuló működésbe:

- az élet egy kibontakozó utazás az előre tervezett célok és útvonalak helyett (BA)
- belső alapelv az igaz természet alapján való növekedés és a hivatás (BA)
- a megfelelően élt élet meghozza a sikert, profitot, stb. nem pedig fordítva (JF)
- az erősségekre fókuszálni, nem a hibákra és a helytelen dolgokra (BA)
- nincsenek hibák, csak lehetőségek a tanulásra (BA)
- bölcsesség a racionalitás előtt (BA)
- „is-is” gondolkodás a „vagy-vagy” helyett (BA)
- a test-lélek-elme integrációja (BA)
- „Légy hű magadhoz!” (BF)
- egységben önmagunkkal, másokkal, az étellel, a természettel (JA)

## 3. táblázat – Az egyes spiráldinamikai szintek szervezeti jellemzői

Jellemző/szint	Piros (impulzív)	Kék (konformista)	Narancs (megvalósító)	Zöld (pluralisztikus)	Teal (evolucionista)
<b>Metafora</b>	Farkasfalka	Katonaság	Gépezet	Család	Élő szervezet
<b>Keretek</b>	„azonnal teljesítsed az akaratomat”	„szabályok és csoport-normák”	„önző ambíciók”		
<b>Alapelvek (yardsticks)</b>	„add meg neked amit akarok”	„konformitás és szociális normák”	„hatékonyság és siker”	„összetartozás és harmónia”	„belső igazságok, szolgálni a világnak, hivatás és küldetés”
<b>Karakterisztikák</b>	A vezér folyamatos igyekezete a csapat összetartására A félelem tartja össze a szervezetet Nagyon reaktív, rövid távú fókusz Kaotikus környezetben gyarapszik	Formális szerepek és hierarchia Felülről jövő parancs és irányítás (mit és hogyan) Szigorú folyamatok Stabilitás mindenképp felett A jövő a múlt ismétlése	A cél, megnyerni a versenyt Profit és növekedés Az innováció a csúcson maradás kulcsa Célorientált vezetés (parancs és ellenőrzés, hogy mit; szabadság arra nézve, hogy hogyan)	Klasszikus piramis struktúra Fókusz a kultúra és a felhatalmazás Cél a kiemelkedő munkavállalói motiváció	Az önrendelkezés (self-management) felváltja a hierarchiát A szervezet egyetlen élő entitás, saját kreatív potenciállal és fejlődési céllal
<b>Vezetési típus</b>	Kifosztó, ragadozó	Paternalista, autoriter	Cél és feladatorientált, határozott	Konszenzus orientált, participatív, szolgálat	Osztott vezetés A belső igazság és küldetés az elsődleges motivátor
<b>Példák</b>	Maffia Utcai bandák Törzsi milíciák	Katolikus egyház Katonaság Kormányzati szervek Állami intézmények	Multinacionális vállalatok Alapítványi iskolák	Kultúra-vezérelt szervezetek (Southwest Airlines, Ben&Jerry's,...)	Patagonia FAVI Buutzorg
<b>Áttörési lehetőségek</b>	Munkamegosztás Irányítási jog	Formális szerepek (stabil és skálázható hierarchiák) Folyamatok (hosszú távú perspektívák)	Innováció Megbízhatóság Meritokrácia	Felhatalmazás Értékvezérelt kultúra Stakeholder modell	Önrendelkezés Egészlegesség Fejlődési késztetés

A fenti kijelentések nem másak, mint spiráldinamikai **zöld** és **sárga mémek**. Látható, hogy itt Laloux pont azt a lépést javasolja, ami a **wilberi 5-ös, racionális** szintet (individualista, törtető, kívülről töltekező) és a **wilberi 6-os, integrált** szintet (közösségi, empatikus, egyensúlyt teremtő) elválasztja.

Az külön kockázatot jelent a szervezet fejlődési folyamatában, hogy a szervezet munkapontját jelentő **sárga** állapotban való megmaradás előtt át kell haladnia a **zöld** szinten és akkor még nem beszéltünk azokról a tagokról, akik köszönik, de jól érzik magukat a **narancs** és **kék** szinteken. Ezen az átalakuláson átmenni, egy valóban nehéz és hosszantartó folyamat. Kulcskérdés, hogy a szervezet és annak irányítói elő tudják-e állítani és fenn tudják-e tartani azt a magas energiaszintet, ami az átalakuláshoz szükséges. A rendszer itt – a sárga szint felől nézve – szinte kizárólag csak durva memetikai kapcsolatokat tartalmaz. A fejlődés akkor indul meg igazán, amikor magas energiaszintű finom kapcsolatok is létrejönnek (példamutató középvezetők, fejlesztő csoportok és fórumok, stb.)

Az átalakulás másik kockázata, ha bekövetkezi egy túllövés és a szervezet egyszer csak **türkiz** szinten találja magát, **narancs, zöld, sárga** fixációkkal. A minimalista jelenléte és a transzperszonálisba hajló kommunikációs stílusa nyilván ellehetetleníti a szervezet kapcsolatát a környezetével (vevők, ügyfelek, piaci partnerek, érdekképviselői szervek, stb.) Ez esetben úgy tűnik, létre jött néhány magas energiájú finom memetikai kapcsolat, de a rendszert mind befele, mind kifele, túlnyomó részt durva kapcsolatok tartják össze. Ebből adódik, hogy elégtelenül kapcsolódik a környezetéhez és könnyen egyensúlyát veszti.

A fenti két kockázat esetében látható, hogy a teal szervezeti szintre való átérés folyamata számos buktatót rejt. Úgy vihető át sikerrel, ha a menedzsment gondoskodik az áramlásról (energiáról) és kiemelt figyelmet fordít a durva és finom kapcsolatok egyensúlyára. A következő fejezetben azt tekintjük át, mit javasol erre Frederic Laloux.

### *Áttörési lehetőségek*

Frederic Laloux három fő irányt jelöl meg, amelyek a teal szervezethez vezetnek:

#### **1) Önrendelkezés (self management)**

Célja a hatékony tem-munka, melyre egyenrangú kapcsolatok és egyéni értékelés jellemző. Ebbe olyan fogalmak tartoznak, mint az önmagát szervező team, decentralizált döntéshozatal, valós idejű és transzparens információáramlás, rugalmas munkakörök, csak szükség esetén tartott megbeszélések, radikálisan egyszerűsített projekt menedzsment, minimális tervek és költségvetés, egyéni kockázati költségkeretek, több lépcsős formális konfliktuskezelési rendszer, önállóan beállított és a munkatársakkal egyeztetett javadalmazás, nincs bónusz és nyereségrészesedés, stb.

Ezek javarészt JA kvadránsba tartozó együttműködési szabályok, amelyek néhány BA kvadránsban található normán alapulnak:

- **Bizalom:** feltételezünk egymásról a jószándékot, az elkötelezettséget, amíg ennek ellenkezője be nem bizonyosodik. A szabadság és megbízhatóság ugyan annak az érmének a két oldala
- **Tájékoztatás és döntéshozatal:** minden üzleti információ elérhető minden munkavállaló számára. Mindenki képes nehéz és érzékeny ügyek kezelésére. Hiszünk a közösségi intelligenciába. Senki nem ügyesebb a másiknál.
- **Felelősség és megbízhatóság:** Egyenként felelősek vagyunk a szervezetért. Ha érzékeljük, hogy valami történik, kötelességünk cselekedni. Mindenki elkötelezettségében bízva adunk visszajelzést vagy bocsátkozunk tiszteletteljes konfrontációba.

Ha a fenti elvek valóban gyökeret vernek egy szervezetben, akkor biztosítják a rendszer stabilitásához szükséges finom memetikai kapcsolatokat.

## 2) Egység (wholeness)

Ez olyan részletek útján valósul meg, mint a meleg és barátságos munkakörnyezet, csendes szobák, meditációs gyakorlatok, szupervízió, peer coaching, egyéni megosztások és közösség építés, őszinte beszélgetések, kezdeményezések, specifikus és az egót féken tartó egyeztetési módszerek, pontosan meghatározott értékek, amelyek egyértelmű alapelvekben vannak lefektetve, nincsenek címek és rangok, konfliktusok feloldására dedikált idő, állásinterjújn résztvevő jövendő kollégák, egyéni szabadság, csapat-kultúrát építő tréningek, egyéni út és elhivatottság, büntetés helyett a tanulságok levonása.

Ennek alapnormái a következők:

- **Egyenlő érdemek:** közösség akkor gazdagodik leginkább, ha hagyjuk, hogy minden tagja a maga módján hozzájárulhasson ehhez. Méltányoljuk a különbségeket a szerepekben, felkészültségben, háttérben, érdeklődésben, képességekben, karakterben, nézőpontban, stb.
- **Biztonságos és gondoskodó munkahely:** Minden helyzet megközelíthető a félelem és kirekesztés vagy a szeretet és kapcsolódás irányából. Mi az utóbbit választjuk. Érzelmi és spirituális szempontból biztonságos munkahelyet akarunk kialakítani, ahol mindenki autentikusan viselkedhet.
- **Tiszteljük az érzelmeket** (szeretet, gondoskodás, elismerés, hála, kíváncsiság, szórakozás, játékosság, stb.)
- **Bátorítjuk az olyan szavak használatát** a munkahelyen, mint gondoskodás, szeretet, szolgálat, küldetés, lélek.
- **Küzdünk a kirekesztés ellen:** olyan munkahelyet akarunk kialakítani, ahol minden oldalunk kibontakozhat: a kognitív, fizikai, érzelmi és spirituális, a racionális és az intuitív, a női és a férfi.

- **Tanulás:** Minden probléma egy lehetőség a tanulásra. Minden esetben tanulók maradunk. Soha nem érkeztünk a végére. Minden hiba egy lehetőség, hogy bátran törekedjünk a céljaink elérésére. Nyíltan megbeszéljük a hibáinkat és levonjuk a tanulságokat. Nem elfogadható számunkra a hibáink elrejtése vagy elhanyagolása. A visszacsatolás és a tiszteletteljes konfrontáció kölcsönösen hozzásegítenek bennünket a növekedéshez. A gyengeségek helyett az erősségeinkre fókuszálunk, a problémák helyett sokkal inkább a lehetőségekre.
- **Kapcsolatok és konfliktusok:** Lehetetlen megváltoztatni a másik embert. Csak magunkat tudjuk megváltoztatni. Felelősséget vállalunk a gondolatainkért, hiedelmeinkért, szavainkért és cselekedeteinkért. Nem terjesztünk pletykákat, nem beszélünk a másik háta mögött. Egymás között tisztázunk a nézetkülönbségeket és nem vonunk be ehhez harmadik felet. Nem hibáztatunk másokat a hibáink miatt. Ha hibát észlelünk, meghívásnak tekintjük arra, hogy reflektáljunk, hogyan vagyunk részei a problémának (és a megoldásnak).

Talán ez az a terület, amely a legforradalmibb változásokat hozza majd mind a nyugati, mind a keleti munkaközösségek számára.

### 3) Fejlődési célok (evolutionary purpose)

Az olyan szervezet, amelyet élő szervezetnek tekintenek, rendelkezik egy saját fejlődési céllal. A belső versengés itt értelmét veszti. Csupán a növekedés és a piaci pozíció számítanak, olyan mértékben, amennyire a szervezeti célt kiszolgálják. A profit egy másodlagos mutató, akkor fog megjelenni, ha a helyes dolgot csinálja a szervezet. A kollektív intelligencia az önállóan működő munkatársakból fakad. A stratégia ez egyéni törekvések eredője. A döntéshozatal alá van rendelve a szervezeti célnak. A marketing „inside out” jellegű, vagyis a szervezeti szándékok irányítják, nem a kereslet. Nincsenek célok, költségkeretek, terv-tény eltérések.

Az ezt megvalósító alapszabályok:

- **Kollektív célok:** Úgy tekintünk a szervezetre, mint aminek önálló lelke és célja van. Törekszünk inkább meghallani, hogy merre kíván haladni a szervezet, ahelyett, hogy erőltetnénk valamilyen irányt.
- **Egyéni célok:** Tartozunk önmagunknak és a szervezetnek azzal, hogy meghalljuk a személyes hívást és megvizsgáljuk, mennyire rezonál a szervezeti célokkal. Szerepünket lelkünkéből és nem egonkból töltjük fel tartalommal.
- **A jövő tervezése:** Haszontalan a jóslni és ellenőrzés alatt tartani a jövőt. Készítünk előrejelzéseket, de csak akkor, ha ez egy döntéshozatal miatt szükséges. Minden több kegyelemben bontakozik ki, ha ellenőrzés helyett egyszerűen csak érzékelünk és válaszolunk.
- **Profit:** Hosszú távon nem mérlegelendő a cél és a profit. Ha a célra fókuszálunk, a profit megérkezik.

Ebben a pontban kifejezetten, JA kvadráns béli normák vannak lefektetve, a melyek keretet adnak az átalakulásnak. Ezeknek a normáknak az életképessége azon múlik, hogy a szervezet résztvevői valóban magukénak tekintik őket, vagyis a bal oldali kvadránsokban gyökereznek. Az átalakulás és a fennmaradás nem fog megvalósulni, ha a szervezeti küldetés és az egyéni küldetések között nincs összhang.

### *A teal szervezet energetikája*

A korábbi fejezetekben láttuk, hogy a teal szervezet egy élőlényhez hasonlítható, tehát a rendszer - Ilya Prigogine szavaival élve – disszipatív rendszer. A fejlődése szempontjából nemcsak kulcskérdés az energia és az áramlás, hanem folyamatos feltétel is. A rendszer akkor marad dinamikus egyensúlyban, ha nem csak feltölti egy energia, hanem átjárja egy energia. Laloux az alábbi két energetikai folyamatban látja ennek lehetőségét:

#### **1) Lappangó energiák felszabadítása**

- **Cél:** Az egyéni energiák akkor szabadulnak fel, amikor az emberek olyan célokkal azonosulnak, amelyek nagyobbak, mint önmaguk. Fontos, hogy mindig lebegjen ilyen cél a szervezet tagjai előtt.
- **Energia felszabadítás:** Az önrendelkezés folyamatos óriási mennyiségű motivációt és energiát eredményez. Nem a főnökünknek dolgozunk és nem a belső standardjainknak, amelyek önmaguktól egyre magasabbá és igényesebbé kezdenek válni.
- **Tanulás:** Az önrendelkezés folyamatos tanulásra ösztönöz. A tanulás pedig nem csak képességek fejlesztését jelenti, hanem a személyes fejlődés és növekedés egész birodalmát.
- **Tehetség:** Az emberek nincsenek többé arra kényszerítve, hogy a menedzsment szerepeket vállaljanak fel, amennyiben a tehetségük nem teszi lehetővé a karrierben való előmenetelt. A szerepek rugalmas felfogása (az előre meghatározott munkaköri leírásokkal szemben) szintén azt szolgálja, hogy a tehetség és a szerep pontosabban találkozzanak
- **Ego:** Kevesebb idő és energia vész el feleslegesen a főnökkel való egyezkedésre, riválisok legyőzésére egy előléptetés érdekében, védeni a várat, értelmetlen harcokat folytatni, igaznak tűnni és jól kinézni, másokra hárítani a problémákat, stb.
- **Megfelelés:** A főnökök és a beosztottak rémisztő képessége, hogy szabályrendszereket alkossanak egy pazarló ellenőrző és riportáló rendszert generál. Ezek eltűnnek az önrendelkezés életre hívásával és utat engednek a rugalmas, kreatív munkának.
- **Megbeszélések:** a hagyományos hierarchikus szervezetekben a megbeszélések minden szinten szükségesek ahhoz, hogy az információkat összegyűjtsék, rendszerezék, szűrjék és továbbadják. Így biztosítható a fel és leirányú vezérlési lánc. Az önmenedzselő struktúrákban erre szinte egyáltalán nincs szükség és ha van, akkor valóban az elakadásokra fókuszálhat.

## 2) Az energia bölcsőbb irányítása és hasznosítása

- **Jobb érzékelés:** Az önmenedzselés által minden kolléga jobban tudja érzékelni a környezetet és saját tudása szerint cselekedni. Nem vész el információ a hierarchia útvesztőiben, mielőtt még eljuthatna egy döntéshozóhoz.
- **Hatékonyabb döntéshozatal:** A megfelelő emberek hozzák a döntést a megfelelő helyen a releváns kollégáktól kapva az információt. A döntést nem csak a racionális elme szolgálja, hanem az érzelmek, az intuíció és az esztétika bölcsessége is.
- **Több döntés:** A tradicionális szervezetekben a csúcson lévő döntéshozók jelentik mindig a szűk keresztmetszetet. Az információs út hossza és időigénye eredményezi, hogy a döntéshozatalhoz szükséges információk részben torzulnak, részben elvésznek. Az önmenedzselte szervezetekben döntések ezreit hozzák bárhol és bármikor a szervezetben.
- **Időben történő döntés:** Ahogy a mondás tartja, amikor a halász meglát a közelében egy halat, mire a főnöke engedélyezi, hogy horogra tegye a legyet, a hal már tovább úszott.
- **Fejlődés:** Ha elfogadjuk, hogy a szervezet fejlődésének van egy önálló iránya és fejlődési célja, azok a munkatársak, akik döntéseiket ennek a célnak vetik alá, hátukban fogják érezni a fejlődés szelét.

Összegzésként elmondhatjuk, hogy a teal szervezet létrehozása nem csak egy egyszeri döntés és erőforrás allokáció kérdése, hanem valószínűleg egy többlépcsős folyamat. Az átalakulás során fel kell tárnunk az alsóbb szintek **fixációit** és gátat szabni az ál-türkizbe hajló **megszaladási jelenségeknek**. A fent felsorolt könnyítések (rugalmas szervezet, megbeszélési rendszer, önállóság a döntéshozatalban és a költségekben, tanulás és konfliktuskezelés, stb.) mit sem érnek abban az esetben, ha a szervezetileg deklarált értékek és a dolgozók által interiorizált értékek között nincs teljes átfedés, kongruencia. Ha ez nem valósul meg, akkor **kvadráns disszonanciák** lépnek fel, amelyek bukáshoz vezetnek.

A másik létfontosságú elem a dolgozók morális töltete, lelkesedése, nyitottsága, hitelessége és érzékenysége, amely mint egy érzékeny műszer jelzi, hogy a szervezet az átalakulás aktuális pontján a helyes utat járja, vagy éppen eltévedt. Egy fáradt, csalódott, hite vesztett, vagy éppen hitetlen közösséggel nem fog sikerülni. Az emberiség történelmen először, a teal szervezet az, amelynek eredményessége első sorban attól függ, hogy milyen a benne dolgozók lelki állapota. Csak magas energiaszintű emberek alkothatnak magas energiaszintű szervezeteket.

## Zárszó

Hosszú a sora azoknak nagyszerű gondolkodóknak, akik a huszadik században megalkották különböző fejlődésvonalak szintjeinek szintézisét. Freud a pszichoszexuális fejlődést, Mahler, Klein, Kernberg, Stern az énéjlődést, Erikson a pszichoszociális fejlődést, Maslow a szükségleteket, Piaget a kognitív fejlődést, Kohlberg az erkölcsi fejlődést, Gebser a világnézet fejlődését és még folytathatjuk a sort a századvég modern elméleteivel, mint Beck-Cowan spiráldinamikája, Suzanne Cook-Greuter ego-fejlődés elmélete, David Deida párkapcsolati fejlődési elmélete, vagy a magyar Honti László kapcsolati fejlődéselmélete. Szinte érthetetlen, hogy a huszadik századig kellett várni ezekre az elméletekre, holott megalkotásukhoz nem volt szükség sem mikroszkópra, sem részecskegyorstóra, sem távoli utazásokra. Ugyan így, kivételes annak az embernek, Ken Wilbernek a története, aki mindezeket egyetlen összefüggő rendszerbe foglalta.

Lenyűgöző számomra, ahogyan az integrál elmélet tanulmányozásakor kibomlottak a létezés, a fejlődés és a kapcsolatok különböző dimenziói. Csodálatos, ahogyan ugyan az a Rend szervezi a világot a szubatomiikus részecskéktől kezdődően, az ökoszisztémákon át egészen az emberi pszichéig. Csodálatos, ahogy ugyan azok a mintázatok ismerhetők fel a fajok fejlődésében és a csoportdinamikában, vagy a galaxisok kialakulásában és a szociometriában.

Mégis, az Integrál Akadémia három éve során, amikor a fenti rendszereket tanultam, újra és újra az a kérdés merült fel bennem, hogy mi az az elv, mi az a hajtóerő, amely a fejlődést generálja a létezés bármely területén? Mi lehet az, ami ugyan úgy jelen van a fehérjék kialakulásánál, mint az ember személyiségfejlődésében? Mi az, ami annyira végtelenül egyszerű, hogy a Védák tanításában nem ismertük fel és a felvilágosodás óta tartó tudományos boomban szintén elkerülte a figyelmünket? Mi az, minek a felismeréséhez a Vízöntő korszak beköszöntére volt szükség?

A fenti kérdésekre igazán az integrál tanulmányaim harmadik évének a végén, a *Ji King*, más néven a *Változások könyve* hozta meg számomra a választ. A Kr. e. 3000-ből datált első írásos emlékek azt írják le, hogy a **Qi** mozgása hogyan hozza létre a két Őserőt, **Yint** és **Yangot** és hogyan bomlik ki ebből az egész Univerzum. Ekkor ébredtem rá, hogy ez az a **forma** (mintázat, alak, rend, minőség) és a **tartalom** (szubsztancia, anyag, mennyiség) amit Capra leír; hogy ez a holarchiák **mélysége** és **kiterjedése**, amiről Wilber beszél; hogy ez formálja a **fázisterek stabilitási felületét**, ahogyan azt először Wright leírta; hogy ez képezi Prigogine disszipatív rendszereinek alapösszetevőit, az **elemeket** és a **kapcsolatokat**. Ekkor vált érthetővé, hogy a létezés a Semmiből kiváló Yin és Yang, **elem** és **kapcsolat** dualitása, ami csak addig létezik, és csakis dinamikus egyensúlyban, amíg átjárja az **áramlás**, a **Qi**, úgy ahogyan azt Bertalanffy tudományos szemszögből leírta és úgy, ahogyan János evangéliumának legelső mondatában szerepel: „*Kezdetben volt az Ige...*” Ezt a meglátást szerettem volna megosztani ennek a dolgozatnak az olvasóival. Lényege, hogy a létezés bármelyik szintje annyira egyszerű, mint amennyire csodálatos: csak **elemek**, **kapcsolatok** és **áramlás**.



## Irodalomjegyzék

Bajzák István (2011) Fritjof Capra: Az élet szövédéke, Szeged  
<http://bajzaki.blogspot.de/2012/07/olvasonaplo-az-elet-szovedeke-fritjof.html>, letölteve: 2015.11.23

Blackmore, Susan (2001) Ébredés a mémálomból, Terebess Ázsia E-Tár  
<http://terebess.hu/keletkultinfo/ebredes.html>, letölteve: 2015.12.15

Bőr Róbert (2012) KapcsolatDinamika, Magánkiadás

Capra, Fritjof (1996) Az élet szövete, Ökotáj, 1997, 1. sz., fordította: György Lajos  
<http://epa.oszk.hu/00000/00005/00012/korny4.html>, letölteve 2015.12.04

Csermely Péter (2005) A rejtett hálózatok ereje, Vince Kiadó

Denett, Daniel C.(1998) Darwin veszélyes ideája, Typotex, Budapest  
 fordította: Kampis György és Kavetzky Péter

Denett, Daniel C. (2008) Mémek, avagy a képzelet kizsákmányolása, Prae magazin, 2008. október, fordította: Seress Ákos

Dilts, Robert B. (2014) A brief history of logical levels,  
<http://www.nlpu.com/Articles/LevelsSummary.htm>, letölteve: 2016.02.11

Esbjorn-Hargens, Sean (2009), A XXI. század mindent felölelő keretrendszere,  
[http://www.integralakademia.hu/data/file/2013/05/28/integral\\_elmelet\\_attekintese.pdf](http://www.integralakademia.hu/data/file/2013/05/28/integral_elmelet_attekintese.pdf),  
 letölteve: 2016.02.21., fordította Túróczi Attila

Érdi Péter (2000) Teremtett valóság, Pannonhalmi Szemle, 2000. VIII,  
<http://mek.niif.hu/05000/05015/html/teremtett0014.html>, letölteve: 2015.12.16

Gánti Bence (2010) Az integrál evolúcióelmélet és a holonok, Az Integrál akadémia jegyzete

Giligan, Stephen (2013) A generative coaching öt lépése (Generative Coaching, PLP Academy Newsletter, 2013/05), fordította: Damásdi Judit, <http://www.newcode.hu/blog/675-generative-coaching>, letölteve 2016.03.02.

Goswami, Amit (2015) A tudományban bekövetkező paradigmaváltás: egy kvantumfizikus meglátásai, fordította: Petri Péter, <http://www.inco.hu/inco13/transzc/cikk1h.htm>, letölteve: 2015.12.25

Jaspers, Karl (2005) A transzcendencia rejtjelei, Kairosz Kiadó, 2005

Kácsándi Elvira (2013) Korai szelf-fejlődés – A szelf-fejlődés preperszonális, perszonális és transzperszonális modelljei, *Az Integrál Akadémia jegyzete*, szerkesztette: Török Szilvia

Kery Ervin (2013) A tudat rejtjelmei, Szerzői kiadás

Laloux, Frederic (2014) Reinventing organizations, Nelson Parker

McNab, Peter (1999) Some Thoughts on Moving Towards an Integral NLP,  
<http://www.integratedsociopsychology.net/articles/aligning-neurological-levels-a-reassessment/>, letöltve 2016.03.27

Pléh Csaba (1998) Bevezetés a megismeréstudományba, Typotex, Budapest

Rice, Keneth E. (2009) The Process of Change  
[http://www.integratedsociopsychology.net/change\\_process.html](http://www.integratedsociopsychology.net/change_process.html), letöltve 2015.07.23

Sanguin, Bruce (2012) The emerging church – A model for change & a map for Renewal, Kindle Edition

Stevenson, Herb (2013) Gestalt Cycle of Experience  
<http://www.herbstevenson.com/chapters/gestalt-cycle-of-experience-chapter-2.php>, letöltve 2015.07.25

Strauss-Howe (1991) Strauss–Howe generational theory, Wikipédia  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Strauss%E2%80%93Howe\\_generational\\_theory](https://en.wikipedia.org/wiki/Strauss%E2%80%93Howe_generational_theory), letöltve 2015.07.25

Wilber, Ken (1979) A Working Synthesis of Transactional Analysis and Gestalt Therapy,  
<https://www.integrallife.com/loft-series/perls-wisdom>, letöltve: 2016.02.21

Wilber, Ken (2001) A theory of Everything, Shambhala, Boston

Wilber, Ken (2008) Integrál szemlélet, Ursus Libris

Wilber, Ken (2009) A működő szellem rövid története, Ursus Libris, 2009