

**Justyna Krocza**

Uniwersytet Zielonogórski

ORCID: 0000-0002-7332-989X

<https://doi.org/10.59444/2023MONredWalr3>

## Sokratejska praktyka „troski o siebie” (*epimeleia heautou*) a proces coachingowy\*

### Wstęp

Coaching jako praktyka doskonalenia siebie lub zarządzania sobą<sup>1</sup> przy pomocy coacha ma swój zbiór metod i standardy określone przez International Coach Federation (ICF) i European Mentoring & Coaching Council (EMCC). Wartości, jakie promują instytucje coachingowe, to przede wszystkim zorientowanie na człowieka jako indywidualium, jego dobrostan, wiara w ludzką samodzielność i podmiotowość oraz sposobność tworzenia dobrze funkcjonujących wspólnot. Misję coachingu można określić jako „czynienie dobra”, a nie „unikanie zła”<sup>2</sup>. „Czynienie dobra” ze strony coacha polega na pełnym szacunku, życzliwości i uwagi wsparciu klienta w procesie doskonalenia siebie, osiągania satysfakcji z życia i poszukiwania wiedzy o sobie. Coach, aby mógł pełnić funkcję inicjatora zmian, efektywnie pracować z klientem i doprowadzić go do stanu zasobnego, sam musi „być w zasobach”. „Bycie w zasobach” oznacza stan, w którym coach swobodnie dysponuje takimi jakościami wewnętrznymi jak: inteligencja emocjonalna, otwartość światopoglądowa, postawa pełna życzliwości, empatii, nieoceniająca, szanująca drugiego człowieka, gotowość do aktywnego, głębokiego słuchania. Stan ten można osiągnąć poprzez ustawiczne poznawanie samego siebie – identyfikowanie swoich preferencji, celów i emocji. Innymi słowy, coach musi osiągnąć „porządek w głowie”, przywołując słowa greckiej mądrości<sup>3</sup>.

Ważność zasobów własnych coacha w procesie coachingowym udowadnia nie tylko psychologia, ale pierwotniejsza od niej filozofia grecka, która począwszy od V w. p.n.e.,

---

\* Tekst został opublikowany w zmienionej formie w języku angielskim w „Studia Humanistyczne AGH” 2023, nr 2.

<sup>1</sup> Coaching to zarządzanie sobą przy pomocy coacha: „coach jest rodzajem sumienia, które na głos zadaje pytania coachowanemu”. M. Zburzycka-Nowak, K. Rubczyńska, S. Monostori, *Czym (nie) jest coaching*, Sopot 2010, s. 14.

<sup>2</sup> <https://icf.org.pl/kodeks-etyczny/> (dostęp: 10.05.2022).

<sup>3</sup> „[...] a inni lichsi z pozoru byli znacznie przyzwoitsi, naprawdę co do porządku w głowie”. *Obrona Sokratesa VII A* (Platon, *Obrona Sokratesa i inne dialogi*, przeł. W. Witwicki, PWN, Warszawa 1982).

postulowała poznanie samego siebie i troskę o własną duszę. Coachingowe określenie „dbanie o zasoby” w języku filozoficznym oznacza „dbanie o siebie” albo, jeśli użyć określenia Michela Foucaulta, „troskę o siebie”<sup>4</sup>. Pierwszym, znanym z greckich źródeł, starożytnym krzewicielem „troski o siebie” był Sokrates – w literaturze przedmiotu niejednokrotnie przedstawiany jest jako prototyp coacha<sup>5</sup>. Ja chciałabym skupić się na jednym z aspektów postawy Sokratesa, który według mnie może stanowić teoretyczną podstawę wspomnianej coachingowej idei „dbania o zasoby”. W związku z tym zrekonstruuje koncepcję „troski o siebie” na podstawie dialogów platońskich okresu sokratycznego, szczególnie *Alkibiadesa I*<sup>6</sup> i *Obrony Sokratesa*. W wymienionych dialogach pojawia się interesująca mnie kategoria „dbania o siebie” (gr. *epimeleia heautou*)<sup>7</sup>, częściowo tożsama z archaiczną, delficką maksymą „poznaj samego siebie” (gr. *gnothi seautou*). Starożytna praktyka „troski o siebie” miała na celu transformację człowieka, w myśl której zmiany dokonujące się wewnątrz człowieka bezpośrednio wpływały na jakość życia – życie stawało się zgodne z wiedzą o sobie. W kontekście coachingu jakościowo lepsze staje się życie nie tylko coacha, ale przede wszystkim coachowanego. Coach, dbając o siebie, równocześnie jest w stanie zadbać o klienta. Ta sama myśl płynie z ust Sokratesa: „ten zaś, kto by się nie znał na własnych sprawach, tym samym nie znałby się również na sprawach innych”<sup>8</sup>.

Czym jest, według Sokratesa, wiedza o sobie? Jest to świadomość tego, że człowiek to właściwie dusza: „[c]złowiek nie jest niczym więcej jak duszą”<sup>9</sup>. Dusza w ujęciu starożytnym związana jest z poznaniem i myśleniem<sup>10</sup>. Tylko człowiek poznający, myślący, rozumiejący naturę rzeczy może „zatoszczyć się o innych”. Z kolei człowiek tkwiący w niewiedzy nie może nauczać innych tego, czego sam nie ma. „Czy jednak może ktoś wpajać w innych to, czego nie ma?”<sup>11</sup>

Człowiek pragnący poznać i zatoszczyć się o siebie, według starożytnych wskazań, powinien znaleźć mistrza, mentora, przewodnika, który pomógłby mu w procesie auto-transformacji. Sam, z powodu między innymi subiektywizmu, blokad wewnętrznych,

<sup>4</sup> M. Foucault, *Hermeneutyka podmiotu*, przeł. M. Herer, Warszawa 2012, passim.

<sup>5</sup> Zob. np. M. Cieśla, *Coaching filozoficzny – nowa moda czy powrót do korzeni?*, [w:] A. Zawadzka-Jabłonowska (red.), *Coaching, nowe perspektywy i wyzwania*, Warszawa 2020.

<sup>6</sup> Nie wiemy, czy Platon był autorem dialogu, jednak na potrzeby tego artykułu nie ma to znaczenia – nawet jeśli napisał go uczeń Platona czy ktokolwiek inny zainspirowany filozofią sokratejsko-platońską, to i tak pokazuje to platońską tendencję filozoficznych standardów rozwoju etyczno-społecznego człowieka i koncepcję natury człowieka.

<sup>7</sup> Michel Foucault zdefiniował troskę o siebie jako „zespół duchowych warunków, zbiór przekształceń siebie stanowiących konieczny warunek tego, by można było zyskać dostęp do prawdy”. Zob. M. Foucault, *Hermeneutyka podmiotu*, przeł. M. Herer, Warszawa 2012, s. 38.

<sup>8</sup> *Alkibiades I* 133 E (Pseudo-Platon, *Alkibiades I i inne dialogi oraz Definicje*, przeł. L. Regner, Warszawa 1973).

<sup>9</sup> *Alkibiades I* 130 C.

<sup>10</sup> *Alkibiades I* 33 C.

<sup>11</sup> *Alkibiades I* 134 C.

ograniczeń, często nie może w pełni urzeczywistnić własnego potencjału. Mistrz jednak dzięki umiejętnie zadawanym pytaniom wydobywa wiedzę z człowieka. Zaakcentowana jest więc tu funkcja i wartość relacji mistrz–uczeń. Sokrates był nauczycielem „troski o siebie”, ale jednocześnie nauczycielem „troski o innych”, ponieważ końcowym celem stawało się dobro innych, dobro społeczne. Poznanie człowieka przez niego samego (przy pomocy nauczyciela) miało służyć społeczeństwu – w greckich warunkach – polis.

Sokratejska metoda zadawania pytań była rozbudowana, dwuetapowa, polega na sprowadzeniu do absurdu zapatrywań i przekonania rozmówcy (metoda elenktyczna), a następnie pomaganiu w „urodzeniu” nowej, prawdziwej wiedzy o sobie (metoda majeutyczna), co w konsekwencji miało pomóc w udoskonaleniu życia społecznego.

Alkibiades, rozmówca Sokratesa w dialogu o tym samym tytule, stawia przed sobą cel – chce rządzić polis – nie zastanawia się jednak nad jakością tych rządów, gdyby doszły one do skutku. Sokrates łagodnie ocenia rozmówcę – sprowadza jego tezy do absurdu – jednak razem z nim ustala cel (kim jest człowiek, jak poznać samego siebie) i konsekwentnie do niego dąży. „[J]eśli poznamy samo Samo, to wtedy będziemy mogli poznać, czym sami jesteśmy”<sup>12</sup>. Coaching nie operuje tak abstrakcyjnymi tezami, ale jest bardziej niż metoda Sokratesa ustrukturyzowany. Sokrates bazował bowiem przede wszystkim na własnej intuicji i mądrości. W tym kontekście warto podkreślić, że choć talent, zasobność i osobowość samego coacha są kluczowe dla procesu, to niemalą rolę gra również znajomość poprawnego rozplanowania sesji, narzędzi, typów pytań, weryfikacji-superwizji. Coach tym niemniej traktuje to, co robi, przede wszystkim jako czynność, za którą pobiera pieniądze, natomiast Sokrates jako powołanie, silniejsze nawet niż śmierć. „[...] [B]yłem przekonany, że powinien życie poświęcić ukochaniu mądrości i badaniu samego siebie i drugich [...]”<sup>13</sup>.

W procesie coachingowym i sokratycznym „bycie w zasobach” umożliwiła po pierwsze, wejście w relację coachingową, po drugie, zadawanie istotnych i ważnych pytań, czego efektem będzie stawianie odpowiednich celów – pozytywnych, konkretnych i zależnych od człowieka, oraz po trzecie, odkrycie w kliencie siły do realizacji postawionych celów.

## Relacja sokratejska i coachingowa

Sokrates był człowiekiem o życzliwym i przyjaznym usposobieniu, otwartym na ludzi i świat. Charakteryzował się jednak ograniczonym zaufaniem do swych rozmówców, znając rozpowszechniony, ale błędny sposób myślenia. Piętnował pozorną logikę i błędy

---

<sup>12</sup> *Alkibiades I* 129 B.

<sup>13</sup> *Obrona Sokratesa* XVII E.

w myśleniu – robił to jednak na tyle umiejętnie i dobrodusznie, że jego rozmówcy bardzo szybko przejmowali sokratejski tok rozumowania i zastępowali nim poprzedni.

Teajtet: – Ach, żebyś wiedział, Sokratesie, ja doprawdy często próbowałem się nad tym zastanowić, słysząc pytania, które ty rzucasz, ale ani sam nie mogę dojść do przekonania, że mam słusność, ani też nie słyszę, żeby ktoś inny mówił tak, jak ty zalecasz, a chęci naprawdę też się pozbyć nie mogę. Sokrates: – Z bołością rodzisz, kochany Teajtecie, dlatego żeś nie pusty, a plód masz w sobie. Teajtet: – Ja nie wiem, Sokratesie, tylko to, co się ze mną dzieje, to mówię. Sokrates: – Ej ty, śmiechu warty, nie słyszałeś, że ja jestem syn akuszerki, dzielnej i wspaniałej baby Fajnarety? Teajtet: – Już to przecież słyszałem. Sokrates: – A czy i to, że się trudnię tą samą sztuką, słyszałeś? Teajtet: – Nigdy<sup>14</sup>.

Sokrates stawiał w pewnym sensie dyskutanta pod ścianą, pobudzał i zachęcał do wejrzenia w głąb siebie. Tworzył w ten sposób wyjątkową, bezpieczną relację, w której rozmówca czuł ciekawość, ale także chwilową niewygodę. Niewygodą ta wynikająca ze sprowokowanej zmiany rozumowania w konsekwencji obracała się na korzyść dyskutanta. Niemal identycznie wygląda sytuacja coachingowa, której wykreowana przez coacha atmosfera zaufania, uważności i serdeczności ma zachęcać do zmian w sposobie bycia, nawet jeśli początkowo są one uciążliwe i wyczerpujące.

Umiejętność współtworzenia relacji stanowi jedną z fundamentalnych kompetencji coachingowych<sup>15</sup>. To dzięki relacji „klient doświadcza mocy, która staje się czynnikiem zmiany”<sup>16</sup>. Znacznie konkretniej niż w przypadku Sokratesa możemy wskazywać na filary dobrej, głębokiej interakcji coachingowej. Jedną z nich jest aktywne słuchanie, słuchanie na wielu poziomach, kontakt wzrokowy i odpowiednia częstotliwość spotkań<sup>17</sup>. Coach orientuje się na wydobycie zasobów klienta – może to zrobić tylko wtedy, gdy sam znajduje się „w zasobach”, posiada kompetencje miękkie oraz określone cechy osobowości. Dobrze wykazały to badania ilościowe bazujące na kwestionariuszach psychologicznych, przeprowadzone przez Annę M. Zalewską i Annę A. Nowak, dotyczące osobowości coacha. Badaczki wykazały, że osoby decydujące się na profesję coacha charakteryzują się zwiększoną w stosunku do ogółu populacji „stabilnością emocjonalną [...], ponadprzeciętną otwartością na doświadczenia i sumiennością, [...] wysokim poziomem nadziei na sukces, samooceny i poczucia własnej skuteczności oraz dobrostanu”<sup>18</sup>. Wymienione jakości sprzyjają budowaniu udanej, bezpiecznej relacji z klientem.

<sup>14</sup> Platon, *Teajtet*, 148 E (Platon, *Teajtet*, przeł. W. Witwicki, Warszawa 1959).

<sup>15</sup> Zob. <https://icf.org.pl/kompetencje/> (dostęp: 5.07.2022).

<sup>16</sup> D. Smoleń, *Rola coachingu w zdefiniowaniu trafnego celu*, [w:] *Coaching, nowe perspektywy...*, s. 13.

<sup>17</sup> Zob. K. Gyllensten, S. Palmer, *The coaching relationship: An interpretative phenomenological analysis*, „International coaching Psychology Review” 2007, vol. 2, no. 2, s. 169.

<sup>18</sup> A.A. Nowak, A.M. Zalewska, *Uczenie się coachingu. Profil osobowości i dobrostanu przyszłych coachów oraz różnice pomiędzy nimi a osobami niepodjęjącymi aktywności prorozwojowej*, [w:] *Coaching, nowe perspektywy...*, s. 89.

Relacja coachingowa ma ubogacić klienta, pomóc w wydobyciu zasobów. Coach wciela się w rolę moderatora dyskusji klienta z samym sobą, klient sam sobie pomaga przy wsparciu coacha. Relacja coachingowa będzie udana, jeśli zaangażowanie wykaże każda ze stron tej relacji, jednak warunkiem bazowym jest osobowość samego coacha.

## Pytania

Jenny Rogers, światowej sławy coach, wskazuje, że przy zadawaniu pytań w procesie coachingowym nie należy radzić ani oceniać i tym samym nie angażować się w forsowanie zmiany – to klient ma być zaangażowany w dochodzenie do rozwiązania, klient ma być „źródłem rozwiązań”<sup>19</sup>. Pytania powinny być krótkie, treściwe, neutralne, tj. nic nie sugerujące, „mocne”, czyli dotyczyć obszaru wartości, np. „dlaczego to dla Ciebie ważne”. Obszar wartości jest sferą naturalną i właściwą dla coachingu, w odróżnieniu od obszaru przekonań – wartości łączą bowiem ludzi, a przekonania dzielą.

Prawidłowo zadane pytanie ma dużą siłę – za pytaniem idzie myśl klienta, w pytaniu zawarty jest już kierunek myśli. Pytania, które stawia coach, powinny być tak skonstruowane, aby czerpały z aktualnych i potencjalnych zasobów klienta i je wzmacniały.

Struktura pytań Sokratesa jest nieco inna, choć podobnie jak coach, Sokrates bazuje na zasobach rozmówcy. Sokrates wydobywa z człowieka wiedzę, którą ten już posiada. W odróżnieniu jednak od coacha filozof jest osobiście zaangażowany w dochodzenie do rozwiązania (prawdy) przez rozmówcę, Sokrates zna już odpowiedzi i zadaje pytania w taki sposób, aby rozmówca doszedł do tych właśnie odpowiedzi – robi to jednak bardzo subtelnie i nieofensywnie. „[...] [I] póki mi tchu starczy, póki sił bezwarunkowo nie przestanę filozofować i was pobudzać, i pokazywać drogę [...] a ty, mężu zacny [...] nie wstydzisz się dbać o pieniądze, abyś ich miał jak najwięcej, a o sławę, o cześć, o rozum i prawdę, i o duszę, żeby była jak najlepsza, ty nie dbasz i nie troszczysz się o to?”<sup>20</sup>. Postawa Sokratesa jest zatem nie tylko coachingowa, ale także doradcza. W dialogu to Sokrates gra pierwsze skrzypce, to on wybiera temat rozmowy, z kolei w coachingu to klient stoi na pierwszym miejscu – uważa się go za samodzielny. Pomimo różnic w obu podejściach traktuje się rozmówcę z szacunkiem, ceni go i szczerze pragnie mu pomóc.

Pytania coachingowe oparte na metodach (np. piramidzie neurologicznej Diltsa) nakierowane są na przyszłość, zasobność i przede wszystkim na zmianę negatywnych, destrukcyjnych przekonań o sobie.

---

<sup>19</sup> J. Rogers, *Coaching. Podstawy umiejętności*, przeł. K. Konarowska, D. Porażka, Gdańsk 2010, s. 79-82.

<sup>20</sup> *Obrona Sokratesa* XVII D.

## Cele

Podobnie jak w przypadku praktyki sokratejskiej coaching różni się od zwykłej rozmowy tym, że w jej trakcie musi zostać zidentyfikowany cel. Coach pracuje nad wydobyciem i nazwaniem celu, a nie nad problemem. Problem zostaje zawsze przekuty w cel, który charakteryzuje się tym, że jest pozytywny, konkretny i osiągalny. Cel w coachingu zawsze łączy się z przemianą wewnętrzną, np. w postaci gotowości do zmiany jakiegoś aspektu życia.

W procesie wydobywania celów ujawniane zostają błędy w myśleniu, jednak ani Sokrates, ani coach nie mówią wprost, że to błąd – pozwalają rozmówcy samodzielnie dojść do tych wniosków. Sokrates robi to bardziej jako pedagog i nauczyciel, coach jako partner i towarzysz podróży w głąb siebie. Postawy rozmówców też są nieco inne: osoba coachowana musi mieć intencję zmiany i w pełni zaangażować się w proces, natomiast dyskutant sokratejski, nawet jeśli tego nie chce – dojdzie do prawdy dzięki talentowi Sokratesa.

Sokrates zdaje się wiedzieć, co oznacza poprawne dedukowanie – udowadnia, że jego rozmówca pomimo tego, że myśli, że wie, w istocie nic nie wie: „[a] potem próbowałem mu wykazać, że tylko uważa się za mądrego, a nie jest nim naprawdę”<sup>21</sup>. Coach natomiast nie wie, co jest najlepsze dla klienta, ponieważ kieruje się zasadą, że to klient najlepiej orientuje się w tym, co dla niego najlepsze, należy mu tylko pomóc to wydobyć.

W coachingu wyróżniamy przynajmniej dwa rodzaje celów: transakcyjne i transformacyjne. Pierwsze dotyczą wykonania czegoś, drugie natomiast uczenia się, „wewnętrznej satysfakcji”, nauki radzenia sobie z trudnymi sytuacjami<sup>22</sup>. Cele transformacyjne można przyrównać do praktyki *futurorum malorum praemeditatio* (łac.), która swoją pełnię osiągnęła w stoicyzmie rzymskim, ale elementy tego ćwiczenia widzimy już u Sokratesa. Praktyka ta służyła ustanowieniu samego siebie, wyposażeniu w *paraskeue* (gr.), czyli przygotowanie, uodpornienie się na zrządzenia losu, wypracowanie *andreia* (gr.), męstwa. Praktyka ta jest również wyrazem starożytnej ascezy filozoficznej, czyli ćwiczenia się w tym, aby nigdy nie być słabszym od tego, co nam się przydarza<sup>23</sup>. „Więc i wy, sędziowie powinniście z pogodą i nadzieją myśleć o śmierci, a tylko tę jedną prawdę mieć na oku, że do człowieka dobrego nie ma przystępu żadne zło ani za życia, ani po śmierci, a bogowie nie spuszczaają z oka jego sprawy”<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> *Obrona Sokratesa* VI D.

<sup>22</sup> Por. J. Rogers, dz. cyt., s. 134.

<sup>23</sup> Por. M. Foucault, dz. cyt., s. 310-311. Oczywiście nie jest to absolutna analogia; w ascezie filozoficznej chodziło m.in. o to, aby słuchać mistrza – aktywnie milczeć, a w coachingu o to, aby mówić, odpowiadać na pytania coacha.

<sup>24</sup> *Obrona Sokratesa* XXXIII D.

Urzeczywistnienie celu, przemiana wewnętrzna prowadzą do uczucia szczęścia. Dla Sokratesa szczęście było tożsame z osiągnięciem wiedzy, czyli cnoty, i w związku z tym z dobrym postępowaniem (jest to tzw. teoria intelektualizmu etycznego). Coaching z kolei definiuje szczęście jako równowagę i spójność pomiędzy różnymi obszarami zaangażowania w życiu – fizycznymi, emocjonalnymi, intencjonalnymi i duchowymi<sup>25</sup>. Określenia te kładą zatem akcenty na innych zagadnieniach, tym niemniej kluczowa kwestia jest tożsama – dobre postępowanie, zgodne z wewnętrznymi przekonaniem (wypracowanymi w procesie sokratejskim i coachingowym).

## Realizacja celu – zmiana

W procesie coachingowym i sokratejskim podmiot tego procesu ulega stopniowej transformacji, w efekcie której wyposażony zostaje w umiejętność sztuki życia (gr. *technē tou biou*). Wysiłek włożony przez coacha i Sokratesa w „przygotowanie”<sup>26</sup> człowieka ma dalekosiężne filozoficzne konsekwencje. Człowiek staje się istotą wolną, wie, że musi ćwiczyć się we własnej postawie do siebie i do świata, czyli koncentrować się na tym, na co ma wpływ – na swoich emocjach, decyzjach, postawach, i spokojnie przyjmować to, na co wpływu nie ma, czyli zdarzenia zewnętrzne. Zaczyna uświadamiać sobie konieczność, ale i korzyści z wzięcia odpowiedzialności za własne życie. Na pierwszy rzut oka metoda Sokratesa ociera się o metafizykę, natomiast metoda coachingowa ma wymiar bardziej pragmatyczny, indywidualistyczny, jednak i ta ostatnia ingeruje w podstawy bytu człowieka i go zmienia. W obu przypadkach nie ma mowy o jakiegokolwiek manipulacji, retoryce, tym bardziej magii, ezoteryzmie, tajemnicy, chodzi tutaj tylko o mądrość ludzką: „Bo ja, obywatelu, przez nic innego, tylko przez pewnego rodzaju mądrość takie imię zyskałem. A cóż tam za mądrość taka? Taka może jest i cała ludzka mądrość. Doprawdy, że tą i ja, zdaje się, jestem mądry”<sup>27</sup>. Zmiana, która dokonuje się w człowieku pod wpływem procesu coachingowego albo „sokratejskiego”, dotyczy nie tylko jego samego, ale także otoczenia, a w konsekwencji społeczeństwa.

## Wnioski

Coaching prezentuje pewną filozofię, chociaż organizacje zrzeszające coachów, takie jak IFC, EMCC czy Izba coachingu, nie wskazują na żadną historyczną doktrynę filozoficzną, tym niemniej wyraźnie widać pewną „praktyczną filozofię życia”, czyli etykę.

<sup>25</sup> Por. M. Atkinson, R.T. Chojs, *Wewnętrzna dynamika coachingu*, przeł. P. Niedzielski, Warszawa 2009, s. 136.

<sup>26</sup> Według starożytnych życie to próba, do której należy być przygotowanym. Zob. M. Foucault, dz. cyt., s. 440.

<sup>27</sup> *Obrona Sokratesa* V D.

Główną tezę tej filozofii jest myśl, że zasoby własne i cudze, troska o siebie i innych mogą być rozumiane bardzo szeroko. Sokrates i coach pracują co prawda na aktualnych zasobach człowieka, ale zauważają i wydobywają również zasoby potencjalne, ponieważ możliwość zmiany jest również zasobem. Sokrates i coach pomagają swym rozmówcom w poszukiwaniach „zasady całego życia, której by się każdy mógł trzymać i przez to z największym pożytkiem życie spędzić”<sup>28</sup>. Bycie w zasobach oznacza kontrolę nad sobą, „władanie sobą”.

Postawa coachingowa jest głęboko humanistyczna, personalistyczna, przepełniona szacunkiem dla człowieka i jego możliwości. Coaching uznaje samodzielność, niezależność i mądrość każdego człowieka. W tym aspekcie „humanizm” coachingu przewyższa humanizm Sokratesa, ponieważ Sokrates dawał sobie prawo, aby pouczać ludzi, jak żyć, oceniać ich życie, wskazywał na braki w ich sumieniu, mówił głośno, gdy widział, że ktoś nie pracuje nad sobą<sup>29</sup>. Co więcej, w dyskursie Sokratesa widzimy rozróżnienie na lepszych i gorszych: „[...] i nie słuchać lepszych od siebie – boga czy człowieka – jest czymś złym i hańbą, to wiem”<sup>30</sup> czy też „[...] gorszy człowiek nie ma prawa zaszkodzić lepszemu”<sup>31</sup>. Coach nie dokonuje takich rozróżnień.

Warto podkreślić również koncepcje celu w coachingu – cel ten powinien być pozytywny, konkretny i zależny od człowieka – szczególnie trzecia charakterystyka, z filozoficznego punktu widzenia, jest ważna. Według starożytnej mądrości, szczególnie rzymskiej filozofii życia – stoicyzmu i epikureizmu – wszelkie nieszczęścia biorą się z niewłaściwie postawionych celów. Niewłaściwie postawiony cel to taki, którego z natury rzeczy nie da się osiągnąć, ponieważ nie jest uwarunkowany naszymi decyzjami. Filozofia starożytna, twierdził Pierre Hadot, badacz filozofii starożytnej, tak wychowywała człowieka, aby dążył do celów, które leżą w sferze jego wolności, wszystkie inne należy pozostawić naturze rzeczy<sup>32</sup>. Filozofia, w swym aspekcie pierwotnym, podążając za myślą Hadota, czyli nie jako konstrukcja teoretyczna, ale metoda kształtowania sposobu widzenia życia i świata<sup>33</sup>, przypomina postawę coachingową. Obie formy nie są inwazyjne, ale efekty, jakie przynosi ich praktyka, są potężne – przede wszystkim świadomość siebie, „czujność wobec każdej chwili”<sup>34</sup>.

Podsumowując: coaching to przede wszystkim edukacyjno-rozwojowa forma wsparcia o charakterze praktycznym, skoncentrowana na zmianie strategii myślenia. Można jednak wskazać na jego teoretyczne podstawy. Nie są one wyrażone wprost, tym bardziej że coaching nie ma jako takich tekstów źródłowych stanowiących bazę

<sup>28</sup> *Państwo* 344 D-E (Platon, *Państwo*, przeł. W. Witwicki, Warszawa 1958).

<sup>29</sup> Zob. *Obrona Sokratesa* XXX C.

<sup>30</sup> *Obrona Sokratesa* XVI E.

<sup>31</sup> *Obrona Sokratesa* XVIII D.

<sup>32</sup> Por. P. Hadot, *Filozofia jako ćwiczenie duchowe*, przeł. P. Domański, Warszawa 2003, s. 14-15.

<sup>33</sup> Tamże, s. 65.

<sup>34</sup> Por. tamże, s. 75.



fundacyjną – niektóre nurty coachingu uznają za takie prace Milтона Eriksona, Carla Rogersa czy Roberta Diltsa – jednak ani ICF, ani EMCC ich nie eksponują. Sądzę, że omówiona kategoria „zasobnego stanu coacha”, ale także propagowane wartości – wysokie standardy etyczne, szacunek, „otwarta” koncepcja człowieka, samodzielność człowieka – jednoznacznie pokazują, że coaching ma korzenie w filozofii<sup>35</sup>. Studiowanie historii filozofii może pomóc w odnalezieniu głębszych pokładów sensu uprawiania coachingu.

## Bibliografia

- Atkinson M., Chois R.T., *Wewnętrzna dynamika coachingu*, przeł. P. Niedzielski, Warszawa 2009.
- Cieśla M., *Coaching filozoficzny – nowa moda czy powrót do korzeni?*, [w:] A. Zawadzka-Jabłonowska (red.), *Coaching, nowe perspektywy i wyzwania*, Warszawa 2020, s. 49-64.
- Foucault M., *Hermeneutyka podmiotu*, przeł. M. Herer, Warszawa 2012.
- Gyllensten K., Palmer S., *The coaching relationship: An interpretative phenomenological analysis*, „International coaching Psychology Review” 2007, vol. 2, no. 2, s. 168-177.
- Hadot P., *Filozofia jako ćwiczenie duchowe*, przeł. P. Domański, Warszawa 2003.
- Nowak A.A., Zalewska A.M., *Uczenie się coachingu. Profil osobowości i dobrostanu przyszłych coachów oraz różnice pomiędzy nimi a osobami niepodjęjącymi aktywności prorozwojowej*, [w:] *Coaching, nowe perspektywy i wyzwania*, A. Zawadzka-Jabłonowska (red.), Warszawa 2020, s. 87-106.
- Platon, *Obrona Sokratesa i inne dialogi*, przeł. W. Witwicki, PWN, Warszawa 1982.
- Platon, *Państwo*, przeł. W. Witwicki, Warszawa 1958.
- Platon, *Teajtet*, przeł. W. Witwicki, Warszawa 1959.
- Pseudo-Platon, *Alkibiades I i inne dialogi oraz Definicje*, przeł. L. Regner, Warszawa 1973.
- Rogers J., *Coaching. Podstawy umiejętności*, przeł. K. Konarowska, D. Porażka, Gdańsk 2010.
- Smoleń D., *Rola coachingu w zdefiniowaniu trafnego celu*, [w:] A. Zawadzka-Jabłonowska (red.), *Coaching, nowe perspektywy i wyzwania*, Warszawa 2020, s. 11-18.
- Zburzycka-Nowak M., Rubczyńska K., Monostori S., *Czym (nie) jest coaching*, Sopot 2010.

## Sokratejska praktyka „troski o siebie” (*epimeleia heautou*) a proces coachingowy

**Abstrakt:** W artykule dokonam analizy komparatystycznej procesu wydobywania wiedzy stosowanego przez Sokratesa i współczesnego coacha. Posłużę się metodą pogłębionej analizy, z jednej strony wybranych (sokratycznych) dialogów Platona, a z drugiej praktyki coachingowej i wartości coachingowych sformułowanych przez International Coach Federation. W dialogach – *Alkibiades I* i *Obrona Sokratesa* – pojawia się kategoria dbania o siebie (*epimeleia heautou*), którą zestawiam z coachingową ideą „bycia w zasobach”. Obie kategorie są w zasadzie kondycją – stanem wiedzy o sobie. Wiedzę tę pomaga wydobyć Sokrates, a w warunkach współczesnych coach. Proces dochodzenia do wiedzy, zarówno sokratejski, jak i coachingowy, mają wspólne elementy kluczowe: ustanowienie relacji, celu i odpowiednich pytań. W tekście analizuję wszystkie powyższe kwestie, aby dojść do wniosku,

<sup>35</sup> O filozoficznych korzeniach coachingu dyskutowano wielokrotnie. Zob. np. M. Cieśla, dz. cyt.

że kluczowa wartość coachingowa „zasobny stan coacha i coachee” ma swoje korzenie w filozofii starożytnej – w mądrości Sokratesa.

**Słowa kluczowe:** Sokrates, coaching, bycie w zasobach, *epimeleia heautou*, relacja coachingowa

### **The Socratic practice of “care of the self” (*epimeleia heautou*) and the coaching process**

**Abstract:** In this paper I present a comparative analysis of the knowledge discovery process applied by Socrates and the contemporary coach. The term “care of the self” (*epimeleia heautou*) appears in the Socratic dialogues, *Alkibiades I* and *Apology of Socrates*, and this term is compared with the coaching idea of “being resourceful”. Both categories are, in fact, states of knowledge about the self, and it is the role of Socrates, and the coach, to help bring of this knowledge. The process of uncovering knowledge involves certain key elements that are shared by both the Socratic method and modern coaching. The analysis of each of these elements leads us to the conclusion that the key value of coaching, “the resourceful state of the coach and the coachee”, has its roots in ancient philosophy.

**Keywords:** Socrates, coaching, resourceful state, *epimeleia heautou*, coaching relationship