



Szabados Andrea: Tanulás nemzetközi környezetben

„**E**lméletben nincs különbség az elmélet és a gyakorlat között. A gyakorlatban viszont van.”

November közepén inspiráló szakmai élményben volt részem: a legnagyobb franciaországi coach szakmai egyesület, a Société Française de Coaching által első alkalommal szervezett nemzetközi konferencián a magyar coach szakmát képviselhettem.

A konferencia közvetlen, baráti légkörben, angol nyelven, a kölcsönös tudásmegosztás és tapasztalatcsere jegyében zajlott. A francia szakemberek mellett a világ minden tájáról érkező coachok tették színessé a résztvevői kört: a svédországi, brit, német, svájci, írországi, cseh coach szakmai szervezetek vezetőin kívül dél-afrikai, új-zélandi szakember is jelen volt, sőt, az ázsia-csendes-óceániai regionális coach egyesület egyik elnökségi tagja is részt vett a konferencián. Számomra az egész nap a tanulásról szólt, hiszen 10-15 éve, vagy akár hosszabb ideje coachként dolgozó, tudományos kutatással és oktatással foglalkozó szaktekintélyek osztották meg nézeteiket, tapasztalataikat –

ráadásul olyan térségekből, melyek fejlettsége jóval a hazai coaching piac előtt jár.

A szakmai tapasztalatcsere kötetlen formában már a rendezvény előestéjén, a külföldi vendégeknek tartott nyitóvacsorán, néhány üveg Beaujolais nouveau mellett elkezdődött. A hivatalos program azonban a nyitó kerekasztal-beszélgetéssel indult, melynek témája a válság és a coaching kapcsolata volt: milyen hatást gyakorol a válság a coaching iparágra, és hogyan segíthet a válság idején a coaching. A válság, valamint a coaching határainak és lehetőségeinek értelmezése erősen eltért egymástól a különböző országok esetén.

Bár a válság témája elsősorban gazdasági szempontokat vet fel, a mi szakmánkat ugyanilyen erősen érinti a társadalmi krízis. Kínában a hagyományos társadalmi értékek válsága zajlik: a változások minden korábbinál gyorsabb ütemben zajlanak, jellemzővé vált a felgyorsult élettempó, a korai kiégés; az értékek átrendeződésének időszakában kopogtatott be az országba a coaching mint teljesen új fejlesztési eszköz (a Távol-Keleten Hongkong és Szingapúr számítanak coaching szempontjából fejlett országnak, a többi ország most ismerkedik a coachinggal). A kínaiak számára az önismerettel való foglalkozás, az érzelmek tudatos megélése, kifejezése még egy évtizede is elképzelhetetlen volt – ma pedig a korral járó új kihívások között ezekkel is meg kell birkóznia azoknak az üzletembereknek, vezetőknek, akik eredményesen szeretnének kilábalni a gazdasági és társadalmi válságból. A coaching Kínában



újszerű tevékenységnek számít, folyamatosan bővül a piaca.

A Német Szövetségi Coach Egyesület elnökségi tagjának nézetei szerint a válság a fejlődés egyik normális szakasza, ő inkább fordulópontnak nevezi a jelenséget. A globalizáció következtében a tanulás vált fontossá, ebben tud támogatást adni a coaching. Jellemző, hogy a vállalati menedzserek a tárgyalótermekben hallgatnak, ha a jövő kerül szóba, hiszen ha a vállalati tényadatok meg is felelnek a korábbi terveknek, nem lehet tudni, mit hoz a jövő. A vezetői coachoknak ebben a helyzetben is felkészülten kell támogatniuk a vezetőket. Nagyon fontos, hogy a kultúra, a kommunikáció és a viselkedés kerüljön a vállalati szakemberek gondolkodásának előterébe, hiszen ezek a meghatározó humán tényezők; a coach szakma képviselői erre is hatással lehetnek.

A Francia Coach Egyesület elnökhelyettese a válságot rövid távú tényezőnek tekinti; hosszú távon inkább átalakulásról lehet beszélni. Meglátása szerint jellemző, hogy a vezetők elvesztették a korábban tájékoztató pontokként szolgáló mérföldköveket; ez olyan helyzet, amelyben a coaching segítséget nyújthat.

A Csehországi Coach Egyesület elnökségi tagja kifejezetten hálás a válságért: nézete szerint a vállalati menedzserek ennek hatására kezdtek el gondolkodni azon, hogyan is érzik magukat az emberek a vállalati környezetben. A válságnak köszönhető az is, hogy a társadalmi felelősségvállalás egyre jobban el-

terjed. A krízis sajnos szakmai szempontból is érinti a coachingot: mivel uniós alapokból lehetett támogatást igényelni coaching szolgáltatásokra, felhígultak az ilyen elnevezés alatt nyújtott szolgáltatások, és a coaching tekintélye erősen csorbult.

A Svéd Coachingpszichológiai Egyesület elnöke arról beszélt, hogy a válsággal sajnos rengeteg komolytalan coach is megjelent a piacon. Svédországban az államigazgatási léépítések kapcsán elterjedt az outplacement coaching, és a kormányzat nem ellenőrizte elég szigorúan, kik pályáztak, kik nyerték el ezeket a megbízásokat. Így a coachingról ma sokak fejében az a kép él, hogy „ha kirúgnak, akkor szokás coaching támogatást kapni.” Televíziós műsorban rejtett kamerás felvételeket is bemutatnak arról, ahogy ezoterikus bűbájakat alkalmazó álcoachok foglalkoztak a közsférából elbocsátott dolgozókkal – az ilyen szolgáltatások eredményessége is kétséges persze. A svédországi coaching piac számára tehát a szakmai tekintély visszaszerzése az egyik legfontosabb cél. Jellemző ugyanakkor, hogy látványos eredményekről is beszámolhatnak a közsféra coachingprojektjei kapcsán: például az adóhatóság szervezeti átalakulása során is sikerrel alkalmazták a coachingot.

A Brit Coachingpszichológiai Egyesület elnöke leginkább lehetőségeket lát a válságban. Nagy-Britanniában is komoly tekintélyvesztésen megy keresztül a coach szakma; a „life coach” kifejezés gyakorlatilag elértéktelenedett, hiszen bárki annak nevezheti magát. A válság fő mondanivalója a brit szakember



számára az, hogy kevesebb kárt okozunk, és több hasznot tegyünk a társadalomban.

A közös beszélgetés másik fő témája a minőségbiztosítás volt. Az általános vélemény szerint mindenütt nagy szükség van arra, hogy a coaching professzionális színvonalra emelkedjen. A nemzetközi szakmai szervezetek szerepéről kevés szó esett, mivel jellemzően országos szervezetek képviselői voltak jelen.

A coaching szempontjából fejlettnak számító, nyugati országokban a vállalati oldalt a belső coachok, a tanulásért, fejlesztésért felelős menedzserek képviselik, akik szigorú szempontrendszer alapján választják ki a vállalat megbízásait elnyerő coachokat. Az utóbbi években nagyon sok tanulságot vontak le a korábbi tapasztalatokból, és ennek köszönhetően már haladás tapasztalható az igazán jó coachok megkülönböztetése terén.

Szó esett az iparági standardek, az akkreditáció helyzetéről. A fejlettebb országokra jellemző, hogy sok az „önjelölt” coach, aki akár 15 órás online képzést követően már okleveles coachnak nevezi magát, így vállalatok a szakmai végzettséget sem tudják egyértelműen figyelembe venni. A legtöbb országban a szakmai szervezetek partnerként működnek együtt a megbízói oldallal, folyamatos párbeszédet folytatnak velük; sőt, listát állítanak össze a szakma által ajánlott coachképzésekről, amely tájékozási pontot nyújthat a vállalati szakembereknek a coachok kiválasztásakor. Németországban a legnagyobb szakmai szervezet saját minőségi standarde-

ket dolgozott ki és terjesztett el, melyeket a megbízói oldal nagy része mára ismer és elismer. Az ázsiai regionális coaching szakmai szervezet saját kutatás-fejlesztési csoportot működtet, és rendszeresen ismételt kutatások keretében méri fel a piac igényeinek alakulását. Csehországban hazánkhoz hasonlóan ez idő tájt válik egyre inkább elterjedtté, hogy a megbízók kifejezetten akkreditált coachokat keresnek.

Többek szerint a világban nem válság zajlik, hanem dinamikus változások sorozata, melyek lehetőséget nyitnak az újfajta viselkedésminták kialakítására. Mindannyian a fejlődési folyamat részesei vagyunk, társadalmunk jelentős átalakuláson megy keresztül, a coaching tehát napjaink egyik legaktuálisabb szakmája. Komoly felelősségünk van abban, hogyan formálódik a világ társadalma a következő években, évtizedekben.

A nemzetközi körkép után én is megélhettem a „jó magyarnak lenni” érzését, mivel a hazai coach szakma helyzetének és a válság kedvezőtlen hatásainak bemutatása után beszámoltam az ICF Magyar Tagozat által az elbocsátott MALÉV-dolgozóknak szervezett pro bono outplacement projekt sikereiről is.

A nap további részében zajló workshopok elméleti és gyakorlati témákat is felöleltek. Jómagam két gyakorlati szemléletű foglalkozáson vettem részt. Elsőként a David Grove által kidolgozott „Clean” technika alapjait ismerhettem meg egy új-zélandi származású, évtizedek óta Franciaországban élő mestercoach előadásában. A Clean language („tisza



nyelv”) és Clean space („tiszta tér”) elnevezésű eszközök NLP alapokon nyugszanak, a metaforák és képek alkalmazásával működnek. Meglepő volt, hogy harmincfős csoportban, tulajdonképpen félig idegen emberek között is milyen mély személyes élményt élhettem át úgy, hogy idegen nyelven próbáltam ki ezeket a technikákat. Alig vártam, hogy a konferencia utáni hetekben anyanyelven próbálhassam ki az újonnan tanult eszközöket a coachingüléseim során.

Ezután pedig a „Feedforward” (előremutató visszajelzés) témakörével foglalkozó workshopon vettem részt. Ez a Dr. Avi Kluger által kidolgozott, átfogó nemzetközi tudományos kutatási háttérrel bíró módszer ötvözi a tudatos visszajelzést a megoldásorientált, erősségekre alapozó szemlélettel. Az egyik angliai egyetemen oktató, német származású előadónő erről a témáról külön fejezetet jegyez Jonathan Passmore professzor pszichometriáról szóló könyvében.

A nap során a coachingot inkább a gyakorlatias, kevésbé a pszichológiai oldaláról megközelítő kollégáknak bemutatam Komócsin Laura nemrég angol nyelven megjelent, Toolful Coach című könyvét, melynek társszerzője voltam. A külföldi kollégák lelkes érdeklődéssel fogadták a 13 coaching folyamatmodellt, 150 coaching eszközt és 63 rövid esetleírást tartalmazó szakkönyvet.

Érdekes volt megtapasztalni, hogy a szervezők az előadások mellett kiemelt figyelmet fordítottak a kapcsolatépítésre. A szakmai rendezvények alkalmával megszokott időbeosztást félretéve kifejezett networking blokkokat iktattak be a programba az előadások és szünetek közé. Coachokról lévén szó, a szakmai ismerkedést sem bízták a véletlenre – egy profi, karizmatikus szakember (több évtizede csoportokkal foglalkozó coach, tréner) facilitálta a kapcsolatépítést, aki a játékos feladatokba látványos sikerrel vonta be a szakmai közönség percek alatt feloldódó tagjait.

A tartalmas nap záróeseményeként az első-sorban szakirodalmat jelentő nyeremények kisorsolását összekapcsolták a visszajelző körrel: aki nyert, az rövid visszajelzést adott a nap során szerzett benyomásairól, tapasztalatairól, tanulásairól. Nemzetiségtől függetlenül mindenki nagyon nyitottan, barátságosan adott hangot abbéli reményének, hogy lesz folytatása ennek az első alkalommal megszervezett nemzetközi napnak. Meglepetésemre a sok éve, több évtizede gyakorló coachként dolgozó szakemberek is hangsúlyozták, milyen sokat tanultak a kollégáktól a néhány óráig tartó konferencia alatt. Szóval így néz ki az élethosszig tartó tanulás profik módjára.