

SÁNDOR Jenő



3 + 1 SZEMPONT A COACH-KÉPZÉS KIVÁLASZTÁSÁHOZ

Először is lépünk egyet hátra: mi a coaching?

Egy jó coach többek között arról ismerszik meg, hogy mielőtt a hogyan-nal foglalkozna, világos koncepciót alakít ki a miért-ről, azaz a célkitűzésről. Ezért amikor valaki azzal keres meg, hogy melyik coach képzés való neki, illetve ajánlanám-e a Budapesti Kommunikációs Főiskola szakirányú továbbképzését, amelynek szakvezetője vagyok, mindig azt javaslom, hogy lépünk egyet hátra: mert persze fontos szempont az is, hogy milyen napokon, milyen munkarendben történik az oktatás, mennyit kell fizetni, vannak-e ismert előadók; de legalább ennyire fontos kérdés, hogy egy képzésnek mi a célja, és milyen szempontok alapján épül fel. Ehhez pedig értenünk kell, hogy a képzés szervezőinek milyen koncepciójuk van arról, hogy tulajdonképpen mi a coaching. Ebből következik ugyanis minden: az óraszám, a tananyag, a gyakorlatok, az oktatók kiválasztása stb. Ennek megfelelően az alábbiakban arra teszek kísérletet, hogy az általam javasolt coaching definíció mentén magyarázzam el, hogy mit miért csinálunk a BKF diplomás coach képzésén.

Személyes tapasztalatom alapján úgy érzékelem, hogy a coaching az elmúlt években a félreértett fejlesztési eszközzé vált. Hol csodaszerként gondolnak rá, hol egyszemélyes tréninget értenek alatta, hol valamifajta céges terápiát látnak benne. Ezzel szemben felfogásom szerint a coaching egy jól körülhatárolható szervezetfejlesztési eszköz, amit valahogyan így definiálnék:



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

háttér

1. **Az üzleti coaching kontextusa** egy szervezetet érintő változáskezelés. **Célja** az ügyfél eredményességének vagy teljesítményének a javítása.
2. **Az üzleti coaching** a személyiséget érintő változásokat támogató fejlesztési eszköz és szemlélet. Módszereit más személyiségfejlesztéssel foglalkozó szakmáktól – elsősorban a pszichoterápiától – kölcsönzi.
3. **Az üzleti coach** az a szakember, aki rendelkezik azzal a készség szintű tudással, hogy ezeket a módszereket üzleti környezetben, az adott üzleti-leg releváns cél elérése érdekében alkalmazza.

Nézzük tehát, hogy mi következik ebből!



A coaching kontextusa

1. Az üzleti coaching kontextusa egy szervezetet érintő változáskezelés. Célja az ügyfél eredményességének vagy teljesítményének a javítása.

A BKF diplomás coach képzésén különösen nagy figyelmet fordítunk arra, hogy a hallgatók megértsék a coaching üzleti kontextusát. Ezért szervezetfejlesztési és menedzsment ismeretekkel alapozzuk meg a módszerspecifikus tárgyakat. Ebben olyan oktatók segítenek, akik nemcsak tanácsadóként dolgoznak, hanem vállalati oldalról is látják, hogy mit jelent egy coaching folyamat egy szervezet életében. HR szakértők workshopjai segítenek abban, hogy a hallgatók első kézből kapjanak benyomásokat olyan kérdésekkel kapcsolatban, minthogy:

- mi az, amire egy HR-es figyel a coach kiválasztásánál,
- hogyan merül fel a ROI kérdése,
- milyen a jó coaching szerződés,
- milyen elvárásokkal fog találkozni a coach egy megbízás során,
- hogyan jelentkezik a coach munkája során az etikai kérdések,
- milyen esettanulmányokkal tud egy HR szakértő szolgálni?



„...ahhoz, hogy valaki képessé váljon arra, hogy egy másik ember személyiségével dolgozzon, saját élményű tapasztalatokra van szüksége azokkal a módszerekkel és eszközökkel kapcsolatban, amiket használ.”

Mivel hallgatóink közül sokan vezetőként, vagy HR oldalon dolgoznak, ezért különösen fontos számukra, hogy a képzés során minden megismert coaching eszközt vagy módszert azonnal a konkrét vállalati kontextusra vonatkoztassunk vissza. Célunk ezzel, hogy a hallgatók ne egy idealizált coaching folyamat lépéseit tanulják meg, hanem rögtön lássák, hogy mi a coaching hétköznapi valósága.



Módszerek

2. Az üzleti coaching a személyiséget érintő változásokat támogató fejlesztési eszköz és szemlélet. Módszereit más személyiségfejlesztéssel foglalkozó szakmáktól – elsősorban a pszichoterápiától – kölcsönzi.

A coachinggal kapcsolatban két fontos alapkérdés merül fel újra és újra: egyrészt mondhatjuk-e, hogy a coach a coachee személyiségével is dolgozik, másrészt – ezzel összefüggésben – mi a coaching viszonya a pszichoterápiához. Szándékosan használom a pszichoterápia, és nem a pszichológia kifejezést. Ugyanis nem az az érdekes, hogy a coaching, hasonlóan sok más szakmához, támaszkodik a pszichológia, mint tudomány eredményeire. Sokkal inkább az jelenti a kihívást, hogy a coaching pszichoterápiás módszereket is alkalmaz. Sokszor nem is gondolunk rá, hogy az olyan mindennapos coaching eszközök, mint az aktív hallgatás, szociális atom, negatív automatikus gondolatokkal való munka, mind klinikai körülmények között született terápiás eszközök.

Véleményem szerint ebből az is következik, hogy biztosan dolgozunk az ügyfél személyiségével, hiszen ezek az eszközök erre a célra lettek fejlesztve. Tulajdonképpen nem is igazán marad más válaszunk arra a kérdésre, hogy miben különbözik a

coaching a rokon szakmáktól. Hiszen ha a tréner készségeket fejleszt, a mentor ismereteket ad át, a tanácsadó folyamatokat optimalizál, akkor mi az a speciális terület, amit csak coachinggal lehet megfelelően megoldozni? Véleményem szerint ezért ki kell mondani, hogy a coaching az ügyfél személyiségével dolgozik, és ehhez használ terápiai eszközöket.

Ennek a felismerésnek számomra képzésszervezőként két nagyon fontos következménye van. Egyrészt: ahhoz, hogy valaki képessé váljon arra, hogy egy másik ember személyiségével dolgozzon, saját élményű tapasztalatokra van szüksége azokkal a módszerekkel és eszközökkel kapcsolatban, amiket használ. Ezért a BKF képzésén legalább annyira fontosnak tartjuk, hogy minden hallgató kipróbálja magát hétről hétre a coachee szerepében. Azt gondolom, hogy ez tulajdonképpen fontosabb munka, mint a coach szerep gyakorlása. Ez a saját élményű munka indít el a hallgatók személyiségében egy olyan változást, ami képessé teszi őket arra, hogy később ők is támogatói lehessenek valaki más belső változásának. Másrészt: képzésünk arra készíti fel a hallgatókat, hogy mindig tudjanak különbséget tenni egy-egy módszer üzleti, vagy terápiai célú alkalmazása között. Konkrét esetekre vonatkoztatva beszéljük meg, hogy mit jelent például a szociális atom coaching szemléletű használata. Hogyan vezessünk be az ülés során egy eszközt úgy, hogy az a kitűzött üzleti célt szolgálja, és ne nyisson meg olyan kérdéseket, amelyek nem valók egy coaching folyamatba. Egymáson gyakorolva élik meg a hallgatók, hogy hogyan kell úgy érzelmekkel dolgozni, hogy az ne váljon öncélúvá, hanem a fejlődéshez szükséges konfrontációt támogassa.



A coach kompetenciák

Az üzleti coach az a szakember, aki rendelkezik azzal a készség szintű tudással, hogy ezeket a módszereket üzleti környezetben, az adott üzletileg releváns cél elérése érdekében alkalmazza.



Egy coachnak készségszinten tudnia kell bármilyen eszközt és módszert az ügyfél adott szervezeti helyzetére vonatkoztatva használni. Ehhez értenie kell azt, hogy egy szervezeti változás milyen hatással lehet ügyfelére: hogyan fog jelentkezni az ellenállása, milyen hatása lesz a motivációjára, milyen akadályokat okozhat, vagy milyen gondolkodási sémákat indíthat el. Ez kizárólag nagyon sok gyakorlással lehetséges. Ezért a BKF képzésén összesen 280 órában tanulják a hallgatók a szakmát. Ezeknek az óráknak több mint kétharmadát gyakorlati foglalkozások teszik ki. Hétről hétre valódi témákkal gyakorolnak egymáson a coach jelöltek. Így egyrészt élő esetekre visszautalva történik egy-egy elméleti kérdés magyarázata, másrészt a hallgatók azonnal kapnak visszajelzést működésükre. A képzés harmadik félévében minden hallgató egy üzleti coaching folyamatot visz végig egy vállalati partnerünknel. Ezt a munkát összesen 32 óra szupervízióval és 32 óra esetmegbeszéléssel támogatjuk. Ehhez szükségesek olyan oktatók, akik egyrészt maguk is aktívan coachként dolgoznak, másrészt képesek átadni a tudásukat, azaz trénerként, szupervizorként, vagy oktatóként is dolgoznak.



+1: A coach praxisának kiépítése

A képzés során több workshop is segíti a hallgatókat abban, hogy államvizsgájuk után el tudják kezdeni saját coaching praxisuk kiépítését. Dolgozunk a hallgatók személyes márkájával, informáljuk őket az ICF akkreditáció menetéről, és segítséget kapnak a coach kiválasztásokkal kapcsolatban is.

