

HOL TARTUNK MOST, AVAGY SPECIALIZÁLÓDÁS ÉS PROFESSZIONALIZÁCIÓ SZERKESZTŐI BEVEZETŐ

RUSZÁK Miklós

Szerkesztő



A Magyar Coachszemle aktuális lapszáma a szakmai kiválóság és a professzionalizáció kérdéseit járja körül. A szakmai írásokban való elmélyülés előtt azonban úgy gondolom, hogy érdemes időt szánunk egy „kezdőkörre”, ami segít röviden áttekinteni, hogy mi is a specializáció és professzionalizáció, és hogyan alakultak az elmúlt néhány száz évben. Véleményem szerint a professzionalizáció és a specializáció egymástól nehezen szétválasztható fogalmak, mivel általánosságban a professzionalizáció mai állásához elengedhetetlen volt a specializálódás. Másképpen fogalmazva, ahhoz, hogy a mai szakmák kialakuljanak, foglalkozások tekintetében mindenképpen specializálódnia kellett a társadalomnak.

Nagyon sokan, és nagyon sokféleképpen igyekeztek már leírni társadalmunk szerkezetét és működését, köztük természetesen számos kiváló filozófus és szociológus. A szakemberek rengeteg szempontból elemezték már a társadalomban folyó interakciókat és viszonyokat is. Ferdinand Tönnies *Közösség és Társadalom* [2004] című munkájában például a modern és tradicionális társadalmak főbb jellemvonásait vizsgálta. A tradicionális jellegű közösségekben kevesen élnek, általában egy család, vagy nemzetség tagjai alkotják. Fontos továbbá, hogy az élet ritmusát a természet határozza meg, ebbe születnek bele a gyerekek, és itt sajátítják el a hagyományaikat is. Tönnies ezt a társadalmat az állandósággal jellemzi, ami azt jelenti, hogy változások csak lassan, és külső kihívásokra válaszul mennek végbe, s leginkább generációk távlatából értelmezhetők csak.

Ezzel szemben a modern társadalmakban az individuum a fontos, és a társadalom működése és változási folyamatai gyorsak. Itt az emberek „szerződés” alapján élnek, amelyek, ha a helyzet úgy alakul, könnyen változtathatók. A hagyományos értékeket is sokkal inkább ez a változtathatóság váltja fel.

A kétféle társadalom leírásából fontos információkat kaphatunk a professzionalizáció alakulásának kérdésében is. A hagyományos társadalmakban a munka is főként a mezőgazdaság köré csoportosult, és a fő kihívást az jelentette, hogy mindig megfelelő meny-



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Szakmai kiválóság,
professzionizáció
2015/2.

előszó

nyiségű élelem legyen elérhető. A modern társadalmakban az egységes nemzeti együttélést és együttműködést a specializáció váltotta fel. Az emberek különféle szakmákat tanultak ki, és nagyüzemi szintre helyeződött a termelés, ami azt jelenti, hogy a munkafolyamatok felaprózódtak, többen dolgoztak egy terméken, egy szolgáltatáson. A fejlődés és a munkafolyamatok felgyorsulásával, és új szolgáltatások megjelenésével tovább specializálódtak a foglalkozások. Ebben a helyzetben egyre jobban nőtt, és nő a mai napig is a társadalom tagjainak egymásra utaltsága is.

Georg Simmel [2004] szerint a társadalom objektív és szubjektív kultúrája elvált egymástól, ami a specializáció és a „továbbspecializálódás” következtében egyre fokozódik. Ezt egy olyan grafikonnal lehet szemléltetni, ahol egy majdnem azonos pontból kiinduló két szár fut. A szubjektív kultúra egy lassan emelkedő egyenes vonal, az objektív kultúra pedig egy exponenciálisan emelkedő görbe. Ebben az elméletben a szubjektív kultúra jelenti az egyes társadalmi szereplő saját, emelkedő tudását, ami az exponenciális fejlődés következtében egyre kisebb részt foglal el az objektív kultúrából, vagy tudásból. Ahogy már kiemeltük, a kultúrák egymástól való elválása következtében nő az

egymásra utaltság is: ha például cukrász vagyok, nem kell értenem a kertészkedéshez, a passzívház-építéshez, vagy vízvezeték szereléshez, így rá vagyok szorulva ezeknek a szakembereknek a tudására. Ha ismét elővesszük Tönnies gondolatait, akkor elmondhatjuk azt is (a két elmélet szintézisével), hogy a tra-

dicionális társadalomban – bár alacsonyabb szinten –, de a legtöbb dolgot a maguk erejéből képesek voltak megoldani az emberek. Ez tehát mára megváltozott, s ennek hátterében a specializálódás áll.

Ami azonban egyrésztől kiszolgáltatottságot eredményez, másrésztől lehetőségeket is teremt: mivel nem kell értenünk mindenhez, így több lehetőségünk van elmélyülni a választott (szak)területünkön, és indukálni a további fejlődést. Ez a fejlődés és specializálódás tette lehetővé, hogy körberepülhessük a Földet, hogy embert küldjünk a Holdra, hogy legyen áram és víz a házainkban, hogy több száz emeletes felhőkarcolókat építsünk, internetet és mobiltelefonokat használhassunk. Persze szintén ennek a fejlődésnek a következtében történhetett meg a csernobili katasztrófa, a második világháború többmillió ember veszteségei, vagy a különböző légikatasztrófák. Ulrich Beck a *Kockázat-társadalom* [2003], majd több mint húsz évvel később a *Világkockázat-társadalom* [2008] című könyveiben éppen az elképesztő 20. századi fejlődés és a globalizáció kockázatokat növelő tényezőire hívja fel a figyelmet.





Gerhard Schulze [1992] élménytársadalom koncepciója már a mai világra koncentrál. Szerinte a társadalom – ő itt elsősorban Németországra gondolt – elérkezett egy olyan fejlettségi szintre, ahol már nem azon kell aggódnia, hogy meg tudunk-e élni, hanem hogy milyen minőségben tudunk élni. Természetesen az elméletet szűken kell értelmeznünk, mert a világ sok részén még nem így élnek az emberek. Ettől függetlenül Magyarország is az élménytársadalom koncepciójának elérése irányába halad, és már sokan vannak nálunk is, akiknek nem a mindennapi megélhetés biztosításába kell fektetniük energiájuk nagyobb részét, hanem abba, hogy élményeket „gyártsanak” maguknak (utazások, kikapcsolódás, saját környezet szépítése, kultúra élvezése).

És ezzel eljutottunk a most-hoz, és valójában eljutottunk a coachinghoz is, hiszen a coaching célja is többnyire a minőségibb, jobb megélés és működés elérése a különböző folyamatokban és területeken. Éppen ezért bizonyos szempontból a coaching életre hívója maga az élménytársadalom megjelenése. A coaching a legtöbb esetben nem a mennyiségre, hanem a minőségre helyezi a hangsúlyt, legyen szó akár a munka és magánélet egyensúlyának megteremtéséről, a jobb vezetővé válás folyamatáról, vagy az önmegvalósításról, hogy csak néhány példát említsünk. Ez a szemléletmód harmonizál az élménytársadalom koncepciójában megfogalmazott élménygyártás és minőségi élet megélésének igényével.

„...a modern társadalmakban az individuum a fontos, és a társadalom működése és változási folyamatai gyorsak.”

Fontos kérdés ugyanakkor az is, hogy a coaching sorsa hogyan alakul a jövőben: lesz-e belőle egy olyan szakma, professzió, amiről mindenkinek ugyanaz jut az eszébe, vagy egy lesz azon módszerek közül, amelyeket „mindenki csinálni tud, és mindenki csinál is”. Nagyon keskeny a válaszvonal a kitűnő, magas színvonalú, és a triviális módszer között. Az elmúlt években nagyon sok különböző minőségű képzés indult, amelyeknek valószínűleg a célkitűzései, alap gondolatai is mások. Vajon egy rövid, két hétvégés tanfolyamnak ugyanaz a célja, mint egy másfél éves posztgraduális képzésnek? És aki az egyiket vagy a másikat vesz részt, az ugyanolyan minőségben sajátítja el a coachinggal kapcsolatos tudást, és ugyanolyan mélységű önismereti munkán megy keresztül?

Vajon szakmának tekinthetjük-e ma már a coachingot? Egyáltalán milyen kritériumok teljesülése esetén tekintünk valamit szakmának? Mik az elvárások egy szakmával szemben? Mik az elvárásai egy szakma képviselőinek a szakmával kapcsolatban? Kellenek-e az egyes szakmákban továbbképzések, és ha elvégeztünk egy továbbképzést, akkor az

örökös érvényű kell-e hogy legyen, vagy lejárhatsz a „subscription”? Azt hiszem, a coaching számára ezek ma még megkerülhetetlen kérdések. Bízom benne, hogy a kedves Olvasó válaszokat kaphat lapszámunk cikkeiből ezekre a kérdésekre is – vagy ha már vannak válaszai, akkor meg tudja erősíteni, vagy újra tudja gondolni azokat.

A 2015-ös év második lapszámában ismét nagyon érdekes cikkeket kínálunk olvasásra. Kifejezetten nagy előnyt jelenthet egy coach számára, ha tudja, hogy a HR-esek milyen kritériumok mentén választják ki a vezetők mellé a coachokat. Korompay Kinga cikke ebben segít nekünk. Szintén *Háttér* rovatunkban kapott helyet Major Zoltán írása, aki egy a coachingra vonatkoztatott modern ügyfélszerzési technikát mutat be, és ad hasznos tippet. Zoltán vendégünk lesz a 2015. május 8-i Interaktív Lapszámbevezető Műhelyünkön is, ahol gyakorlatban is bemutatja a videó blogok működését, és az ebben rejlő lehetőségeket. *Irányok* rovatunkban a bilbiocoachingról és a kapcsolati megközelítés, a networking fontosságáról olvashat a kedves Olvasó Tóthné Hegyi Judit és Pintér Csaba jóvoltából. Nagy örömünkre szolgál, hogy két igen színvonalas coaching-kutatást is közölhetünk *Kutatás* rovatunkban. *Vélemény* rovatunkban ezúttal az ICF, az MCSZ, valamint a mentor coaching került a középpontba Ábri Judit, Barnóczki Annamária, Bite Barbara és Hegedűs Dóra írásai által.

„Ami azonban
egyrésről
kiszolgáltatottságot
eredményez,
másrésről
lehetőségeket
is teremt.”

IRODALOMJEGYZÉK

Beck, Ulrich [2003]: *A kockázat-társadalom: út egy másik modernitásba*. Budapest: Andorka Rudolf Társadalomtudományi Társaság: Századvég

Beck, Ulrich [2008]: *Világkockázat-társadalom: az elveszett biztonság nyomában*. Szeged: Belvedere Meridionale.

Tönnies, Ferdinand [2004]: *Közösség és társadalom*. Budapest: Gondolat.

Schulze, Gerhard [1992]: *Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart*. Frankfurt; New York: Campus Verl.

Simmel, Georg [2004]: *A pénz filozófiája*. Budapest: Osiris.

