

# BARNÓCZKI Annamária

C MAGYAR  
COACHREGISZTER



## DIÁKNAK LENNI SZAKMAI SZEREP, AVAGY A MENTORCOACHING ÉS A SZUPERVÍZIÓ FONTOSSÁGÁRÓL

**A**zt hiszem, szerencsés vagyok. Nagyon hamar, egészen kisgyerekként találkoztam az első igazi mentorommal, majd gimnáziumi és egyetemi tanulmányaim során is mindig volt szakmai támogatóm. Évtizedes coach-karrierem során is kiváló mentorok segítettek eddig. Élénken emlékszem arra, – gyerekkori élményem olyan mély nyomokat hagyott – hogy akkor elhatároztam, amint lesz bármilyen tudásom, amit meg tudok osztani másokkal, én is ilyen mentor szeretnék lenni. Ezért amikor 2011-ben megkaptam az ACC minősítésemet, az elsők között köteleződtem el a mentorcoaching mellett is. Azóta sok kollégát kísérek az ACC-hez, PCC-hez vezető úton. És újra, jelen pillanatban is van mentorcoach-om, mindjárt kettő is.

### *A mentorcoaching és a szupervízió hasznáról*

Ha megengedik, folytatnám a személyes hangvételt azzal, hogy mit is adott nekem a mentoring, miért hagyott ilyen mély nyomokat. Gyermekként diáknak lenni volt a szakmai szerepem, mentortanárom leginkább abban nyújtott támogatást, hogy minél hatékonyabban működjek benne. Emlékszem egy délutánra, amikor egy vers- és prózamonddó versenyre készültem, és a kiválasztott mű érzékletes elmondásán túl éppen arról beszélgettünk, vajon mit gondolok arról, milyen műfajok állnak nekem jól és miért. Akkor még észrevétlenül csúsztam bele az önreflexióba. Később, gimnáziumi és egyetemi mentorom segített egy-egy „jól irányzott” kérdéssel egyetemi hallgatói szakmai szerepem csiszolásához, például a diplomamunka írása kapcsán. Bár első diplomámnak látólag nem sok köze volt a coachinghoz (középszolai tanár lettem akkor), én mégis ettől az időponttól számítom coach-karrierem kezdetét. Ha nincs az a mentorom, valószínűleg még most is egy gimnáziumban tanítanék. Pszichológusi- és coachingtanulmányaim során már nagyon tudatosan kerestem mentort, aki támogatja szakmai fejlődésemet. Hálás vagyok érte mindhárom mentoromnak, mint embernek!

Tapasztalataim szerint azonban a legtöbb coach akkor találkozik először testközelből a mentorcoachinggal, coaching szupervízióval, amikor elszánja magát a szakmai akkredi-



MAGYAR  
COACHSZEMLE

Szakmai kiválóság,  
professzionizáció  
2015/2.

VÉLEMÉNY



táció megszerzésére. Korábban, néhány évvel ezelőtt valóban kevés lehetőség is adódott Magyarországon mentorcoachot találni. Ma már többen ajánlanak ilyen szolgáltatást, sőt az ICF-nek van mentorcoach jegyzéke is, ahol jelenleg tíz mentor választható Magyarországról. Ráadásul ma már az ember választhat egyéni és csoportos formák közül, ízlésének, tanulási preferenciáinak megfelelően. Mégis kevesen kötelezik el magukat az ilyen jellegű, folyamatos fejlődés mellett. Pedig ennek nem így kellene lennie.

Coachként – más segítő foglalkozásokhoz hasonlóan – saját személyiségünk a legfontosabb munkaeszközünk. Ezért ahhoz, hogy hatékonyan tudjuk munkánkat végezni, elengedhetetlen, hogy fejlesszük és karbantartsuk azt. Fontos, hogy legyen rálátásunk arra, hogy saját személyes és szakmai működésünk milyen hatással van az ügyfélre és/vagy a folyamatra, hiszen ez befolyásolja munkánk minőségét.

## *Mentorcoaching vagy coaching szupervízió?*

A két tevékenységet gyakran egymás szinonimájaként használjuk a hétköznapokban. Ennek az az oka, hogy mindkét forma a coach fejlődését támogatja. Azonban érdemes őket különválasztani, megérteni a különbségeket, valamint azt, hogy mikor melyiket érdemes igénybe venni.

A mentorcoachingot az ICF évek óta az egyéni akkreditáció egyik kötelező elemeként írja elő, ugyanakkor a coaching szupervízió csak az elmúlt egy-két évben került előtérbe és 2014. júliusától került be az ún. „Folyamatos Coach Továbbképzés” (CCEU – Continuing Coach Education) formái közé. Ekkor adott ki az ICF hivatalos állásfoglalást is Mentorcoaching vs. Coaching szupervízió témakörben. A továbbiakban ezt felhasználva ismertetem a két fogalmat.

A **mentorcoaching** alábbi leírása az Association for Coach Training organizations-től (ACTO) származik, melyet az ICF is magáéként fogad el. A mentorcoaching során az alábbi három terület valamelyikével dolgozunk:

### 1. Szakmai készségfejlesztés

- Coach kompetenciák és készségfejlesztés
  - ⇒ *Egy képzett, tapasztaltabb coach megfigyeli az adott ülést, és visszajelzést ad a coach kompetenciákra fókuszálva.*
- Esetmegbeszélés/alkalmi támogatás és hozzájuk kapcsolódó elemek
  - ⇒ *Egy képzett coach mentoráltjával adott ügyfelekkel kapcsolatos kérdéseket, valamint más, nehéz helyzetekkel dolgozik annak érdekében, hogy a legjobb (legbiztonságosabb és leghatékonyabb) munkát végezhesse.*



## 2. Személyes fejlődés

- A mentoráltat abban segíti, hogy az jobban „lássa” magát és kapcsolatát a világgal, valamint előrébb jusson annak megértésében, tudásában és tapasztalatában.  
⇒ *Olyan folyamat, melyben a mentorált egy külső megerősítés hatására tudatosabbá, felelősségteljesebbé válik magával és másokkal kapcsolatban.*

## 3. Szakmai/üzleti fejlődés (igény szerint/ha releváns)

- Támogatás a coach-képzésekkel kapcsolatos tervekben és folyamatokban
- Üzletfejlesztés (coaching vagy más)
- A coaching integrálása meglévő vagy új üzleti tevékenységbe
- A coaching bevezetése egy szervezetbe

A **Coaching szupervízió** talán a mentorcoaching szakmai készségfejlesztés, esetmegbeszélés pontjához, valamint a személyes fejlődés támogatásához áll legközelebb. Az ICF saját definíciója szerint a coaching szupervízió olyan interakció, melynek során a coach bizonyos rendszerességgel elviszi coaching munkája tapasztalatait a coaching szupervízorhoz, akivel reflektív dialógust és együttműködő tanulást folytatva saját fejlődése, valamint saját és ügyfelei javát szolgálva köteleződik el. Míg a mentorcoaching elsősorban a coaching készségek elsődleges fejlesztésére fókuszál, a coaching szupervízió a coach számára a támogatás és fejlődés gazdagabb és szélesebb lehetőségét kínálja. A coaching szupervízió során a coach leginkább arra kap meghívást, hogy arra reflektáljon, milyen befolyással van a személyes működése a szakmaira. Az ICF honlapon rengeteg példának szánt témát is lehet találni, álljon itt ízelítőül néhány: etikai határesetek; személyes bizonytalanságok, amelyek befolyásolják a szakmai munkát; a coach munka során hozott döntések és választások ellenőrzése.

A Coaching szupervízióban képzett és jártas coachok száma az egész világon nagyon alacsony, így nálunk is csak néhány ilyen kollégával találkozni. Ugyanakkor a coaching szupervízió iránti igény mindenhol a világon növekszik, néhány éven belül várhatóan ez is beépül majd a kötelező továbbképzések sorába.

## Miért fontos?

Mivel coach-munkánk során folyamatainkban coach és ügyfél folyamatos interakcióban vannak, azaz hatnak és reagálnak egymásra, ezért megkerülhetetlen, hogy a coach időről időre saját és az ügyfél működését, valamint kettőjük egymásra hatását egy külső perspektívából is megvizsgálja.

Ezt a külső perspektívát támogatja a mentorcoaching és/vagy a coaching szupervízió. Ezek a támogató folyamatok nem csak azt biztosítják, hogy magunkat tanuljuk, hanem

arra is lehetőséget adnak, hogy megerősítsük és fejlesszük „belső mentorunkat és/vagy szupervízorunkat”, ezzel megtöbbszörözve a tanulás hatékonyságát. Számomra a mentorcoaching és a coaching szupervízió legfontosabb hozzáadott értéke a megerősített coach identitás, ami – akár kezdő az ember, akár már tapasztalt coach – a szakmai munka központi magját alkotja, és nélkülözhetetlen a sikeres munkához.

## Mit keressek egy mentorcoach-ban?

Ennek a kérdésnek a megválaszolásához is hadd hozzam segítségül azokat a kérdéseket, melyeket az ICF javasol megfontolásra a mentorcoach kiválasztása során.

- Miben szeretnéd a mentorcoach segítségét kérni?
- Mit vársz a mentorcoach-odtól?
- Milyen területen szeretnél elkezdni dolgozni a mentorcoach-csal?
- Milyen veled kapcsolatos információ/tudás segítene a mentorcoach-nak a veled való munkában?
- Számít-e, hogy férfi vagy nő a mentorcoach?
- Milyen háttere legyen a mentorcoach-nak?

Jómagam azt tapasztalom, hogy az első három kérdésre a legnehezebb megadni a választ, elsősorban azért, mert még kevés coach-kollégának van mind a mentorcoachingról, mind a coaching szupervízióról saját élménye.

## Kedvezményes Coaching Camp belépők a Magyar Coachszemlétről

Szeretnél még sikeresebb vezető lenni?  
Érdekel a coaching?  
Gondolkoztál már a pályamódosításon?



Találkozz egy helyen számos elismert hazai coach képző iskolával!

Inspirálódj a legismertebb hazai coachokkal

most **20%** kedvezménnyel!

Kattints ide és rendeld meg  
kedvezményes belépődöt most!  
(csak korlátozott számban és ideig)

**2015. június 18 - 19.**



VITAL HOTEL NAUTIS\*\*\*\*  
GÁRDONY

[www.coachingcamp.hu](http://www.coachingcamp.hu)

Amennyiben sikerül az első három kérdésre egyértelmű választ találni, az azt a dilemmát is megválaszolja, vajon mentorcoach-ra és/vagy coaching szupervizorra van-e szükség. Ami a mentorcoachingot illeti, az ACTO definíciója szerinti három témából én leggyakrabban az első kettővel találkozom, mint igény, azaz a szakmai készségfejlesztéssel és a személyes fejlődéssel. Szakmai/üzleti fejlődési igénnyel eddig egyetlen egy mentoráltam keresett meg.

## *Mit tud adni egy mentorcoach?*

A folyamat során mély bizalom alakul ki mentorált és mentor között, hiszen (szakmai) dilemmákkal, elakadásokkal dolgozunk és (szakmailag) sebezhetőbbek vagyunk, mint bármikor máskor. De mindezt biztonságos környezetben, elfogadó és professzionális keretek között tehetjük meg.

Ennek a cikknek a megírása előtt/alatt volt találkozóim jelenlegi mentoraimmal és szupervizorommal is. Épp egy szakmai identitásválság kellős közepében, egyik mentorcoachommal a coach-kompetenciák mentén, valamint készségfejlesztésen dolgoztunk, amíg a szupervizorommal arra reflektáltunk, hogy ez a tanulási folyamat és a hozzá kapcsolódó érzelmeim, hogyan befolyásolják szakmai működésemet. Az ülések eredményeként minden eddiginél mélyebb és izgalmasabb szakmai fejlődésben vagyok, amiben mindhárman támogatnak.

Kívánom minden coach-nak, hogy találja meg mentorcoach-át és/vagy coaching szupervizorát, hogy az enyémhez hasonló élményekben legyen része. Jó munkát hozzá!

