



A COACHOK PÉLDÁJÁN: FELNÖTTEK TANULÁSA A TUDÁSAPALÚ TÁRSADALOMBAN



A coachok példáján: Felnöttek tanulása a tudásalapú társadalomban

A tudásalapú társadalom koncepciója (pl. Báger 2008) generálja azt az imperatívuszt, hogy tudásunkat –az "érvényes tudás" felezési idejét megközelítő sebességgel- frissítsük és építsük tovább. Ráismerek erre az elvárásra coachként: az ügyfelek tanulásának, változásának támogatásával szemben elvárásként fogalmazódik meg, hogy a coach maga is tanuljon, változzon (Kelló 2014). Megfigyelésem szerint a magyar 'coachtársadalom' hajlandósága arra, hogy szervezett (ú.n. formális) képzési keretek között tanuljon tovább, rendkívü magas (l. még Uj e.a. 2014). Lehet, hogy tudnak valamit az élethosszig tartó tanulásról?

Két ötletet szeretnék felvillantani, hogyan profitálhat "coachtársadalmunkból" a társadalom többi része a tudásalapú társadalom kontextusában. Vagy, szelídebben fogalmazva, hogyan néz ki ugyanaz a 'tanulj, fejleszd magad' parancs, melyet az egész társadalom megkap, mert az információ megszerzése nem úgy már, és robbanásszerű mennyiség-növekedése miatt nem teljesíthető a hiánytalan és minőségi megszerzés, és ebből új kérdések és felelősségek adódnak, hogyan néz ki ez a parancs a coachoknál és milyen viselkedések adhatnak választ rá egy nagyon konkrét szinten?

Vigyázat: a cikket egy megoldásfókuszú brief coach és coachtréner írja, így meglátásai az általa ismert gyakorlatból fakadnak, és elképzelhető, hogy nem minden coaching-megközelítés előfeltevéseivel és gyakorlatával egyeznek meg. (A tudásalapú társadalomban ez a megjegyzés egyre inkább fölösleges, hisz, ha felnöttünk hozzá, már minden leírt véleményt osztunk/szorunk az alapján, hogy megnézzük, ki és milyen nézőpontból is írja...)



Az egyén (itt: a coach) felől nézve

Ha az "érvényes tudás" felezési ideje csökken (l. pl. Bencze 2010), az absztrakt bólogatáson túl hogyan viszonyulhatunk ehhez? Mit csinál egy coach másként, mert erről a felezési idő-csökkenésről tudása/tapasztalata van, és úgy dönt, hogy magára, a saját területére vonatkoztatja? (Tehát nem a 'hogyan találkozik vele ügyfelei témáiban' vetületre gondolok, ok?)

"...az ügyfelek tanulásának, változásának támogatásával szemben elvárásként fogalmazódik meg, hogy a coach maga is tanuljon,..."

Akkor abból indul ki, hogy az, ahogy ma coachol, mégpedig legjobb tudása és képességei szerint, nem lesz azonos a holnap jónak tartható coacholással. Mégpedig a dolog és a

világ (tudásalapú, tudáselévülést magával hozó világunk) természetéből eredően, és nem azért, mert ő maga most épp a mai coachingban valamit 'rosszul' csinál.

Ebből kiindulva akár egy olyan kereső útra léphet, hogy pásztázza a coaching hazai és nemzetközi gyakorlatát és keresi az ott megtanulható 'új tudást'. Az információtársadalom emlegetésével együtt utalnak újra és újra az információ ellenőrizhetetlen voltára – meg lehet-e találni a 'tényleg újat' és azt, ami megállja majd a gyakorlat és a fejlődés próbáját? És nem pusztán valami régen rossznak a felcicomázott verziója? – ha komolyan vesszük, amit feltételez a tudásalapú társadalom szakirodalma, akkor tudjuk, hogy ezt 'megtalálni' nem lehet...

Egy másik lehetősége a coachnak, hogy kutató figyelemmel kíséri saját munkáját, fejleszti azt a terepen kapott 'visszajelzések' alapján, azaz pl. a 'mi működött jól' kérdésre felbukkanó válaszok alapján. És el van arra folytonosan készülve, hogy mai 'visszajelzései' 'mai fülébe' mást sugallnak, mint a holnap talán nagyon más visszajelzések az aznapi fülbe. Talán már ez a kutató figyelem elég is lehet, mert befolyásolja, amit teszünk – koncentráltabban, keresőbben tesszük és nagyobb alázattal. De lehetőségünk van a megfigyeléseket kamatoztatni a következő munkában: elhagyni, ami nem hozott visszajelzést, újra kipróbálni, más pillanatban is azt, ami az egyikben bevált.



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Tudásalapú társadalom
2015/3.

háttér

A szemünk előtt múlik az érvényesség

Így keletkezett pl. a megoldásfókuszú megközelítés 'csodakérdése' (pl. Szabó e.a. 2010) is: egy konkrét beszélgetésben felbukkant, hasznot hozott, észrevették, megragadták, kísérleteztek vele (l. de Shazer e.a. 2007). A megfigyelő-továbbfejlesztő tanulásmódszertan működött már Milvaukeeban... azonban a tudásalapú társadalom tudásteremtő és –érvényességfelelő bátrosága még nem pörgött annyira és évtizedeken át azt hittük, 'adva van' a csodakérdés, ... ilyen és ilyen..., így kell feltenni... Ám...

Csodakérdés, classic

Steve de Shazer: Van egy furcsa és talán nehéz kérdésem. Némi képzelőerőt igényel. ... De ... tegyük fel, két-három hét múlva, vagy akár még ma ... amikor hazamegy innen... innen haza fog menni?

Ügyfél: Igen.

S: Tévét néz, megvacsorázik, még tévézik egy kicsit, és végül lefekszik aludni, elalszik. ... És amíg alszik..., egy csoda történik, és ... egyből a 10-esre ugrik a skálán, és [amit a beszélgetés eredményének remél az ügyfél]... ez a csoda ... ez akkor történik, miközben ön alszik, így nem tudja, hogy csoda történt önnel.

Ú: Értem.

S: Oké. És amikor reggel felébred, mit gondol, hogyan kezdené felfedezni, hogy csoda történt? ... A problémái eltűntek, és [ügyfél reménye]. ... Hogyan jönne erre rá?

Csodakérdés, aktuális verzió

Coach: Tegyük fel..., hogy [amit a beszélgetés eredményének remél az ügyfél] már megvan. Holnap reggelre kelve mi lesz az első jele, hogy [ügyfél reménye]?

Csodakérdés, aktuális verzió

Coach: Tegyük fel..., hogy [amit a beszélgetés eredményének remél az ügyfél] már megvan. Holnap reggelre kelve mi lesz az első jele, hogy [ügyfél reménye]?

mai tudásunk (igen, az, amelyik holnapra talán megint más lesz) alapján ugyanazon hatás, melyet a csodakérdéssel értünk el (az, hogy az ügyfelek a beszélgetés oltalma



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Tudásalapú társadalom
2015/3.

háttér

alatt bátor és realiztikus módon kísérleteznek azzal, amit el szeretnének érni), elérhető kevesebb cicoma által, kevesebb technikázó beavatkozás útján is, közelebb maradva az ügyfél 'szövegéhez': ami jeles erény mind a 'ne hagyj lábnyomot az ügyfél világában' intés (Iveson e.a. 2014), mind az ICF coachkompetenciáinak tükrében.

Ha tehát egy professzionális helyzet premisszáit (mit is akarunk itt) követve figyelünk és kísérletezünk, értelmezhetjük a 'mi működik' megfigyelés eredményeit. A kíváncsi rákérdezés tűnik döntőnek. A tanuló-kutató ránézés.

Efelé mutat egy kutatás eredménye is: coachokat kértünk meg, hogy említsenek egy olyan helyzetet, melyben munkájukhoz releváns tanulási élményük volt. 88%-ban egy interakciós helyzetben keletkezett a válaszként megemlített tanulás (Hankovszky 2015a).

Óvatos következtetés

Ha a tudás frissenmaradásának egy lehetőségét ragadtuk meg épp, akkor a tudásalapú társadalom valamennyi tagjához érdemes ezzel a rákérdező kíváncsisággal odafordulnunk, és megkérdeznünk, mi az, amit épp megtanultak, vagy amit épp észrevettek a munkájukban, ami különösen jól bevált, és hol tudnák még azt alkalmazni, ahol talán eddig nem tették még. Így gyakorlatközeli, élő innováció keletkezik...

A formális tanulás felől nézve



Egy briefcoach-képzés a felnőttek tanulósa szempontjából

A megoldásfókuszú brief coaching keletkezési története nagyszámú megfigyelt beszélgetés története, e beszélgetések és a coachingmegközelítés következetes fejlesztésének története a megfigyelések alapján, a hasznosság reményében (l. pl. George 2015).

Az itt tárgyalt briefcoach-képzés (Hankovszky 2000 és 2015) leképezi a felfedező út egy részét, amennyiben az oktatási idő jelentős részében a résztvevők feladata, hogy éppen zajló coachingbeszélgetés során ériék tetten a hasznosságot. A képző aktuális felismerését tükrözi arról, hogy mit is csinálhat annak érdekében, hogy támogassa a tantermen kívüli és gyorsan változó világ próbáját megálló tudás keletkezését, hogy a résztvevők az első pillanatoktól kezdve nagy időegységet töltenek a tanulandó tevékenység





(coaching) csinálásával. Elkezdik ezt anélkül, hogy megelőzőleg valaki definiálta volna a coachingot, előre megmutatta volna, hogyan kell 'helyesen' coacholni. Ehelyett olyan keretet kapnak, melyben a beszélgetés sikere nagyon valószínű, és a hasznosságra irányuló kíváncsiság és a megfigyelések teret kaphatnak.

A felnőttképzésben a különböző tantermen kívüli kihívásokra egyetlen oktatási folyamatban nagyonis különböző előképzettségű és preferenciájú tanuló csapat akar hasznosítható tudást szerezni. A briefcoach-képzés biztosította tanulási keretben ki-ki aktív tanuló. A tudást nem készen kapják, hanem kipróbálás és reflexió, egymás között és a trénerrel folytatott interakció útján a tudás konstruálásában is szerepet vállalnak. Ez a felelősségvállalás vágyott jellemzője a tudástársadalom polgárának – néha komoly átállást, máskor felszabadító belefeledkezést igénylő folyamat a résztvevőknek.

Ha a cél, hogy olyan felelős felnőttek hagyják el az oktatási termeket, akik fenntartják a felelős tanulást és innovatívan használják azt a munkájukban, akkor a legjobb, ha már az oktatási termen belül is 'díjazzuk' ezt, vagy legalábbis lehetővé tesszük. Ez a képző részéről jelenti azt, hogy nem tudást ad át, hanem tanulási kereteket biztosít, nem a tudást ellenőrzi, hanem a tanulás folyamatának intenzitására figyel. Nem az egyes tanulói meglátásokat minősíti, hanem a felismeréssel előhozakodó kutató aktusát erősíti meg. (Hankovszky 2015b)

[szövegbox] Erről eszünkbe jut a régi történet a két emberről, akik vitájukkal a rabbihoz mentek. Mikor az első elmondja az ügyét, a rabbi azt válaszolja: "Igazad van". Mikor a másik elmondja az ellenkezőjét, a rabbi így szól: "Igazad van." Mikor pedig a rabbi felesége közbeveti, hogy mindkettőjüknek nem lehet igaza, a rabbi így válaszol: "És neked is igazad van."

A képzés jelentős részét a résztvevők egymás közötti interakciója teszi ki és rendszeresen beszélnek a képzési modul utáni vágyott/elképzeltek cselekvési lehetőségeikről valamit a vágyott irányba mutató eddig eredményeikről. Érdekes mozzanat a már idézett, coachok saját tanulásáról alkotott képről véghezvitt kutatásból: nemcsak hogy a megemlített tanulási helyzetek 88%-a interakciós helyzet, de 75%-a formális tanulási kereteken kívül történt, 90%-ra rúg az arány, ha azokat a válaszokat hozzávesszük, melyekben ugyan formális tanulási helyzetben, de nem az oktatott anyagra vonatkozott a tanulás. (Hankovszky 2015a)

Óvatos következtetés

Ha tehát a tudás közös konstruálását tesszük a tanulás fontos motívumává, hasznosan leképeződhet az a felelős és aktív keresés, melyet egy-egy tanuló felnőtt a változó alkalmazási terepen is kell, hogy nyújtson. Ha tehát nem a tudás lesz maradandó, hanem a felelősségvállalás a saját képzettségért és az adott kihíváshoz alkalmazható tudás

megkonstruálása, akkor változnia kell a tantermen belüli környezetnek, az ott előtérbe helyezett impulzusoknak. A képzési dizájn valamint a megvalósítás számos aspektusa is modellezheti a felelősségvállalás, a tudásteremtés és az alkalmazásközi tanulás módjait.

A képzési keretek közötti tanulásnak ajánlatos közel maradnia a felnőttek tanulási preferenciáihoz és a társadalmi igényekhez:

- interakcióra építeni
- validálható, de nem készen átadott tudást részesíteni előnyben
- tanulási helyzeteket létrehozni, melyek már akkor ott helyben relevánsak és gazdagítók a résztvevők életében.

Mivel a coaching könnyen gyakorolható tantermek falai között is, olyan oktatási módszerek és tudásgeneráló praktikák tárhatók fel coachképzéseket megfigyelve, melyek más, az interakciós tanulást kevésbé kézenfekvően támogató témák esetén is alkalmazhatók.

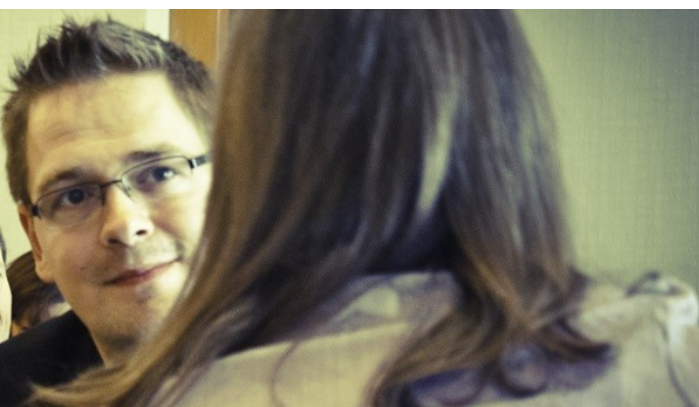
Reflexiós körhinta ('Björn' néven is ismert)

A résztvevők egymást kérdezik négyfős csoportokban, körben haladva

1. kör : -mi foglalkoztat/izgat mostanában különösen a munkádban?
2. kör-és még mi?
3. kör-mit szeretnél mindebből továbbfejleszteni és pontosan hogyan?
4. kör miről fogod a következő 72 órában észrevenni, hogy már el is kezdte ebben fejlődni?
5. kör : erőforráspletyka az egyes csoporttagokról : milyen képességeik, erősségeik villantak fel abban, amit megosztottak

És egy merész következtetés, coachoknak

Mindvégig, míg e cikket írtam, elkísért egy további megfontolás. Ha mai tudásunk érvényessége megjósolhatóan érvénytelenedik 'elfele', új foglalkozások és a



társadalomban keresett funkciók merülnek fel napról napra, talán a legjobb, amit tehetünk, ha tudásunkra és ezzel együtt munkánkra is úgy tekintünk, mint pillanatjelenségre és belevetjük magunkat annak tudatos hétköznapi innovációjába.

Nem csak, hogy nem lehetünk ugyanis benne biztosak, hogy a holnap foglalkozási palettáján szerepelni fog-e a 'coach', de még akarnunk sem ezt érdeemes, hanem kutatni a teljesítmény és a jól-lét terén támogató szerepek iránti igényeket, lehetőségeket. És naprakész maradni abban, ami használ, és rugalmasan alakítani annak megjelenési lehetőségeit.

IRODALOMJEGYZÉK

- Báger G. (2008), A tudásalapú gazdaság és társadalom, ÁSZFMI, Budapest
- Bencze Gy. (2010), Könyvszemle Peter Vinkler: The Evaluation of Research by Scientometric Indicators könyvéről, Magyar Tudomány 2010/11
- George E. (2015), Von Milwaukee nach London in: Burgstaller S. (eds) Lösungsfokus in Organisationen. Zukunftsorientiert beraten und führen, Carl Auer, Heidelberg
- Hankovszky K., Hirschburger F., Meier D., Szabó P. von Bidder, St. (Solutionsurfers) (2012), Yet another radical paradigm shift: Some congruent ideas about SF Training in: InterAction - The Journal of Solution Focus in Organisations, Volume 4, Number 1, 2012, pp. 21-27
- Hankovszky K. (2015a), Coaches on their learning. (megjelenés alatt)
- Hankovszky K. (2015b), Tudáskonstruálás és lehetőségei egy megoldásfókuszú coachképzésben és azon is túl (unpublished)
- Iveson Ch., George E., Ratner H. (2014), Brief coaching. Megoldásközpontú megközelítés, Solutionsurfers, Budapest
- Kelló Éva (szerk.) (2014), Coaching alapok és irányzatok, Akadémiai Kiadó, Budapest
- Uj A., Szodorai A.(2015), A 2014. évi coaching kutatás eredményei. In: Magyar Coachszemle, 2015/2, pp. 52-58
- Szabó P., Meier D., Hankovszky K. (2010), Rövid és tartós coaching. Megoldásközpontú beszélgetések, Solutionsurfers, Budapest

