



HÁTTÉR

HÁTTÉR

Dobos Elvira: Coaching a felsőoktatásban 2. rész

A bölcsészettudományi területen végzős hallgatók fejlesztési irányai és lehetőségei coachinggal

A tanulmány első része a Magyar Coachszemle 2012/3. számában olvasható.

A bölcsészettudományi képzési terület kapcsán a korábbiakban tárgyaltakon kívül egy másik problémával is szembesülünk, ami úgymond az érem másik oldala. Ez pedig a képzésből kikerülő, bölcsészettudományi területen diplomát szerzett hallgatók elhelyezkedésének nehézsége. Az elhelyezkedési nehézségek magyarázata az intézmények részéről a túlképzésben, a munkaerőpiac részéről a csökkenő igényekben kereshető. Ahogy Polónyi István megállapítja, a felsőoktatás tömegesedése értelemszerűen magával hozza a diplomák tömegesedését is. Magyarország a diplomával rendelkezők 25-64 éves korú népességre vetített arányának tekintetében

(18%) a középmezőnyben helyezkedik el.^[1] Ebből következően nyilvánvaló – és ahogy ezt a statisztikai adatok is igazolják^[2] –, hogy minél nagyobb a diplomások aránya a társadalomban, annál többen töltenek be a végzettségüknél alacsonyabb szintű munkakört a munkaerőpiacon. Polónyi arra is felhívja a figyelmet, hogy bár sokféle és ellenérvet felhozhatunk a túlképzés mellett és ellen, azt be kell látnunk, hogy „ezek a fiatalok alighanem elégedetlenek, csalódottak lesznek, hiszen egy diplomás pályafutás, életpálya reményében léptek a felsőoktatásba.”^[3]

További problémát jelent a bölcsészettudományi képzés jellegéből adódóan az elméleti oktatás túlsúlya a gyakorlatival szemben.^[4] Ez ugyanis nemcsak azzal a következménnyel jár, hogy a képzésből igen fejlett és árnyalt gondolkodással rendelkező, széles látókörű szakemberek kerülnek ki, hanem azzal is, hogy a pályakezdéssel kapcsolatban felmerülő gyakorlati kihívásokkal nehezebben küzdenek meg. Éppen erre mutat rá Bognár Adrienn és Péntek Eszter kutatásának eredménye, amely szerint „a bölcsészhallgatók a diploma megszerzését követő munkakereséssel, elhelyezkedéssel kapcsolatos várakozásait elsősorban a bizonytalanság jellemzi.”^[5] A megkérdezetteknek csupán 17,6%-a gondolta



úgy, hogy a diploma megszerzését követően biztosan el tud helyezkedni a szakmájában, míg 48,9%-uk bizonytalan, 6%-uk pedig kifejezetten pesszimista. A pesszimizmus sajnos nem is alaptalan, hiszen az említett egyetem 2011-es pályakövetési vizsgálatának eredményéből látható, hogy a 2010-ben az egyetem különböző karain diplomát szerettek közül a bölcsészettudományi karon végzettek körében a legmagasabb (17,3%) a munkanélküliek aránya.[6] A Bognár-Péntek kutatásban megkérdezett hallgatók 44%-a gondolta egyébként úgy, hogy a képzés, amelyben tanul, nem igazán gyakorlatorientált.[7] A 2009-ben a munkaerőpiac és a felsőoktatás kiemelkedő személyiségeinek részvételével *Mit ér a bölcsészdiploma?* címmel rendezett kerekasztal-beszélgetés során is hangsúlyos problémaként merült fel a bölcsész szakokról kikerülő hallgatók gyakorlati képzésének hiánya a munkaerő-piaci oldalról.[8] A cégek képviselői problémának tartották, hogy a végzett bölcsészek többsége semmilyen szakmai gyakorlaton nem vett részt, és gyakorlatatlanságuk sokszor már az álláspályázatra benyújtott önéletrajz és a motivációs levél megírásánál, illetve az állásinterjún megnyilvánul. A beszélgetés konklúziójaként a képzés értékeinek elismerése mellett az egyéni karriertervezés szükségessége fogalmazódott meg.[9] Ezzel pedig ismét egy olyan területre érkeztünk, ahol felmerülhet a coaching alkalmazása.

És hogy miért épp a coaching? Sokféle érvet lehetne felsorakoztatni a módszer mellett, de

a legfontosabb talán a következő: a végzős hallgatók számára a coaching azzal a különleges előnnyel járhat az egyéb támogató módszerekkel szemben, hogy – ahogy azt már korábban kiemeltem – ösztönzi az egyéni felelősségvállalást, ami a munkaerőpiacra, vagy közhelyesen szólva a „nagybetűs életbe” frissen kilépő fiatalnak nagyon hasznos a későbbi pályafutására nézve.

A kérdőívek

A mintavételi eljárás

Ahhoz, hogy reprezentatív adatokat tudjunk közölni, a legkézenfekvőbb mintavételi eljárás a kérdőív. A társadalomtudományokban használatos kérdőívek többségétől eltérően egyszerű eldöntendő kérdéseket kombináltunk nyitott kérdésekkel, így az egyszerű válaszok mellé indoklás csatolására is lehetősége nyílt a kérdőív kitöltőjének a teljesebb kép kialakítása érdekében.

Mindenképpen olyan mintavételi eljárást kellett alkalmaznunk, ami minimalizálja a mintavételi hibát, emellett alkalmas arra, hogy reprezentatív adatok kapjunk. A legmegfelelőbb mintavételi eljárás esetünkben a valószínűségi mintavételi módszerek közül a rétegzett mintavétel.[10] A kutatásban a Bölcsészettudományi Kar különböző képzési szintjein tanuló aktív féléves végzős hallgatóinak coachinggal kapcsolatos attitűdjeire voltunk kíváncsiak. A mintánkat úgy alakítottuk ki, hogy a BTK-s nappali tagozatos hallgatókat képzési szintjük és évfolyamuk szerint rétegeztük, így az egyes képzési szinteken tanulók megfelelően



reprezentálják a teljes sokaságot.

Képzési szint	Megkérdezettek %-ban
BA	6%
MA	8%
PhD	17%
Felsőfokú szakképzés	14%

A felmérésnek nem volt célja, hogy az egész Bölcsészettudományi Kart reprezentálja. A közölt adatok – célunknak megfelelően – a Bölcsészettudományi Kar különböző képzési szintjein tanulók vélekedéseire koncentrálnak, és a képzési szinteknek megfelelően hasonlíthatók össze, feltételezve, hogy az egyes képzési szinteken tanulók attitűdjei hasonlóak (homogén csoportok). A kérdőívet kérdezőbiztos adta át a kitöltőnek, aki utána magától válaszolt a kérdésekre, anonim módon. Ettől a módszertől csak a PhD-sek esetében térünk el, mivel ők csak ritkán tartózkodnak az Egyetemen. Esetükben a kérdőívet e-mailen keresztül küldtük ki. A kérdőívet összesen 108 hallgató töltötte ki.

Kutatói kérdések és a kérdőívben szereplő kérdések

A kérdőív tizenkét kérdés segítségével próbálta feltárni a hallgatók coachinggal kapcsolatos attitűdjeit. Ezek közül az első

három a coaching ismertségére vonatkozik. Az interjú kérdéssorhoz hasonlóan – és hasonló okokból – az első három kérdést követően egy rövid összefoglalót iktattam az interjúba, amely a coaching fontosabb jellemzőit, alkalmazási területeit és kereteit mutatja be. Ennek a résznek a beiktatása a kérdőívek esetében is indokoltnak bizonyult. A bemutató rész után a 4., 5., és 6. kérdés itt is arra irányult, hogy melyek azok a jellemzők, amelyek szimpatikusak a coachingban, illetve a válaszadó szerint miben nyújthatna ez segítséget neki.

A 7. kérdés tizenegy konkrét problémakörre kérdez rá. A kitöltők itt „igen” és „nem” lehetőségek közül választhattak annak megjelölésére, hogy találkoztak-e már az adott kihívással, és lehetőségük volt rövid kommentárokat is fűzni a válaszokhoz. A 8. kérdés ismét arra tér vissza, hogy a válaszadó mely területeken látja alkalmazhatónak a coachingot. A kérdés ismétlésének célja – csakúgy, mint az interjúknál – annak kiderítése volt, hogy a problémás területek átgondolása után jelentkezik-e változás a vélekedésekben. A változás ebben az esetben is kimutatható volt. A 9. kérdés már konkrétan arra kérdez rá, hogy a válaszadó részt venne-e coaching folyamatban, 10. pedig arra, hogy szánna-e erre pénzt. Az említett két dolog különválasztása azt a célt szolgálta, hogy elkülöníthető legyen a hallgatók részvételi kedve a fizetési képességüktől. Az eredményekben jól látszik, hogy a kettő igen jelentős eltérést mutat. A 11. kérdés arra

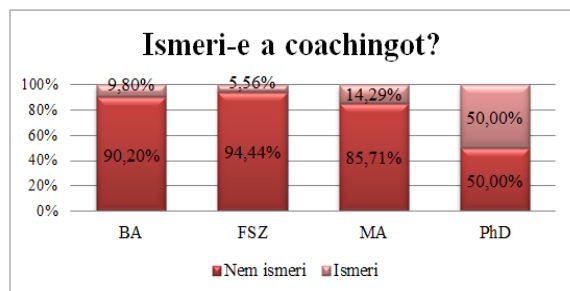


irányul, hogy a hallgató a team vagy az egyéni coachingot preferálja, végül a 12. kérdés arra ad lehetőséget, hogy a válaszadó megfogalmazza azokat az észrevételeit, amelyekre nem irányult kérdés.

A válaszok értékelése

A coaching ismertsége

A kérdőívekben megadott válaszok összesítése során kiderült, hogy a coaching ismertsége egyértelműen a PhD hallgatók körében volt a legmagasabb, a többi képzésben résztvevő hallgatók többsége még egyáltalán nem hallott róla.



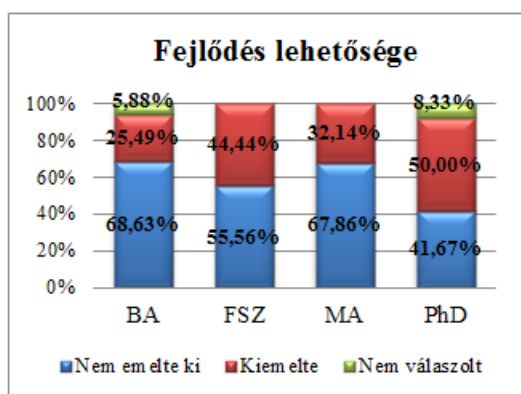
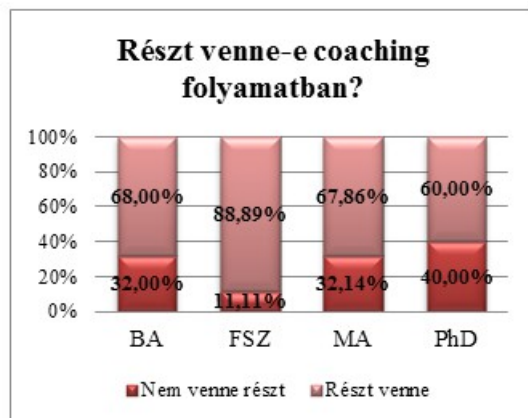
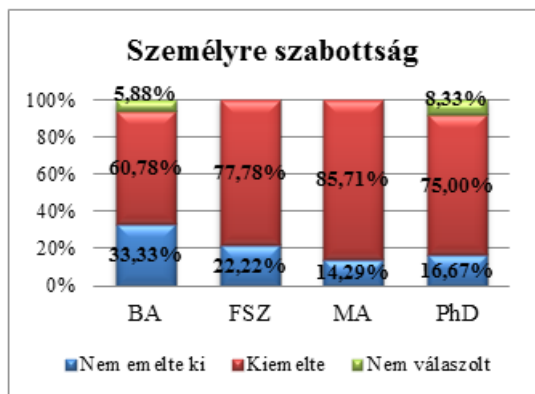
Látható az adatokból az a tendencia is, hogy minél magasabb szintű képzésben vesz részt a hallgató, annál nagyobb valószínűséggel hallott már a coachingról: a felsőfokú szakképzés hallgatóinak csupán 5,56%-a, az alapképzés hallgatóinak 9,8%-a, a mesterképzésben résztvevő hallgatók 14,29%-a, míg a doktorandusz hallgatók fele hallott már a coachingról. Hozzá kell tennünk, hogy a coachinggal kapcsolatos ismeretek az esetek többségében – ahogy ez a válaszokhoz fűzött megjegyzésekből kiderül – csupán felszínesek. Mindebből egyértelműen kiderül,

hogy ahhoz, hogy a coaching alkalmazásáról beszélhessünk ezen a területen, először a széleskörű megismertetésre kell helyeznünk a hangsúlyt, tehát még igen nagy feladat vár az erre vállalkozóra.

A coaching megítélése

A coaching megítélésével a 4. és 5. kérdés foglalkozott. Ezekkel kapcsolatban előjáróban meg kell jegyeznünk, hogy – ahogy azt az interjúk esetén is kiemeltük –, hogy mivel a coachingról előzetes ismeretekkel rendelkező válaszadók száma nagyon kicsi, a megítélés az esetek nagy többségében a kérdőíven szereplő rövid ismertetésen alapul. Mindazonáltal megállapítható, hogy az ezek alapján kialakított vélemények igen pozitívak. Arra a kérdésre, hogy van-e olyan eleme a coachingnak, amely nem szimpatikus, elenyésző számú válasz érkezett. Bár ezen kérdések esetén nem voltak előre definiált kategóriák, a válaszadók öt fő területet jelöltek meg, amelyet különösen szimpatikusnak találtak: a személyre szabottságot, a fejlődés lehetőségét, a jövőbeli eredményekre irányultságot, a saját erőforrásból származó megoldások preferálását és a diszkréciót.

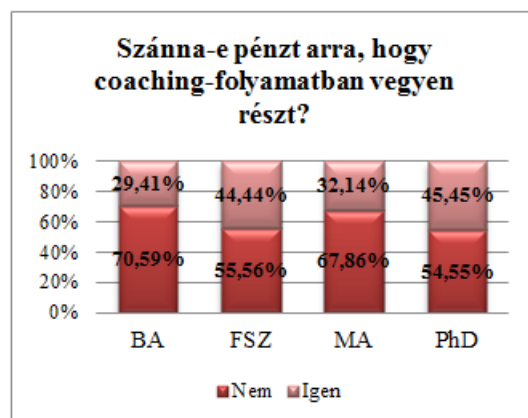
Ezek közül mindegyik képzési szinten a coaching *személyre szabottságát* és a folyamat által kínált *fejlődési lehetőséget* emelték ki a legtöbben, mint leginkább szimpatikus vonást.



Arra a kérdésre azonban, hogy szánna-e pénzt a coaching folyamatra, már – a felsőfokú szakképzésben résztvevő hallgatók kivételével – éppen ellenkező relációt figyelhetünk meg: a képzési szint emelkedésével növekszik azoknak az aránya, akik pénzt fordítanának arra, hogy coachingot vegyenek igénybe. Az is jól látszik ugyanakkor, hogy jelentősen kisebb azoknak az aránya, akik akkor is részt vennének coachingban, ha fizetniük kellene érte, mint azoknak, akik egyébként szívesen részt vennének.

Bizalom-bizalmatlanság/nyitottság-elzárkózás

Általánosságban megállapíthatjuk, hogy a válaszok alapján a coaching iránti bizalom igen magas, hiszen a megkérdezettek minden csoportjánál többségben vannak azok, akik – a rendelkezésükre álló információk alapján – szívesen részt vennének coaching folyamatban. Érdekes módon a százalékos arányokból megfigyelhetjük, hogy a képzési szint és a részvételi hajlandóság fordítottan arányos: míg a felsőfokú szakképzésben tanulók 88, 89%-a venne részt coachingban, a BA hallgatóknál ez az arány 68%, az MA hallgatóknál 67,86%, a PhD hallgatóknál pedig 60%.

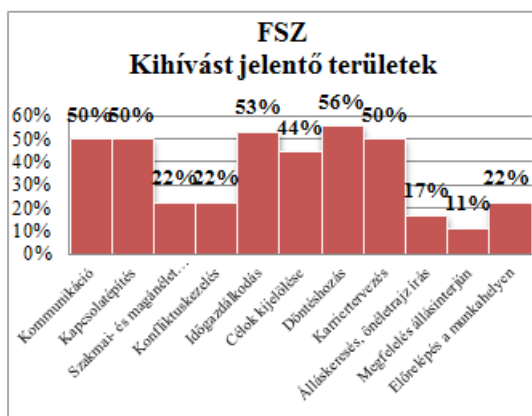


Fő problémakörök

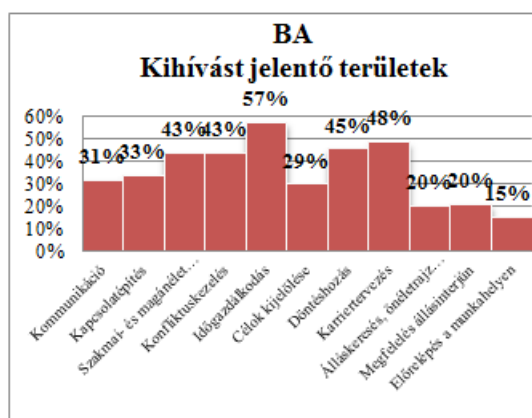
A felsőfokú szakképzésben és BA képzésben



résztevő diákok legkevésbé az álláskereséssel és a munkahelyi helytállással kapcsolatos kérdéseket ítélték problémásnak. A karriertervezés területén azonban már ezen a képzési szinten is megjelennek a dilemmák a megkérdezettek válaszai alapján, a felsőfokú szakképzés hallgatóinak fele, a BA képzés hallgatóinak 48%-a érez kihívást ezen a területen.

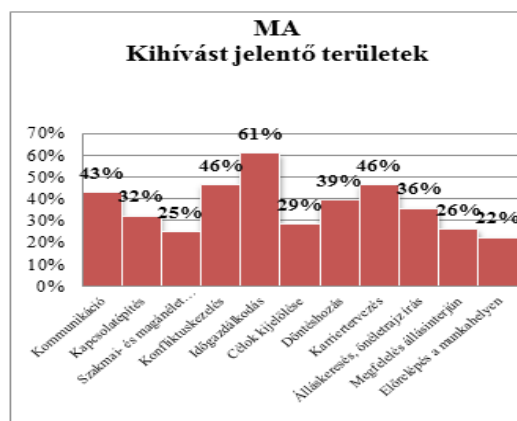


Mindkét csoportnál nagyon magas volt azoknak az aránya – 53% illetve 57% –, akik problémás területként jelölték meg az időgazdálkodást.

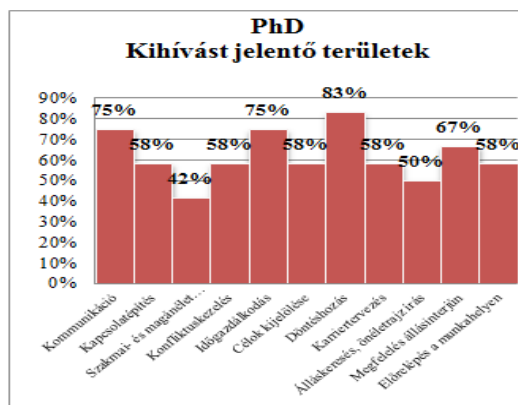


Érdekes adat, hogy a felsőfokú szakképzés

hallgatói mind a hatékony, önérvényesítő kommunikációt, mind a kapcsolatépítést nagyobb kihívásnak találják, mint a BA, illetve MA képzésben résztvevők.



A mesterképzésben tanuló diákok szintén jelentős arányban (61%) érezték problémának az időgazdálkodást. Az álláskereséssel kapcsolatos kihívások náluk már nagyobb arányban jelennek meg a válaszadóknál, mint az előző két csoport esetében, és a karriertervezés náluk is fontos kihívásként jelenik meg.



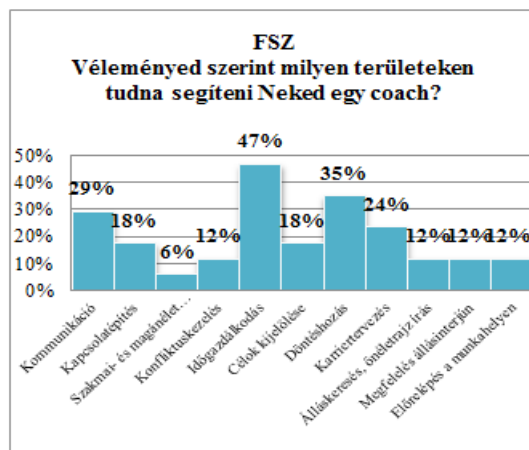
Ezekon kívül a kommunikációval kapcsolatos problémákat (43%), és a konfliktuskezelést (46%) tartották nagy arányban kihívásnak a



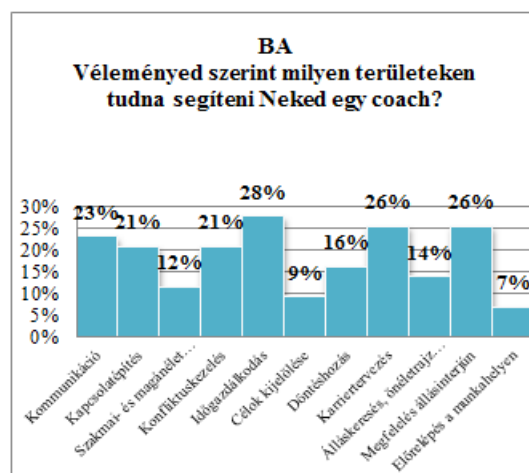
válaszadók. A PhD hallgatók válaszainak összesítéséből készített diagramon azonnal szembetűnik, hogy az előző három csoporthoz képest jóval magasabb volt azoknak az aránya, akik kihívásnak ítélték az egyes területeket. Ez a különbség minden említett problémakörnél jól látszik. A *döntéshozást* a megkérdezett PhD hallgatók 83%-a tartotta kihívásnak, míg az MA hallgatóknál ez az arány 39%, a BA hallgatóknál 45%, az FSZ hallgatóknál pedig az MA hallgatókhoz hasonlóan 39%. Ennél a csoportnál is kiemelt problémakörnek bizonyult az *időgazdálkodás*, a válaszadók 75%-a tartotta nehézségnek, csakúgy, mint a hatékony, önérvényesítő *kommunikációt*. Egyértelműen látszik, hogy a többi csoporthoz képest itt már nagyobb arányban jelölték meg a válaszadók kihívásként az *álláskereséssel* és a *munkahelyi helytállással, előrelépéssel* kapcsolatos területeket. Ennél a csoportnál a *szakmai- és magánélet összehangolása* jelentette a legkisebb problémát, bár a válaszadók 42%-a ezt a területet is kihívásként értékelte.

Coaching által támogathatónak ítélt területek

A felsőfokú szakképzés és az alapképzés hallgatói szerint leginkább az *időgazdálkodás* területén tapasztalt problémáknál tudna segíteni nekik a coaching. Mindkét csoport viszonylag magas arányban találta coaching által támogathatónak a *karriertervezést* és a hatékony, önérvényesítő *kommunikációval* kapcsolatos problémákat is.



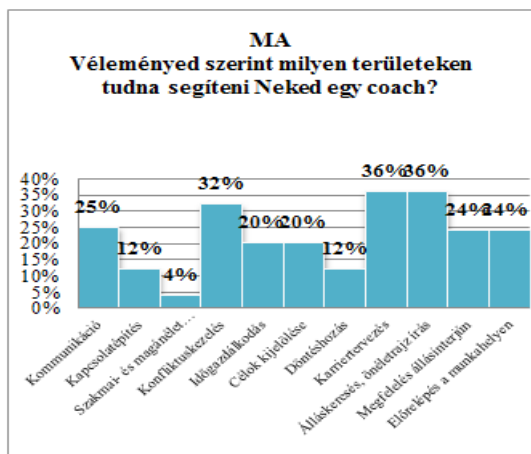
A felsőfokú szakképzés hallgatói ezeken kívül a *döntéshozás* területét jelölték meg magas, 35%-os arányban.



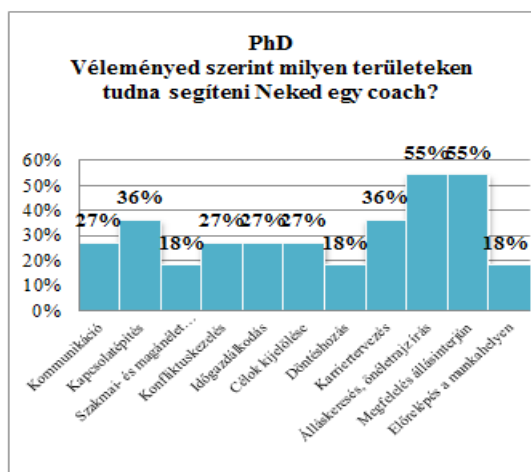
Az MA hallgatók összességében magasabb arányban találták coachinggal támogathatónak az egyes területeket, mint az előző két csoport megkérdezett tagjai. Leginkább a *karriertervezésben* és az *álláskeresésben* tartották relevánsnak a coach segítségét, mindkét területet a válaszadók 36%-a ítélte ilyennek. Ennél a csoportnál az előbbieken kívül a *konfliktuskezelés* és a *kommunikáció* jelent még meg magasabb



arányban a megkérdezettek válaszaiban.



Az eredményekből jól látszik, hogy legmagasabb arányban a PhD hallgatók tartották coachinggal támogathatónak az egyes területeket. A megkérdezettek több mint fele gondolta úgy, hogy az *álláskereséssel* kapcsolatos problémáknál, kihívásoknál segíthetne neki egy coach.

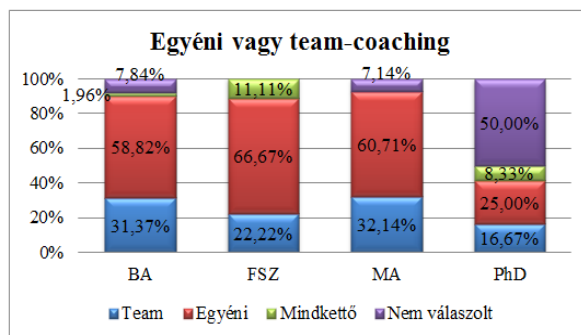


Ezekon kívül a *kariertervezés* és a *kapcsolatépítés* területét jelölték meg magas, 36%-os arányban a csoportból a válaszadók. A *kommunikációval*, *konfliktuskezeléssel*, *időgazdálkodással* és *személyes és szakmai*

célok kapcsolatos problémák megoldásában is a válaszadók több, mint negyede tartotta relevánsnak a coaching segítségét.

Egyéni vagy team coaching

A válaszok összesítéséből készült diagramon jól látható, hogy a megkérdezettek döntő többsége az egyéni coachingot preferálja a csoportos coachinggal szemben a válaszadók mind a négy csoportjában.



A legtöbb válaszadó a kérdőívben feltett kérdésnél a válaszhoz hozzátette, hogy azért választaná inkább az egyéni coachingot, mert ezt a formát sokkal személyre szabottabbnak érzi. Ez az arány egyébként teljesen összhangban van azzal, hogy a válaszadók a coachingban látott legfőbb erényként a személyre szabottságot jelölte meg.

Következtetések

A kérdőívek tanúsága alapján hangsúlyos problémának tűnik, hogy azok, akiknek csak felületes ismeretei vannak a coachingról, gyakran teljesen tévesen ítélik meg, illetve nem önálló szakmának tekintik, hanem



valamiféle munkahelyi ellenőrző tevékenységnek.

A problémára egyébként a szakirodalomban is megjelenő fogalomzavar kapcsán Werner Vogelauer és Hans von Sassen is felhívja a figyelmet, kiemelve, hogy a coaching divatos kifejezéssé vált, és „sokszor számos olyan dologgal hozzák összefüggésbe, melyekhez a professzionális coachingnak nem sok köze van”.[\[11\]](#)

Az is jól látszik ugyanakkor az eredményekből, hogy a coaching, viszonylagos ismeretlensége ellenére vonzó alternatívának tűnik a hallgatók többségének, különösen az álláskereséshez kapcsolódó nehézségek leküzdésében, és ezt a segítséget leginkább egyénileg vennék igénybe. Azt sem hagyhatjuk azonban figyelmen kívül, hogy azoknak, akik szívesen fordulnának coachhoz, legfeljebb a fele akarna vagy tudna fizetni a szolgáltatásért. [\[12\]](#)

Ebből arra a következtetésre juthatunk, hogy lenne kereslet a coachingra ebben a célcsoportban, ám az kevésbé fizetőképes, így a fejlesztési módszerben rejlő potenciált ezen a területen leginkább akkor lehetne kiaknázni, ha a képző intézmény ezt valamilyen formában támogatná.

Ez az elképzelés egyébként Magyarországon még igen, Nyugat-Európán azonban nem példa nélkül való. [\[13\]](#)

Esettanulmány

Egy végzős diák karriertervezési dilemmái

Coaching ügyfelem 2011-ben szerzett BA diplomát az Egyetem Bölcsészettudományi Karán, és jelenleg MA képzésben vesz részt ugyanitt. Tanulmányi eredményei kiválóak, demonstrátori pozíciót tölt be a tanszékén. Azért fordult hozzám, mert dolgozni szeretne, de álláspályázatai során rendre csak az állásinterjúig jut, ez után viszont többnyire nem kap visszajelzést, vagy elutasítják. Eddig a végzettségének megfelelő szakmában keresett állást, de távolabbi tervei között szerepel, hogy egyetemi oktató legyen. A nulladik találkozón abban állapodtunk meg, hogy a coaching-folyamat során a karriertervezés témakörével foglalkozunk.

A munkát az első találkozón a Myers-Briggs típusindikátor személyiségteszttel kezdtük, egyrészt, hogy kicsit jobban megismerkedjem az ügyféllel, másrészt pedig, hogy ő maga is közelebb jusson a helyzet és önmaga megértéséhez, illetve a kérdőív kitöltése hozzásegíthet az egyéni fejlődéshez, és használható a karriertervezésben. [\[14\]](#) Rögtön a teszt kitöltése után azonban azzal a problémával szembesültünk, hogy az ügyfél egyáltalán nem tartotta magára jellemzőnek a kapott eredményt. Ekkor azt javasoltam, hogy a kérdéseket és a válaszokat alaposan átgondolva próbálkozzon meg egy másik, több kérdésből álló teszttel. Ez azonban szintén nem vezetett a kívánt eredményre, mint ahogy a többi kitöltött teszt sem, ugyanis változó eredményeket kaptunk. A



következő találkozáson az önismeret kérdéséről kezdtünk beszélgetni. Ügyfelem elmondta, hogy gyakran kap olyan visszajelzéseket, amelyekre nem számít. Kérdéseimre, hogy milyen helyzetekben találkozik ilyesmivel, elmondta, hogy korábbi munkahelyén tapasztalt ilyesmit, és így van ez a sikeresnek érzett állásinterjúk esetében is. Kértem, hogy a következő találkozóig jegyezzen fel minden olyan, akár jelentéktelennek tűnő esetet is, amelyet a fentiekhez hasonlóan érez. [15]

A második találkozáson a naplózás során feljegyzett esetek megbeszélésénél kiderült, hogy többnyire akkor merül fel probléma, ha ügyfelemnek saját magáról, illetve elképzeléseiről kell beszélnie (egyébként remek előadásokat tart a szakterületéhez kapcsolódó témákban). Az esetek részletes megbeszélésénél az is kiderült, hogy a problémát az okozza, hogy ügyfelem nagyon szűkszavúan nyilatkozott az említett kérdésekben, ezért gyakran félreértették. Ügyfelem ezután valószínűnek tartotta, hogy az eddigi állásinterjúkon is hasonló dolog történhetett.

Mindennek tudatában a harmadik találkozáson azt a célt tűztük ki, hogy ügyfelem fejlődik a saját magáról való gondolkodás és beszéd területén. Mivel nehezebbre esett, hogy magáról beszéljen, első lépésként arra kértem, hogy rajzoljon egy olyan nem hagyományos névjegykártyát, amelyből, aki azt átveszi tőle, azonnal láthatja, hogy milyen pozitív tulajdonságokkal, erősségekkel és prioritásokkal rendelkezik, milyen értékeket hordoz, mit képvisel. Az elkészült, szavakat,

rajzokat és ezek összefüggéseit jelölő vonalakat tartalmazó névjegykártyáról beszélgetve ügyfelemnek sikerült összegyűjtenie saját magával kapcsolatosan néhány olyan tulajdonságot és megállapítást, amit már jellemzőnek és találónak ítélt.

Következő lépésként azt fogalmazzuk meg, hogy a legközelebbi találkozóig ír magáról egy két-három oldal terjedelmű bemutatkozást, amelynek alapjául a névjegykártya-rajz segítségével összegyűjtött fontos tulajdonságok és megállapítások szolgálnak. A negyedik találkozáson ezekről beszélgettünk, és arról, hogyan lehetne ezeket az erősségeit egy motivációs levélbe foglalni, amit egy álláspályázathoz készített. A találkozó végén azt a feladatot kapta, hogy készítse el az említett motivációs levelet, és igyekezzen az önéletrajzát is úgy átírni, hogy jobban tükröződjön benne az a szemlélet, amit magára különösen jellemzőnek talált.

Az ötödik találkozó témájának azt egyeztetettük, hogy most már nem írásban, hanem szóban fog mesélni nekem a benne rejlő, illetve számára fontos értékekről, képességeiről, erősségeiről, terveiről. A beszélgetés kissé nehezen indult, de a visszajelzés során feltett kérdéseimre kapott válaszokból kiderült, hogy ügyfelem egyre jobban érezte magát ebben a helyzetben. Ügyfelem a találkozáson elmondta azt is, hogy közben behívták egy állásinterjúra a következő hét keddre, amelynek pozitív kimenetelében nagyon bízik. Megbeszéltük, hogy a következő, egyben utolsó alkalommal ennek az interjúknak a tapasztalatait fogjuk



megbeszélni.

A záró találkozón kiderült, hogy ebben az esetben igazán látványos eredményekkel zárult a coaching-folyamat. Ügyfelem ugyanis nem csak, hogy megkapta az állást (ahol a mai napig is dolgozik), hanem a tanszékvezetőjével folytatott beszélgetés során elmondta az oktatással kapcsolatos terveit, elképzeléseit, és a tanszékvezető megbízta, hogy tartson két kurzust a tavaszi félévben BA hallgatók számára. [16]

Következtetések

Reflektálva a leírt coaching folyamatra úgy látom, hogy amellet, hogy valódi eredményekkel zárult, és rengeteg tapasztalatot nyújtott mind az ügyfél számára, mind pedig kezdő coachként számomra, jól reprezentálja a kérdőíves kutatás eredményében megjelenő, a mesterképzési szinten felmerülő problémákat, mint a karriertervezés, illetve az álláskereséssel kapcsolatos és kommunikációs problémák.

A coachingban résztvevő hallgató a folyamattal kapcsolatban elmondta, hogy a coaching nagy mértékben megnövelte az önbizalmát, különösen azért, mert saját maga találta meg a problémák forrását és a megoldást is, és segített „szembenézni” önmagával, elmélyíteni az önismeretét. A kommunikációs problémák tudatosítása és kezelése pedig véleménye szerint hozzájárult az állásinterjú sikeréhez, és úgy érzi, a jövőben is magabiztosabban tud majd kommunikálni.

Eredmények

A kutatás további lehetséges irányai

A kutatást korántsem tekinthetjük lezártnak. Folytatására az eddigi eredmények alapján három fő irányvonalat jelölhetünk ki. Az első irányvonal az Egyetem – esetleg más egyetemek – többi karán hasonló módszerekkel végzett vizsgálat lenne. Ennek előnye, hogy a kapott eredmények összevethetőek az eddigiekkel, és ezáltal feltárhatóvá válnak a hasonlóságok, különbségek a felsőoktatás különböző tudományterületein működő vezetők és tanuló hallgatók coachinggal kapcsolatos attitűdjei között, s így sokkal teljesebb képet kaphatunk a felsőoktatási területről. Ehhez azonban – a kutatás kiterjedése miatt – nyilvánvalóan anyagi források is szükségesek.

A további kutatás második fontos irányvonala lenne a kapott eredmények alapján további, félig strukturált interjúk készítése mind vezetőkkel, mind pedig végzős, vagy nemrégiben végzett hallgatókkal, továbbra is a bölcsészettudomány területéről. Ennek előnye az lenne, hogy míg az első kutatási irány kiszélesítené az eddigi következtetéseket, ez a következtetések elmélyítésére adna lehetőséget. A félig strukturált interjúk során ugyanis olyan mélyebb összefüggésekre, rejtett problémákra is fény derülhetne, amelyekre – a strukturált interjúk és a kérdőívek jellegéből fakadóan – az eddigiekben nem.

A harmadik, és talán legizgalmasabb irányvonal a coaching-szemléletű oktatás



lehetőségeinek elméleti és gyakorlati kidolgozása lehet. Bár az eddigiekben ez a lehetőség csak igen halványan körvonalazódott – hiszen a vizsgálatnak ez nem is volt célja – véleményem, és a gyakorlati tapasztalatok szerint a kutatásnak ez a felvetés egyáltalán nem jelentéktelen hozadéka.

Összegzés

A fentiekben bemutatott kérdőíves kutatás eredményei a végzős hallgatók, az interjúk a vezetők coachinggal kapcsolatos attitűdjeit tárják fel, míg az esettanulmányok a coaching gyakorlati alkalmazhatóságának lehetőségeire mutatnak rá. A vizsgálatok eredményéből egyértelműnek látszik, hogy igény és nyitottság is tapasztalható a coaching iránt a vizsgált területeken. Az is megállapítható ugyanakkor, hogy a gyakorlatban mindkét

vizsgált célcsoport esetében leginkább intézményes keretek között működhetne jól a coaching, s az egyéni kezdeményezéseken túlmutató, szélesebb körű alkalmazásához szükséges lenne olyan támogató terepek kialakítása az egyetemeken, amelyekhez elengedhetetlen feltétel a felsőoktatási és az egyetemi vezetés együttműködése és támogatása. Az ehhez szükséges források előteremtésének lehetősége a jelenlegi körülmények között azonban igencsak kétséges.

Összességében kijelenthetjük, hogy ezen a területen ma is érvényesek Dr. Mihály Andrea kognitív terapeuta, gyakorló tréner egy 2007-es interjúból elhangzott szavai: „még nincs akkora kereslet coachra, mint amekkora szükség volna rá.”^[17]

Jegyzetek:

[1] Polónyi István: *Foglalkoztathatóság, túlképzés, bologna. Avagy baj-e, ha elemző közgazdász vezeti a 6-os villamost?* = *Educatio* 2010./3. 384-401. 387-388.

[2] i.m. 388. 389. és 390. 1990 és 2005 között több mint 40000 fővel növekedett azoknak a diplomásoknak a száma, akik felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörben dolgoznak. Ráadásul ezzel együtt jár az is, hogy a diplomások számának növekedésével a kereseti előnyük is csökken a középfokú végzettségűekkel szemben. A folyamat másik következménye Polónyi szerint, hogy a középfokú végzettségek is leértékelődnek.

[3] i.m. 393.

[4] Lásd pl. Marton Melinda 2008-2009-ben végzett kutatásának eredményeit, amelyek rámutatnak, hogy a Bologna Nyilatkozatban lefektetett követelmények ellenére a BA és BSc képzések nem kellőképpen gyakorlatorientáltak.. (Marton Melinda: *Végzős BA/BSc hallgatók munkaerőpiaci attitűdjei.* = *Acta Sociologica* 2010./1. 23-35.)

[5] Bognár Adrienn – Péntek Eszter: *Mit ér a pécsi bölcsészdiploma – hallgatói szemmel.* = *Acta Sociologica* 2011./1. 173-182. 182.

[6] Dr. Kuráth Gabriella et al: *2011-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen.* Pécs, Pécsi Tudományegyetem, 2011. 40.

[7] Bognár Adrienn – Péntek Eszter: *Mit ér a pécsi bölcsészdiploma – hallgatói szemmel.* = *Acta Sociologica* 2011./1. 173-182. 179.

[8] A praktikus képzés hiányosságát a második esettanulmányban szereplő ügyfelem is hangsúlyozta.

[9] Forgó Melinda – Brenner Koloman – Halmi Eszter – Nyerges Andrea: *Mit ér a bölcsészdiploma? Szerkesztett kerekasztal-beszélgetés munkaadókkal és munkaerő-közvetítőkkal.* = *Felsőoktatási Műhely*



Füzetek, 2009./3. 87-100.

[10] Earl Babbie: *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Budapest, Balassi Kiadó, 2008.

[11] Werner Vogelauer: *Coaching a gyakorlatban. Vezetők szakszerű tanácsadása és támogatása*. Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 2002. 20. és 44.

[12] A kérdőívben szereplő kérdés mellett egyébként sokan megjegyezték, hogy valószínűleg nem tudnának fizetni, ezért adtak nemleges választ.

[13] Ahogy László Krisztin felhívja rá a figyelmet, Hollandiában, Az Arnhem Business School keretein belül egy a diákokat tanulmányaik során végigkísérő karrier coaching rendszer működik. Lásd: László Krisztin: *A coaching világa. Új út a felsőoktatásban?* = *Fészek*, 2009./4. Forrás: <http://feszek.pte.hu/> (2011. 11. 08.)

[14] Dr. Erős Ilona – Jobbágy Mária: *A Myers-Briggs Típus Indikátor (MBTI) Magyarországon*. Forrás: www.anima-racio.hu/pdf/MBTI_mo.pdf (2011. 11. 20.)

[15] A Naplózás eszközt Komócsin Laura: Módszertani kézikönyv coachoknak és coachingszemléletű vezetőknek I. kötetének ajánlása alapján használtuk a folyamat során. In: Komócsin Laura: *Módszertani kézikönyv coachoknak és coachingszemléletű vezetőknek I. 150 coachingeszköz eseteírásokkal*. Budapest, Manager Könyvkiadó, 2009.

[16] Az egyetemi rendszerben demonstrátorként van erre lehetőség.

[17] Petrány Viktória: *Veszélyes, ha valaki coach-nak képzelet magát.* = *HR Portál*, 2007.10.17. <http://www.hrportal.hu/hr/veszelyes-ha-valaki-coach-nak-kepzelet-magat-20071017.html> (2011.12.01.)

Dr. Bozsár Gabriella: Felkészítés az életre

A „Legjobb Vagyok” Tehetségmentoráló Kiemelten Közhasznú Nonprofit Kft. által szervezett tehetségmentor programról.

A közelmúltban számos felmérés készült azokról a kompetenciákról, amelyeket a munkáltatók leginkább elvárnának, és leginkább hiányolnak a

pályakezdő munkavállalóknál. Egy 2008-as GVI felmérés[i] szerint a leginkább hiányzó kompetenciák: önálló és precíz munkavégzés, szakmai gyakorlati jártasság, nagy munkabírás, szakmai elméleti alapok, új készségek elsajátítása, szervezőkészség, csapatmunkához szükséges készség, kommunikációs készség, szándékok írásbeli kifejtése. A GVI 2011-ben megismételte a kutatást, és ennek eredményeit összevetették[ii] a BME hallgatók körében végzett kutatási eredményeivel. A munkáltatókat és a hallgatókat arról is kérdezték, mely kompetenciákat tartják a