



## Jegyzetek

[1] Részlet az 1984-es esemény meghívójából.

[2] A csoportok működéséről bővebben lásd Carl Rogers: Találkozások: A személyközpontú csoport című könyvét.

## Filius Ágnes: Szubjektív beszámoló a Coaching Campről

A június 20-22-e közt a gárdonyi Vital Hotel Nautisban megrendezett Coaching Camp szervezői, Bölcskei Mónika, Wieland Veronika és Bognár Balázs olyan programot állított össze, amely során nagyon sok coaching irányzat lehetőséget kapott a bemutatkozásra. A résztvevők számára azonban ebből a gazdag palettáról nem kellett mindent kivenni. A rendezvény laza camp-jellege lehetőséget adott rá, hogy csak arra tartsanak igényt, ami számukra fontos. Egyben önismereti utazás is volt a rendezvény, hiszen az is előfordult, hogy valaki egyféle céllal érkezett, de utána már máshogy utazott haza, mivel közben rengeteg olyan új impulzus érte, ami elgondolkodtatta.

A Coaching Camp történéseit szinte lehetetlen pontosan végigkövetni. Törekszünk az objektivitásra, mégsem sikerült teljesen kizárni az egyéni véleményt, mert minket is erősen

megérintett egy-egy téma, workshop, előadás. Nem tudtuk a sok, párhuzamos programon egyszerre részt venni, de a szakemberek megígérték, hogy a workshopokat legjobb igyekezetük szerint ismét megtartják, hogy akinek választania kellett, az se maradjon le ezekről az élményekről. Aki pedig egyáltalán nem tudott eljönni az megtapasztalhatta, hogy mit jelent a Coaching Campen a 90 perces módszertani tanulás.

Megpróbáljuk csokorba szedni azokat az érdekes és értékes eseményeket is, amelyeken nem tudtuk ott lenni, és tudósítani. Ezért az időrendet hívtuk segítségül ahhoz, hogy a számtalan program közül ne hagyjunk ki senkit. Ősszel mi is (újra) részt veszünk az ismételt megtartandó workshopokon, és akkor szubjektív elemekkel átszótt tudósítást kapnak a hírleveleink olvasói ezekről a programokról is.

### Amiről csupán a visszhangokból értesülünk

Rendkívül gazdag volt már a felütése is a Coaching Campnek. Dr. Bodó Péter és Dr. Bodóné Horváth Valéria a „Személyiség-coaching a gyakorlatban” címmel bemutatót



tartott arról, hogy milyen alkalmazott munkamódszereik és folyamataik vannak, ami „navigációs” segítséget nyújt a gyakorló coachnak a személyiség coaching komplex témakörében.

Többen említették érdekes témafelvetése miatt a későbbi napokon is Leukó Ferenc Wingwave coaching bemutatóját. A szakember ennek során egyedülálló, és látványos módszert ismertetett, amely stressz-coaching, teljesítmény blokádok feloldása, felkészülés és megterhelő érzelmi állapotok feloldása területén gyors, pontos, és hatásos.

Ezzel párhuzamosan a Hős Útja Projekt tartott bemutatót az EMBER-ről. A Hős útjának az általuk újra alkotott 5 állomásán mentek végig oly módon, hogy közben megnézték, hogy az életünk során mit jelentenek az egyes állomások, mit tanulhatunk belőlük. A négyük (Hegedűs Dóra, Kurucz Balázs, Madai Kriszta és Soós Judit) által bemutatott, és mindenki meglepedésére meglepetés-vendégükként meghívott Turai Léda által facilitált interaktív workshop során több szinten, több érzékszerv, az elme és érzések bevonásával, több lépcsőben juttatták egyre mélyebbre az érdeklődőket a hős útjának megértésében, majd egyre magasabbra annak tudatosításában.

Az ebéd után még több, párhuzamos program közül lehetett választani. A közeli lovardához autóbusz szállította az érdeklődőket, ahol is ló-asszisztált feladatokon keresztül mutatta be Szabó Marcell és Kiss Csaba, hogy folyik

az ő esetükben a vezetői kompetenciák és csapat együttműködések fejlesztése. Majd szerencsénk volt egy olyan másik „akváriumgyakorlatot” is megismerlőnk, amelyre a coachee nem volt felkészítve.

Eközben a szekciótermekben két, ugyanilyen érdekes bemutató zajlott. Márton Mónika a Tranzakció Analízis (TA) kommunikációs, és személyiség elméletének filozófiája és eszközeinek segítségével azt mutatta be, hogyan használható mindez az egyéni, a csoport, és a team coachingra, sőt a szervezetfejlesztésre egyaránt.

A Coaching Camp egyik szervezője, Wieland Veró pedig a moderáció alkalmazásával ismertette meg a résztvevőket. Ennek során beleláthattak az érdeklődők ennek az egyszerű, de nagyszerű eszköznek a használatába, melyet bármilyen csoportos fejlesztési helyzetben alkalmazhatnak a későbbiekben. A színes táblák, skálák, papírdarabkák Veró keze alatt szinte külön életre keltek, és másodlagos tartalommal ruházták fel az elsődlegest. Vagy fordítva?

A nap végén Varga Izabella, aki színészként és coachként is dolgozik, egy interaktív beszélgetés keretében válaszolt azokra a kérdésekre, amelyek azt firtatták többek közt, hogy miért indult el a segítőtve válás útján, és mi a célja ezzel a hivatással.

Második nap reggelén a négy, párhuzamos szekcióülés közül az egyikben, a Coaching Team (Bite Barbara, Lorf Andrea, Siklós Barbara) bemutatkozóján a kreatív eszközök



sorát ismerhették meg a résztvevők. Konkrét példákon keresztül mutatták be a csoport szakértői azt, hogyan tanulunk, hogyan szerzünk tapasztalatot arról, hogy mi mennyire kreatívak vagyunk. Hogyan is éljük meg a saját kreativitásunkat, és megmutattak többféle kreatív eszközt különböző szituációkban működése közben. Eszközeik sora számtalan volt: a térben található tárgytól, a térben való saját mozgásunkig a felhasznált szimbólumokig végtelen volt a sor.

Kovács Éva és Bozóki Márta pedig az ellenállás, illetve a visszajelzések kezelésével foglalkozott. Ennek során olyan kommunikációs és együttműködést segítő készségeket ismertettek meg a vezetőedzők a közönséggel, amelyek döntő fontosságúak az együttműködő és energetizáló, akár munka, akár magánéleti környezet kialakítása és fenntartása szempontjából.

A harmadik nap szekcióprogramja során Bölcskei Mónika megmutatta, hogy miben más az ADHD Coaching. Hogyan ismerhető fel az ügyfelekben az ADHD tünetei, mire kell egy coachnak odafigyelnie, amikor ügyfelein észreveszi és tudatosítja magában, illetve a coachee-ban is azt, hogy ők ADHD-sok. Hogyan lehet ennek ellenére – vagy inkább e mellett – fejleszteni őket. Mónika a résztvevők által hozott esetekkel dolgozott, azokat a 90 perc adta lehetőségek között igyekezett feldolgozni, és a legfontosabb sikerkritériumokat kiemelni.

## Sallangmentes jelenlét

A tábor időszakának – számos résztvevő szerint – az egyik legmélyebb hatásokat kiváltó programja Erős Ila nevéhez kötődik, aki a Gestalt-alapon működő coachingról tartott egy akvárium-típusú bemutatót. Ennek során Ila az egész plenáris teremben részt vevő, közel száz hallgatóban váltott ki egyszerre közös érzéseket, és szabadított fel gondolatokat. „Folyamatosan a szociális túlélőkészleteinket, sallangjainkat használjuk, aminek a hatására fegyelmezettekké válunk, és ugyanakkor ellehetetlenül a kontaktus a maga valójában másokkal és saját magunkkal”- kezdte a bemutatkozóját a szakember. Sallangmentes jelenlét- így definiálta Ila azt az állapotot, amikor a gyomrunkban érezzük azt a hatást, amivel kongruens az is, amit mondunk. Minden más pedig nem más, mint csupán csak díszítő elem, ami ezt az érzelmi hatást kioltja. A zsigeri őszinteség megnyilvánulásának a lehetőségét, az üzleti élet törvényei szerinti működést, és a coach jelenlétének, illetve gondolati, érzeti eltűnésének és a coaching folyamatába való visszajövetelének lehetőségeit is vizsgálta Ila az előadása során. „ Ha folytonosan pásztázzuk, vizsgáljuk a bensőnkben zajló jelzéseket, és ezek szerint haladunk, jó útra kerültünk”- zárta az előadását a Gestalt-alapokon dolgozó coach.

## Konfrontálva támogatni: A Challenging Coaching

A sikeres coachként való működéshez adott újabb eszközöket Ábri Judit és Eperjesi Amina



a „Coaching Határok Nélkül Esszencia” című program során. Az elmúlt esztendő kiemelkedő, nemzetközi hírű előadók programjait összefoglaló és a jó gyakorlatok bemutatása mellett Ábri Judit a következő évad egyik leginkább várt coaching megközelítéséhez, a Challenging Coaching- hoz, azaz a kihívásokkal, szembesítésekkel ötvözött coachinghoz is kedvet csinált. Ez az irányzat John Blakey és Ian Day sikerkönyvére alapul. (Amelynek címe Challenging Coaching: Going Beyond Traditional Coaching to Face the FACTS). A megközelítés során alkalmazott „FACTS” egy olyan coaching modell, amely a Feedback (visszajelzés), Accountability (felelősségvállalás, felelősségre vonhatóság), Courageous Goals (bátor célkitűzés), Tension (feszültség) speciális látásmódján keresztül, és az egész működést átható rendszerszintű gondolkodás során fejti ki a hatását. A Challenging Coaching alkalmazásával a visszajelzések a dicséret és a konfrontatív őszinteség egyensúlyára kell törekedni, ami azt is jelenti, hogy ez egy kevésbé támogató módon történő folyamat, mint ahogy ahhoz a hagyományos coaching során hozzászoktunk. „Bátrabbakká kell a coachoknak válniuk e működésük során!”- vélte Ábri Judit. Hiszen e működésmód segítségével sokkal hatékonyabban lehet a hiedelmeket, az eredményességet akadályozó téves működésmódokat meglelni és kioltani. Ha nem elég erős a kérdés, akkor tovább kell kérdezni. Ugyanakkor ez a módszer olyan kreatív működésmódokat mozgat meg, amelyeket a hagyományos coach-modellek nem szoktak ennyire intenzíven mozgatni. Például,

a bátor cél kitűzésekor kifejezetten a jobb agyfélteke használata válik fontossá.

### **Természetes módon „felvenni” a nyelvtudást: nyelvi coaching**

A természet önszervezettsége és ennek a tökéletes működésnek a nyelvtanításba való átvitele vezette Kiss Ildikó Terézt, amikor elkezdett nyelvi coaching oktatással foglalkozni. A nyelvtanulást egy természetes folyamatként kell értelmezni – a nyelvi coachok szerint – és ennek megfelelően az idegen nyelv soha nem célja, hanem eszköze a kommunikációnak. A sokféle más módszertan mellett gyakran a megoldás-orientált modell alapján dolgozó nyelvi coachok munkájának egyik fontos része mindig a tanuló elakadásának a kulcsát megtalálni, és felfejteni. „Soha nem nyelvet, vagy könyvet tanítunk, hanem embert” – állította a feje tetejéről a talpára az egész idegennyelv-oktatási princípiumot Halász Csilla vezetőedző.

### **Sok múlik a környezeten**

A Coaching Camp nemcsak a különböző irányzatok bemutatkozásáról, hanem az együttlét örömeiről is szól. A hétköznapiak során is éppoly fontos az, hogy – szó szerint – teret kapjanak az emberi kapcsolatok. A Kaptár az utóbbi időben egyre több bátor kezdeményezésnek, programnak adott helyet a Belvárosban, de azt talán kevesen tudják, hogy a vállalkozás közösségi irodaként is működik, sőt mi több, coaching-szobát is működtetnek. Mivel számukra célként fogalmazódott meg az, hogy belvárosi coaching-



helyszínné váljanak, ezért is kaptak lehetőséget, hogy bemutatkozzanak a Coaching Camp-en.

„A Coaching Camp is ugyanolyan egyedi kezdeményezés, mint amilyenek a Kaptár indult” – véli Pekár Dóra, a Kaptár egyik alapítója. Kalmár Elvirával és Levendél Áronnal együtt azért alapították a közösségi irodát, hogy legyen egy olyan szépen, jó minőségben kialakított tér, amely helyt ad azoknak, akik szeretnek önállóan, de társas térben dolgozni. A Kaptár kívülről olyan, mint egy üzlethelyiség, a kirakatokon keresztül belátni az utcáról. A belső kialakításakor is ugyanezt a nyitottságot vitték tovább, mert a munkaállomások mellett a tárgyaló és a coaching-szoba is – bár tökéletesen hangszigetelt –, de üvegfalú.

Az, hogy így alakították ki a teret, nemcsak a hely lehetőségei miatt történt. A Kaptár 140 négyzetméteres, és a tárgyaló, illetve a coaching szoba alapterülete 6-7 négyzetméter, ami szűkös lenne, ha a teret ténylegesen lezáró, gipszkarton falakkal határolták volna el a munkaállomásoktól. Így azonban, hogy belátszik az egész tér, tágassá, szellőssé váltak ezek a helyiségek is.

Pekár Dóra azért érkezett a Coaching Camp-re, hogy arról beszélgesse el a coach-okkal, mennyire fontos a munkájuk során a tér, amelyben dolgoznak, és erre nagyon sokféle választ kapott. Van, akinek borzasztóan meghatározó a környezet, míg mások amint dolgozni kezdenek, elfeledkeznek a térről.

Azért is ajánlott fel a tombolán a Kaptárban eltölthető coaching-alkalmakat, hogy ezzel is ösztönözze a coachokat a komfortzónából való kimozdulásra. Akkor is, ha van már valakinek irodája, amelyben coachol, a merőben új környezet egészen más képességeket tud előhívni coach-ból és coachee-ból egyaránt.

### **Meglátod, együtt sikerülni fog!**

A közös célmeghatározás döntő fontosságú, ha motivációt keresünk. A szálloda teraszán tartott interaktív beszélgetés során ezzel kapcsolatosan mondta el Ilyés Gyula, sport coach a tapasztalatait. Amikor az élsportolói karrierje végén egy súlyos sérülése lett, és mozgásképtelenné vált, a kislánya adta meg Ilyés Gyula számára ezt a fajta motivációt. Az akkor 4 éves gyerek azt mondta, hogy „úgy döntöttem Apa, meglátod, együtt meggyógyulunk”. Ennek akkora súlya volt, hogy Gyula elkezdett újra apró, kis célokat kitűzni maga elé. Elérni a fürdőszobát, ami egy mozgásképtelen ember számára hatalmas lépés.

Később, már sport-coachként szembesült azal a szakember, mekkora hatása van a munkájának. Egy döntő mérkőzés során az „éppen hogy csak” a nehézsúlyt elérő sportoló-coachee-ja kapott egy 120 kilós ellenfelet. A felkészülés egész ideje alatt csak arra koncentráltak, hogy mi lesz majd a döntő meccsen. És amikor elérkezett ez a pillanat, és minden porcikájában izzó fájdalommal, térdre rogyva ott állt a sportoló, bevillantak neki a coach szavai: „Elvégezte azt a munkát,



amit Te a felkészülés ideje alatt? Vitt ő is követ a hátizsákjában?” – kérdezte folyton Gyula a sportolótól. És akkor a sportoló úgy döntött, hogy ezt a másik biztos nem tette meg. Majd fölállt, küzdött, és nyert.

Mentőövre volt szüksége a világbajnok és olimpiai negyedik helyezett kajakozó Kucsera Gábornak, amikor Ilyés Gyulához fordult, ahogy erről beszámolt. Túl sokan akartak rajta „osztani”, és sokféle szakadt az ereje. Lassan a kilencéves korában kitűzött cél, az olimpiai első helyezetség is szertefoszlott, és csak sodródott. Gyula abban segített, hogy világossá tette, milyen lépéseket kell megtennie, ha el akar indulni a saját célja felé. A sportban egyre sikeresebbé vált ennek hatására, és ezen felül a magánélete is rendeződött.

Világhíres szervezeti és külső coach-ok, képzéseket szervező szakemberek mutatkoztak be a Coaching Camp harmadik napján. A nemzetközi és a magyar coaching élet meghatározó nagyságai, illetve a coaching szemléletnek a vezetők körében való elterjesztését felvállaló szakemberek mutatkoztak be ezen a napon. Mindhárom szekció, illetve plenáris ülés után hallottunk olyan visszajelzést, hogy ez a háromnapos program csúcspontja volt a véleményét megosztó coach számára.

A Coaching Camp nemcsak hazai, hanem az itthoni coaching-szakmát nemzetközi szintről is befolyásoló szakembereket is szeretett volna felvonultatni, hogy ezzel is tágítsa a

horizontot. A magyar származású, Svájcban élő Peter Szabo ilyen szakember, aki nagy örömeinkre nemcsak elfogadta a meghívást, és a tőle megszokott könnyed, vidám stílusban tartott egy workshopot, hanem – bár az ő programja csak a harmadik nap délelőttjén került sorra – egész idő alatt megosztotta ve-lünk gondolatait, jelenlétét.

### **Lopni a meztelen ember zsebéből**

Aki coach-hoz fordul, annak olyan problémája, elakadása van, amelynek a megoldását ott hordozza magában, csak meg kell találni ezeket a rejtett erőforrásokat. Ha képletesen fogalmazunk, akkor „meztelen emberek zsebéből lopunk” – állította Peter Szabo.

Ha kérdést kapnak ezzel kapcsolatosan, akkor nyomban megvan a válaszuk is, és vissza is kérdeznek, amely elindítja őket a megoldás felé. Sőt, a „Mit gondolsz, ebben a dilemmában milyen kérdés segítene Neked a leginkább?” –típusú kérdés a leghatékonyabb.

Azt, hogyan „lopjunk”, a szakember szerint három fajta tipikus kérdéssel írhatjuk körbe. Először is, meg kell kérdezni, mi az, ami az ügyfelet akadályozza, mi tartja vissza, mivel küzd. Ha előtte nem tudta, hogy van egyáltalán előtte akadály, erre a kérdésre rögtön kitalál egy konstrukciót, ami előrébb visz minket. A második tipikus kérdés arra vonatkozik, vajon mi a következő, szükséges lépés. Ha a coach fölteszi ezt a kérdést, a coachee-ban automatikusan elindul az elképzelések legyártása. A harmadik kérdéskör során pedig csak azt kérjük az ügyfél-től, hogy képzelje el, hogy



már elérte a célját. Kész is a célképzés!

A workshop alatt végig az ötvenes-hatvanas évek amerikai szörföseiről szóló felvételeket vetített a szakember a háttérben. Az ő tevékenységükre utalt Peter Szabo akkor, amikor arról beszélt, hogy ahogy a szörfösöknek, úgy bárki másnak könnyebb a felszínen haladni, mint lesüllyedni a mélybe.

### **Mély, barátságból lett szerelem: a Co-Active modell**

A sokféle coaching irányzattal olyan kapcsolata volt Kalamár Beátának – képszerű hasonlatával élve – akár a szerelemmel. Kezdetben, 12 évvel ezelőtt a GROW-val kezdett dolgozni. Ez az első szerelem ideje, ami gyönyörű volt, de már régen lezajlott. Ezután jött a Solution Focused modell, ami Kalamár Beáta szavaival élve „szenvédélyes kapcsolatként indult”. Majd jött a többi irányzat, például a Brief-coaching, amely szerelem volt első látásra. Most a legújabb „kapcsolat” mély barátságból indult. A Co-Active modell azonban még nem „házasság”, mert Beáta csupán használója a modellnek, és nem akkreditáltatta magát.

A Co-Active modell használatának a célja az, hogy az ügyfél harmonikusabban élhesse az életét. Ehhez pedig az szükséges, hogy egyszerre dolgozzanak a nagy és a kis agendán. Az útkeresés, a jövőkép-kutatás a nagy-agenda, a konkrét lépések megtétele pedig a kis-agenda része a munka során. A két látáspont ott ér össze, ahol a kis-agenda segítségével dolgozhatunk a nagy-agendán. „Önismereti

utazás, amelyen csinálunk is valamit”- határozta meg Kalamár Beáta ezt a helyzetet. Az elnevezés is erre utal: „colaborating”, azaz együttműködő tevékenység és „active”, azaz tettekkészség.

Az irányzat az adott pillanatban megszülető kérdésekkel dolgozik. Az a tapasztalat, hogy a Co-Active coaching során az emberek szeretik megélni a kreativitásukat, és mivel erőforrásban gazdagok, azt behozhatják a közös munkára, és egész valójukkal képesek bevonódni.

A Co-Active coaching során 5 készséget, vagy kontextust, illetve – Kalamár Beáta szavaival élve – öt dimenziót használunk. Az első a hallgatás, amely a szavak, az érzések és az intuíció, azaz az ész, a szív és a zsigerek szintjén működik. A második a kíváncsiság, a harmadik az intuíció, amit metaforákkal, közbevágásokkal és kimondásokkal lehet megjeleníteni. Negyedik készség az elmélyítés és előmozdítás. Ennek során a kudarcaink ünneplésére hívta fel Kalamár Beáta a figyelmet, hiszen ezekből többet lehet tanulni, mint a sikerekből. Végül, de nem utolsósorban az önmenedzselés képessége az, amire szükség van a Co-Active modell használatához.

### **Ne akarjuk jobban, mint ő!**

A „Coaching szemléletű vezetés” című tréningorozatot mutatta be Nyáriné Dr. Mihály Andrea a szekciójában. Azt osztotta meg ebben a másfél órában Andrea, hogy a vezetők számára készült tréning során mit tapasztaltak. Sok esetben például azért nem



sikerül a vezetőt „átállítani” coaching- típusú vezetési módra, mert a coach, vagy a tréner, vagy esetleg a kollégák nem találták még meg a „megfelelő kulcsot” ennek a vezetőnek a működéséhez. Lehet, hogy szívesen váltana más működésmódra, ha megtalálná hozzá a saját motivációját. Ezzel kapcsolatosan az is fontos, hogy „ne akarjuk ezt a változást jobban, mint az érintett vezető”. Illetve, az is elképzelhető, hogy egész egyszerűen nem olyan a személyisége ennek a vezetőnek, hogy képessé válhasson coaching szemlélettel működni.

A coaching szemléletű vezetéssel, ha magában, pusztán ezt használja egy vezető, sok

kritikát kap. Nehézkes a tudásmegosztás, döntési helyzetben el se jutnak a döntésig, mert olyan hosszadalmas az egyeztetések sora. Erre a helyzetre reagál a másik vezetői eszköz, az úgynevezett „helyzetfüggő vezetés”. Ebben mozogva a vezető egyértelműen irányít, ha támogatásra van szüksége a beosztottnak, akkor meggyőzi, motivációvesztés esetén támogatást nyújt. A helyzetfüggő vezetési stílus hagyja dolgozni az embert, nem delegáltat mindent a beosztottakra. Fontos, hogy egy coaching szemléletű vezető átváltozhasson, ha szeretne, és „ne coacholjuk ki belőle az Excelt!” – hívta fel az optimális működésre a figyelmet a szakember.