

ÖRVÉNYESI Rita – CSETNEKI Csaba



„Egy coachnak állandóan a határokkal kell küzdenie”

2011 óta minden évben meghirdette az ICF (a világ legtöbb coachát tömörítő, nemzetközi szakmai szervezet) Magyar Tagozata az "Év Coacha" pályázatot. Nevezni egy coaching-folyamat esettanulmányával lehet, a beérkezett pályázatokat pedig neves szakmai grémium, idén Delevic Zita, Horváth Tünde, Járdán Tamás, Karácsonyi András és Mezei Andrea bírálta el.

„Elgondolkodtató azonban, hogy minden évben csak néhány esettanulmány érkezik.” – nyilatkozták a pályázati díj kiírói. Mi ennek az oka?

A megmérettetés vállalása, a megmutatkozás bátorsága a több száz fős coach-társadalomban is ritkaságnak számít. Csak kevesek vállalják, hogy megmutassák, mit és hogyan dolgoznak, általában ez a mestercoachok kiváltsága – az ő előadásai és műhelyeiken pedig népes nézősereg gyűlik össze: tanulni, látni, átélni, részese lenni egy folyamatnak? Vagy épp a bátorságot, a kiállni merést csodálni epekedve, s önmagunkat



Dr. Ludvig Károly
A 2015-ös év coacha

nyugtatni: „Ő nagy név, de én ezt soha nem merném bevállalni?”.

Kevesen elég bátrak ahhoz, hogy megnyíljanak és szakmai közönség előtt mutassák meg magukat, pedig a képzettség, gyakorlat és a személyes erősségek minden coach sajátjai. Ennek ellenére egy előadás vagy egy műhelymunka megtartása éppoly nagy kihívás, mint egy esettanulmány, mely betekintést enged szakmai titkainkba, fogásainkba, vagy egy szakmai cikkben megfogalmazott vélemény vállalása.

Mi az oka a bátortalanságnak? Mitől tartunk? Vagy mi tart vissza minket? Mások megítélése? Saját szakmai önbizalmunk gyengesége? Az ítélelkezéstől való félelem? Féltjük saját módszereinket? Nem akarjuk megosztani ötleteinket? Esetleg azt gondoljuk, hogy véleményünk nem illik bele a



MAGYAR
COACHSZEMLE

Döntéseink
2016/1.

háttér

közösség által alkotott általános vélekedésbe? Tartunk a negatív kritikától vagy a megbélyegző ítélkezéstől?

Az idei évben Dr. Ludvigh Károly esettanulmányát találta a bírálóbizottság a legjobbnak, így a 2015. évi „Év coacha díjat” ő tudhatja magáénak. Vele beszélgettünk a pályázaton való részvételéről, a benne zajló folyamatokról.

„A bátorság számomra szerteágazó téma. De kezdjük az elején. Egyrészt nagyon sok coach van ma a piacon, azaz sokan nevezik magukat így, és sokan működnek így. De minden coaching során négy szemközt vagyunk az ügyféllel, és abban a négy szemközti helyzetben akkor is jól létre tudnak jönni jó kapcsolódások, bizalom, rapport, ha nincs különösen nagy hozzáadott értéke a folyamatnak. Ha valakivel csak leülök beszélgetni, és jól figyelek, már az nagy támogatás. Sok szakember jó visszajelzéseket kap ügyfeleitől a coachingról, ezért sokan úgy gondoljuk, hogy jó coachok vagyunk. Ez egy szubjektív rendszer, ahol én magam ítélem meg a folyamatot. A másik ember pedig, aki a coachmunkámról bírálatot mond, nem más, mint az ügyfelem, a beszélgetőtársam. Ha azonban kirántom magam ebből a megszokott, biztonságos helyzetből, akkor elbizonytalanodás történik. Ha meg kell mutatni a tudást, az előbbi helyzetben tapasztalt önbizalom helyett bizonytalanság jön létre. „Mi van, ha nem válok be, ha mégis megbukom, ha...” Nagyon más minőség az, ha ki kell lépünk a korábbi biztonságból, mert benne van a kudarc, a lebölgés esélye. Az elhatározás pillanatában az ember azonban erős tud lenni. Szóval a bátorságot én így értelmezem: mondjatok rólam valamit, én azt gondolom, hogy jó vagyok...” – nyilatkozta Dr. Ludvigh Károly.

„Nagyon vonzott a pályázat: ki akartam próbálni, hogy egy olyan esetet, ami engem nagyon érdekelt, hogyan tudom keretek közé tenni. Szeretek írni, és a kötöttségekkel együtt kellett kiengedni a kezemből, átadni a történetet. Tudatosodott bennem, hogy abban a pillanatban, amikor leadtam a pályázatot, már védeni se tudom magam, nincs több értelmezés és magyarázat – az írásbeliség véglegességének súlya van. Tudatosodott, hogy már nincs hatásom a saját énképem változtatására – és felmerült a kérdés is: mi van, ha ez nem illeszkedik a szubjektív énképhez.

„Amikor valamit megmutatunk, mert azt gondoljuk, hogy jó, akkor szeretnénk visszajelzést kapni.”

A pályázat beadása nekem nem volt stressz, de persze végiggondoltam, hogy mi történhet. Úgy véltem, hogy régóta dolgozom már, sikerekkel, felkérésekkel, sok-sok órával, pozitív visszajelzésekkel. Ezért kíváncsiság volt bennem, hogy miként tudom ilyen szoros keretekkel és terjedelmi korlátokkal átadni azt, ami az elképzelésem. Kíváncsi voltam, hogy milyen a szakmai közeg visszajelzése.



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Döntéseink
2016/1.

Háttér

Nézzük meg, hogy visszaigazolja-e a szakmai világ az énképemet, s ha nem, akkor mit fogalmaznak meg mások. A kíváncsiság olyan erős volt bennem, hogy nem éreztem, hogy bátorságra van szükségem. Éreztem, hogy itt az idő, ezért a pályázaton való részvétel nagyon gyors döntés volt.

Nekem egy félelmem volt: mi van akkor, ha van ez a pályázat – nem tudom, hogy mennyien fognak pályázni... mi van, ha megnyerem, akkor csak háromból nyerek. Úgy gondoltam, hogy 17-ből elsőnek lenni jó, a három kevés, az öt is határeset nekem. „Mi az értéke annak, amikor az ember nyer?” A visszatartó erő nem számított. Ha tudtam volna, hogy csak öten pályáznak – de kevés lett volna, hogy leállítson, de fékezett volna. Ha én

„Mi az értéke annak, amikor az ember nyer?”

vagyok az év coacha – akkor annak lehet egy olyan olvasata, hogy ja... ötből? Lehet, hogy van nálad száz sokkal jobb, csak ők épp nem adnak be pályázatot. Talán ezen kellett a legtöbbet dolgoznom a saját sikerélményemmel együtt.

Részben megmértem magam, egy szakmai szinthez képest. Úgy döntöttem utólag, hogy ha egyedül pályáztam volna, akkor is pályáztam volna – mert kíváncsi voltam az értékelésre. A díjátadáskor is felolvasták a bírálatot – és akkor azt mondtam magamnak, hogy ez nekem jó, és rendben van – mert arról szólt pozitívan és egyértelműen, amire kíváncsi voltam.

De hogyan lehet másokat is motiválni?

Maga a pályázat vagy önmagunk megmutatása is egy coaching-folyamat, ahol én veszek részt ügyfél-szerepben. A pályázat írása a coachee-létem, az értékelésem pedig a coachom. Így a legerősebb az önreflexió. Kérdés, hogy mit tudok kezdeni a szabályokkal, a keretekkel, a visszajelzésekkel, a félelmeimmel, és vajon a kockázatértékelésemet felismerem-e, helyén tudom-e kezelni a sikert, milyen realitáshelyezést ér el az objektív és szubjektív énképem – egy sor pozitív dolog, ami megéri!

Egy coachnak állandóan a határokkal kell küzdenie, a megmérettetés hozzá tartozik a fejlődéshez. S hogy a megmérettetés során a komfortzóna-kilépés, billenés vagy kilengés – ezt a folyamat mondja meg. Merek-e kimozdulni a komfortzónámból vagy sem?

Amikor valamit megmutatunk, mert azt gondoljuk, hogy jó, akkor szeretnénk visszajelzést kapni. Persze van bennünk előfeltételezés, hogy esetleg nem mindenki jóhiszeműen és konstruktív visszajelző szándékkal van jelen. Ilyenkor felmerül a kérdés, hogy „milyen hírem megy?” S mivel mindannyian a szolgáltatási piacon vagyunk, ha valami jó hír jön,



azt pozitívan felkapja a szakma.

De coachként rettegünk attól, hogy ítélkezzünk, és attól is, hogy felettünk ítélkezzenek. Ezzel – ha megmutatjuk magunkat -, szembe kell nézni. Kérdés az is, hogy mit kezdünk azzal, ha negatív visszajelzést kapunk. Mi a reakciónk? Van-e kedvünk illet tanulni? Mit tudunk kezdeni azzal a bizonytalansággal, hogy nem tudjuk, hogy mások mit gondolnak.

Olyan ez, mint a modern művészet. Sokszor olyan alkotások jelennek meg egy-egy modern tárlaton, melyek azt a reakciót váltják ki, hogy „ilyet én is tudok”.

Ám abban az alkotásban felkészültség, feszültség és koncepció van, és ezért számomra a modern művészet meghatározása az önkifejezés bátorsága. De mi van a lekicsinylés mögött? Véleményt mondok, ítélkezem, de magamat meg nem mutatom meg, ezzel lekicsinylem magam, és egyben azt sem szeretem, hogy más megmutatja azt, amit én is tudok... Ilyenkor kérdezem meg, hogy ha úgy döntöttél, hogy nem csinálod, akkor miért bajod, hogy más csinálja. Mindez önreflexió kérdése.

Fontosnak tartom még, hogy a művészethez hasonlóan a coachok önmegmutatásában is van egy nagy bizonytalanság, kettős vonatkozásban is. Az egyik, hogy nagyon vegyes és változatos a coaching szolgáltatói piac, és sokféle módon válnak coachcsá az emberek – folyamatok vagy fejlődés révén. Egyáltalán nem megoldott ma a coaching piacon, hogy miként lehet a coaching színvonalat mérni.

Rendben, vannak coach-kompetenciák, vannak rendszerek – melyek mérést tesznek lehetővé – de ez mégis nehezzé teszi az objektív mérést. Amikor elkezdek írni egy pályázatot, még nem tudom, hogy miként transzferálódik az írásmunka, amit készítek, abban a valós tudásban, amit megpróbálok leírni 500 karakterben. Nem tudom, hogy mennyire lesz objektív vagy szubjektív a megítélése.

Az önmegmutatás, szereplés, írás, pályázás, előadás tehát önreflektív tevékenység, és magából a folyamatból, a visszajelzésekből és a bizonytalanságokból nagyon sokat lehet tanulni.”

