



az Európai Bizottság támogatásával



Lifelong
Learning
Programme 2015. február

A decorative graphic consisting of three overlapping, thick, curved bands in light blue, pink, and green, arranged in a circular pattern around the central text.

ECVision
A szupervízió és coaching
európai
fogalomtára

ECVision. A szupervízió és coaching európai fogalomtára

A jelen anyag az Európai Bizottság támogatásával jött létre.

Ez a kiadvány csak a szerzők nézeteit tükrözi és a Bizottság nem vonható felelősségre a benne foglalt információk bármilyen felhasználásáért.

A Fogalomtár a LEONARDO alábbi Innovációfejlesztési Projektje keretében íródott: "ECVision. A szupervízori kompetenciák összehasonlíthatóságának és értékelésének európai rendszere." (527220-LLP-AT-LEONARDO-LMP).

A Fogalomtár tartalma az ECVision projekt partnerek közös munkájának az eredménye: Die Wiener Volkshochschulen GmbH (Ausztria), Association of National Organizations for Supervision in Europe (ANSE), The Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES), TOPS München-Berlin e.V. (Németország), University of Gothenburg (Svédország), University of Zagreb (Horvátország), CoachKwadraat (Hollandia).

Szerzők:

Marina Ajdukovic

Lilja Cajvert

Michaela Judy

Wolfgang Knopf

Hubert Kuhn

Krisztina Madai

Mieke Voogd

Szerkesztő és média tulajdonos: Die Wiener Volkshochschulen GmbH, Lustkandlgasse 50, A – 1090 Wien;

CEO: Mario Rieder; Project Coordinator: Michaela Judy

Magyar fordítást készítette: Berczik Klára és Madai Kriszta

Lektorálta: Nemes Éva és Wiesner Erzsébet

TARTALOM

ECVision. A szupervízió és coaching európai fogalomtára.....	2
Előszó	7
A szupervízió definíciójának behatárolása	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
1. A szupervízió mint tanácsadási forma, aminek fókuszában az egyén, a szakmai feladat és a szervezet közötti interakció áll	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
2. A szupervízió mint vezetői funkció	18
A coaching definíciójának behatárolása.....	19
A folyamat szereplői.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
1. Kliens	20
2. Szerződéses partner	20
3. Szakmai szövetség	21
4. Szupervizált/Coachee.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5. Szupervizor/Coach	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6. Kiképző.....	21
Alap jellemzők	24
1. A többértelműség kezelése	24
2. Változás	24
3. Kommunikáció	25
4. Rendszer tudatosság	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5. Szerződéskötés	26
6. Diverzitás tudatosság	26
7. Empátia	27
8. Etika /Értékek	27
9. Tapasztalat orientáció	28
10. Funkció és szerep	28
11. Cél- és igényorientáció.....	28
12. Az elmélet és a gyakorlat integrációja	29
13. Interaktív folyamat.....	30
14. Vezetés és menedzsment	30
15. Tanulási folyamat	30
16. Szervezet	32

17. Párhuzamos folyamat	32
18. Minőségfejlesztés.....	32
19. Teljesítmény	33
20. Szakmai exploráció.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
21. Kölcsönösség.....	33
22. Reflexió	34
23. Erőforrás orientáció.....	34
24. Felelősségvállalás és felelősségben tartás	35
Típusok.....	36
1. Üzleti (business) coaching	36
2. Karrier coaching.....	36
3. Eset szupervízió	
4. Klinikai szupervízió.....	38
5. Coaching szupervízió/A coach coachingja	38
6. Oktatási szupervízió /Oktatási coaching	38
7. Csoport szupervízió/Csoport coaching	39
8. Belső /külső szupervízió/coaching	40
9. Intervízió /Peer coaching.....	41
10. Vezetői szupervízió /Vezetői coaching	41
11. Metaszupervízió	43
12. Szervezeti szupervízió /Szervezeti Coaching	43
13. Team szupervízió /Team coaching	45
Munkaformák (szettingek)	46
1. Személyes (Face to face)	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
2. Csoportos.....	46
3. Szervezeti	46
4. Közvetett v. távolsági /Online /Új médiumok /Telefonos	47
5. Egyéni.....	47
6. Team	47
Módszerek.....	49
1. Stabil munkakapcsolat kiépítése	49
2. Szerződészkötés	
3. Dialógus	49
4. Folyamat értékelése (evaluációja).....	50

5.	Az elméleti tudás bővítése	50
6.	Visszacsatolás (feedback)	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.	A problémák fókuszált megjelenítése	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
8.	Az eredmények mérése	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
9.	Metakommunikáció	52
10.	Meta-reflexió	52
11.	A folyamat moderálása	53
12.	Reflexió	53
13.	Az empátiával való munka	54
14.	A csoportfolyamattal való munka	54
15.	Hipotézisek alkalmazása	55
Eredmények		55
1.	Jobb szakmai teljesítmény	55
2.	A szerepek és funkciók tisztázása a szervezetekben	56
3.	A konfliktusokból és az ellentmondásokból származó feszültség hatékony kezelése	56
4.	Tanulás	57
5.	Új felismerések.....	57
6.	Szervezeti előnyök.....	58
7.	Stressz megelőzés és stresszcsökkentés.....	58
8.	Szakmai fejlődés.....	59
9.	Minőségfejlesztés.....	59
10.	Önismeret.....	60
11.	Jól-lét /Egészség.....	60
Referencia lista / Felhasznált irodalom.....		61
Projekt team – Életrajzok		71
	Marina Ajdukovic , Zágráb, Horvátország	71
	Lilja Cajvert , Göteborg, Svédország	72
	Michaela Judy , Bécs, Austria.....	73
	Wolfgang Knopf , Bécs, Ausztria /EU	74
	Hubert Kuhn , München, Németország.....	75
	Madai Krisztina , Budapest, Magyarország.....	76
	Mieke Voogd , Eelde, Hollandia	77
ECVision. A szupervízió és coaching osztrák, horvát, holland, német, magyar, svéd és európai történetének áttekintése		78



az Európai Bizottság támogatásával



Lifelong
Learning
Programme

2015. február

ANSE – Története és céljai	79
Szupervízió és coaching Ausztriában	81
Szupervízió és coaching Horvátországban	85
Szupervízió és coaching Németországban	91
Szupervízió és coaching Magyarországon.....	96
Szupervízió és coaching Hollandiában.....	103
Szupervízió és coaching Svédországban.....	108

Előszó

A mai világban munkakörnyezetünk legfőbb kihívása, hogy a munkakörülmények és a feladatok állandóan változnak és egyre összetettebbé válnak. Egyre inkább a szakmai kommunikáció válik a hatékony együttműködés alapjává: ha a kommunikáció nem hatékony, az elkötelezettség és a megbízhatóság hiánya zavart okoz munkahelyi kapcsolatokban és a munkafolyamatokban, így az adott csoport a kitűzött célokat nem tudja megvalósítani.

Ezért a szupervízióra, a coachingra és a folyamattanácsadás egyéb formáira egyre nagyobb figyelem irányul és jelentőségük folyamatosan nő a szervezeti kontextusban. Napjainkban a tanácsadás piaca Európában kiemelkedő értéket képvisel (a FEACO adatai szerint 2008-ban ez az összeg 88 milliárd euro volt).

A szervezetekben végzett, szakmai és szervezeti fókuszú tanácsadói munkák piaca igen sokrétű, a szupervízió és a coaching jelentősége egyre nő. A javarészt szabadfoglalkozásúként gyakorolt szupervíziós és coaching tevékenységnek mindmáig nem született meg a kompetenciákra és készségekre vonatkozó európai szintű közös és következetes leírása.

Országos és nemzetközi szinten több szakmai szövetség működik, a nemzetközi szervezetek közül jelenleg a legjelentősebbek a következők:

- ✓ Association of National Organizations for Supervision in Europe (ANSE; <http://www.anse.eu>)
- ✓ European Association for Supervision and Coaching in Europe (EASC; <http://www.easc-online.eu/>)
- ✓ International Coach Federation (ICF; <http://www.coachfederation.at/>)
- ✓ European Mentoring and Coaching Council (EMCC; <http://www.emccouncil.org/>)

Ezen szervezetek összeállították a szupervizor és coach képzések sztenderdjait. A szakmai szervezetek iránymutatása meghatározza a szupervizorra vagy coach-csá válás minimális formai kritériumait. A szervezetekhez való csatlakozásra és az akkreditációs folyamatokra vonatkozó előírások ugyanakkor részben eltérő fókuszúak és tartalmúak. Ezen európai szakmai szövetségek iránymutatásain túl nincs olyan átfogó referencia keret, amely lehetővé tenné a szupervízió és coaching összehasonlítását.

A szupervízió és coaching mint tanácsadási formák fókusza és célja az egyének, csoportok és szervezetek szakmai fejlesztése. Az egymás mellett megjelenő különböző megközelítések és módszerek gyakran átfedik egymást, néha különböző nevek alatt akár teljes mértékben meg is egyeznek. Az alkalmazott terminológia képlékeny, gyakran változik és a jelentések eltolódnak. Az a döntés, hogy a szupervízió vagy a coaching szakkifejezést használjuk-e, függ egyrészt a fogalmak adott országokban eltérő történeti kialakulásától, másrészt pedig az adott terepeken folyó tevékenységek főbb aspektusaitól. Az elnevezés különbözősége bizonyos esetekben visszavezethető továbbá egyrészt arra a tényre, hogy az adott országban mely „iskolák” képeztek szupervizorokat és coachokat, illetve bizonyos hosszútávú nemzeti vagy intézményi tradíciók szintén hatást gyakorolnak a szakmák jelenlegi alakulására.

Ezen fogalomtár célja, hogy segítse a tisztánlátást, és leírja, hogy ma Európában a szakma milyen jelentéstartalommal használja a szupervízió és coaching fogalmait. Ezen felül, a fogalomtár leírja a szupervízió és coaching területéhez tartozó, azokat meghatározó fogalmakat, és a szakmai diskurzusban előforduló jelentésbeli és szemléletbeli eltéréseket.

A fogalomtár felépítése tükrözi azt, hogy a szakmák folyamatos változása, alakulása következtében maga a szótár tartalma is állandóan változik. Elég strukturált ahhoz, hogy egy közös terminológia alapjául szolgáljon és elég

rugalmas ahhoz, hogy azoknak az új viszonyoknak is megfeleljen, melyek a vizsgált és kutatott szakterület gyors változásából adódnak.

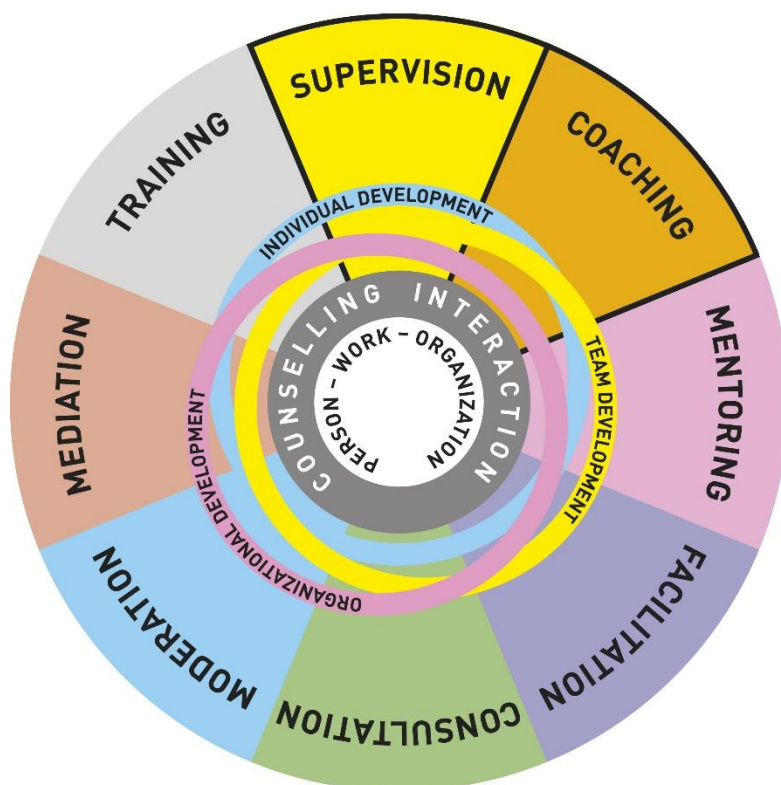
A fogalomtárnak nem célja a különböző használatban lévő definíciók és megközelítések harmonizációja. Azonban törekszik a különböző irányultságok, feladatok, felelősségek és a szakmai minőségbiztosítás átláthatóságára és összehasonlíthatóságára.

Ez utóbbira nagy szükség van, hiszen a szakmai mobilitás nagymértékben megnövekedett és napjainkban túlmutat az országhatárokon és az anyanyelveken.

A szótár az összehasonlíthatóságot a coaching és szupervízió mint folyamattanácsadási módszerek átlátható leírásán keresztül biztosítja. A professziókat 6 fő kategórián keresztül írja le, melyek a következők: szereplők, alap jellemzők, típusok, munkaformák/szettingek, módszerek, eredmények.

A fogalomtár nem tér ki a tanácsadás és tréning területéhez tartozó sok más munkaforma leírására. Szerkezete ugyan alkalmas lehet arra, hogy az egyéb munkaformák leírásának modelljéül szolgáljon, ezen feladat azonban további kutatás tárgyát kell hogy képezze. A projekt résztvevői a szótár megalkotásakor szigorúan csak a szupervízió és a coaching területére fókuszáltak.

A következő ábrán látható, hogy a szupervízió és a coaching hogyan ágyazódik be a tanácsadás és konzultáció tágabb keretébe.



A projekt résztvevői a fogalomtárban nem térnek ki specifikus tanácsadási elméletekre. A szupervízió és coaching fókuszterülete a közös meghatározott definíció szerint a szervezetben egymással kapcsolatba kerülő egyének funkcionális és szociális szerepének és a munkahelyi környezetnek a találkozási pontja.

A szupervízió és a coaching célja az egyéni és a szervezeti változások támogatása, valamint a mindennapi munka során megjelenő feszültségek és konfliktusok csökkentése. Azért, hogy ezeket a szerepeket hatékonyan betölthesse, mind a szupervízió mind pedig a coaching többretű elméleti háttérre támaszkodik. A szupervízorok és coachok munkájukban alapvetően a humanisztikus, pszichodinamikus és rendszerszemléltű megközelítésekre építenek, kreatívan integrálva a professzionális folyamattanácsadás alapvető szemléleti keretét és módszereit.

Ezt a szótárt a Leonardo projekt ECVision projekt teamje dolgozta ki és állította össze. A team tagjai: Marina Ajduovic (Horvátország), Lilja Cajvert (Svédország), Michaela Judy (Ausztria), Wolfgang Knopf (EU/Ausztria), Hubert Kuhn (Németország), Madai Krisztina (Magyarország) és Mieke Voogd (Hollandia).

A projekt team tagjai olyan hozzáértő szakemberek, akiket szupervizorként/ coachként szerzett tapasztalataik és a témában végzett kutató munkájuk és publikációik alapján választottak ki erre a feladatra. Ezen túl a résztvevő szakemberek kiválasztásának fontos szempontja volt az európai és nemzeti szakmai szövetségekkel való kapcsolat és tevékenység. A szakértő csapatban két privát és további két egyetemi szupervizor és coach képzés oktatói képviseltetik magukat, akik munkájukban egyben a módszertani és társadalmi sokszínűséget is megjelenítik.

A függelékben bemutatjuk a szupervízió és coaching fejlődésének történeti áttekintését a projekt országokban, kiegészítve a projekt résztvevőinek rövid életrajzával – ezzel is segítve, hogy az olvasó mélyebb bepillantást nyerhessen a fent vázolt sokszínűségbe.

A szótár létrejöttéhez további tíz szakember szakmai visszajelzései járultak hozzá:

- Guido Baumgartner (Svájc)
- Hans Björkman (Svédország)
- Elisabeth Brugger (Ausztria)
- Susanne Ehmer (Németország / Ausztria)
- Erik de Haan (Egyesült Királyság, Hollandia)
- Tone Haughs (Norvégia)
- Louis van Kessel (Hollandia)
- Helga Messel (Svédország)
- Heidi Möller (Németország)

- Heidemarie Müller-Riedlhuber (Ausztria)

Ezen szakemberek lektorálták a szótárt és azt további szempontokkal, perspektívákkal egészítették ki.

Összefoglalva: a mű szerzőinek célja az, hogy az elméletet és a gyakorlatot áttekinthető és az összehasonlítást lehetővé tevő formában tudják a szupervizorok és coachok szakmai közösségének rendelkezésére bocsátani és ezzel a szakmai elmélet és gyakorlat továbbfejlesztéséhez újabb lendületet adni.

Ezen túl a szerzők meg vannak győződve arról, hogy mindazok a szervezetek vagy egyének, akik szupervíziós vagy coaching folyamatokkal dolgoznak, hasznosnak fogják találni a szótárt és ez segítségükre lesz munkájukban.

Ha ez így van, akkor érdemes volt ezt a munkát elvégezni!

A fogalomtár létrejötte

A fogalomtár létrehozásán dolgozó projekt team négy, alkalmanként három napos meetingen vett részt, Bécsben (2012. novemberében), Göteborgban (2013. márciusában), Münchenben (2013. júniusában) és Bécsben (2013. novemberében).

Heidemarie Müller-Riedlhuber tanácsára – aki a DISCO projekt koordinátora volt (Készségek és kompetenciák szótára, www.disco-tool.eu)-elsőként a fogalomtár pontos tárgykörét határoztuk meg, az alábbiakban: „Az egyének, a munkakörnyezet és a szervezet közötti interakcióra fókuszáló tanácsadás”.

Ezen tágabb szakmai téren belül is a szupervízióra és a coachingra fókuszáltunk. A fogalomtár nem csak egy egyszerű szószedet, hanem a szupervízió és coaching európai sokszínűségének kivonata. A fogalomtár összeállításának legfőbb célja az volt, hogy erre alapozva továbblépünk a

szupervízió és a coaching területén érvényes kompetencia profil megalkotásához.

A fogalomtár összeállításának első lépése a szupervízióra és a coachingra vonatkozó, Svédországban, Németországban, Ausztriában, Magyarországon, Horvátországban és Hollandiában fellelhető szakirodalom tanulmányozása volt. A projekt minden résztvevője behatóan tanulmányozta azokat a témához kapcsolódó könyveket, cikkeket és kutatási összefoglalókat, melyeket a projektben résztvevő intézmények, illetve más, az adott országban szupervízió és coaching képzéseket kínáló intézmények használnak. A szakirodalom alapján összegyűjtöttük a szupervízió és coaching témájában megjelenő releváns szakszavakat. Majd a keletkező szólistából kiszelektáltuk azokat a szavakat, amelyek nem tartoztak szorosan a szótár tárgyköréhez.

A munkafolyamat során az egyes projekttagok által elkészített kiinduló anyagokat a teljes projekt team együtt megvitatta, emailes egyeztetések és csoportviták keretében.

A második találkozáskor kiválasztottuk azokat a szakkifejezéseket, amelyek relevánsnak bizonyultak az egyes országokban elfogadott definíciók értelmében. Megvitattuk ezeket és a kiemelt szavak által kirajzolt „térkép” alapján megegyeztünk abban, hogy a szupervízió és a coaching leírásához az alábbi fő kategóriákat alakítjuk ki: szereplők, alap jellemzők, típusok, munkaformák/szettingek, módszerek és eredmények. Végül amellet döntöttünk, hogy a kiválasztott szakkifejezéseket részletesebben írjuk le, úgy hogy ehhez felhasználjuk az illető országok korábban feldolgozásra került szakirodalmát. Így azoknak a fogalmaknak a definícióját, amelyeket korábban nem definiáltunk, további megvitatásra bocsájtottuk.

A harmadik meetingen elkerülhetetlen volt szembesülni azzal a ténnyel, hogy a projekt teamen belül is bizonyos szavakat és szakmai kereteket másképp értünk és értelmezünk. Azt érzékeltük, hogy ez részben a különböző nemzeti háttérünkre, részben pedig eltérő tevékenységi

területeinkre vezethető vissza. A harmadik nap végére megalkottuk a szupervízió és a coaching keretének közösen elfogadott leírását, amelyben néhány eltérő vélemény is helyet kapott. A szupervízió és a coaching területén végzett szakmai munka alapvető jellemzőit „alap jellemzők”-nek neveztük. Leírásaink bizonyos esetekben eléggé hasonlóak voltak, máskor viszont különböző megközelítéseket fedeztünk fel és integráltunk.

A szótár így elkészült tervezetét ezután elküldtük véleményezésre a projekt szakértőinek. A szakértői visszajelzéseket a projekt koordinátora egyetlen dokumentumban összegezte, amely dokumentum a negyedik, bécsi meetingünk megbeszélésének alapját képezte. A szótárt kis csoportokban újra áttekintettük és módosítottuk a fontos és releváns ellenvetések, javaslatok szerint. A javaslatokat nagycsoportban egyeztettük, és az így fennmaradó tisztázatlan kérdéseket még a meeting után emailés formában zártuk le.

A szótár elkészítésének utolsó lépése a szerkesztés és az angol nyelvi kiadás elkészítése volt, egy anyanyelvi fordító bevonásával. A szótár 2014. januárjában jelent meg először az ECVision honlapon (www.anse.eu/ecvision).

„Szakmai párbeszéd”

2014. februárjában projekt partnerünk, az EUROCADRES kétnapos konferenciát szervezett „Szakmai párbeszéd. A szupervízió és coaching közös európai terminológiája” címmel.

A konferencián 58 résztvevő volt jelen, közöttük a projekt irányító testülete, a projekt team, a konzorcium szervezeteinek résztvevői, az országos szakmai szövetségek vezetőségi tagjai, és a szupervízorokat és coachokat kiképző intézmények tagjai. A konferencián minden résztvevő nyomtatott formában kézbe kapta a fogalomtárt. A program célja az volt, hogy a munka folyamatába a tágabb szakmai tér szereplőit is be tudjuk vonni és erősítsük a résztvevők elköteleződését a munka iránt. A

konferencián olyan előadások kaptak helyet, melyek segítették a szótár tágabb perspektívába helyezésének lehetőségét. Az előadások témája többek között a szupervízióban és coachingban megjelenő etikai kérdéseket, az európai „professional card” (szakmai kártya) koncepcióját, illetve a mobilitás és az egész életen át tartó tanulás európai célkitűzését érintette. Az előadásokat a politikai, az oktatási és a gyakorlati aspektusokra fókuszáló workshopok, illetve a szótárt megvitató szakértői fórum egészítették ki.

A konferencia résztvevőinek legfontosabb észrevételei a következők voltak:

- A fogalomtárban visszatükröződik az európai szemléletmód sokfélesége: ennek ellenére mégsem tudja teljes egészében minden ország minden szereplőjének szemléletét lefedni. A lényegi kérdésekben hasznos a kompromisszum, emellett viszont élvezzük a sokszínűséget is.
- Ne feledkezzünk meg a megbízókról és szervezetekről, akikért ezt a munkát végezzük.
- Finomítsuk /tegyük pontosabbá a szakkifejezéseket és a leírásokat.
- Kellemes légkör, pozitív és fontos megbeszélések, folytassuk hát!

A konferencia eredményeképpen az is nyilvánvalóvá vált, hogy a fogalomtár megalkotása alapvetően fontos volt a következő ECVision „termék”, a „kompetencia keretrendszer” kidolgozásához.

A szupervízió definíciójának behatárolása

Az alábbi definíciók célja, hogy áttekintést adjanak az Európában ma élő főbb szupervíziós koncepciókról. Jelen szótár tartalma a lenti definíciók közül az 1 (1.1 – 1.4.) pontokban foglaltakat fedi le.

1. A szupervízió mint tanácsadási forma, mely fókuszában az egyén, a szakmai feladat és a szervezet közötti interakció áll.

A szupervízió strukturált és védett időt és teret biztosít a komplex helyzetekben megvalósuló szakmai működés reflektálására. A szupervízió elsődlegesen az egyének, csoportok, teamek és szervezetek fejlődését szolgálja. Fejleszti az egyének és csoportok/teamek szakmai életét, az intézményi keretekben betöltött szerepükre vonatkozólag. Fókuszál továbbá a munkacsoportok tagjai közti kommunikáció minőségének biztosítására és fejlesztésére, és a különböző munkakörnyezetekben megvalósuló együttműködés lehetőségeire.

A szupervízió támogatást nyújt a különböző reflexiós és döntéshozatali folyamatokban, illetve a kihívásokkal, nagy megterhelésekkel járó szakmai helyzetekben és konfliktusokban. Támogatja a feladatok, funkciók és szerepek tisztázását és azok kivitelezését, végrehajtását. Támogatja a változási folyamatok kezelését azáltal, hogy a szupervízió tere segít innovatív megoldásokat találni az új kihívásokra és a mobing, illetve a kiegész megelőzésére. Az alábbi alkategóriák a szupervízió különböző fókuszaira utalnak.

1.1. Szupervízió kliensekkel dolgozó szakemberek számára

A szupervízió reflektív teret biztosít azon szakemberek számára, akik kliensekkel dolgoznak, (szociális munkások, pszichoszociális területen dolgozó terapeuták, stb.), azzal a céllal, hogy a szakemberek szakmai attitűdjük és teljesítményük minőségét biztosítsák és fejlesszék. Ebben a munkamódban a fókusz a szupervizált kliensein van, illetve azon, hogy a szupervizált, hogyan dolgozik együtt a klienseivel. Ez a megközelítés gyakran – bár nem feltétlenül – azt jelenti, hogy a szupervízor gyakorlott szakember a szupervizált munkaterületén.

1.2. Szupervízió az oktatásban a szakmai képzésekben résztvevők számára

A szupervízió ezen formája a képzési programokban megvalósuló szakmai kompetenciafejlesztés része. A képzésben résztvevők azon ismereteinek, készségeinek és értékeinek /attitűdjének integrálását szolgálja, melyeket a szakmai képzés során sajátítottak el. A szupervízió ezen ága a definícióból adódóan az adott képző intézmény egyedi tantervéhez igazodik. Az adott módszertan vagy megközelítés keretein belül a specifikus módszerek, készségek vagy megközelítések elvárt szintű elsajátításának megtanulására fókuszál, a képződő szakemberek kompetenciafejlesztésének keretében. Ezért a szupervízornak gyakorlott szakembernek kell lennie az adott módszerben vagy megközelítésben.

1.3. A szupervízió, mint a szakmai működés fejlesztése

A szupervízió az egyének, a csoportok/teamek és a szervezetek fejlesztésére összpontosít, bármely szakmai terepen. A szupervízió célja a szakmai kontextusban megjelenő magasabb minőség és nagyobb hatékonyság támogatása. A szupervízió ezen értelmezési keretében

minden szakma és munkaterület profitálhat a szupervízióból.

Ezen megközelítés szerint a szupervízor az egyén, a szakmai feladatok és a szervezet interakciójának tanácsadó szakembere, és nem annak az adott szakterületnek a szakértője, ahol szupervíziót tart.

1.4. Szervezeti szupervízió

Ennek a megközelítésnek a fókuszában a szervezet hatékony működésének támogatása áll. A szupervízió a vezetők, beosztottjaik és a különböző team-ek tagjainak rendszeres találkozásából, illetve a találkozó szupervíziójából áll. Ebben az esetben a hangsúly a team és a tágabb szervezeti környezet közötti kapcsolat reflexióján van. Ez lehetőséget ad a hatalmi pozíciók, illetve a szerepek és feladatok intézményi és szubjektív értelmezésének meglátására. Így a szervezeti szupervízió hozzájárul a szervezeti kultúra fejlesztéséhez.

2. A szupervízió mint vezetői funkció

A szupervízió ezen formája a szervezetek operatív szintjén zajlik, és a meghatározott és kommunikált feladatok irányítását és ellenőrzését foglalja magában. Ebben a helyzetben a szupervízor a szervezeti hierarchia része.

A szupervízió ezen értelmezése angolszász eredetű és többnyire globálisan működő szervezetekben alkalmazzák.

A coaching definíciójának behatárolása

A legtöbb Európában használt coaching irányzat definícióját besorolhatjuk az alábbi megközelítések egyikébe/valamelyikébe.

A fogalomtár az 1-3. pontok coaching-értelmezését fedi le.

A 4. és az 5. definíció túlmutat a jelen anyag keretein, amely a kiinduló definíció alapján a személyek, a munka és a szervezet közötti interakcióra vonatkozó tanácsadással foglalkozik.

1. A coaching a szakmai tanácsadás azon formája, amely a coachee-t szakmai és személyes potenciáljának kiteljesítésében segíti. A coaching célja a transzformációs/változási folyamat elindítása. A folyamat során a coachee felfedezi a céljait és megoldásait. Coach és coachee partneri kapcsolatban működnek együtt, ahol a coachee szakértője a saját kérdésének/témájának, a coach pedig szakértője a folyamattanácsadásnak.
2. A coaching elsődleges célcsoportját a vezetők képezik. A coaching specifikus célkitűzéssel, módszertannal és megközelítéssel dolgozik. Jellemzően a coaching legfőbb szerepe egy adott témához kapcsolódó támogatás. A folyamat kisszámú konzultációból, illetve készségek megtanítására fókuszáló rövid tréning szakaszokból áll.
3. A coaching a szakmai kísérés egy formája, melynek fókuszában az ügyfelek személyes és szakmai növekedésének támogatása áll. A strukturált és célirányos folyamat keretében a coach támogatja ügyfelét a hatékony viselkedés megvalósításában. A coach gyakran direktív megközelítéssel támogatja ügyfelét célja elérésében.

A coaching e három definíciója egyénekre, csoportokra, teamekre és szervezetekre egyaránt vonatkozik.

4. A coaching a szakemberek, mint pl. vezetők, tanárok vagy szociális

munkások által elsajátított kompetenciák egyike.

5. A coaching a legkülönbözőbb területeken végzett tréning vagy mentoring tevékenység szinonímája (pl. egészségügy, társkeresés, munkaügy).

Szereplők

A folyamat szereplői azok a személyek vagy intézmények, akik/amelyek részesei a szupervízió és coaching folyamatának, vagy felelősek azért.

1. Kliensek

Szupervízió

A szupervizáltak kliensei szintén részt vesznek a szupervízió folyamatában, bár fizikailag nincsenek jelen.

Kapcsolódó koncepció:
kliens-rendszer

Coaching

A coaching szakirodalma a kliens fogalmát a coachee szinonímájaként használja.

2. Szerződéses partner

Szupervízió

Az a felelős menedzser egy szervezetben, aki megrendeli, finanszírozza és értékeli a szupervíziót/coachingot. Részt vesz a szupervizor/coach kiválasztásában és a szerződéskötés folyamatában. A hatásköre egészen addig terjedhet, hogy megvétózza az egyéni választásokat.

Coaching

A legtöbb szervezet általában rendelkezik belső szabállyal a szupervízió/coaching igénybevételére és a javasolt/választható szupervizorok/coachok körére vonatkozóan.

3. Országos szakmai szervezetek

Szupervízió

Hivatásos szupervizorok és coachok (néhány országban kiképzők is) konzorciuma, mely az országban hatályos törvényeknek megfelel és elfogadja az ANSE előírásait és etikáját.

Coaching

Hivatásos coachok és képző intézmények konzorciuma, mely az országban hatályos törvényeknek megfelelően működik, és elfogadja vagy a nemzetközi szervezetek (pl. EMCC vagy ICF) vagy a hazai konzorcium által megfogalmazott előírásokat és etikát.

4. Szupervizáltak / Coacheek

Szupervízió

A szupervíziót igénybe vevő ügyfelek.

A szupervizáltak felelősséget vállalnak a következőkért:

- a megállapodott feltételek és együttműködés rájuk vonatkozó részéért

Coaching

A coachingot igénybe vevő ügyfelek. A coachee-k felelősek a fejlődési folyamatukért. Felelősek azért, hogy nyitottak legyenek és hozzák be tapasztalataikat, gondolataikat és érzéseiket a folyamatba. Legyenek

- a saját fejlődési- és tanulási folyamatukért
- valamint azért, hogy szakmai mindennapjaikban felhasználják az itt szerzett új felismeréseket.

pontosak és tartásuk be a megbeszélte időpontokat. A coachee-k felelősek azért, hogy meghatározzák azokat a célokat, amelyeken dolgozni szeretnének és azért is, hogy haladjanak a kitűzött célok elérése felé a maguk által meghatározott lépések szerint.

5. Szupervizor /Coach

Szupervízió

Képzett hivatásos szakember, aki az ANSE előírásainak és az országos képzési rendnek megfelelő képzésben vett részt.

Posztgraduális diplomával rendelkező szakember, aki több mint három év szakmai gyakorlattal rendelkezik.

Felelős azért, hogy olyan adekvát reflektív teret nyisson a szupervizáltjának, amely segíti a szupervizáltat célja megvalósításában.

Coaching

A coach képzett hivatásos szakember, aki egy szerződésben rögzített cél elérésében támogatja ügyfelét, egy csoportot vagy egy teamet.

Elvben bárki nevezheti magát coach-nak Nemzetközi szakmai szervezetek, mint pl. az ICF és az EMCC, olyan szakmai akkreditációs keretrendszerrel állítottak össze a coachok számára, amelyek coaching specifikus képzésen, szakmai tapasztalaton, teljesítményértékelésen, a

coaching működés szintjén, valamint az állandó szakmai fejlődésen alapulnak. Ezen rendszerek hangsúlya inkább a teljesítmény és a kimeneti kritériumokon van, és kevésbé a bemeneti képzés időtartamán.

6. Kiképző

Szupervízió

Coaching

A kiképzők azon szervezetek, melyek a szupervízió és a coaching területén képzéseket kínálnak és szerveznek.

Alapjellemezők

Az alapjellemezők a szupervíziós és coaching folyamatnak olyan lényegi elemei, amelyek nélkül nem beszélhetünk professzionális folyamatról. A szupervízornak és a coachnak világos és átdolgozott (reflektált) képpel kell rendelkeznie valamennyi alapjellemező vonatkozásában.

1. A többértelműség kezelése

Szupervízió

Coaching

A konfliktusok megbeszélése és reflexiója, az ellentmondásos érzések és megközelítések észlelése, megnevezése és reflexiója. Ezáltal megváltozhatnak a perspektívák és a célok. Magában foglalja a feszültség elviselését és a tanácsadási folyamat során felmerülő különböző érzések feltárását. A többértelműség (vagy komplexitás, ambivalencia) az emberi lét szerves része és magában foglalja a valakivel vagy valamivel kapcsolatos érzéseket, elképzeléseket és viszonyulásokat. A többértelműség az egyénben vagy a csoportban gyakran okoz aggodalmat, szorongást vagy zavart.

2. Változás

Szupervízió

Coaching

A szupervízióban a szupervizáltakra, teamre, és szervezetre vonatkozó lehetséges és ésszerű változásokra való fókuszálás. Ez lehet perspektívaváltás, vagy éppúgy az attitűdben vagy a viselkedésben bekövetkező változás.

A háromszintű változás egyik(ére) vagy mindhárom szintjére való fókuszálás.:

1. szint – a problémás helyzet alaposabb megértése

2. szint – a személyes felelősség és a hatáskör jobb megértése a

problémamegoldásban

3. szint – a probléma megoldása személyes szinten vagy a rendszer szintjén

A folyamat a személyiségfejlesztésre irányul (az önismeretre és az önértékelésre alapozva), valamint annak a rendszernek a fejlesztésére, ahova az egyén tartozik. A coaching célja, hogy változást indukáljon.

3. Kommunikáció

Szupervízió

Kommunikáción a verbális és/vagy nonverbális jelek közlésének bármely formáját értjük. A kommunikáció mint lényegi jellemző a folyamatos közlés tudatos és és reflektált megközelítését jelenti.

Coaching

4. Rendszer tudatosság

Szupervízió

Reflektálás a szupervizált / coachee tágabb szociális interakcióinak

Coaching

hatására és befolyására.

5. Szerződés-kötés

Szupervízió

A résztvevők elvárásainak beazonosítása és ezek hozzárendelése egy szerződésben rögzített és ezáltal ellenőrizhető munkafolyamathoz a szupervízióban. A szupervíziós folyamatnak a szerződés-kötés módszertani alapeleme.

A szerződés létrejöhet két fél között, ha egy egyén személyesen kér szupervíziót, vagy három fél között, - a szervezet, a szupervizált és a szupervízor között – ha a szupervízió a szervezet felkérésére és annak kereteiben zajlik.

Coaching

A résztvevők elvárásainak beazonosítása és ezek hozzárendelése egy szerződésben rögzített és ezáltal ellenőrizhető munkafolyamathoz a coachingban.

A szerződés létrejöhet két fél között, ha egy egyén személyesen kér coachingot, vagy három fél között, - a szervezet, a coachee és a coach között – ha a coaching a szervezet felkérésére és annak kereteiben zajlik.

A coaching folyamat meghatározott ideig tart, a kijelölt cél és az eredmények mérhetőek.

6. Diverzitás tudatosság

Szupervízió

Annak felismerése és elfogadása hogy az emberi viselkedést hogyan irányítják az értékek, a kommunikációs stílusok és a feltételezések. Ha a szupervizornak/coachnak sikerül

Coaching

felülkerednie saját elfogultságán, előítéletein, akkor fogja tudni támogatni a szupervizáltak/coachee-kat abban, hogy felfedezzék saját sztereotípiáikat.

Ez magában foglalja a hatalmi folyamatok és a forráselosztás folyamatának felismerését, reflexióját és kezelését oly módon, hogy ezáltal a szupervizáltak/coachee-k a fentiekkel jobban tudjanak bánni.

7. Empátia

Szupervízió

Coaching

Az empátia a szupervizált/coachee érzelmi állapotának felismerése és különválasztása a szupervízor érzelmi választól, melyet az szupervizált/coachee megnyilvánulására ad.

Ez magában foglalja azt, hogy tudatában vagyunk a indulatáttételnek/viszontindulatáttételnek és a saját elfogultságunknak.

8. Etika /Értékek

Szupervízió

Coaching

A hatalommal, bizalommal és felelősséggel való bánásmóddal kapcsolatban a szupervízorok és coachok úgy őrzik meg a szakmai és személyes integritásukat, hogy felelősen lépnek fel és nyilvánulnak meg az ügyfél-rendszerekben és a kollégák előtt.

A szupervízoroknak és coachoknak titoktartási kötelezettségük van, a szerződéskötés folyamatában körültekintően kell eljárniuk, és esetleges érdekellentét esetén pártatlannak kell maradniuk.

A felelős cselekvés a szupervízorok és coachok esetében a szakmaiság része. Tudásukat folyamatosan frissítik, továbbfejlesztik, hivatásuk

presztízsét erősítik és támogatják a szupervizáltak/coachee-k tanulási folyamatait.

A szupervízió és coaching legtöbb szakmai szervezete „Etikai kódex”-et dolgozott ki, mely tükrözi szakmaiságuk alapjait.

9. Tapasztalat orientáció

Szupervízió

Coaching

Egy történést vagy viselkedést úgy fejezünk ki/fogalmazunk meg, hogy azzal abban támogatjuk a szupervizáltat/coacheet, hogy az „itt és most” tapasztalatait össze tudja kapcsolni a munkájával; avval, ahogyan mások véleményét kezeli, ahogyan saját véleményét kifejezi, vagy ahogyan döntéseket hoz.

10. Funkció és szerep

Szupervízió

Coaching

Csoportdinamikai megközelítésben a funkció azon formális cselekvéseket és hatásköröket jelöli, melyben a tagok megegyeznek egy szociális rendszeren belül. A tagoktól elvárt tevékenységeket az együttműködésre vonatkozó megállapodott keret és szerződés szabályozza. A szerep jelentése ebben az esetben a két vagy több személy közötti szociális rendszerekben való viselkedés és elvárt viselkedés.

Más megközelítésekben a funkciót és a szerepet többé-kevésbé szinonimaként használják. A szupervízió és a coaching azonban egyaránt figyelembe veszi a szupervizáltak/coachee-k formális és informális cselekvéseit és attitűdjeit

11. Cél- és igényorientáció

Szupervízió

Coaching

A szupervízió kettős funkcióval bír, tekintettel van a szerződésben rögzített célokra, másrészt pedig a szupervizáltak igényeire.

A szupervizor és a szupervizált részéről is szabadságra és kreativitásra van szükség ahhoz, hogy egyedileg eldöntsék, hogyan éri el a szupervizált a célját és hogyan tudja saját fejlődési igényeit kielégíteni.

A szupervizáltak, a csapatok és a szerződő szervezetek céljai és igényei átláthatóak és a szupervizor a szerződéssel összhangban mindig szem előtt tartja azokat.

Az elsődleges fókusz olyan megvalósítható stratégiák felállítására, amelyek a személyes vagy szakmai célok eléréséhez vezetnek.

A coaching kapcsolatban a hangsúly a cselekvésen, a felelősségben tartáson és a végigkövetésen van.

Az érzések és az igények valamennyi tanulási- és döntéshozatali folyamatban fontos szerepet játszanak.

12. Az elmélet és a gyakorlat integrációja

Szupervízió

A szupervizáltak implicit és explicit elméleteinek felderítése. A szupervizált tartalmi vonatkozású, érzelmi és testbeszéddel kifejezett üzeneteinek reflexiója és tisztázása a szupervizor koncepcióival és elméleteivel

Coaching

Valamely új szempont integrálása a már meglévő nagyobb képbe, ami megtörténhet egy személyre, egy csoportra, egy szervezetre vagy egy közösség szintjére vonatkozóan. A coaching folyamatban a coachee-k

való összevetésén keresztül. Ez a megközelítés új perspektívát nyit a szupervizált helyzetével, feltételezéseivel kapcsolatban és támogatja valamely elmélet mélyebb megértését és alkalmazását.

növekedése a tudatos kompetenciák bővítésének irányába halad. A coachee-k a tanultakat különböző kontextusokban és helyzetekben alkalmazzák. Az új viselkedésforma a személyes identitásuk részévé válik.

13. Interaktív folyamat

Szupervízió

Coaching

Az interaktív folyamat a szupervízióban/coachingban a szupervizált/coachee és a szupervizor/coach között zajlik.

Azt a folyamatot fejezi ki, ahogyan a szupervizor/coach és a szupervizált/coachee közösen alakítják a köztük lévő kapcsolatot, és ahogyan a köztük zajló párbeszéd verbális és non-verbális tartalmával bánnak.

30

14. Vezetés és menedzsment

Szupervízió

Coaching

Szervezeti tényezők integrálása a folyamatba, különösen tekintettel olyan gyakran felmerülő kérdésekre, mint a tekintély, az alárendeltség és a versengés.

15. Tanulási folyamat

Szupervízió

Coaching

Olyan folyamat, melynek során tudásra, készségekre és

kompetenciákra teszünk szert, a tapasztalatainkra kapott reflexiók által.

A jellemzők és célok a következő tanulási formákhoz kapcsolódnak:

- ✓ Tapasztalati tanulás. A személyes tapasztalatokból való tanulás. Az egyén gyakorlati tapasztalataiból indul ki és összekapcsolja azokat egy bizonyos attitűd vagy megközelítés másokra gyakorolt hatásával.
- ✓ Reflektív tanulás. Fontos szerepe van a tapasztalati tanulás ciklusában. A reflexió a tanulásban azt jelenti, hogy folyamatosan és körültekintően rákérdezzünk minden feltevésre és tudásra azon tények tükrében, amelyek vagy igazolják az alapfeltevésünket, vagy új színben tüntetik fel azt.
- ✓ Integratív tanulás. Olyan tanulási folyamat, amely elősegíti a szakmai, személyes és a módszertani ismeretek, valamint a megfelelő készségek integrációját.
- ✓ Egyénre szabott/individualizált tanulás. A folyamat a szupervizált/coachee egyedi tudásán, feltevésein, képességein és tanulási stílusán alapul.
- ✓ Párbeszédés/Dialogikus tanulás. A szupervízió/coaching legfontosabb tanulási eszköze a párbeszéd: A szupervizor /coach és a szupervizált/coachee kapcsolatukat a beszélgetésben alakítják és fejlesztik. A szupervizor/coach a szupervizáltat/coachee-t értő figyelemmel meghallgatja, a hallottakra rákérdez és célzott visszajelzést ad.
- ✓ Kettős hurok tanulás. A tapasztalat reflexióján keresztül a szupervizált/coachee képessé válik arra, hogy a tanulási tapasztalat tükrében módosítsa a célját. A probléma megoldásáról a cél megkérdőjelezésére kerül a hangsúly.
- ✓ Modell tanulás: amikor a szupervizáltak/coachee-k megélik a szupervizor/coach egy bizonyos attitűdjét és ennek bizonyos részét integrálják a saját viselkedésükbe.

16. Szervezet

Szupervízió

Coaching

Nemcsak a szupervizor/coach és a szupervizált/coachee között fennálló kettős (diádikus) kapcsolatot vesszük figyelembe, hanem a szervezetet is, mint a jelentések és elvárások olyan struktúráját, amelyben célkitűzések, folyamatok és cselekedetek hatnak egymásra. Figyelembe kell még vennünk a végfelhasználókat, a klienseket, akik végül is a szupervizáltak/coacheek szaktudásának végső felhasználói, "haszonélvezői".

Fontos, hogy tisztában legyünk azzal, hogy a szupervizor és a coach valamint a szupervizált/coachee milyen szervezetre vonatkozó elképzelésre, elméletre alapozzák gondolkodásukat és reflexióikat.

17. Párhuzamos folyamat/a tükrözés jelensége

Szupervízió

Coaching

A párhuzamos folyamatok (a tükrözés jelenségei) olyan problémák, elakadások, érzések, nehézségek, amelyek két párhuzamos kapcsolati rendszerben jelennek meg: a szupervizált-kliens és a szupervizor-szupervizált kapcsolatában, vagy egy team-en belül és a szupervizor/coach - team kapcsolatban. A párhuzamos folyamatok tudattalanok és előre nem lehet felismerni vagy megérteni őket. Ami a kliens és a szupervizált között vagy egy team-ben történt, tükröződhet a szupervíziós/coaching ülés „itt és most” helyzetében, a szupervizor/coach és a szupervizált/coachee között.

18. Minőségfejlesztés

Szupervízió

Coaching

Saját szakmai készségeink és képességeink fenntartásának állandó célirányos folyamata. A saját, személyes szakmai fejlődésünkről való gondoskodás és a szakmai közösségben való tevékenység

tartozik ide.

19. Teljesítmény

Szupervízió

Egy olyan új, kreatív alkotóelem kifejlesztése, amely a szupervizált munkáját gazdagítja, irányítja.

Coaching

A coachee tevékenységének hatékonyabbá tétele mind személyes, mind pedig szakmai szinten.

20. Szakmai exploráció

Szupervízió

A szupervizáltak/coacheek szakmaiságának növelése a tapasztalatok, meggyőződések, attitűdök, viselkedésmódok, célok és elképzelések tematizálása által.

Ehhez egy olyan biztonságos, bizalmi tér kialakítására van szükség, amelyben lehetővé válik a személyes munkavégzés felfedezése a gátló tényezők, akadályok, sikerek és dilemmák tükrében.

Coaching

21. Kölcsönösség

Szupervízió

A szupervizált/coachee kontextusának vizsgálata és visszatükrözése annak a kérdésnek a körbejárása mentén, hogy a szupervizor/coach milyen szerepet játszhat a szupervizált/coachee kliens-kontextusban, vagy egyéb szintéren való szakmai működésemben, azzal, hogy vagy megtesz, vagy nem tesz meg valamit a tanácsadási folyamatban.

Ezenkívül figyelembe kell venni a kölcsönös egymásrahatás

megfigyelőjének, leírójának, visszajelzőjének vagy elemzőjének a vizsgált folyamatra gyakorolt befolyását: a mindenkori helyzetet befolyásolja minden és mindenki, aki érintett benne.

22. Reflexió

Szupervízió

Coaching

Saját tapasztalataink, érzéseink, gondolataink és elképzeléseink megfigyelése és megfogalmazása. Ezáltal a jelenlegi attitűdök összekapcsolódnak a múltbeli eredetükkel és azon jövőbeli attitűdökkel, melyeket az ügyfelek magukévá akarnak tenni. A reflexióhoz szükség van arra, hogy tudatosan ránézzünk azokra a szociális mintákra, amelyeket az emberek a kommunikáció során közösen alakítanak.

Bizonyos technikák támogatják a szupervizáltakat/coachee-kat abban, hogy tudatosodjon bennük az a hatás, amit ők maguk váltanak ki egy adott helyzetben. Reflektálhatunk a tartalomra, a folyamatra és magára a reflexióra is (metareflexió).

A metakognitív alkotóelem mellett (amikor saját gondolkodási folyamatainkról gondolkodunk) a reflexió érzelmi összetevőt is tartalmaz: a személyes érzelmi állapotok és magatartásminták tudatosítása, illetve a viselkedés, a döntések és saját cselekedeteink következményének elemzése egy adott kontextusban. Ez teszi lehetővé, hogy levonjuk saját következtetéseinket a szükséges változtatásokkal kapcsolatban a kívánt jövőbeli cél elérése érdekében.

Ezért a reflexió nem feltétlenül vezet gyors megoldásokhoz. Feltételezi annak képességét, hogy elbírjuk a feszültséget anélkül, hogy azt azonnal meg akarnánk szüntetni.

23. Erőforrás-orientáció

Szupervízió

Coaching

A szupervizáltak/coachee-k erőforrásaira, tudására, készségeire és kompetenciáira való fókuszálás és támogatásuk ezen erőforrások lehető leghatékonyabb behozatala által.

Annak feltételezése, hogy az egyének vagy a teamek képesek megtalálni saját megoldásaikat, ha a coach ehhez támogató, az ügyfél felfedezését inspiráló megközelítést és keretet alkalmaz és biztosít. A folyamat az egyéni erőforrásokra és kompetenciákra épít, és a kliens által hozott megoldásra és az ő rejtett erőforrásaira fókuszál.

24. Felelősségvállalás és felelősségben tartás

Szupervízió

Egy személy, csoport vagy team arra irányuló motivációja és képessége, hogy célirányosan haladjon és céljai elérése érdekében igénybe vegye a szupervizor támogatását.

Továbbá a szupervizáltak felelnek azért, hogy a szupervízió eredményeit a mindennapi gyakorlatba átültessék.

Coaching

A coacheek céljuk elérésére irányuló motivációja alapvető eleme a coaching folyamatnak.

A teljes coachingfolyamat során a coach arra fókuszál, hogy a coachee-k ne veszítsék szem elől a céljukat és azok megvalósítása érdekében konkrét lépéseket is tegyenek.

Típusok

A szupervízió és a coaching különböző típusai - a szettinggel ellentétben- a szervezetekben a szupervízió és a coaching igénybevételének különböző indokaira és céljára utalnak.

1. Business (üzleti) coaching

Szupervízió

Coaching

Szervezeti kereten belül zajló coaching. A coach nem kell, hogy a szervezet tagja legyen. A coachingfolyamatban fókuszba kerülő kérdések a munkahelyi kontextushoz kapcsolódnak.

36

2. Karrier coaching

Szupervízió

Coaching

A coaching ezen típusa abban támogatja a coachee-kat, hogy a szakmai pályájukon és a munkájukban elérjék és megvalósítsák célkitűzéseiket. Fókuszában a karrierváltás, a szervezetben betöltött pozíció, az álláskeresés és egyéb munkával kapcsolatos témák állnak. A közös gondolkodás gyakran egzisztenciális

kérdések mentén zajlik.

A coachee-k a coachingfolyamattól a szakmai pályájukra vonatkozó magabiztosságot, rálátást/megértést, bátorítást és inspirációt várnak.

3. Eset szupervízió

Szupervízió

A szupervizáltak a szupervízió folyamatában esetként a klienseikkel való szakmai interakcióikat hozzák.

Két eltérő perspektívából tekinthetünk az eset szupervízióra:

1. A szupervízor maga is szakember a szupervizált munkaterületén, így a szupervízió a szakmai kompetenciák alkalmazására fókuszál. Ezt a folyamatot néha konzultációnak is nevezik/nevezzük.
2. A szupervízor a folyamat vezetésének szakembere, és ezáltal szupervizáltjának új

Coaching

perspektívákat nyit az eset megértésében.

4. Klinikai szupervízió

Szupervízió

Ezt a szakkifejezést az angolszász irodalom használja, és olyan szupervízióra utal, amely az orvosi, vagy szociális területen valamilyen gyógyító vagy terápiás klienskapcsolatra irányul.

Coaching

5. Coaching szupervízió / A coach coachingja

Szupervízió

Minőségbiztosítás coachoknak, kompetenciafelmérés és a szakmai fejlődés támogatása céljából.

Normatív, formatív és támogató funkciója egyaránt van.

Coaching

A minőségbiztosítás és szakmai továbbfejlődés eszköze tapasztalt coachok számára, az alap képzések után.

6. Oktatási szupervízió / Oktatási coaching

Szupervízió

Szakmai oktatási program (tanterv) keretében a szakmai

Coaching

Egyetemi vagy posztgraduális szintű coaching vagy

munka végzésének tanulása, mely magába foglalja az adott szakmai szttenderdek teljesülésének ellenőrzését is.

Ehhez kapcsolódó fogalmak:

- ✓ Tanszupervízió: Célja, hogy jártasságot szerezzünk azon specifikus módszerekben, készségekben és megközelítésben, melyekkel elérhetjük, hogy kompetens szakemberré váljunk.

A szupervíziós képzésben résztvevőt végigvezeti a tanulmányi szupervízió folyamatán.

Szinonímája: Szupervízió az oktatásban.

- ✓ Tanulói/tanulmányi szupervízió: Szupervizor tanulmányait folytató tanuló által végzett szupervízió. Kötelezően tanszupervízióval támogatott folyamat.

leadeship és menedzsment képzések keretében megvalósuló coaching. Olyan explicit coaching, amely a mentoringon és tutoringon kívül a diákok számára az elmélet és a gyakorlat szakmai integrálását segíti.

7. Csoport szupervízió / Csoport coaching

Szupervízió olyan résztvevőknek, akik semmiféle szakmai vagy szervezeti kapcsolatban nem állnak egymással. Jöhetnek akár hasonló, akár eltérő szakmákból, vagy munkaterületekről.

Coaching olyan résztvevőknek, akik semmiféle szakmai vagy szervezeti kapcsolatban nem állnak egymással. Jöhetnek akár hasonló, akár eltérő szakmákból, vagy munkaterületekről.

A csoport szupervízióknak két alapvető megközelítése létezik:

Az első megközelítésben a csoportok kis létszámúak (egy szupervíziós csoportban nem lehet négy, néha hat embernél több) azért, hogy minden résztvevőnek legyen lehetősége a saját témáival dolgozni.

A második megközelítés alapvető célja, hogy a csoportfolyamatokkal és a csoport erőforrásaival dolgozzon, ami nagyobb csoportlétszámot is megenged.

8. Belső /külső szupervízió /coaching

Szupervízió

Belső szupervízió:

Coaching

Belső coaching:

Egy szervezeten belüli szupervízió, amit a szervezet egy tagja tart.

Külső szupervízió:

Egy független szupervizor által vezetett szupervízió, ahol a szupervizor nem felelős szupervizáltja munkájáért és nem vállalja a szupervizált munkájának ellenőrzését.

Egy szervezeten belüli coaching, amit a szervezet egy tagja tart.

Külső coaching:

Egy független coach által vezetett coachingfolyamat, ahol a coach nem felelős a coachee munkájáért és nem vállalja a coachee munkájának ellenőrzését.

9. Intervízió /Peer coaching

Szupervízió

A szupervízióknak egy specifikus, a kollégák körében végzett formája. Nincs állandó szupervizor, mert a csoport tagjai felváltva töltik be a szupervizor szerepét és így nyújtanak egymásnak szupervíziót. A szupervíziós folyamatért minden csoporttag felelős.

Szinonímák: Intervízió, Kollegiális szupervízió

Coaching

A coachingnak egy specifikus, a kollégák körében végzett formája. A csoport tagjai felváltva töltik be a coach szerepét és így nyújtanak egymásnak coachingot. A coachingfolyamatért minden csoporttag felelős.

Szinonímák: Intervízió, Kollegiális coaching

10. Vezetői szupervízió /Vezetői coaching

Szupervízió

✓ A vezetői funkció /szerep által megkívánt speciális

Coaching

A vezetői coaching háromféleképpen

feladatok szupervíziója, a közszférában és a non-profit szektorban. A vezetői teljesítményre és attitűdökre összpontosít. Kívánatos, hogy a szupervizornak legyenek személyes tapasztalatai és ismeretei a szervezet és a menedzsment területén.

- ✓ Egy másik megközelítés a közszférában, a non-profit és a profit szektorban a coaching kifejezést használja erre a feladatra. Ez a megnevezés a gyakoribb.
- ✓ Más megközelítések a vezetőket mint speciális célcsoportot jelölik. A folyamat egyéni vagy csoportos szupervízió formájában zajlik.
- ✓ A különböző megközelítések átfedik egymást, az ügyfelek igényei valamint a szupervízió országokénti, illetve módszertani alapok szerint eltérő koncepciói alapján.

értelmezhető:

- ✓ Coaching tárgya a vezetés.
- ✓ A szervezeti hierarchiában menedzseri feladatokat végző szakembereknek nyújtott coaching
- ✓ A felsővezetésnek és a vezetőségi tagoknak nyújtott coaching, amit executive/felsővezetői coachingnak is neveznek.

Minden esetben, a vezetőknek szükségük van arra, hogy a hatalomhoz és a tekintélyhez való viszonyulásukat jól reflektálják és hogy ezekkel bánni tudjanak.

11. Metaszupervízió

Szupervízió

A szupervízió azon formája, melyet a szupervizor a saját készségeinek a fejlesztésére használ, amikor ő kap visszajelzést a szupervizori munkájára vonatkozóan.

Szinonímája: a szupervízió szupervíziója.

Coaching

43

12. Szervezeti szupervízió / Szervezeti Coaching

Szupervízió

Elősegíti a szervezet hatékony működését. A szervezeti szupervízióban a felettesek és a beosztottak, valamint a szakmai csapatok tagjai rendszeresen szupervíziós kapcsolatba lépnek.

A hangsúly a team és a tágabb szervezeti környezet kapcsolatának reflektálásán van, rávilágítva a hatalmi pozíciókra, valamint a szerepek és feladatok

Coaching

Integrált coaching megközelítést jelent. Célja a szervezeteknek, mint komplex rendszereknek a változása.

Ezt a megközelítést a közelmúltban fejlesztették ki.

Jellemzői:

- ✓ igények által meghatározott, „on-the-job” (munkavégzés közbeni) módszerrel végzett szervezetfejlesztés

szervezeti és szubjektív megértésére.

Ez a szervezeti szupervíziós megközelítés hozzájárul a szervezeti kultúra fejlesztéséhez.

Kapcsolódó tanácsadási formák:

✓ Szervezeti tanácsadásnak neveznek általánosságban minden olyan szakmai tanácsadói beavatkozást, melynek célja, hogy szervezetek, vagy azok egységei fenntarthatóan változzanak, fejlődjenek, stabilizálódjanak. Szemben a szupervízióval és a coachinggal, ez kevésbé a személyekre, sokkal inkább a szervezetekre, azok felépítésére és kommunikációjára összpontosít.

✓ A szervezetfejlesztés a szervezeti tanácsadás specifikus formája, amely a fejlesztési folyamatba bevonja az érdekelteket/érintetteket (stakeholderek) és az alkalmazottakat is.

✓ a coachnak facilitáló szerepe van és a kliensekkel/kliensrendszerrel el kezdi a munkát

✓ interaktív és cselekvésorientált megközelítés.

Mind az egyéni mind a team coaching folyamatban nagy hangsúlyt fektetnek a szervezetre, mint meghatározó rendszerre, melyben a coaching ügyfelek tevékenykednek.

13. Team szupervízió /Team coaching

Szupervízió

Teamekkel végzett szupervízió.

A team olyan emberek csoportja, akiket közös cél köt össze. A teamek különösen alkalmasak kiemelkedően összetett feladatok elvégzésére, melyek számos egymástól függő alfeladatból állnak.

A szupervízió fő fókuszai a team kapcsolatok, a kommunikációs határok, team szerepek, hatalmi viszonyok, versengés, teamen belüli légkör, stb.

Az angolszász és holland szakirodalom erre a tevékenységre főleg a „szervezeti tanácsadás” kifejezést használja.

Coaching

Teamekkel végzett coaching.

A team olyan emberek csoportja, akiket közös cél köt össze. A teamek különösen alkalmasak kiemelkedően összetett feladatok elvégzésére, melyek számos egymástól függő alfeladatból állnak.

Az átfogó cél a team működésének és teljesítményének javítása, fejlesztése.

Kiemelkedő szerepe van mind a háromszög akvizíciónak, mind a háromszög szerződésnek.

Munkaformák (szettingek)

A szetting meghatározza a résztvevők számát, a szerveződés módját, a találkozások gyakoriságát és a folyamatban használt csatornákat (médiumokat).

1. Személyes (face to face)

Szupervízió

Coaching

A szupervízor és a szupervizált, valamint a coach és a coachee személyesen vannak jelen az üléseken.

2. Csoportos

Szupervízió

Coaching

Olyan csoportos szupervízió vagy coaching folyamat, melynek résztvevői egymással nincsenek formális szakmai vagy szervezeti kapcsolatban. A résztvevők lehetnek hasonló, vagy eltérő hivatásúak, jöhetnek hasonló vagy különböző munkaterületekről. Az ügyfelek számát, az ülések számát, gyakoriságát és a köztük eltelt időt illetően eltérő megközelítések léteznek.

3. Szervezeti

Szupervízió

Coaching

A szervezet, mint sok elemből álló, összetett rendszer szupervíziója, illetve coachingja. A rendszer elemei az egyének, a teamek, a vezetők, az ügyfelek, a beszerzők, struktúrák, kultúrák, formális és informális kapcsolatok, stb.

A szervezeti szupervízió és coaching egyértelműen folyamatorientált és szorosan kapcsolódik a menedzsmenthez. Az,

hogy a rendszer mely részeit vonjuk be a munkába, a szerződésben kitűzött célok figyelembevételével, a folyamat közben alakul.

4. Közvetett /Online /Új médiumok /Telefonos

Szupervízió

Coaching

Az új médiumok felhasználása a szupervízióban és a coaching folyamatban.

5. Egyéni

Szupervízió

Coaching

A szupervízió diádikus/kétszemélyes formája, egy szupervizor és egy szupervizált között.

A coaching diádikus/kétszemélyes formája, egy coach és egy coachee között.

A megközelítések az ülések számában, gyakoriságában és a köztük eltelt idő vonatkozásában különböznek egymástól. Néha csak egy ülésre kerül sor, más megközelítések szigorúan előírják az ülések minimális számát és azt, hogy mennyi idő telhet el két ülés között.

A megközelítések az ülések számában, gyakoriságában és a köztük eltelt idő vonatkozásában különböznek egymástól. Néha csak egy ülésre kerül sor. A coaching folyamat időtartama az igények és preferenciák szerint változik.

6. Team

Szupervízió

Coaching

Egy team olyan emberek csoportja, akiket közös cél köt össze. A teamek különösen alkalmasak kiemelkedően komplex feladatok



az Európai Bizottság támogatásával



Lifelong
Learning
Programme

2015. február

elvégzésére, melyek számos egymástól függő alfeladatból állnak.

Opciók: Team szupervízió/coaching teamvezetővel vagy nélküle.

Időtartama egy nap, illetve egy sok ülésből álló hosszabb időszak között változhat.

Módszerek

A módszerek olyan specifikus technikák, amelyek facilitálják/elősegítik a személyek, a munkájuk és a szervezet közötti interakciók fejlesztésére irányuló folyamatot a szupervizáltak/coacheek számára.

1. Stabil munkakapcsolat kiépítése

Szupervízió

Coaching

A folyamatban a kapcsolat megerősítése érdekében a szupervizor/coach céltudatosan él a szerződés-kötés, az empátia, a visszajelzés, stb. eszközeivel. Az erős kapcsolat alapvető fontosságú a sikeres szupervíziós vagy coaching folyamat létrejöttéhez.

2. Szerződés-kötés

Szupervízió

Coaching

A szerződés-kötés a szupervízió/coaching folyamat megkezdése előtti döntéshozatal. A szerződés az érdemi résztvevők között jön létre: szupervizor/coach, szupervizált/coachee és a szervezet. A döntéseket a résztvevők szerepei, felelősségvállalása és elvárásai szerint hozzák, figyelembe véve a pénzügyi feltételeket, a titoktartás szabályait, a releváns szervezeti szempontokat, az értékelést és az eredményeket. A szerződés-kötés egy egyértelmű munkamegállapodást fektet le, meghatározva a szupervíziós/coaching kapcsolat kereteit, ami egyben a minőségbiztosítás alapja is.

3. Dialógus

Szupervízió

Coaching

A dialógus a reflexió narratív formája, melyben a nyelv a központi szerep. Párbeszéd két egyenrangú résztvevő: a szupervizor/coach és szupervizált/coachee között, akik kölcsönösen tisztelik azt, ahogyan a másik fél megtapasztalja a valóságot. A hiteles párbeszéd létrejöttének előfeltétele az őszinte kíváncsiság és a kölcsönös megértésre irányuló vágy.

A szupervizorok és coachok kérdései támogatják a szupervizáltak/coacheek saját válaszaik megtalálásában. Arra ösztönzik a szupervizáltak/coacheeket, hogy megértsék a helyzetet, melybe kerültek. A kérdéseik támogatják a felelősségvállalást és hozzásegítenek a problémamegoldás irányába történő elindulásához.

Különböző kreatív technikák segíthetik a dialógust.

4. Folyamat értékelése (evaluációja)

Szupervízió

Coaching

Az értékelés mint szisztematikus módszertani elem a szupervízió és a coaching folyamat szerves és integrált része. Végigkíséri a kapcsolat fejlődésének minden szakaszát, a megállapodott kritériumokra támaszkodva. A folyamatra, a fejlődésre, valamint az elvárt és elért eredményekre fókuszál.

5. Az elméleti tudás bővítése

Szupervízió

Coaching

Mínt hogy a szupervizorok/coachok és a szupervizáltak/coacheek megosztják egymással az elméleti koncepcióikat, mindnyájuk elméleti tudása bővül. Az elméletnek összefüggésben kell lennie a szupervizált/coachee konkrét helyzetével, és kapcsolódnia kell ahhoz. Mindez támogatja az ügyfeleket a céltudatosabb

cselekvésben.

6. Visszacsatolás (feedback)

Szupervízió

Coaching

A visszacsatolás az az információ, melyet egy másik embernek adunk arról, hogy milyen benyomást tett ránk a viselkedése, a következő kérdések mentén: Mit látok? Mit érzek? Hogyan hat ez rám?

A visszacsatolás legfőbb értéke annak a lehetősége, hogy viselkedésünk szándékait és annak külső fél , a másik által megtapasztalt hatását közelebb hozza egymáshoz. A visszacsatolás megerősíti, és egyben ösztönzi a gondolkodást és a viselkedést. Csoportmunkában a visszacsatolás elősegíti az egyéni és a kölcsönös tanulást és támogatja az együttműködési folyamatot.

51

7. A problémák fókuszált megjelenítése

Szupervízió

Coaching

Akkor javasolt, ha egy meglévő probléma zavarosnak tűnik és ennek következtében szorongást kelt. A fókuszálás segíti a szupervizáltakat, hogy egy lépést hátrébb lépve tekintsenek a problémára és egy új perspektívából szemlélve azt, felosszák alproblémákra, melyek így konkrétabbá és láthatóbbá

Amikor akut problémák és szorongás jelennek meg, a coach tisztában van azzal, hogy a változás és cselekvés szükségességének felismerése rövidtávon szorongást és bizonytalanság érzést kelthet. A lényegi elem elmozdulni a szavaktól és a belátástól az új és szokatlan cselekvésig.

válnak.

8. Az eredmények mérése

Szupervízió

Lásd „Értékelés”

Coaching

A teljesítmény külső mutatói és a siker belső mutatói a coaching folyamat kezdetétől részei a folyamatnak, azzal a céllal, hogy követhetők legyenek a változások és erősödjön a coachee önbizalma.

9. Metakommunikáció

Szupervízió

Verbális és non-verbális kommunikáció magáról a kommunikáció különböző aspektusairól, mint a tartalom, a viszonyulás, és az önfeltárás bemutatása.

Szinonímák: másodrendű kommunikáció, kommunikáció a kommunikációról.

Coaching

10. Meta-reflexió

Szupervízió

A reflektív folyamat végeredményéről történő reflexió (dupla hurok reflexió), melynek célja a

Coaching

A meta-reflexió (reflexió a reflexiós folyamatról, a kapcsolatról és a folyamat végeredményéről) a coachok

szupervizált szakmai kapcsolatainak mélyebb megértése az önmagára, a kliensekre és a klienskapcsolataikra való szakmai reflexión keresztül.

fontos kompetenciája.

A metareflexió mint explicit módszertani eszköz nem gyakori eleme a coaching folyamatoknak.

11. A folyamat moderálása

Szupervízió

Coaching

Valamennyi módszer célirányos alkalmazása a folyamat struktúrálása és a szerződésben rögzített célok elérése érdekében.

12. Reflexió

Szupervízió

A reflexió a szupervízió alapvető tanulási és fejlődési módszere. Saját gondolatainkra, szükségleteinkre és érzéseinkre reflektálva hozzájárulhatunk a szupervíziós kapcsolat megerősítéséhez. Lásd még az Alap jellemzők fejezetben a Reflexió szakkifejezésnél.

Coaching

A reflexió a coachingban a számos tanulási és fejlődési módszerek egyike. Reflektálva saját gondolatainkra, szükségleteinkre és érzéseinkre, hozzájárulhatunk a coaching kapcsolat megerősítéséhez. A coachee reflexiójának és önelemzésének támogatásához a coach alkalmanként különböző eszközöket használhat.

13. Az empátiával való munka

Szupervízió

Az empátia használata egy mód arra, hogy felismerjük a szupervizált érzelmi állapotát és különválasszuk azt a szupervizorban keletkező, saját érzelmi választól, melyet arra ad, ami a „szupervizáltból árad”. Tudatosítva a (viszont) indulatáttételt és a szupervizort foglalkoztató gondokat, a következő lépés érzéseinek visszajelzése a szupervizált felé, inputként használva ezt a szupervizált fejlődési folyamatához.

Coaching

Az empátia a coachee érzelmi állapotának belülről való felismerése. Ennek célja, hogy a coachee világát az ő szemszögéből lássuk.

14. A csoportfolyamattal való munka

Szupervízió

A szupervizor elméleti megközelítésén múlik, hogy a csoportfolyamatot milyen mértékben használja a szupervízióban.

A szupervíziós csoportok fontos elemei a szupervizált tanulási folyamatának és önismereti fejlődésének, mind a tartalmi mind pedig a kapcsolati szinten adott

Coaching

A coach elméleti megközelítésén múlik, hogy a csoportfolyamatot milyen mértékben használja fel a coaching folyamatban.

A coaching csoportok fontosak a coacheek tanulási folyamata és önismerete szempontjából, mind a tartalmi mind pedig

csoportos visszajelzések révén.

A szupervizor felhasználhatja a csoportfolyamatot arra, hogy felfedezze és rávilágítson a „párhuzamos folyamatra”, amennyiben a szupervizori kapcsolat „itt és most” alakulása tükrözi a szupervizált és kliensei kapcsolatát.

a kapcsolati szinten adott csoportos visszajelzések révén.

15. Hipotézisek alkalmazása

Szupervízió

Coaching

Mínt hogy az emberek csak személyes feltételezéseik megosztásával tudnak kommunikálni, ez alapvetően fontos a reflexió szempontjából. Azáltal, hogy megosztjuk nézeteinket, hipotéziseinket egy bizonyos összefüggéssel vagy kérdéssel kapcsolatban, közösen új megértésmintákat alkothatunk, melyek rendszerint új perspektívákat tartalmaznak.

A szupervizor/coach is használhat hipotéziseket, a csoport vagy a szupervizáltak/coacheek igényeire vonatkozó ötletként, melyek aztán alakítják a szupervizor/coach további beavatkozásait. Ebben az esetben a szupervizor/coach nem feltétlenül osztja meg a hipotéziseit a csoport tagjaival.

Eredmények

Az eredmények a szupervízió/coaching szupervizáltakra/coacheekre gyakorolt hatását mutatják.

1. Jobb szakmai teljesítmény

Szupervízió

A szupervizáltak gondolkodásában és gyakorlatában változás következik be, ami hat a szakmai, néha még a személyes környezetükre is.

A szupervízió eredménye egy olyan új, kreatív elem, amely a szupervizált munkáját gazdagítja és irányítja. Új igények válhatnak tudatossá.

Coaching

A coacheek sikeresen fognak új tevékenységbe vagy újszerű viselkedésbe. Ez hat a coachee szakmai, néha még a személyes környezetére is.

Új igények és változtatási javaslatok válhatnak tudatossá.

2. A szerepek és funkciók tisztázása a szervezetekben

Szupervízió

A formális tevékenységek (funkciók) tisztázása, ezek szervezeti szintű megtárgyalása és kommunikációja.

A szerepek tisztázása, a társas rendszerekben a személyek között kialakuló viselkedésminták értelmében.

Coaching

A coacheekben tudatosodik a szervezeten belüli szerepük, közreműködésük és korlátaik, és ha szükséges, megpróbálnak a viselkedésükön és/vagy a helyzetükön változtatni, vagy azt javítani.

3. A konfliktusokból és ellentmondásokból származó feszültség hatékony kezelése

Szupervízió

A konfliktusok és ellentmondások különböző perspektívákból való

Coaching

A konfliktusok és az ellentmondások különböző perspektívákból való

reflektálása és megbeszélése által a szupervizáltak hatékonyabb megküzdési stratégiákat alakítanak ki.

reflektálása és értékelése által, valamint új viselkedésformákkal történő kísérletezés eredményeképp a coacheek hatékonyabb megküzdési stratégiákat alakítanak ki.

4. Tanulás

Szupervízió

A szupervízióban a tanulás egy önszerveződő folyamat eredménye, melynek során a szupervizált létrehoz magának egy reflektív teret, ami által

- ✓ jobban megérti egy aktuális helyzet komplexitását,
- ✓ megért szervezeti kérdéseket és belefoglalja ezeket személyes céljaiba
- ✓ növekszik kompetenciája az önreflexióra épülő döntéshozatal területén.

Coaching

A tanulás a különböző helyzetekkel való szembenézés és azok kezelésének folytonos, dinamikus folyamata.

5. Új felismerések

Szupervízió

A szupervízió új perspektívákat nyit a

Coaching

A coach támogatja a coachee gondolkozásában végbemenő

szupervizáltak gondolkodásában a munkával kapcsolatos helyzeteik, képességeik, lehetőségeik és felelősségük viszonylatában.

Arra ösztönzi a szupervizáltakat, hogy a szakmai kapcsolatok, folyamatok egy másfajta megértését keressék, és ezen új megértés szerint viselkedjenek.

változtatásokat, melyek új perspektívákat nyitnak.

Az új felismerések megszületése a coaching egyik fontos eredménye.

A felismerések vonatkozhatnak a külső körülményekre és környezetre, más személyekre és az ügyfélre saját magára is.

6. Szervezeti előnyök

Szupervízió

Coaching

Szervezeti szinten a szupervízió és a coaching jobb szakmai teljesítményhez vezet a szervezeten belül, azáltal hogy

- ✓ tisztázza a funkciókat és a szerepeket,
- ✓ hatékonyan kezeli a feszültségeket és az ellentmondásokat,
- ✓ megelőzi és csökkenti a stresszt és a kiégést,
- ✓ új felismerésekhez vezet,
- ✓ támogatja a szakmai kompetencia fejlesztését a hierarchia minden szintjén és minden résztvevő számára.

Ezáltal a szupervízió/coaching támogatja a szervezet jobb szakmai teljesítményét és a minőségbiztosítás valamint a változáskezelés szerves részét alkotja.

7. Stressz megelőzés és stresszcsökkentés

Szupervízió

Coaching

A szupervízió /coaching személyes és szakmai segítséget és támogatást nyújt, amely lehetővé teszi a szupervizált/coachee erőforrásainak tudatosítását és fejlesztését. Ez megelőzi és csökkenti a negatív közérzet és a stressz kockázatát. Ezáltal növekedhet a rugalmas ellenálló képesség (reziliencia) a szakmai környezetben.

8. Szakmai fejlődés

Szupervízió

Coaching

A szupervízió/coaching a szakmai fejlődés támogatásán keresztül a szupervizáltak/coacheek professzionalizációjának része.

9. Minőségfejlesztés

Szupervízió

Coaching

A szupervízió naprakészen tartja vagy fejleszti a személy szakmai kompetenciáit és tisztázza a munkafolyamatokat és előírásokat a kliensek javára.

10. Szakmai önismeret

Szupervízió

Azt jelzi, hogy a szupervizáltakban kialakul saját maguk, attitűdjeik és törekvéseik tudatos érzékelése a professzionális munkavégzés viszonylatában.

Az önismeret úgy fejleszthető, hogy folytonosan növeljük az önreflexiós készségeket.

Coaching

A coaching az önmagunk megértésére és megváltoztatására irányuló gyakorlat.

11. Jól-lét /Egészség

Szupervízió

Coaching

Referencia lista

Az ECVision szótárhoz használt források:

Abdul-Hussain, S. (2012): *Genderkompetenz in Supervision und Coaching*, VS Verlag Wiesbaden

Ajduković, M. & Cajvert, L. (2004). *Supervizija u psihosocijalnom radu./ Supervision in psychosocial work*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć. (University textbook, pp. 383)

Ajduković, M., Cajvert, Lj., Kobolt, Žižak, A. (2012). Obilježja metasupervizora iz perspektive supervizanta i metasupervizora. 3. *Hrvatska konferencija o superviziji. Postignuća i izazovi razvoja supervizije*. Opatija, 18. do 20. travanja 2012. Knjiga sažetaka, 26.

Ajduković, M., Urbanc, K. (2010). Supervision as a safety net. In: Van Hess, G., Geissler-Pilitz, B. (Eds.) *Supervision meets education. Supervision in the Bachelor of Social Work in Europe*. Maastricht: CERST Research Centre Social Integration, Faculty of Social Studies/Zuyd University of Applied Science, 114-133.

Ambruš-Kiš, R., Cimperman, R., Fajdetic, M., Kazija, M., Listeš, S., Marunčić, S., Miletić, L., Milić, V., Ništ, M., Ozorlić-Dominić, R., Petljak-Jakunić, B., Požnjak-Malobabić, A., Skelac & M., Vidović, T. (2009). *Integrativna supervizija u odgoju i obrazovanju./ Integrative supervision in educational system*. Zagreb: Agencija za odgoj i obrazovanje.

Andersen, T. (1996): *Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge*. Verlag Modernes Lernen

Bastaić, Lj. (2007). Supervizija i interpersonalna neurobiologija- kako supervizijski odnos mijenja supervizora i supervizanta/ Supervision and interpersonal neurobiology- how the supervisory relationship changes the supervisor and supervisees. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 453-463

Belardi, N. (2009). *Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven*, München: C.H. Beck, 3. Ed.

Berg, E M, (2004/2012) *Coaching – att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas*. 2a uppl. Lund: Studentlitteratur.

Bergknapp, A. (2009): *Supervision und Organisation – Zur Logik von Beratungssystemen*. Wien: facultas.wuv

Bernler, G & Johnsson, L. (1985/2000). Handledning i psykosocialt arbete. Stockholm: Natur och Kultur.

Bezić, I. (2007). Supervizija kao način razvijanja samopouzdanja i sposobnosti podnošenja konfrontacije/ Supervision as a way to develop self-confidence and the ability to cope with confrontation. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 443-452.

Boalt Boéthius, S & Ögren, M-L (2000). Grupphandledning Den lilla gruppen som forum för lärande. Lund: Studentlitteratur.

Boalt Boéthius, S. & Ögren, M-L. (2012): Möjligheter och utmaningar i grupphandledning. Teori och verklighet. Lund: Studentlitteratur.

Cajvert, L. (2009). Nesvjesni procesi u superviziji terapijskog rada. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 67-89.

Cajvert, L. (1998). Behandlarens kreativa rum. Om handledning. Lund: Studentlitteratur.

Curriculum Chr. Rauen Coaching, <http://www.rauen.de/christopher-rauen.htm>, 30.05.2012

Curriculum Katholische Stiftungsfachhochschule Munich, <http://www.ksfh.de/weiterbildung>, 30.05.2012

Curriculum Tops Munich-Berlin e.V., www.tops-ev.de; 30.05.2012

Curriculum Trainingsprogramma Coaching Alba Academie (2013)

Curriculum Trainingsprogramma Coaching Hanze Hogeschool Groningen (2013)

Curriculum Trainingsprogramma Supervisiekunde Hanze hogeschool Groningen (2008).

Curriculum, Lehrgang: Systemische Supervision (2013), Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision (ASYS)

Čačinović Vogrinčić. G. (2009). Supervizija u socijalnom radu: su-stvaranje supervizije kroz suradni odnos. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Refleksije o superviziji: Međunarodna perspektiva/ Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 67-89.

DBVC, <http://www.dbvc.de>, 30.05.2012

DGSF, www.dgsf.de, 30.05.2012

DGSv, www.dgsv.de, 30.05.2012

Doppler, K., Lauterburg, Ch.(2007): Change Management. Campus

DVC, <http://www.coachingverband.org>, 30.05.2012

Edding, C./Schattenhofer, K. (Hg) (2009): Handbuch: Alles über Gruppen, Weinheim/Basel

Fatzer, G., Rappe-Geiseke, K., Looss, W.: Qualität und Leistung von Beratung (Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung). Edition Humanistische Psychologie (1999)

Fagerström, K., Karvinen-Niinikoski, S.(2013): *What makes social work "systemic"?* In: STEP-Manual,

Geissler, Karlheinz, A. (1996): Szupervízió a modernben – modern szupervízió. In: Norbert Lippenheimer (szerk.): *Tanulmányok a szupervízió köréből*. Supervisio Hungarica

Gjerde, S. (2007/2012). Coaching vad – varför – hur. Lund: Studentlitteraturen.

Göncz, K. (2003): ELTE TTK szupervízor szakirányú továbbképzésének szakindítási kérelme

Gordan, K. (1992). Psykoteraپیhandledning inom utbildning, i kliniskt arbete och på institution. Stockholm: Natur och Kultur. Stockholm

Gotthardt-Lorenz, A. (2000): Die Methode Supervision – eine Skizze. In Pühl, H. (Hrsg.), Supervision und Organisationsentwicklung. (S. 55 – 69). Opladen: Leske und Budrich

Gotthardt-Lorenz, A. (2009): Organisationssupervision – Raum für wachsende Anforderungen. In Pühl, H. (Hrsg.), Supervision und Organisationsentwicklung. Wiesbaden: VS Verlag

Gotthardt-Lorenz, A.; Hausinger, B.; Sauer, J. (2009): Die supervisorische Forschungskompetenz. In Pühl, H. (Hrsg.), Handbuch der Supervision 3. Berlin: Ulrich Leutner Verlag

Gotthardt,Lorenz, A. (1994 und 2000): „Organisationssupervision“, Rollen und Interventionen. In Pühl, H. (Hrsg.), Handbuch der Supervision 2 (S. 365-379). Berlin: Edition Marhold.

Greif, S. (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings, Göttingen: Hogrefe,

- Grundel, U. (red) Arvas, A.: Resa in i ett samtal. Coachning på gestaltiskt vis.
- Haan, E. de (2004). *Coachen met collega's*. Assen: Van Gorkum
- Haan, E. de (2008). *Relational coaching*. Chichester West Sussex: John Wiley & Sons.
- Hamreby, M. (2004) Tankar om det sårbara förståndet och att försöka bevara förståndet. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Hamreby, M. (2004). Tankar om det sårbara förståndet och att försöka bevara förståndet. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Hartmann, G. und Judy, M. (Hg.): *Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisationen und Gesellschaft*, Edition Volkshochschule (2005)
- Hausinger, B. (2007): Zur Wirkungsforschung in der Supervision. In: *Supervision*, 1.2007, S. 50-54
- Hausinger, B. (2008): Wirken und Nutzen von Supervision. Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlicher Arbeiten. Hrsg: DGSv. 2. überarbeitete Auflage, kassel university press
- Hilmansson, H T, (2012) *Coachingtrappan, en handbok i att coacha och motivera resultat*. Lund: Studentlitteratur.
- Hofsten, G. & Sundberg, E M. (2004). *Handledning – ett möte mellan professionella*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm:Mareld.
- Hofsten, G. & Sundberg, E M. (2004). *Handledning – ett möte mellan professionella*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Höjer, S, &Beijer, E &Wissö, T. (2007). *Varför handledning? Handledning som professionellt projekt och organisatoriskt verktyg inom handikappomsorg och individ och familjeomsorg*. Göteborg: FoU/Väst Rapport 1:2007.
- http://coachszele.hu/media/Lapszamok/MC_2013_1.pdf, March 2, 2013
- <http://szupervizio.webs.com>, Febr 20, 2013
- <http://www.coachutbildning.se/Coachetik.html>
- <http://www.emccouncil.org/> Date of visit: 16th of May 2013

<http://www.szupervizio.eoldal.hu>, Febr 20, 2013

<https://nl.wikipedia.org/wiki/Coaching> Date of visit: 16th of May 2013

Judy, M.: Tango tanzen. Psychoanalytische und systemische Konzepte zu Übertragung & Gegenübertragung. In: *Brush up your Tools*.

Knopf, W. (2008) Life Long Learning: Eine politische und praktische Chance für Supervision und Coaching. *BSO Journal* (2008) 1:21-22. Bern

Knopf, W./I. Walther (Hg.) (2010) *Beratung mit Hirn*. Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis von Supervision und Coaching. Wien: Facultas

Knopf, W./Roos, S. de (2009) *The Advancement of Supervisory Learning*. Science, Profession or Practical Wisdom. A dialogue between Wolfgang Knopf and Sijtze de Roos. *Supervision* (2009) 1:23-28. Weinheim: Beltz

Kobolt, A., Žižak, A. (2007). Timski rad i supervizija timova/ Teamwork and supervision of teams. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 367-386.

Korman, J. (2002). Lösungsfokus i handledning. I Söderquist, M. (red) (2002) *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.

Korman, J. (2002). Lösungsfokus i handledning. I Söderquist, M. (red) (2002) *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.

Kouwenhoven, M. (2007). *Het handboek strategisch coachen*. Amsterdam: Boom Nelissen

Lingsma, M. (2005). *Aan de slag met teamcoaching*. Soest: Uitgeverij Nelissen

Luif I. (Hrsg.), *Supervision in Österreich*. Wien: Orac

Matić, V. (2011). Razvoj odnosa u superviziji psihosocijalnog rada/ Developing a relationship in supervision of psychosocial work. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 18 (2), 217-244.

Michels, H. und Looss, W. (2006): *Unter vier Augen. Coaching für Manager*. EHP – Organisation

Migge, B. (2005). *Handbuch Coaching und Beratung*, Weinheim: Beltz.

Milowiz, W. (2009): *Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld*. Vandenhoeck & Ruprecht

Mohr, G. (2006): *Systemische Organisationsanalyse*. EHP (2009)

- Möller, H: Was ist gute Supervision? Klett-Cotta (2001)
- Möller, H., Hausinger, B.: Quo Vadis Beratungswissenschaft? VS Verlag für Sozialwissenschaften (2009)
- Moltke, H. V. och Molly, A (red). (2011). Systemisk coaching en grundbok. Lund: Studentlitteratur.
- Münch, W. (2011): Tiefenhermeneutische Beratung und Supervision: Konzeptualisierung und Praxisreflexion, Brandes und Apses
- Näslund, J. & Ögren, M-L. (ed).(2010). Grupphandledning. Forskning och erfarenheter från olika verksamhetsområden. Lund. Studentlitteratur.
- Neuberger, O. : Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung, UTB (2006)
- Olson, H. & Arnoldsson, Ch. (2010). Samtal kring handledning. Erfarenheter och reflektioner. Lund: Studentlitteratur.
- Pechtl, W. (1995): Zwischen Organismus und Organisation, Wegweiser und Modelle für Berater und Führungskräfte, Veritas, 1995, zit. nach Tippe/Jakob, oe263, 2012, unveröffentlichtes Manuskript
- Pertoft, M & Larsen, B (2003). Grupphandledning med yrkesverksamma i människovård. Stockholm: Liber.
- Petitt, B. (2002). Reflektion. I Söderquist, M. (red). (2002). Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv: Stockholm. Mareld.
- Petitt, B. (2002). Reflektion. I Söderquist, M. (red). (2002). Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv. Stockholm: Mareld.
- Petzold,H. (2005): *Supervision in der Altenarbeit*. Junfermann, Paderborn
- Petzold,H. (2005): „Beratung“ als Disziplin und Praxeologie zum Umgang mit subjektiven Theorien.
- Petzold, H.(1998):Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung: Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis, Junfern Paderborn
- Pol, I.G.M. van (2012). *Coachen als professie*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers
- Praag-van Asperen, H.M. van en Praag, Ph.H. van (2000). *Handboek supervisie en intervisie*. Leusden: De Tijdstroom
- Pühl, H.: Handbuch der Supervision 3. Wissenschaftsverlag Spiess (2012)

- Pühl, H. (Hg.) (2012): Supervision und Organisationsentwicklung. Handbuch, 3. Leske u. B., Vlg., L.
- Rappe-Giesecke, K.(2009). Supervision für Gruppen und Teams, Heidelberg: Springer, 4.ed.
- Rappe-Giesecke, K. (1999): Supervision – Veränderung durch soziale Selbstreflexion. In: Fatzer, Gerhard u. a.: Qualität und Leistung von Beratung (Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung). Edition Humanistische Psychologie
- Rittershausen, K. (2010). Coaching, empowerment and health A literature review Examensarbete i Folkhälsovetenskap, C- nivå, 15 hp VT 2010 Högskolan i Skövde: Institutionen för vård och natur
- Sárvári, Gy. (1996): Az európai és az angolszász szupervíziós gyakorlat néhány eltérése a szupervízió folyamattanulásának tükrében. In: Louis van Kessel, Sárvári György (szerk.): *Tanulmányok a szupervízió köréből*. Supervisio Hungarica
- Schattenhofer, K. (2009): Was ist eine Gruppe? Verschiedene Sichtweisen und Unterscheidungen, in: Edding/Schattenhofer (Hg) (2009): Handbuch: Alles über Gruppen, Weinheim/Basel
- Siegers, F. (2002). *Handboek supervisiekunde*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum
- Söderquist, M. (red). (2002). *Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.
- Söderquist, M. (red). (2002). *Möjligheter. Handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Stockholm: Mareld.
- Ståhl, F. (2004). *Det personliga ställningstagandet*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Ståhl, F. (2004). *Det personliga ställningstagandet*. I Wrangsjö, B. (red). (2004). *Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt*. Stockholm: Mareld.
- Steinhardt, K. (2005): *Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession? Zur historischen, professionstheoretischen und empirischen Fundierung von psychoanalytisch orientierter Supervision*, Psychosozialer Verlag Gießen
- Stiwne, D (red). (1993). *Perspektiv på handledning i psykoterapi och avgränsande områden*. Stockholm: Natur & Kultur
- Stumpf, S. / Thomas, A. (Hrsg.) (2003): *Teamarbeit und Teamentwicklung*, Hogrefe.

Tatschl, S (2009). Reflektiranje – ključna kompetencija u superviziji. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 49-66

Tatschl, S. (1997): Organisationssupervision und Organisationskompetenz als Antwort auf Herausforderungen des Wandels von Sozialen Organisationen. In: Luif I. (Hrsg.), *Supervision in Österreich*. Wien: Orac

Tippe, A. 2008: Veränderung stabilisieren. Strategische Teamentwicklung als Führungsaufgabe zur Stabilisierung von Organisationsentwicklungsprozessen. Carl-Auer-Verlag

Tomić, V. (2011). Razine odgovornosti u supervizijskim odnosima/ Levels of responsibilities in supervision relationships. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 18 (2), 245-280.

Tuda Družinec, Lj. (2011). Utjecaj profesionalnog iskustva supervizora i konteksta na supervizijski proces u pomažućim profesijama/ Influence of professional experience of supervisor and context to the supervision process to helping professions. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 18 (2), 333-363.

Tveiten, S. (2010). Yrkesmässig handledning – mer än ord. Lund: Studentlitteratur. Lund.

Vad är coaching? http://www.coachstjarnan.se/vad_ar_coaching.php

van Kessel, L. (2007) Coaching, a field for professional supervisors. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 387-431.

van Kessel, L./ Fellermann, J. (2000): Supervision and Coaching in a European Perspective. Proceedings of the ANSE-Conference 2000, www.anse.eu, June 2013

Vandamme, R. (2003). *Handboek ontwikkelingsgericht coachen*. Soest: Uitgeverij Nelissen

Vizek Vidović, V., Vlahović Štetić, V. (2007). Modeli učenja odraslih i profesionalni razvoj/ Models of adult learning and professional development. *Ljetopis socijalnog rada/Annual of Social Work*, 14 (2), 283- 310.

Watzlawick, P., Beavin, J., Jackson, D. (2011): *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*. W.W. Norton & Co.

Weigand, W. (2012): Beitrag der Zeitschriften zur Professionalisierung von Supervision – Felderkundungen, in: *Forum Supervision*, Heft 40, Oktober 2012

Weigand, W. (2011): Organisation verstehen, in: *Supervision*, 01/2011

Weigand, W. (2009): Methodenfetischismus und Angstabwehr, in: Harald Pühl (Hrsg), Handbuch der Supervision 3, Berlin 2009

Weigand, W. (2006): Neue Herausforderungen an die Profession Supervision, in: Supervision 01/2006

Wendel, B.; <http://keycoaching.net/coach/om-coaching/>

Wikberg, E.: Organisering av en ny Marknad- en studie av den Svenska coachningsmarknaden. Score; Stockholm: Stockholm centre for organizational research.

Wikipedia.de: "Supervision", <http://de.wikipedia.org/wiki/Supervision>,30.05.2012

Wikipedia: "Coaching", <http://de.wikipedia.org/wiki/Coaching>,30.05.2012

Wimmer, R. (2004): Organisation und Beratung. Systemtheoretische Perspektiven für die Praxis. Carl-Auer-Systeme

Wirtberg, I. (2002). Att ge och ta emot handledledning. I Söderquist, M. (red) (2002) Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv. Stockholm: Mareld.

Wirtberg, I. (2002). Att ge och ta emot handledledning. I Söderquist, M. (red). (2002). Möjligheter handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv. Stockholm:Mareld.

Wrangsjö, B. (red). (2004). Utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt. Stockholm: Mareld.

Wrangsjö, B. (red). (2004). Att utforska tillsammans. Handledande förhållningssätt. Stockholm: Mareld.

www.ageracoaching.se

www.anse.eu

www.assp.sk

www.bso.ch

www.coachfederation.org

www.coachfederation.org, May 14, 2013

www.dgsv.de

www.drustvozasupervizijo.si

www.hdsor.hr



az Európai Bizottság támogatásával



Lifelong
Learning
Programme 2015. február

www.hrcafe.eu/temakor/szupervizio, Febr 20, 2013

www.ispa-supervision.org

www.lfi.hu/coaching-vs-szupervizio.html, Febr 20, 2013

www.lvsc.eu

www.lvsc.eu Date of visit: 16th of May 2013

www.nobco.nl Date of visit: 16th of May 2013

www.nosco.no

www.oevs.or.at

www.sai.ir

www.supervision-coaching.it

www.supervizare.com

www.supervizija.lv

www.szupervizio.lap.hu, Febr 20, 2013

www.szupervizorok.hu, Febr 20, 2013

www.wikipedia.hu, Jan 21, 2013

Žižak, A., Vizek Vidović, V., Ajduković, M.(2012). Interpersonalna komunikacija u profesionalnom kontekstu/Interpersonal communication in professional context. Zagreb: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.

Žorga, S. (2009). Specifičnosti učenja u superviziji. In: Ajdukovic, M. (Ed.) *Refleksije o superviziji: Međunarodna perspektiva./Reflection about supervision: International perspective*. Zagreb: Faculty of Law. Department of Social Work, 49-66.

A projekt team – Életrajzok

Marina Ajdukovic, Zágráb, Horvátország

Marina Ajdukovic (Zágrábi Egyetem, Jogi Kar, Szociális Munka Tanszék), pszichológus PhD, egyetemi tanár, családterapeuta és okleveles szupervizor. A Szociális Munka Tanszék valamint a Szociális Munka és Szociálpolitikai doktori program vezetője. Oktatási tevékenységének és kutatásainak középpontjában a kritikai szociális munka, a gyermekek elleni erőszak és elhanyagolás, a partnerkapcsolaton belüli erőszak, a csoportmunka és a szupervízió áll.

Jelentős mértékben hozzájárult a szupervízió meghonosításához és működtetéséhez Horvátországban. Marina Ajdukovic vezette az első szupervizorképzést 2001. és 2004. között. Nevéhez fűződik az első 120 ECTS posztgraduális master fokozatú szupervíziós képzési program kidolgozása, mely 2006. óta folyamatosan működik. Számos szakcikk szerzője és az első horvát nyelvű szupervízió témájú egyetemi tankönyv társszerkesztője L. Cajverttel együtt. A „Szociális munka évkönyve” szerkesztőjeként két tematikus számos állított össze a szupervízió témájában (2007-ben és 2011-ben). Négy országos szupervíziós konferenciát szervezett nemzetközi részvétellel (2004, 2006, 2008 és 2012). Marina Ajdukovic 2004. és 2012. között a Horvát Szupervíziós és Szervezetfejlesztési Egyesület elnöke volt

<http://www.unizg.hr/homepage/>



Lilja Cajvert, Göteborg, Svédország

Lilja Cajvert (Göteborgi Egyetem, Szociális munka Tanszék) docens, szociális munkás, diplomás pszichoterapeuta, szupervizor a pszichoszociális munka területén és a családterápiában. A „Szupervízióval kísért terepmunka” képzési program koordinátora, valamint a Göteborgi Egyetem Szociális munka Tanszék Szupervízió képzésének metaszupervízora.

Bosznia Hercegovinában ő kezdeményezte és vezette az első szupervizor képzést (Tuzla és Sarajevó, 1998-2000). 2001-től 2004-ig oktatóként, szupervizorként és konzulensként vett részt az első horvátországi szupervizor képzésben, amely „A szupervízió bevezetése a szociális jóléti rendszerbe Horvátországban” program keretében valósult meg. 2005-től 2009-ig két posztgraduális master program projekvezetője volt Bosnia Hercegovinában – „Szupervízió a pszichoszociális munkában” és „Menedzsment a szociális munkában” címmel.

Lilja Cajvert egy önálló szupervíziós modellt dolgozott ki, melynek fókuszában a tudattalan folyamatokkal való munka áll. A témában megjelentek cikkei és könyve svéd, angol, horvát és szlovén nyelven.

Lilja Cajvert a Svéd Szupervíziós Egyesület elnöke volt négy éven keresztül.

http://www.socwork.gu.se/kontaktaoss/Personlig_hemsida/Lilja_Cajvert/



Michaela Judy, Bécs, Ausztria

Michaela Judy irodalmat, kulturális menedzsmentet és oktatásmenedzsmentet tanult. Csoportdinamikai tréner és kiképző, szupervizor (ÖVS) és coach. Több mint 20 éven keresztül egy felnőttoktatási központ vezetője volt (Volkshochschule Ottakring, Bécs). Jelenleg személyzeti fejlesztő és projektmenedzser a Die Wiener Volkshochschulen GmbH.-nél.

Emellett szabadúszó trénerként, szupervizorként és coachként dolgozik. Munkája középpontjában a non-profit szervezetek menedzsmentje, a rendszerszemléletű megközelítés, valamint a gender és diverzitás kérdéskör kezelése áll.

Előad egyetemeken, valamint egyéb felnőttoktatási intézményekben.

Az ASYS tagja (Rendszerszemléletű Szociális Munka, Tanácsadás és Szupervíziós Munkacsoport), és az ASYS Rendszerszemléletű szupervízió posztgraduális kurzusának programvezetője.

Michaela Judy két könyvet szerkesztett és számos cikket jelentetett meg.



<http://members.aon.at/mjudy/judy.htm>

Wolfgang Knopf, Bécs, Ausztria /EU

A Bécsi és az Innsbrucki Egyetemen folytatott társadalomtudományi tanulmányokat, 1983-ban szerzett Ph.D. fokozatot pedagógia és pszichológia szakon. További képzettségek: Csoportdinamika (1998-99), Szexuálterápia (1990-92), Szupervízió és tanácsadás (1992-95), Szervezetfejlesztés (2001), Rendszerszemléletű tanácsadás (1999-2001).

A Grazi Egyetem Szakirányú Továbbképzés Tanszékének adjunktusa (1984-1994), illetve a következő képzések előadója: a Klagenfurti Egyetem (1983-84, 1998-2005), Interdiszciplináris Tanulmányok Intézete a Grazi, Innsbrucki, Klagenfurti és Bécsi Egyetemeken (1994-98), Grázi Egyetem (1984-93), Bécsi Egyetem (1993-94, 2004, 2006-11), Bécsi Műszaki Egyetem (1996-2001, 2006), Innsbrucki Egyetem (1998-2003), Linzi Egyetem (2010-11), Kremsi Egyetem (2006), Bécsi Szociális-munkásképző Főiskola (2001-2006), Bécsi Szociális munka Akadémia (1994-2002). Oktatott tárgyak: pedagógia, didaktika, kommunikáció, csoportdinamika, állampolgári ismeretek, folyamattanácsadás, stb.

1994. óta szabadúszó szupervízor, coach és menedzsment tréner.

Különböző fókuszú tréner, szupervízor és coach képzések kidolgozásáért és menedzsmentjéért felel országos és nemzetközi szinten.

K. Steinharttal a Bécsi Egyetem „Szupervízió és Coaching” posztgraduális program vezetője. Wolfgang Knopf 2004. és 2010. között az Osztrák Szupervíziós Egyesület (OVS) elnöke volt, továbbá 2006-tól 2014-ig az Európai Szupervíziós Egyesület elnöke is (ANSE).

www.system.at/personen/vKnopf.htm



Hubert Kuhn, München, Németország

1963-ban született Bajorországban (Németország)

Házas, két gyermeke van.

Független szervezeti tanácsadó, szupervízor, menedzsment coach és tréner hazai és nemzetközi szinten. Főbb munkaterületei: team diverzitás, csoportdinamika és konfliktuskezelés. 2000. óta számos publikációja jelent meg. 2000. óta a TOPS München-Berlin tagja.



Végzettsége:

- ✓ Diplomás közgazdász
- ✓ Csoportdinamikai tréner (DAGG), Csoportok vezetése és folyamattanácsadása (6 év felsőfokú tréning, DAGG), Német Pszichoterápiás és Csoportdinamikai Egyesület
- ✓ Coach /szupervízor, Német Coaching és Szupervíziós Egyesület (DGSv), 2008. óta három szupervízor képzés senior coacha.
- ✓ Rendszerszemléletű terapeuta és tanácsadó, Rendszerszemléletű Terápiás és Szervezeti Tanácsadó Intézet.
- ✓ Szervezeti tanácsadás, változás kezelés, mediáció, erőszakmentes kommunikáció, tranzakció analízis és más módszerek.

Madai Krisztina, Budapest, Magyarország

Madai Krisztina az International Coaching Federation által akkreditált coach és diplomás szupervizor. Alap végzettségei: közgazdaságtudományi MBA, alkalmazott pszichológia és gender tanulmányok MA. A nemzetközileg akkreditált 'Coach Akadémia', coachképzés társalapítója és vezetője. A Károli Egyetem szupervíziós tréning programjának, és számos más magyar coaching képzés előadója. Oktatásának és kutatásának középpontjában a szerződéskötés, a coach-ügyfél kapcsolat, a szervezeti környezet hatása a coachingban és a szupervízióban, illetve a szervezetekben megjelenő gender-témák állnak.

Madai Kriszta a „Metodológiai kézikönyv coachok részére II.” című mű társszerzője és a coaching és szupervízió témákban írt cikkei megjelennek a „Magyar coachszemle” című magyar online coaching folyóiratban. Küldetése, hogy a magyarországi coaching szakma minőségbiztosításán dolgozzon, elsősorban a szupervízió lehetőségeinek és jelentőségének tudatosításán keresztül, illetve a nemzetközi szakmai tudás közvetítésén keresztül.



Mieke Voogd, Eelde, Hollandia

Mieke Voogd (1965) a Coachkwadraat tulajdonosa, amelyet 2006-ban alapított. Coachinggal, szupervízióval és a szervezetfejlesztéssel foglalkozik, Hollandia északi részén.

Mieke szervezetpszichológusi végzettséggel rendelkezik és csaknem 20 évet dolgozott tanácsadóként különböző profit és non-profit szervezetekben.

Közben diplomás szupervizor végzettséget szerzett. Fő érdeklődési területe a coaching és szupervízió területének kutatása.

2009. óta a Holland Szupervíziós és Coaching Egyesület tudományos bizottságának elnöke (LVSC).

<http://www.coachkwadraat.nl/>





az Európai Bizottság támogatásával



Lifelong
Learning
Programme

2015. február

**ECVision. A szupervízió és coaching osztrák, horvát, holland, német,
magyar, svéd és európai történetének áttekintése**

Wolfgang Knopf

ANSE – Története és céljai

1975-től a szupervízió mint folyamattanácsadási módszer folyamatos szakmai megerősödése volt megfigyelhető - számos európai országban megjelentek az országos szupervíziós egyesületek.

1997. november 21-én Ausztria (ÖVS), Németország (DGSv), Magyarország (MSZT), Hollandia (LVSB) és Svájc (BSO) országos szupervíziós szakmai szervezetei megalapították a bécsi székhelyű ANSE-t, mint európai koordináló egyesületet, azért hogy a szervezet elősegítse a szakemberek európai szintű együttműködését és tapasztalatcseréjét.

Az ANSE a szakmai érdekek nemzeteken felül álló képviselője. Az ANSE kapcsolatban áll a szupervízió és coaching számos szakmai szervezetével szerte a világon. Az ANSE sztemderdeket és etikai kódexet fogalmaz meg a szupervízió és coaching szakmák vonatkozásában.

Az ANSE-nak ma több mint 9 ezer (2013) minősített szupervizor és coach tagja van, akik 22 európai ország több mint 80 képző intézményét képviselik. 2006-ban az ANSE aláírt egy kölcsönös megállapodást az akkreditált szupervizorok elismeréséről az ASSCANZ-cal (Association for Supervision, Coaching and Consultancy in Australia and New Zealand).

2012-ben Brüsszelben írtak alá megállapodást az EUROCADRES (The Council of European Professional and Managerial Staff) Szociális Párbeszédében való részvételre vonatkozóan.

Az ANSE szakmai kapcsolatban áll, illetve együttműködik az EASC-vel (European Association for Supervision and Coaching) és az EMCC-vel (European Mentoring and Coaching Council).

Az ANSE fő célkitűzései a következők:

- ✚ információmegosztás támogatása az országos szervezetek és képző intézmények között
- ✚ folyamattanácsadás területén dolgozó szakemberek tapasztalatcseréjének támogatása
- ✚ a szupervízió és a coaching egyre szélesebb körben való elterjesztése
- ✚ a szupervízió és a coaching minőségbiztosítása (sztenderdek kialakítása)
- ✚ támogatja a szupervízió és a coaching országos szervezeteinek létrehozását
- ✚ támogatja az egyes tagszervezetek saját szupervíziós és coaching kultúrájának kialakítását
- ✚ támogatja az európai országokban a szakmai képzések kialakítására vonatkozó kezdeményezéseket
- ✚ támogatja a szupervíziós és coaching elméletek és módszertanok fejlesztésére irányuló kutatási és oktatási kezdeményezéseket.

Az ANSE különösen fontosnak tartja a kulturális sokszínűségről való tanulást és az európai együttműködések támogatását.

Wolfgang Knopf

Szupervízió és coaching Ausztriában

Főbb történeti események

A német nyelvterület egyéb más országaihoz hasonlóan, a szupervízió önállósodásának kezdetei a múlt század 70-es éveinek végére nyúlnak vissza. A szupervízió erősen beágyazódott a szociális munkába, és alakulására a legerősebb hatást a pszichoanalízis és a csoportdinamika gyakorolta. A gyakorlati tanácsadás fokozatosan alakult át szupervízióvá. A szupervíziós beállítottság és attitűd a Bálint csoportokon keresztül került be az iskolai oktatásba. Nem sokkal ezután indult el az első szupervízor képzési program (1981. Salzburgi Egyetem Pszichológiai Intézete).

Ezzel a folyamattal egyidejűleg elkezdődött annak a vitája, hogy hol van a szupervízió definíciójának határa. Ugyanakkor megjelent egy szupervízori identitással rendelkező tanácsadói közösség. A személyes kapcsolatokra építve a tartalomra vonatkozó szakmai vitákba beléptek a német és a svájci kollégák is, így a tágabb környezetben szerzett tapasztalatok is bekerülhettek a gondolkodásba. A diskurzus elsődlegesen az oktatók között zajlott és azok között, akik a képzési programokért feleltek, köztük az első végzősök is (Szupervíziós vitacsoport 1991, Bécs).

A koncepcióra vonatkozó viták mellett szakmapolitikai viták is zajlottak. Erről tanúskodik az első osztrák, a szakmai szervezetek részvételével zajló konferencia címe is: „Szupervízió az érdekek konfliktusában”. Mindezen folyamatok vezettek 1994-ben az ÖVS (Osztrák Szupervízió Szövetség) megalapításához, melyben az akkoriban aktív oktatási intézmények és a alumni egyesületeik vettek részt.

Szupervízió mint hivatás

A szupervíziót elsőként a nagyobb szociális intézményekben használták, ezért ezen a terepen a helyzete kezdettől fogva magától értetődő volt. A kezdeti

nehézségek után a szupervízió igénybevétele átlépte a kritikus határt a szociális munka, az iskolák és kórházak terepein is, akik ezután a “terjesztő” szerepét töltötték be.

Az iskolákban és kórházakban sikeresen megvalósított projektek hozzájárultak a szakma sikeréhez strukturális szinten is. E fejlődés alapvető impulzusai az osztrák kollégák elméleti munkájából származtak, melyeket számos konferencián, cikkben és könyvben mutattak be.

Bizonyos építő jellegű eltérések ellenére a különböző elméleti megközelítések korábban és most is élő párbeszéd és együttműködés keretében, és ezáltal minden fél számára hatékony módon kerülnek megvitatásra. Bár kezdetben a viták ellenállást váltottak ki, majd némi idegenkedés következett, végül elértek az integrációhoz. A vita konstruktív megoldását a coaching “jelenségének” színre lépése hozta.

Azzal, hogy 2001-ben az Osztrák Szupervíziós Egyesület tagjai meghatároztak egy közösen elfogadott etikai irányvonalat, mely szerint a minőségbiztosítás alapja a személyes felelősségvállalás, a szakma énképének újabb alapkövét tették le. Ausztriában ma már a szupervíziót mint hivatást - mely részben magában foglalja a coachingot is - nem kérdőjelezi meg. A szupervizorok szakmai közössége Ausztriában elismert szakmai identitással rendelkezik.

A szakma jogi helyzete

Ausztria a “kamarák állama”. A szakmák többségét a kereskedelmi törvény szabályozza (a Kereskedelmi Kamarával szövetségben). Emellett vannak úgynevezett “szabadúszó foglalkozások”, mint például az újságírók. A szupervíziót is ilyen szakmának tekintik.

Egyéb rivális szakmai csoportok gyakran megkérdőjelezi ezt a besorolást (pl. a life coachok és szociális tanácsadók). A szupervízió és a coaching szempontjából azonban lényeges, hogy ne szoruljanak a kamarai szabályzat keretei közé, mert a szakma továbbfejlesztését és a folyamatos minőségbiztosítást hatékonyan csak a szervezetekben és az Osztrák

Szupervíziós Egyesület által elismert képző intézményekkel együttműködésben lehet megvalósítani.

Emellett szól továbbá az is, hogy a szupervizorok és coachok kis hányada gyakorolja csak a szupervíziót és a coachingot hivatásszerűen. Sokan ezt a szolgáltatást a főállásuk mellett, vagy egyéb tágabb szabadúszó tevékenységük részeként végzik.

A szupervízió és a coaching piaca

Történelmi gyökereinek köszönhetően a szupervízió főleg a szociális és a non-profit szektorban honosult meg. A tanácsadás piacának '90-es évekbeli "csúcsa" után napjaink piacának kulcsszavai a hatékonyság, a jó ár és a minőség. Különösen az egészségügyi szektorban számos nagy és fontos, felelős szervezet a szupervizorait az ASA minőségi normái alapján választja. Kis- és középméretű cégek még napjainkban is idegenkednek attól, hogy felismerjék a szupervízióban és a coachingban rejlő lehetőségeket. A for profit szférában inkább a coaching van jelen, bár ebben is észrevehető változás. Az elmúlt években szignifikánsan nőtt a szupervízió elfogadottsága és igénybevétele ezen a terepen is.

Általánosságban megfigyelhető, hogy a tanácsadás igénybevételénél leginkább még mindig a külső forrásra támaszkodó tanácsadásra van igény. "Ez a problémánk, ezek a nehézségeink – mit tegyünk?" Ezért szükség van arra, hogy a szupervizorok bővítsék kompetenciájuk skáláját és hogy szakmai együttműködések építsenek ki. Utóbbi egy olyan új folyamat, ami speciális kihívást jelent.

Aktuális témák /Tendenciák

Napjainkban a szakmai viták középpontjában három fő téma áll:

- ✚ A szupervízió és a coaching pozicionálása a tanácsadás tudományáról folytatott szakmai vitákban. Ez a vita legfőképpen az egyetemeken és a szakemberképzések keretében zajlik. A képzések általában a szomszédos országok, első sorban a

németországi kollégák együttműködésével zajlanak. A fő kérdés: vajon a szupervízió lehet-e a munkahelyi környezetben végzett tanácsadás gyakorlati és elméleti alapja?

- ✚ A szupervíziót és a coachingot követően jelenleg a vezetési tanácsadás, mint tanácsadási forma a szervezetekben van a párbeszéd központjában.
- ✚ A minőségbiztosítás kérdése a szupervízióban és a coachingban, csakúgy mint Svájcban és Németországban, Ausztriában is fontos témává vált. Ez mind a tanácsadás folyamatának minőségére (hatékonyság, értékelés), mind pedig tanácsadók személyére kiterjed.

A tanácsadók önszerveződésében bekövetkezett változás egyértelmű. Bár ezen tevékenységeket korábban minden különösebb szervezeti és strukturális háttér nélkül végezték, a céges strukturálódás egyre feltűnőbb a szupervízió területén. Egy újfajta professzionalizmus jött létre ezen a téren.

A szupervízió (újra) politikai kérdés lett. Szociopolitikai javaslatok és követelések támogatják azt az igényt, hogy a munkahelyeken több lehetőség legyen szupervízió és coaching igénybevételére és ennek anyagi fedezetét is biztosítsák. Tanácsadói tevékenységüknek köszönhetően a szupervízorok és coachok bepillantást nyernek számos olyan munkaterületre, ahol az alkalmazottak az új gazdasági és strukturális feltételek következtében fokozott nyomásnak vannak kitéve. A társadalmi változások támogatása, előmozdítása érdekében a tanácsadóknak kötelessége felhívni a figyelmet arra a fokozott stresszkitettségre, amelyet a munkavállalók manapság megélnék.

Marina Ajdukovic

Szupervízió és Coaching Horvátországban

Szupervízió

A szakma fejlődésének története

A szupervízió fejlődésének öt szakaszát lehet elkülöníteni Horvátországban. (Ajdukovic, 2005):

(1) A szupervízió iránti igény először a 70-es évek elején merült fel (Smolic-Krkovic, 1977). A szupervízió azonban nem vált a pszichoszociális munka szerves részévé. Ennek okai elsősorban abban a megközelítésben keresendők, hogy a szakember- kliens kapcsolatot a szakember szakértői pozícióban való jelenléte határozta meg, illetve a szakemberek hozzáállásából hiányzott az egész életen át történő tanulásra való törekvés.

(2) A 80-as években a szakemberek saját élményű tapasztalatot szereztek a szupervízióban, ami az akkoriban virágzó számos pszichoterápiás módszer képzéseinek szerves részévé vált.

(3) A horvát függetlenségi háború idején (1991-1995), a szupervízió jelentősége és szakmai megbecsültsége növekedett, mert fontos eszköznek bizonyult azon szakemberek és segítők támogatásában, akik a háborús traumák áldozatainak, menekülteknek és hontalanoknak ezreivel foglalkoztak.

(4) A szupervízió megszilárdulásában a fordulópontot az első szupervízor képzés elindítása jelentette, amely 2001. és 2004. között a Zágrábi Egyetem Jogi Karának Szociális munka Tanszékén került megszervezésre "A szupervízió bevezetése a szociális jóléti rendszerbe Horvátországban" elnevezésű projekt keretében. A projekt a Szociális Jóléti Minisztérium és a Svéd Nemzetközi Fejlesztési Ügynökség (SIDA) együttműködésével, illetve a Göteborgi Egyetem és a Stockholmi Egyetem képzésben nyújtott támogatásával valósult meg.

A képzésben tíz szupervizor kiképzőt és 34 pszichoszociális területen dolgozó szupervizort képeztek ki, az ANSE szupervizor képzésekre vonatkozó irányelvei szerint.

A projekt eredményeképpen a szupervíziót számos szociális jóléti intézményben vezették be (Ajdukovic & Cajvert, 2003).

Az oktatási rendszeren belül megvalósuló szupervizor képzés, melyet 2007. és 2009. között "Az integratív szupervizorok képességeinek fejlesztése az Oktatásügyi Hivatalban" néven szerveztek, alapvető jelentőséggel bírt a szupervízió bevezetésében és elterjedésében a tanárok támogatásában (Ambruš Kiš et al, 2009).

(5) A Zágrábi Egyetem Szociális munka Tanszéke 2006-ban indított el egy posztgraduális képzési programot a pszichoszociális munka területén végzett szupervízióra irányulva. A képzés a szociális, humán és pedagógiai terepeken tevékenykedő szakembereket célozta meg. Ez egy 120 ECTS posztgraduális program, amelyet az ANSE szupervizor képzésekre vonatkozó iránymutatásai alapján dolgoztak ki. A képzés folyamatosan indul, újabb és újabb inputokkal gazdagodva a Szociálpedagógia és Pszichológia Tanszékek munkatársai, illetve más tapasztalt, nemzetközi szupervizor kiképző szakemberek részéről. A legutóbbi évfolyam 2012-ben kezdte meg a képzést.

A közelmúlt fejleményei

2008-ban a Horvát Pszichológiai Kamara a szupervíziót pszichológusok újra/akkreditálásának eszközévé tette. 2014-től a közelmúltban megalapított Horvát Szociális munkások Kamarája elismeri a szupervízióban való részvételt mint a szociális munkások szakmai újra/akkreditációjának elemét. 2011-ben pedig a szupervízió bekerült a szociális jólétről szóló törvénybe, mint a szociális jóléti területen dolgozó minden szakember joga és kötelessége (szociális munkások, pszichológusok, szociálpedagógusok, és más segítő foglalkozásúak).

Főbb megközelítések

Horvátországban a szupervízió főbb megközelítései összhangban vannak a szupervízió ANSE által megfogalmazott definíciójával. Ennek megfelelően a szupervízió három fő megközelítése van jelen:

- ✓ a szupervízió, mint a szakmai fejlődés módszere, a Hollandiában Louis van Kessel és elődei által kidolgozott koncepció szerint (pl. Van Kessel, 1999).
- ✓ a szupervízió pszichodinamikus fejlesztő- integratív megközelítése, mint a gyakorló szakember kreatív tere. Ezen irányú kidolgozója Lilja Cajvert (Cajvert, 2001, 2011).
- ✓ a szupervízió integratív megközelítése, mely H.G.Petzold és munkatársai koncepcióján alapul.

Alkalmazási területek

A szupervízió jelen van a szociális munka, az oktatás, a mentálhigiénés szektor, civil társadalmi szervezetek, önkéntes munka, a lelkipozítás és a szervezeti tanácsadás területein, mint a szakmai továbbképződés és minőségbiztosítás eszköze.

A segítő foglalkozásokra irányuló egyetemi alapképzésekben és specializációkban (szociális munka, pszichológia, szociálpedagógia) BA, MA és posztgraduális szinten a szupervíziót a képzés szerves részeként használják a szakmai gyakorlatok kíséréseként (Ajdukovic & Urbanc, 2010 2010).

Szakmai szervezetek

A Horvát Szupervíziós és Szervezetfejlesztési Egyesületet (Hrvatsko društvo za superviziju i organizacijski razvoj – HDSOR) 1998-ban alapították.

2004-ben a HDSOR az ANSE tagja lett. 2013. végén a HDSOR 76 tagot számlált. 2012-ben kidolgozásra került a szupervízorok újra/akkreditálásának rendszere, a szupervízió minőségbiztosítása érdekében, melyet a HDSOR minden tagja jóváhagyott. 2013-ban a HDSOR elfogadta a 2014-2016-os időszakra vonatkozó első stratégiai tervét és a szupervízió etikai kódexét.

Coaching

Története és a közelmúlt fejleményei

Bár az Európai Unióban a coaching professzionalizálódása nyilvánvaló, Horvátországban ez a szakma még gyerekcipőben jár. Jelenleg tulajdonképpen bárki coachnak nevezheti magát. A coaching jogilag nem szabályozott, és nincsenek egységes sztenderdek. Semmiféle specifikus végzettséget, kompetenciát és felelősséget nem határoznak meg és nem várnak el egy coachtól.

Coachképzéseket főként a szervezetfejlesztés különböző területein jelen lévő magán tanácsadó cégek kínálnak. A coach képzések nagyobb része különböző európai intézményekkel együttműködve zajlik. A 2010-ben induló rendszerszemléletű Gestalt coaching képzés például egy helyi, a személyes, családi és szervezeti erőforrások megerősítését fókuszba helyező szervezet (www.dugan.hr; letöltve 2013. december 27.) és a németországi Würzburgi Gestaltterápiás Intézet (IGW) együttműködésében indult el. A 8 napos program végén (4x2 nap) az IGW a diákoknak coaching bizonyítványt állít ki.

A Zágrábi Egyetem Szociális munka tanszékén működő 'szupervízió a pszichoszociális munkában' specializáció keretében működik az egyetlen ECTS kurzus "Tanácsadás és coaching" területén. Louis van Kessel (Hollandiából), e tanfolyam társszerzőjeként, a legkiválóbb áttekintést állította össze a horvátországi coachinggal kapcsolatban, ami horvát és angol nyelven jelent meg (van Kessel, 2007) és átfogóan ismerteti a coaching különböző típusait, munkaeszközeit és eredményeit.

Alkalmazási területek

A coaching széles körben elterjedt a multinacionális szervezetekben és nagyvállalatokban a felső- és középvezetők fejlesztésének eszközeként, valamint a szervezetfejlesztés meghatározott területein, úgy mint hatékony visszajelzés, tárgyalások facilitálása, feladatok tervezése és meghatározása.

Szakmai szervezetek

A legjelentősebb coaching szervezet a Horvát Coaching Egyesület (www.hr-coaching.hr), amelyet 2009-ben alapítottak. Az egyesületnek körülbelül harminc aktív tagja van. Az egyesület célja, hogy a coachingot, mint professziót képviselje, az egyesület kidolgozta továbbá az Etikai Kódexet és a coaching minőségbiztosításának sztenderdeit és támogatja a coachok közötti ismeretek és tapasztalatok cseréjét, valamint kölcsönös együttműködésüket. A Horvát Coaching Egyesület a Coaching Akadémián keresztül szervez képzéseket.

2013. júniusában megalakult a Mentoring & Coaching Tanács, az Európai Mentoring & Coaching Tanács (EMCC) részeként. Ez egy újabb, a coaching szabályozására irányuló próbálkozás. Az EMCC elsődleges célja, hogy bevezesse a coaching normarendszerét, a hosszabb távú tervek pedig a Horvát Coaching Kamara megalapítására irányulnak.

Hivatkozások

Ajdukovic, M. & Cajvert, LJ. (2003) The development of social work supervision in countries in transition: Reflections from Croatia and Bosnia-Herzegovina. In: *Social Work in Europe*, 10 (2), 11-22.

Ajdukovic, M. (2005) Introducing supervision in the social welfare system in Croatia. In: Hessle, S., Zaviršek, D. (Hg): *Sustainable development in social work – The case of a Regional Network in the Balkans*. Stockholm: Stockholm University, Department of Social Work. International Projects, 113-141.

Ajdukovic, M. & Urbanc, K. (2010) Supervision as a safety net. In: Van Hess, G., Geissler-Pilitz, B. (eds.) *Supervision meets education. Supervision in the Bachelor of Social Work in Europe*. Maastricht: CERST Research Centre Social Integration, Faculty of Social Studies/ Zuyd University of Applied Science, 114- 133.

Ambroš-Kiš, R. et al. (2009) *Integrativna supervizija u odgoju i obrazovanju./ Integrative supervision in education*, Zagreb: AZOO.

Cajvert, L. (2011) A model for dealing with parallel processes in supervision. In: *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 20 (1) 41-56.

Cajvert, L. (2001) *Kreativni prostor terapeuta: O superviziji/ Creative space of the therapist: About supervision*. Sarajevo: Svjetlost.

Smolic-Krkovic, N. (1977). *Supervizija u socijalnom radu/ Spervision in social work*. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada.

Van Kessel, L. (1999) Supervision – A necessary contribution to the quality of professional performance illustrated by the concept of the supervision used in the Netherlands/ Supervizija – neophodan doprinos kvaliteti profesionalnog postupanja. Primjer nizozemskog modela supervizije. In: *Annual of Social Work/ Ljetopis socijalnog rada*, 6 (1), 27-46.

Van Kessel, L. (2007) Coaching - A field for professional supervisors? In: *Annual of Social Work / Ljetopis socijalnog rada*, 14 (2) 387-432.

Hubert Kuhn

Szupervízió és coaching Németországban

Szupervízió

Története

A szupervízió eredete a 20. század elejének Amerikájába nyúlik vissza. Azzal a céllal jött létre, hogy a felettes oktassa, irányítsa, ellenőrizze és motiválja a szociális munkát végző segítőit. A második világháború után az észak-amerikai kivándorlók hozták be a szupervíziót a német szociális munkába, különösen az egyéni szociális esetmunkába. A szupervíziót bevezették az oktatásban és különösen a szociális munka gyakorlatában, ahol az egyénnel dolgozó szociális munkások támogatásának eszköze lett. A 70-es és 80-as években a megközelítés fókuszában először az egyén által elkövetett hibák álltak, majd a szupervízió fokozatosan partneri önreflexiós térré alakult át, mely egyre inkább az szupervizáltakat körülvevő szervezetekre, struktúrákra és intézményi dinamikára összpontosított. A szupervízió, mint az egyén és az intézmény közti érdekellentét reflexiós tere, fontos elemmé vált. A német nyelvterületeken a kontroll, a tisztán szakmai kérdésfeltevések, valamint a főleg személyes problémákkal foglalkozó pszichoterápia kevésbé jelentősek. Németországban a szupervízió intézményesedésének alábbi három szakaszát különböztethetjük meg:

- ✓ A szupervíziót a szociális és oktatási munkában kezdték alkalmazni a szabad jóléti intézményekben 1960 és 1989 között.
- ✓ A szupervízió professzionalizációja a DGSv (Német Szupervíziós Társaság) mint szakmai egyesület megalapításával kezdődött 1989-ben. Ez az egyesület nyitva áll a terapeuta képzettségű szupervízorok és egyéb területeken dolgozók előtt is.
- ✓ A független intézmények által nyújtott oktatást / képzést egyetemi tanfolyamok egészítik ki, a tanácsadás piacán megtalálható a

szupervízió is, amely a “piac és hivatás” közötti dilemmára fókuszál, a különböző szupervíziós képzéseket a DGSv fogja össze.

Gyökerek (Főbb hatások)

A szupervízió fejlődésére a szociális munka, a pszichoanalitikus kontroll analízis és a Bálint csoportok gyakorolták a legjelentősebb hatást.

Alkalmazási területek

A szupervízió alkalmazásának kinduló terepe a szociális munka volt, ezt követően megjelent a nem kormányzati közjóléti ellátás más területein is. Ma már a szupervíziót számos egyéb munkaterületen is elfogadják: így az egészségügyben, az oktatásban, a vezetésben és az egyházban. Az ipari termelési szférában és a kisvállalkozásokban megvalósuló, csoportos és leggyakrabban vezetői folyamattanácsadást többnyire coachingnak nevezik.

Szakmai szervezetek

A DGSv szakmai szövetség Németországban a szupervízió és a személyes tanácsadás legjelentősebb fóruma, több mint 3700 taggal és 29 különböző akadémia, egyetemi és további oktatási intézménnyel. A DGSv magas mércét állít a szupervízorok kvalifikációjában.

Szupervíziós képzéseket egyetemek és független képző intézmények egyaránt nyújtanak.

További szakmai szövetségek, melyek tagságában szintén vannak szupervízorok: A Német Rendszerszemléletű Terápiás és Családterápiás Egyesület /German Society for System Therapy and Family Therapy (www.dgsf.de) és a Német Pszichológusok Szakmai Szövetsége (www.bdp-verband.org).

Hivatkozások

Belardi, Nando, 2009: Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven, München: Beck, 9. Aufl., 15: Allgemeines Ziel: die Arbeit der Ratsuchenden zu verbessern.

DGSv Supervision ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit, Grundlagenbroschüre, 8. Aufl., 2012.

Heltzel, Rudolf/ Weigand, Wolfgang, 2012: Im Dickicht der Organisation. Komplexe Beratungsaufträge verändern die Beraterrolle, Göttingen: Vandenhoeck& Ruprecht.

Möller, Heidi, 2001: Was ist gute Supervision? Grundlagen-Merkmale-Methoden, Stuttgart: Klett-Cotta.

Pühl, Harald, 2009: Handbuch Supervision und Organisationsentwicklung, Hrsg., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 3. Aufl..

Coaching

Története

A coaching kezdetei Németországban az 1980-as évek közepére tehetőek. A coaching területe ekkor elsősorban a vezetői tanácsadás volt, és a munka fókuszában a napi munkavégzés aktuális kihívásai álltak. A vezetői tréningek "melléktermékeként" korábban is léteztek elszórtan egyéni tanácsadási folyamatok, melyeket pszichológiában képzett trénerok tartottak. Az élsportolók coachingjáról alkotott pozitív kép megkönnyítette a profitorientált cégek vezetői számára a coaching elfogadását.

A coaching gyors térhódítását az NSzK-ban/Németországban megjelenő publikációk mennyisége is jelzi: 1990-ig nagyon kevés képzett coach volt, az éves kiadványok száma 20 alatt maradt. 2000-től ez a szám folytonosan növekedett, 2006-tól több mint 100 kiadvány jelent meg évente, 2010-től pedig az éves publikációk száma 160 felett van. 2013. október végén az amazon.de több mint 4500 bejegyzést regisztrált a coaching címszó alatt (összehasonlításképpen a szupervízió témájú bejegyzések száma 2200 volt).

Gyökerek (főbb hatások)

A coachingot Angliában és az Egyesült Államokban már 1885-től alkalmazták a sport területén. A szakma alakulására az Észak—Amerikai tenisz oktató, Timothy Gallwey könyve alapvető hatást gyakorolt, mely a "A tenisz belső játszámája" címmel, 1974-ben jelent meg először. Németországban a coaching az 1960as évektől jelent meg a sport területén.

Alkalmazási területek

A coaching fő megjelenési terepe a for profit szférában elsősorban felsővezetőknek nyújtott támogatás a vezetés, a változáskezelés, a stresszkezelés, a kiégés és a kultúra fejlesztés témákban. Többnyire egyéni folyamatok keretében zajlik, azonban csoportos vagy team-coaching is létezik. Az executive coaching megjelölés kifejezetten a felsővezetői célcsoport coachingját jelöli, a business coaching kategória pedig a fókuszban lévő kérdések és terep megjelölésére utal (mint életvezetési, egészség, oktatási, stb. coaching). A szociális és állami intézmények vezetőinek tanácsadási folyamatait is egyre gyakrabban coaching folyamatnak nevezik.

Szakmai szervezetek

A német coaching piac nem szabályozott és nehezen átlátható. Németországban, Ausztriában és Svájcban a több mint 20 coaching egyesületből csak körülbelül 10 olyan van, melynek taglétszáma meghaladja a 100-at.

Továbbá, nincs egységes normatív irányelv a coach képzésekre vonatkozóan. Becslések szerint évente körülbelül 4000 új coach végez a különböző képzéseken. A tudományos intézetek, klubok, egyesületek és továbbképző intézetek által szervezett képzések legnagyobb százaléka 150 és 300 órát ölel fel.

A Szervezetfejlesztési Magazin (2013/3. szám) szerint jelenleg Németországban körülbelül 11 ezer coach dolgozik, akik közül 8 ezren üzleti coachnak (business coaching), 5200-an pedig executive coachnak vallják magukat (az adatok feltehetően tartalmazzak többes jelölést). Németországban egy coachra statisztikailag 769 vezető jut, szemben az osztrák 154 fő/ coach aránnyal.

2007-ben a vezetők csupán 1,5%-a vet részt coachingban, míg 2012-ben ez az arány 5,6% volt.

Hivatkozások

Draht, Karsten, 2012: Coaching und seine Wurzeln. Erfolgreiche Interventionen und ihre Ursprünge, Haufe: Freiburg.

Fatzer, Gerhard, 2012: Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung – ein Überblick, in: Eberle, Thomas S./ Spoun, Sascha (Hg.), 2012: Durch Coaching Führungsqualität entwickeln. Kernkompetenzen erkennen und fördern, Versus: Zürich, 31-50.

Greif, Siegfried, 2008: Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion, Hogrefe: Göttingen u.a.

König, Eckard, Volmer, Gerda, 2009: Handbuch Systemisches Coaching. Für Führungskräfte, Berater und Trainer, Beltz: Weinheim und Basel.

Loos, Wolfgang, 2006: Unter vier Augen. Coaching für Manager, EHP: Bergisch Gladbach.

Perspektiven: Change-spezifisches Coaching. Einblick in empirische Forschungsergebnisse 2013, in: OrganisationsEntwicklung. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management, Nr. 3/13, 99-103.

Winkler, Brigitte/ Lotzkat, Gesche/ Welpel, Isabell M., 2013: Wie funktioniert Führungskräfte-Coaching? Orientierungshilfe für ein unübersichtliches Beratungsfeld, in: Organisationsentwicklung. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management, Nr. 3/13, 23-33.

Madai Krisztina

Szupervízió és coaching Magyarországon

Szupervízió

Történet

A szupervízió Magyarországon először a 20. század elején, a pszichoanalitikus mozgalom keretén belül jelent meg. A pszichoanalitikus képzési rendszerben a saját élményű részvétel és az elmélet mellett a harmadik fontos elem a módszerspecifikus szupervízió, amely az alkalmazásbeli biztonságot alakítja ki személyes és szakmai szinten egy tapasztaltabb kolléga segítségével. Szintén a pszichoanalitikus hagyományhoz tartozik a Bálint-csoport, amely nevét a Budapesti Iskolához tartozó Bálint Mihályról kapta. Bálint felfogásában az egyik legfontosabb tényező az orvos-beteg kapcsolat, és ezen keresztül az orvos személye, így az általa vezetett csoportokban is a kapcsolat került a munka fókuszába. A pszichoanalitikus hagyomány, a Bálint-csoport elterjedése, működése meghatározó történeti szál a magyarországi szupervízióban.

1940. után a pszichológia és a szociális munka szervezeti kereteit felszámolták és így eltűnt a szupervízió is. A segítő foglalkozások újjászületése az 1960-as években kezdődött, amiben kulcsszerepet töltöttek be a korábbi pszichoanalitikus iskolák szakemberei, és tanítványaik. Elsőként a Nevelési tanácsadók rendszere épült ki, ezt követte 1985-től a családsegítő központok kialakítása. A Családsegítő központ volt az első olyan intézmény típus, amelyet kifejezetten azzal a céllal hoztak létre, hogy személyes szociális szolgáltatásokat nyújtson.

Magyarországon az 1980-as évek közepén kezdtünk megismerkedni a – nem pszichoterápiás – szupervízió fogalmával. Ez történetileg egybeesett a szociális képzetek hazai beindításával. Intézmények, szakemberek külföldi kapcsolataik révén ismerhették meg a szupervízió új módszerét. Miként az USA-ban és Európában, így elsőként hazánkban is a szociális munka tartott

igényt önálló szakmaisággal működő szupervizor-hálózatra. A szociális szakemberek szupervíziós igényei nyomán jött létre 1988-ban a Mentor Csoport, mint civil szakmai szerveződés, amely először szekcióként kapcsolódott a Szociális Munkások Magyarországi egyesületéhez, majd 1995-től önálló szervezetként Mentor Szociális Munka Szupervíziós Egyesületeként működött tovább.

A hetvenes évektől kezdve a pszichoanalitikus képzési formát átvéve több humanisztikus, rendszerszemléletű terápiás irányzatban is megjelent a módszerspecifikus szupervízió modellje (pl. családterápia, pszichodráma, Gordon módszer, videó tréning, Gestalt-irányzat).

A "Supervisio Hungarica" Munkacsoport az 1990-es évek elején kezdte meg működését. A munkacsoport legfőbb céljaként tűzte ki, hogy a szupervízió európai koncepcióját képviselje, elismertesse a szupervíziót mint önálló hivatást és elindítsa az első szupervizor képzést.

Képzések

1994-ben dr. Bagdy Emőke, akkor a debreceni Kossuth Lajos Tudományegyetem Pszichológia Tanszékének vezetője és Török Iván, a salgótarjáni Népjóléti Képzési Központ vezetője együttműködési megállapodást írtak alá a Kasseli Egyetem szupervizor képzésének koordinátorával, Norbert Lippenmeier-rel, és a holland Nijmegen-i, valamint Amszterdami Főiskola szupervizor képzéseinek vezető oktatóival, Louis van Kessel-lel és Ynse Stapert-tel. A külföldi oktatók vállalták, hogy az első, hét főből álló magyar kiképző multiplikátor csoportot, a Supervisio Hungarica Munkacsoport tagjait egy speciális képzési program keretében felkészítik a képző munkára.

Ezt követően 1998-ban a Haynal Imre Egyetemen indult el az első posztgraduális szupervizor képzés. Később a képzési program átkerülta Károli Gáspár Református Egyetemre, ahol mindmáig működik.

A korábbi munkacsoport néhány szakembere 1999-ben egy új szervezetfejlesztő- szupervizor képzést hozott létre az International Business

Schoolban, ahol 2010-ig képeztek szakembereket. A szociális munka szupervízióját képviselő harmadik szupervizor képzési program az ELTE –n működött 2005 és 2008 között. E program koncepcióját az a felismerés határozta meg, hogy az európai szupervíziós koncepció mellett szükség van egy hagyományosabb amerikai felfogásra is azért, hogy ki tudják elégíteni az újonnan alapított szociális- és gyermekvédelmi intézetek igényeit.

2013-ban nemzetközi coachok és terapeuták csoportja szintén elindított egy, az ICF által akkreditált saját szupervíziós tréning programot.

Szakmai szervezet

1996-ban megalakul a Magyar Szupervizorok Társasága egyesület, a szupervízió európai koncepciójának képviselőjére. 1997-ben az MSZT az ANSE alakuló közgyűlésén alapító tagként vesz részt. Az egyesület 2007-től Magyar Szupervizorok és Szupervizor-Coachok Társasága néven működik tovább. Fontos lépés az egyesület életében az Etikai kódex és a minőségbiztosítási rendszer elfogadása. 2014-ben az MSZCT belép a Magyarországi Coach-szervezetek Szövetségébe.

Magyarországon a szupervíziót a humán szakmák területén, elsősorban a szociális munka terepén, szociális és gyermekvédelmi intézményekben, de az oktatásban, egyházi területen is alkalmazzák a napi munkavégzés folyamatkíséréseként.

Hivatkozások

Bányai, E; Nemes,É; Wiesner, E (2014): Szupervízió védőnőknek, módszertani leírás, being currently published.

Bányai Emőke (2006): A szociális munka szupervíziója történeti megközelítésben. Esély, 4. szám, 86-100.oldal, http://www.esely.org/kiadvanyok/2006_4/BANYAI.pdf date of last access 18th of November 2013

Wiesner Erzsébet (1996): Szupervízió a gyermekvédelemben. Család, Gyermekek, Ifjúság, 4. szám, <http://www.csagyi.hu/home/item/93>, date of last access 4th February, 2013

Wiesner Erzsébet (2011): Gondolatok a szupervízió történetéről; Szupervízió & Coaching, A Magyar Szupervizorok és Szupervizor-Coachok Társaságának lapja IX.évfolyam, 2011/1 szám.

Coaching

A kezdetek

A coaching, mint a tanulás, változás, megújulás céljából folytatott párbeszéd coach és ügyfél között, Magyarországon először a 90-es években jelent meg a for profit szervezeti környezetben, miután a rendszerváltás lehetőséget adott arra, hogy a multinacionális szervezetek egy a korábbiakhoz képest gyökeresen új szervezeti kultúrát hozzanak az országba. Az új kultúra hozta magával a coaching gyakorlatát is.

A tanácsadók azon szűk csoportja, akik erre az igényre felelve a piacon először coachként jelentek meg, hátterüket tekintve szervezetfejlesztési tanácsadók, trénerek, szupervizorok, illetve különböző pszichoterápiás iskolák terapeutái voltak. Az első coachingban képzett, főként angolszász coaching iskolákban végzett coachok az ezredforduló környékén jelentek meg a magyar piacon. A coaching elsődleges célkitűzése a szervezeti vezetők és menedzserek tanulásának, változásának és megújulásának támogatása volt.

Az első magyarországi coach képzések elméleti paradigmájukat tekintve főként pszichológiai hátterűek voltak: a Peter Szabo által vezetett megoldásközpontú brief coaching képzés, a Horváth Tünde és Erős Ilona által vezetett Flow Coaching School Gestalt coaching képzése, a Szabó Gabriella nevével fémjelzett pszichodráma alapú coaching megközelítés, és a tranzakcióanalízis alapú coaching megközelítés F. Várkonyi Zsuzsa és Sari van Polje nevéhez kötődően. A Wiesner Erzsébet – Bán Zsuzsa, illetve Sárvári György nevéhez kötődő szupervízió alapú coaching képzések szintén meghatározó befolyást gyakoroltak.

A coaching térhódítása

A coaching igazi áttörése hazánkban a 2005 – 2010. közötti időszakra tehető. A “coaching” szó ez időben vált széles körben ismertté mind a szervezeti kontextuson belül, mind azon kívül. A coachingra a szakmai személyiségfejlődés egyik leghatékonyabb eszközeként tekintettek. Ahogyan a coaching iránti kereslet növekedett, úgy szaporodott a piacon megjelenő coachok és coach képzések száma, amelyek szakmai hátterüket és hosszúságukat tekintve nagyon eltérőek voltak. A coaching alkalmazása

túllépett a forprofit szervezetek keretein, és megjelent a szociális szféra intézményeiben, illetve a privát élet legkülönbözőbb területein. A coaching szolgáltatások megközelítésmódja, szakmai paradigmái és minősége nagyon heterogénné vált.

Ezzel a folyamattal párhuzamosan megalakultak az első coaching szakmai szervezetek is. Ezek egy része a coaching iskolák alumni szervezeteiből alakult, más részük pedig a jelentős nemzetközi szervezetek magyarországi tagozataiként indult útjára. A cikk írásának időpontjában ezen szervezetek közül a legnagyobb létszámú tagsággal, és a legnagyobb publicitással az ICF Magyar tagozata rendelkezik. A szakmai szervezetek elsődleges célja az egységes szakmai öndefiníció és minőségbiztosítás elérése.

Szakmai szervezetek, szakmai keretek

2011-ben hat coaching szervezet – amelyek tagsága a magyarországi képzett coachok legnagyobb részét lefedi – aláírta a Coaching Szakmai Kódexet. Az aláíró szervezetek az alábbiak voltak: ICF Magyar Tagozata, Európai Coaching Szövetség Egyesület, Üzleti Coach Közhasznú Egyesület, Magyar Coach Egyesület, CoachOK Szakmai Szövetség Egyesület, Megoldásközpontú (SOLUTIONFOCUS) Megközelítéssel Dolgozó Coachok, Fejlesztők és Szervezetek Egyesülete. A hat szervezet együttes összefogása a hazai coaching szakma minőségbiztosításáért, kereteinek tisztázásáért és az egyértelmű és széles körben elfogadott szakmai és etikai irányelvek lefektetéséért nemzetközi szinten is úttörő jellegű a nemzeti coaching piacokon. A Szakmai Kódex az EU által röviddel azelőtt befogadott "Code of Conduct"-ra épül.

A Szakmai Kódex megalkotásának az volt a célja, hogy létrejöjjön egy önszabályozásra épülő szakmai és etikai követelményrendszer, azon irányelvek gyűjteménye, amelyek feladata biztosítani, hogy a coachok és

¹ A Code of Conduct a két legnagyobb nemzetközi coaching szervezet, a Nemzetközi Coach Szövetség (IFC) és az Európai Mentoring és Coaching Tanács (EMCC) által több év alatt kifejlesztett szakmai és etikai keretrendszer, amely alapján a coaching szakma felkerült az önszabályozási joggal rendelkező szakmák hivatalos EU adatbázisába.

mentorok szakszerűen és etikusan járnak el hivatásuk gyakorlása során. A Kódex nem csupán a szolgáltatás nyújtásához szükséges kompetenciákat, illetve a szakmai képzéssel kapcsolatos elvárásokat fogalmazza meg, hanem a folyamatos szakmai fejlődés szükségességét, és a szakma etikai normáit is magába foglalja. Mindemellett kiemelt feladata annak elősegítése, hogy a szélesebb nyilvánosság a szakmai és személyes fejlesztés hatékony eszközeként ismerje meg e két szakmát.

Aktuális fejlődési tendenciák

A szakmai szövetségek munkája mellett 2012-ben Magyar CoachSzemle néven megjelent az első coaching szakfolyóirat is. Elindult a “Coaching Határok Nélkül” tréning sorozat nemzetközi coach szakemberek vezetésével, lehetőséget adva a magyarországi coachok széles táborának a nemzetközi vérkeringéshez való csatlakozásra.

A coaching iránti kereslet növekedésével párhuzamosan - amit felgyorsított a gazdasági és pénzügyi válság is- a coaching szakma magas színvonalának biztosítása továbbra is komoly kihívást jelent. A következetes szakmai önszabályozás érdekében 2013-ban a Szakmai Kódexet aláíró hat coaching szervezet megalapította a Magyarországi Coach-szervezetek Szövetségét (MCSZ). Az MCSZ célja az átlátható és számonkérhető szakmai normák és sztenderdek kialakítása. Az MCSZ felkarolja és képviseli a korábban közösen aláírt Szakmai Kódexet. A Szakmai Kódex és az Etikai kódex megalkotása mellett az MCSZ további tervei között szerepel egy átfogó minősítési rendszer és ennek alapján egységes coach szakmai adatbázis létrehozása.

A cikk írásának idején a coaching egyre növekvő mértékben alkalmazott támogatási forma, jelentős szerepet játszik a munkavállalói jól-lét és hatékonyság növelésében. A magyarországi vállalatok majd kétharmada alkalmazott már coachot, és a coachingot a szervezetfejlesztés egyik leghatékonyabb eszközének tekintik a kis- és középvállalkozások is. Az átfogó szakmai minőségbiztosítási rendszer kiépítése még folyamatban van, és megvalósulása alapvető kérdés a coaching magyarországi jövője és a szakma hitelességének megerősítése szempontjából.

Referenciák:

Erős, I.; R. Bents (2002): Személyes vezetői tanácsadás (coaching), a korszerű vezetői támogatás, In: A kft. vezető kézikönyve, Raabe

Horváth, T (2004): Helyzetkép a magyarországi coachingról, In: Pszichoterápia, 08/2004

Hungarian Chapter of ICF (2011): Hungarian coaching associations allied for self-regulation, press release

MCSz (2013): Példaértékű szakmai összefogás: Zászlót bontott a Magyarországi Coach Szervezetek Szövetsége, press release (28. 05. 2013)

Személyes interjúk:

Hegedűs Dóra, ACC, Magyarországi Coach-szervezetek Szövetségének elnöke

Horváth Tünde, MCC, Gestalt Coaching Center alapítója és igazgatója

Székely Vince, PhD, Magyar Coaching Pszichológiai Egyesület elnöke

Wiesner Edit, CoachOK Szakmai Szövetség Egyesület elnöke

További hasznos hozzájárulás:

Zombori Zita, executive coachtól

Mieke Voogd

Szupervízió és coaching Hollandiában

Szupervízió

Története & fejlődése a közelmúltban

A II. világháború után Hollandiában bevezették a szociális esetmunkát, mint társadalmi jóléti intézkedést. A szupervízió a szociális szférában mint a szaktudás fejlesztésének eszköze vált ismertté. A szupervízióval kapcsolatos első holland cikkek és könyvek 1960 körül jelentek meg. A szupervízió azóta fontos képzési módszerré vált az emberekkel foglalkozó hivatásokban zajló kompetenciafejlesztésben.

Az első szupervízor képzések az 1960-as években indultak.

Hollandiában három szupervíziós koncepció létezik: a holland koncepció, a pszichoterápiás szupervíziós irányzat, valamint az integratív szupervíziós koncepció. Hosszú éveken keresztül a holland koncepció volt az irányadó, amely a személyes és csoportos tanulási folyamatok kommunikációban és a szakmai interakciókban való alkalmazásának didaktikai módszere. Amióta a pszichoterápiás irányzat általánosabbá vált, a legtöbb szupervízor képzésben mindkét koncepciót tanítják. Az utóbbi időben a szupervízió több újabb kísérleti formája alakult ki. Az egyik ilyen új irányzat a szupervíziót a szervezetfejlesztés szélesebb keretei közé helyezi; így például az LVSC 2012. óta megjelentetett folyóiratának címe 'Journal of Begeleidingskunde' lett. Ezt a megközelítést a kettős fókusz jellemzi: egyszerre fókuszál az egyénre, illetve az egyént körülvevő teamek és szervezet fejlesztésére. Ennek a célnak az elérése érdekében a megközelítés számos különböző módszertant alkalmaz, pl. a szupervíziót, a coachingot, a tréninget, a konferenciákat és az akciókutatást.

Alkalmazási területek

Szupervíziót elsősorban a szociális munka területén, az egészségügyben, az oktatásban, a lelkipozásban, az emberi erőforrás menedzsment részeként,

a vezetésben és a szervezeti tanácsadásban vesznek igénybe. A felsőoktatásban a szupervíziót a szakmai gyakorlat támogatásában használják. Emellett a szupervízió a tapasztalt szakemberek továbbképzésének egyik fontos eszköze.

Szakmai szervezetek

A Holland Szupervíziós Egyesület elődszervezete 1980-ban alakult meg. A szervezet célja a szupervízió minőségbiztosítása és professzionalizációja volt. 1989-ben létrehozták a szupervízió és egyéb folyamattanácsadási módszerek országos egyesületét (LVSB). A szervezet ezt követően kezdeményezte a szupervízorok és a szupervízor képző programok regisztrációját. Az LVSB a generikus szupervíziós koncepciót képviseli, mely szerint a szupervízió módszere nem köthető egyetlen specifikus foglalkozáshoz, munkamódszerhez vagy működéshez.

1997-ben az LVSB az ANSE (Association for National Organizations for Supervision in Europe) tagja lett. 2010-ben az LVSB nevét LVSC-re (National Association of Supervision and Coaching) változtatta.

2013. júliusában az LVSC-nek 2300 tagja volt és 17 akkreditált coaching képzés és 12 akkreditált szupervízor képzés tartozott alá. Ezen kívül három master képzés érhető el a szupervízió és coaching területén.

Hivatkozások

www.lvsc.eu (29-10-2013) (date when last accessed on the Internet?).

LVSB registratie reglement 2005 (herziene versie).

Siegers, F. en D. Haan, *Handboek Supervisie*, Samsom, Alphen aan de Rijn/Brussel, 1988 (1983).

Praag-Van Asperen, H van & Ph. H. van Praag (red), *Handboek supervisie en intervisie in de psychotherapie*, Academische uitgeverij, Amersfoort, 1993.

Praag-Van Asperen, H van & Ph. H. van Praag (red), *Handboek supervisie en intervisie*, De Tijdstroom, Leusden, 2000.

Coenen, B., *Een onderzoek naar de ontwikkeling van supervisie in Nederland*, Soest, Uitgeverij Nelissen, 2003.

Coaching

Története & A közelmúlt fejleményei

Szokratészt tekintik a coaching “keresztapjának”, azért ahogyan a “nem tudással” bánt, és ahogyan a dialógussal és a kérdésfeltevés módjával élt. A 20. században azon gondolkodásmód gyökerei, melyek hozzájárultak a coaching szakmai kialakulásához, a következők: a pszichoanalízis, a behaviorizmus, a humanisztikus pszichológia, a Gestalt, a szervezetelmélet, a pozitív pszichológia és a változáselmélet. Gallway (The Inner Game of Tennis, 1974) és Whitmore (1992) voltak azok, akik a coachingot a sport világából átemelték a szervezetek világába.

Hollandiában az 1990-es években indult növekedésnek a coaching iránti kereslet a for profit és a non-profit szervezetekben. A coaching alkalmazásának célja elsősorban a jobb munkahelyi teljesítmény és a munka során felmerülő nehézségek kezelése volt. Ebben az időben jelentek meg az első holland könyvek coaching témában, és ekkor két coach képzés működött az országban. A szakma néhány befolyásos úttörőjét kiképezték szupervízornak. A coachok száma gyorsan nőtt. A coachok összlétszámára ma különböző becslések szerint 20 ezer és 35 ezer között lehet. Ebbe beletartoznak a szakmai képzettséggel rendelkező és azzal nem rendelkező coachok is, akik a legkülönbözőbb munkaterületeken dolgoznak.

Manapság a munka /foglalkoztatás területén végzett coaching az egyéni fejlődés széles skálájára fókuszál. A coachingot az emberi erőforrás menedzsment eszközének tartják, amely támogatja a munkavállalók teljesítményét és a szervezeti tanulást. A coachingot egyre inkább alkalmazzák integráltan különböző tréning és vezetés fejlesztési programokkal együtt.

Alkalmazási területek

Szakképzett coachok a holland társadalom minden területén dolgoznak mint személyi coachok, karrier coachok, business coachok, executive coachok, mentálhigiénés coachok, e-coachok, intervíziós coachok, coachok coachai,

szupervízorok vagy trénerek. Coaching folyamatok egyéni, team és szervezeti formában zajlanak, személyes, telefonos, e-mailes, skype-os és internetes fórumon keresztül.

Szakmai szervezetek

2003-ban Alex Engel megalapította a Holland Hivatásos Coachok Szervezetét (NOBCO). A NOBCO-nak jelenleg 2100 tagja van. A coachok és a képző programok akkreditálásában az EMCC-vel (European Mentoring and Coaching Council) működik együtt. A Dutch Journal of Coaching 2003-ban jelent meg először.

A coachok regisztrálhatnak a NOBCO-nál (Nederlandse Orde voor Beroepscoaches), a STIR-nél (Stichting Registratie - egy coachok képezését végző szervezet) és az LVSC-nél (Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching).

Emellett nemzetközi akkreditációt is választhatnak az ICF Holland tagozatánál vagy az EMCC-nél. Karrier coachok regisztrálhatnak a NOLOC-nál is (Nederlandse Organisatie voor Loopbaancoaches - karrier menedzsmenttel foglalkozó coachok egyesülete). Durva becslések szerint Hollandiában jelenleg hozzávetőleg 10 ezer regisztrált hivatásos coach és szupervízor dolgozik.

Az LVSC keretében jelenleg 17 akkreditált képzés érhető el. Ezenkívül van három szupervíziós és coaching master képzés és egy akadémiai szintű executive coach képzés (VU Amsterdam). A NOBCO az EMCC-vel együttműködésben az alábbi szinteken akkreditálja a képzéseket:

EQA szint	Az akkreditált tréning programok száma Hollandiában (2013.10.29)
Alapszint (foundation)	12
Gyakorló szakember	14

(practitioner)	
Senior gyakorló szakember (senior practitioner)	2
Master gyakorló szakember (master practitioner)	2

Hivatkozások

www.nobco.nl (29-10-2013)

www.emccouncil.org (29-10-2013)

Pol, I.G.M. van der, *Coachen als professie*. Den Haag, Boom Lemma uitgevers, 2012

Tros, A., *Coaches en Coaching in Nederland en daarbuiten*. In: *De Coachapproach, organisaties veranderen door een coachende benadering*.

Stammes, N. & B. van Baarsen, A. Kooij, H. de Koning. Deventer, Gelling en Van Hoog, 2006.

Lilja Cajvert

Szupervízió és coaching Svédországban

Szupervízió

Svédországban inkább a “handledning” szót használják és nem az angol “supervision” vagy a francia “controle” szavakat. Az árnyalatnyi jelentéskülönbségek ellenére e szövegben a “szupervízió” szót használjuk. A szupervízió jelenlegi koncepciójának gyökerei a mester-tanonc viszonyhoz nyúlnak vissza, habár ma a pszichoterapeuta / szociális munkás a saját személyiségét használja legfontosabb munkaeszközeként.

A modern szupervíziós módszerek / technikák gyökere a 20. század eleji amerikai és a brit szociális munkás képzéshez, illetve az 1920-as évek európai, esetmegbeszélésekre és egyéni szupervízióra fókuszáló pszichoanalitikus képzéseihez nyúlnak vissza. A második világháború után a brit katonai kórházakban a korábbi háborús foglyoknak csoportterápiás üléseket kezdtek el tartani, ezzel egészítve ki az egyéni kezeléseket és bevezetve a terápiás Közösség gyakorlatát. Svédországban ezt az irányzatot Gustaf Johnsson fejlesztette tovább Barnbyn Skå-ban. Az 1950-es és 60-as években a csoportra, a csoportdinamikára, a szervezetre és a közösséghez való kapcsolatra irányuló figyelem felgyorsította ezt a fejlődést. A folyamatos képzés és csoport szupervízió szükségességét egyre több területen ismerték fel (cf. Katz o Kahn, 1966, quoted in Sundin, 1971, SOU 1978:5 pp. 96-7).

Képzések

Svédországban már meglehetősen korán érdeklődés mutatkozott a pszichoterápia területén működő kiképzők és szupervízorok folyamatos képzésének lehetősége iránt. Az első országos szupervíziós képzés 1974-ben indult. A szupervíziót tartották a tapasztalt pszichoterapeuták továbbfejlődésében az egyik legfontosabb eszköznek. A (gyermek)pszichiátrián dolgozó kezdő szociális munkások és családterapeuták munkáját már az 1940-es években tapasztaltabb szakemberek egyéni szupervíziós folyamatokkal támogatták. A szociális szolgáltatásokban dolgozó alkalmazottaknak az 1970-es években vezették be a szupervíziót.

A svéd szociális munkások az 1980-as években kezdték el igénybe venni a szupervíziót, szakmai szerepük fejlesztése és megerősítése érdekében. A csoportos szupervíziót úgy tekintették, mint egy eszközt, mely csökkenti a szupervízor hatalmát és tekintélyét, e nézet elméleti alátámasztását megtalálhatjuk a rendszer-, szervezet- és szerepelméletekben. Az önismeretet, mely elengedhetetlenül szükséges a szociális munkában, jobban lehet csoportban fejleszteni, ahol gyakran kell arra figyelniük, hogyan használjuk saját képességeinket a másokkal való kapcsolatban és reflektálnunk kell saját attitűdjeinkre és előítéleteinkre.

1982-ben Lisbeth Johnsson, Gunnar Bernler, Barbro Lennéer Axelson, Sven Hessle és Göran Sandell elindították az első szupervízor képzést a pszichoszociális munkában dolgozók részére a Göteborgi Egyetem Szociális munka tanszékén. Diplomamunkájukban Bernler & Johnsson (1985) megalkották a szupervízió definícióját és kidolgoztak egy modellt a pszichoszociális munkában végzett szupervízióra vonatkozólag.

Leírták azokat a napjainkban is érvényes kritériumokat, melyeknek a pszichoszociális munkában alkalmazott szupervízióknak meg kell felelnie:

- ✓ folyamatelv (rendszerint minimum egy év),
- ✓ globalitásra törekvés (a szupervizált integrálhassa a pszichoszociális munka valamennyi aspektusát),
- ✓ folyamat irányultság (fókusz a szupervizált attitűdjein, önmagunk mint munkaeszköz használatára és a pszichoszociális munkában megjelenő reakcióinkra való önreflexión van),
- ✓ nem-lineáris szervezeti kapcsolat (lehetőleg legalább egy külső szupervízor legyen jelen),

- ✓ a folyamatért vállalt felelősség (a szupervizor/ok felelős/ek a szupervízió folyamatáért, de nem a közvetlen munkáért vagy a kliensért),
- ✓ fakultatív kötelezettség (mindenkinek részt kellene venni szupervízióban), és
- ✓ szakértelem (a pszichoszociális munkában, szupervíziós technikákban és kulturális kompetenciában).

Petitt (2002) szerint Svédországban a szupervízióknak egy egyedülálló hagyománya alakult ki, amely szerint a szupervíziót a mindenkori munkafolyamat természetes részeként kezelik, melyet havonta kétszer egy külső szupervizor nyújt. A szupervízió a munkacsoporton belül előmozdítja a csoportkultúra fejlődését is.

Az 1990-es években a szupervíziót széles körben bevezették a felsőfokú tanárképzésben, mindezt a humanisztikus pszichológia koncepciójára alapozva (Franke, 1990). Grönquist szerint (2004) az egészségügyben és szociális ellátásban dolgozó ápoló személyzet támogatásában a tanoncmodellt felváltotta a folyamatszupervíziós szemlélet.

A szupervizorok képzése manapság Svédországban elsősorban egyetemi oktatás keretében zajlik, de van néhány szupervizor képzésre akkreditált magánintézmény is.

Alkalmazási területek

A szupervízió alkalmazása hosszú múltra tekint vissza a szociális munkások és a pszichológusok szakmai gyakorlatában. Az 1970-es évek óta szupervíziót alkalmaznak az egészségügyben (orvosok, bábák, ápolók számára stb.), az iskolákban (tanárok, gyógypedagógusok, korrepetítorok számára stb.), a szociális ellátásban (gondozók, napközis tanárok, óvodapedagógusok részére stb.), más intézményi csoportokban (pl. egyházi-, karitatív intézményekben) és humanitárius jellegű üzleti vállalkozásokban. Manapság egyre nagyobb a szupervízió iránti igény a legkülönbözőbb foglalkozások vezetői és menedzseri szintjein.

Napjainkban Svédországban a szociális munkások 78%-a részesül munkája során szupervízióban, többnyire ez csoportos szupervízió, melyet egy külső szupervizor tart (Höjer, S. & Beijer, E. & Wissö, T., 2007). Minden terápiás irányzat specifikus szerkezetet és tartalmat igényel ahhoz, hogy többlet tudást nyújtson

és hogy növelje a terapeuta/szociális munkás specifikus professzionalizmusát. Ezért szükséges, hogy a pszichoszociális munkán és a segítő foglalkozásokon belül is többfajta szupervízió legyen elérhető: mint például kognitív, viselkedésterápiás, rendszerszemléletű, pszichodinamikus vagy családterápiás szupervízió.

Szakmai szervezetek

A Svéd Szupervíziós Egyesületet a pszichoszociális munka területén 1984-ben alapította néhány diák, akik a Göteborgi Egyetem szociális munka tanszékén végeztek az első szupervízor képzésen. Az egyesület célja egy olyan fórum létrehozása volt, amely kollegiális támogatást és szakmai fejlődést biztosít a pszichoszociális munkában tevékenykedő egyetemi végzettséggel rendelkező szupervízoroknak. Jelenleg az új törvények és szabályok miatt megváltozott az egyesület funkciója. A legtöbb szupervízor magánvállalkozás keretében dolgozik, és külső szupervíziót kínál. Egy új közbeszerzési törvény értelmében minden önkormányzatnak egyetemi végzettségű szupervízorokat kell biztosítania az alkalmazottak támogatására, minden esetben meghatározva a beszerzés specifikus kritériumait. Az így összeállított listán szereplő szupervízorokkal léphetnek kapcsolatba a szupervíziót igénylő alkalmazottak.

Az egyesület jelenlegi céljai ennek alapján, hogy az alábbiak szerint támogassák a pszichoszociális munkában végzett szupervízió fejlődését:

- ✓ adminisztratív szupervízió (módszer-szupervízió, munka szupervízió),
- ✓ oktatási szupervízió (a felsőoktatásban és a diákok szakmai gyakorlatában),
- ✓ szupervízió szakembereknek (esetmunka és folyamat szupervízió) és
- ✓ meta-szupervízió (a szupervízió szupervíziója) mint a szupervízori tevékenység minőségbiztosítása.

Hivatkozások

Bernler, G. & Johnsson, L. (1985). *Handledning i psykosocialt arbete*. Natur och Kultur, Stockholm.

Boalt Boëthius, S. och Ögren, M-L. (2012). *Möjligheter och utmaningar i grupphandledning. Teori och verklighet*. Studentlitteratur. Lund.

Boalt Boëthius, S. & Ögren, M-L. (2000). *Grupphandledning. Den lilla gruppen som forum för lärande*. Mareld och Erikastiftelsen, Stockholm.

Cajvert, L. (2013). *Handledning – behandlarens kreativa rum*. Studentlitteratur. Lund.

Gordan, K. (1992). *Psykoterapihandledning inom utbildning, i kliniskt arbete och på institution*. Natur och Kultur, Stockholm.

Grönquist, G. (2004). *Handledning inom vård och omsorg ur ett psykosocialt perspektiv*.

Gothia. Stockholm.

Hessle, S & Höjer, K. (1979). *Handledning och psykosocialt arbete*. Ska-rapport 47.

Metodbyrå 1. Stockholms Socialförvaltning. Stockholm.

Höjer, S. & Beijer, E. & Wissö, T. (2007). *Varför handledning? Handledning som professionellt projekt och organisatoriskt verktyg inom handikappomsorg och individ och familjeomsorg*. FoU i Väst/GR. Göteborg.

Lundsbye, M. & Sandell, G. (1981). *Handledning i psykosocialt arbete*. Särtryck ur *Socialmedicinsk tidskrift* nr 10 (p 569 – 578). Stockholm.

Näslund, J. (1994). *Insyn i grupphandledning. Ett bidrag till förståelsen av ett av de människobehandlande yrkenas hjälpredskap*. Filosofiska fakulteten. Linköpings Universitet Linköping.

Petitt, B. (2002). *Reflektioner*. i Söderquist, M, (2002). *Möjligheter. Handledning och konsultation i systemteoretiskt perspektiv*. Mareld. Stockholm.

Sundin, B. (1970). *Individ institution ideologi – anstaltens socialpsykologi*. Bonniers. Stockholm.

www.handledarforeningen.com [last accessed 23 January 2014]

Coaching

Svédországban a coaching új jelenségnek számít, mely az ezredfordulón jelent meg és gyökerei a jégshokihoz és más sportágakhoz nyúlnak vissza. Későbbi fejlődését a nemzetközi trendek alakították, főleg Nagy-Britanniából, ahol a coachok a 1970-es évektől a magánszférában kezdtek el tevékenykedni.

A coaching nagymértékben elterjedt a közszférában, a magánszektorban és az utóbbi időben az egyetemi oktatásban is, azáltal, hogy kielégíti egy új vezetői réteg szükségleteit egy olyan változási folyamatban, ahol a korábban ipari alapú társadalom tudásalapúvá válik. A hagyományos intézmények (pl. az egyház és a szakszervezetek) egyre vesztenek a jelentőségükből, egyre nagyobb felelősséget róva az egyénre életcélja megtalálásában és kiteljesítésében. A coaching olyan módszereket kínál, melyekkel támogatja az egyén felelősségvállalását saját sorsáért. Mivel ez összhangban van a jelenlegi svéd politikával, a coaching elterjedése kormánytámogatást élvez.

Képzés

Svédországban még mindig nincs egységes coaching képzés. Csupán egészen a közelmúltban kezdett el néhány egyetem és főiskola alapszintű coach képzéseket indítani.

Bizonyítványt szinte kizárólag magán intézmények állítanak ki – amelyek nemzeti szinten nem sztenderdizáltak-, de többnyire kapcsolatban vannak valamely nemzetközi szervezettel (ICF, EMCC vagy ICC).

A coachingban használt módszerek nem újak. Olyan módszereket és technikákat alkalmaz, amelyek általánosan használtak, mint például a támogató dialógus az ambuláns pszichoterápiában. A coaching azonban mindig egészséges emberekkel dolgozik és az egyéni növekedésre fókuszál a munka vagy az egészség terén. Ebben az értelemben a coachingot gyakran a kérdés művészeteként emlegetik.

Berg (2012) a coaching lényegét úgy határozza meg, hogy az az egyén fejlődésének egy lehetséges útja, és egy módszer, mely támogatja ennek a folyamatnak a létrejöttét és meghatározza azt, hogy ki felelős a sikerért. A coachingnak sok típusa létezik, mint például coaching beszélgetések, karrier

coaching, életvezetési coaching, testsúly coaching, dohányzásról leszoktató coaching, executive coaching, business coaching, stb.

Gjerde (2002, 2012) leírja, hogy a coachok első generációja hogyan lépett színre az USA-ban és az Egyesült Királyságban az 1980-as években. Véleménye szerint a szupervízió az oktatási intézményekben nagyon fontos szerepe van és vannak olyanok, akik azt kérdezik, hogy vajon a coaching nem a szupervízió új elnevezése-e. Úgy gondolja, hogy a coaching elért egy bizonyos érettségi szintet, ahogyan ezt a tudományos cikkek mutatják, melyek a coaching eltérő eredményeiről számolnak be. Megfigyelhető az a tendencia, amely alapján a vezetői coaching átalakul egy második generációs coachinggá, amely felismeri az elméleti alapok és a coaching elemei tanulmányozásának fontosságát. Folyamatban van a coaching elméletének és gyakorlatának kidolgozása, amely munkában tapasztalt pszichológusok, pszichoterapeuták és egyetemi oktatók vesznek részt. Így a coaching, mint módszertan lassan bekerült az egyetemekre is. A coaching fokozatosan közelít a szupervízióhoz is, olyan koncepciók révén, melyek könyvcímekben is megjelennek, mint például Coaching szupervízió (Kellheim, A & Weide, B., 2013) és Csoportos coaching és szupervízió egyetemi programok keretében (Anderson, G. & Persson, A., 2002, 2011).

Alkalmazási területek

Az elmúlt évtizedben a coaching kifejezést számos különböző területen használták, a technológiától kezdve, az egészségügyi ellátáson, a pszichológián át az üzleti életig és a szociális munkáig – és mindez csak a töredéke annak, amit a coaching szó lefed.

Wikberg (2010) a coachingot egy gazdasági piaci perspektívából tárgyalja és a “svéd coaching piacot” új piacnak tekinti. Bemutatja a coaching termékek és szolgáltatások hazai svéd piacát és azt a véleményt fogalmazza meg, hogy a svéd coaching piac bizonytalan abban, hogy ki az a coach és milyen termékeket és szolgáltatásokat kínál. Wikberg szerint a coaching iránti növekvő igény Svédországban szoros összefüggésben áll a munkaközvetítő irodák liberalizációjával, melyek korábban állami monopóliumok voltak.

Továbbá, a kormány 2009-ben megbízta a National Labour Exchange-t, hogy három éven belül külső/magánvállalkozásoktól coaching szolgáltatásokat vásároljon 2,9 milliárd svéd koronáért. Összesen 952 beadványt fogadtak el. A rendelkezés célja, hogy a munkanélkülieket személyes coach támogassa a munkaerőpiacra való visszatérésben. A munkaerő létszámának remélt növekedése azonban még nem következett be. Wikberg szerint a kormány a fő és egyben a legfontosabb tényező, amely a svéd coaching piacon a közelmúltban bekövetkezett látványos növekedést magyarázza. A kormány erőteljes bevonódását a coaching térnyerésében sokan kritizálják, megkérdőjelezve a coachok szakértelmét, kritizálva a nárcizmusukat és megfogalmazva azt a feltevést, hogy a coaching elfedheti a társadalom bizonyos struktúrális problémáit.

Továbbá a magánvállalkozások nyújtotta képzések olyan legitimációs státuszt sejtethetnek, amelyekkel általában csak az egyetemek vannak felruházva, és felmerülhet annak problémája, hogy azok is hozzáférhetnek a képzésekhez, akik nem kvalifikáltak arra, hogy a felsőoktatásba jelentkezzenek.

Svédországban ma nincsen országos coach egyesület. Az ICF, amely 1995-ben alakult az USA-ban, 1999-ben létrehozta az ICF Nordic-ot. Később ezt váltotta fel az ICF Svédországi Tagozata, mely kapcsolatban áll az ország egyik legnagyobb coaching cégével (cf. Wikberg 2010). A skövdei Högskolan Pszichológiai Coach Program diákjai és végzett hallgatói megalapították a Svéd Egyetemi Coachok új egyesületét, ez az első coach egyesület, melynek egyetemi háttere van az országban.

Hivatkozások

- Anderson, G. & Persson, A. (2002, 2011). Coaching och handledning av grupper – inom universitets- och högskoleutbildning. Studentlitteratur. Lund.
- Berg, M.E. (2007, 2012). Coaching - att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas. Studentlitteratur. Lund.
- Gjerde, S. (2004, 2012). Coaching. Vad – Varför – Hur. Studentlitteraturen. Lund.
- Moltke, H.V. & Molly. Asbjorn. (red.). (2011). Systemisk coaching. En grundbok. Studentlitteratur. Lund.

Hilmansson, H.T. (2012). Coachingtrappan – en handbok i att coacha och motivera till resultat. Studentlitteratur. Lund.

Kellheim, A & Weide, B. (2013). Coachande handledning – en metodbok för ledarutveckling och professionellt klientarbete. Liber. Stockholm.

Wikberg, E. (2010). Organisering av en ny marknad. En studie av den svenska coachingsmarknaden. Scores rapportserie 2010:6. Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor. Stockholm.

<http://www.psykologiguident.se/www/pages/?ID=234&Psykologilexikon> [last accessed 21 January 2014] <http://www.coachfederation.org> [last accessed 21 January 2014]

<http://www.akademiskacoacher.se/> [last accessed 21 January 2014]