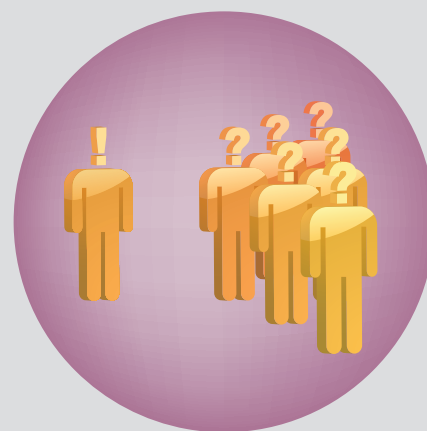


Strokovna usposobljenost slovenskih coachev

Nizki vstopni pogoji na področje coachinga – kaj prinašajo

Strokovna usposobljenost coachev je, sodeč po mednarodni študiji o coachingu (International Coach Federation in PricewaterhouseCoopers, 2012), ena najbolj perečih tematik. Po mnenju svetovne strokovne javnosti coachev so največja ovira za razvoj tega področja posamezniki brez ustrezne strokovne izobrazbe, ki so se za coache razglasili sami. Ta problem imamo tudi v Sloveniji, saj še nimamo jasnih standardov in meril kakovosti na področju coachinga, pa tudi ne krovne oziroma formalne organizacije, ki bi regulirala področje coachinga pri nas. Vprašanje, ki se pri tem pojavlja, pa je, kako to vpliva na strokovnost in kakovost coachinga pri nas.



Coaching kot umetnost ustvarjanja okoliščin

Definicije coachinga so različne, nekateri avtorji poudarjajo pomen namernih učinkov, drugi pa način dela (van Kessel, 2010). Za Granta (2003) je sodelovalen, k rešitvam in rezultatom usmerjen sistematičen proces, pri čemer coach spodbuja klienta k pridobivanju izkušenj, samostojnemu učenju, razvoju osebnosti in pripomore k izboljšanju storilnosti. Mednarodna zveza coachev (International Coach Federation – ICF, 2013) razume coaching kot interaktiven proces in partnerstvo s klientom, pri čemer coach z uporabo posebnih metod sproži miselne in ustvarjale procese, ki klienta navdihujejo za maksimiranje osebnih in poklicnih potencialov.

Zanimiva in vsekakor vredna omemba je definicija Gallwaya (2002). Coaching je zanj umetnost ustvarjanja okoliščin (z razgovorom in načinom obstoja), ki olajša napredek k zaželenim ciljem (Jagodnik, 2010). Za definicijo je preprosta formula: $p = P - i$, po kateri se človekova učinkovitost poveča, če ta odkriva svoje skrite zmožnosti, povečuje že znane

sposobnosti in hkrati zmanjšuje notranje ter zunanje ovire.

Zanimanje za dejavnost coachinga

Coaching se razvija kot praktična, stroškovno učinkovita, na dokazih temelječa organizacijske metoda, ki pomaga izboljšati vodenje, komunikacijo in medosebne ter kognitivne spretnosti (Webb, 2006). Z razvojem in razširjenostjo te metode se povečuje tudi število njegovih ponudnikov. Po podatkih Mednarodne zveze coachev je na svetu aktivnih več kot 40.000 coachev (štirikrat več kot leta 1999). Vse večja popularnost coachinga kot metode osebnostnih in organizacijskih sprememb pomeni priložnosti in tudi izzive, za izvajalce coachinga in tiste, ki se ukvarjajo z usposabljanjem coachev (Cavanagh, Grant in Kemp, 2005).

Pri nas se coaching še vedno uvaja. Dejavnost je dokaj mlada, toda postaja vse prepoznavnejša. Temu primerno je tudi stanje coachinga, saj je pogost občutek, da je možnost za nekakovosten coaching preveč, da je pre-

malo nadzora in regulacije, da so vstopne ovire prenizke in lahko zato v dejavnost sorazmerno enostavno vstopi vsakdo. Primanjkuje tudi stalnega izobraževanja coachev (Porenta, 2013).

Coach je strokovnjak

Coach je strokovnjak pri uporabi metodologije coaching, oseba, ki dobro razume klientove dileme in kontekst. Poleg tega ima strokovno znanje in ve, kako ga čim bolje uporabiti v razmerju, ki nastaja pri coachingu (van Kessel, 2010).

Po podatkih Mednarodne zveze coachev je na svetu aktivnih več kot 40.000 coachev (štirikrat več kot leta 1999).

Coach pomaga pri identificiranju in zastavljanju premišljenih in pametnih ciljev s poudarkom na učenju. Posamezniku omogoča, da se

Komponente	Opis
p	Uspešnost in dosežki (performance)
P	Sposobnosti (potentials)
i	Notranje in zunanje motnje (interferences)

Tabela 1: Formula $p = P - i$ »umetnosti ustvarjanja okoliščin« (Gallway, 2002, v: van Kessel, 2010)

uči sam o sebi, o vodenju sprememb in kako lahko ta spoznanja vključi, razvije in vzdržuje sam.

Pilotska raziskava o stanju coachinga pri nas je pokazala, da so coachi najpogosteje izkušene osebe, ki imajo (večinoma) univerzitetno izobrazbo iz psihologije ali ekonomije, nekateri tudi magisterij (MBA) ali doktorat znanosti.

Od ponudnika coachinga se pričakujejo določene sposobnosti, veščine in poznavanje ustreznih psiholoških modelov (Dexter, Dexter in Irving, 2010).

Izobrazba coachev

Izobrazba coachev je raznolika. To potrjujejo tudi številne raziskave. Grant in Zackon (2004) sta pri raziskavi, v katero je bilo vključenih 2529 profesionalnih coachev, ugotovila, da so coachi izhajali z različnih strokovnih področij. Večinoma je šlo za svetovalce in managarje, nekaj je bilo tudi učiteljev in prodajalcev. Coachev s psihološko izobrazbo je bilo malo. Tudi raven izobrazbe je bila različna.

Glede na vse večje zanimanje za coaching, se povečuje tudi število coachev, zato bi bilo dobro temu posvetiti več pozornosti, zlasti nizkim vstopnim pogojem.

Podobno je tudi pri nas. Nabor coachev je raznolik, saj sega od oseb z izkušnjami z različnih področij, certifikati različnih šol in usmeritev do netipičnih posameznikov (Kaše in Porenta, 2011). Pilotska raziskava o stanju coachinga pri nas je pokazala, da so coachi najpogosteje izkušene osebe, ki imajo (večinoma) univerzitetno izobrazbo iz psihologije ali ekonomije, nekateri tudi magisterij (MBA) ali doktorat znanosti.

Raziskovanje na področju coachinga

Coaching je mlado in hitro razvijajoče se področje. Kljub vse večji popularnosti coachinga so raziskave na tem področju še na začetku, zato je tudi literature, ki bi temeljila na empiričnih dokazih, razmeroma malo. Večina raziskav preverja učinkovitost coachinga, v redkih pa se raziskovanje nanaša na izvajalce coachinga (coache). Glede na vse večje zanimanje za coaching, se povečuje tudi število coachev, zato bi bilo dobro temu posvetiti več pozornosti, zlasti nizkim vstopnim pogojem. Spomladi 2013 je v raziskavi, ki je zajemala tudi vprašanje strokovne usposobljenosti coachev pri nas, sodelovalo 59 naših coachev, starih povprečno 44 let.

Pri nas pogojev za vstop v dejavnost coachinga sploh ni. Zato se za coacha lahko razglasi kdor koli: od tistih, ki so opravili nekajtedenski tečaj, do tistih, ki imajo številne izkušnje in potrebno znanje. Vsekakor je potreben večji nadzor nad tem, kdo je coach in kako se coaching izvaja.

Udeleženci raziskave so dobili spletno povezavo, ki je vodila na stran orodja *Survey Expression*, in na podlagi natančnih navodil izpolnili vprašalnike. V uvodnem besedilu sta bila pojasnjena cilj raziskave in čas trajanja izpolnjevanja vprašalnikov.

Rezultati

Coachi so odgovarjali na vprašanje, kaj jih je usposobilo za delo coacha.

Odgovore coachev smo razvrstili v 11 kategorij (graf). V kategorijo Izobraževanje o coachingu so bili uvrščeni vsi odgovori, ki so navajali takšne ali drugačne oblike izobraževanja s področja coachinga. Ta je bila od vseh tudi najpogosteje navedena. Pogosto so udeleženci navajali NLP-izobraževanje, udeležbo na seminarjih, delavnicah in osebne ter delovne izkušnje. Iz grafa je razvidno, da so med odgovori udeležencev nekoliko manj izražene

kategorije trenerstvo, izobraževanje iz transakcijske analize, supervizija, študij, terapevtsko znanje in interno izobraževanje.

Interpretacija

Na podlagi rezultatov lahko sklepamo, da je strokovna usposobljenost slovenskih coachev zelo heterogena. Metode pridobivanja znanja za delo na področju coachinga so namreč precej raznolike. Pri nas pogojev za vstop v dejavnost coachinga sploh ni. Zato se za coacha lahko razglasi kdor koli: od tistih, ki so opravili nekajtedenski tečaj, do tistih, ki imajo številne izkušnje in potrebno znanje. Vsekakor je potreben večji nadzor nad tem, kdo je coach in kako se coaching izvaja.

Coaching zahteva stalno nadgrajevanje znanja, zato je dobrodošlo, da se, sodeč po odgovorih, naši coachi udeležujejo različnih seminarjev ter delavnic in dodatno bogatijo znanje, ki ga imajo.

Podobno je v raziskavi ugotovila tudi S. Gros (2012), ki je primerjala slovenske in nemške coache. Ugotovila je, da so poklici in nazivi, ki so jih navedli anketirani coachi, zelo različni: od industrijske oblikovalke, inženirja elektrotehnike, pedagoga do ekonomista, psihologa itd. Coaching se ne navezuje le na poklicno izobrazbo coacha, temveč zajema različne poklicne profile ljudi, ki se z njim ukvarjajo. Podobno ugotavljata tudi Kaše in Porenta (2011), ki navajata, da je strokovna izobrazba coachev pri nas zelo različna, saj imajo coachi različne izkušnje in certifikate različnih šol ter usmeritev. Zakonsko gledano zanje ni omejitev in ni presenetljivo, da je včasih coach oseba, ki se sploh ni izobraževala v zvezi s coachingom.

Coach pomaga pri identificiranju in zastavljanju premišljenih in pametnih ciljev s poudarkom na učenju. Posamezniku omogoča, da se uči sam o sebi, o vodenju sprememb in kako lahko ta spoznanja vključi, razvije in vzdržuje sam.

Coaching zahteva stalno nadgrajevanje znanja, zato je dobrodošlo, da se, sodeč po odgovorih, naši coachi udeležujejo različnih seminarjev ter delavnic in dodatno bogatijo znanje, ki ga imajo.

Ker je vloga coacha pomagati stranki pri osebnotnem razvoju in doseganju različnih ciljev, mora imeti veliko znanja o vedenju človeka, sprejemanju sprememb, komunikaciji, določanju ciljev itd. Pri tem mora poznati različne modele in teorije, ki omogočajo, da izvaja čim bolj kakovosten coaching.

■ **Sabina Duvelek** je psihologinja, ukvarja se z organizacijo in izvedbo izobraževalnih dogodkov, deluje tudi pri različnih projektih spodbujanja proaktivnosti mladih in medgeneracijskega sodelovanja.

■ **Eva Boštjančič** je docentka za kadrovske in organizacijske psihologije na ljubljanski Filozofski fakulteti.

Literatura

Cavanagh, M., Grant, A. M. in Kemp, T. (2005). Evidence-based Coaching: Theory, research and practice from the behavioural sciences. Australia: Australian
Dexter, J., Dexter, G. in Irving, J. (2011). An Introduction to Coaching. Los Angeles: Sage.
Grant, A. M. (2003). The impact of life coaching on

goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior & Personality*, 31 (3), 253–264.
Gros, S. (2012). Ključne kompetence za učinkovit coaching v organizacijah. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

International Coach Federation (2013). Coaching FAQs. 17. 4. 2013 – <http://www.coachfederation.org/need/landing.cfm?ItemNumber=978&navItemNumber=567>.

International Coach Federation in PricewaterhouseCoopers (2012).

ICF Coaching Study – Executive Summary.

Lexington: ICF. 15. 7. 2013

<http://www.coachfederation.org/includes/media/docs/2012ICFGlobalCoachingStudy-Executive-Summary.pdf>.

Jagodnik, S. (2010). Koučing pri delu z brezposelno osebo. V: A. Kobolt (ur.), *Supervizija in koučing* (str. 231–248). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Kaše, R. in Porenta, J. (2011). Oris dejavnosti coachinga v Sloveniji s pomočjo kocke coachinga. 3. strokovna konferenca o coachingu. Portorož: Planet GV.

Porenta, J. (2013). Coaching v Sloveniji: vidik

Sklepne misli

Za kakovosten razvoj dejavnosti coachinga je treba javnost ozaveščati o tem, kaj coaching v resnici je in kaj se lahko od njega pričakuje. Obenem bo na področju coachinga vsekakor potreben tudi večji nadzor nad tem, kdo je coach in kako se coaching izvaja. Ker je na trgu vse več coachev, so potrebni jasni standardi za kredibilen in kakovosten coaching. Upoštevaje, da spada Slovenija med države, ki ga šele uvajajo, lahko vsekakor tovrstno organizacijo še pričakujemo.

izvajalcev. Neobjavljeno magistrsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.

Van Kessel, L. (2010). Koučing, področje dela poklicnih supervizorjev. V: A. Kobolt (ur.), *Supervizija in koučing* (str. 7–58). Ljubljana, Zavod RS za šolstvo.

Webb, P. (2006). The Impact of Executive Coaching on Leadership Effectiveness. 10. 4. 2013 http://www.sophia-associates.com/Impact_of_Executive_Coaching_on_Leadership_Effectiveness.pdf.

Značilnosti	Kategorije	Odstotki
Spol	Moški	30,5
	Ženske	69,5
Stan	Poročen	52,5
	Zunajzakonska skupnost	27,1
	Ločen	11,4
	Samski	5,1
	Vdova/vdovec	1,7
	Drugo	2,2
Izobrazba	Gimnazijska	45,8
	Visokošolska	11,9
	Višješolska	3,4
	Univerzitetna	45,8
	Magisterij	27,1
	Doktorat znanosti	6,8

Tabela 2: Demografske značilnosti vzorca



Graf: Strokovna usposobljenost slovenskih coachev