

A coaching pszichológiai intervenció meghatározása, bemutatása és megkülönböztetése más segítő folyamatoktól

Gerhát Réka^{1*}  és Fodor Szilvia²

¹ Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar Pszichológiai Intézet, Szociál- és Munkapszichológiai Tanszék, Debrecen, Magyarország

² Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológiai Intézet, Tanácsadás- és Iskolapszichológia Tanszék, Budapest, Magyarország

EREDETI KÖZLEMÉNY

Beérkezett: 2024. június 9. – Elfogadva: 2025. február 20.

Megjelent az interneten: 2025. július 1.

© 2024 A szerző(k)



Jelen tanulmány célja a világszerte egyre nagyobb népszerűségnek örvendő coaching pszichológia meghatározása, bemutatása, kiemelve az értékeit és fejlesztendő pontjait, ezzel növelve a szakterület ismertségét, valamint erősítve hitelességét. Célunk továbbá a coaching pszichológiai intervenció megkülönböztetése az olyan segítő folyamatoktól, mint a coaching, a mentorálás, a tréning, a pszichológiai tanácsadás és a pszichoterápia. Az áttekintést követően összegezzük a coaching pszichológiai intervenciók hatékonyságára vonatkozó kritikai észrevételeinket, javaslatainkat.

KULCSSZAVAK

coaching pszichológia, coaching, coaching pszichológiai intervenció, jóllét, teljesítmény

BEVEZETŐ

A coachingot az elmúlt évtizedekben világszerte egyre nagyobb népszerűség övezi. A hagyományos pszichológiai intervenciókhoz képest társadalmilag elfogadottabb támogatási forma

* Levelező szerző. E-mail: gerhat.reka@arts.unideb.hu

(Cavanagh és Buckley, 2014), a pszichológusok is gyakran tartanak coaching jellegű intervenciókat (Douglas és McCauley, 1999), így megnőtt az igény arra, hogy különbséget tegyünk az egyes coachinggyakorlatok között. Ebből kifolyólag a kifejezetten pszichológus szakemberek által tartott, pszichológiai alapokra építő coaching meghatározása, annak a hagyományos coachingtól, illetve más segítő intervencióktól való elkülönítése is időszerűvé vált.

Grant (2006) szerint a coaching pszichológiával foglalkozó empirikus munkák, valamint áttekintő tanulmányok száma 1995 és 2005 között exponenciális növekedést mutat. A coaching, valamint a coaching pszichológiai intervenciók hatékonyságát megerősítő, tudományosan megalapozott kutatások mennyisége az elmúlt közel két évtizedben is nőtt (pl. Fillery-Travis és Corrie, 2018; Grant, Cavanagh és Parker, 2010; Jones, Woods és Guillaume, 2016). Ugyanakkor a gyakorlatban való alkalmazás mértéke még mindig meghaladja az elméleti háttérét megalapozó szakirodalom, illetve a coaching pszichológiai folyamatok hatékonyságát vizsgáló empirikus tanulmányok hitelesítő értékét (lásd pl. Fillery-Travis és Corrie, 2018). Emellett a legtöbb kutatás továbbra is kvalitatív és kevésbé szigorú kvantitatív módszereket alkalmaz (Greif, 2007). Briner (2012) szerint a coaching irodalma tesz olyan kijelentéseket a hatékonyságáról, amelyek felülmúlják az állítások alátámasztására szolgáló empirikus bizonyítékokat. Fillery-Travis és Corrie (2018) leírja, hogy ez nem szokatlan a segítő módszerek és eljárások esetében, hiszen a gyakorló szakemberek, valamint az akadémiai keretek között kutatók ritkán ugyanazok, s az új támogató technikák általában a gyakorlat talaján születnek. Emellett míg a tudományt képviselők az általánosítható, kutatási eredményeken alapuló tudás értékét hangsúlyozzák, addig az alkalmazott területek képviselői gyakran úgy érvelnek, hogy az elméleti háttérnek és leegyszerűsített irányelveknek nincs praktikus hasznuk (pl. Lai és Palmer, 2018), hiszen minden élethelyzet, s minden kliens más és más. A tudományos megalapozottság nélküli gyakorlati alkalmazás azonban egy olyan általános kritikaként fogalmazható meg, amelyet a hitelességre törekvő, felelősségteljes gyakorló szakemberek nem hagyhatnak figyelmen kívül (vö. van de Ven, 2007).

Ahhoz, hogy a coaching tudományterületként és szakmaként is megállja a helyét, s ezáltal globálisan és lokálisan is lehetőség nyíljon az akkreditáció, a képzés, valamint a gyakorlat szabványainak kialakítására, el kell tudnunk határolni a pszichoterápiától és az olyan segítő intervencióktól, mint a tanácsadás, a tréning vagy a mentorálás (pl. Fillery-Travis és Corrie, 2018). Emellett olyan koherens, empirikus bizonyítékokon alapuló szakirodalmi bázist kell fejleszteni, amely pontosan meghatározza, hogy mi tartozik a coachok, illetve a pszichológusok által tartott coaching fogalmi, valamint gyakorlati körébe, és mi nem. A megoldást számos szakember (pl. Gaylord, 1967; Grant, 2001; Whybrow, 2008) látta egy új, alkalmazott pszichológiai tudományterület létrehozásában: a pszichológiai alapokra építő coaching, vagyis a *coaching pszichológia* alapelveinek és gyakorlatának meghatározásában.

Jelen összefoglaló célja a coaching pszichológia meghatározása, bemutatása, s a valamivel több, mint félszázados múltja alatt összegyűlt ismeretanyag tömör összefoglalása, kiemelve az értékeit és fejlesztendő pontjait, ezzel növelve a szakterület ismertségét, valamint erősítve a hitelességét. Célunk továbbá a coaching pszichológiai intervenció megkülönböztetése az olyan segítő folyamatoktól, mint a coaching, a mentorálás, a tréning, a pszichológiai tanácsadás és a pszichoterápia.

A COACHING PSZICHOLÓGIA SZÜLETÉSE, FEJLŐDÉSE, MEGHATÁROZÁSA

A mai értelemben vett *coach* és *coaching* kifejezések a XV. századi, magyar eredetű szó (a Kocs községből származó 'lovas kocsi'; angolul: 'coach'), átvitt értelmű jelentéséből („a hátán cipel”,

„egyik helyről a másikra visz”) származtathatók. A XIX. század elején Nagy-Britanniában coach-nak nevezték a magántanárokat, s ekkorra jegyezhető a coach szó új főjelentése: a ’tanító/edző’ (vö. Pajzs, 2001; Spaten, 2018; Tarr, 1986).

Palmer és Whybrow (2017) szerint C. R. Griffith *A coaching pszichológiája* című úttörő munkája, kutatási eredményei tekinthetők a modern coaching pszichológia ugródeszkájának. Griffith (1926) alapján a coach kifejezés első használata sportedzői értelemben 1861-ből ismert. A coaching pszichológia kifejezést Curtiss Gaylord (1967) alkotta meg, szintén a sport kontextusában.

Míg a sportolói környezetben elterjedt coaching pszichológiájának szakirodalma, szisztematikus tanulmányozása egy évszázddal ezelőttre nyúlik vissza (lásd pl. Griffith, 1926), addig az üzleti, majd a személyes életbe beemelt coaching, s annak pszichológiai vonatkozása csak az elmúlt évtizedekben kapott hangsúlyt.

Grant (2005, 2006) áttekintő tanulmányaiban körüljárja a magatartás-tudományi, valamint a tudományos igényű üzleti adatbázisokat, különös tekintettel az üzleti (*business*), vezetői (*executive*) és életvezetési (*life*) coachingot vizsgáló munkákra. Eredményei alapján a legkorábbi, szervezeti coachingot jegyző tanulmány Gorby (1937) nevéhez köthető, melyben leírja, hogyan „coacholták” az idősebb alkalmazottakat a fiatalabbakat a profit növelése érdekében. Az első, kifejezetten a szervezeti coaching hatékonyságát vizsgáló írás azonban csak 1955-ben látott napvilágot (Driver, 1955).

Általánosságban véve szakmai konszenzus mutatkozik annak tekintetében, hogy a coaching pszichológia az 1960-as évek humanisztikus pszichológiai irányzata – a „harmadik erő” – talaján szökkent szárba (Grant, 2007; Palmer és Whybrow, 2007), tehát alapjaiban személy- vagy kliensközpontú intervenciónak tekinthető, mely nagyban épít a rogersi alapelvekre, azaz az empátiára, a kongruenciára és a feltétel nélküli elfogadásra (pl. Joseph és Bryant-Jefferies, 2007).

Whybrow és Palmer (2018) rámutat, hogy a 21. század fordulója, a pozitív pszichológiai mozgalom (Seligman és Csikszentmihalyi, 2000) játszott központi szerepet a coaching pszichológia kivirágzásában. Palmer és Whybrow (2017) úgy fogalmaz, hogy a két tudományterület integrációja hozta az igazi áttörést. Linley és Joseph (2004) szerint a coaching a pozitív pszichológia ernyőfogalma alá tartozik, mert a fő célt tekintve egy töről fakadnak. Green és Palmer (2018) pedig megkísérli definiálni a pozitív pszichológiai coachingot mint a pozitív pszichológiai elméletekre és kutatási eredményekre építő, empirikus bizonyítékokon alapuló coachinggyakorlatot, melynek célja a reziliencia, a teljesítőképeség és a jóllét növelése.

A coaching pszichológia szakmai közösségei

A coaching pszichológia első hivatalos érdekcsoportjait, az Ausztrál Pszichológiai Társaság Coaching Pszichológiai Érdekcsoportját (Australian Psychological Society, Coaching Psychology Interest Group, APS CPIG), illetve a Brit Pszichológiai Társaság Coaching Pszichológia Különleges Csoportját (British Psychological Society, Special Group in Coaching Psychology, BPS SGCP) 2002-ben alapították. A következő években további testületek jöttek létre az APS-en, valamint a BPS-en belül (vö. Whybrow és Palmer, 2018).

Mára a coaching pszichológia elméleti és gyakorlati fejlesztése globálissá nőtte ki magát: jelenleg 21 hivatalos érdekcsoportja működik világszerte. A legfőbb társaságok listáját az 1. táblázat szemlélteti.

1. táblázat. A coaching pszichológia szakmai közösségei

Nemzetközi Pszichológiai Testület	Érdekcsoport / Egyesület	Alapítási hely és idő
Ausztrál Pszichológiai Társaság (Australian Psychological Society, APS)	Coaching Pszichológiai Érdekcsoport (Coaching Psychology Interest Group, CPIG – korábban Interest Group in Coaching Psychology, IGCP)	Ausztrália, 2002
Brit Pszichológiai Társaság (British Psychological Society, BPS)	Coaching Pszichológia Különleges Csoport (Special Group in Coaching Psychology, SGCP)	Egyesült Királyság, 2004
Dél-afrikai Ipar- és Szervezetpszichológiai Társaság (Society for Industrial and Organisational Psychology of South Africa, SIOPSA)	Coaching és Tanácsadó Pszichológiai Érdekcsoport (Interest Group in Coaching and Consulting Psychology, IGCCP)	Dél-Afrika, 2006
<i>Független</i>	Magyar Coaching Pszichológiai Egyesület (MCPE, Hungarian Association for Coaching Psychology)	Magyarország, 2008
<i>Független</i>	Nemzetközi Coaching Pszichológiai Társaság (International Society for Coaching Psychology, ISCP – korábban Society for Coaching Psychology, SCP)	2008, nemzetközivé válás időpontja: 2011
Magyar Pszichológiai Társaság (MPT)	Coaching Pszichológiai Szekció	Magyarország, 2014

Forrás: Whybrow és Palmer, 2018, 6–7. alapján.

Néhány országban nem hoztak létre hivatalos érdekcsoportot, azonban támogatják a coaching pszichológia fejlődését (Whybrow és Palmer, 2018). Az Amerikai Egyesült Államokban a coaching pszichológia minősítő bizottsága például az Amerikai Pszichológiai Társaság (American Psychological Association, APA) Tanácsadó Pszichológiai Szekciójához (Division 13 – Society of Consulting Psychology) tartozik, amely 2012-ben csatlakozott az ISCP-hez.

A magyar szakmai közösség többek között célul tűzte ki a coaching pszichológia mint alkalmazott lélektani terület képviseletét; a coaching pszichológia és a coaching megkülönböztetésének elősegítését; valamint a pszichológiai kutatások eredményeinek felhasználását a coachingban (vö. MPT Coaching Pszichológiai Szekciója, 2014 id. MCPE, 2021).

Az ISCP 2016-ban létrehozta a Nemzetközi Coaching Pszichológiai Kutatóközpontot, támogatva a coaching pszichológia területén végzett kutatásokat, s ezzel együtt a nemzetközi együttműködések (pl. O’Riordan és Palmer, 2018).

A hivatalos testületek legnagyobb érdeme, hogy lehetőség nyílik a coaching pszichológia széles körben elfogadott meghatározására, a kompetenciahatárok tisztázására, s ezáltal egy olyan minősítési rendszer létrehozására, mely transzparenssé teszi a gyakorló szakemberek képzettségének aktuális szintjét, és keretet biztosít a szakma gyakorlásához.

A coaching pszichológia meghatározásának problematikája

A coaching pszichológia meghatározása során az első kihívás, amellyel találkozhatunk, a kifejezetten pszichológiai alapokra építő coaching pszichológiai intervenció, valamint a coaching megkülönböztetése (pl. Grant, 2001). A köznyelvben mind a két intervencióra coachingként hivatkozunk, tudományos kontextusban azonban a coaching és a coaching pszichológiai intervenció nem egy és ugyanaz.

A definiálást, valamint a gyakorlati keretrendszer meghatározását nehezíti továbbá, hogy a coachingot interdiszciplináris beavatkozásként ismerjük el (pl. Grant és Cavanagh, 2007; Lai és Palmer, 2018).

Az alábbiakban megkíséreljük elkülöníteni egymástól a coachingot, illetve a coaching pszichológiai intervenciót.

A coaching meghatározása. Grant (2018) szerint a coaching alapvetően arról szól, hogy segítsen az intra- és extraperszonális erőforrások szabályozásában, annak érdekében, hogy az üléseken részt vevő személyek tudatos és pozitív változást érjenek el a személyes és/vagy szakmai életükben.

Egy áttekintő táblázatban gyűjtjük össze az elmúlt negyed évszázad legrelevánsabb coaching-meghatározásait, ezzel szemléltetve a kapcsolódási és különbséget mutató pontokat, valamint a definíciók fejlődési ívét (lásd 2. táblázat).

A táblázat alapján az egységesség irányába mutató fejlődés látható a fogalomhasználat tekintetében. A definíciók megerősítik, hogy a coaching egy interdiszciplináris beavatkozás, amely olyan tudományterületek elméleteit és modelljeit veszi alapul, mint a pszichológia, a menedzsment, a társadalomtudományok, a felnőttkori tanulás vagy a filozófia (vö. Lai és Palmer, 2018).

Röviden összefoglalva minden coachingfolyamat – explicit vagy implicit módon – eredményorientált, s fő fókuszában a coach-coachee közt egyeztetett célok elérése áll. Ennek érdekében a szakember támogathatja kliensét azon kompetenciái tudatosításában, mozgósításában és fejlesztésében, melyek elősegítik az önszerveződést, a személyes fejlődést, s hogy tudatos, pozitív változást érjen el az életében (pl. Grant, 2000; Greene és Grant, 2006; Lai, 2014; Passmore és Fillery-Travis, 2011).

A coaching pszichológiai intervenció meghatározása. Az elmúlt két évtizedben számos áttekintő tanulmány és könyvfejezet foglalkozott a pszichológiai alapelvek, elméletek és modellek coachingfolyamatban betöltött szerepének vizsgálatával (pl. Bachkirova, 2007; Palmer és Whybrow, 2006; Passmore és Fillery-Travis, 2011; Whybrow, 2008). Grant (2001) szakirodalmi áttekintése talán a legrelevánsabb írás a coaching pszichológia tudományos alapjainak tekintetében: rávilágított a pszichológiai elvek fontosságára a coaching gyakorlatában.

A coaching pszichológia meghatározását tekintve azt mondhatjuk, hogy nincs egyetlen definíció, melyet minden testület és szakember konszenzusosan elfogad. Mindazonáltal a tanácsadó, vagy a klinikai szakpszichológiához hasonlóan a coaching pszichológiai intervenció fogalmát is az egyes nemzeti szakmai testületek dolgozták ki, figyelembe véve az általános politikai és bizottsági irányelveket, a szakemberek álláspontját, illetve a pszichológusokra vonatkozó releváns jogszabályokat (Lai és Palmer, 2018). A 3. táblázat segítségével összegezzük a főbb definíciókat.

Az APS CPIG (2016) meghatározása – összhangban Linley és Joseph (2004), valamint Green és Palmer (2018) gondolataival – a pozitív pszichológia és a coaching pszichológia közti kapcsolatot emeli ki. S bár nem minden érdekcsoport fogalmaz meg ilyen egyértelmű rokonságot,

2. táblázat. A coaching definiálása

Hivatkozás	Definíció
Kilburg (1996, 142)	„A coaching egy segítő kapcsolat a szervezeten belül vezetői felelőségeket viselő ügyfél (coachee) és egy olyan tanácsadó között, aki különböző viselkedési stratégiákat alkalmaz a közösen meghatározott célok elérése érdekében.”
Grant (2000, 12)	„A coaching egy megoldás- és eredményorientált együttműködési folyamat, amely során a coach a coachee munkateljesítményének fokozását, az önrányított tanulást, az élettapasztalatok gazdagítását és a személyes növekedést törekszik előmozdítani.”
Greene és Grant (2006 id. Lai és Palmer, 2018, 82)	„A coaching egy eredményközpontú tevékenység, amely az önrányított tanulás ösztönzésére törekszik, a célok együttes kitűzése, az ötletgyűjtés, valamint a cselekvési terv elkészítése révén.”
Hamlin, Ellinger és Beattie (2008, 291)	„A coaching az egyének különféle területeken nyújtott teljesítményének javítására irányuló explicit és implicit törekvés, amely a személyes hatékonyság, a személyes fejlődés és a személyes növekedés fokozását célozza.”
Passmore és Fillery-Travis (2011, 74)	„A coaching egy szókratikus, jövőorientált párbeszéd egy facilitátor (coach) és a résztvevő (coachee / kliens) között, a résztvevő öntudatosságának és személyes felelősségvállalásának serkentése céljából.”
de Haan és Duckworth (2012 id. Lai és Palmer, 2018, 82)	A coaching „a vezetőfejlesztés egy formája, amely egy szakképzett coachsal folytatott kétszemélyes, szerződéses beszélgetéssorozaton keresztül valósul meg, s amely a coachee számára releváns, megvalósítható és hasznos eredményeket hoz”.
Coaching Egyesület (Association for Coaching, AC, 2012 id. Grant, 2018, 36)	A coaching egy „együttműködésen alapuló, megoldásközpontú, eredményorientált és szisztematikus folyamat, amely során a coach facilitálja a munkateljesítmény fokozását, az élettapasztalatok gazdagodását, az önrányított tanulást és a személyes növekedést”.
Nemzetközi Coach Szövetség (International Coaching Federation, ICF, 2021, 3)	A coaching egy „partneri kapcsolat a kliensekkel egy elgondolkodtató és kreatív folyamatban, amely arra ösztönzi őket, hogy maximalizálják a szakmai és személyes potenciáljukat”.
Lai (2014 id. Lai és Palmer, 2018, 82)	„A coaching egy reflektív folyamat a coach és a coachee között, amely segíti vagy facilitálja a coacheet abban, hogy – összhangban a személyes vagy munkahelyi céljaival – pozitív viselkedésbeli változásokat tapasztaljon meg, a coachsal folytatott párbeszéd révén.”
Magyar Coaching Pszichológiai Egyesület (MCPE, 2021, n.d.)	„A coaching egy eredmény- és megoldásorientált, professzionális munkakapcsolat, amely során a coach elősegíti, hogy az egyének és csapatok hatékonyabban valósítsák meg céljaikat, miközben tanulnak és fejlődnek. A coaching és a coaching pszichológia egészséges ügyfelek számára nyújt fejlesztő szolgáltatást. Előmozdítja, hogy az ügyfelek sikeresen valósítsák meg céljaikat életük legfontosabb területein, tudatosítsák és mozgósítsák meglévő képességeiket, erősségeiket, és hatékonyan tudjanak alkalmazkodni a változó környezeti elvárásokhoz.”

Forrás: Lai és Palmer, 2018, 82–83. alapján.

3. táblázat. A coaching pszichológia definiálása

Hivatkozás	Definíció
Grant és Palmer (2002 id. Lai és Palmer, 2018, 85)	A coaching pszichológiai intervenció „növeli az általános populáció mentális rendellenességekkal nem diagnosztizált tagjainak személyes és szakmai teljesítményét, olyan coachingmodelleket alkalmazva; amelyek megalapozott pszichoterápiás megközelítéseken alapulnak”.
APS CPIG (2002, 2016 id. Whybrow és Palmer, 2018, 8)	A coaching pszichológia „mint alkalmazott pozitív pszichológia, megalapozott pszichológiai megközelítésekre épít, és a magatartástudományok szisztematikus alkalmazásaként értelmezhető a pozitív élettapasztalatok, a munkateljesítmény és a jóllét növelése érdekében; olyan egyének, csoportok és szervezetek számára, akiknek nincs klinikailag jelentős mentális egészségügyi problémájuk vagy rendellenesen magas distressz-szintjük”.
BPS SGCP (2004 id. Palmer és Whybrow, 2006, 8)	A coaching pszichológiai intervenció „növeli a személyes és szakmai jóllétet és teljesítményt, olyan coachingmodellekre támaszkodva, melyek megalapozott pszichológiai vagy felnőttkori tanulási megközelítésekre épülnek”.
ISCP (2008, n. d. id. Lai és Palmer, 2018, 84)	„A coaching pszichológia gyakorlata úgy írható le, mint a személyes és szakmai jóllét és teljesítmény növelését szolgáló folyamat, amely a felnőtt- és gyermekkori tanulási vagy pszichológiai elméletekre és megközelítésekre épülő coachingmodellekre alapoz. Szakképzett coaching pszichológusok gyakorolják, akik egyetemi pszichológia diplomával és releváns posztgraduális képzéssel rendelkeznek, illetve az elvárások szerinti szakmai továbbképzést és szupervízióval kísért gyakorlatot végeztek. A coaching pszichológusok szolgáltatásokat nyújtanak egyéneknek, csoportoknak, szervezeteknek és a közösségnek. A bizonyítékokon alapuló coaching pszichológiai gyakorlat a viselkedés, a kogníciók és az emóciók tudományos igényű tanulmányozása annak érdekében, hogy a kliens elmélyítse önismeretét és növelje hatékonyságát.”
Passmore (2010), Lai (2014 id. Lai és Palmer, 2018, 85)	„A coaching pszichológia célja, hogy empirikus pszichológiai bizonyítékokon alapuló intervenciókon és folyamatokon keresztül segítse vagy facilitálja a tartós viselkedésbeli változásokat olyan személyek számára, akiknek nincs klinikailag diagnosztizált mentális rendellenességük. Ezek az intervenciók segítik a coachot abban, hogy mélyebb és gazdagabb képet kapjon a coachee viselkedéséről, motivációjáról, értékeiről és hiedelmeiről, így segítheti elő a coachee céljainak elérését a coachingfolyamat során.”
SIOPSA IGCCP (2016 id. Whybrow és Palmer, 2018, 8)	„A coaching pszichológia egy bejegyzett szakember által vezetett beszélgetési folyamat, amely pszichológiai elméletekre és alapelvekre támaszkodik, és elősegíti a pozitív fejlődést, változást az optimális működés, jóllét és teljesítménynövelés irányába a szakmai és személyes élet terén; olyan személyek számára, akiknek nincs klinikailag jelentős mentális egészségügyi problémájuk.

(folytatódik)

3. táblázat. Folytatás

Hivatkozás	Definíció
Magyar Coaching Pszichológiai Egyesület (MCPE, 2021, n.d.)	Az intervenció cselekvésorientált, mérhető eredményekre épít, miközben az öntudatosság és értelemtalálás szempontjából is fejlődést hoz az egyének, csoportok, szervezetek és közösségek számára, egy kulturálisan specifikus kontextust teremtvén.” „A coaching pszichológia a lelkiileg egészséges emberek életminőségének fejlődését, eredményességét és kiteljesedését előmozdító, alkalmazott lélektani terület. Egyedi jellemzője a coaching célközpontú és erősségekre alapozó szemléletének alkalmazása, valamint az ügyfél felhatalmazása: annak elfogadása, hogy az ügyfél rendelkezik a céljai eléréséhez szükséges tudással és képességekkel. A coaching pszichológia kutatással, elméleti modellek megalkotásával és empirikusan tesztelt módszerekkel járul hozzá a fenti célok megvalósításához.”

Forrás: Lai és Palmer, 2018, 84–86. alapján.

az általános várható kimenet (pozitív élettapasztalatok, optimális működés, jóllét, teljesítmény és önismeret növelése) egybecseng a pozitív pszichológia célkitűzésével (vö. Seligman és Csikszentmihalyi, 2000). Ezt megerősítve Palmer és Whybrow (2017) a coaching pszichológia gyakorlati alkalmazását vizsgáló nemzetközi felmérésük eredményei nyomán úgy fogalmaznak, hogy az elmúlt évtizedben a pozitív pszichológia integrálódott a coaching pszichológia elméletével és gyakorlatával.

A pozitív pszichológia mellett azonban számos pszichológiai megközelítés hat a coaching pszichológia gyakorlatára (Palmer és Whybrow, 2007; Whybrow, 2008). A következő alfejezetben ezen megközelítéseket szedjük egy csokorba.

Pszichológiai megközelítések a coaching pszichológia elméletében és gyakorlatában

A Handbook of Coaching Psychology első kiadásában közölt adatokhoz 2003-tól 2007-ig folyamatosan zajlottak a felmérések. Palmer és Whybrow (2007) kimutatása több mint 28 különböző pszichológiai megközelítést számlál. Egy közelmúltban végzett globális felmérés (Palmer és Whybrow, 2017, id. Whybrow és Palmer, 2018, 9) 38 pszichológiai alapú megközelítést azonosított, melyek közül 26-ot a megkérdezett coaching pszichológusok legalább 10%-a alkalmazott már. Egy párhuzamosan végzett felmérésorozatban coachokat kérdeztek meg, akik szintén arról számoltak be, hogy használják a 4. táblázatban látható megközelítéseket.

Arra a kérdésre, hogy: „Melyik megközelítést és alátámasztó modellt használja az alábbiak közül, a coaching / coaching pszichológiai gyakorlatában? Jelölje be az összeset, amelyiket alkalmazza!”, a coaching pszichológusok 63,27%-a jelölte meg a pozitív pszichológiai megközelítést. Ezt 57,08%-kal a kognitív viselkedéses megközelítés követte, míg a harmadik helyet a mindfulness (47,79%), a negyediket pedig a megoldásközpontú megközelítés (42,92%) kapta.

Egy másik felmérésben (Whybrow és Palmer, 2018), amikor azt kérdezték, hogy: „Mely megközelítést alkalmazza a leggyakrabban a coaching / coaching pszichológiai gyakorlata során? CSAK EGYET válasszon!”, tehát a gyakorló szakembereknek egyetlen választásra kellett szorítkozniuk, árnyaltabb képet láthatunk (lásd 1. ábra).

4. táblázat. Coaching pszichológiai megközelítések

Megközelítés	% Coaching pszichológusok	% Coachok
Pozitív pszichológiai	63	57
Kognitív viselkedéses	57	46
Mindfulnessalapú	48	46
Megoldásközpontú (Brief)	43	42
Erősségalapú	42	48
Célközpontú	42	49
Fejlődéslélektani, Felnőttkori tanulásalapú	40	32
Behaviorista	37	40
Kognitív	31	21
Megoldásközpontú kognitív viselkedéses	29	21
Személyközpontú, Humanisztikus	28	41
Cselekvésközpontú	27	30
Narratív	22	17
Rendszerszemléletű, Gestalt	19	17
Egzisztencialista	16	11
Tranzakcióanalízis-alapú	15	25
Koaktív	14	25
NLP (Neurolingvisztikus programozás) -alapú	14	30
Problémaközpontú	14	15
Pszichodinamikus	13	10
Együttérzés-központú	11	13

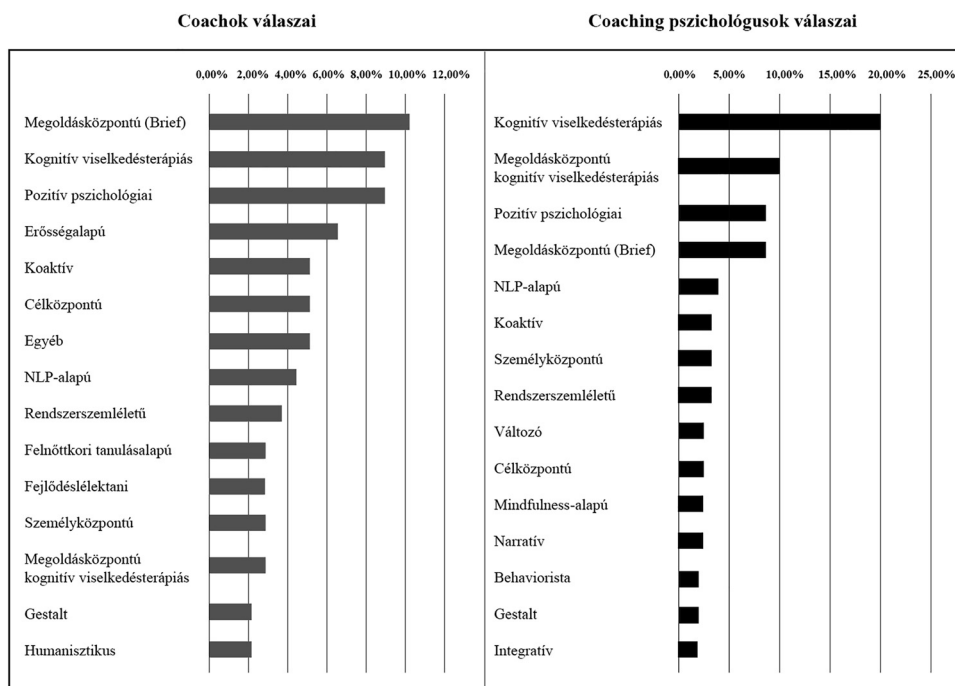
Forrás: Whybrow és Palmer, 2018, 9–10.

A coaching pszichológusok mintegy 20%-a a kognitív viselkedéses, 10%-a a megoldásközpontú kognitív viselkedéses, 8-8%-a pedig a pozitív pszichológiai, illetve a megoldásközpontú megközelítést jelölte meg. A coachok 10-9-9%-a választotta a megoldásközpontú, kognitív viselkedéses, valamint a pozitív pszichológiai megközelítéseket. Azonban valamennyi gyakorló szakember megfogalmazta, hogy rendkívül nehéz volt egyet választania, ugyanis az alkalmazott megközelítés „a személytől, a szervezetben betöltött szerepétől és a szervezet egészétől függ” (Whybrow és Palmer, 2018, 9). Ez egybecseng azzal a kijelentéssel, miszerint a segítő intervenciók kontextustól és egyéntől függően különböző eredményességet mutathatnak (Greenhalgh és mtsai, 2015; Nielsen és Miraglia, 2017).

Kérdésként fogalmazódhat meg, hogy vajon a gyakorló coachok szakképzettsége és tudása megalapozottá teszi-e ezen széles körű megközelítésrepertoár alkalmazását.

Ki lehet gyakorló coach, és ki lehet coaching pszichológus?

Az MCPE (2021) szerint a coaching és a coaching pszichológia fejlődése, valamint a humán fejlesztő szakmák kompetenciahatárainak tisztázatlansága sürgetővé teszi egy olyan minősítési keretrendszer létrehozását, amely képes azonosítani a szakmai fejlődés szintjét, és keretet ad a folyamatos önfejlesztéshez.



1. ábra. Coaching pszichológiai megközelítések

Forrás: Whybrow és Palmer, 2018, 10.

Bachkirova és Baker (2018) szerint a coachingot nem nevezhetjük szakmának, ugyanis egy szakmát jellemzően specifikus kritériumok határoznak meg. Ezen kritériumrendszer a következőket foglalja magába: (1) egy meghatározott képzési minimum, mely bizonyítja a jártasságot; (2) megbízható tudásbázis; (3) formális szervezet; (4) világosan leírt készségkészlet; (5) etikai kódex; (6) akkreditáció és szabályozás; valamint (7) a társadalom külön szakmaként ismeri el (Fillery-Travis és Collins, 2017; Lane, Stelter és Stout-Rostron, 2014).

A coaching az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (European Economic and Social Committee, EESC) által elismert *önszabályozó szakma*, ami azt jelenti, hogy az ICF által elfogadott etikai normákkal és kompetencialeírással bír (MCPE, 2021; ICF, 2012). A legtöbb országban azonban jogi értelemben nem szabályozott és nem engedélyhez kötött.

Az EESC kiemeli ugyan, hogy a coachok szakképzettsége kívül esik a mentálhigiénés szolgáltatások körén, a gyakorlatban nincs, ami szabályozná a működést: bárki hívhatja magát coachnak, és bárki nevezheti az általa végzett tevékenységet coachingnak (pl. EMCC és ICF, 2011). Ez Magyarországon is így van: 2020. július 31-től bárki nevezheti magát coachnak, ennek semmilyen képzési, képzettségi követelménye vagy szabályozása nincs; azonban minden olyan coachképzés, amely nem egyetemi szakirányú továbbképzés, kompetenciafejlesztő szintű képzésnek minősül, nem ad végzettséget vagy szakképzettséget (2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról; 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről).

A coaching pszichológia esetében világszinten ugyan különböző eljárásokról számolhatunk be, azonban minden esetben meg kell felelni egy globális kritérium- és keretrendszernek, melyet az ISCP szabályoz, s amely leírja a lokális differenciációs lehetőségeket (pl. Whybrow és Palmer, 2018). Az MCPE ennek szellemében, az ISCP (2021) által meghatározott módon alakította ki a minősítési rendszerét. Magyarországon a coaching pszichológus licenc megszerzésének főbb feltételei és menete:

- pszichológia MA diploma;
- az MCPE által elismert coaching pszichológiai szakképesítés;
- legalább kétéves dokumentált coaching pszichológusi tapasztalat;
- folyamatos szakmai fejlődés.

A licencet az MPT Coaching Pszichológiai Szekciója és az MCPE állítja ki. A testület követelményeit sikeresen teljesítő coaching pszichológusok jogosulttá válnak az ISCP akkreditáció megszerzésére is.

2023-ban elindult Magyarország első coaching szakpszichológusi képzése: a BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Karának (2023) Szervezeti és üzleti coaching szakpszichológus szakirányú továbbképzési szakja.

A coaching pszichológusok tehát pszichológiai előképzettséggel rendelkeznek, míg Linley és Harrington (2007) rámutat, hogy egyes coachképzések ugyan pszichológiai megközelítésekre és alapelvekre építenek, azonban mély pszichológiai tudás elsajátítására ezen képzéseken nincs mód. Rendszerszintű különbség látszik a coachok, valamint a coaching pszichológusok képzése között.

A coaching pszichológiai intervenció és a coaching gyakorlatának megkülönböztetése

Összehasonlítva a coachtestületek által meghatározott coachingot és a pszichológiai szakmai testületek által definiált coaching pszichológiai intervenciót, mind a két folyamat esetében célként domborodik ki a pozitív élettapasztalatok, a jóllét és a tudatosság növelése. A kimeneti elvárás tehát azonos: a coachee támogatása azon kompetenciái fejlesztésében, melyek elősegítik, hogy tudatos, pozitív változást érjen el a személyes és/vagy szakmai életében (pl. AC, 2012; APS CPIG, 2016).

Bachkirova és Baker (2018) szerint a coach és a coaching pszichológus folyamatban való jelenlétének minőségéről elmondható, hogy egyfajta partnerség, egyenrangú kapcsolat kialakítására, s ezzel együtt a szakértői szerep elhagyására törekszik. Berg és Szabó (2005) alapján mindig az adott személy az élete legfőbb szakértője, ő tudja, hová szeretne eljutni, ő rendelkezik az ehhez szükséges erőforrásokkal. A coach mint kísérő van jelen, aki a megfelelő kérdésekkel és eszköztárral támogatja a coacheet az úton. Ezzel összhangban, az idődimenziót tekintve mindkét folyamat jelen- és jövőfókuszú (vö. Passmore és Fillery-Travis, 2011).

A definíciók szintjén elgondolkodtató eltérést tapasztalhatunk a mentális egészségügyi problémák kapcsán. A coaching pszichológia teoretikusan igyekszik elhatárolni magát a klinikailag jelentős mentális egészségügyi problémával küzdő személyekkel való munkától (lásd pl. APS CPIG, 2016). A coaching definíciógyűjteménye az MCPE-n (2021) kívül ezt nem emeli ki, noha a kompetenciahatárok indokolták tennék.

Az egyik legszembevetőbb különbség a pszichológiai megközelítések és módszertanok kritériumként való megfogalmazásában lelhető fel. A coaching pszichológia határozottan állást

foglal az empirikus bizonyítékokon alapuló pszichológiai háttér szükségessége mellett (pl. AC, 2012; APS CPIG, 2016). Palmer és Whybrow (pl. 2007, 2017) eredményei ugyanakkor rámutatnak, hogy a coachok hasonló gyakorisággal nyúlnak pszichológiai megközelítésekhez, mint a coaching pszichológusok.

A coachingfolyamat hosszát tekintve nem találunk egyértelmű adatokat. Theeboom, Beersma és Van Vianen (2014) metaanalízise alapján az ülések száma nem feltétlenül függ össze az intervenció hatékonyságával. Úgy tűnik, hogy az önszabályozás eredményessége szempontjából előnyösebb a több ülésből álló coachingfolyamat, azonban a karrierrel kapcsolatos attitűdök és teljesítménynövelés esetében fordított irányú összefüggés figyelhető meg. Ugyanakkor a hamis korreláció lehetőségére is felhívják a figyelmet, ami jelen esetben arra utalhat, hogy a kevésbé összetett problémákkal küzdő személyeknek kevesebb, 1–5 ülés is elegendő lehet, és több pozitív hatást tapasztalhatnak. Míg a komplexebb kihívásokkal küzdők esetében a céléréshez, illetve a hatás tartósságához szükség lehet 6–10 ülésre. Hozzáteszik azonban, hogy a teljes kép érdekében szem előtt kell tartanunk a coaching pszichológiai intervenció megközelítési keretrendszerét is. A brief családterápiás módszertanból (de Shazer és mtsai, 1986; Kim, 2008) eredeztethető megoldásközpontú coaching (Iveson, George és Ratner, 2017) munkafolyamata rövidebb; kevesebb ülés szám mellett is bizakodásra okot adó eredményeket mutat. Általánosságban a coaching esetében 1–6 ülést említ a szakirodalom, míg a coaching pszichológiai intervenciók többször szólnak 3–10 ülés szükségességéről (vö. Kim, 2008; Luthans és Peterson, 2003; Theeboom és mtsai, 2014), amit a valamelyest összetettebb munkacél és -folyamat indokolhat.

Bár a köznyelv összemosza a coaching pszichológiai intervenciót és a coachingot, a valóságban a coaching pszichológus mélyebb általános, szociál- és alkalmazott pszichológiai ismeretekkel, végzettséggel, egyetemi minősítéssel, illetve etikai háttérrel rendelkezik. A coaching pszichológia mellett érvelve Whybrow (2008) hangsúlyozza a validált pszichológiai módszerek fontosságát. Lai és Palmer (2018) pedig rámutat, hogy a pszichológiai előképzettséget követelő coaching pszichológus minősítés mintegy biztosítékként szolgálhat arra vonatkozóan, hogy a folyamat etikai kódexen alapuló, a releváns engedélyező hatóság felügyelete alatt áll, és szupervízióval támogatott.

A COACHING PSZICHOLÓGIA ALKALMAZÁSI TERÜLETEI

Az ISCP (2020) szerint a coaching pszichológusok egyének, vezetők, csapatok, szervezetek és közösségek számára nyújtanak szolgáltatást. Az alábbiakban áttekintjük a coaching pszichológiai intervenciók főbb alkalmazási területeit, formáit és célcsoportját. A következetesség jegyében a továbbiakban is a coaching pszichológiai intervenció és a coaching pszichológus kifejezéseket használjuk.

Egyéni coaching pszichológiai intervenciók

Az egyéni intervenciók közé tartozik az életvezetési, annak egy specifikus válfaja, a fejlődésalapú, valamint a karrier coaching pszichológiai intervenció (Fennah, 2018; Panchal, O’Riordan és Palmer, 2018; Spaten, 2018).

Életvezetési coaching pszichológiai intervenció (Life coaching). Az életvezetési coaching pszichológiai intervenció egy olyan szisztematikus folyamat, mely során a coaching pszichológus elősegíti a coachee életcéljainak elérését; támogatást nyújt ahhoz, hogy tisztázza az értékeit, élete

minden területén vonzó jövőképet fogalmazzon meg, és több megvalósítási lehetőséget is tartalmazó stratégiát dolgozzon ki, illetve valósítson meg. Az életvezetési coaching pszichológiai intervenció hagyományosan nem szervezeti keretek között zajlik, tehát az adott személy egyéni úton keresi meg és finanszírozza a szakembert (Fennah, 2018; Grant, 2003; Neenan és Dryden, 2014; Palmer és Whybrow, 2007; Spaten, 2018; Williams és Davis, 2002; Zeus és Skiffington, 2000).

Leonard-Cross (2010) olyan intervencióként értelmezi, mely során a készségfejlesztés vagy a teljesítmény növelése helyett a „teljes ember” kerül a fókuszba. Dunbar (2010, 9) szerint azonban „a life coaching az a címke, amelyet minden olyan coaching megkapott, mely nem kapcsolódik üzleti vagy sportteljesítményhez”.

A szakemberek (pl. Panchal és mtsai, 2018) említést tesznek az életvezetési coaching pszichológiai intervenció egy specifikus válfajáról: az ún. fejlődésalapú coaching pszichológiai intervencióról, mely során a coaching pszichológus az életszakaszok közti átmeneteket (Erikson, 1950; Levinson, Darrow, Klein, Levinson és McKee, 1978) segíti elő, ezzel támogatva a fejlődést és a növekedést. A fejlődésalapú coaching pszichológiai intervenció lehetőséget teremt, hogy megismerjük a coachee megéléseit, az életét meghatározó társadalmi, kulturális és/vagy generációs hatásokat, illetve hogy támogassuk a coachee fejlődését, vagy az ún. „pozitív öregedés” folyamatát (Glaser, di Gessa és Tinker, 2014; Palmer és Panchal, 2011).

Karrier coaching pszichológiai intervenció (Career coaching). Fennah (2018) szerint a karrier coaching pszichológiai intervenció során a coaching pszichológus feladata azon személyek támogatása, akik az adott szerepükön belül változásra vágnak: új állást, új karrierutat, esetleg a munkavégzés egy számukra teljesen újszerű módját keresik.

Székely (2014) rámutat, hogy a karrier coaching pszichológiai intervenció ügyfélkörébe elsősorban a karrierjükben sikeres, s annak alakításáért felelősséget vállaló felnőttek tartoznak, akik tudatosan elhatározták, hogy változtatnak eddigi pályájukon. Ugyanakkor a gyakorlat azt mutatja, hogy többségükben a szakmai pályafutásukkal és munkájukkal elégedetlen, vagy akár a kiegészítés szélén álló személyek kérnek segítséget (vö. pl. Baker, 2014; Grant, 2017).

Yates (2011) meghatározása alapján „a karriercoaching egy vagy több alkalmat jelentő, együttműködő párbeszéd egy képzett és a munkáját szakmai és etikai szabályok szerint végző szakemberrel. Egy olyan szakemberrel, aki tudományosan igazolt coaching- és karriermodellekre alapozva építi fel a coachingfolyamatot és választja ki az általa alkalmazott coachingeszközöket. A karriercoaching eredményeként az ügyfél elégedettebbé válik a karrierdöntésével, a munkájával, végső soron a személyes karrierpotenciálja kiteljesítésével” (id. Yates, 2014, 2).

A karrier coaching pszichológiai intervenció az életvezetési coaching pszichológiai intervencióhoz hasonlóan nem szervezeti keretek között folyik. A coachee egyéni úton keresi meg a szakembert, és önállóan finanszírozza a coachingfolyamatot.

Rendszerszintű coaching pszichológiai intervenciók

Whybrow és Nottingham (2019, 424) leírja, hogy „a coachingfolyamatok és módszertanok az egész szervezeti rendszeren átívelhetnek, integratív keretrendszer biztosítva a közös eredmények felé vezető úton”. Az alábbiakban röviden meghatározzuk az üzleti, a közép- és felsővezetői, a csapat- és csoportos, valamint a szervezeti coaching pszichológiai intervenciót (Ellam-Dyson, Grajfoner, Whybrow és Palmer, 2018; Gordon és MacKie, 2018; Whybrow és Nottingham, 2018).

Üzleti coaching pszichológiai intervenció (Business coaching). Az Üzleti Coachok Világszövetségének ([Worldwide Association of Business Coaches, WABC, 2011](#), n. d.) definíciója szerint az üzleti coaching pszichológiai intervenció egy strukturált kétszemélyes beszélgetés, melynek célja „a kliens tudatosságának fokozása, és viselkedésének javítása annak érdekében, hogy mind a kliens, mind a szervezete elérje üzleti céljait”.

A meghatározás alapján egyértelművé válik, hogy az üzleti coaching pszichológiai intervenció során a coachee és a coaching pszichológus közti effektív munka az életvezetési és a karrier coaching pszichológiai intervencióhoz hasonlóan kétszemélyes formában zajlik, azonban a szervezeti célokat sem hagyják figyelmen kívül. A felek két szerződést kötnek: a szervezeti célt a coaching pszichológus és a szervezet közép- vagy felsővezetője, míg a kétszemélyes munka célját a coaching pszichológus és a coachee fogalmazza meg. A célok optimális esetben egy irányba mutatnak, tehát a coachee alapvetően azonosul a szervezet víziójával és missziójával, így a folyamatban nem áll fenn érdekellentét. Az intervenciót általában véve a szervezet finanszírozza (vö. pl. [Lai és Palmer, 2018](#)).

Közép- és felsővezetői coaching pszichológiai intervenció (Leadership and executive coaching, LEC). A közép- és felsővezetői (továbbiakban vezetői) coaching pszichológiai intervenció során a coaching pszichológus célja egy olyan vezetői gondolkodás- és viselkedésmód kialakításának támogatása, amely egy egész rendszer működésére pozitív hatással lehet. A vezetői coaching pszichológiai intervenció kétszemélyes folyamat, azonban a fejlődés nemcsak a coachee saját élete, önmaga szempontjából releváns, hanem explicite hatással van egy egész rendszer működésére (munkavállalók, ügyfelek és egyéb érdekelt felek) is ([Ellam-Dyson és mtsai, 2018](#); [Seijts, Billou és Crossan, 2010](#)).

[Ellam-Dyson és munkatársai \(2018, 439–440\)](#) alapján a vezetői coaching pszichológiai intervenció folyamata magában foglalja (1) a vezető személyiségének fejlesztését; (2) mások fejlesztését a vezetők által – az ún. coaching szemléletű vezetés és kultúra kialakítása révén; valamint (3) a vezetők ösztönzését és támogatását abban, hogy megértsék:

- azokat az összefüggéseket és kölcsönhatásokat, melyek a szervezetet befolyásolják és formálják;
- a saját szerepüket a rendszerben; illetve
- az őket körülvevő rendszer és emberek hatását a saját vezetői jelenlétükre.

Csapat- és csoportos coaching pszichológiai intervenció (Team és group coaching). Habár a sport területén a klasszikus team coaching majd egy évszázada jól bevált eszköznek tűnik, a munkahelyi környezetben tartott csapatcoaching viszonylag új gyakorlat, azonban egyre nagyobb népszerűségnek örvend ([Clutterbuck, 2014](#); [Gordon és MacKie, 2018](#); [Guenzi és Ruta, 2013](#)).

Az [MCPE \(2022, n. d.\)](#) megfogalmazásában „a team coaching egy csoportosintű együttműködés, amelynek célja elősegíteni, hogy a tagok hatékonyabban tudjanak együttműködni és a meglévő erőforrásait hatékonyabban mozgósítani a team küldetésének megvalósítása és céljai elérése érdekében. A team coaching alapvetően egy »on-the-job« team fejlesztő eljárás, amely a teamszintű és egyéni reflexióra és dialógusra épít. A team coaching kedvező mellékhatásaként a team képessé válik önmaga önálló irányítására és fejlesztésére, amely végső soron minden coaching jellegű beavatkozás célja”.

Tekintettel arra, hogy a szervezeten belül kialakított, hosszabb távon együttműködő csapat összetételét általában a coaching pszichológus bevonása előtt határozzák meg, [Wageman, Nunes,](#)

Burruss és Hackman (2008) szerint a coaching pszichológus fő feladata az lehet, hogy felszínre hozza a csapatonormákat és -dinamikákat, valamint segítsen tisztázni a csapat céljait, értékeit, erőforrásait, illetve az egyéni hozzájárulásokat.

Whybrow és Nottingham (2019) megkülönbözteti egymástól a csapat-, valamint a csoportos coaching pszichológiai intervenciót. Meghatározásuk alapján a csapatcoaching pszichológiai intervenció olyan kollektív beavatkozás, melyben egy közös célért együttműködő csapat dolgozik együtt. Ezzel szemben a csoportos coaching pszichológiai intervenció folyamatában olyan személyek vesznek részt, akik nem feltétlenül ismerik egymást, és nem is feltétlenül dolgoznak együtt. A csoportos coaching ilyen tekintetben hasonlóságot mutat az önismereti csoportokkal.

Szervezeti coaching pszichológiai intervenció. A szervezeti coaching pszichológiai intervenció során a coaching pszichológus célja az ún. coaching kultúra kialakításának elősegítése: az adott kulturális kontextus figyelembevételével (vö. SIOPSA IGCCP, 2016) egy olyan szemlélet- és működésmód megteremtése, melynek alapja többek között a céltudatos együttműködés, a közös és egyéni célok összehangolása, a proaktivitás, az önállóság, az érdeklődő attitűd, az aktív és reflektív figyelés, a hatékony kommunikáció, valamint a konstruktív visszajelzés-kultúra (Blakey és Day, 2012; Siminovitch, 2013; Sonesh és mtsai, 2015; Whitmore, 2009; Whybrow és Nottingham, 2018; Whybrow és O’Riordan, 2012).

A szervezeteknek el kell tudniuk navigálni a kockázatos, bizonytalan terepen, egyre rugalmasabban és gyorsabban kell reagálniuk a folyamatosan változó körülményekre, és kreatívan kell kezelniük a problémákat (pl. Caldwell, 2006). Ezt felismerve az Egyesült Államok legnagyobb száz vállalatának mintegy 90%-a veszi igénybe coach vagy coaching pszichológus segítségét (vö. Bono, Purvanova, Towler és Peterson, 2009), s hasonló arányokat láthatunk az Egyesült Királyságban is (vö. Jarvis, Lane és Fillery-Travis, 2005).

A szervezeti coaching pszichológiai intervenció magában foglalhat egyéni, csapatszintű, valamint csoportos intervenciókat egyaránt; illetve a vezetői coaching pszichológiai intervención keresztül is megvalósulhat, az ún. coaching szemléletű vezetői jelenlét fejlesztése által.

Roberts (2021) szerint a coaching szemléletű vezető egyértelmű elvárásokat kommunikál, és hatékony visszajelzés-kultúrát épít, valamint nem kész válaszokat ad, hanem kérdéseket tesz fel, és facilitálja a célok megfogalmazását, a megoldási lehetőségek feltárását. Emellett önálló cselekvésre, döntésre és felelősségvállalásra ösztönöz, és elismeri a munkatársakat a saját területük szakértőjeként. Épít a kollektív bölcsesség erejére, illetve a beosztottak egyéni céljait eredményesen hozza összhangba a szervezeti célokkal, és állítja a szervezeti stratégia megvalósításának szolgálatába. Mindez kihat a munkahelyi társas viszonyok alakulására, az együttműködésre és a coaching szemlélet tovagűrűzésére az egész szervezetben.

A coaching pszichológiai intervenció célcsoportja

Számos meghatározás (pl. APS CPIG, 2016; MCPE, 2021) kiemeli, hogy a coaching pszichológiai intervenció optimális esetben olyan személyek, vezetők, csapatok és szervezetek számára kínál fejlesztő szolgáltatást, akik mentálisan egészségesek, szubjektív megítélésük szerint hatékony és sikeres életet élnek, s szeretnék többet tenni a fejlődésükért, jóllétükért. Esetleg hasznos lenne számukra egy külső, objektív fél, az aktuális élethelyzetükre való tisztább rálátás, az eredményes döntéshozatal érdekében. Spence, Cavanagh és Grant (2006) azonban felhívja a figyelmet arra, hogy a valóságban a coachok és coaching pszichológusok gyakran olyan személyekkel dolgoznak együtt, akik szorongással, önértékelési problémákkal, társadalmi elszigeteltséggel vagy veszteség-élménnyel küzdenek.

A szakemberek (pl. Green, Oades és Grant, 2005; Spence és Grant, 2005) szerint az életvezetési coachingfolyamatban részt vevő személyek 25-50%-a néz szembe mentális egészségügyi problémával. Mindez egyáltalán nem meglepő, amennyiben a Mentálhigiénés Alapítvány (Mental Health Foundation, MHF, 2016) adatait nézzük, melyek szerint évente minden negyedik ember tapasztal valamilyen mentális egészségügyi problémát.

Baker (2014) szervezeti kontextusban mutat rá, hogy a munkavállalók akkor is szívesebben fordulnak coachhoz az egészségügyi szolgáltatás igénybevétele helyett, ha pszichés eredetű problémával küzdenek, krízishelyzetet élnek meg. A coaching ugyanis nem jár együtt a stigmatizáció veszélyével, nem tekintik őket gyengének, betegnek, ha nyíltan kommunikálnak arról, hogy coachingfolyamatban vesznek részt. Cavanagh és Buckley (2014) szerint a coaching társadalmilag elfogadottabb támogatási forma a hagyományos pszichológiai intervenciókhoz képest.

Maxwell (2009) kiemeli, hogy a kliensek még szervezeti környezetben is teljes személyiséggükkel és lényükkel vannak jelen, ezért a coaching pszichológusnak fel kell készülnie arra, hogy a folyamat során nem csak munkával kapcsolatos kérdésekre koncentráljon majd. A coachee motivációi és kihívásai nagy valószínűséggel magánéleti problémákban gyökereznek.

Amennyiben a coach(ing pszichológus) úgy ítéli meg, hogy ügyfelének a coachingfolyamatot, illetve a kompetenciahatárain túlmutató támogatásra van szüksége, azt kötelessége kommunikálni az ügyfél felé, és felelőssége a megfelelő képzettséggel rendelkező szakemberhez irányítani (Lai és Palmer, 2018; Summerfield, 2002). Lai és Palmer (2018) szerint a coaching pszichológus bizonyos esetekben más segítő intervenciók mellett is támogathatja a klienst, amennyiben ezt minden fél jónak látja (pl. egy hosszabb pszichoterápiás folyamat mellett a személy érezheti úgy, hogy szüksége van egy coaching pszichológus segítségére az önéletrajza frissítéséhez, motivációs levele megfogalmazásához).

Bachkirova és Baker (2018) alapján a coaching gyakorlatában az egyik legnehezebb kihívás a mentális egészségügyi problémák azonosítása, s ezáltal kiszűrése. Hart, Blattner és Leipsic (2001) tanulmányát idézve, a coachok inkább intuitív módon állapítják meg, mikor merül fel olyan probléma, amely túlmutat a kompetenciahatáraikon. Myers (2002) szerint azonban az intuíció kialakulásához rendszeresen, rutinszerűen végzett cselekvés tapasztalata szükséges. A kezdő vagy képzetlen coachok szupervíziós támogatás nélkül kis eséllyel hoznak gyors, következetes, megfelelő döntést a gyakorlati munka során.

Mindez alátámasztja, hogy kiemelten fontos a diagnosziskutatást segítő előképzettség, a pszichológiai ismeretek megszerzése, ami a coachképzések esetében nem valósul meg. (Ezt azonban egy, a coaching pszichológusoktól elvárt pszichológia MA diploma sem feltétlenül biztosítja.)

A COACHING PSZICHOLÓGIAI INTERVENCIÓ MEGKÜLÖNBÖZTETÉSE MÁS SEGÍTŐ FOLYAMATOKTÓL

Bagdy (2009, 55) szerint az elmúlt évtizedek sajátossága „a segítőszakmák megsokszorozódása, az ellátó területek felparcellázódása, a kompetenciák átfedéséből eredő feszültségek erősödése és a módszertani »psychboom«, a segítő módszerek burjánzása”. Ebből fakadóan jelentős figyelmet kapott a coaching (pszichológiai intervenció), valamint a vele funkcionális hasonlóságot mutató pszichológiai tanácsadás és pszichoterápia megkülönböztetése is (Bachkirova, 2007; Baker, 2014; Grant, 2014; Griffiths és Campbell, 2008; Hollenbeck, 2009; Kilburg, 2004; Maxwell, 2009; McKenna és Davis, 2009; O’Broin és Palmer, 2006; Price, 2009; Smither, 2011; Spinelli, 2008).

Az alábbiakban röviden fel kívánjuk tární a coaching pszichológiai intervenció mentorálással, tréninggel, pszichológiai tanácsadással és pszichoterápiával való hasonlóságait, valamint különbségeit; illetve kísérletet teszünk a határvonalak konceptuális meghúzására.

Coaching pszichológiai intervenció és mentorálás

A coaching pszichológiai intervenció és a mentorálás olyannyira sok hasonlatosságot mutat, hogy az Európai Mentori és Coaching Tanács ([European Mentoring and Coaching Council, EMCC, 2011](#)) alapjaiban véve egyetlen munkadefinícióban határozza meg mindkettőt. „A coaching és mentorálás olyan a szakmai és személyes fejlődés érdekében végzett tevékenységek, amelyek az egyénekre és a csapatokra összpontosítanak, s a kliensek erőforrásaira támaszkodva segítik őket abban, hogy meglássák és kipróbálhassák a kompetenciafejlesztés, a döntéshozatal és az életminőség javítását szolgáló alternatív lehetőségeket (...)” ([EMCC és ICF, 2011, 3](#)).

A cél ugyanaz, s a coaching kifejezés egyfajta mentorálásra is utalhat (pl. [Parsloe és Wray, 2000](#)), különbség mutatkozik azonban a kapcsolat minőségében. Rhodes (2002, id. [Nagy, 2014, 41](#)) szerint a mentorálás „egy idősebb, tapasztalt felnőtt és egy nem rokon, fiatalabb személy kapcsolatát jelenti, mely kapcsolatban az idősebb személy folyamatos tanácsadást, útmutatást, bátorítást ad a fiatalabb számára, alkalmassága-kompetenciája és személyiségfejlődése növekedése érdekében”. S ez a folyamat hosszabb, közös és előre meghatározott időbeli keretet kíván.

A mentorálási folyamat során tehát egy adott (szak)területen tapasztaltabb személy, mentor adja át ismereteit és erőforráskészletét az újoncnak, vagyis a mentoráltnak/mentee-nek. A kapcsolat azonban létrejöhet egyenrangú társak közti kortárs mentorálás vagy tanulópartnerség formájában is – amennyiben az egyik, vagy mindkét fél bír olyan tudással és tapasztalatokkal, amelyek a másik számára hasznosak lehetnek (vö. pl. [EMCC és ICF, 2011; Clawson, 1996; Inzer és Crawford, 2005; Kram és Isabella, 1985](#)).

[Inzer és Crawford \(2005\)](#) különbséget tesz a formális és informális mentorálás között. A formális mentorálás az adott szervezet által kialakított, meghatározott ideig tartó folyamatot takar, mely abban a reményben jön létre, hogy a kapcsolat a hivatalos kereteken túl, hosszú távon is fennmarad. Ezzel szemben az informális mentorálás egy természetes módon kibontakozó együttműködés. [Kram \(1983\)](#) kiemeli, hogy a mentorok és pártfogoltjaik gyakran életkortól függetlenül kölcsönös támogatáson alapuló, személyes kapcsolatot alakítanak ki, amely túlmutat a munkakörnyezet és munkavégzés keretein.

A releváns szakirodalom alapján a mentorszerep a következőket foglalhatja magában: iránymutatás, informálás és információmegosztás facilitálása; modellnyújtás; karrier-tanácsadás és karriercélok körvonalazása; karrier- és személyes fejlődés támogatása; tanulás és kompetenciafejlesztés elősegítése; önreflexióra és bölcs döntésekre ösztönzés; beilleszkedés és szakmai kapcsolatépítés támogatása; kulturális vagy egyéb különbségek azonosítása és rendezése; érzelmi támogatás; kihívások elé állítás; visszajelzésadás (pl. [Bell, 2000; Clawson, 1996; Clutterbuck, 2005; Inez és Crawford, 2005; Zachary, 2002; Zsigmond, 2018](#)).

A coaching és a mentorálás szakmai protokollja ([EMCC és ICF, 2011](#)) szerint a mentoroknak a coachokhoz hasonlóan specifikus képzésben kell részt venniük, hogy megszerezzék a szakmájuk gyakorlásához szükséges elméleti tudást és kompetenciakészletet. Ma Magyarországon azonban a mentorálás sem pontosan szabályozott, így a coachinghoz hasonlóan többféle szakmai háttérrel bíró személy hívhatja magát mentornak, és bárki nevezheti az általa végzett tevékenységet mentorálásnak.

Coaching pszichológiai intervenció és tréning

A tréning olyan komplex, saját élményen és tapasztalati tanuláson alapuló kiscsoportos képzési, továbbképzési forma, amelynek keretében célorientált, bizonyos kompetenciák megszerzésére és önismeret-fejlesztésre irányuló felkészítés történik. A szükséges elméleti ismeretek feldolgozása mellett a tréner biztosítja azok alkalmazását, önkontrollal (visszacsatolással) összekapcsolva (vö. Barlai és Torma, 1997; Forintos, 2006; Juhász, é. n.).

Neményiné Gyimesi (2006) szerint a tréner a tanulást segítő/katalizáló, s a folyamat előre-haladtával egyre inkább háttérbe vonuló szereplő. Juhász (é. n.) kiemeli, hogy a tréner nemcsak a tudásával (mint szakértő), hanem a személyiségével is dolgozik, illetve hogy az ismeretátadás mellett a tevékenységi körének része a tréning strukturálása, a megbeszélések facilitálása, valamint a csoportdinamika megértése és kezelése is.

Kurucz és Magyar-Stifter (2018) szerint a tréningalapú tanulási folyamat részét képezi, hogy a résztvevők a megszerzett tudásukat a saját tevékenységükre jellemző környezetben alkalmazzák. A tréninget tehát élményszerű oktatási formának tekintjük.

Juhász (2009, 328) alapján a tréning „kiscsoportos (általában 5-20 fő) készségfejlesztő módszer képzett vezető (tréner) közvetlen irányításával, adott, általában szűk témakör köré szerveződve”. Leggyakoribb témái az ön- és társismeret, a szociális és vezetői készségek, az együttműködési készség, a hatékony kommunikáció, a problémamegoldás, valamint a csoportfejlesztés. Idői kereteit tekintve megkülönböztetjük: (1) a „hagyományos csoport”-ot, melynek tagjai hosszabb időn keresztül, rendszeresen meghatározott időpontokban találkoznak; (2) az „intenzív időfelhasználású csoport”-ot, amelynek legelterjedtebb típusa a többnapos tréningcsoport; illetve (3) a „maratoni csoport”-ot, amely időtartama 12 óra és pár nap között változhat. Ezen tréningekre optimálisan a munkahelytől vagy lakhelytől távol, „off-the-job” (a munkavégzés helyszínétől távoli) formában kerül sor.

A tréning műfaja leginkább a csapat- és a csoportos coaching pszichológiai intervencióval mutat hasonlóságot. Példának okáért ezek esetében is központi szerepet kaphat a hatékony együttműködés elősegítése, az önismeret növelése, valamint a kompetenciafejlesztés. A tréning is jelen- és jövőfókuszú, valamint alapvetően egészséges felnőtt személyeket céloz.

Szembetűnő különbség lehet azonban, hogy a tréning részét képezheti az elméleti anyagok prezentációs formában történő átadása is, illetve hogy a csapat- vagy a csoportos coaching pszichológiai intervenció esetén a feldolgozandó témát a csapat vagy annak tagjai hozzák, míg a tréning előre meghatározott témára épül (pl. Juhász, é. n.).

Ma Magyarországon a vállalati tréningek a felnőttképzések közé sorolhatók, így a Felnőttképzési törvény szabályozása alatt állnak. A trénereknek specifikus képzésben kell részt venniük, hogy megszerezzék a szakmájuk gyakorlásához szükséges tudást és kompetenciakészletet. A felnőttképzők és szakértők nyilvántartását a Felnőttképzési Adatszolgáltatási Rendszer (FAR) tartalmazza; továbbá minden olyan vállalati képzés, amely 6 (45 perces) óránál hosszabb, célirányos, szervezett és kompetencia kialakítására vagy fejlesztésére irányul, bejelentési kötelezettséget von maga után (2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről).

Coaching pszichológiai intervenció és pszichológiai tanácsadás

A magyar nyelvű szakirodalom nem használja konzekvensen a tanácsadás és a konzultáció fogalmát. Emellett gyakori, hogy az angol nyelvű 'guidance', 'consultation' és 'counselling' kifejezéseket egyöntetűen tanácsadásként fordítjuk, tartalmuk azonban eltér egymástól. Mi a

továbbiakban főképp a Wiegersma (1989), Bagdy (2009), Dávid (2019) és Váry (2009) által leírtakat vesszük alapul.

Váry (2009) a tanácsadást olyan segítő tevékenységként definiálja, amely során a tanácsadó közreműködése révén kerül tisztázásra a tanácskérő által meghatározott kérdéskör.

Wiegersma (1989) szerint a tanácsadás a döntési képesség alapján öt különböző mélységi szinten valósulhat meg: (1) információs tanácsadás (orientáció, 'advising'); (2) pszichológiai konzultáció ('consultation', 'guidance'); (3) pszichológiai tanácsadás ('counselling'); (4) fokális pszichológiai tanácsadás / terápia; (5) pszichoterápia / pszichiátriai kezelés. Dávid (2019) és Váry (2009) a tanácsadás meghatározása során az első három szintet emeli ki.

Az orientáció esetében személyre szabott, direktív információszolgáltatás valósul meg, melyet számos segítő szakember alkalmazhat, pl. mentorok, szociális munkások, esetmenedzserek, coachok és tanácsadók. A konzultáció szintjén az információnyújtás mellett annak a feldolgozását és a döntéshozatalt segíti elő a konzulens, aki direktív módon mutat irányt, ad tanácsot. Míg a pszichológiai tanácsadás során a személyiségben rejlő, a döntést nehezítő tényezőkkel való foglalkozás, a kliens saját megoldásainak nondirektív módon való felszínre hozása kap hangsúlyt. Sokkal inkább jelent „együtt tanácskozást”, ami a tanácsadó pszichológusok, illetve megfelelő képesítéssel rendelkező coachok kompetenciakörébe esik (vö. Bagdy, 2009; Barcy, 2012; Dávid, 2019; Váry, 2009).

Vogelauer (2008) a coachingot egy nondirektív tanácsadási formaként írja le, s meghatározása szerint a coach tágabb értelemben olyan tanácsadó, aki a személyiség erősítése és fejlesztése révén személyre szólóan készíti fel a vezetőket egy adott probléma megoldására vagy a döntéshozatalra.

A fentiekkel összhangban a szakirodalom a coaching pszichológiai intervenció és a pszichológiai tanácsadás közti egyértelmű határ kijelölésének kihívásait hangsúlyozza (pl. Bachkírova és Baker, 2018; Bachkírova és Cox, 2004; Price, 2009). Az alábbiakban a coaching pszichológiai intervenció pszichológiai tanácsadástól való megkülönböztetését kíséreljük meg.

Wiegersma (1976) definíciója szerint „pszichológiai tanácsadásnak tekinthetjük azt a területet, amelynek középpontjában egyértelműen döntési problémák állnak, amelyeket bizonytalanabb érzelmi és viselkedési problémák kísérnek, valamint azoknak a módszereknek az összességét, amelyek segítségével a problémák megoldására törekszünk” (id. Dávid, 2004, 26).

Kozékiné Hammer (2016, 2017) úgy fogalmaz, hogy a pszichológiai tanácsadás egy pontosan definiált cél megnevezésével, a múltbeli eseményeket csak a fókusz mentén érintve, intenzíven, lelkiileg egészséges személyeknek segít abban, hogy erőforrásaikra támaszkodva megoldhassák problémáikat, és elérhessék céljaikat. Az intenzív, intervencióss jelleget Szőnyi (2000) is alátámasztja azzal, hogy 5–10 ülésben határozza meg a pszichológiai tanácsadás időintervallumát, noha egyes esetekben 15–20 ülést is magába foglalhat. Bagdy (2009, 70) úgy fogalmaz, hogy „a tanácsadás határa a szerződésben foglalt problematika megmunkálásáig terjed”, és kiemeli, hogy a személyiség problémával összefüggő részeit érinti dominánsabban.

Kissné Viszket és Mogyorósy (2019, 47) alapján a pszichológiai tanácsadás célja, hogy „a kliens megismerje saját erőforrásait, és azokat hatékonyan alkalmazni tudja az életében felmerülő nehézségek kezelésére”.

A Pszichológiai tanácsadás szakmai alapprotokollja (Kissné Viszket és Mogyorósy, 2019) szerint a tanácsadás célcsoportja egyéni, párkapcsolati, családi, csoportos, szervezeti és közösségi rendszerszinten egyaránt meghatározható. Az életkor tekintetében nincs kikötés. Problématerület,

illetve a tanácsadói fókusz alapján – a teljesség igénye nélkül – a következők kerülnek felsorolásra: pályaorientáció; tehetségtámogatás; nevelési tanácsadás; felsőoktatásban képzési dilemmák, nehézségek; kapcsolati problémák; életkrízisek, életmódváltások; gyász; családi konfliktusok, válás, mozaikcsalád, örökbefogadás, gondozásba vétel; időskor problémái; munkanélküliség, menekültügy; katasztrófa- és veszélyhelyzetek megoldása, segítése; lelkiegészség-védelem; életvezetési nehézségek; szervezetfejlesztésben tréningek, coaching stb.

A szakmai alapprotokoll ([Kissné Viszket és Mogyorósy, 2019](#)) meghatároz továbbá egy általános folyamatmodellt, melyben olyan elemek is szerepet kaphatnak, mint a helyzetértékelő diagnózis vagy a tanácsadói szakvélemény. A tanácsadó pszichológus a pszichológiai működés felméréséhez és a diagnosztizáláshoz egyaránt használhat értékelő eljárásokat, validált pszichológiai teszteket. A diagnosztizálás egyrészt támogathatja a tanácsadói munkát (pl. pályaválasztási vagy karrier-tanácsadás esetén a pályák, munkakörök és tevékenységek ajánlását), másrészt annak az eldöntését, hogy a kliens számára megfelelő ellátást kínál-e a tanácsadás folyamata. Amennyiben felmerül a pszichopatológia gyanúja, a szakember klinikai diagnosztizálásra küldi tovább a klienst.

A coaching pszichológiai intervencióhoz hasonlóan a pszichológiai tanácsadás esetében is elmondható tehát, hogy alapvetően egészséges személyeket célzó, jelen- és jövőorientált munkafolyamat; melynek fókuszában a tudatosság növelése, az erőforrás-feltárás, a problémamegoldás, illetve a személyiség kibontakoztatása áll ([Bagdy, 2009](#); [Nyitrai, 2011](#); [Pintér, 2009](#); [Ritoók, 2009](#)). Ahogyan a tanácsadó pszichológus, a coaching pszichológus is dolgozhat nem klinikai tesztekkel, eszköztárral. Különbésként tűnhet azonban ki, hogy míg a tanácsadás komoly belső konfliktusok, krízisek (válás, gyász, katasztrófa-helyzetek stb.) megoldásában is segítséget kínál, addig a coaching pszichológiai intervenció azon személyek számára lehet jó választás, akik kihívással néznek ugyan szembe, de a helyzetük nem kritikus, alapvetően produktívnak és sikeresnek értékelik önmagukat, viszont szeretnének többet tenni a fejlődésükért.

A differenciálást segítő szempont lehet továbbá a szakember jelenlétének minősége. Noha mindkét munkafolyamat a kliensközpontú megközelítést veszi alapul, [Bachkírova és Baker \(2018\)](#) szerint a coachingkapcsolatot az alá-főle rendeltség tekintetében kiegyensúlyozottabbnak tekinthetjük. [Bachkírova, Sibley és Myers \(2015\)](#) vizsgálati eredményei rámutatnak, hogy a coacheek a coachot sokkal inkább tekintik „együttműködő felfedezőnek”, míg a tanácsadót „tájékozott szakértőnek”. Ez logikusnak tűnik, hiszen az eltérő fókusz (perspektivikus kihívás vagy akut krízis) eltérő munkamódot kívánhat.

Jelenleg Magyarországon a pszichológiai tanácsadói tevékenység tanácsadói szakpszichológusi végzettséghez kötött ([Pintér, 2019](#)), amely pszichológus MA diplomára épít, s szakirányú továbbképzés keretében szerezhető meg. Hazánkban az ELTE PPK tanácsadó szakpszichológus szakirányú továbbképzésén belül 2005-ben megkezdődött a coaching pszichológia tárgya oktatása, amelyet 2007-től vezetői és életvezetési coaching gyakorlatorientált kurzusok egészítenek ki. Ez magyarázatul szolgálhat arra, hogy a fentebb idézett szakmai alapprotokoll miért foglalja magába a coachingot mint tanácsadói kompetenciakört. Tanácsadó szakpszichológusi végzettséggel tehát coaching pszichológiai intervenció és tréning is tartható, azonban fordítva ez nem igaz.

Coaching pszichológiai intervenció és pszichoterápia

A pszichoterápia és a coaching pszichológiai intervenciók összevetése során érdemes megjegyezni, hogy Lambert és Barley (2001) a coaching hatótényezőit feltáró tanulmánya alapján a pszichoterápiához hasonlóan (1) 40%-ban a kliens/terápián kívüli tényezők; (2) 30%-ban a terápiás kapcsolat; (3) 15%-ban az elvárások, remények, placebohatás és (4) 15%-ban az elmélet és technikák járulnak hozzá a folyamat eredményességéhez, sikeréhez. S noha ez az állítás nem univerzálisan elfogadott (pl. Hollenbeck, 2009; Grant, 2014), abban egyetértés mutatkozik, hogy a segítő intervenciók hatótényezői közül a kapcsolat nagy jelentőségű (pl. McKenna és Davis, 2009). Ugyanakkor úgy véljük, a coaching pszichológiai intervenció pszichoterápiától való megkülönböztetése nem okoz olyan nagy kihívást, mint ahogyan azt a mentorálás vagy a pszichológiai tanácsadás tette – legalábbis konceptuálisan.

Berg és Szabó (2005) abban látja a coaching és a pszichoterápia közti legnagyobb különbséget, hogy a coachingfolyamat egyetlen, jól körülhatárolt, rövidebb időintervallum alatt elérhető célra összpontosít; míg a terápiás munka a mentális egészségügyi problémák javítására, gyógyításra fókuszál.

Buda (2006) szintetizáló definíciója szerint a pszichoterápia a „lelki eredetű és jellegű megbetegedések, zavarok, tünetek és problémák gyógyító, állapotrendező befolyásolására törekszik pszichológiai eszközökkel, professzionális kapcsolat keretében, lélektani erők mozgósítása révén” (id. Bagdy, 2009, 61).

Kozékiné Hammer (2017) szerint a pszichoterápia egy ernyőfogalom, amely pszichológiai módszerekre épülő, gyógyító eljárásokat foglal magában, s melynek fő célja a személyiségstruktúra megváltoztatása. Buda (2009) kiemeli, hogy egy pszichoterápiás kezelés ülések sorozatából áll, s a terápiás cél és módszer függvényében 10-20-tól több százig terjedhet a találkozókat száma.

Bagdy (2009) leírja, hogy a rövidterápiák „tünetorientáltak”, míg a hosszabb folyamatok a személyiségrendszer működésében való változást támogatják, gyógyítási céllal. Az ún. önismereti „terápia” pedig önreflexiót szorgalmazva mozdítja a személyiséget a fejlődés irányába. Utóbbi esetben betegség helyett egy elakadás, vagy az önismeret-növelési cél motiválhatja a klienst lelki munkára.

Stober (2006) alapján a terápiát gyakorta jellemzi érzelmi retrospektív fókusz. Bagdy (2009) megfogalmazásában a pszichoterápia a múltban gyökerező konfliktusok feltárását és korrekcióját, az egész személyiség átszervezését és a patológia gyógyítását tartalmazhatja. Kiemeli továbbá, hogy az önismereti terápia is a teljes személyiségtartománnyal foglalkozik, azonban a patológiát nem érinti.

A tevékenység jogszabályi alapja a ma hatályos 1997. évi Egészségügyi Törvényben van lefektetve. A 103. § szerint: „A pszichoterápia többféle módszeren alapuló, tudományosan megalapozott, a pszichés és pszichoszomatikus zavarok esetén alkalmazott, egyéni vagy csoportos formában, több, meghatározott időtartamú ülésben történő terápiás eljárás, amelyet a pszichoterápiás eljárások végzésére képesítéssel rendelkező szakorvos vagy klinikai szakpszichológus végezhet önállóan” (1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről). Magyarországon a klinikai (és mentálhigiéniai) szakpszichológia önálló szakma, a szakképzés pszichológia MA diplomára épül. A pszichoterapeuta végzettség szakpszichológus medicinális ráépített szakképzés keretében szerezhető meg.

A segítő folyamatok összehasonlításának főbb eredményeit az 5. táblázat szemlélteti.

5. táblázat. A segítő intervenciók összehasonlító táblázata

	Coaching pszichológiai intervenció	Coaching	Mentorálás	Tréning	Pszichológiai tanácsadás	Pszichoterápia
Képzettségi követelmény, előfeltételek	Pszichológia MA diploma; MCPE által elismert coaching pszichológiai szakképesítés; legalább két éves dokumentált coaching pszichológusi tapasztalat	Coachképzés – Magyarországon a szabályozás pontosítást igényel	Mentorképzés – Magyarországon a szabályozás pontosítást igényel	Trénerképzés – Magyarországon a szabályozás pontosítást igényel	Pszichológia MA diploma, tanácsadó szakpszichológus szakirányú továbbképzés, tanácsadói gyakorlat	Pszichológia MA diploma, klinikai és mentálhigiéniai szakképzés, pszichoterapeuta szakképzés és gyakorlat
Fő elméleti alap	Kutatási eredményeken alapuló pszichológiai, coaching és felnőttkori tanuláselméletekre, valamint módszertanokra épülő modellek	Coachingmodellek	Az adott szakterület elméletei, illetve a gyakorlatban szerzett tapasztalatok	Pszichológiai és felnőttkori tanuláselméletek, módszertanok, modellek	Kutatási eredményeken alapuló pszichológiai elméletek és módszertanok	Kutatási eredményeken alapuló pszichológiai elméletek és módszertanok
Tanulási forma, módszertan	Egyéni vagy csoportos tapasztalati tanulás, önreflexió-tanulás, akciótanulás, rejtett erőforrások felszínre hozása, elismerő visszacsatolás	Egyéni vagy csoportos tapasztalati tanulás, önreflexió-tanulás, akciótanulás, rejtett erőforrások felszínre hozása, elismerő visszacsatolás	Egyéni tapasztalati és élményszerű tanulás, módszer- és technikatanulás, szakmai kompetenciák fejlesztése; mentori visszacsatolás	Csoportos tapasztalati és élményszerű tanulás, önreflexió-tanulás, társas tanulás útján való készségfejlesztés, módszer- és technikatanulás; társas visszacsatolás	Egyéni tapasztalati tanulás, rejtett képességek felszabadítása, személyközi és akciótanulás, önreflexió-tanulás, adaptív coping	Egyéni tapasztalati tanulás, modellkövetés, önreflexió-tanulás, introspektív utak, adaptív coping

(folytatódik)

5. táblázat. Folytatás

	Coaching pszichológiai intervenció	Coaching	Mentorálás	Tréning	Pszichológiai tanácsadás	Pszichoterápia
Kliens és prezentált szerepe	Fejlődésre vágyó, mentálisan egészséges személyek: gyerekek, önreflexióra képes serdülők, felnőttek	Fejlődésre vágyó, mentálisan egészséges felnőtt személyek	Fejlődésre vágyó, mentálisan egészséges személyek: önreflexióra képes serdülők, felnőttek	Fejlődésre vágyó, mentálisan egészséges felnőtt személyek	Krízisben lévő, megoldáskereső, mentálisan egészséges személyek: gyerekek, önreflexióra képes serdülők, felnőttek	Mentális egészségügyi problémával küzdő személyek, „betegszerepben”
Munkacél	A coachee támogatása az önszabályozó készségei, illetve azon kompetenciái fejlesztésében, melyek elősegítik, hogyan tudatos, pozitív változást érjen el a személyes és/vagy szakmai életében. A „cselekvő szerepmagatartás” támogatása	A coachee támogatása az önszabályozó készségei, illetve azon kompetenciái fejlesztésében, melyek elősegítik, hogyan tudatos, pozitív változást érjen el a személyes és/vagy szakmai életében. A „cselekvő szerepmagatartás” támogatása	A mentorált folyamatos terelgetése, segítése a kompetenciái és személyisége fejlesztésében a szakmai és személyes előrehaladása érdekében	A résztvevők csoportos élményszerű oktatása és felkészítése bizonyos kompetenciák megszerzésére, gyakorlására	A kliens támogatása az önszabályozó készségei, illetve azon erőforrásai feltárásában és fejlesztésében, melyek segítségével megoldhatja problémáit, megküzdhet a nehézségekkel.	A beteg/kliens személyiségstruktúrájának megváltoztatása, az állapotok és tünetek mögöttes tudattalan konfliktusainak feltárása annak érdekében, hogyan kigyógyuljon mentális betegségéből, s ezáltal jobban funkcionáljon az életében.
Tevékenység határai	A szerződésben meghatározott cél, téma, kihívás szempontjából releváns – egészséges – személyiségterület	A szerződésben meghatározott cél, téma, kihívás szempontjából releváns – egészséges – személyiségterület	A kompetenciafejlesztés és szakmai fejlődés szempontjából releváns – egészséges – személyiségterület	A célként meghatározott kompetencia- és önismeret- fejlesztés szempontjából releváns – egészséges – személyiségterület	A hozott probléma megmunkálásához szükséges – egészséges – személyiségterület	Teljes személyiségteremtő, de főképp a patológia felől az egészség felé vezető terület: cél a kliens pszichológiai munkaképességének és fejlődési potenciáljának elérése

(folytatódik)

5. táblázat. Folytatás

	Coaching pszichológiai intervenció	Coaching	Mentorálás	Tréning	Pszichológiai tanácsadás	Pszichoterápia
Munkamód	A coachee mint „szakértő”, cselekvés- és célorientáció, erősség- és megoldásfókusz	A coachee mint „szakértő”, cselekvés- és célorientáció, erősség- és megoldásfókusz	A mentor mint szakértő, cél- és erősségfókusz	A tréner mint szakértő és a dinamika irányítója; cselekvés- és célorientáció	A pszichológus mint szakértő, cél- és erősségfókusz; önreflexió-orientáció	A terapeuta mint szakértő, érzelmi retrospektív fókuszú konfliktusfeltárás
Fő idősík	Jelen- és jövőfókusz	Jelen- és jövőfókusz	Jelen- és jövőfókusz	Jelen- és jövőfókusz	Jelen- és jövőfókusz a múltban szerzett erősségekre és tapasztalatokra is építve	Múltfókusz
Időtartam	3–20 ülés, opcionálisan ülések közti gyakorlatokkal	1–6 ülés, opcionálisan ülések közti gyakorlatokkal	Hosszabb, előre meghatározott folyamat	12 órától több száz óráig	5–20 ülés	10–20-tól több száz ülésig

ÖSSZEFOGLALÁS

A tanulmány megírásakor célul tűztük ki a világszerte egyre nagyobb népszerűségnek örvendő coaching pszichológia meghatározását, bemutatását, valamint a coaching pszichológiai intervenció megkülönböztetését az olyan segítő folyamatoktól, mint a coaching, a mentorálás, a tréning, a pszichológiai tanácsadás és a pszichoterápia.

Napjainkra a coaching pszichológia globálissá nőtte ki magát: 21 hivatalos érdekcsoportja működik, s a testületek legnagyobb érdeme, hogy lehetőség nyílik a coaching pszichológia széles körben elfogadott meghatározására és a kompetenciahatárok tisztázására. A coaching pszichológia „megalapozott pszichológiai megközelítésekre épít, és a magatartás-tudományok szisztematikusan alkalmazásaként értelmezhető a pozitív élettapasztalatok, a munkateljesítmény és a jóllét növelése érdekében; olyan egyének, csoportok és szervezetek számára, akiknek nincs klinikailag jelentős mentális egészségügyi problémájuk vagy rendellenesen magas distressz-szintjük” (APS CPIG, 2016 id. ICCP, 2021).

Magyarországon a pszichológusok az MA diploma megszerzése után képződhetnek tovább coaching pszichológussá, s ezáltal a coaching pszichológiai intervenciók erősségei közé sorolható, hogy a szakemberek pszichológiai előképzettséggel rendelkeznek, míg a coachképzések során mély pszichológiai tudás elsajátítására nincs mód. Rendszerszintű különbség látszik a coachok, valamint a coaching pszichológusok képzése között, a valóságban viszont nincs éles határvonal: bárki nevezheti magát coachnak, és bárki tarthat coachingot, a köznyelv, illetve a laikus közösség nem tesz különbséget. Mi azonban kiemelésre méltónak találjuk, hogy a coaching pszichológia határozottan állást foglal a pszichológiai megközelítések, az empirikus bizonyítékokon alapuló tudományos háttér, valamint a kompetenciahatárokat figyelembe vevő képzési és minősítési keretrendszer szükségessége mellett.

A segítő folyamatok összehasonlítása rávilágít arra, hogy a coaching pszichológiai intervenció pszichoterápiától való megkülönböztetése konceptuálisan nem okoz olyan mértékű kihívást, mint a coachingtól, mentorálásról vagy pszichológiai tanácsadástól történő elválasztása. Ugyanakkor a gyakorlatban – ahogyan a mentális egészség-betegség között – a különféle támogató intervenciók között nehezen húzhatók éles határvonalak. Ha azt is figyelembe vesszük, hogy a coaching a hagyományos pszichológiai intervenciókhoz képest sokak számára társadalmilag elfogadottabb támogatási formának tűnik (Cavanagh és Buckley, 2014), s az egyének akkor is szívesebben fordulnak coachhoz, ha krízishelyzetben vannak, vagy mentális egészségügyi problémával küzdenek (Baker, 2014), akkor még fontosabbá válik, hogy a szakemberek megfelelő, a coachinghoz szükséges szinten túlmutató képzettséget szerezzenek. Emellett Bagdy (2009) kiemeli, hogy az intervenció során menet közben felszínre kerülő problémák is munkamódbeli váltást igényelhetnek.

A coaching pszichológia elméletében és gyakorlatában releváns pszichológiai megközelítések közül a pozitív pszichológiai, a kognitív viselkedéses, illetve a megoldásközpontú (brief) domborodik ki, azonban a gyakorlók szakemberek szerint nehéz egy keretrendszer mellett elköteleződni, ugyanis az alkalmazott megközelítés kiválasztása, s egyúttal az intervenció sikeressége az egyéntől és a kontextustól egyaránt függ.

Tisztázásra vár, hogy milyen keretrendszerben, milyen feltételek mellett, ki számára, milyen témák esetén lehet igazán hatékony a coaching pszichológiai intervenció. Emellett azt is érdemes vizsgálni, hogy van-e különbség a coaching és a coaching pszichológiai intervenciók hatékonysága között. Ezen kérdések megválaszolásához sokkal több kvantitatív, longitudinális,

randomizált, kontrollált vizsgálatra van szükség, melyek száma nemzetközi szinten ugyan évről évre nő (pl. Grant, 2006; Greif, 2007; Lai és McDowall, 2014), ám Magyarországon a coaching pszichológiai hatásvizsgálatok terepe szinte érintetlen.

Összegezve ahhoz, hogy a coaching pszichológia hazánkban tudományterületként és szakmaként is megállja a helyét, empirikus bizonyítékokon alapuló szakirodalmi bázist kell fejleszteni, ami minden coachinggal foglalkozó magyar szakember közös felelőssége.

IRODALOM

1997. évi CLIV. Törvény az egészségügyről. Letöltve: 2022. 08. 10-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700154.tv>.
2011. évi CCIV. Törvény a nemzeti felsőoktatásról. Letöltve: 2023. 07. 07-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100204.tv>.
2013. évi LXXVII. Törvény a felnőttképzésről. Letöltve: 2022. 08. 10-én: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300077.tv>.
- Association for Coaching (2012). *Coaching defined*. Letöltve: 2022. 07. 05-én: <https://www.associationforcoaching.com/page/CoachingDefined>.
- Australian Psychological Society – Interest Group in Coaching Psychology (2016). *Coaching psychology*. Letöltve: 2023. 07. 31-én: https://groups.psychology.org.au/igcp/about_us/.
- Bachkirova, T. (2007). Role of coaching psychology in defining boundaries between counselling and coaching. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (1st ed., pp. 351–366). New York: Routledge.
- Bachkirova, T., & Baker, S. (2018). Revisiting the issue of boundaries between coaching and counselling. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 487–499). New York: Routledge.
- Bachkirova, T., & Cox, E. (2004). A bridge over troubled water: Bringing together coaching and counselling. *International Journal of Coaching and Mentoring*, 2(2), 2–9.
- Bachkirova, T., Sibley, J., & Myers, A. C. (2015). Developing and applying a new instrument for micro-analysis of the coaching process: The coaching process Q-Set. *Human Resource Development Quarterly*, 26(4), 431–462. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21215>.
- Bagdy, E. (2009). Pszichoterápia, tanácsadás, szupervízió, coaching: azonosságok és különbségek. In É. Kulcsár (Ed.), *Tanácsadás és terápia* (pp. 53–78). Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Baker, S. (2014). *Practitioners' perceptions of the boundaries between coaching and counselling*. Doctoral Thesis. University of Bedfordshire. Letöltve: 2024. 04. 16-án: <https://core.ac.uk/download/pdf/30317391.pdf>.
- Barcy, M. (2012). *Segítő módszerek, fejlesztő-támogató eljárások*. Budapest: ELTE Társadalomtudományi Kar. Letöltve: 2024. 04. 16-án: <https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/39/91/dd/1/segitmodsz.pdf>.
- Barlai, R., & Torma, K. (1997). Visszacsatolás. In R. Barlai, & M. Szatmáriné Balogh (Eds.), *Önismeret, kommunikáció, csoportjelenségek dióhéjban. Olvasókönyv a kommunikációs tréningek résztvevői számára* (pp. 98–127). Budapest: Külkereskedelmi Főiskola.
- Bell, C. R. (2000). The mentor as partner. *Training and Development*, 54(2), 52.
- Berg, I. K., & Szabo, P. (2005). *Brief coaching for lasting solutions*. New York: Norton & Company, Inc.

- Blakey, J., & Day, I. (2012). *Challenging coaching: Going beyond traditional coaching to face the facts*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar (2023). *Szervezeti és üzleti coaching szakpszichológus szakirányú továbbképzési szak*. Letöltve: 2023. 07. 09-én: <https://www.gtk.bme.hu/szervezeti-es-uzleti-coaching-szakpszichologus-szakiranyu-tovabbkepzesi-szak/>.
- Bono, J. E., Purvanova, R. K., Towler, A. J., & Peterson, D. B. (2009). A survey of executive coaching practices. *Personnel Psychology*, 62(2), 361–404. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01142.x>.
- Briner, R. B. (2012). Does coaching work and does anyone really care? *OP Matters*, 16, 4–11. <https://doi.org/10.53841/bpsopm.2012.1.17.4>.
- Buda, B. (2009). A lelki segítség alapkérdései. In É. Kulcsár (Ed.), *Tanácsadás és terápia* (pp. 11–59). Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Caldwell, R. (2006). *Agency and change*. Hove: Routledge.
- Cavanagh, M., & Buckley, A. (2014). Coaching and mental health. In E. Cox, T. Bachkirova, & D. Clutterbuck (Eds.), *The complete handbook of coaching* (2nd ed., pp. 405–417). London: Sage.
- Clawson, J. G. (1996). Mentoring in the information age. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(3), 6–15. <https://doi.org/10.1108/01437739610785414>.
- Clutterbuck, D. (2005). Establishing and maintaining mentoring relationships: An overview of mentor and mentee competencies. *SA Journal of Human Resource Management*, 4(1), 2–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v3i3.70>.
- Clutterbuck, D. (2014). Team coaching. In E. Cox, T. Bachkirova, & D. Clutterbuck (Eds.), *The complete handbook of coaching* (2nd ed.). London: Sage.
- Dávid, M. (2004). Tanulási tanácsadás a felsőoktatásban. In *Tanulmányok a pszichológiai tudományok köréből* (pp. 25–39). Az Eszterházy Károly Főiskola tudományos közleményei. Letöltve: 2023. 08. 05-én: <http://publikacio.uni-eszterhazy.hu/4757/>.
- Dávid, M. (2019). Tanácsadás, módszertani segítségnyújtás. In Z. Szabó (Ed.), *A tehetség kézikönyve*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége. Letöltve: 2023. 08. 05-én https://tehetseg.hu/sites/default/files/kezikonyv/nk_mind_0.pdf.
- de Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & Weiner-Davis, M. (1986). Brief therapy: Focused solution development. *Family Process*, 25(2), 207–221. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1986.00207.x>.
- Douglas, C. A., & McCauley, C. D. (1999). Formal developmental relationships: A survey of organizational practices. *Human Resource Development Quarterly*, 10(3), 203–220. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920100302>.
- Driver, R. S. (1955). Training supervisors in remote company units. *Personnel Journal*, 34, 9–12.
- Dunbar, A. (2010). *Essential life coaching skills*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Ellam-Dyson, V., Grajfoner, D., Whybrow, A., & Palmer, S. (2018). Leadership and executive coaching. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 439–452). New York: Routledge.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society* (2nd ed.). New York: W.W. Norton.
- European Mentoring and Coaching Council (EMCC), & International Coach Federation (ICF) (2011). *The professional charter for coaching and mentoring*. Letöltve: 2022. 07. 06-án: <https://www.eesc.europa.eu/en/policies/policy-areas/enterprise/database-self-and-co-regulation-initiatives/142>.
- Fennah, P. (2018). Career coaching. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 381–394). New York: Routledge.

- Fillery-Travis, A., & Collins, R. (2017). Discipline, profession and industry: How our choices shape our future. In T. Bachkirova, G. Spence, & D. Drake (Eds.), *The SAGE handbook of coaching* (pp. 729–744). London: Sage.
- Fillery-Travis, A., & Corrie, S. (2018). Research and the practitioner – Getting a perspective on evidence as a coaching psychologist. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology – A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 68–79). New York: Routledge.
- Forintos, K. (2006). A tréningek szerepe. *Tudásmenedzsment*, 7(1), 56–59. Letöltve: 2024. 04. 16-án: https://epa.oszk.hu/02700/02750/00013/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2006_01_056-059.pdf.
- Gaylord, C. E. (1967). *Modern coaching psychology*. Dubuque: W.C. Brown.
- Glaser, K., di Gessa, G., & Tinker, A. (2014). *Grandparenting in Europe. The health and wellbeing of grandparents caring for grandchildren: The role of cumulative advantage/disadvantage*. London: Grandparents Plus.
- Gorby, C. B. (1937). Everyone gets a share of the profits. *Factory Management & Maintenance*, 95, 82–83.
- Gordon, S., & MacKie, D. (2018). Team coaching. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 453–466). New York: Routledge.
- Grant, A. M. (2000). Coaching psychology comes of age. *PsychNews*, 4(4), 12–14.
- Grant, A. M. (2001). *Toward a psychology of coaching: The impact of coaching on metacognition, mental health and goal attainment*. Doctoral Thesis. Coaching Psychology Unit, University of Sydney. Letöltve: 2024. 04. 16-án: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED478147.pdf>.
- Grant, A. M. (2003). The impact of life coaching on goal-attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(3), 253–263. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.3.253>.
- Grant, A. M. (2005). *Workplace, executive and life coaching: An annotated bibliography from the behavioural science literature (March 2005)*. Unpublished Paper, Coaching Psychology Unit, University of Sydney, Australia. Letöltve: 2024. 04. 16-án: https://www.duncansutherland.com.au/images/stories/downloads/coaching_bibliography.pdf.
- Grant, A. M. (2006). Workplace and executive coaching: A bibliography from the literature scholarly business literature. In D. R. Stober, & A. M. Grant (Eds.), *Evidence-based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Grant, A. M. (2007). Past, present and future: The evolution of professional coaching and coaching psychology. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (1st ed., pp. 23–39). New York: Routledge.
- Grant, A. M. (2014). Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach–coachee relationship: Which best predicts coaching success? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 7(1), 18–38. <https://doi.org/10.1080/17521882.2013.850106>.
- Grant, A. M. (2017). Solution-focused cognitive–behavioral coaching for sustainable high performance and circumventing stress, fatigue, and burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 98–111. <https://doi.org/10.1037/cpb0000086>.
- Grant, A. M. (2018). Goals and coaching: An integrated evidence-based model of goal-focused coaching and coaching psychology. In *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 34–50). New York: Routledge.
- Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2007). Evidence-based coaching: Flourishing or languishing? *Australian Psychologist*, 42(4), 239–254. <https://doi.org/10.1080/00050060701648175>.

- Grant, A. M., Cavanagh, M. J., & Parker, H. M. (2010). The state of play in coaching today: A comprehensive review of the field. In *International review of industrial and organizational psychology 2010* (Vol. 25, pp. 125–167). Oxford: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470661628.ch4>.
- Green, S., Oades, L., & Grant, A. M. (2005). An evaluation of a life-coaching group program: Initial findings from a waitlist control study. In M. Cavanagh, A. Grant, & T. Kemp (Eds.), *Evidence-based coaching* (pp. 127–142). Australian Academic Press.
- Green, L. S., & Palmer, S. (2018). *Positive psychology coaching in practice*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315716169>.
- Greene, J., & Grant, M. (2006). *Solution-focused coaching: Managing people in a complex world* (2nd ed.). Bowen Hills: Pearson Education Ltd.
- Greenhalgh, T., Wong, G., Jagosh, J., Greenhalgh, J., Manzano, A., Westhorp, G., & Pawson, R. (2015). Protocol—The RAMESES II study: Developing guidance and reporting standards for realist evaluation: Figure 1. *BMJ Open*, 5(8). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008567>.
- Greif, S. (2007). Advances in research on coaching outcomes. *International Coaching Psychology Review*, 2, 222–249.
- Griffith, C. R. (1926). *Psychology of coaching: A study of coaching methods from the point of view of psychology*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Griffiths, K., & Campbell, M. (2008). Semantics or substance? Preliminary evidence in the debate between life coaching and counselling. *Coaching*, 1(2), 164–175.
- Guenzi, P., & Ruta, D. (2013). *Leading teams: Tools and techniques for successful team leadership from the sports world*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hamlin, R. G., Ellinger, A. D., & Beattie, R. S. (2008). The emergent 'coaching industry': A wake-up call for HRD professionals. *Human Resource Development International*, 11(3), 287–305. <https://doi.org/10.1080/13678860802102534>.
- Hart, V., Blattner, J., & Leipsic, S. (2001). Coaching versus therapy: A perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 229–237. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.53.4.229>.
- Hollenbeck, G. P. (2009). The necessary and sufficient conditions.... *Industrial and Organizational Psychology*, 2(3), 266–267. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01145.x>.
- International Coaching Federation (2021). *ICF code of ethics*. Letöltve: 2022. 07. 05-én: <https://coachingfederation.org/ethics/code-of-ethics>.
- International Congress of Coaching Psychology (2021). *What is coaching psychology?* Letöltve: 2022. 07. 05-én: <https://www.coachingpsychologycongress.net/what-is-coaching-psychology/>.
- International Society for Coaching Psychology (2020). *What is coaching psychology?* Letöltve: 2022. 07. 05-én: <https://www.isfcp.info/what-is-coaching-psychology/>.
- International Society for Coaching Psychology (2021). *Certification process of HACP certified coaching psychologist*. Letöltve: <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader-v2/214021be-a506-37f3-8c6c-c7e7c08e594c/43a06a52-4b97-a5cf-37a7-e91d4741b0af>.
- Inzer, L. D., & Crawford, C. B. (2005). A review of formal and informal mentoring. *Journal of Leadership Education*, 4(1), 31–50. <https://doi.org/10.12806/V4/I1/TF2>.
- Iveson, C., George, E., & Ratner, H. (2017). *Brief coaching: Megoldásközpontú megközelítés*. Budapest: SolutionSurfers Magyarország.
- Jarvis, J., Lane, D., & Fillery-Travis, A. (2005). *Making the case for coaching: Does it work*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249–277. <https://doi.org/10.1111/joop.12119>.
- Joseph, S., & Bryant-Jefferies, R. (2007). Person-centred coaching psychology. In S. Palmer, & A. C. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (1st ed., pp. 211–228). New York: Routledge.
- Juhász, E. (2009). Tréningek tervezése és szervezése. In L. Henczi (Ed.), *Felnőttoktató* (pp. 328–332). Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Juhász, M. (n. d.). *Önismereti és fejlesztő tréningek*. Budapest: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Ergonómiai és Pszichológiai Tanszék. Letöltve 2023. 08. 05-én: <http://www.pszichoerdek.hu/Protokollok/Munkap/04.pdf>.
- Kilburg, R. R. (2004). Trudging toward dodoville: Conceptual approaches and case studies in executive coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 56(4), 203–213. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.56.4.203>.
- Kim, J. S. (2008). Examining the effectiveness of solution-focused brief therapy: A meta-analysis. *Research on Social Work Practice*, 18(2), 107–116. <https://doi.org/10.1177/1049731507307807>.
- Kissné Viszket, M., & Mogyorósy, Zs. (2019). *A pszichológiai tanácsadás szakmai alapprotokollja*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Kozékiné Hammer, Zs. (2016). A pszichológiai tanácsadás lehetséges modelljei. In M. Kissné Viszket, Z. Puskás-Vajda, J. Rácz, & V. Tóth (Eds.), *A pszichológiai tanácsadás perspektívái. Tisztelgő kötet Ritoók Magda 80. születésnapjára* (pp. 59–66). Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Kozékiné Hammer, Zs. (2017). Pszichoterápia – egyéni tanácsadás; családterápia – családi tanácsadás: hasonlóságok és különbségek. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(4), 67–86.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608–625. <https://doi.org/10.2307/255910>.
- Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110–132. <https://doi.org/10.2307/256064>.
- Kurucz, A., & Magyar-Stifter, V. (2018). Mint(h)atrénings, a felsőoktatás fenegyereke – koncepció és teszt bemutatása. *Képzés és Gyakorlat*, 16(2), 127–136. <https://doi.org/10.17165/TP.2018.2.9>.
- Lai, Y.-L. (2014). *Enhancing evidence-based coaching through the development of a coaching psychology competency framework: Focus on the coaching relationship*. Doctoral Thesis. University of Surrey. Letöltve: 2024. 04. 16-án: <https://openresearch.surrey.ac.uk/esploro/outputs/doctoral/Enhancing-Evidence-Based-Coaching-Through-The-Development-of-a-Coaching-Psychology-Competency-Framework-Focus-on-the-Coaching-Relationship/99515286802346>.
- Lai, Y.-L., & McDowall, A. (2014). A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 9(2), 120–136.
- Lai, Y.-L., & Palmer, S. (2018). Understanding evidence-based coaching through the analysis of coaching psychology research methodology. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 80–90). New York: Routledge.
- Lambert, M. J., & Barley, D. E. (2001). Research summary on the therapeutic relationship and psychotherapy outcome. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 357–361. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.38.4.357>.
- Lane, D. A., Stelter, R., & Stout-Rostron, S. (2014). The future of coaching as a profession. In E. Cox, T. Bachkistrova, & D. Clutterbuck (Eds.), *The complete handbook of coaching* (pp. 377–390). London: Sage.

- Leonard-Cross, E. (2010). Developmental coaching: Business benefit – Fact or fad? An evaluative study to explore the impact of coaching in the workplace. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 36–47.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The seasons in a man's life*. New York: Knopf.
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2007). Integrating positive psychology and coaching psychology: Shared assumptions and aspirations. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (1st ed., pp. 40–56). New York: Routledge.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Applied positive psychology: A new perspective for professional practice. In P. A. Linley, & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 3–12). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2003). 360-degree feedback with systematic coaching: Empirical analysis suggests a winning combination. *Human Resource Management*, 42(3), 243–256. <https://doi.org/10.1002/hrm.10083>.
- Magyar Coaching Pszichológiai Egyesület (2021). *Mi a coaching és a coaching pszichológia?* Letöltve: 2023. 08. 09-én: http://coachingpszichologia.hu/HU/mi_a_coaching.
- Magyar Coaching Pszichológiai Egyesület (2022). *Mi a team coaching?* Letöltve: 2023. 08. 09-én: <http://www.teamcoach.hu/mi/>.
- Maxwell, A. (2009). How do business coaches experience the boundary between coaching and therapy/counselling? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 2(2), 149–162. <https://doi.org/10.1080/17521880902930311>.
- McKenna, D. D., & Davis, S. L. (2009). Hidden in plain sight: The active ingredients of executive coaching. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(3), 244–260. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01143.x>.
- Mental Health Foundation (2016). *Fundamental facts about mental health 2016*. Letöltve: 2022. 08. 10-én: <https://www.mentalhealth.org.uk/sites/default/files/2022-06/The-Fundamental-facts-about-mental-health-2016.pdf>.
- Myers, D. (2002). *Intuition*. New Haven: Yale University Press.
- Nagy, T. (2014). A mentor szerepe a tehetséggondozásban. In M. Dávid, É. Gefferth, T. Nagy, & M. Tamás (Eds.), *Mentorálás a tehetséggondozásban* (pp. 41–67). Budapest: Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége.
- Neenan, M., & Dryden, W. (2014). *Life coaching: A cognitive behavioural approach* (2nd ed.). New York: Taylor & Francis.
- Neményiné Gyimesi, I. (2006). A tréning módszerű kommunikációs készségfejlesztés története Magyarországon: A tréning módszer megjelenése Magyarországon. *Szakmai Füzetek*, 17, 51–62.
- Nielsen, K., & Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the ‘what works?’ question in organizational intervention research. *Human Relations*, 70(1), 40–62. <https://doi.org/10.1177/0018726716670226>.
- Nyitrai, E. (2011). A tanácsadás alapjai. In N. Császár-Nagy, Z. Demetrovics, & A. Vargha (Eds.), *A klinikai pszichológia horizontja*. Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- O'Broin, A., & Palmer, S. (2006). Win-win situation? Learning from parallels and differences between coaching psychology and sport psychology. *The Coaching Psychologist*, 2(3), 17–23.
- O'Riordan, S., & Palmer, S. (2018). Global activity in the education and practice of coaching psychology. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 573–583). New York: Routledge.

- Pajzs, J. (2001). A kocsi szó jelentésének alakulása a magyar és az angol nyelvben. In G. Tamás (Ed.), *Kontrasztív szemantikai kutatások. Segédkönyvek a nyelvészet tanulmányozásához XI.* (pp. 227–235). Budapest: Tinta Könyvkiadó.
- Palmer, S., & Panchal, S. (2011). Life transitions and generational perspectives. In S. Palmer, & S. Panchal (Eds.), *Developmental coaching: Life transitions and generational perspectives* (pp. 1–28). Hove: Routledge.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2006). The coaching psychology movement and its development within the British Psychological Society. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 5–11.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2007). Coaching psychology: An introduction. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (1st ed., pp. 1–20). New York: Routledge.
- Palmer, S., & Whybrow, A. (2017). *What do coaching psychologists and coaches really do? Results from two international surveys.*
- Panchal, S., O’Riordan, S., & Palmer, S. (2018). Developmental coaching across life transitions. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 358–368). New York: Routledge.
- Parsloe, E., & Wray, M. (2000). *Coaching and mentoring.* London: Kogan Page.
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2011). A critical review of executive coaching research: A decade of progress and what’s to come. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 4(2), 70–88. <https://doi.org/10.1080/17521882.2011.596484>.
- Pintér, G. (2009). Személyközpontú pszichoterápia és tanácsadás. In É. Kulcsár (Ed.), *Tanácsadás és terápia.* Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Pintér, G. (2019). Társszakmák a lelki egészség szolgálatában. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 20(3), 207–238. <https://doi.org/10.1556/0406.20.2019.012>.
- Price, J. (2009). The coaching/therapy boundary in organizational coaching. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.1080/17521880903085164>.
- Ritoók, M. (2009). Új tendenciák a pszichológiai tanácsadás fejlődésében. In É. Kulcsár (Ed.), *Tanácsadás és terápia* (pp. 221–254). Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Roberts, É. (2021). *Coaching szemléletű vezetés.* Budapest: Nemzeti Köszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet.
- Seijts, G., Billou, N., & Crossan, M. (2010). Coping with complexity. *Ivey Business Journal*, 74(3). Letöltve: 2022. 07. 06-án: <https://iveybusinessjournal.com/publication/coping-with-complexity/>.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Siminovitch, D. (2013, February 22). *Edie seashore: On coaching. Library of professional coaching.* Letöltve: 2022. 08. 10-én: <https://libraryofprofessionalcoaching.com/applicationsuses/organization-development/edie-seashore-on-coaching/>.
- Smither, J. W. (2011). Can psychotherapy research serve as a guide for research about executive coaching? An agenda for the next decade. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 135–145. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9216-7>.
- Society for Industrial & Organisational Psychology of South Africa’s Interest Group in Coaching & Consulting Psychology (SIOPSA, & IGCCP) (2016). *Code of practice for registered psychology practitioners in coaching.* Letöltve: 2022. 07. 05-én: https://www.siopsa.org.za/wp-content/uploads/2018/06/IGCCP_Code-of-Practice-for-Registered-Psychology-Practitioners-in-Coaching_V1.1_2016-uploaded.pdf.

- Sonesh, S. C., Coultas, C. W., Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Benishek, L. E., & Salas, E. (2015). The power of coaching: A meta-analytic investigation. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 8(2), 73–95. <https://doi.org/10.1080/17521882.2015.1071418>.
- Spaten, O. M. (2018). Personal and life-coaching psychology. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology – A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 347–357). New York: Routledge.
- Spence, G. B., Cavanagh, M. J., & Grant, A. M. (2006). Duty of care in an unregulated industry: Initial findings on the diversity and practices of Australian coaches. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 71–85.
- Spence, G. B., & Grant, A. M. (2005). Individual and group life coaching: Initial findings from a randomised, controlled trial. In M. Cavanagh, A. M. Grant, & T. Kemp (Eds.), *Evidence-based coaching volume 1: Theory, research and practice from the behavioural* (pp. 143–158). Bowen Hills: Australian Academic Press.
- Spinelli, E. (2008). Coaching and therapy: Similarities and divergences. *International Coaching Psychology Review*, 3(3), 241–249.
- Stober, D. R. (2006). Coaching from the humanistic perspective. In D. R. Stober, & A. M. Grant (Eds.), *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients* (pp. 17–50). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Summerfield, J. (2002). Walking the thin line: Coaching or counselling. *Training Journal*, 36–39.
- Székely, V. (2014). Mi a karrier-coaching? *Magyar Coach Szemle*, 3(6), 29–37. Letöltve: 2022. 07. 06-án: https://epa.oszk.hu/02300/02303/00015/pdf/EPA02303_mc_2014_6_29-37.pdf.
- Szőnyi, G. (2000). A pszichoterápiák specifikuma: a (pszicho)terápiás kapcsolat. A pszichoterápiák osztályozása. In G. Szőnyi, & J. Füredi (Eds.), *A pszichoterápia tankönyve*. Budapest: Medicina Könyvkiadó Rt.
- Tarr, L. (1986). *A kocsí története* (F. Aczél, Ed.) Budapest: Corvina Kiadó.
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A. E. M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>.
- Váry, A. (2009). A pályaaorientációs feladatokat ellátó szakemberekkel szemben támasztott követelmények. In A. Váry (Ed.), *A mentori tevékenység elmélete és módszertana*. Budapest: Szent István Egyetem.
- van de Ven, A. H. (2007). *Engaged scholarship: A guide for organizational and social research*. Oxford: Oxford University Press.
- Vogelauer, W. (2008). *Coaching a gyakorlatban – Vezetők szakszerű tanácsadása és támogatása*. Budapest: Beehive Kft.
- Wageman, R., Nunes, D. A., Burruss, J. A., & Hackman, J. R. (2008). *Senior leadership teams: What it takes to make them great*. Boston: Harvard Business School Press.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: Growing human potential and purpose: The principles and practices of coaching and leadership* (4.). London: Nicholas Brealey Publishing.
- Whybrow, A. (2008). Coaching psychology: Coming of age? *International Coaching Psychology Review*, 3(3), 219–240.
- Whybrow, A., & Nottingham, E. (2018). Developing coaching within organisations – Moving towards a coaching culture. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 424–438). New York: Routledge.
- Whybrow, A., & O’Riordan, S. (2012). Developing a coaching culture at work. In P. S. Neenan M. (Ed.), *Cognitive behavioural coaching in practice* (pp. 203–236). London: Routledge.
- Whybrow, A., & Palmer, S. (2018). Past, present and future. In S. Palmer, & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (2nd ed., pp. 5–13). New York: Routledge.

- Wiegersma, S. (1989). Hogyan adjunk pszichológiai tanácsot. In Á. M. Ritoókné, & T. M. Gillemontné (Eds.), *Pályalélektan* (pp. 297–316). Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Williams, P., & Davis, D. (2002). Therapist as life coach: Transforming your practice. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 39(3), 266. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.39.3.266a>.
- Worldwide Association of Business Coaches (2011). *WABC business coaching definition*. Letöltve: 2022. 07. 06-án: <https://wabccoaches.com/wabc-advantage/global-standards-and-ethics/wabc-business-coaching-definition/>.
- Yates, J. (2014). *Career coaching handbook*. Letöltve: 2022. 07. 06-án: file:///Users/gerhatreka/Downloads/9781315867366_previewpdf.pdf.
- Zachary, L. J. (2002). The role of teacher as mentor. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2002(93), 27–38. <https://doi.org/10.1002/ace.47>.
- Zeus, P., & Skiffington, S. (2000). *The complete guide to coaching at work*. McGraw-Hill.
- Zsigmond, S. (2018). Vállalkozásfejlesztési mentorálási folyamat a karmester szemszögéből, avagy milyen elvárásoknak kell megfelelnie egy mentornak és hogyan tud sikeresen vezetni egy folyamatot? *Veze-téstudomány / Budapest Management Review*, 49(10–11), 17–32. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.10.02>.

Defining the coaching psychological intervention: Description and differentiation from other helping processes

Réka Gerhát and Szilvia Fodor

The goal of present study is to define and present coaching psychology, which is gaining increasing popularity worldwide, highlighting its values and areas for development, thereby increasing awareness and strengthening credibility in the field. Our goal is also to differentiate coaching psychology intervention from other helping interventions such as coaching, mentoring, training, psychological counseling, and psychotherapy. Following the overview, we summarize our critical observations and recommendations regarding the effectiveness of coaching psychology interventions.

KEYWORDS

coaching psychology, coaching, coaching psychological intervention, well-being, performance

Open Access nyilatkozat. A cikk a Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) feltételei szerint publikált Open Access közlemény, melynek szellemében a cikk bármilyen médiumban szabadon felhasználható, megosztható és újraközölhető, feltéve, hogy az eredeti szerző és a közlés helye, illetve a CC License linkje és az esetlegesen végrehajtott módosítások feltüntetésre kerülnek. (SID_1)