

## Coaching, nyelvi coaching, avagy a képzők képzése

Görcsné Muzsai Viktória  
Széchenyi István Egyetem, Győr

*„Semmit nem lehet megtanítani az embernek,  
csak segíteni, hogy rátaláljon önmagán belül.”  
(Galileo Galilei)*

### 1. Tréning és/vagy coaching – fogalomértelmezés

Az 1980-as évektől “divatfogalom” vált a **tréning elnevezés**. Az előadássorozatok, workshopok, különféle céges és egyéb képzések megjelölésére használatos tréning fogalmat a magyar értelmező szótár 'edzés, gyakorlat, valamire való gyakorlásként' határozza meg (elsődlegesen a sport területére vonatkoztatva). A tréning szó (fogalom) az oktatástechnológia hazai térhódításával az angol nyelvű szakirodalomból került az oktatás-képzés szakkifejezései sorába. A training (training of teachers = tanárképzés) **egy meghatározott tevékenység, egy hivatás gyakorlására való felkészítés**, vagyis a képzés magyar fogalmával azonosítható. Olyan komplex képzési, továbbképzési eljárás (módszer-együttes), amelynek keretében célorientált, igény szerinti tartalmú, és **bizonyos kompetenciák megszerzésére** irányuló felkészítés történik, miközben a résztvevők feldolgozzák a szükséges elméleti ismereteket, biztosítják azok alkalmazását önkontrollal (visszacsatolással) együtt. A gyakorlatok értékelésével és tesztek alkalmazásával a résztvevő adott tevékenységre való alkalmazását is feltárja, és a tevékenységhez személyiségjegyek kibontakozását, fejlesztését is megvalósítja. <https://www.hrportal.hu/c/a-trening-fogalma-es-jellemzoi-20091116.html> (Letöltve: 2019.11.17.)

Érdemes megemlíteni még a **mentorálás fogalmát**, mely a Magyar Értelmező Kéziszótár szerint „atyai barát, pártfogó, nevelő” jelentéssel egyenértékű. A mai szóhasználatban olyan személyt jelent, aki – mint idősebb és tapasztaltabb barát, tanár vagy tanácsadó – jó tanácsokkal támogatja mentoráltját. Munkahelyi környezetben olyan személy, aki egy munkatársa számára tanácsadóként áll rendelkezésre. A mentor elkíséri a munkatársat szakmai fejlődése során, és példát mutat neki.

A **coaching** szó angol eredetű, a fogalmat nem lehet egyetlen szóval magyarul megnevezni, legrégebben a sport területén az edzésre, **versenyre való testi és lelki felkészülés** értelmében a használják. Napjainkban Magyarországon is egyre gyakrabban jelenik meg a **vezetés, a vezető (esetünkben a képző) valamilyen feladatra való felkészítésének** értelemben is. A munka világában a coaching-nak évtizedes múltja van, módszerei nagyon hatékonynak bizonyulnak a szervezetfejlesztésben és az emberek magánéleti problémáinak kezelésében egyaránt. Gondoljunk csak arra, hogy életünk során sokszor érezzük úgy, elfáradtunk, elfogyott a lendület és szükségünk lenne egy partnerre, társra, vezetőre, aki segít megtalálni újra azt az utat, melyen haladva, sikeressé válhatunk munkánkban és magánéletünkben is (Cope 2007).

### 2. Coaching és nyelvi coaching dimenziói

A szakirodalomban a coaching kétféle megközelítéséről olvashatunk: **szervezetközpontú** vagy **személyközpontú**. A **szervezetközpontú értelmezés** a transzferhez kapcsolja a fogalmat, amely egyfajta **tudás-átadást** párosít a coachinghoz. Ezt úgy érthetjük, hogy a coaching során a nagyobb tudással és/vagy tapasztalattal rendelkező, átadja tudását annak, akinek szüksége van arra (Cope 2007). Ebben a megközelítésben inkább a **tréning**, illetve a **mentorálás** fogalmakkal

társítható a szó. A tréningek, jó esetben mind a négy kompetencia – tudás, attitűd, készségek, szokások – irányból megcélazzák a fejlődésünket. A coaching inkább arra megfelelő eszköz, hogy a tréningen tanultakat elmélyítse, azt az egyén számára belsővé tegye. A mentor és a coach közötti különbség abban rejlik, hogy a mentor szakértelmét, meglévő tudását osztja meg a mentorált személlyel. A szakirodalom alapján ez a megközelítés rövid távú előrelépést eredményez. Ennek nyomán pozitív eredményeket lehet elérni a szervezet fejlesztésében.

A **személyközpontú megközelítés** szerint, a coach segít ellenőrizni, hogy az **egyén céljai eléréséhez szükséges erőforrások** rendelkezésre állnak-e, milyen eszközökre van szükség a továbbiakban, illetve segíti tudatosítani a célt az egyénben (Neale–Spencer–Arnell–Wilson 2009: 212). Ebben a fogalom-meghatározásban a coaching-hoz a **felderítést** kapcsolják. Ez alapján, a coach szerepe abban áll, hogy segít mások kiaknázatlan képességeinek felszínre hozatalában, segít olyanná válniuk, amilyenek szeretnének lenni.

A **coach** (külső támogató, segítő, tanácsadó) **személye** lehet irányító vagy együttműködő. Az együttműködő coaching igazi változást eredményez, mert az egyén fedez fel megoldásokat, így azt sajátjának érzi és a coaching végeztével is alkalmazza majd. Ez alapján a **coaching nem más, mint tartós változás által biztosított érték teremtése**. Olyan együttműködő kapcsolat alakul ki **coach** és ügyfele (a külső segítségre, támogatásra szoruló személy) a **coachee** között, mely alatt mindkét fél „utazásra indul” (Cope 2007). A legfőbb feladat az, hogy az ügyfélben felmerült kérdéseket tisztázzák és kialakítsanak olyan közös nyelvet, mely segíti egymás jobb megértését.

A fentiek alapján a **coaching irányulhat** problémák feltárására (pl. stresszkezelésre), gyökeres változás bevezetésére és követő támogatásra (alternatív megoldások) és megoldásközpontú probléma megtalálására (tehát nem a probléma keletkezése és a jelen helyzetelemzés áll a középpontban, hanem a megoldás megtalálása). Bármely típusú coaching esetében azt szükséges feltérképezni, melyek azok a jellemzők (tudás, attitűd, készségek, szokások), amelyek akadályozzák az egyént céljai elérésében.

Ehhez szükséges, hogy a **coach erős bizalmi kapcsolatot alakítson ki a partnerrel, a coachee-val**, mely kapcsolat könnyedén mérhető az angol elnevezés kezdőbetűiből álló TRUST modell alapján. Ez az egyszerű modell a kapcsolatokat jellegét tükrözi:

- „Őszinteség (Truthful): jellemző-e a kapcsolatra a tisztesség, becsületesség, szavahihetőség?
- Fogékonyság (Responsive): a nyitottság, a mentális megközelíthetőség, az ötletek és az információk önkéntes megosztására való hajlandóság.
- Egységesség (Unifrom): a kapcsolat kiszámíthatósága, megbízhatósága és megújolhatósága.
- Biztonság (Safe): hajlandóság a lojalitásra, jóindulatra, egymás segítésére, támogatására és bátorítására.
- Képzettség (Trained): a két fél hozzáértése, technikai ismeretei és képességei” (Cope 2007: 30).

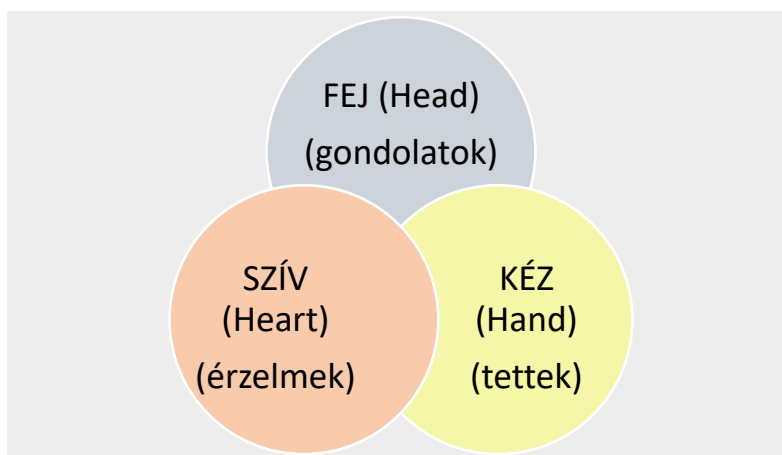
Ha ez az öt alkotóelem harmóniában van egymással, és mindegyik jelen van a kapcsolatban, bizalmi többlet állapota áll fenn, mely megteremti a feltételeket arra, hogy sikeres legyen a coaching.

### 3. Pedagógiatörténeti visszapillantó: a személyiség és a coaching

A XVIII. századot nem véletlenül nevezik a pedagógia századának. Írók, filozófusok, és államférfiak egész sora foglalkozott pedagógiai kérdésekkel. A felvilágosodás optimizmusa hatott rájuk, mikor megfogalmazták, hogy a nevelés eszközeivel rendezhetőek az emberi együttélés, és a társadalom problémái. Az egyetemes embernevelés gondolatából indult ki a korszak kiemelkedő svájci pedagógusegyénisége, Johann Heinrich Pestalozzi (1746–1827) is

(Mészáros–Németh–Pukánszky 2005). Pestalozzi tanaiban felfedezhető az a személyiség-modell, mellyel a coach dolgozik. Pestalozzi azt tanította, a fej (Head), a szív (Heart) és a kéz (Hand) művelése egyaránt fontos, hogy megfelelő személyiséget hozzunk létre a nevelés során.

Ez a következtetés a coachingban is jelen van, hiszen a kognitív tényezők mellett érzelmeink és tetteink is fontosak ahhoz, hogy jó vezetők/képzők legyünk. E három alapvető dimenziót modellté is lehet ábrázolni, lásd alább A 3Hmodell ábra (Cope, 2007: 46).



A 3H modell

A **fej, a kognitív tényezőket** jelenti, vagyis amit az ember gondol, amit megfogalmaz magában.

A **szív az affektív vagy érzelmi** tényezőket hordozza magában. A **kéz a viselkedési és fiziológiai** tényezőket, azaz a cselekvést jelenti. A három dimenzió elmélete alapján kidolgoztak olyan **egységes coaching keretrendszert**, mely a személy egészét veszi figyelembe. **Daniel Goleman az "Érzelmi intelligencia a munkahelyen"** című könyvében belső iránytűről beszél. Azaz az **érzelmi dimenzió** mozgatója a szívünk, a belső iránytűnk, melynek működése ösztönös. Vészhelyzeteket ez segít túlélni, mivel gyorsan használható megoldást nyújt, életünk védelme érdekében (Goleman 2004: 164). Ugyanakkor fontos megvizsgálni az érem másik oldalát is, hiszen az ösztönös reakciók olykor hátrányunkra válnak. Szükséges megismertetni az ügyféllel, milyen hatást váltanak ki érzelmei a környezetre, és milyen azok hatásfoka. Ezután el kell sajátítani, hogyan lehet egyik érzelmi állapotból a másikba jutni, annak érdekében, hogy a kedvezőtlenből a kedvező irányba lendüljenek az események, és az ügyfél elérje az általa kívánt eredményt. Mindez segít megtalálni azokat a stratégiákat, melyekkel az ügyfél felkészülhet a kedvezőtlen érzelmeket kiváltó ingerek fogadására.

A **kognitív dimenzió** vizsgálatában is hasonló feladatokat kell végezni, csupán érzelmek helyett a gondolatok irányítását kell megtanulni. Gyakran nem vagyunk tisztában gondolataink negatív hatásával. Az irracionális negatív hozzáállás fékezi az emberi potenciált. A coaching során segíteni kell az ügyfél negatív gondolati automatizmusainak felismerését, viselkedésére gyakorolt hatását, és ha szükség van rá, korrigálását. Ha képes lesz felismerni, melyek azok a gondolatok, amelyek segítik, és melyek azok, amelyek gátolják a cél elérésében, akkor nagyobb esélye lesz arra, hogy sikeressé váljon.

A **kéz a behaviorizmushoz köthető dimenzió**. A behaviorista kutatók feltételezik, hogy a viselkedésünk tanult magatartásforma, ennek segítségével képesek vagyunk új magatartásforma elsajátítására. A coach megfigyeli ügyfelét, és felhívja figyelmét azokra a viselkedésekre, melyeket változtatnia szükséges az eredmény érdekében. Emellett segít megérteni az ügyfélnek mit, miért tesz, hogyan tudja befolyásolni a feltételes ingerekre adott válaszokat. A coaching, akkor mondható igazán sikeresnek, ha az ügyfél megtanulja, hogyan

tudja érzelmeit, gondolatait és tetteit olyan mozgató irányítúként használni, mely sikert eredményez számára (Cope 2007: 46).

#### 4. Coaching a köz- és a felsőoktatásban

Az üzleti életben alkalmazott coaching szemléletet, módszereket és technikákat Európa fejlett országaiban, és az USA-ban a felsőoktatásban is alkalmazzák. Így pl. Hollandiában a felsőoktatásban tanuló hallgatók tanulmányait végigkíséri a **karrier coaching**. Ez olyan rendszer, amely a felvétel pillanatától támogató háttérrel biztosít és segíti a hallgatót, hogy az egyetemi évek alatt a legjobbat hozza ki magából. Ehhez személyes fejlesztési terv készül, melynek részei: személyes információk, tanulmányi eredmények, az egyéni team coaching ülések során elvégzett feladatok, visszajelzések (oktatótól, coachtól, hallgatótól, társaktól), eredmények és teljesítmények összehasonlítása, tanulmányi cél, jövőkép meghatározása. Ehhez hasonló rendszer működik Angliában **learning (tanulás) coaching** néven. De vannak példák a coaching szemlélet és módszerek, eszközök alkalmazására a **tehetséggondozásban** (mentoring rendszer) Észak-Karolinában.

Hazai viszonyok között, egyetemünkön és karunkon például érdemes továbbgondolni a coaching szemlélet módszereinek és eszközeinek alkalmazását **szemináriumok és gyakorlatok vezetése** esetében. Ez óriási innováció lehetne a hazai akadémikus jellegű felsőoktatásban, és különösen indokolt a gyakorlatorientált BA képzésben. Egy ilyen változás a tanulási környezet előkészítésétől, az osztálytermi tanulásszervezésen (menedzsmenten) át a napi feedback, és önreflexió rendszeres alkalmazásáig, a saját tanulás megtervezéséig, megvalósításáig és ellenőrzéséig terjedhet. Ehhez elsősorban az oktatói attitűd és cselekvési repertoár átgondolására, átalakítására van szükség (Göröcsné Muzsai 2014: 15).

#### 5. A nyelvi coaching

Nyelvi coaching? Az meg mi? Nyelvóra? Coaching? Vagy talán kettő az egyben? A válasz nem ennyire egyszerű, mert nem hagyományos nyelvóráról, és nem is klasszikus értelemben vett coachingról, és még kevésbé valamiféle "kettő az egyben" termékről van szó, amivel két legyet üthetünk egy csapásra.

##### 5.1. Miben különbözik a nyelvi coaching a hagyományos nyelvórától?

Először is az órák témáját nem a tanár, hanem a tanuló hozza. A cél ugyanis az, hogy a munkához szükséges szókincs, nyelvi funkciók és készségek (tárgyalástechnika, telekonferencia, prezentációs technika, érvelés stb.) kerüljenek elsajátításra, gyakorlásra. Felfogható tehát „**on the job**” tréningként is. A másik fontos jellemzője, hogy a tanár inkább trénerként, sőt leginkább coachként működik a folyamatban. Ezért használjuk egyre gyakrabban a nyelvi coaching elnevezést. Jellemzője lehet az is, hogy a "tanfolyam" nem feltétlenül kötött időbeosztással (pl. heti két alkalom mindig azonos időben), hanem **igény szerint, rugalmas időbeosztással és intenzitással, akár projektszerűen valósul meg**, pl. felkészülés egy projektre, konferenciára, tréningre stb. (Göröcsné Muzsai 2014: 23).

##### 5.2. Nyelvi coaching a köz- és felsőoktatásban

Az üzleti életben egyre inkább teret nyerő coaching módszerek adaptálhatóak a köz-, és felsőoktatás területén megvalósuló nyelvoktatásba is. Tekintve, hogy a felsőoktatásban diplomaszerezéshez elvárás egy vagy két nyelvből az állami nyelvvizsga bizonyítvány megszerzése, nyelvviskolák kínálnak **megoldásközpontú és eredményorientált egyéni és csoportos nyelvi coachingot és coaching stílusú tanfolyamokat** a sikeres vizsga megszerzéséhez. Ugyanakkor az üzleti élethez hasonlóan az oktatásban is számtalan speciális nyelvi feladat adódik, amelyre az egyénnek speciális felkészülési utak, módok segíthetnek.

**A nyelvi coach bátorító, támogató, tudatosító partner ebben a folyamatban, rendelkezik a coach mentalitásával, kompetenciáival, ugyanakkor nyelvi szakértő is egyben, aki megfelelő nyelvi inputot ad, és coaching típusú visszajelzésekkel él.**

A nyelvi coaching hozzáadott értéke az, hogy személyre szabottan, motiválva és hatékonyan segít egy-egy specifikus idegen nyelvi feladatra történő felkészülésben (pl. nyelvvizsga, prezentáció, projektfeladat, konferencia-előadás, állásinterjú, vagy kapcsolat felvételre, együttműködésre irányuló tárgyalás stb.).

A hallgatókat coach tapasztalattal (ritkábban végzettséggel) rendelkező nyelvtanárok (nyelvi coachok) támogatják egyéni nyelvi (és azon túlmutató) céljaik pontos meghatározásában, a szükséges nyelvismeret megszerzésében, a nyelvtanulási folyamatok tudatosításában, a személyre szabott akcióterv kidolgozásában, a nyelvtudás gyakorlati élethelyzetekben történő alkalmazásban és az esetleges nyelvi, kommunikációs és/ vagy szocializációs gátlások feloldásában.

A fenti meghatározás mellett a tágabban értelmezett nyelvi coaching műfajába sorolhatjuk az idegen nyelven végzett coachingot is, pl. egy hazánkban élő külföldi hallgató, oktató, nyelvi lektor esetén (Göröcsné Muzsai 2014: 24).

### 5.3. A nyelvi coaching program céljai, tartalma

A nyelvi coaching alapvető célja a **motiváció** és az **egyéni erőforrásokra való építés**, ezért kiemelt szerepet játszik a **cél konkrét és pontos meghatározása**. A cél ismeretében a nyelvtanulók jobban motiválhatók, elkötelezettebbé válnak, tudatosabbak lesznek a nyelvtanulási folyamattal kapcsolatban, és ezáltal hatékonyabban tanulnak, gyorsabban fejlődnek, tudásuk gyakorlati jellegű lesz.

Mint fent láttuk, a nyelvi coaching nyelvtanuló által megfogalmazott céljai gyakran egy-egy kihívást jelentő nyelvi feladatra történő felkészítésre vonatkoznak:

A **célmeghatározást** követően a nyelvi coach kérdései segítségével

1. **felméri a** coachee aktuális helyzetét, kompetenciáját;
2. a coachee saját **akciótervet** dolgoz ki a célok elérésére;
3. további konkrét coach-kérdések segítségével feltérképezi a coachee saját **erősségeit, erőforrásait**;
4. **konkrét lépéseket** határoznak meg a kivitelezésben és a cél elérésében;
5. időnként közösen **ellenőrzik az eredményeket** (<http://nyelvi-coaching.hu/>).

A nyelvi coaching esetében (legyen egyéni vagy csoportos nyelvi coaching) egy-egy közeli, konkrét nyelvi feladatra készül a coachee. Az egyes üléseken a coachee személyiségének és a megcélzott nyelvi teljesítménynek megfelelő coaching modellt alkalmaznak az alább leírtak közül. A nyelvi coaching módszerek – a maguk teljességében – B2 vagy ahhoz közelítő szinten alkalmazhatók hatékonyan. Egyéni coaching esetén egyes elemei alacsonyabb szinten is használhatók.

### 5.4. A nyelvi coaching eredménye és hatása

A nyelvi coaching a coachee erőforrásaira és igényeire épít, erősíti tudatosságát és elkötelezettségét. A coaching szemléletű nyelvoktatás és a nyelvi coaching mozgósítja az hallgató/tanuló képességeit, és ezáltal nemcsak kompetenciáját növeli, hanem lelkiileg is felkészültebbé válik a kommunikációs helyzetekre. Ez záloga lehet a látványos eredményeknek: sikeres nyelvvizsgáknak, egyéni nyelvi feladatok, beszámolók, prezentációk stb. sikeres teljesítésének, bátrabb és aktívabb nyelvhasználatnak, elkötelezett tanulói hozzáállásnak, hosszú távú motivációnak, minimális hiányszámnak és a felszabadult, oldott hangulatnak (<http://nyelvi-coaching.hu/>).

## 6. Coaching, nyelvi coaching, avagy képzők képzése a Széchenyi Egyetemen

A fent leírtak gyakorlati megtapasztalása érdekében 2012-16 között aktív kidolgozója és résztvevője voltam az „Idegenben otthon” TÁMOP 4.1.2.D-12/1/KONV-2012-0006A szakmai idegen nyelvi és az idegen nyelvű képzés megújítása és fejlesztése a Nyugat-Magyarországi Egyetemen c. projektnek. Kidolgoztam a **Coaching, nyelvi coaching, Speciális képzési program, alapozó szakasz 30 órás képzési anyagot** és 2014-ben pilot formában ki is próbáltam az Apáczai Kar nyolc oktatója részvételével (Görcsné Muzsai 2014).

Ennek mintegy folytatásaként 2016-ban az EFOP-3.4.3-16-2016-00016 azonosítószámú projekt „B.5. Pedagógusképzés képzési terület fejlesztéséhez hozzájáruló további tevékenységek” alprojekt keretében végzett szakértői feladataim során – a fenti korábbi projektet továbbfejleszttem – immár a Széchenyi Egyetemhez tartozó – **Apáczai Kar oktatóinak továbbképzésére. Olyan német nyelvi képzési anyagot fejlesztettem ki, amely coaching, nyelvi coaching munkamódszerrel oktatók egyéni fejlesztését célozta meg.**

Az általam készített fejlesztési anyag, jellegét tekintve, a Széchenyi Egyetem német nyelven előadások és szemináriumok vezetésére vállalkozó oktatói számára készült. Ennek indoklása: Széchenyi Egyetem egyik fő célja a felsőfokú oktatás minőségének javítása érdekében az intézmény „nemzetköziesítése”. Ehhez elengedhetetlen, hogy az oktatók több idegen nyelven, így a régiókban használt német nyelven is, képesek legyenek szakmai-tudományos kapcsolatokat kialakítani, fenntartani és kurzusaikat akár idegen (német) nyelven is megtartani az egyetemen tanuló Erasmus és más nemzetközi támogatással tanuló hallgatóknak.

A projekt egy későbbi fázisában (2018 tavaszán) pilot program keretében a korábbi résztvevők és újak, összesen öt oktató és egy munkatárs, kipróbálták a kifejlesztett csomagot. A képzésben résztvevő oktatók összefoglalták tapasztalataikat erről a képzési tartalomról és gyakorlatról, mely a cikk későbbi szakaszában olvasható.

### 6.1. A nyelvi coaching eredménytermék bemutatása

A 2016-ban vállalt projektfeladat első negyedévében elsősorban a képzési anyag összeállításához szükséges szakirodalom, és felhasználható anyagok kutatása, a strukturális váz kidolgozása, a coachinghoz szükséges, illeszkedő feladatok, gyakorlatok, technikák, módszerek és szemléltetőanyagok gyűjtése, rendszerezése, a képzési célok, feladatok és tartalmak megfogalmazása állt kutató-fejlesztő munkám középpontjában. Alább rövid összefoglaló következik a **(német) nyelvi coaching képzés tartalmáról.**

#### A képzés fő célja:

A kurzus oktató résztvevői minimum A2 szintű nyelvtudás birtokában a szerző által összeállított és a mellékletben bemutatott **Mein Deutsch perfekt - Sprachtraining Deutsch für DozentInnen** c. segédlet alkalmazásával elsősorban német nyelvi kompetencia-fejlesztésben vesznek részt. A képzés arra irányul, hogy a tréner vagy kurzusvezető mint coach segítségével meglévő (sokszor passzív) nyelvtudásukat aktivizálják, elsősorban beszélt (állásfoglalás, véleménynyilvánítás, vitában való részvétel) és írott (esszé, levél, e-mail, cikk, ppt prezentáció stb.) műfajokban. Ennek nyomán megtapasztalják saját személyes kommunikációs/nyelvi kompetencia-fejlődésüket, annak érdekében, hogy oktatói munkájukban és nemzetközi szinten szakmai kapcsolataik és/vagy tudományos munkájuk építésében sikeresen alkalmazzák nyelvtudásukat, végső célként magasabb (közép/ felsőfokú) állami nyelvvizsgát tehessenek.

### **Képzési feladat:**

A résztvevő oktató nyelvi képességeinek (hallásértés, beszéd, olvasás, szöveg-értés, szövegalkotás) és prezentációs kompetenciájának fejlesztése általános témakörök alapján. Ezáltal a résztvevő oktató gyakorlatra tesz szert az idegen nyelven folytatott diskurzus, szóbeli prezentáció és írásban kifejtett témabemutató és véleménynyilvánítás terén. A feldolgozott témák, hallott és olvasott szövegek segítségével gyarapítja szókincsét, fejleszti szóbeli és írásbeli kifejezőkészségét, gyakorolja a beszédhez és írott szövegalkotáshoz elengedhetetlenül szükséges kifejezéseket és alkalmazza azokat szóbeli és írásbeli munkáiban.

Az általános témák és tipikus feladatok a szükséges szókincs, nyelvi funkciók és készségek fejlesztése célzott módszertani-didaktikai technikák bemutatásával és gyakoroltatásával történik, annak érdekében, hogy szimulált szituációkban tapasztalatot szerezzon, valamint a visszajelzést kapjon felkészültsége állapotáról, ezt követően pedig egyéni tanácsokat kapjon további felkészülését és nyelvtudásának gyakorlati alkalmazását illetően.

### **A nyelvi coaching képzési csomag szerkezete:**

- Bevezető
- Általános információ a modulok leírásához
- Témalista (kb.1-10 téma), feladatok és gyakorlatok
- Függelék:
  - Metodikai – didaktikai ajánlás a kurzusvezetőnek/coachnak
  - Kiegészítő anyagok az egyes témákhoz
  - Szakirodalom

Segédlet a kurzus hallgatóinak

Terjedelem:

A nyelvi coaching anyag terjedelem: (kb. 30 oldal)

Segédlet a kurzus hallgatóinak (kb. 10-15 oldal)

**A képzés tartalma:** a német nyelvi coaching 10 témát ölel fel.

Az egyes általános témák (kapcsolatfelvétel, bemutatkozás, professzionális munkavégzés, utazás, szabadidő) kvázi helyzetben megélt szituációs gyakorlatok, hallott és olvasott szövegek alkalmat adnak a hallgatóknak:

- szókincse, kifejezőkészsége gazdagítására;
- kommunikációhoz szükséges stratégiák alkalmazására;
- hatékony társalgási technikák tárházának gazdagítására;
- metodikai-didaktikai felkészültségének gazdagítására;
- nyelvvizsgázói attitűdjének fejlesztésére;
- általában szituációban való helytállásra;
- bepillantásra a célnyelvi kultúrába;
- saját helyzettel, kultúrával való összevetésre;
- információs-kommunikációs technológia eszközeinek alkalmazására;
- egyéni prezentációs készség és hatékonyság gyakorlására;
- adott téma írásbeli kifejtésére esszé formában.

Konkretizálva az egyes témákat és a kapcsolódó feladatokat németül.

Themenliste:

Thema 1. Kommunikative Kompetenzentwicklung – Strategien, Techniken

Thema 2: Kontaktaufnahme/Vorstellung- effizient

Thema 3: Arbeit, professionell arbeiten- Situationen, Rollenspiel

- Thema 4. Urlaub, Reise- Situationen, Rollenspiel
- Thema 5. Stellungnahme, Meinungsäußerung mit Bildern - mündlich
- Thema 6. Argumentieren, diskutieren, überzeugen mit Bildern -mündlich
- Thema 7. Textarbeit: Infosammlung, Zusammenfassung, Strukturierung, Inhaltsvermittlung
- Thema 8. Schreiben: traditionelle und digitale Gattungen - Brief, SMS, Essay, Referat, Vorlesung
- Thema 9. Daten- Analyse und -Vergleich: Statistik beschreiben
- Thema 10. Präsentieren, Moderieren, Gesprächsführung

A nyelvi coaching **időkerete:**

Eredendően a **Mein Deutsch perfekt - Sprachtraining Deutsch für DozentInnen** c. nyelvi coaching 10 témájának feldolgozása 20 kontaktórára és 10 óra egyéni felkészülésre készült. Azonban a téma iránt érdeklődők (5+1 fő) jelezték, hogy félévi leterheltségük és sajátos helyzetük (gyes, külföldi tanulmányút, PhD-védés stb.) nem teszi lehetővé a 20 kontakt órás részvételt. Kérték, találjunk más formát az anyag feldolgozására. Mint az előző elméleti bemutatásban olvasható, a coaching, nyelvi coaching során mód van **igény szerint, rugalmas időbeosztással és intenzitással, akár projektszerűen megvalósítani**. A fent jelzett coaching anyag tartalmáról, metodikai szempontokról és a megvalósítás egyéni kereteiről szakmai konzultációt folytattam Kövecsesné PhDr. Gósi Viktória alprojektvezetővel és PhDr Heike Sievert berlini német anyanyelvű lektorral. Értékes tanácsaik alapján átdolgoztam az oktatói anyagot oly módon, hogy **egyéni konzultáció és feladatmegoldás formájában alkalmas legyen a kipróbálásra**.

Ez azt jelenti, hogy

- az oktatók számára készült nyelvi coaching anyag **egyes témáihoz instruált feladatmegoldást** dolgoztam ki, melyek az egyes leckékhez adnak eligazítást, magyarázatot, technikákat, és kijelölnek feladatokat. A tréningfüzet felépítése az egyszerűbb és ismertebb feladatok felől a nehezebb, bonyolultabbak felé halad;
- a jelentkezőkkel (5 oktató és 1 munkatárs) **egyéni szintfelmérés alapján konzultációt folytattam a témákról, módszerekről, technikákról, feladatokról;**
- ezt követően **önállóan dolgoztak** a résztvevők a tréninganyag instrukciói alapján, ezek alapján küldték el a nekem, szerző-coachnak feladatmegoldásaikat;
- probléma, elakadás esetén, a távkommunikációs technika eszközeinek segítségével, vagy egyeztetett időpontban **egyénilag személyesen konzultáltunk**.

A fentiek alapján állt össze a **Mein Deutsch perfekt – Sprachtraining Deutsch für DozentInnen** c. nyelvi coaching, Themen, Aufgaben, Instruktionen für Teilnehmer c. segédlet, bevezetővel, az egyes témákhoz tartozó, összesen 6 oldalas instrukciós résszel, és 12 oldalas tematikával. Készült egy Zeugnis (Igazolás) forma is a résztvevők számára.

## 6.2. Eredmények, hozzáadott érték

A résztvevő 5 oktató és 1 adminisztratív munkatárs nyelvi képességeinek (hallásértés, beszéd, olvasás, szöveg-értés, szövegalkotás) és prezentációs kompetenciájának fejlesztése volt a fő cél, általános témakörök alapján. Ezáltal a résztvevők gyakorlatra tettek szert az idegen nyelven folytatott **diskurzus, szóbeli prezentáció és írásban kifejtett témabemutató és véleménynyilvánítás** terén. A feldolgozott témák, hallott és olvasott szövegek segítségével gyarapíthatták szókincsüket, fejleszthették szóbeli és írásbeli kifejezőkészségüket,



gyakorolhatták a beszédhez és írott szövegalkotáshoz elengedhetetlenül szükséges kifejezéseket és alkalmazhatták azokat szóbeli és írásbeli munkáikban.

Az általános témák és tipikus feladatok a szükséges szókincs, nyelvi funkciók és készségek fejlesztése célzott módszertani-didaktikai technikák bemutatásával és gyakoroltatásával – instrukciók alapján, egyéni gyakorlással - történt, annak érdekében, hogy szimulált szituációkban tapasztalatot szerezzenek, önreflexiót gyakoroljanak nyelvi felkészültségük állapotáról, ezt követően pedig további egyéni felkészültségük és nyelvtudásuk fejlődjön.

A szükségből adódó új helyzet, azaz a hagyományos személyes, kontaktóras forma helyett egyéni konzultáció és különféle kommunikációs eszközökön keresztül tartott folyamatos kapcsolattartás sajátos **hozzáadott értéket** is képvisel a nyelvi coaching folyamatában: mégpedig az üzleti életben jól működő **egyéni coach-csal támogatott nyelvtanulást és nyelvhasználatot transzferálja**. Ezáltal létre jött egy **instrukciókkal megtámogatott német nyelvi coaching anyag** egyetemi oktatók és munkatársak számára. Ez az instrukciók és ITK eszközökkel, valamint egyéni nyelvi coaching konzultációkkal is megtámogatott **egyéni tanulási forma továbbfejlesztve, távoktatási**, moodle-s vagy más alkalmazási formában is működtethető, akár **más nyelvekre is adaptálható**. Tekinthejtjük ezt akár hídnak is a távoktatásban alkalmazható nyelvi tananyag egy formájának.

### **6.3. A nyelvi coaching pilot résztvevőinek véleménye**

A résztvevők véleményének prezentálására rövid értékelő csomagot dolgoztam ki, amelyet a beérkezett vélemények összesítése alapján alább közreadok:

#### **A kurzusvezető értékelése:**

- Görcsné PhDr. Muzsai Viktória egyetemi docens, mint a nyelvi coaching kidolgozója és vezetője, mindvégig nagyfokú rugalmasságról, segítőkészségről, hozzáértésről, lelkiismeretes munkavégzésről tett tanúbizonyságot.
- A kurzust nagyon alaposan előkészítette, sok információval látta el a résztvevőket, folyamatosan tartotta velük a kapcsolatot, elakadás esetén szakmai és akár lelki támaszt is nyújtott.

#### **A kiadott segédlet használhatósága:**

- A nyelvi coaching feladatok és a kapcsolódó instrukciók nagyban segítik az önálló tanulást az egyéni fejlődés ütemében.
- A feladatok sokszínűek, motiválóak, didaktikailag jól felépítettek. Változatos munkaformára épülnek, a szószintű és szövegszintű fejlődést egyaránt segítik.
- Az instrukciókkal ellátott segédlet érthető, nagyon könnyen és jól használható.

#### **Volt-e, ami tetszett/nem tetszett, miért:**

- Nagyon előremutató és korszerű ez a tananyagbéli építkezés, miszerint a témák, ill. az egyes kérdéssorok érdekesek, gondolkodásra serkentőek, és komplexek is egyszerre.
- Olyan feladatcsomagokkal is szembesülhet a résztvevő, amelyek a mindennapi élethelyzetekben is kihívásként jelentkezhetnek, mindamelllett az önismeretet és az idegen nyelvi fejlődést is segíti.
- Tulajdonképpen könnyed, aktivizáló feladatokkal segíti elő a különböző nyelvi kompetenciák fejlesztését.
- Tetszett a rugalmas, egyéni időbeosztás, a coach folyamatos elérhetősége.

### Mit tanultál, mit viszel magaddal?

- Sok éve nem volt a kezemben nyelvtan könyv, "csak" használtam a nyelvet.
- Jó volt az ismétlés, a nyelvtudást folyamatosan csiszolni kell, olyan kreatív technikák alkalmazásával, amelyek gyorsan és hatékonyan hozzák felszínre és aktivizálják a meglévő, passzív nyelvtudást.

### Mit csinálnál másképpen? Javaslatok:

A nyelvi coaching újszerű formában ráébresztett arra, hogy meglévő német nyelvtudásomat aktivizálva, a nyelvi coaching módszereinek alkalmazásával gondolkozhatok abban, hogy a saját oktatói témáim, vezetett kurzusaimat akár idegen, jelen esetben, német nyelven is vállalhatom a karon vagy egyetemi szinten. Vállalkozhatok előadások tartására, kurzusok vezetésére, így proaktív részese lehetek az egyetem „nemzetköziesítési” folyamatainak.

### 7. Összegzés, következtetések

A coaching, nyelvi coaching aktuális és innovatív téma ma a felsőoktatásban. A dolgozat egy speciális képzési program (képzők, azaz oktatók képzése) felvetésével arra a kérdésre irányítja a figyelmet, hogy az üzleti szférában és a magánéletben már sikerrel alkalmazott coachingnak, nyelvi coachingnak van létjogosultsága a felsőoktatás szereplőinek életében. Az egyetem oktatójaként, a már említett projekt résztvevőjeként a Széchenyi Egyetem Apáczai Karán általam kidolgozott és pilot program keretében a **képzők képzése érdekében egyéni formában és távkapcsolatban kipróbált és értékelt** nyelvi coaching mint értékes, empirikus tapasztalat hozzá járul(hat) ahhoz, hogy a **nyelvi coachingnak a felsőoktatásban történő további gyakorlati alkalmazhatóságáról** gondolkodjunk, ebbe befektessünk. Ily módon a gyakorlatban is megvalósulhat John Whitmore coaching értelmező definíciója: „*A coaching a bennünk rejlő képességek felszabadítása, annak érdekében, hogy maximalizáljuk saját teljesítményünket. Nem tanít, hanem tanulni segít.*” (Whitmore 2008: 19).

### Irodalom

- Cope, M. 2007. *A coaching módszertana*. Budapest: Manager Könyvkiadó.
- Goleman D. 2004. *Érzelmi intelligencia a munkahelyen*. Budapest: Edge 2000 Kiadó.
- Göröcsné Muzsai V. (alkotószerkesztő) 2014. *Coaching, nyelvi coaching. Speciális képzési program. Alapozó szakasz. „Idegenben otthon”* TÁMOP 4.1.2.D-12/1/KONV-2012-0006 A szakmai idegen nyelvi és az idegen nyelvű képzés megújítása és fejlesztése a Nyugat-magyarországi Egyetemen. Kézirat.
- Mészáros I.–Németh A.–Pukánszky B. 2005. *Neveléstörténet, Bevezetés a pedagógia és az iskoláztatás történetébe*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Neale, S.–Spencer–Arnell, L.–Wilson, L. 2009. *Érzelmi intelligencia coaching*. Veszprém: Oktker-Nodus Kiadó Kft.
- Whitmore, J. 2008. *Coaching a csúcsteljesítményért*, Miskolc: Z-Press Kiadó.

### Internetes irodalom

<https://www.hrportal.hu/c/a-trening-fogalma-es-jellemzoi-20091116.html>

(Letöltve: 2019.11.17.)

<http://nyelvi-coaching.hu/> (Letöltve: 2019.11.17.)