

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Miklovicz Norbert:

*Középpontban a Magyar  
Coachszövetség Közhasznú  
Alapítvány*

---

#### **Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

#### **Politikusi coaching**

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

#### **Manager Selfservice SET**

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

---



---

## **MIKLOVICZ NORBERT INTERJÚJA**

### **KÖZÉPPONTBAN A MAGYAR COACHSZÖVETSÉG KÖZHASZNÚ ALAPÍTVÁNY**

Miklovicz Norbert kv marketing szakértő abból a célból készített Dr. Kollárné Déri Krisztinával, a Magyar Coachszövetség Közhasznú Alapítvány Kuratóriumi elnökével interjút, hogy a 2010. október 15-én, Velencén, a Hotel Juventusban megrendezendő **Managerek éjszakája** programról első kézből tájékozódjon. Az Alapítvány ugyanis nem kisebb esemény megszervezésére vállalkozik 2010-től, mint hogy megteremtsék a hazai humántanácsadók és az általuk felkínált szolgáltatást igénybe vevők (felsővezetők, Hr-esek) nagy találkozóját.

- **Milyen célból szerveződött, mire vállalkozik a Magyar Coachszövetség Közhasznú Alapítvány?**
- A Magyar Coachszövetség (Magyar Coachok Szövetsége a Rezilienciáért, azaz az Életminőség és a Szervezeti Kultúra Javításáért Közhasznú Alapítvány) 2008-ban létesült a magyarországi ontológiai coachok alapítói szándéka mentén szerveződik. Elsősorban ernyőszervezetként működik azzal a céllal, hogy a hazai humántanácsadók számára valódi, aktív és jól szervezett érdekvédelmi bázist biztosítson.
- **Minden humántanácsadót várnak, tehát nemcsak coachok kapcsolódhatnak Önökhöz?**
- Így igaz. A hallgatóink számára (akkreditált és minősített Life és Business Coachok és Mediátorok) automatikusan lehetővé tesszük a díjmentes tiszteletbeli tagságot. Más területről érkezők valódi tagként léphetnek be, akik tagdíjat is fizetnek, így járulhatnak hozzá a közös célok mihamarabbi megvalósításához.
- **Mit jelent a közös cél?**
- Közös cél, hogy elfogadtassuk és elismertessük a hazai piaccal (képzőkkel, tanácsadó szolgáltatókkal és a tanácsadókat kereső személyekkel, szervezetekkel), hogy csak magasan képzett, akkreditációs eljárásban tanúsított tanácsadókkal szerződjenek, mert ez biztosítja számukra a tényleges szakmai támogatást és mérhető eredményeket. Olyan közösséget működtetünk, amely folyamatosan keresi a kapcsolatot más szervezetekkel (hazai és nemzetközi szinten), például nemrégiben léptünk szövetségre a Magyar Szexuálterápiás és Párterápiás Egyesülettel, így a tagjaink már élvezhetik az általuk nyújtott előnyöket is (pl. átjárható

---

**Mentofaktúra folyóirat**  
**-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Miklovicz Norbert:

*Középpontban a Magyar  
Coachszövetség Közhasznú  
Alapítvány*

---

**Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

**Politikusi coaching**

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

**Manager Selfservice SET**

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

---



---

képzési rendszer, egyeztetett, magas színvonalú minősítési eljárás, közös szakmai diskurzus és fórum, stb.). A hasonló együttműködések minőségbiztosítási szempontból játszanak jelentős szerepet, hiszen összemérhetővé teszik a tanácsadói teljesítményeket.

• **Mit jelent a reziliencia? Hogyan került ez az Alapítvány nevébe?**

• A reziliencia rugalmas alkalmazkodóképességet jelent. Az ontológiai coachok és mediátorok nem pusztán azt a szlogenszerű célt tűzik ki, hogy a coacheek (tanácsadást igénybe vevők) a legjobbat hozzák ki magukból, hanem elfogadjassák azt a tényt, hogy problémák mindig vannak és lesznek. Nem egyes problémák megoldását vállaljuk tehát, hanem olyan gondolkodási mintát adunk, tanítunk, ami lehetővé teszi, hogy később (amikor már elmegy a coach), a segítséget kérők sokkal könnyebben birkózzanak meg a szükségképpen újra jelentkező és persze már más típusú nehézségekkel. Az ontológiai coachok és mediátorok a gondolkodási hibák feltárásával, nonverbális kommunikáció (pl. a testnyelv is nyelv, illetve beszéd!) magas szintű tanításával, mentalizációs módszerek bemutatásával (hogyan írjunk mások elméjébe, hogyan olvassuk mások agyát) olyan új és feltétlenül szükséges kompetenciákat adnak a tanácsot kérőknek, amely minden elakadásban, válságban jó hasznára lesznek és tényleges megoldáshoz juttatják.

• **Kik azok az ontológiai coachok és mediátorok?**

• Intellektuális kommandósok, akik jönnek, rövid ideig maradnak (nem kötjük magunkhoz az ügyfelet!) és olyan módon tesznek rendet, hogy a tanácsot kérő azt a későbbiekben saját magától is könnyűszerrel rekonstruálni tudja. Egy minden tekintetben élhetőbb, adaptívabb életvitelt, szervezeti viszonyulást és légkört teremtünk.

• **Mi a céljuk a Managerek éjszakája című programukkal, amit Velencén tartanak október 15-én?**

• Olyan programsorozatot alapozunk meg, ami a humántanácsadók és azt igénylők nagy találkozója lesz évről-évre. A Magyar Coachszövetség által szervezett Managerek éjszakája program egy találkozó-sorozat első összejövedele. Mindenkinek ajánlható, akit érintenek a szervezetekben jelentkező konfliktusok, elakadások, szervezetfejlesztési problémák, akit érdekelnek a válságmegoldás alternatívái: felső- és középvezetőknek, projektmenedzsereknek, HR-eseknek, továbbá a válsággal érintett szociális szakmaterületek művelőinek pl. pszichológusoknak, pedagógusoknak. A jó hangulatú találkozón elsősorban a kiutat, megoldási

---

---

**Mentofaktúra folyóirat**  
**-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

Miklovicz Norbert:

Középpontban a Magyar  
Coachszövetség Közhasznú  
Alapítvány

---

**Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

**Politikusi coaching**

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

**Manager Selfservice SET**

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

---



---

lehetőségeket, biztató jövőképet keresünk közösen. A Managerek éjszakája komoly kérdésekre tudományosan és szakmailag igényes válaszokat ad átszöve humorral, jókedvvel, baráti hangulattal.

- **Mi a céljuk az ilyenféle találkozóknak?**
- Kutatási eredmények szerint (Granovetter) kapcsolathálónk szerkezete határozza meg azt, hogy mennyi erőforráshoz juthatunk. El kell különítenünk egymástól az „erős” és a „gyenge kapcsolat” fogalmát: kellemetlen módon az előbbi ápolására sok, utóbbira kevés időt és érzelmet fordítunk. Az a társadalom, szervezet, szakmai csoport, amely híján van a gyenge kötéseknek, önkörükben forgolódó, zárt klikkeként, megújulni képtelen „hiánykultúrává”, ebből adódóan a válságban még inkább sebezhetővé válik. Az információs társadalom megtanít arra, hogy „kétszer nem léphetünk ugyanabba a folyóba, vagyunk is, meg nem vagyunk”. Vagyis pusztán a folytonos változás állandó. Aki ma vagy, vagy lenni akarsz, az holnap már nem lehetsz. Ehhez nem halott, hanem a változást támogató, élő hagyományra van szükség. Ezt az új hagyományt kívánja megteremteni a MANAGEREK ÉJSZAKÁJA.

A szervezők hangsúlyozzák, hogy a piaci szereplőknek, versenytársaknak és szövetségeseinek mihamarabb olyan kompetenciák birtokába kell jutni a „gyenge kapcsolatok” ereje folytán, amely képessé tesz annak előrejelzésére, hogy milyen új tudásra lesz szükség a válsággal való küzdelemben. Jelenlegi fő feladat olyan képességek kifejlesztése, mely a tervszerű innovációt lehetővé tevő tudás áramoltatásához szükséges. A környezetünkkel való interakció, „erős” és „gyenge kapcsolatok” teljes hálózatának aktiválása, sőt kiterjesztése során a tudás megszerzése és használata válik a legfontosabb tennivalóvá. Akik nem vagy alig rendelkeznek „gyenge kapcsolat”-okkal, azok arra kárhozzatnak, hogy szűkre szabott világuk provinciális nézeteinek ismételtetésével töltsék az időt, ahelyett, hogy a hálózat távoli részeiről áramló értékes információkhoz jutnának.

A szervezeti és szervezetközi interakciók a személyek közötti „gyenge kapcsolatok”-ra épülő hálózatok révén valósulnak meg. Az egyéni gazdasági döntések viszonyjellegűek (főnök-beosztott), és a kapcsolatháló struktúrája által determináltak. Ugyanakkor tehát az egyéni döntések eredményessége nagyban függ a döntések terét adó személyes kapcsolathálótól. Fel kell ismernünk, hogy az „erős kapcsolat”-ok tranzitívak, vagyis ha A barátja B-nek, és B barátja C-nek, akkor A barátja C-nek. Minél szorosabb kapcsolatban áll egymással két személy, annál inkább átfedi egymást a baráti körük is. A „gyenge kapcsolat”-ok nem

---

---

## **Mentofaktúra folyóirat**

### **-filozófia és Coaching**

<http://www.mentofaktura.hu>

*Miklovicz Norbert:*

*Középpontban a Magyar  
Coachszövetség Közhasznú  
Alapítvány*

---

#### **Coach képzés**

<http://www.szervezetepites.hu>

#### **Politikusi coaching**

<http://www.politikuskepzes.szervezetepites.hu>

#### **Manager Selfservice SET**

<http://managerservice.szervezetepites.hu>

---



---

tranzitívak: minél gyengébb kapcsolat áll fenn két személy között, annál nagyobb a valószínűsége, hogy barátai sem ismerik egymást. Tudományos bizonyítékok támasztják alá, hogy munkalehetőségekhez is sokkal hatékonyabban juthatunk „gyenge kapcsolat”-ainkon keresztül. A „gyenge kapcsolatok” hidat képeznek az „erős kapcsolat”-okra épülő homogén klikkek között. Lehetővé teszik számunkra, hogy családtagjainkkal és közeli barátainkkal megosztott világunkból kitörve olyan erőforrásokhoz jussunk, amelyek az „erős kapcsolat”-ainkból nem nyerhetők ki.

Aki növelni szeretné jövőbeli sikereinek valószínűségét, annak meg kell tanulnia észrevenni a hálózatok különféle részein elszórtan felbukkanó furcsa mintázatokban a már „megtörtént jövőt”.

A MANAGEREK ÉJSZAKÁJA program minden bizonnyal erre a problémára is a legjobb megoldást kínálja.

A Magyar Coachszövetség által szervezett MANAGEREK ÉJSZAKÁJA program a szent és a profán találkozása a boncasztalon. Egyszerűen fogalmazva, olyan aktív pihenéssel töltött idő, amikor a cél nem szentesít semmiféle eszközt, magunk vagyunk a szent cél.