

## **Berecz Nikolett Erika: Ki a tréner Magyarországon? A tréner, mint különös felnőtt oktatói,- képzői szerepkör**

*Berecz Nikolett Erika, Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, II. éves andragógia szakos hallgató.*

*Kulcsszavak: tapasztalati tanulás, Lifelong learning, trénerképzés, humanisztikus pszichológia*

### **Absztrakt**

Napjainkban egyre inkább érzékelhetővé válik, hogy felértékelődik az emberi erőforrás szerepe. Fejlesztése kulcsfontosságúvá vált a cégek jövőjének biztosítása szempontjából, melyet jól tükröz a 21. század egyik alapvető jelmondata a Life Long Learning, vagyis az „Egész életen át tartó tanulás” is. Manapság az embereknek a vezetőknek akkor is állandóan képezniük, fejleszteniük kell magukat, ha csupán tudásuk szinten tartására törekszenek. A vezetők és a dolgozók fejlesztése tulajdonképpen felnőttképzési feladat. Ez a feladat vonzotta az újszerű, különleges képzési módszerek, a tréning módszer meghonosodását is hazánkban. Mára divattá vált a tréning. Szervezik a középvezetőnek, a topmenedzsment tagjainak, valamint az ügyfélszolgálat dolgozóinak. Előadásomban ki szeretném fejteni, hogy napjainkban mit értenek az új „divat” fogalmán, mi a lényege? Mire jó a tréning? Ki a tréner, és milyen képességekkel kell rendelkeznie egy jó trénernek.

Nowadays, we can all feel that the role of human resources in our world is becoming more and more important. The development of it is a big issue in the ensurance of the future at the companies, which is reflected in the elementary motto of the 21th century: Life Long Learning. Nowadays, people or leaders all have to train and develop themselves, even if they just want to maintain their level of knowledge. The development of the workers and leaders is actually the task of Adult Education. This task attracted the novel, special training methods and the acclimatization of it in our country. Today, training became a fashion. It is scheduled into the weekly program of the managers, the members of top management and the workers of costumer service. In my presentation, I would like to explain what the new ”fashion” means. Why it is useful? Who is the trainer and what abilities a good trainer should possess.

### **Összefoglalás**

Napjainkban egyre inkább érzékelhetővé válik, hogy felértékelődik az emberi erőforrás szerepe. Fejlesztése kulcsfontosságúvá vált a cégek jövőjének biztosítása szempontjából. A 21. század egyik alapvető jelmondata az „Egész életen át tartó tanulás”. A megfelelő időben és mennyiségben rendelkezésre álló emberi tőke megtervezése, felkutatása és foglalkoztatása hozzáértő szaktudást igényel, melyet a tréningmódszer elsajátításával hatékonyan tudunk alkalmazni.

## Előszó

Előadásomban a ki a tréner Magyarországon? A tréner, mint különös felnőtt oktatói- és képzői szerepkörrel foglalkozom. A tréning alatt sokan sok mindent értenek. Kutatásomban a fentiekben megjelenített kérdésekre szeretnék válaszokat kapni. Dolgozatom jelenleg még kutatási, keresési fázisban tart. 2006 őszén találkoztam először a tréning fogalomkörrel, mind elméleti és gyakorlati vonatkozását tekintve, ugyanis PTE Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Karán, kurzusként ismerkedhetnek meg a hallgatók a tréningek milióéval. Az elmúlt tanévek során egyre több és több tréningen vettem részt és egyre jobban felkeltette érdeklődésemet, ez a szerteágazó és rendkívül izgalmas képzési terület. Hirtelen elkezdett érdekelni, hogy milyen végzettség szükséges ahhoz, hogy én is tréner lehessen, hol tudok részt venni, ilyen jellegű képzésen. Kutatásom során egyre több és több trénerrel kérdeztem meg mélyinterjúim során. Rá kellett jönnöm, hogy a magyarországi trénerképzés nagyon árnyalt. Nehéz megítélni ma Magyarországon a tréner helyzetét, hiszen esetleges, hogy kiből lesz tréner. A megkérdezett tréner hatására, azonban bizonyos konzekvenciákat le kellett vonnom. A differenciált válaszok számát, melyeket az ideális trénerképző intézmény felépítési, illetve képzési rendszerénél kaptam. Továbbá, hogy a legtöbb ma már a tréning szakmában dolgozó tréner, a kezdetekben az autodidakta tanulási módszert részesítette előnyben, pályájuk elején a megfigyelési módszert alkalmazták. Ez azt jelenti, hogy a szakirodalom tanulmányozásával párhuzamosan nagyon tudatosan vettek részt különböző tréner tréningjein, így próbálva eltanulni, ellesni az egyes technikákat, fogásokat. Azonban mielőtt a képzés e sajátos formájáról, a tréningről beszélünk, vessünk egy pillantást kialakulásának történetére.

## Tartalmi kifejtés

Mottó:

*„Mondd és én elfelejtem,  
Mutasd meg és én eszembe vésem,  
Engedd, hogy csináljam és megértem.”<sup>4</sup>*

Már ez az ősi közmondás is azt közvetíti, hogy az a tudás marad meg a legjobban, az emberekben, amelyeket személyesen megtapasztalnak és átélnek.

„Napjainkban egyre inkább érzékelhetővé vált az emberi erőforrás felértékelődésének szerepe.”<sup>5</sup> Megváltoztak a követelmények az ember vállalati szerepével kapcsolatban, megnőtt a tudás szerepe, megnőtt az ember relatív jelentősége az anyagi erőforrásokhoz képest. Az emberi erőforrás fejlesztése kulcsfontosságúvá vált a különböző cégek jövőjének biztosítása szempontjából, melyet jól tükröz a 21. század egyik alapvető jelmondata a Life

<sup>4</sup>Kung Fu- Ce <http://idezet.wordpress.com/?s=mondd> 2010. április 2.

<sup>5</sup><http://www.feek.pte.hu/feek/feek/index.php?ulink=1147> (2010. április 5.)

Long Learning, vagyis az „Egész életen át tartó tanulás” is. Életünk során rengeteg ismeretre, készségre, gyakorlati és szellemi jártasságra, magatartásra és viszonyulási szokásra teszünk szert, hogy meg tudjunk felelni a környezetünk által támasztott elvárásoknak.

Világunk soha nem látott mértékben és sebességgel változik. Manapság az embereknek, a vezetőknek akkor is állandóan képezniük, fejleszteniük kell magukat, ha csupán csak a tudásuk szinten tartásra törekszenek. A munkáltatóknak tudomásul kell venniük, hogy a legbiztosabban megtérülő beruházás az emberi erőforrásba, emberi tőkébe történő befektetés. A fenti okokból is jól látszik, hogy a képzést melynek sajátos formája tréning nem szabad a maradék kategóriába besorolni és elsiklani fölötte.

Az Európai Unióba való csatlakozásunk egyik alap tézise lehet a tudás hasznosíthatóságának kérdése, melynek kiemelkedő munkakultúrával kell párosulnia. Az egész életen át tartó tanulás feltételrendszerének kialakítása Magyarországon is időszzerű tényezővé vált.

Ez a változás vonzotta az újszerű különleges képzési módszerek, a tréning módszer meghonosodását is hazánkban. A tréning módszer kialakulásában a szociológia, szociálpszichológia, a korai csoportpszichoterápiás próbálkozások nagyban segítettek.

A kezdeti tréningek elsődleges célcsoportjai az üzletkötők és ügyfélszolgálati munkatársak voltak. Ennek oka részben a piacon működő konkurens cégek frontembereinek reflektorfénybe kerülésével magyarázható, akik komoly szerepet játszottak a vállalat gazdasági sikereinek elérésében.

„Az emberek már kétezer évvel ezelőtt is sorsukra voltak kíváncsiak, amikor jóslást kértek a delfi jóstól.”<sup>6</sup> „Ismerd meg önmagadat és tudni fogod a sorsodat, mert a sorsod Te vagy!”<sup>7</sup> Az önismeretszerzés alapja pedig éppen a visszajelzés, annak fogadása és tudatosítása, amely elsősorban az önismereti tréningcsoportok módszere.

És máris itt vagyunk a tréning módszerénél! Mit értünk tréning alatt?

A tréning olyan képzési mód, amely révén elsősorban nem a szakmai képzettség, hanem a különböző készségek képességek fejlődnek az aktív részvétel révén a hatékonyabb munkavégzés szempontjából.

Magyarországon a tréning szó sokáig kimondottan csak a sportban volt ismert kifejezés. Ott is a csupán a mozgásműveletek begyakorlását jelentette.

A tréningmozgalom konkrét kialakulásának előzménye, egy 1978-as magyarországi felmérés volt, amelyben kimutatták, hogy hazánkban nincsenek a vállalati vezetők munkáját segítő tréner-konzultánsok. Az 1970-es évek végén megszületett új párthatározat is ezt kívánta előmozdítani, mely a vezetői hármass követelményt határozta meg:

- vezetőkészség,
- szakmai ismeret és készség
- politikai megfelelés.

A kádári politikai rendszer jó képességű, ambiciózus, vezetésre alkalmas fiataljainak valamilyen képzést kellett nyújtani.

<sup>6</sup> <http://www.feek.pte.hu/feek/feek/index.php?ulink=1147> (2010. április 5.)

<sup>7</sup> Rudas János: Delfi örökösei, Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok, Új Mandátum Kiadó, 2004

A trénerképzés célja, az emberi erőforrás-fejlesztésre alapozott magyarországi szervezetfejlesztés megindításához kiképezni az első szakember csoportot. A tervgazdasághoz adaptált projektet Indiából hozták. A kiképző tréner a bemutató tréningen is résztvevő Manohar S. Nadkarni amerikai tréner lett.

Ahogy minden úttörő vállalkozás ez is elérte célját, a különböző tárcák vezetőképző intézményeiben is felismerték szükségességét, igényét és divatját.

Mára Magyarország vezető tréningvállalkozásai megalakították a „Tréning Kerekasztal” Egyesületet. A kerekasztal „szerepet kíván vállalni a tréninggel, ezzel a sajátos és konkrét fejlesztési formával kapcsolatos, az etikus piaci fellépés, a szolgáltatások minőségének megfoghatóvá tétele, a tréning szolgáltatásokat igénybevevők tájékoztatása területén”.<sup>8</sup>

### A tréning módszer jellemzői és előnyei

Hazánkban, mint ismeretes a 80-as években állami vezetőképző működött, majd a kezdeti tréningek után egyre inkább dominált a külföldi tanácsadó cégek, szakértők megjelenése. Feltűnik a humán erőforrások speciális továbbképzésének igénye a magyar munkaerőpiacon. Manapság a hazai tréningpiacon fellelhetők a tanácsadó és szervezetfejlesztő cégek, egyetemi oktatók, pedagógusok és fejedelmek. Napjainkra hazánkban is elértük azt a szintet, hogy a mennyiségi jellemzőket, a minőségi jellemzők váltották fel. A megrendelő részéről megjelentek a kifinomult célok, a szakmai igényesség, jól felkészült trénerekkel.

A tréning módszer a „klasszikus” oktatási- képzési eljárások elemeit szintetizálja. Lényeges eleme, hogy nemcsak a megismerés valósul meg a folyamatban, hanem a résztvevők a megszerzett tudásukat a saját tevékenységükre jellemző helyzetekben alkalmazzák. A folyamat maga nagyon egyszerű: tervezd meg a feladatot, menj végig rajta, értékelj, és ha lehet, akkor keress összefüggést a mindennapi élettel. A tréning módszer, olyan alapvetően készségfejlesztésre irányuló, csoportos fejlesztő módszer, amely során a résztvevők személyes tapasztalatokat szereznek, a tapasztalati tanulás révén új ismeretekhez jutnak önmagukról, másokról, különböző helyzetekhez való viszonyulásaikról. Tekintettel arra, hogy a tréningek résztvevői valószínűleg rendelkeznek bizonyos tapasztalatokkal hasonló tanulási helyzetekről, valamint az emberi érintkezés, empátia terén már kialakították saját stílusukat, a tréner szerepe kulcsfontosságú. A csapatépítés, az egyének csoporttá szerveződésének előmozdítása a csoport tagjainak interakcióin múlik, nem a tagok tanulási módszerén. Éppen ezért a trénernek minden csoporttag attitűdjére, érzésére figyelemmel kell lennie, miközben pozitívan kell hatnia az egész tanulási folyamatra. „Felmerül a kérdés, hogyan lehet azt a bizonyos hön áhított flow állapotot elérni, ahol nemcsak az egyén, hanem a csoport is felszabadult, jól érzi magát, könnyed és úgy érzi, hogy egyfajta áramlat élménye van... Jó tervezéssel, előkészületekkel, a fokozatosság elvét betartva, „szerződést” kötve a csoporttal megelőzhetőek a kellemetlenségek.”<sup>9</sup>

<sup>8</sup> [http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal\\_Egyesuelet@@HU@@2@@183082085](http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal_Egyesuelet@@HU@@2@@183082085)

<sup>9</sup> Horváth András személyes interjú

Minden emberben természetes szükségletként jelentkezik a vágy, hogy társaival együttműködjön. Csoportos foglalkozás közben fokozódik a résztvevők munkakedve, büszkének a csoport eredményeire. „A csoportmunka több energiát ébreszt és szabadít fel, mint az egyéni munka.”<sup>10</sup> A társas tanulásmód érvényesítésének pozitívumai mind intellektuális, mind morális téren megnyilatkoznak. A csoportmunkában a megoldandó probléma és a tanulás élménye olyannyira intenzív reakciót vált ki, hogy a résztvevőnek a tárggyal, feladattal való foglalkozás személyes szükségletévé válik. A csoportmunka vélemények mérlegelésére készíti a résztvevőket, nem elégszenek meg azzal, hogy saját okfejtésüket maguk ellenőrizzék, általános helyeslésre várnak. Előfordulhat, hogy nem lesz sikeres a csoport egy adott feladatnál, az sem biztos, hogy minden feladatot teljesíteni tudnak. A tapasztalati tanulástól nem kell félni: így is működni fog. Értékelni akkor egy-egy sikertelen feladat után is lehet, összefüggésbe lehet állítani a mindennapokkal, analógiákat lehet keresni. „A különböző képzési formáktól eltérően a tréning a tanulás, gyakorlás, alkalmazás, értékelés folyamatát kell, hogy tartalmazza, illetve a struktúra körforgása a biztosítéka annak, hogy a program minden szakasza gyakorlati hasznossággal bír és valóban készségfejlesztéssel jár.”<sup>11</sup> A tréning a tapasztalatszerzés helye, ezt pedig legjobban az értékelés hiánya segíti elő. A fejlesztő folyamatokat irányító tréner, facilitátor személyisége kulcstényezője a hatékonyságnak.

A tréning, a tanulás természetes körülmények között végbemenő folyamatát modellezi kockázatmentes helyzetben. A tréningek „fő jellemzője, hogy cselekvésorientált, a résztvevők tudatos, önként vállalt együttműködésén alapul”<sup>12</sup>, kompetenciákat, készségeket fejleszt, kognitív munkára készítet, elgondolkodtat, megértőbbé, kiegyensúlyozottabbá tesz és a legfontosabb, hogy gyakorlattal támaszt alá mindent. A tréningek alkalmával a résztvevők olyan szunnyadó képességei törhetnek elő, amelyekről csak sejtette, hogy vannak. A résztvevőknek lehetőségük van kipróbálni, saját bőrükön megtapasztalni a játékokat, módszereket.

Tehát összegezve a tréning módszernek számtalan előnye van, melyeket szinte felsorolni is lehetetlen.

A tréningek előnyei:

- Újszerű tanulási közeg
- Motiváltság fejlesztése
- A teljes pszichikumra hat, ezért mély, könnyen előhívható tudást biztosít
- A résztvevők új készségeiket tét nélkül gyakorolhatják
- A tréning módszer intenzív és dinamikus mivolta miatt, az egyik leghatékonyabb felnőttképzési módszer
- A résztvevők védett, ismerős közegben ismerik meg erős, illetve gyenge pontjaikat.

<sup>10</sup> G. Frey: Gruppenunterricht in der Volksschule, E. Klett Verlag, Stuttgart. 1959, 9. lap

<sup>11</sup> Forintos Klára: Készségfejlesztő tréningek tapasztalatainak elemzése hallgatói visszajelzések tükrében in: Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 91-94.

<sup>12</sup><http://www.pallo.bmknet.hu/feladatok/felnottkepzesimodszerek/felnottkepzesimodszerek.pdf>  
Farkas Éva: Pallérozó- Felnőttképzési módszerek, 2.2.2 Tréning p. 12.

A fenti felsorolás mind a tréningek előnyeit mutatja be, más oktatási szituációktól eltérően, továbbá a tréneri munkát is megkülönbözteti minden más felnőttképzői, illetve hagyományos pedagógusi, tanári szereptől.

#### A trénerképzés magyarországi helyzete

A trénerképzés magyarországi helyzete nagyon esetleges. Esetleges, hogy kiből lesz tréner, a magyarországi tréner piac vegyes mivolta is ezzel magyarázható.

Egyes vélemények szerint a tréner az, akit a piac hosszú távon megtart, akit a szakma és a megrendelők elismernek. „Nem a showman szerepét kell felvenni!”<sup>13</sup> A tendencia szerint a piacra bekerülni nagyon könnyű, ott benmaradni viszont már jóval nehezebb. Sok képző nem veszi figyelembe a megrendelő viszonyait, a képzésbe bevontak személyét.

A tréner munkája nem abból áll, hogy kiálljanak egy csoport elé és ott elmondják az anyagot, melyből otthon felkészültek. Számos ismeret mellett tisztában kell lenniük, hogy milyen tudattalan folyamatok játszódnak le egy-egy csoportban. Magyarországon még mindig gyakran előfordul, hogy a trénerképzők „konzerv” tananyagokat vesznek át. Nem veszik figyelembe, hogy nincs két azonos csoport, mint ahogyan két azonos ember sem. Nem lehet újra és újra leadni ugyanazt a tananyagot. A tréningek nem lehetnek sablonosok, nem lehet őket más címmel felruházni és utána ugyanazzal a tartalommal megtölteni. Figyelni kell rá, hogy egy tréning alkalmával milyen érzelmek, indulatok alakulnak ki egy csoportban, hogy kell ezeket feldolgozni. A tréningek nem a hónap második péntekjén délután öt órakor kezdődnek, hanem már hetekkel előtte, hiszen a sikeres tréning mögött alapos felkészülés áll.

A trénerképzés magyarországi helyzetét vizsgálva a felnőttképzés értékrendjével kapcsolatos párhuzamokat is érdemes figyelembe venni. A felnőttképzésben érintett szervezetek napjainkban gyakran nem megfelelő szakkifejezést használják, a szakmai fogalmak pontos értelmezését nem keresik, hanem ha a piacon egy szó jól „cseng”, akkor automatikusan azt használják. Előadót képző tréning helyett „prezentációs tréninget” hirdetnek. Mindenekelőtt a fogalmak pontos használatára, a kifejezések tartalmának, megfelelő ismeretére volna szükség, ez ugyanis fontos eleme az igényes felnőttképzésnek, a szakmai színvonal emelésének, a hiteles trénerképzésnek.

Az elektronikus hirdetések jelentős része ajánl trénerképzést. Elég, ha csak a google kereső programban megvizsgáljuk, hogy milyen ajánlatokat kapunk a „trénerképzés”- re keresve. A tréner képzés szó megadása nyomán közel 33.000 találat és közel 1000 képzési lehetőség közül válogathatunk, az egy napostól, a több naposig.<sup>14</sup> Ez a szám is mutatja, hogy a magyar tréning- piac méretei túlzóak, ez a képzési terület szinte már áttekinthetetlené nőtte ki magát. A túlzó méret ellenére azonban a tréning szakma a letisztulás fázisába lépett. A különböző érdekképviseleti szervek, a Tréning Kerekasztal, megfogalmazták a szakma etikai szabályait, a tréning nagyon tág értelemben használt fogalmát és az általános célokat.

<sup>13</sup> Lakner Szilvia személyes interjú

<sup>14</sup>[http://www.google.hu/search?as\\_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as\\_epq=&as\\_oq=&as\\_eq=&lr=lang\\_hu&cr=&as\\_ft=i&as\\_filetype=&as\\_qdr=all&as\\_occt=any&as\\_dt=i&as\\_sitesearch=&as\\_rights=&safe=images](http://www.google.hu/search?as_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as_epq=&as_oq=&as_eq=&lr=lang_hu&cr=&as_ft=i&as_filetype=&as_qdr=all&as_occt=any&as_dt=i&as_sitesearch=&as_rights=&safe=images)

A különböző trénerképző programok céljait vizsgálva is egyre több átfedés fedezhető fel. Megállapítható, hogy a legtöbb trénerképző program egy aktuális hiányt kíván pótolni a magyar oktatási rendszeren belül: akkreditált, oklevelet/ tanúsítványt adó, többszemeszteres trénerképzési kurzust kínál a megfelelő előképzettségű, motivációjú hallgatóknak.

A trénerképzési ajánlatok elsősorban azoknak a szakembereknek szólnak, akik oktatási, betanítási, illetve képzési feladatokkal szembesülnek. Vállalatvezetők, akik szakmai ismereteiket és vezetői tapasztalataikat szeretnék kamatoztatni. Pedagógusok, akik a felnőttoktatás, ezen módszertanával szeretnének megismerkedni. Önálló tréneri hivatásra készülő, akik már most is trénernek és szeretnék tematikusan fejleszteni tudásukat. HR, marketingvezetők, akik belső tréneri feladatokat is ellátnak. Fontos azonban elkülöníteni egymástól a tréneri munkát, mint szakmát, munkakört és a tréneri intervenciót, ami a vezetői munka bármely szegmensében lényeges szerephez juthat.

A magyarországi trénerképzés céljai között is jelentős hasonlóságok lelhetők fel. A trénerképző programok keretében az eddig döntően oktatási és szakmai képzésben részesült trénernek közös tudást, képességeket, attitűdöket fejlesztő programokon vesznek részt.

A programok céljai:

- Módszertanilag és szakmailag magasan kvalifikált szakemberképzés.
- A tréneri kompetenciák fejlesztése (önismeret, személyes hatékonyság fejlesztése, céltudatos, tervezett tudás és attitűdfejlesztés).
- Átfogó és piacképes alapismeretek átadása.
- A korszerű felnőttoktatás elveinek és módszereinek elsajátítása (a csoportvezetés, csoportfejlesztés, fejlődésmenedzselés tudáselemeinek elsajátítása).
- A tréning szakmában korszerű szemléletű, motivált hozzáállású szakmai oktató-trénercsapat kiképzése.

Minden bizonnyal óriási lehetőség, bármely trénerképző intézmény képzésén részt venni. Bár előre nem borítékolható, hogy minden trénerképzésre jelentkező személy, a képzés végeztével a tréning szakmában fog dolgozni, ám a trénerképzési modulok láttán megállapítható, hogy a képzések során a résztvevők olyan ismeretekre tehetnek szert, amely mind pedagógusi, mind művelődésszervezői munka során jelentős segítséget nyújthat és az emberi kapcsolatok terén is „mankóval szolgálhat”.

Azonban nem szabad elsiklani egy cseppet sem elhanyagolható tény felett, ha utánanéznünk mi és mennyiért kapható a tréningpiacon. A következő mozdulat az, hogy a fejünkhöz kapunk a költségeket átszámolva, hiszen a legolcsóbb trénerképző központok szemeszterekre lebontott képzési összegei is a több százézes határt súrolják (220.000-240.000Ft). Az összeg első pillantásra „borsosnak” tűnik, azonban ha eljutunk arra a felismerésre, hogy a saját, a munkatársak, vagy a vezetők fejlesztése nem egy egyszeri aktus, rájövünk, hogy fejleszteni továbbra is érdemes, hacsak nem akar az ember sok pénzt kifizetni tanácsadókra és trénerre. Véleményem szerint, aki tényleg tréninget akar vezetni, nem elsősorban a felelőtlen pénzszerzés lehetőségét tartja szem előtt egy trénerképző elvégzésének hátterében.

## Összefoglalás- Ki a tréner ma Magyarországon?

A megnevezés, mint korábban már említettem a sport világában sem ismeretlen kifejezés, de ott inkább az edző szinonimájaként használják a tréneret, aki a versenyzőket ösztönzi jobb és jobb teljesítményre. Az asszociáció lényegében helyes, hiszen a trénernek, aki a munkaerő piacon tevékenykedik, sincs más célja, mint az edzőnek, igyekszik kihozni a maximumot a rendelkezésére álló erőforrásokból.

Ki a tréner ma Magyarországon? Mindenki és senki?! „A magyarországi tréning szakmában egyfajta folklorisztikus jelleg uralkodik. Nincs egységes graduális trénerképzés, különböző szintű és minőségű műhelyek dolgoznak egymás mellett, ki-ki a saját tempójában, csoportról-csoportra tud fejlődni.”<sup>15</sup> Lényeges lehet, hogy ki, milyen egységhez csatlakozik, mert az nagyban meghatározhatja fejlődési ívét. A trénerek továbblépését a későbbi nyitottságuk, a tanulás iránti vágyuk, és az újabb és újabb módszerek megismerése is befolyásolja (lifelong training).

A tréner elnevezés, megfogalmazás túl általánossá vált, vagy talán a köztudatban vált túlterjedt az alkalmazása. „Mindenesetre érdemes volna definiálni vagy körülírni, hogy kit is tekintünk trénernek, azonosítjuk –e a tanácsadóval, coach-al. Ugyanaz lehet –e személyiségfejlesztő tréner, mint aki pl. ügyfélszolgálati munkatársak továbbképzését tartja, vagy pénzügyi területen dolgozik stb... trénerként. Manapság tehát gyűjtőfogalomként funkcionál az elnevezés. A tréner és a tréningekkel foglalkozó cégek féltve őrzik tudásukat, összegyűjtött eljárásaikat, gyakorlataikat.”<sup>16</sup>

A világhálón számtalan lehetőséget kínálnak a felnőttképző intézetek, oktató központok, melyek trénerképzést hirdetnek, azonban ezek megfelelő előképzettség nélkül semmit sem érnek. A tréner igazi hivatás, melyre hosszasan készülni kell. A tréner személyiséget fejleszt, melyet reális önismeret és önértékelés nélkül képtelenség ellátni. A gyakorlati tapasztalatok begyűjtését jó, ha megelőzi egy humán egyetemen vagy főiskolán szerzett diploma.

**Összességében: A „hőskorban” (10-15 évvel ezelőtt) megfelelő kontroll és referenciák hiányában még akadtak „fehér hollók”, de mára ez letisztult és csak a legjobbak maradnak meg a piacon. Tehát Ma Magyarországon tréner az: aki annak tartja magát, vagy tréneri munkakörben alkalmazzák.**

A **végzett tréner** szakemberek nyitott, rugalmas, gyakorlatorientált képzések következtében, olyan elméleti és gyakorlati ismeretekre tesznek szert, mely képessé teszi őket a tréneri szakma mesterfogásainak elsajátítására, a különböző tréning típusok sikeres levezetésére. A tréner képes a tréning szervezés teljes folyamatának levezetésére, tréningek szakszerű előkészítésére, megtervezésére. A végzett tréner akkreditált, tanúsítványt adó, több szemeszteres trénerképzési kurzuson vesznek részt, melyen a résztvevőknek sikeres záróvizsga letétele után tanúsítványt nyújtanak át és a hallgatók képesítése TRÉNER lesz.

A tréner olyan, mint egy expedíció vezetője, aki maga sem járt még azon a területen, ahova az expedíció megy. Jól tanulni egyenrangú kapcsolatban lehet. A humanisztikus pszichológia

<sup>15</sup> Horváth András személyes interjú

<sup>16</sup> Dr. Tratnyek Magdolna személyes interjú



megközelítése szerint az ember olyan, mint a növény: feladata növekedni. Ha ebben a feladatban elakad, tovább lendíti a tréning. A diáknak nem oda kell eljutnia, ahol az oktató van, hanem oda, ahova neki kell eljutnia.

**Irodalomjegyzék****KÖNYVEK:**

- Klein Sándor: Vezetés- és szervezetszichológia, Edge 2000 Kft., Budapest, 2004.
- Rudas János: Delfi örökösei, Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok, Új Mandátum Kiadó, 2004.
- Carl Rogers: Találkozások- a személyközpontú csoport. Edge 2000 Kft., Budapest, 2008.
- Forintos Klára: Készségfejlesztő tréningek tapasztalatainak elemzése hallgatói visszajelzések tükrében in: Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 91-94.
- G. Frey: Gruppenunterricht in der Volksschule, E. Klett Verlag, Stuttgart. 1959, 9. lap
- Klein Sándor: Vezetés- és szervezetszichológia, Edge 2000 Kft., Budapest, 2004.
- Kraiciné Dr. Szokoly Mária: Felnőttképzési módszertár
- Rudas János: Delfi örökösei, Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlatok, Új Mandátum Kiadó, 2004.
- Dr. Buzás László: Pedagógiai Közlemények I., A csoportmunka időszerű kérdései, Tankönyvkiadó, Budapest, 1969.

**CIKKEK:**

- Avar Eszter: Tapasztalati tanulás a tréningeken in: Vezetői tudás 2005.
- Boros András: Tréningek a szervezetben, 2005. (Élmény- és Kalandpedagógiai Továbbképzés)
- Farkas Éva: Pallérozó- Felnőttképzési módszerek, 2.2.2 Tréning p. 12.
- Forintos Klára: Készségfejlesztő tréningek tapasztalatainak elemzése hallgatói visszajelzések tükrében in: Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 91-94.
- Jakab Julianna: Gondolatok a készségfejlesztő képzési módszerekről in Tudásmenedzsment, 2001. okt., II. évf. 2. sz., p. 102- 108.

**INTERNET:**

- [http://www.google.hu/search?as\\_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as\\_epq=&as\\_oq=&as\\_eq=&lr=lang\\_hu&cr=&as\\_ft=i&as\\_filetype=&as\\_qdr=all&as\\_occt=any&as\\_dt=i&as\\_sitesearch=&as\\_rights=&safe=images](http://www.google.hu/search?as_q=tr%C3%A9ner+k%C3%A9pz%C3%A9s&hl=hu&num=10&btnG=Google+keres%C3%A9s&as_epq=&as_oq=&as_eq=&lr=lang_hu&cr=&as_ft=i&as_filetype=&as_qdr=all&as_occt=any&as_dt=i&as_sitesearch=&as_rights=&safe=images)  
(2010. április 2.)
- [http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal\\_Egyesulet@@HU@@2@@183082085](http://www.treningkerekasztal.hu/webset32.cgi?Treningkerekasztal_Egyesulet@@HU@@2@@183082085) (2010. április 2.)
- <http://idezet.wordpress.com/?s=mondd> (2010. április 2.)
- <http://www.feek.pte.hu/feek/feek/index.php?ulink=1147> (2010. április 5.)
- [http://www.coachline.hu/index.php?option=com\\_content&task=view&id=15&Itemid=35](http://www.coachline.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=35)  
(2010. augusztus 13.)
- <http://www.palyataniroda.hu/erdekesseg.htm> (2010. augusztus 13.)
- <http://www.pallo.bmknet.hu/feladatok/felnottkepzesimodszerek/felnottkepzesimodszerek.pdf>  
(2010. augusztus 13.)
- [http://www.nyitottszem.hu/nyitott\\_szem.php?pageid=menu5-1](http://www.nyitottszem.hu/nyitott_szem.php?pageid=menu5-1) (2010. augusztus 13.)

Megkérdezett trénerek- INTERJÚK

Dr. Lóth László (ELTE)

Dr. Tratnyek Magdolna (PTE FEEK)

Dr. Vassné Forintos Klára (PTE FEEK)

Horvárh András (PTE FEEK)

Lakner Szilvia (PTE FEEK)