



# „Makkokból tölgyfákká nőni” – a coaching és alkalmazása egy cég és egy könyvtár gyakorlatában

JUHÁSZ Éva

A gazdasági válság elhúzódása egyre kedvezőtlenebb körülményeket okoz a könyvtárak többségének. A csökkenő költségvetés, a fennmaradásért való napi küzdelem hosszú távon a szolgáltatások színvonalának csökkenéséhez vezethet. Szükséges tehát olyan módszerek alkalmazása, amelyek segíthetnek abban, hogy a kiszámíthatatlan külső környezeti hatások ellenére továbbra is megmaradjon a munkatársak motiváltsága, lendülete, kezdeményezőkézsége. A hatékony működés fenntartása érdekében különféle segítő módszerek alkalmazhatók, melyek közül a legújabb lehetőséget a coaching jelenti. Ez az írás arra vállalkozik, hogy a fogalom definíciójának és a könyvtári szakirodalmi jelenlétének vizsgálata után két gyakorlati példa bemutatásával rövid áttekintést nyújtson a módszer lényegéről és alkalmazási lehetőségeiről.

## Mi a coaching?

Az akadémiai szótár definíciója szerint a coaching: „Személyes vagy csoportos tanácsadási eljárás”, illetve „Üzleti életben vezetőknek tartott képzés, melyeken a vezetéshez szükséges készségeket (prob-

lémamegoldás, motiválás, együttműködés, stb.) fejlesztenek.” A „coach” angolul „edzőt” jelent, a „coaching” eredeti jelentése az edzés folyamatát takarja, és *Timothy Gallwey* nevéhez fűződik, aki a Harvardon hallgatott pszichológiát, emellett tenisz-edzőként is dolgozott. Gallwey megfigyelte, hogy egyes versenyeken nem mindig azok győznek, akik fizikailag vagy technikailag a legjobban teljesítenek, hanem azok, akik mentálisan is felkészültek a győzelemre, elhárultak előlük a belső, a sikert akadályozó tényezők. Gallwey erre koncentrálni írt meg az „*Inner tennis player*” (*Belső teniszjátékos*) című könyvét, melyet aztán követett a „*Belső siető*” és társai. Gallwey a coaching mibenlétét a következőkben határozta meg: „*Kibontani, felszabadítani az emberekben rejtett lehetőséget, hogy maximalizáljuk a teljesítményüket.*”<sup>1</sup> *John Whitmore* egykori autóversenyző, később sportpszichológus, majd business coach a következő szemléletes hasonlattal próbálta jellemezni: „*Makkok vagyunk, és mindegyikünkben ott rejlik a lehetőség, hogy pompás tölgyfák legyünk. Szükségünk van biztatásra, bátorításra, fényre, hogy nőni tudjunk, de a tölgyfáság már bennünk van.*”<sup>2</sup> A Nemzetközi Coach Szövetség (International Coach

Federation – ICF) meghatározása szerint a „*Coaching az ügyféllel való szakmai partneri viszony, gondolatébresztő, stimuláló, kreatív folyamat, amely inspirálja az ügyfelet arra, hogy maximalizálja személyi és szakmai lehetőségeit.*”<sup>3</sup>

## A coaching típusai

A coachingnak számos típusa alakult ki. Létezik a kliens élethelyzete szempontjából történő csoportosítás, amikor a life-coaching során a kliens magánéletével kapcsolatos események és megoldandó feladatok kerülnek előtérbe, míg a business coaching az illető szakmai életére koncentrál. Beszélhetünk neuro-lingvisztikus programozást (NLP) alkalmazó, rendszerszemléletű, illetve cselekvésorientált coachingról. A cél felismerése szerint teljesítmény- vagy kapcsolatorientált coachingról is beszélhetünk. Létezik ezen kívül team, projekt, illetve egyéb célokat kitűző coaching is.

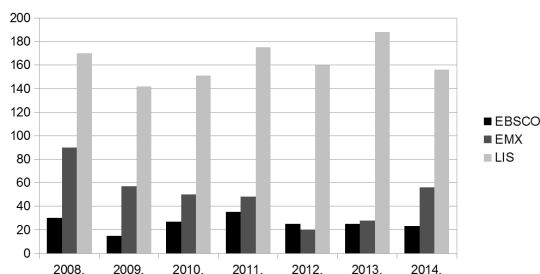
## Pszichológiai tanácsadás? Terápia? Tréning? Mentorálás? Coaching?

A coaching és a többi támogató eljárás között számos hasonlóság mutatható ki, de figyelembe kell venni az alapvető különbségeket. A pszichológiai tanácsadás során gyógyító jelleggel foglalkoznak a páciens problémájával, a terápia azok számára áll rendelkezésre, akik pszichés vagy fizikai tüneteikkel fordulnak segítségért. Mindkét esetben a múlt eseményein, tapasztalatain van a hangsúly. A tréning ismeretek, készségek elsajátításának folyamata tanulás, gyakorlás és tapasztalás által. A tréner tapasztaltabb, nagyobb tudású, mint a tréning résztvevője. A tanítás során is hasonló folyamat zajlik le. A tanulónak kérdései vannak, a tanárnak pedig válaszai (ez a tanulás és nem a visszacsatolás fázisára érvényes). A tréning és tanulás annyiban hasonlít a coachingra, hogy a készségfejlesztésre koncentrál, bár a megközelítés különböző. A szakmai tanácsadók nagy tudású, tapasztalt szakemberek, akik az üzletmenet egészével vagy annak specifikus részével foglalkoznak, de nem az egyénekekkel. A mentorálás folyamán a tapasztalt, senior munkatárs tanácsot ad kezdő kollégájának, és személye egyben követendő modellt is jelent.<sup>4</sup> Szemléltetésként megemlítem az O’Connor–Lages szerzőpáros könyvében szereplő példát: Elizabeth nagyszerű kereskedő, munkáját elismerik, és vezetői feladatot bízna rá. Elizabeth jól ért a munkájához, élvezi, szereti, de vezetői tapasztalata nincs. Nem

bízik magában, nem gondolja, hogy vezetőként is ugyanolyan jól megállná a helyét, mint kereskedőként. Kollégái közül számosan örülnek az előléptetésének, néhányan azonban szkeptikusak és vannak, akik ellenségesek. Nem tudja, hogyan közeledjen a kollégákhoz, ezért külső segítséget kér. Ha pszichológiai tanácsadást vesz igénybe, akkor megtanulja, hogyan kezelje a stresszt, és az önbizalom-építésre fókuszál. Ha Elizabeth már aludni sem tud, mert annyira szorong, hogy a munkáját sem tudja majd jól ellátni, terápiára megy. A cél az lesz, hogy feloldják a stresszt, és megtalálják a módját, hogy a munkavégzés során a jövőben kevésbé legyen feszült. Amennyiben nem szorong, de érzi a vezetői gyakorlat hiányát, tréningen vesz részt és speciális vezetői, menedzsment-készségeket sajátít el. Egy idősebb menedzser mentorálását is igénybe veheti, aki saját tapasztalatai alapján elmondja neki, hogy bizonyos helyzetben mi a teendő. Természetesen szakmai tanácsadóhoz is fordulhat, aki felvázolja, hogy az adott osztályon milyen lehetőségek nyílnak a számára, milyen munkafolyamatokat érdemes átszervezni, miket érdemes megtartani. A coach más módon közelíti meg a kialakult helyzetet. Nem ad tanácsot és nem mondja meg, hogy mit tegyen, nem tekint vissza Elizabeth életének múltbéli eseményeire sem, viszont megvitatják a kollégák reakcióit, kitérve arra, hogy mivel provokálta ki azokat, majd kidolgozzák, hogyan tud vezetőként együtt dolgozni velük. Elképzelhető, hogy Elizabeth egyik feladata például az lesz, hogy üljön le külön-külön mindegyik kollégájával informális beszélgetésre. Elizabeth és a coach megbeszélhetik azt is, hogyan kell jó kérdéseket feltenni, és miként kell értékelni a kapott válaszokat. Természetesen a felettesével is ismertetnie kell a tervét, valamint meg kell vizsgálnia, milyen támogatásra, segítségre, illetve milyen akadályozó tényezőkre számíthat a munkahelyén.<sup>5</sup>

## Coaching a könyvtári szakirodalomban

A „coaching” kifejezésre a 2008-as gazdasági válság után megjelent könyvtári szakirodalomban végeztem keresést. A könyvtári vonatkozású coaching külföldi szakirodalmi forrásait a Könyvtártudományi Szakönyvtárban hozzáférhető adatbázisokban kerestem: az EBSCOHost Libraryben, az Information Science and Technology Abstractsban (LISTA), valamint a teljes szövegeket is tartalmazó Emerald Management Extra (EMX) 120 és a ProQuest Library Scienceben (LIS).

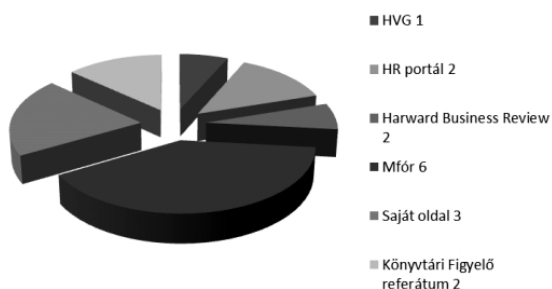


1. ábra

*A coaching szó előfordulása a külföldi könyvtártudományi adatbázisokban*

A keresőkérdést teljes szövegre, illetve tartalmi összefoglalókra feltéve, olyan cikkek is megjelentek a találatok között, amelyekben a szerzők csupán utalnak a módszerre, de nem tárgyalják részletesen. A találatok ingadozását az is okozhatta, hogy a vizsgált időszakban a coaching különböző szempontú megközelítésekben került a szakirodalomba.

A hazai szakirodalomról a Magyar folyóiratok tartalomjegyzékeinek kereshető adatbázisában (MATARKA), a szakfolyóiratok közül a Könyvtári Figyelőben, a Tudományos és Műszaki Tájékoztatásban (TMT), a Könyv, Könyvtár, Könyvtárosban (3K), a Könyv és Nevelésben, valamint a Könyvtár Információ Társadalom Hírlevélben (KIT hírlevél) végeztem gyorskeresést.



2. ábra

*A KIT hírlevél találatainak megoszlása az információs források szerint*

A MATARKA (TMT, 3K, valamint Könyv és Nevelés) összesített találatok nyolc, amely magába foglalja azokat a cikkeket és referátumokat, amelyeknek címében és/vagy teljes szövegében jelenik meg a coaching kifejezés. A KIT hírlevél 16 találatának források szerinti megoszlását a 2. ábra mutatja.

A könyvtári szakirodalom elemzése alapján kijelenthetjük, hogy míg a coaching fogalom említése a külföldi könyvtári szakajtóban egyértelmű, Magyarországon egyelőre kevésbé jellemző. A téma szakiro-

dalmának teljes körű elemzése további kutatások kiindulópontja lehet. A vizsgálat során a nyomtatott és az elektronikus források tartalmi, formai elemzésére is szükség volna, valamint hasznos lenne a találatok nagyságrendjét más tudományterületekkel is összehasonítani és kitérni a relevanciavizsgálatra is.

## Coaching a versenyszférában és a könyvtárban

A kiszervezés témájának vizsgálata során részt vettem egy olyan megbeszélésen, amelyen a problémát felvető vezető munkatárs előzetes coaching képzettség nélkül, de coachként gondolkodva oldotta meg a helyzetet. Ekkor született meg az ötlet, hogy a versenyszférából vett esetet a könyvtári munkamegbeszéléssel összehasonlítva vizsgálom meg a közös pontokat.

## A Johnsonville Sausage sikertörténete coaching módszerrel

Az 1980-as évek elején *Ralph Stayer*, a Johnsonville Sausage cég tulajdonosa, úgy gondolta, hogy a fokozódó versenyben cége nem állja meg a helyét. Alkalmazottai teljesítik ugyan a normát, de a termelés során sokat hibáznak. A hibákat elemezve Stayer észrevette, hogy ezek jelentős része elkerülhető lett volna, ha az alkalmazottaiból nem hiányzik a tudatosság és a felelősségvállalás. Stayer beiratkozott egy coach-hoz, majd maga is elvégezte a coach képzést. Elhatározta, hogy ezzel a módszerrel feltárja és megoldja cége problémáit.

A vállalat célját kiváló minőségű kolbászfélék előállításában határozta meg. Az ehhez vezető út kidolgozása során egy kép jelent meg előtte: ahogy a szárnyaló vadlibáknak, melyek „V” alakban repülnek a közös úti cél felé, úgy cége tagjainak is egy a célja, de minden egyes tag felel a saját teljesítményéért is. A vezetőség és az alkalmazottak együtt küzdenek a cég sikeréért. Stayer megállapította, hogy a cég anyagiilag rendben van, de az elköteleződés és a munkához való hozzáállás vizsgálata olyan elkésztő eredményt hozott, amely hosszú távon a vállalkozás fennmaradást is veszélyeztette. Az alulmotiváltság okát saját vezetési stílusában látta. Autoriter irányítási módszerei egy „bivalycsorda” vezéréhez tették hasonlóvá: a szervezet valamennyi résztvevője neki engedelmeskedett, így a „vadászok” gyorsan átlátták, hogy a vezér „kilövése” után a csoport többi tagja csak meredten áll majd, és könnyen, egyesével „elejthető”. Stayer úgy ítélte meg, hogy eddig a céget teljes

egészeben pénzügyi szempontból (haszonkulcs, nyereség, piaci részesedés) irányította, embereire pedig úgy tekintett, mint az üzleti növekedést biztosító engedelmességre. Centralizált, autoriter vezetési attitűdje akadályozta a fejlődésnek, amiért először a munkatársait tette felelőssé. Változtatási szándéka kezdetben nem is vezetett eredményre „senki nem akart több felelősséget. Én nyomtam le a torkukon. Katonák voltak, a legjobbat hozták ki magukból, de arra tanítottam őket, hogy tőlem várják a problémák megoldását”. Aztán Stayer három olyan topmenedzsert alkalmazott, akik a cég érdekében önálló döntéseket hozhattak. Ezzel párhuzamosan a termelési, vállalati struktúráját is át akarta alakítani. Rá kellett jönnie, hogy gyökeres változtatást csak legalulról indulva érhet el. Ezen a ponton döntötte el, hogy jó coach szeretne lenni, amely által „kommunikálni tudom a jövőképet, tudatosíthatom az emberekkel saját viselkedésüket, akik majd kezelni tudják frusztrációikat és problémáikat.”<sup>6</sup> Az „alkalmazottak” és „menedzserek” kifejezés helyett a „tag”, illetve „koordinátor” elnevezést használták. Az új vezetők tehát nem utasítottak, hanem a megfelelő körülményeket biztosították. Az állásinterjúk menetét, és a felvételi kritériumokat a tagok határozták meg, ők bonyolították le, és ők tanították be az újonnan felvetteket. A minőségellenőrzés is átkerült a gyártósoron dolgozókhöz. A korábbi heti minőségellenőrzés helyett bevezették a naponta történő ellenőrzést, amely kiterjedt izre, állagra, csomagolásra és a szállítási lehetőségekre. Az ellenőrzést végző munkatársak válaszolták meg a fogyasztók leveleit, és rendeztek bemutatót az új termékekből. A technikai háttérrel a műszaki munkatársak biztosították. A minőségi munkavégzést és az innovációt anyagilag is jutalmazták. Ez a körülmény felszínre hozta a munkatársak közötti konfliktusokat, amely abból adódott, hogy egyesek teljes erőbedobással dolgoztak, míg mások egyáltalán nem. A probléma kezelésére team coachingot alkalmaztak, melynek nyomán két megoldás született. A „gyenge láncszem” vagy belátta, hogy kifizetődőbb magáévá tenni a cég munkamoralját, vagy felmondott. Az eredmény: kiváló minőségű, világszínvonalú termék, stabil piaci jelenlét. Stayer filozófiája szerint „segíteni az embereknek, hogy kihasználják a bennük rejlő lehetőségeket, nemcsak erkölcsi felelősség, hanem jó üzlet is. A tanuló, igyekvő munkaerő boldog ember és jó dolgozó.”<sup>7</sup>

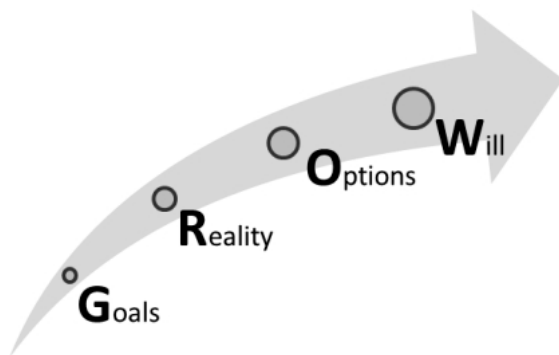
## Munkamegbeszélés coaching elemekkel a Christ's College Cambridge Libraryben

Cambridge-ben, az 1561-ben alapított egyetemen irodalmi, természettudományi, történelmi és jogi képzés folyik. A könyvtár 825 m<sup>2</sup> területen helyezkedik el, 1500 egyetemi hallgatót szolgál ki. Állománya 80000 nyomtatott dokumentumból és kb. 3000 elektronikus dokumentumból áll. Speciális gyűjteményei az intézménytörténet és a régi könyvek tára. A könyvtár vezető munkatársa *Amelie Roper*. Vele együtt négyen dolgoznak teljes munkaidőben tájékoztatóként. Szakterületük a zene, az irodalom és az antropológia. Könyvtári végzettséget MA szinten szereztek. Dolgozik mellettük két részmunkaidős, pályakezdő kolléga, akik a formai és tartalmi feltárást végzik, valamint két önkéntes, nyugdíjas tanár, akik a visszaosztásban segítenek és részt vesznek az adatbázisok használatának oktatásában is.

A megbeszélésen a két feldolgozó könyvtáros megoldandó problémaként említette, hogy nagy a lemaradásuk a feldolgozásban, és az új szerzemények feltárástól kívül nagyjából kétezer 16–17. századi könyv vár még katalógizálásra. Mivel a feldolgozókat nem tudják teljes munkaidőben foglalkoztatni, közösen felmérték, milyen lehetőségek közül választhatnak. Felmerült például, hogy bezárják a könyvtárat és mindenki beszáll a feldolgozásba vagy az, hogy alkalmi munkásokat alkalmaznak. Az előbbi azért nem lehetséges, mert az egyetemnek szüksége van a könyvtári szolgáltatásokra és a diákoknak az elmélyült tanulást biztosító csendes helyre. Alkalmi munkások betanítása régi könyvek feltáráására nem jó megoldás. Az ötletelés eredményeként azt már biztosan el tudták dönteni, hogy az említett munkákat úgy kell színvonalasan elvégezni, hogy a szolgáltatás napi menetét ne akadályozzák. Felmerült a munka kiszervezésének ötlete is: outsourcing esetén a két állandó munkatárs útmutatást, segítséget adna a megbízott cég könyvtárosi végzettségű alkalmazottjainak, és továbbra is ők végeznék a tartalmi feltárást. A megbeszélés azzal zárult, hogy következő egyeztetésre mindenki utánanéző a lehetséges külső szolgáltatóknak. Végül úgy döntöttek, hogy inkább azokat az önkénteseket tanítják be, akik a weblap gondozásába is besegítenek. A könyvtárban évente egyeztetnek egymással arról, hogy milyen csoportos feladatban, projektben vegyenek részt, milyen feladatot végeznének szívesen, milyen tanfolyamra, továbbképzésre járnának, és ezekről rendszeres visszacsatolás történik.<sup>8</sup>

### Közös pont: a GROW-modell alkalmazása

A coaching mindig a jelen feltárásával tervezi a jövőt, a GROW-modell (grow magyarul növekedés, fejlődés) ehhez nyújt segítséget.



3. ábra

A Grow-modell elemei

Forrás:

<http://boldogsagtervezes.hu/a-grow-coaching-modell/>

Első lépés a cél (G-goal) meghatározása. Itt különbséget kell tenni a végső cél (final goal), illetve az odavezető út (process goal) között. Ezek után ellenőrizni kell, hogy a valóság (R-reality) mennyiben segíti elő a végső célt, illetve szükség van-e módosításra vagy újratervezésre. A sorrend rendkívül fontos: ha világos, egyértelmű a célunk, akkor a valóságvizsgálat során motiváltabbak maradunk, és az opciók (O-options) vizsgálata során kreatívabb ötletek is felmerülhetnek. Ha a célok helyett a valós problémákból indulunk ki, nagy a valószínűsége, hogy győzni fog az „ezt úgy sem lehet megcsinálni” álláspont, és kevésbé lesznek inspirálóak a célok is. Ha a helyes sorrendet követjük, és mindez összeállt, akkor konkrétan meghatározható, hogy mi a teendő, mi a határidő, és ki hajtja majd végre (4W - what when, by whom, will).

A Johnsonville Sausage esetében a végső cél a szervezet megmaradása és versenyképességének biztosítása volt, az odavezető út a cég új imázsának kialakítása. A helyzet feltárása nyomán Stayer számára egyértelművé vált, hogy változtatásra van szükség. Az akadályok és a lehetőségek átgondolása után kiderült, hogy Stayer vezetési módszere és a munkatársakban ennek következtében kialakult alulmotiváltság nem felelt meg a célnak. Stayer nagy lépést tett előre a munkaügyi és szervezeti változtatásokkal. A felelősség és a minőségellenőrzés alacsonyabb döntési szintre helyezésével motiválttá tette a kollégákat, és

a munkahelyi coaching tanfolyamok bevezetésével megkezdte a konfliktus megoldását.

A Christ's College Cambridge Library esetében a végső cél a feldolgozás restanciájának felszámolása volt. A helyzet feltárásával egyértelművé vált, hogy a feltárást végzők nem tudnak többletmunkát vállalni, a vezetés pedig nem tudja emelni a munkaóráikat, a szolgáltatást viszont fenn kell tartani, tehát segítségre van szükségük. Az akadályok és lehetőségek átgondolása után először a formai feltárást kiszervezése mellett döntöttek, majd feltehetően anyagi okok miatt elvetették, és a könyvtári weblapot szerkesztő önkéntesek segítségével oldották meg a problémát. A feldolgozást végzők mindkét esetben vállalták, hogy segítséget nyújtanak.

A két eset elemzése során egyértelművé válik, hogy mindkét vezető hasonlóan közelítette meg a felmerülő problémát. Mindkét vezető a beosztottak bevonásával hajtotta végre a változtatást, csak a könyvtárvezetőnek könnyebb dolga volt, mivel a könyvtárban kevesebben dolgoztak, mint a cégnél, tehát nekik „csak” egy részprobléma megoldásában kellett gondolkodniuk.



4. ábra

A coaching áthidalja a hiányosságokat!

Forrás: <http://perfectcoaching.hu/life-coaching-életvezetési-tanacsadas>



5. ábra

Coaching és lehetőségek

Forrás: WHITMORE, John: *Coaching for performance*. London, Nicholas Brealey Publishing, 2009. 54. p.

Mindkét ismertetett példában a vezetők a GROW-modellt alkalmazva akciótervet dolgoztak ki, meghatározták a célt, megvizsgálták a helyi adottságokat, kiválasztották a járhatónak tűnő megoldást, és kitűzték a határidőt is. Elhárították a felmerülő akadályokat. Bevonták az alkalmazottakat az őket érintő döntésekbe, aminek hatására jobb lett a munkahelyi hangulat, a kollégák érezték, hogy munkájuk fontos, és számít a véleményük. Ez a motiváltság pedig hozzájárult a színvonalas szolgáltatáshoz.

## Összefoglalás

A coaching módszere napjainkban egyre népszerűbb a versenyszférában. Ennek az a gyakorlati oka, hogy nő a globális verseny, és fokozódik az igény, hogy a szervezetek hatékonyabbak és rugalmasabbak legyenek. A coaching az egyik legköltséghatékonyabb beruházás az emberi erőforrásokba, tartalommal töltődik az „*ember a legfontosabb erőforrás*”, illetve „*a legtöbbet kihozni az embereinkből*” jelmondat. A szervezet tagjainak tudatossága és felelősségvállalása növeli a teljesítményt, javítja a munkahelyi életminőséget és a kommunikációt. A bemutatott esetek megmutatják, hogy a coaching több mint problémamegoldás, illetve önfejlesztés. Használata beépíthető a tanulás, a teljesítménymenedzsment, illetve a vezetői készségek kialakításának folyamatába is. A coaching segít abban, hogy a szervezet résztvevői proaktívan felkészüljenek a változásokra, irányuljon

az a szervezet átalakítására vagy a munkafolyamatok átszervezésére. A meglévő szolgáltatások színvonalának fejlesztése, újak bevezetése még hatékonyabbá, még élhetőbbé teszi a könyvtárakat is, így nemcsak a felhasználók, hanem a könyvtárosok is elégedettebbek lesznek.

## Jegyzetek

1. WHITMORE, John: Coaching for performance. London, Nicholas Brealey Publishing, 2009. 10. p.
2. i. m. 11. p.
3. Code of Ethics Part one: definition of coaching [elektronikus dokumentum] (letöltve 2014. augusztus 22.) URL: <http://www.coachfederation.org/ethics/>
4. O'CONNOR, Joseph – LAGES, Andrea: Coaching with NLP : how to be a master coach. London, Harper Collins, cop. 2004. 171. p.
5. i. m. 173. p.
6. STAYER, Ralph: How I learned to let my workers lead = Harvard Business Review, vol. 68. köt. 1990. November–December 66–83. p.
7. STAYER, Ralph: How I learned to let my workers lead = Harvard Business Review, vol. 68. köt. 1990. November–December, 66–83. p.

*Beérkezett: 2015. február 18.*

## Helyesbítés

A Könyvtári Figyelő 2015. 1. számának Műhely rovatban olvashatták *Danku György: Áttekintés a Tabula Hungariae-kutatások állásáról* című írását *Plihál Katalin: Tabula Hungariae ... Ingolstadt, 1528: térkép és utóélete az eddigi és a jelenlegi kutatások tükrében* című, 2013-ban megjelent könyvéről. Az írás szerkesztői felvezetőjében tévesen írtuk, hogy a könyv díjat nyert, amiért a szerző és az olvasók elnézését kérjük. A térképről az érdeklődők a műről készült honlapon [http://www.oszk.hu/virtualis\\_kiallitas/lazar-terkep](http://www.oszk.hu/virtualis_kiallitas/lazar-terkep) is tájékozódhatnak.

Ugyanakkor Plihál Katalin korábbi művei közül a következő művek mind díjazottak voltak:

- *Európa térképei 1520–2001*. [vál. és a szöveget írta] Plihál Katalin ; [fotók] Hapák József. Budapest : Helikon : Bibl. Nat. Hungariae, 2003, 228 p. – Elnyerte a „2003 legszebb könyve” címet.
- *Maps of Europe 1520–2002*. [...text written by] Katalin Plihál ; [photos by] József Hapák. Budapest : Helikon ; Bibl. Nat. Hungariae, 2003, 230 p.– E könyv 2005-ben az International Cartographic Conference (A Coruña, Spanyolország) rendezvényhez kapcsolódó nemzetközi térképkiállításon atlasz kategóriában 2. díjat ért el. ([http://www.cartography.org.nz/ica/ica\\_news/ica\\_news\\_45\\_2005\\_2.pdf](http://www.cartography.org.nz/ica/ica_news/ica_news_45_2005_2.pdf))
- *Magyarország legszebb térképei 1528–1895*. Budapest : Kossuth ; OSZK, 2009, 235 p. + DVD – a Szép Magyar Könyv versenyen 2010-ben *miniszterelnöki különdíjat* kapott.

\*

A szerkesztőség az említett cikkhez érkezett olvasói megjegyzést a folyóirat 2015. 1. számának elektronikus felületén olvasói véleményként teszi közzé. (A szerk.)