



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

a magyar coaching szakfolyóirat

*pályaorientáció,
pályaválasztás*



MAGYAR COACHSZEMLE

a magyar coaching szakfolyóirat

IV. évfolyam 1. szám – 2015. február

Főszerkesztő:

Dobos Elvira és Örvényesi Rita

Szerkesztők:

Kovács Petra

Ruszák Miklós

Csetneki Csaba

Szerkesztőség címe:

1205 Budapest, Köteles u. 44.

szerkesztoseg@coachszemle.hu

Honlap:

coachszemle.hu

Kiadó:

MC Coaching & Publishing Szolgáltató Kkt.

7636 Pécs, Szentegyház u. 34.

Cg. 02-03-060349

A kiadásért felel:

Örvényesi Rita

Felelős szerkesztő:

Dobos Elvira

A Magyar Coachszemlét a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság
2012. július 12. napjával nyilvántartásba vette.

Tördelés: Ruszák Miklós

Tartalomjegyzék

A MAGYAR COACHSZEMLÉ KÜLDETÉSE	5
FŐSZERKESZTŐI BEVEZETŐ — Dobos Elvira: Pályaorientáció, pályaválasztás	6
HÁTTÉR	
Dr. Bernschütz Mária: Pályaválasztás és pályaorientáció	7
Lerf Andrea: Figyelem, figyelem! A kapuk nyitódhatnak	12
Ma már nem pályára, hanem átmenetekre és módosításokra kell felkészülni	
Interjú Dr. Váry Annamáriával	18
Sándor Jenő: 3+1 szempont a coach-képzés kiválasztásához	24
VÉLEMÉNY	
Soha nem álltunk még ennyire közel ahhoz, hogy boldogok lehessünk.	
Interjú Kulcsár Zitával	29
Bölcskei Mónika: Esetmegosztás egy sikeres pályamódosításról	42
Gyöngyösi Nelli: Karrierorientációs dilemmák	45
KUTATÁS	
Rádlerné Iványosi-Szabó Márta — Dr. Király Zsolt: Több tudás, bátrabb segítségkérés	49
Népszerű hazai coach-képzések — körkérdés	57
TÖRTÉNET	
Tíz év a Coachok Házában, húsz év a coaching útján	
Interjú Bán Zsuzsannával	72
SIKERTÖRTÉNET	
Most talán a legfontosabb átalakítás előtt állunk	
Interjú Dr. Bókay Antallal	76
AJÁNLÓ	
Sámson Dorottya: VigyázzÁllás! - könyvajánló	80
SZERZŐINK	
A MAGYAR COACHSZEMLÉ SZERKESZTŐSÉGE	84
	86

LAPSZÁMBEMUTATÓ ÉS
INTERAKTÍV MŰHELY

KAPTÁR, Budapest, Révay köz 4.
Március 20. péntek 18:00-20:00

Dr. Bernschütz Mária
főiskolai docens, generációkutató

Sámson Dorottya
karrier-tanácsadó, a profession.hu HR szakértője

Sándor Jenő
business coach, tréner, pszichodráma asszisztens

Moderátorok:
Kovács Petra és Csetneki Csaba

Regisztráció:
szerkesztoseg@coachszemle.hu

A részvétel ingyenes, szeretettel várjuk!

Egyszerűsített regisztráció a rendezvény Facebook eseményén: KATTINTSON IDE!

Csak jelölje be, hogy „OTT LESZEK”

A Magyar Coachszemle küldetése

A Magyar Coachszemle független online szakmai folyóirat, célja, hogy segítse a coachként, illetve a coaching határterületein dolgozó szakemberek közti kommunikációt. A Magyar Coachszemle küldetésének tekinti, hogy elősegítse, ösztönözze a coachinghoz kapcsolódó magyar nyelvű szakmai, tudományos igényű háttéranyag folyamatos bővülését, amely stabil bázist nyújthat a coaching szakma hazai fejlődéséhez, illetve a szakma egyre nagyobb elismertségének megteremtéséhez. Folyóiratunk feladatának tekintjük, hogy közvetítse és elérhetővé tegye a szakma hazai és nemzetközi híreit, újdonságait, ezen kívül a coaching, és a hozzá kapcsolódó szakterületek területén végzett kutatások, elemzések publikációinak teret adva szolgálni kívánja a tudásmegosztást az országhatáron túl és hazánkban egyaránt.

Budapest, 2012. augusztus 6.
Dobos Elvira és Örvényesi Rita
/főszerkesztők/



PÁLYAORIENTÁCIÓ, PÁLYAVÁLASZTÁS FŐSZERKESZTŐI BEVEZETŐ

DOBOS Elvira

Alapító, társ-főszerkesztő



MAGYAR
COACHREGISZTER

Idei első lapszámunk témájának egy mindannyiunkat érintő területet, a **Pályorientáció és pályaválasztás** témakörét választottuk. Úgy gondolom, hogy ez nagyon fontos kérdés, hiszen a jól, vagy éppen rosszul megválasztott iskola, szakma, hivatás akár egész életünkre meghatározó befolyással lehet. Így aztán egyáltalán nem könnyű, amikor gyermekként, fiatalként, pályakezdőként, vagy éppen szülőként döntési helyzetbe kerülünk. A választás persze nem feltétlenül szól egy életre, sőt. Manapság már egyre kevésbé jellemző, hogy valaki a munkában töltött éveit egyazon pályán tölti.

Ezzel együtt a képző intézmények is új kihívásokkal néznek szembe. Ahogy *Sikertörténet* rovatunk interjúalánya, Dr. Bókay Antal a felsőoktatással kapcsolatban megfogalmazza, a képzéseknek inkább a folyamatos változás, alkalmazkodás képességét kell kialakítaniuk a hallgatókban, nem csupán a tudás-tartalmak átadása a feladat. És valóban, néhány év alatt, amíg például egy egyetemi képzés hallgatói vagyunk, annyit változik a világ, és annyit változunk mi magunk is, hogy előfordulhat, hogy egy egészen más helyzetben találjuk magunkat a végzettség megszerzésekor, mint azt a kezdetekkor elképzeltük. Vagy az áhított pozíció, amelynek elnyeréséért évekig küzdöttünk, mégsem nyújtja azt az elégedettség-érzést, amit reméltünk tőle, amikor még távolinak tűnt. Vagy már belefáradtunk a mindennapi rutinba, és valami egészen mást szeretnénk csinálni. Vagy még valami többet is szeretnénk kihozni önmagunkból.

Úgy gondolom, kevesebben vannak azok, akik nem találkoznak ilyen helyzetekkel életük egyik vagy másik szakaszában. Vagy mindegyikben. Ezért aztán újra és újra aktuálissá válhat számunkra a kérdés, hogy vajon jó helyen vagyunk-e, szükség van-e kisebb módosításra, vagy éppen teljes váltásra, érdemes lenne-e még valami újat tanulnunk? Vajon képesek vagyunk-e arra, hogy megtaláljuk az új perspektívát, amelybe helyezve nem vész kárba az addig megszerzett tudás, az elsajátított kompetenciák, a tapasztalat?

Jelen lapszámunkkal — szakértő szerzőink segítségével — abban igyekszünk támogatást nyújtani, hogy ezekre a kérdésekre minél jobb válaszokat találjon a kedves Olvasó. 2015-ben új megjelenést kapnak a Magyar Coachszemle szakmai számai, amelyet Olvasóink visszajelzései alapján alakítottunk ki. Bízunk benne, hogy a megújult külsőbe csomagolt változatlanul színvonalas szakmai tartalmak idén is hasznos olvasmányt jelentenek majd az érdeklődők számára.



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

előszó

DR. BERNSCHÜTZ Mária



PÁLYAVÁLASZTÁS ÉS PÁLYAORIENTÁCIÓ

„**T**üzoltó leszel s katona! Vadakat terelő juhász!” hangzanak minden este sok-sok gyermek altatójában József Attila sorai. Igen, majd nagy erős tűzoltó, vagy rettenthetetlen, bátor vadász leszek– gondolják magukban a gyermekek, mielőtt elalszanak. Aztán eltelik jó pár év, és kapkodva néz szét a fiú, vagy leány a számtalan képzés és szak között. És a választást még az is bonyolítja, hogy a szakok megnevezése a legtöbb esetben köszönő viszonyban sincs egy álláshirdetési pozícióval.

Pályám során több nagy felsőoktatási intézményben oktattam marketing, illetve média tantárgyakat, emellett tehetséggondozással is foglalkozom, és számos diákversenyen is megmérettetem csapataimat. A cikk megírásához ezért kikértem volt hallgatóim véleményét is a pályaválasztás és pályaaorientáció kérdéskörében.

Az oktatás emberről emberre ható szolgáltatás (Lovelock, 1983.), így amit erről én mint oktató tudok, vagy amit erről tapasztaltam, azt be kell mutatni a hallgatói szemszögből is. A válaszadók több intézmény tehetséges, versenygyőztes hallgatói közül kerültek ki, akik már 2-3 éve végeztek.



Bologna-rendszer

Magyarországon 2006-ban indult el teljeskörűen az a kétszintű oktatási rendszer, melyben három év után bachelor-, majd rá két évre mesterdiplomát lehet szerezni. A korábbi 3-4 éves főiskolai és 4-5 éves egyetemi képzést a bolognai folyamat váltotta fel.

Talán a legszembeütőbb probléma a hazai piacon, hogymíg korábban (2006 előtt) nagyon erős különbséget tettek a főiskolai és az egyetemi végzettség között, ma ez az éles különbség nem látható. A megkérdezett fiatalok szerint sok intézmény oktatói nem tudják, miből oktassanak, és mit BA-szinten, és mit MA-szinten. Tehát hiányzik egyfajta stratégiai szemléletmód a kétszintű képzés területén. A marketing és média



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

hátter

tantárgyak például nemzetközi szinten is mást értenek, más szakirányok léteznek, ahogy hazánkban sincs egységes kép.

A válaszadók arról is beszámoltak, hogy nem egyértelmű a továbblépési követelményrendszer, nincsenek kellően informálva arról, hogy bizonyos MA-szakokra való felvételéhez milyen BA-szak, vagy tantárgyak elvégzése szükséges, vagyis hogy tanulmányaikban milyen feltételekkel és hova lehet továbblépni. A képet tovább bonyolítja, ha az ember a BA-szakját külföldön végezte. A magyar mesterszakok felvételijénél ugyanis nincs kialakult, országosan egységes kezelési rendszere annak, ha valaki az előtanulmányait külföldön, egy másféle rendszerben végezte. Eleve van egyfajta zavar – még az intézmények részéről is – a BA – BSc. és MA – MSc. megnevezés

„Az oktatás emberről emberre ható szolgáltatás.”

használatában, de ez a probléma is megjelenik nemzetközi szinten is, tehát nem magyar sajátosság.

A felvevő piac, a munkaadó, a vállalati piac – többnyire multinacionális vállalatok – nem tesznek éles különbséget a két diplomaszint közt a munkafelvétel során. Ez vállalati szinten érthető – legyen minél több gyakornok –, de hallgatói oldalról nézve kiábrándítóan tűnhet.

A több éve munkában álló fiatalok arról is tájékoztattak, hogy véleményük és tapasztalatuk szerint kevés tantárgynak van gyakorlati haszna. Az elméleti oktatáson kívül gyakorlati, a mindennapokban használható példákat várnának el a volt hallgatók.

A bolognai rendszer bevezetése után az egyik nagy előny, hogy az elérhető Erasmus-ösztöndíjak, és a külföldön elvégzendő (BA, MA) képzések száma is nőtt. A fiatalok szerint azonban az Erasmus drága „mulatság”, mert sokszor a célországban a megélhetés drága, így további költségekbe veri magát a küldő család, hiszen az ösztöndíj havi összege sokszor csak az albérletre elég. Másrészt, ha itthon fizetős intézmény hallgatója az ösztöndíjas, akkor a kint töltött félévre is be kell fizetni a magyar tandíj összegét itthon. Ezen kívül az is kérdés, hogy ha külföldön tanul a hallgató, akkor az ott megszerzett diplomája mennyiben lesz megfelelő a hazai piacon.

Több volt hallgató azt is elmondta, hogy előírná első évtől kezdve a kötelező, fizetett szakmai gyakorlat bevezetését. Elmondásuk szerint, a rugalmasság és a releváns tapasztalat, valamint az ajánlás sokat ér a munkaerőpiacon. A megkérdezett hallgatók közül egyvalaki arról is beszámolt, hogy igaz, hogy több mesterszakot végzett, de úgy véli, hogy egy hallgató „ha jól akarja csinálni”, mindig figyel arra, hogy magán úton is



képezze magát, akár plusz tréningeket fizessen ki. Ez a hallgató például, ha kellett, saját költségéből fizette az utazási díjat, csak hogy a megfelelő helyen kutathasson.

Egy másik volt hallgató, egy ifjú menedzser egy másik szempontra világított rá: arra, hogy *„igyekezni kell minél többet kihozni az egyetemi tanulmányokból, az egyetemen töltött időből”,* részt kell venni versenyeken, demonstrátori munkákban, szét kell nézni az adott intézmény lehetőségei között. Neki sokat segített a mesterszakon, hogy szinte minden tárgyból (marketing mesterszakon) volt féléves projekt, amiben együtt kellett dolgozni 3-4 embernek, körbe kellett járni egy témát, és aztán prezentálni, vagy “beadandó anyagot” készíteni belőle. Az ilyen jellegű feladatok nemcsak a csapatmunkára tanítanak meg, hanem a tervezésre, határidők kitűzésére és betartására is. Az külön hasznos tapasztalat volt, hogy *„szinte minden esetben volt pár olyan csapattárs, aki a munka könnyebb végét fogta meg, hisz sajnos a való életben is gyakran hasonló a felállás. A[z egyetemen] a másik nagyon értékes lehetőség szerintem az inspiráló oktatókkal való találkozás lehetősége.”*

A nyelvtudás, és különösen az angolnyelvtudás alapkövetelménynek számít a fiatalok szerint a mai gazdasági környezetben. Abban azonban nem értettek egyet, hogy hány nyelv lenne az elegendő a sikeres elhelyezkedéshez. A megkérdezettek többsége ugyanakkor már a felsőfokú intézménybe lépése előtt rendelkezett középszintű nyelvvizsgával.



A mostani elsőéves hallgatók: Z-generáció

Nem mehetünk el amellett a tény mellett sem, hogy épp generációváltás zajlik: az oktatási intézmények elsőévesei már Z-generációs fiatalok. Két éve foglalkozom a Z-generáció kutatásával, s ők az első globális nemzedék, amely szocializációja során szívta magába a digitalizáció minden előnyét és hátrányát. Az instabilitás mindennapos számukra, és körükben nem elhanyagolható a depressziósok aránya sem. Felnőttbetegségek jelennek meg náluk (gyomorbetegség, magas vérnyomás), az állandó szorongás, a megfelelési, a reprezentációs kényszer stb. folyamányaként.

A 2012-es országos Z-generációs kutatás eredményei röviden az alábbiakban foglalhatók össze (Pais, 2012):

- a személyi szabadság nagyon fontos számukra;
- társas életüket a nyilvánossággal folyamatosan megosztják;



- elődeiknél sokkal gyorsabb ritmusban élnek;
- nem a szavak és érzelmek jellemzik őket elsősorban;
- a változástól nem félnek, mert hozzászoktak, ebbe születtek bele;
- kevésbé lojális fogyasztók;
- inkább magukban, mint a körülöttük lévő világban bíznak;
- praktikus szemlélet jellemző rájuk;
- inkább okosak, mint bölcsek;
- bátrak és kezdeményezők;
- a szabályok betartására kevésbé mutatnak hajlandóságot;
- az elektronikus szerkezeteket profin kezelik.

A jellemzéseket olvasva joggal merül fel a kérdés, hogy vajon ennek a generációnak a tagjai bejárnak-e az egyetemi, főiskolai előadásokra és szemináriumokra? Ha igen, fel tudjuk-e kelteni a figyelmüket? Mit jelent nekik a tudás?



Az oktatók: Ratkó-korszak szülöttei, X, Y generáció

Ha már a generációkat vizsgáljuk, a következő csoport az oktatók kell, hogy legyenek. Az oktatási intézményekben általában az életpályamodell hosszú, így ma a katedrán a Ratkó-korszak szülöttei, X és Y generációs oktatók állnak, a Z generáció tagjaihoz képest eltérő értékekkel, eltérő információátadási és -feldolgozási módszerekkel. Az oktatók és a hallgatók így sokszor egyszerűen nem értik egymás szavait, tetteit, viselkedését, ami pedig a hatékony kommunikáció alapfeltétele lenne. Ahhoz, hogy a hallgatók motiváltak legyenek, elengedhetetlenül fontos, hogy megértse az oktató az ő nyelvüket.



Változó piac vs. oktatás

Az állandó piaci változás korában menedzsment területen nehéz megmondani, hogy épp milyen pozícióra képzik a diákokat, hiszen maga a piac is állandóan változik. Elég, ha példaként csak az újmédiás eszközök kommunikációs, marketing célú felhasználását említjük. Bár a piac állandóan változik, az oktatási intézményekben az oktatott tárgyak tematikája nehezen követi ezt a fokú változást. Sok esetben a bürokrácia dickensi folyamataiban megreked egy-egy módosítás, például egy új tárgy, vagy új szak indítása.

“Látnunk kell tehát, hogy a hallgató egyéni felelőssége, a saját döntései mekkora szerepet játszanak a pályaorientációban, saját maga piaci orientálásában.”

Perzse a digitalizáció egyre inkább beépül a mód-szerekbe, sőt az oktatásba is, ilyen a moodle, a blog motorok alkalmazása, vagy a webinárium. Az oktató megteheti azt is, hogy vállalati fiktív feladatot ad ki a hallgatóknak, amely félévi munka eredményét a félév végén a megrendelő vállalat értékeli (magam minden szaktárgyon ezt alkalmazom).

Emellett éles vállalati projektet is feldolgozhatnak a hallgatók. Ezek mind segíthetik a pályaorientációt. Az olyan rugalmas oktatási képzések is fontosak lehetnek a hallgatóknak, mint például a szakkollégiumok, amelyek nemcsak közösséget, jövőbeli kapcsolati tőkét jelentenek, hanem egyfajta fókuszálást is egy-egy témára.



Egyéni felelősség

Látnunk kell tehát, hogy a hallgató egyéni felelőssége, a saját döntései mekkora szerepet játszanak a pályaorientációban, saját maga piaci orientálásában.

A képességek, készségek feltérképezése már az általános, illetve a középiskolákban roppant fontos lenne. Néhány szülő, vagy diák már most is él a lehetőséggel, hogy kikérje a karriertanácsadók, a gyermekpszichológusok véleményét, akik ösztönözhetik valódi képességeik feltárására, elmélyítésére már diákként a fiatal. Ezen kívül segítséget jelenthet, hogy a Nemzeti Munkaügyi Hivatal az Életpálya-tanácsadás program keretén belül kisfilmekkel próbálja megfoghatóvá tenni a fiatalok számára a különböző foglalkozásokat.

Összegzésként pedig álljon itt egy igazán találó megjegyzés az egyik ifjú menedzser tollából: *„az ügyfelekkel való kommunikációt, a való életben fellépő helyzetek lereagálását szerintem nem tudja sosem jól oktatni egy egyetem, főiskola, ehhez egyrészt saját tapasztalatok, másrészt pedig rutinos róka kollégák kellene, akik egyrészt átadják a tudást, másrészt szépen fokozatosan felépítenek téged kifelé az ügyfelek felé.”*

IRODALOMJEGYZÉK

Lovelock, Ch., H. (1984): Services Marketing, Prentice-Hall, 1984.

Dr. PAIS, E R (2012): Alapvetések a Z generációtudománykommunikációjához. Tanulmány, Tudománykommunikáció a Z generációnak, Projektvezető: Dr. Töröcsik Mária PTE KTK egyetemi tanár, A munkacsoport vezetője: Dr. Szijártó Zsolt PTE BTK egyetemi docens, TÁMOP-4.2.3-12/1/KONV-2012-0016



FIGYELEM, FIGYELEM! A KAPUK NYITÓDNAK!

Egy személyes példával kezdeném. Bár jómagam az X generáció Y-hoz közeli végéhez tartozom, a kapunyitási pánikba sikerült rövid időre beleszókolnom. A főiskola alatt egy számomra szinte álom pozícióban voltam gyakornok, ahol ráadásul, biztos munkahellyel is kecsegtettek a diploma átvétele után, így nem is kerestem másik állást. Amikor kopogtattam nagy lelkesen a megszerzett papírokkal, akkor hirtelen közölték, hogy sajnos jelenleg még sincs szabad pozíció a cégnél. Nagyon megdöbbenett ez a kezdés, csalódtam, és becsapva éreztem magam. Nem is értettem, hogy miért nem kellek, mikor a gyakorlat alatt annyira jól működött minden. Elkezdtem gőzerővel munkát keresni, és szerencsére rövid időn belül találtam is egyet, amely későbbi karrieremben meghatározó lépcsőt jelentett. Ez 2000-ben történt, azaz még „jókor kezdtem” – bár szépen kezdett kirajzolódni az a tendencia, hogy a tőlünk kb. 5 évvel idősebbek már ott voltak a jó pozíciókban, és láthatóan nagyon jól is érzik magukat ott. A nyugdíj még nagyon messze számukra, és a megszerzett posztot maximum felfelé szándékoznak elhagyni. Így a lehetőségek szűkülése már akkor elindult, mostanra – az elmúlt 15 évben – még tovább fokozódott.



Kapunyitási pánik

A mostani huszonévesekre az iskola elvégzése után rázúdul egy hatalmas elvárás csomag, amely egy részről saját maguk, másrészt pedig környezetük (barátok, csa-



lád) generál. Most nem elegendő munkát találni, hanem jó munkát kell találni, ami elég érdekes és trendi, hogy a barátok előtt védhető legyen, lehessen vele villogni, és persze lehessen vele elegendő pénzt is keresni, hogy el tudja tartani magát, és fedezhető legyen belőle a felértékelődött szabadidő vágyott módon való eltöltése. És ha ez még nem lenne elegendő, akkor a párkeresés nem túl egyszerű kérdése is aktívan megjelenik ezekben az években. Ez a csomag már egymagában elég rémisztő tud lenni, még ha hozzávesszük a nem túl egyszerű munkahelyi helyzeteket is, akkor a feszültség tovább tud fokozódni.

Amikor ott állnak frissen végzetten, csillogó szemmel, tele tudással, lelkesedéssel kilépnek a munka világába, akkor hirtelen a folyamatos elutasításokba ütköznek bele. Sok-sok interjút meg kell járniuk, mire valahol találnak egy olyan munkát – általában az eredeti elképzeléseikhez képest már megalkuvóan –, amire azt tudják mondani, hogy ez igen, ezt elfogadom. És akkor még mindig csak az első lépcsőn vannak túl, még „csak” bekerültek egy céghez, innentől kezdődik az igazi kemény menet, hogy miként lehet ott is maradni, és valamit elérni.

Ezen folyamatban nagyjából két utat látok: vagy megragadják a lehetőségeket és szívvel-lélekkel dolgoznak, majd utána a szabadidőt is keményen kiélvezik, vagy megalkusznak, és egyre lejjebb teszik maguknak is a mércét és nem tesznek túlságosan

„... nem tud olyan teljesítményt letenni az asztalra, amely szerinte érték, akkor még a jó fizetés se kompenzálja a hiányérzetet és a csalódást.”

nagy erőfeszítéseket a siker érdekében. A startup sikereken felbuzdulva létezik még egy harmadik ösvény is, hogy kiábrándultan elhagyják a klasszikus munkakeresést, és megalkotnak, életre hívnak olyan vállalkozásokat, amelyekben ők szabhatják a

szabályokat. Ennek ott van az a veszélye, hogy sokszor felkészületlenül ugranak fejest ebbe a világba, ami így tud hasonlóan kiábrándító lenni, mint az alkalmazotti lét.



Most tényleg döntsem el, hogy mivel akarok foglalkozni? Nehéz az elköteleződés, főleg hosszútávra

Az Y generáció számára nehéz a hosszabbtávú elköteleződés. Az motoszkál a fejükben, hogy azzal, ha most kiválasztok egy szakmát, és elkezdek abban elmélyedni, akkor közben rengeteg más lehetőségtől fosztom meg magamat, mert mi van, ha nem is igazán az a terület érdekel, vagy mi van, ha esetleg van egy másik szakma, amiben még jobb lehetnék, vagy még több pénzt kereshetnék. Éppúgy, ahogy a munkahelyek, a szakmák irányába is nehéz a lehorgonyzás. Mindig ott van a másik oldal, hogy ha elköteleződök valami mellett, akkor el kell engedni az összes többit, és ez ennek a generációnak nehezebb, mint a korábbiaknak.

A teljes képhez az is hozzátartozik, hogy sokkal szélesebb a választék, több a lehetőség, mint évtizedekkel ezelőtt. Lehet azt mondani, hogy könnyű a mostani fiataloknak, mert számukra már nyitottak a határok, globális világban tudnak gondolkodni. Ha álláskeresés a cél, egyáltalán nem szűkítik le a lehetőségeket csak Magyarországra. Van, akit ez lelkesít, van, akit pedig megrémiszt, de az biztos, hogy pályakezdőként sehol sem könnyű.



Pálya: Tudom, mit akarok? Biztos?

Azt látom a fiatal ügyfeleimnél, hogy még ha a felsőoktatási tanulmányok során eltökéltek, és biztosak is voltak abban, hogy mit szeretnének csinálni, mivel szeretnének majd foglalkozni, valahogy a munkába lépés a legtöbb esetben mégse úgy sikerül, ahogy eltervezték. Elég hamar szembesülnek azzal, hogy bizony a kívülről ideálisnak tűnő munkahelyen nem minden úgy működik, ahogy azt korábban elképzelték. Nem

jutnak lehetőségekhez, nem tudják kipróbálni magukat, nem tudnak bizonyítani, haladni, ezért elég hamar kiábrándultság, csalódottság telepszik rájuk.

A türelmetlenség általános jellemzője a mostani fiatal generációnak, amely a fentiekkel együtt azt eredményezheti, hogy viszonylag hamar (akár munkába lépést követő 2-3 éven belül) megjelenik a kérdés, hogy biztos jól döntöttem-e, biztos, hogy én ezt akarom csinálni? Nem túl nagy-e az ár, az áldozat azért a korábban még nagyon vonzó cél eléréseért? Valóban akarom-e annyira azt a pozíciót, hogy képes legyek még éveket várni rá, és azalatt olyan dolgokkal tölteni az időmet, ami messze a képességeim alatt vannak. Ezek a kérdések egyre erősebben, sokszor szinte fájóan jelennek meg.

Zsákutcában érzik magukat, csapdaszerű helyzetet ez számukra. Még ha vágyott céget, sőt akár pozíciót is sikerült elérni, de a „nagy öregek” nem engedik tűz közelbe, nincsenek kihívások, nem tudja megmutatni tudását, nem tud olyan teljesítményt letenni az asztalra, amely szerinte érték, akkor még a jó fizetés se kompenzálja a hiányérzetet és a csalódást. A Coaching Teamben, a vezetésemmel harmadik éve kutatjuk a generációs különbségeket, kiemelten az Y generációt. A kutatásaink eredményei is azt igazolják vissza, hogy a jó csapat, a hangulat fontossága a fiatalok számára szinte egyenrangú a jó fizetéssel. Ha számára nem megfelelő a környezet, nem elég inspiráló és motiváló, akkor váltani fog, bevállalva akár a munkanélküliséget is. Sokkal bátrabbak és tudatosabbak a fiatalabbak ezen a téren.

A választott szakmájukban való megingás dilemmáját viszont nehezen élik meg. Úgy érzik, hogy ennek a döntésnek a súlya kihat az egész életükre, és mintha ez határozná meg, hogy milyen karriert futnak be, mennyire lesznek majd elégedettek, boldogok. Annyira felnagyítják ezt a döntési helyzetet, hogy a döntés súlya már-már elviselhetetlenül nehéz, és sokat őrlődnek benne. Távolabbról nézve a legtöbbször arról van szó, hogy kezdjen-e munka mellett párhuzamosan tanulni valami mást, vagy kipróbálja-e magát másik munkahelyen, másik munkakörnyezetbe, vagy kövesse-e a párját kül-



földre vagy sem, és így tovább.

Ezek valóban nehéz kérdések, éppen ezért érdemes letisztogatni és úgy ránézni, hogy valóban milyen verziók között kell most választani, mire is keresi a választ, és mi az a sok-sok minden, amiktől terhelt ez a helyzet, például feltételezések, félelmek, hiedelmek.



Újratervezés

Akik tudatosan tervezik a karrierjüket, és tudják, hogy hova szeretnének eljutni, hogy addig milyen lépcsőket kell megtenni, miben kell még fejlődni, tapasztalatot szerezni, azoknak a tudatos jelenlétük és a vonzó cél mindenképpen segítség, és előremutató. Akkor szokott gond lenni, ha valami hiba csúszik a gépezetbe. Bejön egy olyan nem várt tényező, amely rengeteg kérdőjelet tesz a korábban gondosan megtervezett karrierútba. Ilyen lehet egy nem várt külföldi lehetőség.

Ilyenkor megjelenik az újratervezés tábla. Ekkor nagy segítség lehet számára, akár egy coaching folyamat is, amely során a megváltozott körülmények fényében van lehetősége megállni és körülnézni, elkészíteni az új térképet, ha ez szükséges. A legfontosabb ilyenkor az, hogy nyugodtan, átgondoltan körül tudjon nézni a fiatal, és fel tudja festeni az újabb útjelzőtáblákat és a fontosabb cölöpöket.

Azt tapasztalom, hogy ezen generáció a változásokhoz rugalmasabban áll, hiszen a tagjai már eleve olyan környezetben nőttek fel, amelynek egyik alapvető eleme volt a változás, így nekik ezt kezelni, ebben benne lenni talán kicsit könnyebb.



Korai kiégés

Sokszor tapasztalom azt is, hogy mintha rohannának előre, nem adják meg maguknak azt az időt, ami szükséges ahhoz, hogy az iskolapadból kilépve beérjen a tudásuk, tapasztalatuk, már rögtön ott akarnak lenni az általuk elképzelt pozícióban. Sokszor már az iskola alatt komoly munkatapasztalatokra tesznek szert, abban bízva, hogy ez majd segíti a ranglétrán való előrébbjutást. Csakhogy ez a nagy rohanás, és



önsürgetés egy nagyon veszélyes csapdát is magában rejt: ugyanis ezeknél a fiataloknál nagyon hamar, akár 30-35 évesen megjelennek a kiégés tünetei. Hamar elfogynak a célok, és nem tudják, hogy mi van utána, viszont a napi stressz-szint, amiben élnek elég magas. Hiába vigyáznak sokkal inkább a munka-magánélet egyensúlyára és követelik meg a munkán kívüli idő tiszteletben tartását, sokszor mégsem tudják értelmesen, aktívan eltölteni.

Nincsenek igazi feltöltő tényezők, hiányoznak gyakran az igazi, mély emberi kapcsolatok – hiszen a kapcsolattartás a cybertér segítségével sokkal egyszerűbb és praktikusabb. Igen ám, de sokuknál az online és az offline én igen eltérő lehet, és az érzelmek átélésének intenzitásában nem mindegy, hogy az személyesen, hús-vér emberek között történik, vagy otthon a szobában az avatárok szintjén.

Az érzelmi intelligencia fejlesztése lehetne számukra az a faktor, ami segítséget nyújthat, és amit a kutatásaink alapján a munkahelyen is elvárnának ettől a generációtól. Ami viszont érdekes, hogy ők ennek hasznosságát az utolsó helyre teszik. Nem tudják, mit nyerhetnének vele, és nem is akarnak rá időt, energiát fordítani. Ettől nem kapnak azonnal kézzel fogható értéket, pluszt, ez a fejlesztési folyamat szintén elköteleződést és hosszabb munkát igényel, ami számukra duplán nehezítő tényező.

Nem könnyű most pályakezdő fiatalnak lenni, ezért érdemes értően odafigyelni rájuk, megérteni őket, és nyitni feléjük.



Interjú Dr. VÁRY Annamáriával



„MA MÁR NEM PÁLYÁRA, HANEM ÁTMENETEKRE ÉS MÓDOSÍTÁSOK SOROZATÁRA KELL FELKÉSZÜLNI.”

Dr. Váry Annamária klinikai és pályatanácsadó szakpszichológus, pszichoterapeuta, a Wekerle Sándor Üzleti Főiskola docense. Több, mint 40 éve foglalkozik pszichológiával, pályáját gyermekpszichológusként kezdte, majd felnőtt klinikai szakpszichológusként az OORI baleseti mozgássérült osztályán dolgozott. Ezt követően az Országos Munkaügyi Központ vezető pszichológusaként a munkanélküliség kezelésének kérdéseivel foglalkozott, és az ehhez kapcsolódó szolgáltatások kiépítésében dolgozott. Különböző modellek kidolgozásában működött közre intézményi együttműködések fejlesztését, az önkéntesség elterjesztését, csoportos pályatanácsadás bevezetését a pártfogó szolgálatba, vezetői tanácsadást, egészségfejlesztési és prevenciós programokat iskolák számára, illetve a tanártovábbképzést fejlesztését célzó területeken. Munka és pályatanácsadó szakpszichológusi végzettségét az ELTE-n szerezte, majd Kanadában tanult csoportos pályatanácsadást. A témában írt könyve „Mi legyek ha még nagyobb leszek?” címmel jelent meg 2004-ben.

Magyar Coachszemle: Ma már mindenki számára ismertek hazánkban a különböző pályatanácsadási szolgáltatások, de nem volt ez mindig így. Hogyan indult el itthon a pályatanácsadás?

Dr. Váry Annamária: Ezen a területen erős hagyományaink vannak, Magyarorszá-



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

hátter

gon a hetvenes években egy jól kiépült intézményes pályaválasztási rendszer jött létre, amely később, a kilencvenes évekre már felbomlott. Olyan elméletalkotók fémjelzik azokat a korai éveket, mint például Csirszka János, akinek személyiségre és pályára vonatkozó tanításai nagyobb figyelmet és hírnevet érdemelnének.

A kilencvenes évek közepén, a növekvő munkanélküliség kezelését végző szervezetben dolgoztam. Én klinikai szakpszichológusként kerültem az Országos Munkaügyi Központba, ahol az országban dolgozó húsz kollegával együtt azt a szolgáltatási rendszert dolgoztuk ki, amely elsősorban a munkanélkülieknek szólt, de az iskolai pályaválasztást is segítette, együttműködések szervezésével. Egyik elképzelés az, hogy ha a fiatalok jól választanak pályát, akkor a munkába való átmenet is könnyebb lesz. Ez a szervezeti forma, a Munkaügyi Központok „Pszichológia Szakszolgálata” is megszűnt már. Egyéni pályaválasztási tanácsadásra nincs túl sok lehetőség, inkább a pályaválasztási kiállítás, börze, csoportos tájékoztatás épült be az intézmények életébe. Kevés olyan képzés van, ahol ezen a területen lehet diplomát szerezni, mint például a munkavállalási tanácsadás, vagy pályaaorientációs tanár posztgraduális képzés. Több akkreditált képzés létezik ugyan, ezek 30-40 órában próbálják felkészíteni a pedagógusokat a pályaválasztás segítésére, azonban ennyi idő nem elég arra, hogy egy szemléletmód kialakuljon a kérdésről, illetve hogy alaposan megismerjék a munkaerőpiac és a foglalkoztatás széles témakörét, nem beszélve a módszerek elsajátításáról.

Ma Magyarországon mennyire tekinthető általánosnak, hogy tanácsadóhoz fordulnak pályaválasztás előtt a fiatalok, illetve a pályamódosítás előtt állók?

VA: Általában akkor fordulnak tanácsadóhoz a szülők, amikor jelentkezési lapokat kell kitölteni. De sokkal korábban kellene, akkor, amikor még van lehetőség arra, hogy érdeklődési területein a fiatal kipróbálja magát. Az én tapasztalataim szerint csupán a szülők egy töredéke gondolkodik tanácsadó megkeresésén, nincs ilyen kialakult rutin,



hogy időben megnézzük, mi iránt érdeklődik a gyermekünk, és ennek érdekében elmenjünk szakemberhez. Pedig sok más esetben szinte automatikusan megyünk vizsgálatokra. Ma sem merem azt állítani, hogy a köztudatban benne lenne, miképpen alakul a pályaérdeklődés, és mit lehet tenni ennek kialakulásáért. Például ha a gyerek szétszedi a gépeket és mindenféle „kacatot” gyűjtöget, a szülők gyakran csak a szemetelést látják benne. Nem is beszélve a számítógépekhez kapcsolódó elmérgesedő vitákról — bár egyértelmű, hogy ez a jövő munkaeszköze —, sokan tiltják a használatát, függetlenül attól, hogy mire használja a gyermek a gépet.

A pályamódosítás eseteiben már többnyire felnőttekről van szó, és sokan gondolják azt, hogy „ugyan, mit tud más segíteni, ha én magam nem tudom, mit szeretnék? A felnőttek sokszor olyan esetekben kérnek pályamódosításban segítséget, amikor más ok miatt érkeznek a pszichológushoz/tanácsadóhoz, és kiderül, hogy pályamódosítási helyzetben vannak, az is táplálja feszültségeiket.

Kedvezményes Coaching Camp belépők a Magyar Coachszemlétről

Szeretnél még sikeresebb vezető lenni?
Érdekel a coaching?
Gondolkoztál már a pályamódosításon?



Találkozz egy helyen számos elismert hazai
coach képző iskolával!

Inspirálódj a legismertebb hazai coachokkal

most **20%** kedvezménnyel!

Kattints ide és rendeld meg
kedvezményes belépődöt most!
(csak korlátozott számban és ideig)

2015. június 18 - 19.



VITAL HOTEL NAUTIS**
GÁRDONY**

www.coachingcamp.hu



MC: *Milyen lehetőségei vannak a tanácsadónak, pszichológusnak, hogy a pályaválasztásban segítsen, azon túl, amit a szülők, illetve a tanárok tudnak nyújtani a fiatalok számára?*

VA: A pályatanácsadó legalább három területet próbál összhangba hozni: az egyéni sajátosságokat, a munka jellemzőit a választott területen, és a szakma iránt várható keresletet, megélhetési lehetőséget. De ehhez hozzátehetnénk még a családi tradíciókat és elvárásokat, a környezet nyújtotta lehetőségeket, a társadalom átalakulási folyamatait, a közeljövő változásait, és így tovább. Hogy ezekből hányat vesz figyelembe a szülő? Nehéz megmondani, mert többnyire más szempontokat követ: mennyibe kerül, milyen messze van, milyen híre van, ki megy még oda, ki ismeri, stb. A gyermek egyéniségének megítélése is más a szülő, a pedagógus és a szakember nézőpontjából. A pedagógusok többsége hárítja ezt a feladatot, joggal, hiszen nincsenek rá felkészülve, és nem egyértelmű, hogy ez jelenleg az ő feladatuk. Tanárok számára tartott különböző tréningeken és a pályorientációs tanár posztgraduális képzés oktatójaként a Szent István Egyetemen azt tapasztaltam, hogy a pedagógusok szívesen foglalkoznak az említett három nagy terület kérdéseivel, érdekli őket a jövő munkaerőpiaca, az egyéni döntések befolyásolási lehetőségei, de nem egyértelmű, hogy ezt nekik kell végezniük. Vannak olyan álláspontok, amelyek szerint a család dolga a gyermek pályaválasztásával törődni, hiszen ha más befolyása alatt dönt, azt nem feltétlenül fogadják el.

MC: *Mi a különbség az általános pályaválasztási tanácsadás és a pszichológiai tanácsadás között?*

VA: A pszichológiai tanácsadás azt a segítő kapcsolatot jelenti, amellyel a személyiségben rejlő erőforrásokat segítjük összpontosítani egy adott probléma megoldásának céljából. Ez a tanácsadási forma közel áll a rövid terápiákhoz. Például, ha egy fiatal az gátol a szakmaválasztásban, hogy saját magát és a lehetőségeit alulértékeli,

akkor pszichológiai tanácsadás segíthet. A pályatanácsadás viszont egy döntés-előkészítő folyamat, amelyben információt gyűjtünk és elemzünk, alternatívákat állítunk fel, és vizsgáljuk azok következményeit, végül kiválasztjuk a legjobbnak tűnő alternatívákat, így készítve elő az egyén döntését.

MC: És mi történik akkor, ha rosszul választottunk magunknak foglalkozást? Milyen következményekkel járhat hosszú távon, ha valaki olyan pályán dolgozik, amelyben nem érzi magát komfortosan?

VA: Azt gondolom, az a legrosszabb, ha nem választunk, csak sodródunk, bár így is előfordulhat, hogy jó helyre sodor a szél. Másrészt gond lehet abból, ha olyan munkát végzünk, ami nem segíti a fejlődésünket, hanem folyton panaszkodó, elégedetlen, elkeseredett állapotba vezet. A munka többnyire a megélhetés forrása, kevesen engedhetik meg maguknak, hogy olyan foglalkozásban érezzék jól magukat, amelynek jövedelméből nem tudnak megélni, és az alacsony kereset az emberek önértékelésére is hatással lehet. A felgyorsult változások korát éljük, az is fontos, hogy váltani tudjunk, fel tudjunk készülni a jövőre, ezért hasznos, ha olyan szakmát tanulunk, amelyből van átmenet más területekre, illetve lehet rá építkezni, tovább lehet bővíteni a tudást és a lehetőségeket. A „rosszul választott” pályán előbb-utóbb elveszítjük az elköteleződést, a munkából fakadó örömet, eltűnik a lelkesedés, és ezzel megteremtődik annak lehetősége, hogy a teljesítmény sem felel meg az elvárásoknak.

Hogyan, milyen jelekből vehetjük észre saját magunkon, hogy a munkánk már nem megfelelő számunkra, és pályát kellene módosítanunk? Mit tegyünk ilyen esetben?

Sajnos sokan ismerik az érzést, hogy nem jó helyen vannak a munka világában. Ilyenkor nem csak a kedvetlenség szembetűnő, hanem a fáradékonyság és más testi-lelki tünetek is. Ezt az állapotot nem kellene megvárni, hanem már akkor, amikor felismerjük, hogy nem szeretjük azt a munkát, amit végzünk, el kell kezdeni gondolkodni más lehetőségekről. A pályamódosítás nem állásváltoztatást jelent, hanem egy más típusú



munkára való áttérést. Éppen ezért nem könnyű, lehet, hogy huzamosabb ideig kell rá készülni, tanulni, kipróbálni.

Ha a pályamódosítás mellett döntünk, mi szükséges ahhoz Ön szerint, hogy valóban sikeres legyen a változtatás folyamata?

VA: Vannak olyan vélemények, hogy ma már nem pályára, hanem átmenetekre (career transitions) és módosítások sorozatára kell felkészülni. Változnak a szakmák és változnak a foglalkoztatási formák is, változnak azok a területek, amelyeken munkát lehet szerezni. Ki gondolta volna fél évszázaddal ezelőtt, hogy a tömegsport sok munka- és üzleti lehetőséget kínál? Kevesen figyelnek fel ezekre a változásokra, pedig a digitális társadalom első évtizedei már elmúltak. Egyelőre a többség ragaszkodik a múlt jól bevált megoldási módjaihoz, munka életviteli sémáihoz, és azokat vetíti ki a jövőre, ám hamar szembesül azzal, hogy a régi megoldások ma már nem hatékonyak. Ha sikeresen szeretnénk pályát módosítani, fontos, hogy a jövő trendjeit vegyük figyelembe, újszerű lehetőségeket keressünk.

Olvasóink nevében is köszönjük szépen a válaszait!

Az interjút Dobos Elvira és Dobos Dorina készítette.



SÁNDOR Jenő



3 + 1 SZEMPONT A COACH-KÉPZÉS KIVÁLASZTÁSÁHOZ

Először is lépünk egyet hátra: mi a coaching?

Egy jó coach többek között arról ismerszik meg, hogy mielőtt a hogyan-nal foglalkozna, világos koncepciót alakít ki a miért-ről, azaz a célkitűzésről. Ezért amikor valaki azzal keres meg, hogy melyik coach képzés való neki, illetve ajánlanám-e a Budapesi Kommunikációs Főiskola szakirányú továbbképzését, amelynek szakvezetője vagyok, mindig azt javaslom, hogy lépünk egyet hátra: mert persze fontos szempont az is, hogy milyen napokon, milyen munkarendben történik az oktatás, mennyit kell fizetni, vannak-e ismert előadók; de legalább ennyire fontos kérdés, hogy egy képzésnek mi a célja, és milyen szempontok alapján épül fel. Ehhez pedig értenünk kell, hogy a képzés szervezőinek milyen koncepciójuk van arról, hogy tulajdonképpen mi a coaching. Ebből következik ugyanis minden: az óraszám, a tananyag, a gyakorlatok, az oktatók kiválasztása stb. Ennek megfelelően az alábbiakban arra teszek kísérletet, hogy az általam javasolt coaching definíció mentén magyarázzam el, hogy mit miért csinálunk a BKF diplomás coach képzésén.

Személyes tapasztalatom alapján úgy érzékelem, hogy a coaching az elmúlt években a félreértett fejlesztési eszközzé vált. Hol csodaszerként gondolnak rá, hol egyszemélyes tréninget értenek alatta, hol valamifajta céges terápiát látnak benne. Ezzel szemben felfogásom szerint a coaching egy jól körülhatárolható szervezetfejlesztési eszköz, amit valahogyan így definiálnék:



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

háttér

1. **Az üzleti coaching kontextusa** egy szervezetet érintő változáskezelés. **Célja** az ügyfél eredményességének vagy teljesítményének a javítása.
2. **Az üzleti coaching** a személyiséget érintő változásokat támogató fejlesztési eszköz és szemlélet. Módszereit más személyiségfejlesztéssel foglalkozó szakmáktól – elsősorban a pszichoterápiától – kölcsönzi.
3. **Az üzleti coach** az a szakember, aki rendelkezik azzal a készségszintű tudással, hogy ezeket a módszereket üzleti környezetben, az adott üzleti-leg releváns cél elérése érdekében alkalmazza.

Nézzük tehát, hogy mi következik ebből!



A coaching kontextusa

1. Az üzleti coaching kontextusa egy szervezetet érintő változáskezelés. Célja az ügyfél eredményességének vagy teljesítményének a javítása.

A BKF diplomás coach képzésén különösen nagy figyelmet fordítunk arra, hogy a hallgatók megértsék a coaching üzleti kontextusát. Ezért szervezetfejlesztési és menedzsment ismeretekkel alapozzuk meg a módszerspecifikus tárgyakat. Ebben olyan oktatók segítenek, akik nemcsak tanácsadóként dolgoznak, hanem vállalati oldalról is látják, hogy mit jelent egy coaching folyamat egy szervezet életében. HR szakértők workshopjai segítenek abban, hogy a hallgatók első kézből kapjanak benyomásokat olyan kérdésekkel kapcsolatban, minthogy:

- mi az, amire egy HR-es figyel a coach kiválasztásánál,
- hogyan merül fel a ROI kérdése,
- milyen a jó coaching szerződés,
- milyen elvárásokkal fog találkozni a coach egy megbízás során,
- hogyan jelentkeznek a coach munkája során az etikai kérdések,
- milyen esettanulmányokkal tud egy HR szakértő szolgálni?



„...ahhoz, hogy valaki képessé váljon arra, hogy egy másik ember személyiségével dolgozzon, saját élményű tapasztalatokra van szüksége azokkal a módszerekkel és eszközökkel kapcsolatban, amiket használ.”

Mivel hallgatóink közül sokan vezetőként, vagy HR oldalon dolgoznak, ezért különösen fontos számukra, hogy a képzés során minden megismert coaching eszközt vagy módszert azonnal a konkrét vállalati kontextusra vonatkoztassunk vissza. Célunk ezzel, hogy a hallgatók ne egy idealizált coaching folyamat lépéseit tanulják meg, hanem rögtön lássák, hogy mi a coaching hétköznapi valósága.

lati kontextusra vonatkoztassunk vissza. Célunk ezzel, hogy a hallgatók ne egy idealizált coaching folyamat lépéseit tanulják meg, hanem rögtön lássák, hogy mi a coaching hétköznapi valósága.



Módszerek

2. Az üzleti coaching a személyiséget érintő változásokat támogató fejlesztési eszköz és szemlélet. Módszereit más személyiségfejlesztéssel foglalkozó szakmáktól – elsősorban a pszichoterápiától – kölcsönzi.

A coachinggal kapcsolatban két fontos alapkérdés merül fel újra és újra: egyrészt mondhatjuk-e, hogy a coach a coachee személyiségével is dolgozik, másrészt – ezzel összefüggésben – mi a coaching viszonya a pszichoterápiához. Szándékosan használom a pszichoterápia, és nem a pszichológia kifejezést. Ugyanis nem az az érdekes, hogy a coaching, hasonlóan sok más szakmához, támaszkodik a pszichológia, mint tudomány eredményeire. Sokkal inkább az jelenti a kihívást, hogy a coaching pszichoterápiás módszereket is alkalmaz. Sokszor nem is gondolunk rá, hogy az olyan mindennapos coaching eszközök, mint az aktív hallgatás, szociális atom, negatív automatikus gondolatokkal való munka, mind klinikai körülmények között született terápiás eszközök.

Véleményem szerint ebből az is következik, hogy biztosan dolgozunk az ügyfél személyiségével, hiszen ezek az eszközök erre a célra lettek fejlesztve. Tulajdonképpen nem is igazán marad más válaszunk arra a kérdésre, hogy miben különbözik a

coaching a rokon szakmáktól. Hiszen ha a tréner készségeket fejleszt, a mentor ismereteket ad át, a tanácsadó folyamatokat optimalizál, akkor mi az a speciális terület, amit csak coachinggal lehet megfelelően megoldozni? Véleményem szerint ezért ki kell mondani, hogy a coaching az ügyfél személyiségével dolgozik, és ehhez használ terápiai eszközöket.

Ennek a felismerésnek számomra képzésszervezőként két nagyon fontos következménye van. Egyrészt: ahhoz, hogy valaki képessé váljon arra, hogy egy másik ember személyiségével dolgozzon, saját élményű tapasztalatokra van szüksége azokkal a módszerekkel és eszközökkel kapcsolatban, amiket használ. Ezért a BKF képzésén legalább annyira fontosnak tartjuk, hogy minden hallgató kipróbálja magát hétről hétre a coachee szerepében. Azt gondolom, hogy ez tulajdonképpen fontosabb munka, mint a coach szerep gyakorlása. Ez a saját élményű munka indít el a hallgatók személyiségében egy olyan változást, ami képessé teszi őket arra, hogy később ők is támogatói lehessenek valaki más belső változásának. Másrészt: képzésünk arra készíti fel a hallgatókat, hogy mindig tudjanak különbséget tenni egy-egy módszer üzleti, vagy terápiai célú alkalmazása között. Konkrét esetekre vonatkoztatva beszéljük meg, hogy mit jelent például a szociális atom coaching szemléletű használata. Hogyan vezessünk be az ülés során egy eszközt úgy, hogy az a kitűzött üzleti célt szolgálja, és ne nyisson meg olyan kérdéseket, amelyek nem valók egy coaching folyamatba. Egymáson gyakorolva élik meg a hallgatók, hogy hogyan kell úgy érzelmekkel dolgozni, hogy az ne váljon öncélúvá, hanem a fejlődéshez szükséges konfrontációt támogassa.



A coach kompetenciák

Az üzleti coach az a szakember, aki rendelkezik azzal a készség szintű tudással, hogy ezeket a módszereket üzleti környezetben, az adott üzletileg releváns cél elérése érdekében alkalmazza.



Egy coachnak készségi szinten tudnia kell bármilyen eszközt és módszert az ügyfél adott szervezeti helyzetére vonatkoztatva használni. Ehhez értenie kell azt, hogy egy szervezeti változás milyen hatással lehet ügyfelére: hogyan fog jelentkezni az ellenállása, milyen hatása lesz a motivációjára, milyen akadályokat okozhat, vagy milyen gondolkodási sémákat indíthat el. Ez kizárólag nagyon sok gyakorlással lehetséges. Ezért a BKF képzésén összesen 280 órában tanulják a hallgatók a szakmát. Ezeknek az óráknak több mint kétharmadát gyakorlati foglalkozások teszik ki. Hétről hétre valódi témákkal gyakorolnak egymáson a coach jelöltek. Így egyrészt élő esetekre visszautalva történik egy-egy elméleti kérdés magyarázata, másrészt a hallgatók azonnal kapnak visszajelzést működésükre. A képzés harmadik félévében minden hallgató egy üzleti coaching folyamatot visz végig egy vállalati partnerünknel. Ezt a munkát összesen 32 óra szupervízióval és 32 óra esetmegbeszéléssel támogatjuk. Ehhez szükségesek olyan oktatók, akik egyrészt maguk is aktívan coachként dolgoznak, másrészt képesek átadni a tudásukat, azaz trénerként, szupervizorként, vagy oktatóként is dolgoznak.



+1: A coach praxisának kiépítése

A képzés során több workshop is segíti a hallgatókat abban, hogy államvizsgájuk után el tudják kezdeni saját coaching praxisuk kiépítését. Dolgozunk a hallgatók személyes márkájával, informáljuk őket az ICF akkreditáció menetéről, és segítséget kapnak a coach kiválasztásokkal kapcsolatban is.



Interjú KULCSÁR Zitával



„SOHA NEM ÁLLTUNK MÉG ENNYIRE
KÖZEL AHHOZ, HOGY BOLDOGOK
LEHESSÜNK.”

Kulcsár Zita neve nem ismeretlen a professzionális vállalati toborzás területén. Zita jelenleg toborzási vezetőként dolgozik egy nemzetközi nagyvállaltnál, ahol Európa, a Közel-Kelet, India, és Ázsia vezető cégeinek toborzási feladatait látják el. Ő maga is vállalkozó, aki nagy tudással és jó kapcsolatokkal, valamint nagy rálátással rendelkezik a nemzetközi startup színtéren. Csetneki Csabával többek között a jövő munkát érintő trendjeiről, sikerről és specializálódásról beszélgetett.

Magyar Coachszemle: Szerinted hol kezdődik egy karrier építése?

Kulcsár Zita: A 'Karrier Építés' szavakat hamarosan más szavak fogják lecserélni. A HR-esek víziói szerint 5 év múlva sok területen senkinek nem lesz klasszikus, tejes munkaidős munkahelye, hanem a rugalmas munkaidőben fogunk dolgozni, szabadúszóként, különféle projektcsapatok tagjaiként. Tehát a hagyományos „megmászni a ranglétrát”, ahogyan az ipari korszakban a karrier utat neveztük, már nem lesz annyira fontos. Ami egyre inkább látható, különösen a fejlett országokban, az emberek a vertikálisról áttérnek a horizontális karrier útra, mint ahogy az üzleti evangélisták is felfigyeltek arra, miszerint az ugyanazon a pályán való, éveken át tartó tevékenykedés jelentősen rontja a jó munkaerő teljesítményét, és csökkenti a kreativitást. Ezt horizontális, azaz oldal irányú mozgással lehet megelőzni. Arra is hamarosan rá fognak jönni egyre többen, hogy nem csak egy területen kell specialistává válniuk, hanem sokoldalú generalistáknak kell lenniük, hogy az eredeti területüktől eltérő területek ötleteit és módszereit is megértsék. A



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

VÉLELMÉNY

tudás manapság egyre gyorsabban avul el, tehát a tanulás egyfajta új életformává válik azok körében, akik az élvonalban kívánnak maradni. Azok a készségek, amikre holnap szükségünk lesz, ma még talán nem is léteznek, de sok minden mást már most is tudunk, amiket viszont a tökéletességig kell fejlesztenünk. Tehát ami a fejlődést, fejlesztést illeti, a legjobban akkor járunk, ha olyan alapvető készségeket fejlesztünk, amik lehetővé teszik azt, hogy készen álljunk a folyamatosan egyre összetettebbé váló, gyorsan változó környezetre való reagálásra.

MC: Szerinted a főiskolai / egyetemi végzettség alapkövetelmény a sikerhez?

KZ: 10 éve, ha valaki sikeres akart lenni, még nagyon fontos volt, hogy legyen főiskolai végzettség. Ajtókat nyitott meg a tény, hogy van diplomád. Manapság inkább a készségek számítanak. Ha valakinek jók a kommunikációs, értékesítési készségei, reziliens, gyorsan tanul, és jól bánik az emberekkel (Európában angolul tudni, illetve lehetőleg más európai nyelvet beszélni is fontos), akkor ők könnyen betaníthatóak, és próbaképpen be lehet vetni őket a mélyvízbe. Kihasználva a közösségi média előnyeit, alternatívákat találhatunk arra, hogyan bizonyítsuk, hogy alkalmasak vagyunk egy pozíció betöltésére. Sőt, maga az oktatás is változik, és aggodalmakra ad okot. A nagy kérdés az, hogyan viszonyul az oktatás a naprakész tudáshoz. Az egyetemek, a cégek, az irányvonalak kijelölői, és a jelenlegi egyetemi hallgatók mind aggódnak. Azon diákok esetében, akik most mennek egyetemre, minden megszerzett tudásuk elavult lesz, amikor végeznek majd. Az USA-ban minden második frissdiplomás munkanélkülivé válik, vagy olyan pozícióban helyezkedik el, amihez nem kell diploma, illetve nem kapcsolódik az általuk megszerzett diplomához. Európában ez az arány még rosszabb, tehát látható, hogy alapvető kérdés az elavult tudás, és a naprakész tudás alkalmazásának képessége. A másik oldalon az alternatív oktatások terén rengeteg a lehetőség manapság, jó nevű egyetemek nyílt képzései, blogok, fórumok, oktatási média platformok formájában, amik által sokat tanulhatunk és képben lehetünk. Ha valaki szeret spontán tanulni, alapvető készségeket alkalmazni, jól tud networkolni, és tényleg akar csinálni valamit, akkor



könnyedén helyettesítheti a főiskolai diplomát egyre több szakmában. A tanulás manapság már egy igényes életstílus része, életforma.

MC: Elég a BA, vagy kell a mesterfokozat, a posztgraduális képzés, MBA, PhD a specializációhoz?

KZ: A XX. század arra a tudásra épült, hogy specializálódni kell, így ha ezt összerakjuk, akkor képesek leszünk megérteni a világot. Manapság a specializálódás már nem elég. A specializációnak kapcsolódnia kell, egyfajta rendszert vagy vázat alkotva, hogy meg tudja célozni a mai világ összetettségét. A vállalatok hasonló elven működnek, egy bizonyos összetettségi szint felett nem tudják kezelni a dolgokat. És ehhez a ponthoz egyre közelebb kerülünk, azaz olyan emberekre van szükség, akiknek megvan az a bizonyos helikopter szemléletük, hogy képesek a valóságot, mint egy adott korszak lenyomatát kezelni, és ehhez hozzá tudják csatolni saját speciális területüket. Némely konvencionális egyetemi illetve posztgraduális képzés alkalmas a specializáció bizonyos területeinek támogatására, amennyiben a képzés tudja biztosítani tantervének naprakészségét. A legtöbb képzés – kivéve néhány világklasszisnak számító egyetemi képzést – nem képes erre, ezért a képzés neve maga nem igazán számít. Fontos olyan szakképzést választani, vagy olyan projekt csapatokhoz csatlakozni, amik biztosítani tudják a valós, élő piaci ismereteket.

MC: Te miben vagy specialista?



KZ: Hátteremet tekintve hibrid toborzó vagyok. Dolgoztam mindkét oldalon, kis ügynökségeknél, jól és kevésbé jól szervezetteknél, de dolgoztam nagy mátrix szervezetekben is. Jelenleg pedig szabadúszó tanácsadó vagyok egy globális szervezetnél, de a vállalati oldalon. Egész karrierem során egyszerűen csak nagyon kíváncsi voltam e szakma irányában. Mindent ki akartam próbálni, amire csak lehetőségem adódott a toborzás területén, még ha nagy is volt az ára, minthogy ezek sokszor igen nagymértékben kü-

„Azzal lehet kiemelkedni a versenyben, ha meg tudjuk mutatni, hogy felelősséget vállalunk a jövőnkért...”

lönöztek egymástól, így gyorsan kellett alkalmazkodnom és tanulnom, ha eredményeket akartam elérni. Ugyancsak kreatívabb voltam a problémamegoldás terén, mint amit általában megkívánt munkáim legtöbbje, így számos kritikusnak mondható megoldandó feladatot kaptam meg, amiket más toborzási specialisták már feladtak, vagy nem szívesen vállaltak el. Akkor még nem ismertem fel, hogy a kíváncsiság és a kreativitás arra készítette fel, hogy képes legyek összetett nemzetközi projekten dolgozni pár évvel később, ahol a legtöbbször olyat kellett csinálnom, amit annak előtte még sosem csináltam. Most is azok a kedvenc projektjeim, amik nagyon kíváncsivá tesznek, nap, mint nap kihívásokat, újdonságokat támasztanak, folyamatosan készenlétben tartanak. Folyamatosan munka közben kell tanulnom, és mostanra az, hogy a komfortzónámon kívül tartózkodnom, megszokottá vált számomra.

MC: *Mik voltak a legnagyobb váltások, változások számodra, amióta a toborzásban dolgozol?*

KZ: Tényleg volt két nagy változás karrierem eleje óta. Az első az volt, amikor átmenettem dolgozni az egyik legnagyobb multinacionális céghez egy 10 fős magánrecruitment ügynökségtől. Az, hogy hirtelen minden fegyelmezetté, szabályozottá vált,

szigorú, több szintű folyamatok által, amíg előtte a teljes szabadsághoz voltam szokva (az egyetlen szabály az volt, hogy hozzam a számokat, és megtartsam a munka etikus mivoltát), egyértelműen a biztonságérzet elvesztését jelentette egy darabig. A régi működésem, hogy saját megérzéseimre támaszkodva kitaláljam, milyen utat kövessek, többé már nem volt megengedett. Annak idején ezt nem éppen pozitív tapasztalatnak éltem meg. Mindig is a „dobozon kívül gondolkodó” ember voltam és jó probléma megoldó, mindig így érvényesültem, és nem jól éltem meg, hogy tízből kilenc ötletemet azzal ütötték el, hogy „Zita, ez jó ötlet, de nekünk nem ötletek kellenek, nekünk folyamataink vannak”.

A következő nagy váltásom az volt, amikor 2010-ben szabadúszó lettem, 6 évnyi vállalati tapasztalattal a hátam mögött. Ekkor jöttem rá, mennyire védett volt számomra a vállalati környezet, még akkor is, ha nagy régiókat vittem, és kemény tárgyalásaim voltak belső ügyfeimmel. Visszanézve látom, hogy túl magabiztos lettem egy művi környezetben, ami hamis képet adott arról, hogyan is működik az üzlet... így amikor elkezdtem szabadúszóként dolgozni a nemzetközi piacon, az olyan volt, mint amikor bungee jumpingolsz anélkül, hogy tudnád milyen minőségű is a kötél.

MC: A szakma legnagyobb változásai az elmúlt 5-10 évben?

KZ: Tisztában vagyunk vele, hogy az utolsó órában vagyunk. Ha a jó oldalát nézzük annak a technológiai robbanásnak, ami felé tartunk, soha nem álltunk még ennyire közel ahhoz, hogy boldogok lehessünk. Életük minden területén. Olyan gazdaságban élünk, ami teljes mértékben a személyes tapasztalásra koncentrál, ezeket nevezzük „Tapasztalás Gazdaságnak”, „Figyelem Gazdaságnak” vagy éppen „ÉN Gazdaságnak”. A jelenlegi életvitelünk nem csak az alapvető igényeinket tudja nagymértékben kielégíteni, de akár legvadabb álmainkat is valóra válthatjuk. A másik oldalon viszont sosem volt

„Az USA-ban minden második frissdiplomás munkanélkülivé válik...”



ennyire közeli az emberi faj eltűnésének veszélye. Tehát mi fog történni? Még nem tudjuk, de ez nem is a lottósorsolás, amin ráérünk minden szombat este izgulni. Leginkább rajtunk, embereken múlik, hogy a jó vagy a rossz utat választjuk. És az utazás tovább folytatódik. A MOST a lényeg, apró, egymás utáni lépésekkel haladunk előre, mindennapjaink minden egyes meghozott döntésével. A változás és az összetettség életünk, iparunk, gazdaságunk minden területét érinti. E változások nem csak életünk felszínét fodrozzák, hanem átformálják legelemibb fogalmainkat, mint például azt, hogy mit is jelent a munka, siker, túlélés, boldogság, és hogy ezek hogyan befolyásolják egymást, mint egymás környezetei.

Az ok, amiért nekünk, Talent Acquisition szakembereknek, Recruitereknek, emberekkel foglalkozó szakembereknek nagy szerepünk van annak befolyásolásában, hogy melyik irányba indulunk el, az, hogy mi vagyunk az ajtónállók azon az úton, ami által jobban megérthetjük kik is vagyunk emberként, mi fontos számunkra, hova szeretnénk eljutni holnap, és hogy mit is szeretnénk kihozni abból a valóságból, melyben jelenleg élünk. A változások könnyen kicsúszhatnak a kezünkből, ezért nagy a rizikó, de végül, ahova mindig visszatérünk, az Emberek. Megválaszolni e kérdéseket legalább annyira fontos, mint feltenni a megfelelő kérdéseket. És a jó válaszok megtalálása nehezebb, mint valaha. Folyamatos, átalakuláshoz való alkalmazkodásban kell lenni, a valóságot, mint egy adott korszak lenyomatát látni, elsajátítani azokat az újabb és újabb készségeket, amik ma még nem is léteznek, meg kell érteni azokat az eszközöket, amik kiterjesztett valóságunkká válnak. Valamint munkánk során értelmeznünk kell a környezetünket, ami valami olyan bolthoz hasonlít, ahol rengeteg termék van, és rengeteg utasítás arról, hogyan kapcsoljuk őket be vagy ki, de nincsenek felcímkézve, és nekünk meg fogalmunk sincsen, vajon a konyhába vagy a fürdőbe valók ezek.

MC: Mi a ma legnagyobb kihívása? Hogyan fogod legyőzni ezt?

KZ: Hogyan lehet összeegyeztetni a klasszikus szaktudást az új világgal? Szaktudást, miszerint amit megtanultunk, az az, ahogyan ezeket a munkákat csinálni kell. Rendben,



de ha az egész világ változik, és egy teljesen új játszótéren vagyunk, ahol az embereknek új elvárásai vannak, akkor hogyan maradhatok professzionális az új szabályok mellett. A kulcs ehhez a multidiszciplináris megközelítés. Túl kell lépnünk, nyúlnunk szakmánk határain, újabb, elérhető tudást kell behoznunk, újra kell fogalmaznunk amit, szakmánkról tudunk, és arról, hogyan teremthetünk értéket.

Persze az is a kihívás része, hogy amikor megváltoztatod a játék szabályait, még ha a jó érdekében teszed ezt, akkor is meg kell küzdened azok ellenállásával, akik nem akarnak változni.

Ellenzékben lenni nagyon értékes szerep. Természetesen nem a háborúról, vagy bántalmazásról beszélek, hanem a jó értelemben vett szimbolikáról. De azért néha ez is eldurvulhat. Sokan szeretnék érvényesíteni a saját akaratukat, ez az oka annak, hogy a fejlődéssel szemben ennyire nagy az ellenállás. Beragadnak saját mintázataikba, eljárásaikba, ez adta meg nekik az irányítást, ez természetes számukra, ezért úgy gondolják, hogy a dolgok így vannak rendben. És bizonyos szempontból igazuk is van, hisz attól, mert valami új, még nem biztos, hogy az jó is. Ha túl gyors a változás, könnyen beleroppanhatunk. Így ki kell egyenlíteni a változás sebességét, mértékét, és mindannyiunknak rugalmasabbá kell válnunk e tekintetben. Valójában ez a yin and yang játéka.

MC: Honnan válik egy munkakereső / pályázó jelöltté?

KZ: A jelen technológiai háttér mellett, illetve egy jól működő gazdaságban nincsen éles határ a jelöltek illetve a pályázók között. Meg kell értenünk, hogy a jó kérdést tesszük-e fel, és ezért szeretném megvizsgálni, hogyan is kezeli a marketing a vevőket. A marketing szerint a vevőkör egy tölcsér, és ebben a tölcsérben különböző fokozatok, állomások vannak. Például, hogy kik a számunkra érdekes vevők? Kik, és mennyire nyitottabbak egyesek? Kik azok, akiket könnyen megszólíthatunk, elérhetünk? Kik azok, akikhez potenciálisan szólhatunk meghatározott ajánlatokról? Manapság, a technológia terében

„A nagy kérdés az, hogyan viszonyul az oktatás a naprakész tudáshoz.”



az emberekhez való kapcsolódás egy szerves folyamat. Azaz nagyban annak a nézőpontnak a kérdése az egész, hogy merre is akarunk ebben a tölcserben nézni? Végeredményben rajtunk múlik, hogyan is akarjunk megszólítani őket. Számomra a legfontosabb a flow megértése, vagyis mondd meg nekem, mire kellenek, és én majd kitalálom, hol tegyem ki a hirdetéseket, hogy működjön.

MC: Miben más ma egy munkakereső / jelölt?

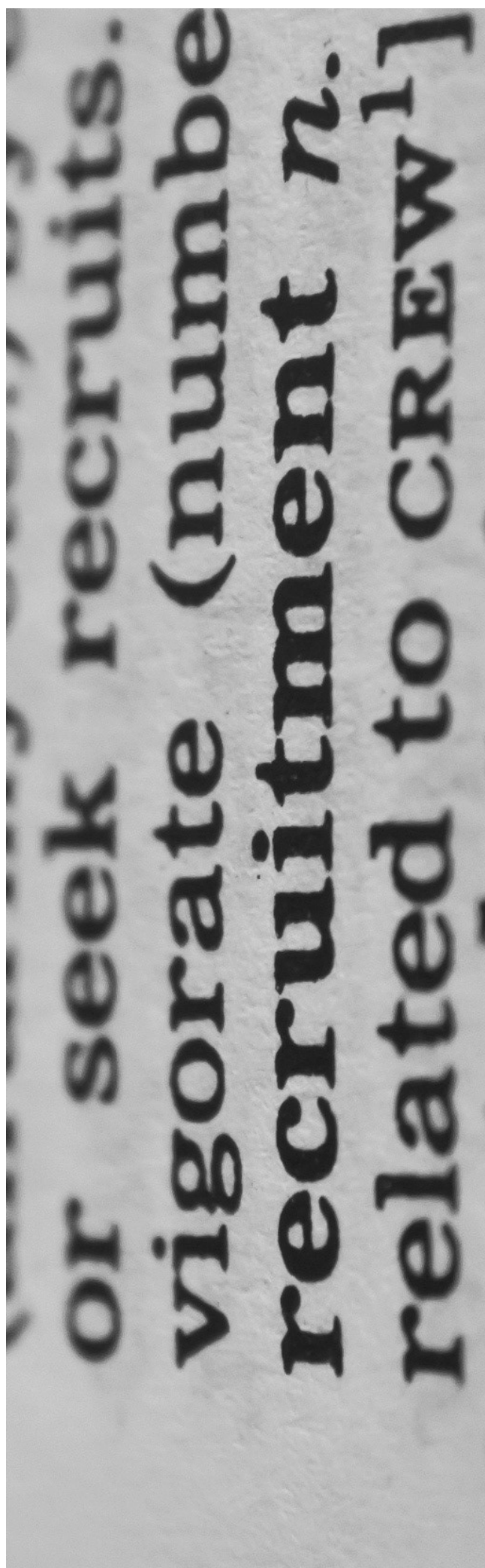
KZ: A legnagyobb különbség a tegnap illetve a ma munkakeresői között az, hogy sokkal gyorsabb, és átláthatóbb hozzáállást várnak el a munkaerő piac részéről. Ugyanakkor kedvezőtlenebb helyzetben is vannak, mert nehéz képben lenni és megérteni, miként is változnak a megbízó elvárásai. Egy közelmúltbeli kutatás azt mutatja, hogy a munkakeresők szerint az akadémiai képzettség még mindig ugyanolyan fontos, mint amilyen korábban volt, ugyanakkor kisebb fontosságot tulajdonítanak a soft skilleknek, személyes jellemvonásoknak, tudatosságnak, melyek pedig egyre fontosabbá válnak a jelen munkaerőpiacra. Véleményem szerint nem ott tartunk, ahol tartanunk kellene, ami a munkakeresők támogatását illeti, egyértelműen új módokat kell találnunk arra, hogyan találhatják meg saját útjukat és érhetik el sikerüket.

MC: Mik azok a speciális, tipikus, gyakori problémák, amikkel a munkakeresők küzdenek? Hogyan keresnek / találnak megoldásokat? Hogyan tudod támogatni őket?

KZ: Jelenleg a munkaerőpiac sok kihívást támaszt mindenki felé, kevesebb a lehetőség, és nagyobb a verseny e lehetőségek megszerzéséért. Nehéz kitűnni a versenytársak közül, és sokan még mindig a múltban élnek, a régi trükköket alkalmazzák, mint amiket évekkal ezelőtt is. A mai gazdasági helyzetben komolyan munkavadászati stratégiával kell rendelkezni, ami sokkal többet jelent az önéletrajz saját kezű, vagy tanácsadó általi naprakésszé tételénél, amit aztán annyi meghirdetett állásra és toborzó irodának kül-



dünk el, amennyinek csak tudunk. Önélet-rajz írási technikáinkat mesteri fokozatra kell fejleszteni, akár valamilyen kreatív módot is alkalmazva, fejleszteni kell interjúzási technikánkat, és kell, hogy legyen olyan proaktív stratégiánk, amivel fellelhetjük a rejtett lehetőségeket is, melyek aztán megnyitják az ajtót a meg nem hirdetett állások felé, értékes kapcsolatokhoz, és további információkhoz juttatnak a munkaerőpiaccal kapcsolatban. Ugyanakkor munkakeresőként is jobban meg kell ismerni és érteni hogyan működik a toborzás különböző cégeknél, mert így megfelelhünk az elvárásaiknak. Azzal lehet kiemelkedni a versenyben, ha meg tudjuk mutatni, hogy felelősséget vállalunk a jövőnkért, és a jövő azt várja el, hogy magas szinten bírjunk bizonyos készségeket, melyeket a legtöbb cég keres. Olyan készségeket, mint a kritikus gondolkodás, összetett probléma megoldás, aktív hallgatás, számítógépes ismeretek, operációs és rendszerelemzési, értékesítési és marketing ismeretek, és így tovább. A hozzáállás szintén alapvető fontosságú. Kutatások szerint a Professionalizmus (86%), magas energia szint (78%) és önbizalom (61%) a három legfontosabb



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

VÉLEMÉNY

jellemvonás, amit a munkaadók saját bevallásuk szerint az új alkalmazottakban keresnek. Legtöbben azt hiszik, hogy ezek a munkakeresés elején a legfontosabbak, de pozitívnak maradni egy másik kérdés. Csak a nagy önismerettel rendelkező munkakeresők képesek erre.

Tehát sok a tennivaló. A legjobb az, ha van egy külső segítség, szakértő, aki segít abban, hogy nem veszítsd el a célt. Ideálisan egy szakképzett, profi coach vagy karrier tanácsadó tud a legtöbbet segíteni, de a barátok, és a család is fontos támogató tud lenni.

MC: Számodra hogyan néz ki, mit jelent a siker?

KZ: Soha nem hittem, hogy lenne a sikernek egy receptje. Nem, nincs ilyen, csak egyedi utak, történetek. Két dolgot kell megvizsgálnunk, ha a sikerről elmélkedünk:

1. mit is jelent számunkra a siker; 2. mi is az odavezető utunk. Ha a sikerről van szó, akkor azt elmondhatom, én hogyan jöttem rá arra, mit is jelent a siker az én saját utamon. Ha azt kérdezed, szerintem te hogyan lehetsz sikeres, akkor ahhoz előbb jobban meg kell ismernem téged, hogy megértsem az utadat, értékeidet, álmaidat és félelmeidet. Mert csak útmutatást tudok adni, receptet nem.

A siker az én történetem esetében az volt, hogy képes legyek mögé látni a professzionalizmusnak, ami jobb, mint tökéletesnek lenni. Az eredeti sokkal jobb, mint a tökéletes, amúgy is túl sok művi tökéletesség van az iparágunkban, aminek sajnos van egy csúnya mellékhatása, a modorosság. Azt is a siker egy mutatójának tartom, hogy képes voltam fenntartani, megtartani a kíváncsiságomat. A kíváncsiságom nagyobb, mint a félelmem, ami lehetővé teszi, hogy szenvedélyem és álmaim szerint éljem az életem. Elfogadtam, hogy a jelen változásai és komplexitása mellett csak amatőr lehetek bármiben, amit csinálok, ezért időről időre hibázni fogok, nem fogok mindig szakértőként cselekedni, bármennyire is próbálkozom. Számomra ez egy hatalmas paradigmaváltás volt.

MC: Szerinted merre tart a recruitment? Mit rejt a jövő?

KZ: A recruitment egy nagyon érdekes stádiumban van most, hatalmas technoló-





giai előnyökkel, de ugyanakkor hatalmas kihívásokkal néz szembe. A munkaerőpiac már most is számos gonddal küzd, és ez még egy darabig csak rosszabb lesz. Kihívásokkal néz szembe mind a recruitment, mind a munkaerőpiac. Mára a recruitment világa 100 %-ban digitálissá vált. Az önéletrajzoktól a kutatáson át az interjúkig egyre inkább a digitális felvételi rendszerek felé tendálunk.

Ugyancsak jelentősen megváltozott a recruitment lehetséges kiindulási pontja, bár szerintem a klasszikus értelemben vett recruitment nem fog 3-5 évnél tovább létezni. Ahhoz, hogy új üzleteket valósítsunk meg a gyorsan változó környezetben, ténylegesen innovatívnak kell lenni, de bármilyen, innovációt vagy start-upokat illető benyomás meglehet nem több mint egy új technológia, vagy egy piaci trendeket érintő zsigeri érzés – az ismeretlen hatalmas mezeje nehezíti meg a vállalkozói lehetőségek validálását. Meg kell határozni ezeket az ismeretleneket, és ki kell találni, hogyan lehet kezelni ezeket. Ehhez pedig számos különféle módszertanra van szükség, amiket a legkülönbözőbb megközelítések, perspektívák és ötletek területéről származó csapattagok fognak szállítani.

„...a Professionalizmus (86%), magas energia szint (78%) és önbizalom (61%) a három legfontosabb jellemvonás, amit a munkaadók saját bevallásuk szerint az új alkalmazottakban keresnek.”

Eközben azok a szakmai dobozok, amikbe eddig hosszú éveken át toboroztunk, egyszerűen el fognak tűnni. Egy lehetséges megoldással kezdünk majd. Valószínűleg sok, amolyan kurátor szerű pozíció létezik majd, ami értelmet ad annak, amit csinálunk. Például a PayPal. Nem tudjuk pontosan mi is az, de azt tudjuk, mire való. Szerintem sok ilyen cég, termék létezik majd, amikor tudjuk, mire használjuk ezeket, anélkül, hogy meg tudnánk őket határozni klasszikus értelemben véve. A definíciók folyamatosan elavulttá válnak, ahogy múlik az idő. Ha pedig azokról a készségekről van szó, amik ezen új megoldások kifejlesztéséhez szükségesek, nem fogjuk pontosan tudni, mik is ezek a bizonyos készségek, így motivációnk, értékeink, vágyaink, elhivatottságunk lesz



(valószínűleg pár alapképességgel kombinálva) sokkal fontosabb, semmint adott, lehatárolt készségek együttese. Sokkal dinamikusabb térben fogunk dolgozni, sokkal gyorsabban kell felpörgetnünk majd csapatokat. Itt két lehetséges utat látok a továbbhaladásra: Az egyiket a dinamika vezérli, olyan „munkaerő tőzsdéket” tudok elképzelni, mint amilyen például a Taskrabbit. A másikat pedig a személyes kapcsolatok, közösségek hasonló, egyező érdekei vezérik. A világ rendjében nem biztos, hogy szükség lesz szervezett, intézményesített rendszerekre a munkával kapcsolatos szervezetek esetében. A network, kapcsolati alapú struktúrák éppen annyira megfelelőek, és ez a közösségi hálók egyik legszebb tulajdonsága.

MC: Te merre haladsz karrier utadon? Számodra mit tartogat a jövő?

KZ: Szeretném azt hinni, hogy a jövőm a jó úton halad, ami az a cél, hogy felkavarjam iparágunkat, globális szinten egyensúlyba hozva ezzel a Talent Acquisition és a Recruitment szakmákat. Sok az ellentmondó vélemény iparágunk minőségét illetően, ugyanakkor a Talent Acquisition az első számú prioritás az üzletek számára az elkövetkező években. Jelenleg Employer Branding Project Managerként dolgozom egy olasz tulajdonban lévő, milánói központú nemzetközi cégnél, ahol a belső kommunikációt és talent attraction módszereket tervezek számos európai országnak, az alkalmazottak megtartásának és a potenciális új alkalmazottak bevonzásának minőségi módjára. Van-



nak aggodalmaim azzal kapcsolatban, hogy hol is tartunk a jelöltek tapasztalatával, és több figyelmet kívánok erre fordítani a jövőben.

Ugyancsak dolgozom a Lavoie Entertainmenttel, egy minőségi tarta-



lom és videó produkciós céggel Miami-ban, ahol több olyan dokumentumfilmben is részt veszek, olyan témákban, mint a „recruitment művészete”, és „talent attraction”. Hisszük, hogy a leghatékonyabb módszer az, hogy tanítsunk tapasztalatok megosztásán, őszinte beszélgetéseken, és nem unalmas előadásokon keresztül. Kifejlesztettünk egy holisztikusabb tanulási élményt a nézők számára online és személyes formában, a dokufilmet. Minden dokufilmben egy csoportnyi iparági vezetőt és valós gyakorlati szakembert hozunk össze egy valós, őszinte beszélgetésre, amik igaz történeteket fednek fel arról, hogy mik működnek, és mik nem működnek a HR területén. Különleges helyszíneken zajlik a forgatás, és red epic kamerával veszik fel, mint amilyen a Kártyavár sorozatot is, így az eredmény egy gazdag, moziszerű élmény, ami lehetővé teszi a nézők számára, hogy ne csak a szavakat hallják, hanem átérezzék a hely és a tömeg energiáját. Akár élőben szerepelnek benne, akár online nézik, az emberek sokkal nyitottabb elmével és szívvel mennek haza. És minden dokufilm üzenete és marketing célja – mind művész, mind szakmai, kifejezetten arra irányulóan –, hogy az iparág legjobbjainak hozzáadott értékét és szándékát világítsa meg.

Lavoie Entertainment a Top Recruiter: Miami Reality Series producere is, ami egy globális versenyről szól a világ legjobb recruitment ügynökei között. Ez egy nagyszabású innovatív marketing kísérlet iparágunkban. Beválasztottak a 6 versenyző közé, és Chris Lavoie executive director, aki egy közösségi média oldalon keresztül talált meg tavaly, meghívott, hogy szerepeljek a 2015-ös új évadban. Tudván, hogy mintegy 10 ezer ember jelentkezett a műsor válogatásaira, hihetetlenül büszke vagyok arra, hogy Magyarországot képviselhetem, és én lehetek Európa hangja a 4. évadban. A film 2015 szeptemberében jön majd ki. <http://toprecruiter.tv/season-3-episode-1>

*Az interjút Csetneki
Csaba készítette*



BÖLCSKEI Mónika

MAGYAR
COACHREGISZTER



ESETMEGOSZTÁS

EGY SIKERES PÁLYAMÓDOSÍTÁSRÓL

Több, mint 10 évig foglalkoztam pályaorientációval és pályamódosítással. Tanácsadóként elsősorban pályakezdőkkel találkoztam ezen szolgáltatás kapcsán, és a 2000-es évek elején vezetői körökben a pályamódosítás még kevésbé volt elterjedt, de mára ez megváltozott. Nagyjából 6-7 éve dolgozom vezetőfejlesztő coachként, trénerként. Az elmúlt évek tapasztalatai alapján úgy látom, hogy a vezetők körében sokkal gyakoribb a kiégés, mint más esetekben, így egyfajta megoldásként egyre gyakoribb lett körükben a pályamódosítás.

Én is voltam ebben a cipőben. 2004-et írtunk, amikor úgy éreztem, hogy már kevésbé tudok megújulni, valami nem OK velem, nincs motivációm, nem találok a helyem az éppen aktuális feladatkörömben, nem látok kihívást, és valami teljesen másra vágyok. Aki személyesen ismer, az jól tudja, hogy az erősségeim közül a sokoldalúság, a kreativitás és a vakmerőség szerepel az első helyen, ami ebben az esetben is megmutatkozott.

Vezető tanácsadói munkakörből egyik napról a másikra egy általános iskolában találtam magam, ahol ugyan feladtam a biztos anyagi háttérrel, amit a vezetői munkám nyújtott (a tanári fizetésem viszont nem), elkezdtem újra felfedezni magam, új motivációt keresni, önmegvalósítani. Akkor még nem láttam tisztán, hogy éppen az új karrierem első lépcsőfokait alapozom meg. Nem bántam meg.

Anélkül a 2 év nélkül, amit tanárként töltöttem most nem tartanék ott, ahol tartok. Megtaláltam magam a tanításban, a fejlesztésben, és a gyerekek világából visszatértem a felnőttek világába, viszont már nem megmondó emberként, hanem kérdező emberként. Néhány éve a coach munkám mellett elkezdtem vezetőket, HR szakembereket, trénereket, coachokat is továbbképezni bizonyos témákban. Ezek közül most egy speciális módszertant szeretnék bemutatni azon érdeklődők számára, akik valami hasonlót éreznek, mint anno 11 évvel ezelőtt én éreztem. Szeretik a munkájukat, látják annak előnyös oldalát, viszont önmagukban már nem kielégítőek azok a feladatok, amelyek áthatják a mindennapjaikat. Pályamódosításra van szükség? Lehet. Járjunk utána egy picit, hiszen egy ilyen fontos döntést nem lehet elkapkodni.

Egy olyan módszertanra szeretnék rámutatni, amely már sok hozzám forduló



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

VÉLELMÉNY

szakembernek segített a pályamódosításban. Az action learning-ről, vagyis az akciótanulásról való tudásom megosztásáról szól most ez az írás, és általa célom, hogy megmutassam, hogyan tud ez a módszertan segíteni akár Neked is, mint pályamódosításban gondolkodó, önmagát megtalálni és megvalósítani vágyó, értékes, de valószínűleg kiégett szakembernek.

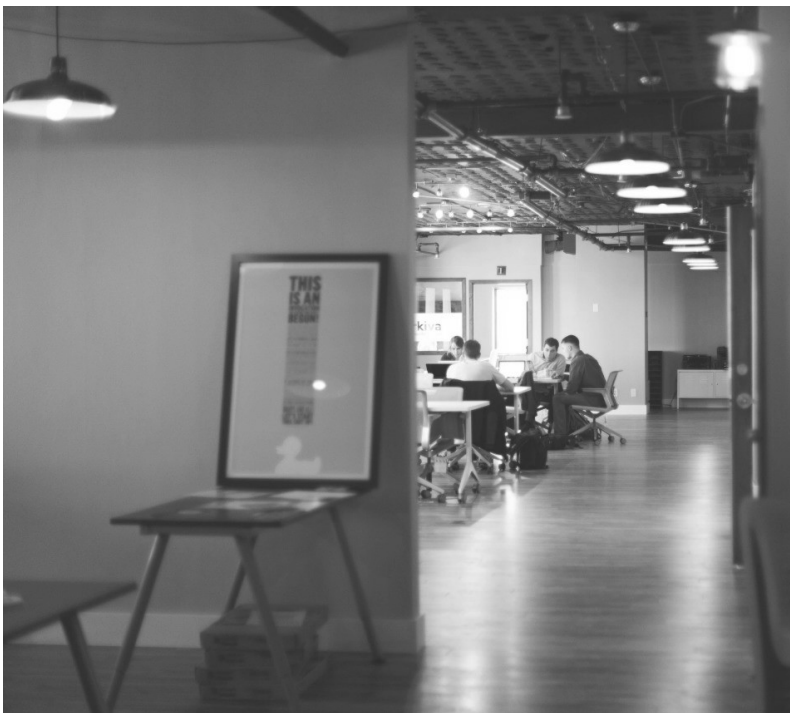
Magáról a módszertanról már több cikket írtam, viszont erről az oldalról megközelítve még nem. Az action learning fejleszti a gondolkodást, a kérdezéstechnikát, ezáltal segít megtalálni azokat a kérdéseket önmagunkhoz és másokhoz is, amelyek előrébb visznek, amelyek egy-egy döntési helyzetben a támaszaink lehetnek. Amikor akciótanulásban vagyunk, mindenképpen csoportos formára kell gondolni. Ez egy kics csoportos (4-7 fő) tanulási forma, ahol a résztvevők 2 szerepben felváltva tanulnak magukról, támogatnak másokat a tanulásban, formálják egymás vezetői szemléletét, közösen gondolkodnak, megteremtik az egy hajóban evezés érzését. Az akciótanulás lényege, hogy nem történhet tanulás akciótérvekre épített cselekvés nélkül csakúgy, ahogy nem történik tanulás nélküli cselekvés sem, amikor a megfelelő következtetések levonása nélkül nem

tanulunk a saját hibáinkból, és azokat nem építjük be a következő cselekvéseinkbe. A csoportban résztvevők saját, valós témáikat hozzák be a körbe, amelyen mások kérdései mentén elkezdenek gondolkodni, megoldásokat keresni, cselekedni és a felmerülő nehézségekre újabb, jobban működő megoldásokat hozni.

Engedd meg, hogy egy név nélküli rövid esettanulmányt osszak meg veled egy olyan

akciótanulás ülésről, ahol az egyik multinacionális cég középvezetői pozíciójában dolgozó témagazda feltárta, hogy élethelyzete megváltozott, egyre kevésbé vágyik a 10-12 órás munkájára, már nem olyan fontos neki az adminisztrációs ügyek maximális kiszolgálása, sőt már a vezetésre sem vágyik. Ezek helyett inkább egy másfajta értékteremtést szeretne megvalósítani, ami nem más, mint egy "testi-lelki-szellemi wellness központ" létrehozása, ahol kiégés előtt álló vezető férfiak és nők kapnak tőle és esetlegesen vele hasonló gondolkodású és értékrendű támogató szakemberektől segítséget.

A folyamat úgy indult, hogy a támogató társak elkezdték Őt kérdésekkel bombázni, hogy meséljen minél többet erről a helyzetről, mióta gondolkodik erről, mik voltak az



első jelek, mennyire vágyik erre a változásra valóban, mi teszi ezt a kérdést most aktuálissá a számára, és így tovább. Nagyon megérintette a csoport támogató résztvevőit a téma, ami hallható és érezhető is volt. Később ki is derült, hogy Ők is gondolkodtak már többször hasonló váltásban, de nem volt elég bátorságuk meglépni ezt.

Ahogy haladt előre a témafeldolgozás, egyre biztosabbá vált mindannyiunk számára, hogy a témagazda nagyon eltökélt a célja mellett, és már nem először tette mérlegre a pro-kontra érveket. Mégis valami csoda történt a támogatók kérdései segítségével, ugyanis a témagazdának sikerült újabb érveket találnia amellet, hogy megvalósítsa álmát, és egyre inkább kezdte legyűzni a félelmeit, amelyek eddig távol tartották a megvalósítástól.

„A csoportban résztvevők saját, valós témáikat hozzák be a körbe, amelyen mások kérdései mentén elkezdének gondolkodni...”

A támogatók még abban is segítettek, hogy a már meglévő megvalósítási lehetőségek mellett újabbak is az asztalra kerüljenek, amelyekből végül az akcióterv meg is született. A témagazda közel másfél óra alatt szinte egy azonnal megvalósítható tervet állított össze, ahol látta az egymást követő

lépéseket, tudta, hogy kiket szeretne bevonni a célja megvalósításába, azt is látta, hogy milyen nehézségekre milyen lépésekkel tud reagálni, milyen belső félelmein kell még dolgoznia, hogy ki tudjon tartani a célja mellett.

A témafeldolgozás során a támogató résztvevők is hatalmas egyéni szintű tanulsókkal lettek gazdagabbak. Volt, aki azt fogalmazta meg, hogy a félelmei nem állhatnak a vágyai útjába, más azt tanulta meg, hogy sokkal jobb csapatban gondolkodni, mint egyedül rágni magunkat egy dilemmán, mások pedig abban erősödtek meg, hogy a magunk iránti őszinteség hozhat eredményt a másokkal való együttműködés javítása terén is. Nagyjából 9 hónap elteltével felhívott ez a vezető (témagazda), és beszámolt arról, hogy jelenleg is dolgozik még a korábbi cégnél, viszont rugalmas munkaviszonyban, elindult az üzleti vállalkozása, már vannak ügyfeleik, és már vannak sikertörténeteik is. Mi lehetne ennél nagyobb sikerélmény nekem, mint ügyfeleim sikeres történeteik? Nem sok minden!

Számos akció tanulócsoporthoz működése igazolja a fentieket, miszerint csoportban könnyebb megoldást találni, döntésre jutni és cselekedni. Bízom benne, hogy a fenti írás segített egy picit közelebb kerülni az akciótanulás és a pályamódosítás közötti eredményt hozó kapcsolat megértéséhez.





KARRIERORIENTÁCIÓS DILEMMÁK

Céltalanság, önbizalomhiány, kapunyitási pánik – sokféle címkét társíthatunk a pályakezdéshez kapcsolódó bizonytalan időszakhoz, de egy biztos: minden végzős egyetemista átesik valamilyen szintű karrierorientációs válságon. Ha magunktól nem is kezdenénk el stresszelni a jövőnk miatt, akkor biztosan lesz olyan oktató, családtag vagy ismerős, aki frusztráló kérdéseivel biztosítja, hogy azonnal kétségbe essünk, merre is tartunk valójában. Pályakezdőként én is számos problémával szembesültem, így saját és ismerőseim tapasztalataiból mérítve mutatom be röviden, hogy mik a legjellemzőbb dilemmák.



Mire készít fel az egyetem?

Úgy gondolom, alapvetően két dologra van szükség a munkába álláshoz. Az egyik természetesen a szaktudás, a másik pedig valamilyen szintű szociális készség, ami képessé tesz minket arra, hogy másokkal együtt dolgozzunk, és alkalmazkodjunk egy adott munkakörnyezethez. Ha egy jó egyetemi képzést elvégzünk, akkor remélhetőleg az első feltétellel nem lesz problémánk, a beilleszkedéshez szükséges softskilleket viszont nem fogják nekünk megtanítani a kötelező kurzusokon. Azt nem lehet állítani, hogy egyáltalán nem foglalkoznak ilyen témákkal az oktatók, de sajnos nagyon kevés az olyan tárgy, ahol gyakorlati ismeretekre is szert tehetünk, például az asszertív kommunikációs technikákról.

Az egyetemek többségén azonban a kötelező oktatáson túl számos olyan lehetőséggel is élhetünk, melynek keretében megtanulhatjuk, mit jelent a felelősségvállalás a mun-

kánkért, hogyan érvényesülhetünk egy szervezetben, vagy hogyan viselkedjünk egy kisebb csapat tagjaként, vagy éppen vezetőjeként. A nagyobb egyetemeken jellemzően több diákszervezet és szakkollégium is jelen van, ahová bekerülve nem csak szakmai szempontból gazdagodhatunk, hanem kipróbálhatjuk magunkat, hogy hogyan tudunk másokkal együttműködve dolgozni közös célokért. Ezért azt gondolom, hogy azok a diákok, akik tanulmányaik mellett egyéb tevékenységekben is aktívan részt vesznek, könnyebben szerzik meg a későbbi boldoguláshoz nélkülözhetetlen softskilleket. A diákszervezeteken túl természetesen még az egyetemi kereteken belül is sok egyéb lehetőség is adódhat – például pályaorientációt segítő szemináriumok és előadássorozatok vagy a karrierirodai tanácsadás –, melyek segítségével képbe kerülhetünk a munkaerőpiacot aktuálisan meghatározó trendekről, és arról, hogy ezek hogyan érintenek minket.



Mit várunk a munkaerőpiactól?

Az Y generáció tagjai vagyunk, annak minden pozitívumával és negatívumával. Természetesen nekünk is alapvető elvárásunk, hogy stabil pénzügyi háttérrel biztosítson számunkra a munkahelyünk, viszont ennyi önmagában közel sem elég az elégedettséghez. Ahhoz, hogy motiváltak legyünk, látnunk kell, hogy milyen fejlődési és előrelépési lehetőségeink vannak az adott munkahelyen. Szintén nagyon fontos, hogy milyen emberek a munkatársaink. Egyrészt szeretnénk jól érezni magunkat munka közben, és ehhez feltétlenül szükséges, hogy jó kapcsolatot tudjunk kialakítani a kollégákkal. Másrészt pedig tanulni akarunk a többiektől. Bármikor, amikor egy korombeli ismerősömmel beszélgettem, akinek két vagy több konkrét állásajánlat közül kellett választania, a már említett aspektusok mellett az egyik legfontosabb mérlegelendő szempont az volt, hogy kikkel fog együtt dolgozni, és mit tanulhat majd tőlük.



Leggyakoribb dilemmáink

Ahogy már az előbb kiemeltem, nagyon fontos a mérlegelésünkben az emberi tényező. Ez viszont azt is jelenti, hogy gyakran az egyik legnehezebb kérdés, hogy vajon hogyan





fog illeszkedni személyiségünk a vállalati kultúrához, a munkakörhöz, a csapathoz. Itt viszont kénytelenek vagyunk beletörődni, hogy ezt előre senki sem tudja nekünk megmondani. Mint ahogyan azt sem, hogy elég jók vagyunk-e, és képesek leszünk-e majd megfelelni az elvárásoknak, vagy, hogy ki tudunk-e majd alakítani a munkahelyen egy egészséges work-lifebalance-t.

Ami pedig a munkakeresési folyamat elejét illeti, talán az egyik legnagyobb dilemmánk, hogy merjük-e követni álmainkat, és olyan állásokra jelentkezünk, amiket valóban nagyon izgalmasnak tartunk, vagy inkább próbáljunk meg bekerülni egy valószínűleg unalmasabb, cserébe biztosabb munkahelyre, hiszen először úgymint az a lényeg, hogy

„...gyakran az egyik legnehezebb kérdés, hogy vajon hogyan fog illeszkedni személyiségünk a vállalati kultúrához, a munkakörhöz, a csapathoz.”

„megtanuljunk dolgozni”. Hozzá kell tennem, hogy vannak olyan szerencsés szakterületek, ahol nem kell ezt a választást meghozniuk a pályakezdőknek, viszont sokaknak

igenis releváns és fájdalmas kérdés ez.

Ha pedig túljutottunk a milyen irányban induljunk el az álláskeresésben kérdésen, jön a következő nagy dilemma: mivel tudok kitűnni? Mi lesz az a valami, ami miatt jobban fogom érdekelni a HR-eseket a többi 500 jelentkezőnél?



Mi jelent a segítséget?

A megannyi kérdés közepette nem csoda, ha tanácstalanul állunk a soklépcsős felvételi folyamatforgatógáiban. Ilyen helyzetekben leginkább a személyes kapcsolatainkat hívjuk segítségül: barátokat, családtagokat, csoporttársakat, majd később a munkahelyi problémákkal a saját generációnkhoz tartozó munkatársakat. Profi segítséget azonban úgy gondolom, kevesen keresnek. Szerencsére én elmondhatom magamról, hogy szakértői segítséget kaptam akkor, amikor úgy éreztem, hogy ki kell jelölnöm egy utat, amin elindulok. Az, hogy egy coach-csal együtt dolgozva tudtam kijelölni azt az utat,

amin el fogok indulni, és tudatosan foglalkoztam azzal, hogy milyen erősségek segíthetnek nekem céljaim elérésében, óriási pluszt adott.

Nekem is, mint az elbizonytalanodott frissdiplomások többségének egészen egyszerűen megerősítésre, önbizalomra, tudatosabb hozzáállásra volt szükségem. Nem gondolom, hogy bármelyik tanácstalan végzős egyetemista minden problémáját megoldó tündérkeresztanyára várna. Csak egy terv kell, amit követhetünk, elmesélt tapasztalatok, amikből tanulhatunk, és persze tisztában kell lennünk saját erősségeinkkel, amikre építkezhetünk. Tanácsra van szükségünk abban is, hogy mire fókuszáljunk egy felvételi folyamatban. Hiszen gyakran a meghirdetett munkakörhöz felsorolt rengeteg elvárt képességet nézve, nehéz eldönteni, hogy mit érdemes kidomborítani magunkból például egy tíz perces telefonos interjú alatt.

Ezeken a területeken segítséget kapva tehát úgy gondolom, nagyságrendekkel jobb eséllyel indulhatunk egy meghirdetett állásért folyó versenyben.

PÁLYAMÓDOSÍTÁSBAN GONDOLKODÓ, SZAKMAI TUDÁS KIEGÉSZÍTÉSÉRE VÁGYÓ HR-ESEK, VEZETŐK FIGYELEM!!!

Ha érdekel a **coaching**,
Ha szeretnél **coach** lenni,
Ha **megbízható képzést** keresel,
Ha a **minőség** is fontos...

**150 órás akkreditált
Egyéni és Team Coach Képzés
indul 2015. novemberében**

EARLY-EARLY BIRD AKCIÓ

900 000 Ft helyett **most**

630 000 Ft

csak **2015. február 28-ig**

JELENTKEZZ MOST A KEDVEZMÉNYÉRT!

www.humanbridge.hu

TUDATOSSÁG
MEGBÍZHATÓSÁG
FELELŐSSÉG

Bölcskei Mónika



Rádlerné Iványosi-Szabó Márta Dr. Király Zsolt



MAGYAR
COACHREGISZTER

TÖBB TUDÁS, BÁTRABB SEGÍTSÉGGKÉRÉS?

Bevezető gondolatként

Sokan a tanulás szó hallatán elsősorban az iskolai rendszerű képzés keretein belül megvalósuló formára és oktatási rendszerre, az arra jellemző élethelyzetekre, tanulási folyamatokra és technikákra gondolunk. Többnyire a „kemény”, könnyen beazonosítható tudáselemeket látjuk magunk előtt, melyek az említett folyamat során valaki tanultabb, képzetesebb részéről direkt információközvetítés keretében kerülnek átadásra.

Erre gondolunk talán akkor is, ha a munkáról, üzletről beszélünk. Természetesen itt már képbe kerül a tapasztalás, a gyakorlat és a megélt helyzetek összessége, ám itt is olyanokra koncentrálunk többnyire, mint például „ezt a munkahelyi konfliktust hogyan sikerült rendeznem”, „milyen voltam ma a prezentációm során”, „mit csinálok másként a következő üzleti tárgyaláson”, „hogyan értékesítsek sikeresebben”, „hogyan építsek üzleti kapcsolatokat”, „hogyan intézzek el hatékonyabban hivatalos ügyeket”, és így tovább.

Arra azonban talán kevésbé figyelünk, hogy a kor előrehaladtával, vagy a ranglétrán előbbre lépkedve, vagy mondjuk a folyamatos iskolai rendszerű képzések alatt, az eltérő képzettségi szinteken felfelé haladva hogyan változnak a „puhább” készségeink. Azok közül is a hétköznapi rohanás és rutin kellős közepén a tudatosan is nehezebben és kevésbé ténylegesen megragadhatók, nehezen nyomon követhetők, mint például a segítségkérés.

A segítségkérés, melyhez való viszonyunk az életünk során kisebb-nagyobb mértékben, de folyamatosan változik. Változik a kapott/látott majd követett mintáknak, sablonoknak, a neveltetésnek, a társadalmi konvencióknak és az éppen uralkodó trendeknek




MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

Kutatás

megfelelően. Mindemellett, illetve ezzel együtt, a világnézetünk alakulásával, értékrendünk kiforrottá válásával másként reagálunk a szerepekkel (nő/férfi, házastárs, szülő/gyermek, vezető/vezetett stb.) szemben támasztott elvárásokra. Korunk előrehaladtával, a szakmában és/vagy a ranglétrán előbbre lépkedve más-más élethelyzeteket megélve érezzük át, hogy milyen sok fajtája is lehet a segítségkérésnek illetve nyújtásnak, és hogy számunkra éppen milyen szituációban és területen lenne jó a segítség, a támogatás és annak kérése.

Nos, ezen alap gondolatból kiindulva vizsgáltuk egy nagyobb, fókuszában szélesebb kérdőíves kutatás keretében, hogy ki milyen területen került olyan élethelyzetbe, amikor jó lett volna, ha valaki ítékezés nélkül végighallgatja, az adott helyzet átgondolásában támogatja. Azt is vizsgáltuk, hogy ki kérne közvetlen környezetén (értsd: társ, család, barátok) kívüli személytől segítséget, kihez (pszichológus, coach, tanácsadó, mentor) fordulna, s mi a véleménye a coachingról, mint támogató szakmáról. Vizsgáltuk ezt nem, kor, pozíció (vezető/nem vezető, vezetői szint) és végzettség szerint is. A következőkben a felmérésünk ezen eredményeit ismertetjük röviden.



A kutatás módszertana, főbb kérdései és a minta jellemzői

A kutatás online kérdőíves felmérés formájában valósult meg 2014. szeptember 10. és december 20. között, egy 32 kérdéses (22 tárgyköri, 10 személyes) saját összeállítású kérdőív segítségével. A használt kérdések vagy zártak – azon belül alternatív illetve szelektív egyaránt –, vagy szemantikus differenciál skálások voltak.

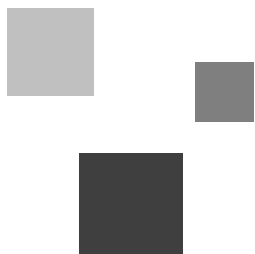
A kérdések tartalmukat tekintve a fent érintett kérdéseken kívül arra fókuszáltak, hogy a megkérdezetteknek mi a véleménye a coachingról, milyen területen tartják az alkalmazását hasznosnak, belső vagy külső coachot alkalmaznának, melyek (lennének) coach választásuk legfontosabb szempontjai stb.

Fontos megjegyeznünk, hogy kutatásunk eredményei a felmérés mintanagyságának az országos szintű társadalomkutatásoknál elvárt 1 000 fős mintanagyságtól való elmaradása, valamint a minta demográfiai, földrajzi és ágazati rétegzettsége miatt nem tekinthetők reprezentatívnak, ám mindenképp iránymutatóak.

A felmérés mintanagysága 673 fő, kétharmada nő, és közel fele Y, közel 40%-a X generációs. A megkérdezettek több mint fele Közép-Magyarország területén él, a teljes minta 41%-a fővárosi, míg a vidéki városokban élők aránya 38%. A válaszadók 67%-a



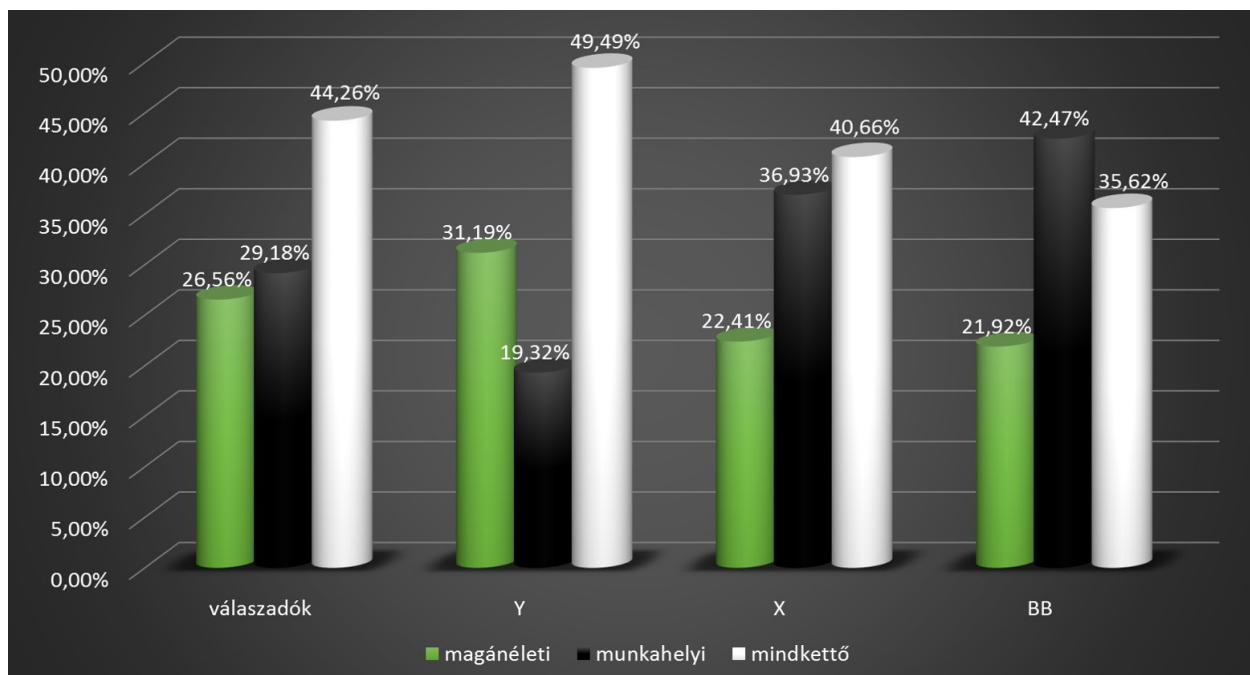
rendelkezik diplomával, ennek megfelelően nem meglepő, hogy a minta 51%-ban áll olyanokból, akik további munkatársak, munkatársi csoportok munkáját irányítják, esetükben az irányítottak száma jellemzően (67%-ban) 1-9 fő. Többségük formálisan különböző szintű vezető, közel 75%-uk legalább középvezető, s megtalálható közöttük néhány HR vezető is.



Ítékezés nélküli meghallgatás, segítségkérés, coaching

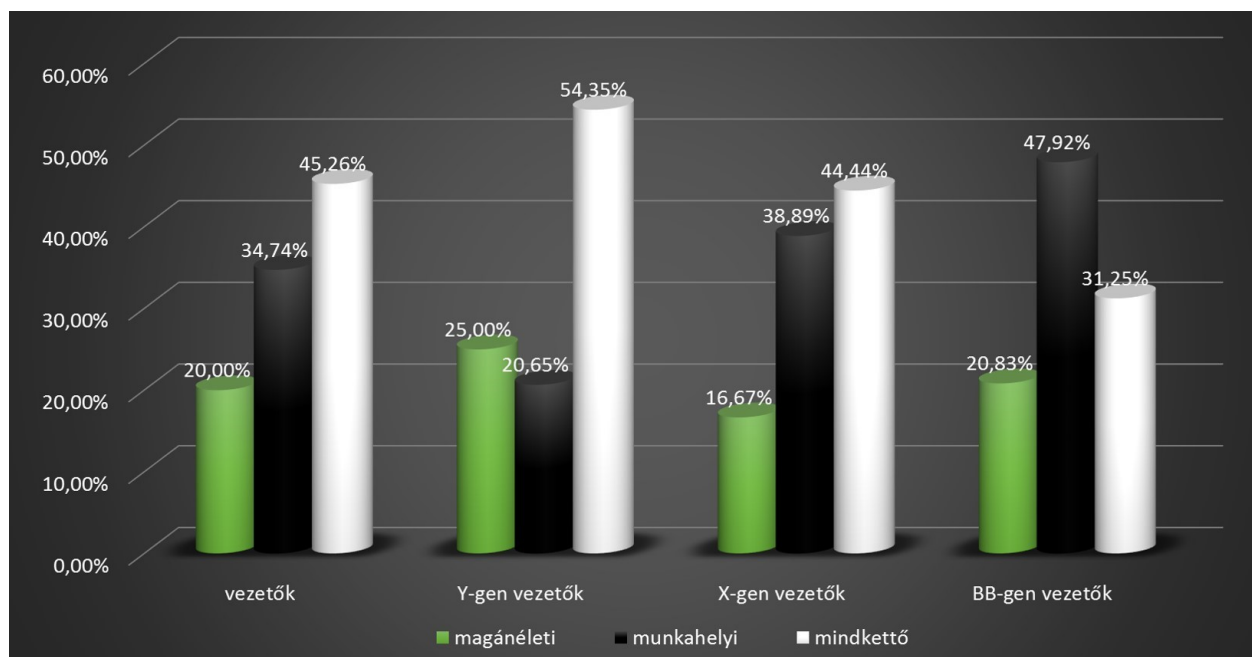
Mint ahogy azt említettük, a segítségkérés kérdéskörét számos mintajellemző alapján vizsgáltuk, ám a tanulás jegyében most csak a generációk (élettapasztalás), vezetői szintek (munkahelyi tapasztalat), valamint az iskolai képzettségi szint (iskolai rendszerű tanulás) vonatkozásában térünk ki eredményeinkre, melyek az alábbiak.

A válaszadók 95,5%-ának lett volna már szüksége életében ítékezés nélküli meghallgatásra, támogatásra, 66%-uknak a közelmúltban is. Okként a magánéleti problémát 70%, munkahelyit 73% jelölte meg. A generációk tekintetében „kilóg” az Y generáció: közöttük 10-15% ponttal magasabb azok aránya az X generációhoz és a baby boomerekhez képest, akik mindkét területen igényelték volna az ítékezés-mentességet. Még szembetűnőbb az eltérés a magánélet területén, az arány 91% (!). Ez 25-30% pontos eltérés az idősebb korosztályok körében kapott eredményhez képest (1. ábra). Vezetői szinten hasonló látható a 2. ábrán.



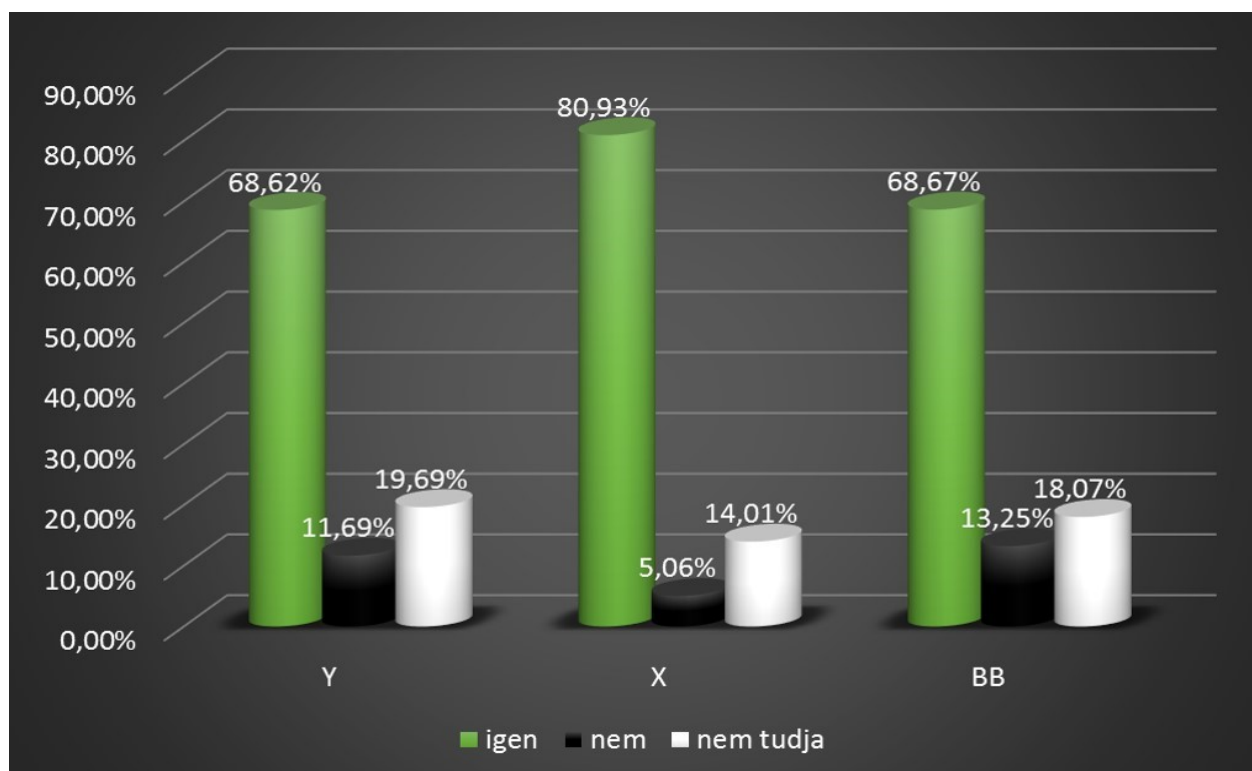
1. ábra: Milyen okból lenne szüksége ítékezés nélküli meghallgatásra, támogatásra? (válaszadók generációnként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 610)





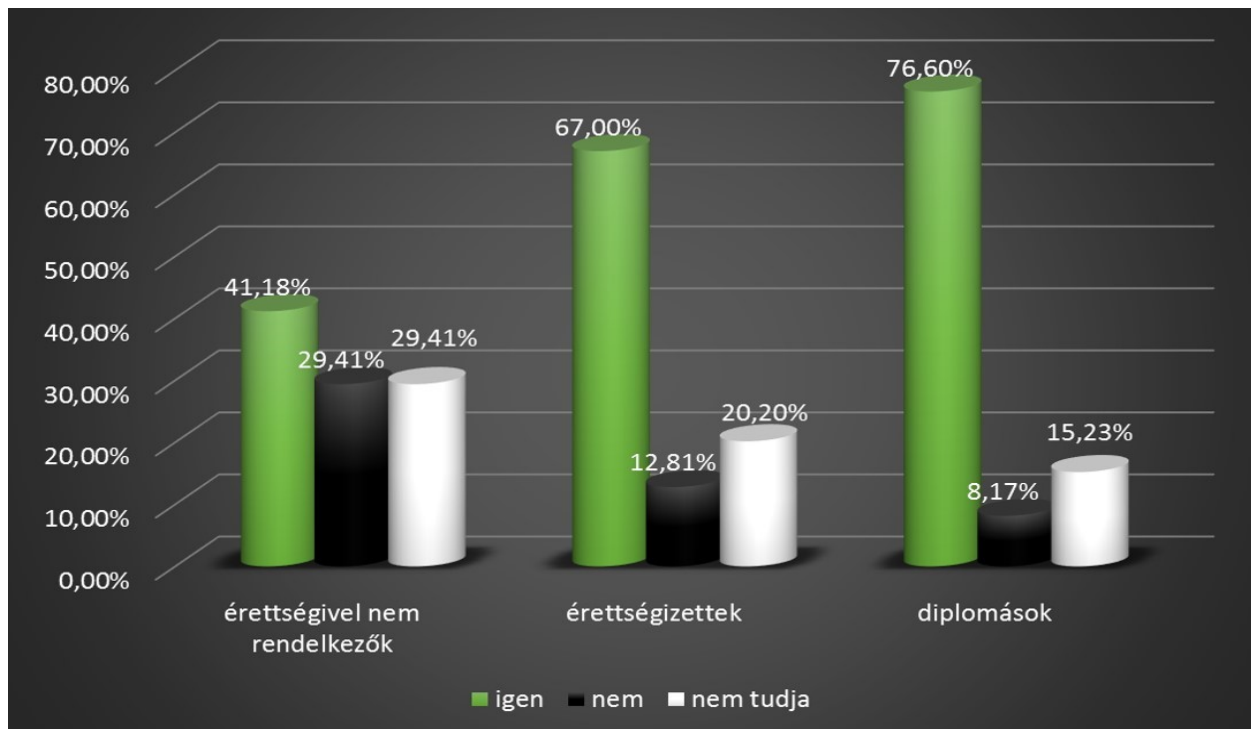
2. ábra: Milyen okból lenne szüksége ítékezés nélküli maghallgatásra, támogatásra?
(vezetők generációnként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 308)

A teljes minta 73%-a közvetlen környezetén kívüli segítségért is fordulna, ha úgy érezné, hogy élethelyzetéből adódó problémáját egyedül már nem képes megoldani. E tekintetben egyébként – az eredmények alapján – egyértelműen az X generáció a legbátrabb, hiszen esetében a segítséget kérők aránya 81%, ami 12 százalékponttal magasabb, mint a másik két generáció körében (3. ábra), s ez a helyzet vezetői szinten is, igaz eltérő arányokkal.



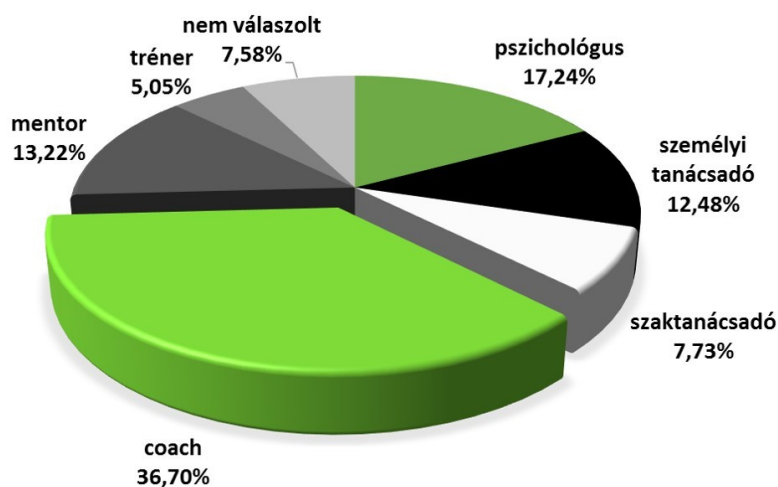
3. ábra: Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez?
(válaszadók generációnként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 671)

A segítségkérésre való elvi nyitottság illetve bátorság nem csak generációnként mutat jelentősebb eltéréseket, hanem iskolai végzettség tekintetében is. Ezt láthatjuk a 4. ábrán, ahol jól kivehető, hogy a magasabb iskolai végzettséggel egyenesen arányosan növekszik az igen választ adók, tehát a segítségkérésre nyitottabbak aránya.



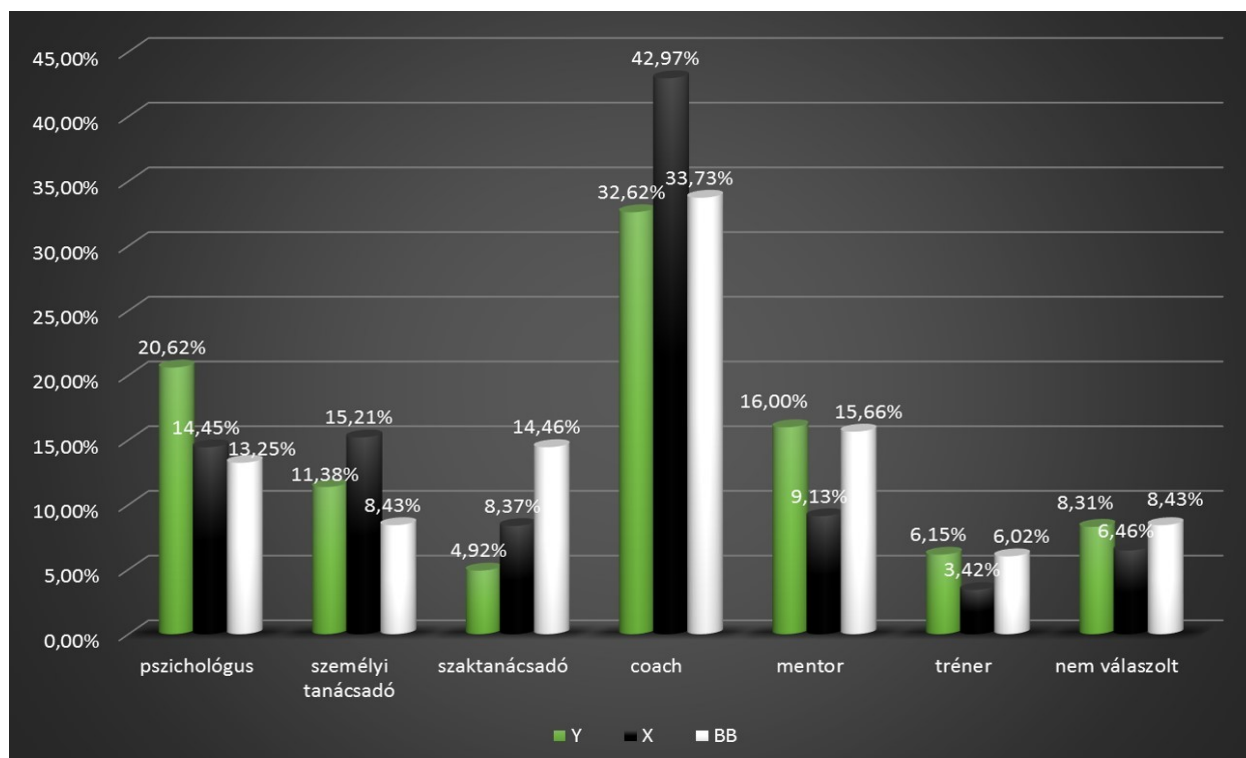
4. ábra: Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (iskolai végzettségi szintenként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

Azt is megnéztük, hogy kihez és milyen arányban fordulnának az emberek segítségért. Az eredmény: coach, pszichológus, mentor. Ezen három támogatót, és arányát tekintve ilyen sorrendben választanák a válaszadók (5. ábra). A generációk között az X körében a legmagasabb a coachot választók aránya, igaz, ők a mentor helyett és a pszichológusnál nagyobb arányban a személyi tanácsadóra voksolnak (6. ábra).



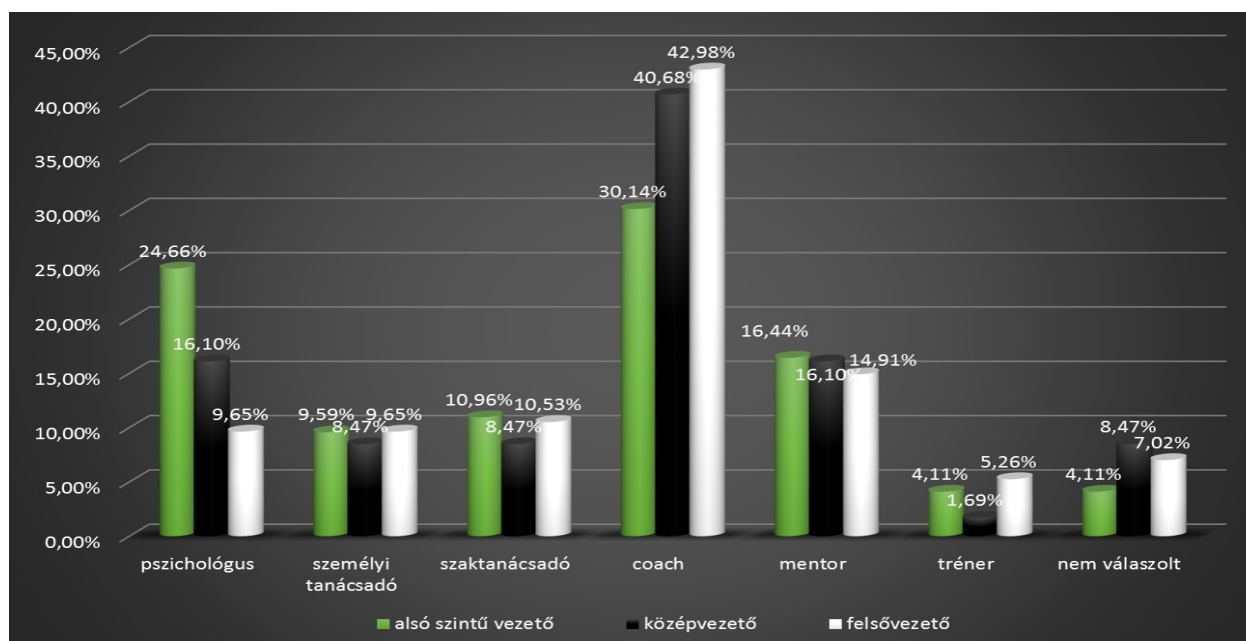
5. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (teljes minta)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



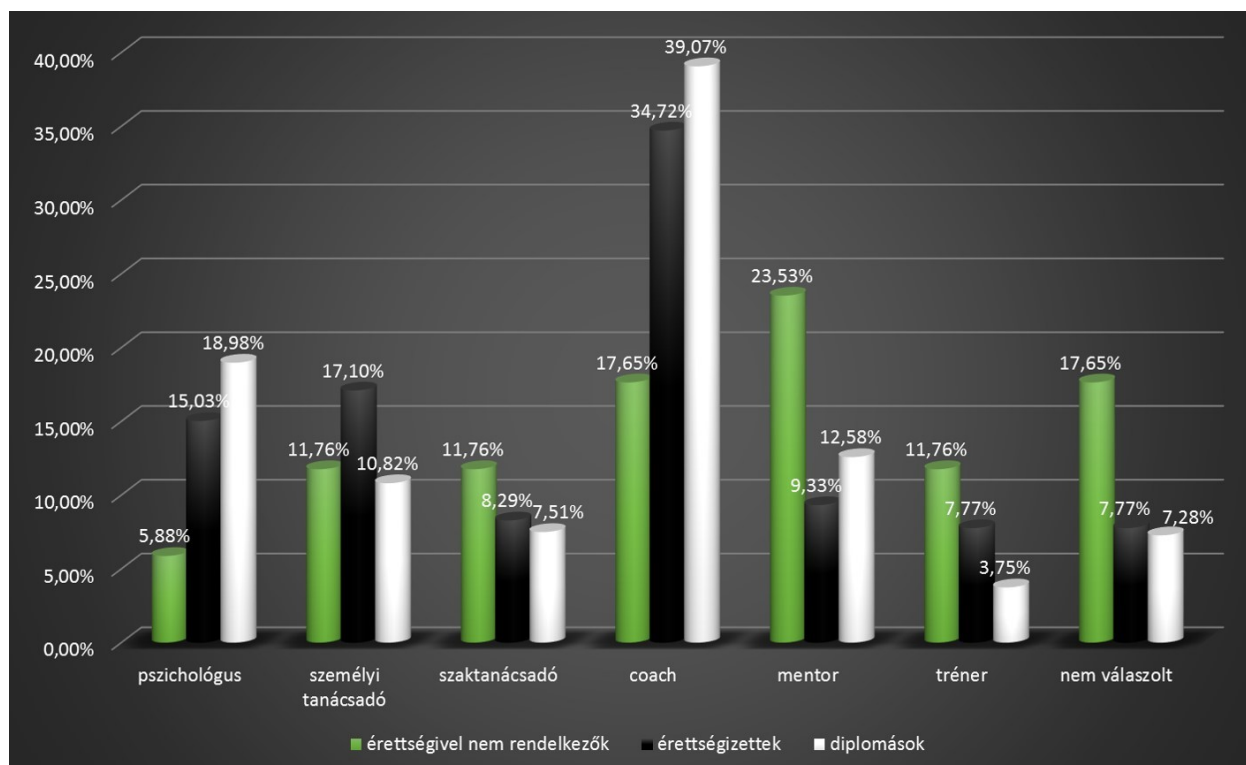


6. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (generációnkénti arányok)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 671)

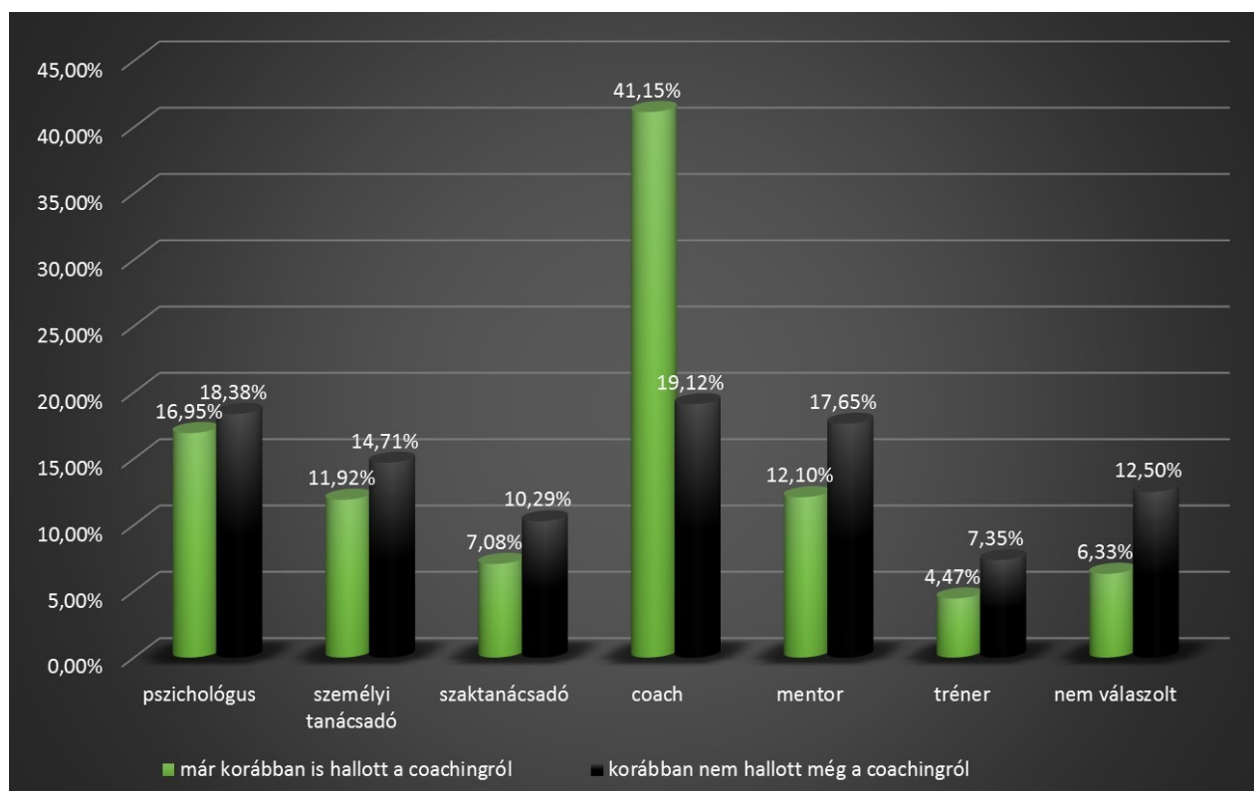
A vezetői szinteken felfelé lépkedve, egyre kisebb a pszichológust és mentort választók, egyre nagyobb a coachhoz forduló aránya (7. ábra). A képzettségi szinteknél kissé más a helyzet. A magasabb képzettség magasabb arányt jelent a pszichológusokhoz és coachokhoz, alacsonyabbat a szaktanácsadóhoz és trénerre forduló tekintetében (8. ábra). Szignifikáns különbségek a coach javára azok körében, akik már korábban is hallottak a coachingról, illetve saját coaching tapasztalattal bírnak (9-10. ábra).



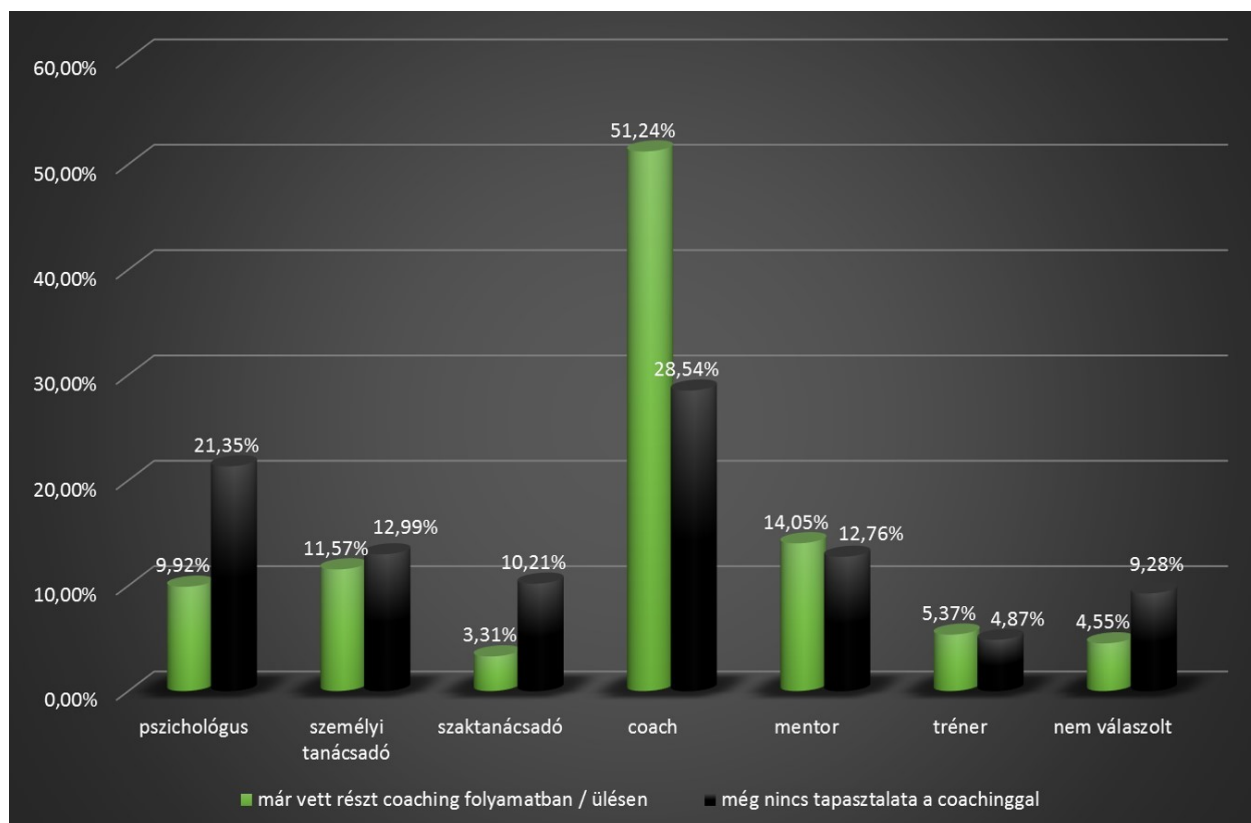
7. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (vezetői szintenként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 310)



8. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna?
(iskolai végzettségi szintenként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



9. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna?
(aszerint, hogy korábban hallott / nem hallott a coachingról)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



10. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna?
(aszerint, hogy van-e személyes coaching tapasztalata)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

Az eredményeket látva és azokat összefoglalva, a címben feltett kérdésre a válasz nem egyértelmű. Ami viszont biztosan kijelenthető (a teljes kutatásunk eredményei alapján):

1. Ítélezés nélküli meghallgatásra és támogatásra a válaszadók több, mint kétharmadának lett volna már szüksége, főként munkahelyi probléma miatt. E tekintetben kilóg az Y generáció, hiszen nagyon erős a magánéleti fókusz, mérsékeltebben ugyan, de igaz ez rájuk vezetőként is.
2. A kapott válaszok alapján segítségkérésben „legbátrabb” az X és a diplomás.
3. A magasabb iskolai végzettség egyben nagyobb fokú segítségkérésre való nyitottságot is jelent.
4. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők nagyobb arányban választják a coachot és a pszichológust.
5. A személyes tapasztalás szerepe (tapasztalati tudás) igen jelentős a segítségkérésre, és a coaching formájában megnyilvánuló támogatásra való nyitottság esetében. (Lásd „már korábban is hallott a coachingról”; „már vett részt coachingban”)

A teljes tanulmány letölthető a [TEhetségek Akadémiája](#) oldaláról.

A coach szakma mai hazai helyzetében minden szakmai szervezet és minden coach törekvése, hogy csak megfelelő végzettségű szakemberek dolgozzanak. Szerkesztőségünkhöz naponta érkeznek kérdések arról, hogy melyik képzést ajánljuk. Független szakmai médiumként ezért azt vállaltuk, hogy az általunk ismert képzőhelyeket megkérdeztük a képzés téziseiről. Az egységes kérdésekre adott válaszokat tartalmazza a következő cikk, a rövid információkat pedig a táblázat foglalja össze. Az egyes képzőhelyeket abc-sorrendben szerepeltettük.

Bízunk benne, hogy összeállításunk segít a coaching iránt érdeklődőknek a választásban.

BUDAPESTI KOMMUNIKÁCIÓS ÉS ÜZLETI FŐISKOLA

SAKMAI VEZETŐ: SÁNDOR JENŐ



Melyek a képzések legfőbb erősségei?

Óraszám: A képzés magas óraszámja lehetővé teszi, hogy a 3 félév alatt a hallgatók készségszinten begyakorolják a coaching szemléletet és módszereket.

Professzionális oktatók: Oktatóink, olyan a piacon aktív coachok, akik tréneri tapasztalattal és gyakorlattal is rendelkeznek, tehát képesek arra, hogy átadják tudásukat.

Üzleti szemlélet: Különösen fontos számunkra a coaching üzleti kontextusának az átadása, ezért a képzés során a vállalati oldalról is hívunk oktatókat (HR ismeretek, coaching szerződés, esettanulmányok).

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

A hallgatók az első két félév során hétről hétre úgy nevezett akvárium coaching gyakorlatokat végeznek releváns témákkal, valódi coaching üléseket modellezve. Ezek után közvetlenül kapnak visszajelzést egymástól és az oktatóktól. A tantermi gyakorlatoknak része, hogy mindenki legalább egyszer coacheeként is kipróbálja magát, így saját élményt szerezve a tanult módszerekről. A hallgatók a 3 félévben 10 órás üzleti coaching gyakorlaton vesznek részt, amit 32 óra szupervízióval és 32 óra esetmegbeszéléssel támogatunk.



Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzetek?

A nálunk végzett hallgatók közül többen saját coaching praxis építettek fel, sikeresen működnek közre szakmai szervezetek vezetésében és szakmai képzésekben is. Mások vezetőként vagy HR szakértőként építették be szakmai portfóliójukba a coaching szemléletet.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

Az idei évtől lehetőség van arra, hogy a végzett hallgatók szupervíziós és gyakorló csoportként, a képzés oktatóinak támogatásával és moderálásával tovább dolgozhassanak.



BRIEFCOACH KÉPZÉS ÉS TEAMCOACH KÉPZÉS

SAKMAI VEZETŐ: HANKOVSKY KATALIN ÉS LEVENDEL ÁRON **solutionsurfers®**

Melyek a képzésetek legfőbb erősségei?

A megoldásközpontú brief coaching olyan krízishelyzetekben, halmozottan kihívást jelentő körülmények között is rögtön alkalmazható, melyekben kevés idő áll rendelkezésre reflexió céljából. A következetesen így dolgozó coachok elégedettsége munkájukkal nagyon magas. A tanulandó coaching megközelítés a képzés módszertanát is képezi. A képzésen elsősorban a coach észlelését tréningezzük, és a módszertan hajlékonyan igazodik a coach magával hozott erőforrásaihoz és az ügyfélhelyzethez.

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

Résztevőink az első modultól kezdve eredményesen használják a tanultakat hétköznapjaikban. Sok coaching beszélgetést folytatnak, melyekhez megerősítő visszajelzést kapnak. Rendszeresen mentorcoaching helyzetekben vesznek részt.

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzetek?

Az ICF-nél PCC minősítést szerettek nagy része Magyarországon a mi iskolánkból kerül ki. Ezt azonban nem írnám egyedül a végzettség javára: az emberi minőség számít!

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

Alumni- és utánkövető események rendszeresen adnak alkalmat arra, hogy benne maradjon a coach a kollegiális, szupervíziós (nálunk: mentorcoaching) és képzési tanulási helyzetekben. Egy nyilvános egyesület is rendszeres képződési lehetőséget szervez tagjainak.



CHN – MMS INSTITUTE NEMZETKÖZI PROGRAM

SZAKMAI VEZETŐ: ÁBRI JUDIT



Melyek a képzések legfőbb erősségei?

A képzés ICF akkreditált, így az itt szerzett diploma élvezi az ICF ACSTH minősítést, így ez után könnyebben megszerezhető a nemzetközi coach minősítés, ami a világ minden országában ismert és elismert. A képzés teljes mértékben az ICF kompetenciáira épül. Márciustól júliusig tart 8 nap képzésből áll – havonta 2 nap -, minden nap más kompetencia van terítéken, így belátható idő alatt nemzetközi szinten elfogadott coach diplomát lehet szerezni. Nemzetközi szinten dolgozó mester (ICF MCC) coach tart coaching bemutatót a modulok során, adja át több évtizedes tudását és tapasztalatát (drChérie Carter Scott), és a coach vizsga alatt egy másik mester coach, Turai Léda ad visszajelzést magyarul.

A képzés erőssége a sok coaching gyakorlás nyugodt, elvonulós helyszínen, és mindez Budapesten.

A képzési program része a tanulási lehetőség a Coaching Határok Nélkül (CHN) workshopjain.

A program több coaching irányzatot és modellt is bemutat, mindenképpen a coaching sokszínűségét, nemzetközi trendjeit mutatja meg. Nekem ez az 5. hosszabb coachképzésem, amin vagy diákként vagy oktatóként részt veszek, nem említve a több mint két tucat CHN workshopot az elmúlt évek alatt. Ezekre alapozva tettük össze a képzést, és habár 60+ órába nem fér minden bele, a felmerülő érdeklődő kérdésekre nagy tudásbázis áll rendelkezésünkre, ami garanciája annak, hogy soha nem lesz egyol-



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

Kutatás

dalú a CHN – MMS Institute Coach Diploma képzése.

Továbbtanulási alkalom a CHN többnapos szakképzésein adott és a holland MMS Institute – európai partnerünk - nemzetközi angol nyelvű online képzési programjainak keretében.

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

A képzés része nagyon sok coaching gyakorlás a vezető trénerek visszajelzései mellett, és kiscsoportos tanulások és coaching gyakorlások zajlanak a modulok között. A coaching ülésekről önreflexiós naplót kell vezetnie a coach diákoknak, és a program végét is egy nagyobb esszé zárja. Ez utóbbi már a vizsga része.

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzettek?

Coachként visszakérdezek: Mit nevezünk pályának? Hisz az itt végzettek emberként is fejlődnek, ami a mindennapi társas és interperszonális kapcsolataikban azonnal előnyükre válik. A pálya az lehet a szervezet, ahol dolgoznak és, ahol coach tudásukat másnap alkalmazhatják, vagy sokan azért jönnek hozzánk, hogy habár már tapasztalt coachok, a nemzetközi minősítés hiányzik még az életükből és ez a képzés után az ICF akkreditáció gyorsabban elérhető. Én a folyamatos tanulás híve vagyok, most épp londoni coaching mesterképzésbe fogtam, így ilyen szemmel nézve az általunk kínált képzésről azt vallom, hogy ez a program bárkinek vagy mindenkinek fontos lépcsőfoka lehet a professzionális coachcsá válásában.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzetteknek?

A CHN program sorozat továbbképzésként mindig adott (már 2011 szeptembere óta zajlik) és ezen túl még folyamatosan szervezünk többnapos szakosodást nyújtó CHN képzéseket, mint tavaly decemberben, amikor 3 napos team coach képzést tartottunk John Leary-Joyce-szal. Én személyesen kiscsoportos mentor coaching üléseket tartok végzett diákjainknak.



Melyek a képzések legfőbb erősségei?

Piacképes, nemzetközileg is értékes, ICF által elismert (ACSTH) üzleti coach diploma
Tapasztalt, naprakész ICF akkreditált oktatók a coaching élvonalából. Valós vállalati közegben biztosított gyakorlati lehetőség 143 órányi, ICF kompetenciákra épülő, kiscsoportos képzés

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

Az osztálytermi képzésben is rendszeresen coacholnak hallgatóink triád gyakorlatok vagy akvárium coaching formájában. Minden hallgatónknak rendszeres visszajelzést adunk az ICF coach kompetenciák alapján. A tantermi képzés része a 2x10 órás peer coaching, ahol egy hangfelvételt is kell készíteni a hallgatónak, erre is visszajelzést kap. Egy alkalommal videóval is rögzítjük minden hallgató coaching ülését és erre is visszajelzést kapnak.

A képzés szakmai gyakorlat részében vállalati közegben, valós ügyféllel 10 órás coaching folyamatot visz a hallgatónk. A folyamat minőségbiztosítása 16 órás mentor coachinggal (itt kifejezetten a coach kompetenciákra és az esetre fókuszálunk), és 16 órás szupervízióval történik.

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzettek?

Nálunk végzett hallgatók egy része coachként dolgozik, és coach közösségekben például az ICF vezetőségben aktívak, értékes szakmai kapcsolati hálót építettek ki. A Magyar Coach Egyesület létrehozásában és sikere működtetésében számos végzett hallgatónk vesz részt aktívan. Több, a piacon azóta meghatározó szerepet betöltő coaching cég „inkubálódott” képzéseinken. A Coachszemlében, ami itthon egy meghatározó szakmai lappá nőtte ki magát, szintén dolgozik számos coach, aki képzésünkön végzett. Végül pedig azok a vezetők, akik bár nálunk végeztek, de a coachingot nem szakmaként művelik, beszámolnak arról, hogy vezetői működésük milyen pozitív tapasztalatokkal gazdagodott coach szemléletük hatására.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

Nálunk végzett coachoknak rendszeres alumni találkozókat szervezünk ahol szakmai tartalom, a találkozás, a kapcsolódás egyaránt fontos. Néhány példa: kibéreltünk egy mozit, ahol egy filmet néztünk meg, s beszélgettünk róla a „Hős útja” modell kontextusában. Vagy ősszel meghívtuk volt hallgatóinkat a Momentán színtársulat interaktív, önismereti előadására. Májusban egy karitatív főzéssel készülünk. Minden végzett coachnak kínálunk ACC és PCC vizsgára készítést, szupervíziót, tematikus szakmai rendezvényeket.



DIADAL BUSINESS ILL. EXECUTIVE COACH KÉPZÉS

SZAKMAI VEZETŐ: VÁSÁRHELYI JUDIT



Melyek a képzések legfőbb erősségei?

2007 óta tartunk coach képzéseket, így nagy tapasztalattal rendelkezünk. Mindegyik oktató maga is nagy tapasztalattal rendelkező, a szakmában ismert aktív coach és rendelkezik:

- ICF akkreditációval
- ICF ACSTH
- Gyakorlatorientált
- Executive coach képzésünk exclusive képzés, felvételi feltétellel

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

Business coach képzés: Már a képzésen is sokat gyakorolnak egymáson és a meghívott ügyfeleken, de kérésre plusz költséggel biztosítunk szupervízióval gyakorlati helyet.

Executive coach képzés: Az ár tartalmazza egy valós TOP200as vállalatnál ügyfél coaching folyamatának szervezését, és szupervízióval való támogatását.



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

KUTATÁS



Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzettek?

A különböző coaching rendezvényeken, a szakmai életben történő mozgásokból látjuk sikerességüket, van alumni szervezetünk, ahol beszámolhatnak sikereikről. A képzés végére gyakran már a csapaton belül kialakulnak olyan kis közösségek, akik közösen alapítanak céget és így van olyan csapat is, aki azóta valódi versenytársunk lett a piacon. A végzősöket olyan szempontból is megvizsgáljuk, hogy a legjobbaknak, akik beleilleszkednek a Business Coach Kft. elképzelésébe, együttműködési lehetőséget is fel szoktunk ajánlani.

A képzésen több olyan vezető tanul, akik a coach szemléletet szeretnék elsajátítani, a visszajelzések alapján sikeresebb és hatékonyabb, támogató vezetőként tudnak tovább dolgozni, motiválni csapatukat.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

Business coach képzés: Minden évben szervezünk alumni találkozót, ahol a végzett hallgatóink összejöhetnek. Továbbképzésnek szánjuk az ún. Mélyítő képzésünket, ahol a coachingban leggyakrabban előforduló témákkal, és e témák eszközeivel ismerkedhetnek meg mélyebben. Vannak nyitott képzéseink, amelyekre gyakran jönnek gyakorlói coachok is eszköztárunk bővítése céljából.

Executive coach képzés: Mivel ez a képzés 120 órás, ezért komplex ráépítőt már nem szervezünk, de egyes speciális, releváns továbbképzési napokra elhívjuk a nálunk végzeteket. Korszerű témákban meghirdetett nyitott képzéseinkre is lehet jelentkezni.



ELTE ÜZLETI EDZŐ – COACH KÉPZÉS

SAKMAI VEZETŐ: BÁTHORYNÉ NÉMETH ANDREA



Melyek a képzésetek legfőbb erősségei?

Kombináltan nyújtja a képzés az egyetem tudományos háttérű ismeretanyagát a coachingelméleti és gyakorlati tudnivalóival. Ezzel szélesíti a hallgatók látókörét, de a workshop jellegű előadásokon nagyon sok gyakorlati tapasztalatra is szert tehetnek a hallgatók, amit jól hasznosítanak mind a csoporton belüli gyakorlói coaching illetve a harmadik félévi, konkrét coaching gyakorlat során. Ekkor már „élesben” coacholnak, konzulensük szupervíziós támogatásával. Szakdolgozatuk is ezeknek a tapasztalatoknak

a feldolgozására épül, kellő szakirodalmi és elméleti ismerettel alátámasztva.

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

A harmadik félévben konkrét üzleti szférában zajló coaching gyakorlat során a konzulens szupervíziós szerepet is betölt. Mindemellett a képzés egész folyamán lehetőség van személyes szupervízióra.

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzetek?

A képzés még új a képzési piacon. Idén végzett az első évfolyam – kitűnő eredménnyel. Visszacsatolásunk még nem is lehet, de a gyakorló coaching többük számára egy újabb coaching folytatást is jelent, melyre többen kaptak már megbízást.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

Az ELTE ALUMNI és az ELTE KARRIER iroda keretén belül tervezzük a kapcsolattartást illetve igény esetén coachingra is van lehetőség. A továbbképzés rendszere még tárgyalás alatt áll.



EGYÉNI ÉS TEAM COACH KÉPZÉS

SAKMAI VEZETŐ: BÖLCSKEI MÓNIKA



Melyek a képzésetek legfőbb erősségei?

A képzési tematika összeállításakor a legfontosabb szempont számomra az volt, hogy egy komplex szervezet- és vezetőfejlesztői eszköztárat rakjak össze, amit csakúgy a szervezetben dolgozó, mint a szolgáltatói piacon működő szakemberek munkájuk során elengedhetetlennek tartanak. Ezen szempont figyelembevételével kerültek be a képzésbe - egymásra épülő modulokként - a következő módszertanok: egyéni és team coaching, moderáció és facilitálás.

Coaching szemléletű vezetőfejlesztőként és coachként gyűjtött közel 10 éves tapasza-



latomból kiindulva olyan innovatív témák is bekerültek a coach fejlesztő programba, amelyek nélkül a XXI. sz. humán fejlesztő szakemberei már nem tudnak eredményesen dolgozni. Ezek közül az egyik a generációs különbségek megismerése, melyet figyelembe kell vennünk ahhoz, hogy ne csak az egyéneket, hanem az életkorilag heterogén csoportokat is sikeresen vezessük, fejlesszük. Másik ilyen sajátossága a képzésnek az ADHD coaching megismerése, melyet Magyarországon egyelőre még csak kevesen ismernek, és sehol máshol nem tanítanak. Az ADHD-ról való tudásom átadása azért került be a programba, mert tapasztalataim szerint egyre több szervezetben jelennek meg azok a tehetséges vezetők, akik szétszórtságuk, mégis magas energiaszintjük révén gyakran felhívják magukra a figyelmet - igencsak megosztó módon. Az Ő támogatásuk kihívást jelent a szervezeteknek, a vezetőknek és még a coachoknak is. A velük való munka, a hozzájuk vezető út számos eltérést mutat, amihez a meglévő eszköztárunkat is át kell gondolni.

A fentieken túl nagyon erősen dolgozunk a coach készségek és attitűd fejlesztésével, mely nélkül a szakember csak egy nagyon erős technikai tudástárral fog rendelkezni. Coachként és fejlesztőként is fontosabbnak tartom az eszközöknél a coach jelenlétét a folyamatban, a bizalom építését az ügyféllel, a személyes és szakmai hitelességet. A velünk együtt tanuló és fejlődő szakemberek folyamatos önismereti munkát végeznek, magas önreflexiós szintre kerülnek.

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

Támogató szakemberek képzésénél a fentieken túl hihetetlen előkelő helyen áll a szupervízió fontossága. A képzési modulokat úgy építettük egymásra, hogy a módszertanok és az eszközök elméleti és gyakorlati elsajátítása után, de még a valós ügyféllel való 6 alkalmas coaching folyamat elkezdése előtt a résztvevők párban, a képzés valamelyik tréner-coach szakember mentorálásával 6x1 órában egyénre szabott támogatást, szakmai visszajelzést kapjanak. Az adott résztvevő nemcsak a saját visszajelzéséből tanulhat, hanem a párja visszajelzéseiből is.

Ezen felül elvárásunk a résztvevőktől, hogy minden modul után önreflexiós levélben megosszák velem, mint vezetőtrénerrel mindazt, amit tanultak, amire rájöttek, amiben még fejlődni szükséges, amiben támogatást várnak, stb. Ezekre az önreflexiókra a képzés időtartama alatt érdemben reagálok, lehetőséget teremtek a coach kompetenciák folyamatos fejlesztésére. A résztvevők kezét bizonyos tekintetben a képzés lezárta után sem engedjük el, hiszen tudjuk, hogy magabiztos coachcsá válni csak folyamatos tanulás és gyakorlással lehet.



Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzetek?

Nagyon sok múlik azon is, hogy ki milyen előképzettséggel, tapasztalattal, önismerettel, szükséges kompetenciákkal rendelkezik már akkor, amikor jelentkezik egy ilyen képzésre. Fontosnak tartom, hogy mindenkivel beszéljek a csatlakozás előtt, hogy milyen háttérrel rendelkezik, mi a célja a képzéssel, mit szeretne a tudással kezdeni utána, mi a valós motivációja. Ezekből a beszélgetésekből nagyon sok fontos információ kiderül, ami segít tisztánlátni nekem, és magának az érdeklődőnek is. Én személy szerint abban hiszek, hogy minden embernek megvan a legjobb útja a boldoguláshoz, és ha úgy látom, hogy a coaching ehhez hozzá tud járulni, esetleg pont ez a hivatás a megfelelő út, akkor örömmel látom a csoportban. Ha ettől eltérő a véleményem, akkor ezt a feltételezésemet megosztom a jelentkezővel. Vannak olyan korábbi jelentkezők, akik végül nem csatlakoztak, és hálásak az őszinte, felelős hozzáállásomért. Idővel rájöttek ugyanis, hogy mit szerettek volna kompenzálni ezzel a képzéssel, ami végül nem vezetett volna a várt eredményhez.

Létezik-e nálatok alumni, utánpótlás, továbbképzés a végzeteknek?

Korábbi képzéseknél is volt igény alumnira és utánpótlásra, melyet lelkesen szervezünk is időről időre, viszont a különféle típusú képzési csoportoknál más-más arányú az aktivitás. Az alumni lehetőségét továbbra is kínáljuk, és szervezünk szakmai programokat mindazoknak, akik időt, energiát nem kímélve úgy gondolják, hogy van értelme a szakmai továbbfejlődésükkel törődni. Ezekről a programokról részben a weboldalon keresztül (www.humanbridge.hu), részben pedig zárt alumni csoportoknak szóló levelekben értesítjük képzéseink résztvevőit.



FLOW COACHING SCHOOL

SZAKMAI VEZETŐ: DR. ERŐS ILONA



Melyek a képzések legfőbb erősségei?

- Azt tanítjuk, amit csinálunk, azt csináljuk, amit tanítunk.
- Jelentős önismereti úton mennek végig a résztvevők.
- Mindenkinek van személyes mentora
- Minden modulban egyszer vagy kétszer coacholnak, mentorok és peerek

- megfigyelésével és visszajelzésével
- Hozunk külső ügyfeleket gyakorlásra
- Vezetjük a modulokat, de az mégis co-creation a résztvevőkkel
- Nem tanítunk a coacholásról, hanem coacholni tanítunk.

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

Minden modulban coacholnak, és kapnak visszajelzést. Az első modul után a résztvevők egymást coacholják, a második modul után külső gyakorló ügyfeleket coacholnak. Mindenkinek van személyes mentora, akivel rendszeresen találkozhat szupervízió céljából. A képzés előtt, közepén és után felmérjük a célokat, a haladást, az eredményeket.

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzetek?

Nagyon jó visszajelzéseket kapunk róluk. Nem mindenki coachol, van, aki a vezetői munkájában hasznosítja a kifejlesztett készségeit.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

Van alumni csoport, van egyéni és csoportos szupervízió, és vagy a Flow Coaching School keretében, vagy a Magyar Gestalt Egyesület keretében további képzési lehetőségek. Az utánkövetés tekintetében van még hova fejlődni.



GESTALT AKADÉMIA, GESTALT COACHING CENTER

SAKMAI VEZETŐ: HORVÁTH TÜNDE



Gestalt Coaching Center

Melyek a képzések legfőbb erősségei?

- Erősen gyakorlat orientált - az ICF kompetenciák mentén
- Az önismeretet mélyítését és a saját coaching stílus megtalálását helyezi fókuszba.

- Stabil elméleti tudást ad a Gestalt alapú coaching területén.
- Az elmélet, a gyakorlat és az önreflexió mellett stabil és magabiztos coach identitást fejlesztünk.
- Vegyes tanulási forma: személyes + online
- Rugalmas: a modulok külön-külön is végezhető
- A program az ICF által akkreditált (összesen 51 CCE pont szereszhető)
- A program vezető trénera a legmagasabb szintű ICF akkreditációval rendelkezik (Master Certified Coach)

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

A képzés során rengeteg gyakorlás zajlik egyéni és szupervíziós témákban egyaránt. Minden egyes modul során az oklevél kiállításának feltétele, hogy a résztvevők coachként gyakoroljanak.

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzetek?

Ezt nagyon nehéz megítélni, mert ehhez definiálni kellene az „eredményes coachot”. De nagyon sok sikertörténetet osztanak meg a korábbi résztvevők, amit mindig öröm hallani.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

Igen, folyamatosan tartunk nagyon komoly szakmai előadásokat, fejlesztünk újabb és újabb képzéseket, és rendelkezésre állunk, ha bármilyen kérdéssel jönnek vissza hozzánk. Továbbá, a képzés során erős hangsúlyt fektetünk a tanulóközösségek kialakítására, hogy a résztvevők egymásra is tudjanak támaszkodni.



Melyek a képzések legfőbb erősségei?

Erős önismereti hozadék, folyamatos gyakorlás, intenzív tanulási élmény, élő szakmai közösség, letölthető videók, szakkönyvek és kérdőívek GYAKORLÓ képzés, kifejezetten nem kezdőknek.

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

A képzés gyakorlati, minden eszközt azonnal kipróbálunk, utána a kiscsoportban megbeszélés és a képzési ill. aktuális csoportvezető visszajelzése. A vizsgák is élők, bejárhatóak, szupervíziós csoportként is működnek. Az egyéni szupervízió nem kötelező, de ajánlott, és élnek is vele a résztvevők, ill. Csoportos szupervízió is van.

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzetek?

Jó ajánlólevélnek számít az iskola. A hallgatók kb. 70%-a választja a pályát fő vagy mellékállásként.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzeteknek?

A legnagyobb hazai szakmai közösség a CoachOK Szakmai Szövetsége a hallgatók számára alumni csoport is. Rendszeresek a nyílt napok, társadalmi felelősségvállalás együttműködések és a konferenciák. Klubnapok 2 témában vannak: szakmai és vállalkozási. Továbbképzési ajánlat coachinghoz kapcsolható és önismereti csoportos is van (pl. játékvezető, rendszerállítók, kártya, vezetői coaching, csoportfacilitátor, párkapcsolati coach – előbbieket 1-2 napos, utóbbiak 100-120 órás képzések)



Melyek a képzések legfőbb erősségei?

A képzés life és business területet is felölel, kiváló alapja a nemzetközi akkreditáció (ICF) megszerzésének. Minősítése folyamatban van, időtartama 160 óra, amely egyedülállóan magas óraszám. Oktatói sok éves coach, és coach képző tapasztalattal rendelkeznek, oktatói az ELTE kutatása szerint a 30 legismertebb magyar coach közé tartoznak. A képzés az oktatási napokon túl, egyéni konzultációval és kiscsoportos coachinggal támogatja a leendő szakemberek szakmai személyiségének, és önreflexiójának fejlődését. A csoportos és egyéni szupervízió, lehetőséget biztosít referencia coachingmunkákra magyar, és multinacionális nagyvállalatoknál. A magas óraszám lehetővé teszi, hogy a klasszikus coaching módszertanon túl, a résztvevők elsajátítsanak kreatív technikákat, megismerjenek különböző módszertanokat, valamint betekintést nyernek team és csoport coachingba. Gyakorlatorientált, a gyakorlat - elmélet aránya 70 - 30 % (kiscsoportos gyakorlatok, akvárium helyzetek, meghívott külsős esethezóval való gyakorlat, két képzési modul közötti csoportos coaching támogatás, folyamatos visszajelzés az oktatóktól, video feedback. Hiányzás esetén személyes konzultációval, és / vagy kiscsoportos coachinggal való pótlási lehetőség.

Milyen gyakorlattal, szupervíziós támogatással engeditek a pályára a végzett hallgatóitokat?

- a képzésen az elmélet gyakorlat aránya 30-70%
- a képzés során, a résztvevők egy coaching folyamatot visznek végig a tanultak alapján, melyet haladási napló segítségével tudatosítanak
- minden tréningtermi modul után reflexiós levelet írnak, az önreflexiós készségük fejlesztése céljából
- a vizsga után kiközvetítjük őket magyar és multinacionális cégekhez referencia coaching céljából, melyet nyomon követünk

Mennyire eredményesek a pályán a nálatok végzettek?

Az a tapasztalatunk, hogy aki erős elköteleződéssel jött, vagy közben ezt megszerezte a coaching szakma iránt, ő elkezd coachként dolgozni. Mindig vannak olyan résztvevők,

akik más motivációval érkezők, például önismeret, vagy vezetőként szeretnének fejlődni.

Létezik-e nálatok alumni, utánkövetés, továbbképzés a végzetteknek?

Korábban volt havi rendszerességgel úgynevezett tematikus nap, amit szeretnénk idén feléleszteni, mert erre kaptunk visszajelzést.

Az elmúlt évek csoportjai a mai napig tartják a kapcsolatot egymással, intenzív szakmai közösségként élnek tovább. Ez annak is köszönhető, hogy a képzés során nagyon erős kohézió alakul ki a résztvevők között.

[A KÉPZÉSEK RÉSZLETES ÖSSZEHASONLÍTÓ TÁBLÁZATÁHOZ KATTINTSON IDE!](#)



C COACHING ROOM

IDŐTAKARÉKOS & KÉNYELMES
KÖLTSÉGHATÉKONY & RUGALMAS
PRAKTIKUS & EGYSZERŰ

coachingroom.hu | Megoldás. Bárhol. Bármikor.



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2015/1

Pályaorientáció,
Pályaválasztás

Kutatás

Interjú BÁN Zsuzsannával



TÍZ ÉV A COACHOK HÁZÁBAN

HÚSZ ÉV A COACHING ÚTJÁN

Bán Zsuzsanna diplomás Senior Szupervizor-Coach, a Coachok Háza alapító-edzője. Szerkesztőségünk a Coachok Házának elmúlt tíz évről, és a coaching pályán eltöltött húsz évről kérdezte.

Magyar Coachszemle: Nemrég ünnepeltétek a Coachok Háza, vagy más néven a Beszélgetés Háza tízéves évfordulóját. Bemutatnád nekünk, hogy mi is a Coachok Háza?

Bán Zsuzsanna: A Coachok Háza egy közösségi tér, egy edzőtábor, amelynek alapkövét azzal a jövőképpel raktam le, hogy legyen egy innovatív, szellemi tere a szupervízió szemléletű coachok és vezetők fejlődésének. A Coachok Háza több száz végzett coach és coach-szemléletű vezető minőségbiztosító háttérre is. 2015-től egyre több programunkra kérünk nemzetközi minősítést, ezáltal is biztosítva a magas szakmai színvonalat. Mára a Coachok Házában közös coaching-szemlélet és-nyelv alakult ki. A szupervíziós szemléletmódra építünk, amely a több nézőpontból való rálátást jelenti, középpontjában pedig az önreflexió, a szakmai személyiség fejlesztése, karbantartása áll. Magyarországon különösen hatékonyan tartjuk a szupervíziós szemléletű coaching munkát, mert integratív megközelítésével lehetővé teszi a személyes és a szakmai, az érzelmi és a kognitív tapasztalatok és működés együttes kezelését.

Alaptéziseink: *A saját életünk vezetőivé kell válnunk; A változás lehetőség; Egy jó diskurzus a legjobb, ha elakadunk; Magunkat hitelesen mások tükrében ismerhetjük meg; Az együttműködés alapja a másik meghallgatása; Ah-*

hoz, hogy mások segítői lehessünk, mentálisan is fittnek kell lennünk.

„A saját életünk vezetőivé kell válnunk.”

Azt tapasztaljuk, hogy a mindennapi-és a munkaéletben is kiemelkedő szerepe van az emberi



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

történet

kapcsolatok művészetének. Beszélgetés Házunkban olyan világot szeretnénk teremteni, amelyben jövőépítő programjainkkal tovább erősíthetjük a bátor, felelősségvállaló, önmenedzselő szerepre való felkészülést. 2013-ban megalapítottuk a Coachok Háza Egyesületünket is, melynek célja, hogy az okleveles, minősített coachok, valamint coach-szemléletű vezetők szakmai szervezete legyen - képviselve a coaching etikai normáit, s ellátva a minőségbiztosítás felügyeletét is. Az Egyesület keretében hazai és nemzetközi szakmai fórumokat, rendezvényeket, hivatásépítő továbbképzéseket tervezünk, kutatási munkákat végzünk, szakkönyveket készítünk.

Fejlesztési műhelyeinkben a tapasztalati tanulás és az edző-szemlélet inspiráló erejét és módszertanát visszük tovább. Folytatódik a coachképzés, a coach-szemléletű vezető képzés, és elkezdődött egy innovatív, új képzési programunk is, a szervezeti coach képzés. Jó hír, hogy a legfrissebb nemzetközi felmérések szerint a szervezetekben nő az igény az iránt, hogy a coaching képes legyen szervezeti szintű problémákat is megoldani. A vezetők világszerte a coachingot tartják az egyik legeredményesebb módszernek a szervezeti hatékonyság kialakításában és hosszú távú fenntarthatóságában egyaránt. Dialogikus módszertanunk bevitelével tesszük lehetővé, hogy a szervezet mélyebb rétegeiben is hitelesen kialakulhasson az elkötelezettség, a felelősségvállalás és az együttműködő bizalom-kultúra. *Leaders Coach* képzéseinkben az edző-szemléletű vezetés művészetének tanulása is folytatódik. Szupervíziós Műhelyeinkben pedig kontroll szupervíziós támogatást biztosítunk a Coachok Háza csapatának. 2015-ben újra elindítjuk a *Stresszoldó Klubot*, amelyben interaktív beszélgetéseket, közös gondolkodást tervezünk a munkahelyi- és a magánéleti stresszről, és annak megelőzéséről. A *Generációs Terasz* egy új kreatív fórumunk, a generációs diskurzusok színtere. Küldetésünknek tartjuk, hogy részt vállaljunk gyermekeink jövőépítésében is. Az edző-szemlélet, a kérdezés művészete a családvezetésben is kihagyhatatlan eszköz. A Coachok Háza „lakói” tehát az élet minden területén számíthatnak a szakmai-baráti csapat sokrétű támogatására. Kérhetünk egymástól és adhatunk egymásnak!

A Coachok Háza alapító ötlete a megvalósult álmom. Felépítése pedig egy folyamatosan növekvő, elkötelezett, lelkes csapat és kiváló edzők közös építőmunkája. Néhány oktatónk az elmúlt tíz évből: Wiesner Erzsébet, Liselotte Schoch, Drs. Louis van Kessel, Patrick Worms, Siegfried Taschl, Majoros István, Szász Júlia,



„Egy jó
diskurzus a
legjobb,
ha elakadunk.”



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

történet

Kemecsi Ferenc.

Bajnoki igyekezetünket végig áthatotta az „együtt-szemlélet”, a partnerség és a korrekt küzdőszellem, s a másféle coaching irányzatok, és az azokat képviselő kollégák tisztelete a komplementer hozzáállással.

MC: Hogyan vezetett ide a szakmai életutad?

BZs: Kultúra- és hatásvizsgálati kutatóként éltem meg a rendszerváltást. Mellette mint publicista és képzett tréner is dolgoztam a 80-as évek közepétől. Egyebek között, mint a kultúrákban is járatos trénerként hívtak be a 90-es évek elején a multinacionális cégek szerveződő hazai leányvállalataihoz a vezetők, munkatársak képzéseibe. Komoly kihívás volt. Ma úgy fogalmaznám meg, hogy elszántan, szenvedélyesen végeztem munkámat, ám bizonyos területeken eszköztelennek éreztem magam. Jóllehet az interkulturális kollegális környezetben ekkorra már módomban volt megismerkedni a „klasszikus” coaching módszertannal is. Tehát egyre profibban tudtam segíteni egy vezetőnek az új, izgalmas vagy nehéz helyzetében, de abban kevésbé, hogy az adott helyzet vajon hogy is van a vezetőben. S ez nekem egyre több belső feszültséget okozott, mert éreztem, hogy a vezetőknek is tulajdonképpen erre lenne a legnagyobb szükségük.



Aztán 1995-ben meghívást kaptam egy csoportba, ahol a szupervízióval ismerkedhettünk meg. S azonnal felfedeztem, hogy hiányzó módszernél többet kaptam, a főhivatásomat találtam meg. 1998-ban aztán a HIETE-n már részese lehettem az első hazai posztgraduális szupervízorképzésnek, amelynek vezetője

Wiesner Erzsébet volt. Majd megtisztelő felkérést kaptam, hogy kiképző-oktatóként maradjak a képzésben, amely 2000-től a Károli Gáspár Református Egyetemen folytatódtott. Innentől az utam egyenes: szupervízorként, coachként támogatva kísérni a vezetőket, szakembereket a sikereikben, a nehézségeikben. Éjjel-nappal azon gondolkodtam, hogy hogyan tudnánk ezt minél szélesebb körben mint fejlesztő módszert és lehetőséget segítségül adni, vinni. Sok tapasztalat és kipróbálás alapján aztán összeállt, kicsiszolódott a szupervízió-alapú coaching modellje, amely már igazán hatékonyan megoldja a vezető aktuális kérdéseit, és segít dolgozni a vezető mentális karbantartásán, vezetői önreflexióján, erőforrásain, stb. 2003-ban ezzel a szemlélettel, módszertannal elindult az első coach képzés majd hamarosan az első coach-szemléletű veze-



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

történet

tőképítés is, amikről a fenti beszámoló szólt. Szupervíziós és coaching-üléseket intenzíven vezetek, és párhuzamosan saját fejlesztésű képzéseket is. Egyre több felkérés is érkezett. Például a KPMG Akadémián, a Corvinuson, anno a Külkereskedelmi Főiskolán, a BOI-ban, vagy most a Business Coach Kft. képzésein.



MC: Mit szeretsz jobban? Coachingot vezetni vagy tanítani?

BZs: Mind a kettőre egyformán igaz, hogy azt csinálom, ami a szenvedélyem! Őszintén szólva nem tudom szétválasztani, mert folyamatosan egymást termékenyítik meg, egészítik ki. A coach képzésem tulajdonképpen leképez egy coaching folyamatot. Egy képzési nap pedig egy coaching ülést: kérdések, interakciók, reflexiók. Ha pedig coaching-üléseket tartok, akkor a maga sajátos módján szintén „tanítok” is. Azt viszont élvezem, hogy nagyon másképp, mint a hagyományos oktatás. Ám ami a legfontosabb, hogy személyesen mindkét esetben én is lelkesen tanulok: a partnereimtől, a hallgatóktól, a helyzetekből. A legtöbb nap végén nem fáradt vagyok, hanem úgy fel vagyok dobódva, hogy inkább leállni nehéz.

MC: Mi a küldetésed? Milyen szakmai céljaid vannak, és milyen terveid a jövőre nézve?

BZs: Egy lépéssel a holnap elé... és tovább ezen az úton. Az emberi életért, a gyermekeink jövőéért érzett felelősséggel. Húsz évvel ezelőtt sokan mondták, hogy jaj, egy fecske nem csinál nyarat. Ma már sok száz fecske viszont sokat tesz a társadalmi és mentális klíma egészséges megőrzéséhez. Küldetésem átadni minden szakmai tudást a fiataloknak, és támogatni őket, hogy „felnövekedjenek”, hogy alakítsák ki a saját modelljüket - igényesen, felkészülten, elszántan. S hogy mi, a tapasztalt generáció tudjunk bölcsen, időben hátrébb lépni a támogató szerepbe, főképp a privát környezetünkben.

MC: Köszönjük szépen a válaszokat, és további sikereket kívánunk!



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályaaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

történet

„MOST TALÁN A LEGFONTOSABB ÁTALAKÍTÁS ELŐTT ÁLLUNK”



Interjú Dr. BÓKAY Antallal

Bókay Antal irodalomtörténész, kritikus, egyetemi tanár. 1974 óta a Janus Pannonius Tudományegyetem oktatója, 1982-1988 között a Tanárképző Kar dékánhelyettese volt. 1989-1992 között az Angol Tanszék vezetője, majd 1998-2004 között az Angol Nyelvű Irodalmak és Kultúrák Tanszék vezetője volt. 1999-2003 között a Bölcsészettudományi Kar dékánhelyettese. 2003-2007 között a Pécsi Tudományegyetem rektorhelyettese. A Magyar Tudományos Akadémia Irodalomtudományi Bizottságának tagja. 2003-tól az Országos Kredittanács tagja, majd 2008-tól elnöke, 2010-től a Magyar Tudományos Akadémia doktora. Jelenleg a Pécsi Tudományegyetem Modern Irodalomtörténeti és Irodalomelméleti Tanszék egyetemi tanára, az Irodalomtudományi Doktori Iskola tisztagja és a Pszichoanalízis Doktori Program társvezetője.

Magyar Coachszemle: Ön egy igazán sikeres, kiemelkedő tudományos pályát futott be. Mikor vált tudatossá Önben, hogy ezen a területen szeretne karriert építeni? Mennyire volt ez tervezett folyamat, döntések sora, illetve mennyire az élet kínálta lehetőségek kihasználása?

Bókay Antal: Nagyon korán, még másod-harmadéves főiskolás voltam, amikor elkezdtem írni, olvasni szakirodalmat, diákköri programokra jártam, szakkollégiumot szerveztem. Ez a hetvenes évek első fele. Valahogy akkor jobban el lehetett tervezni a jövőt, az irányt. Valahogy mindenütt volt hely, ha valaki ráállt egy pályára, akkor nagy valószínűséggel sikerült neki helyet találni.

Az alapvető irány tervezett volt, de amikor végeztem, először úgy tűnt, hogy az orvosegyetem filozófiai programjában kapok állást, de egy véletlen felszabaduló státus okán az akkori főiskola Irodalom Tanszékén is lehetőség nyílt, és azt választottam.

Aztán már később sem akartam elhagyni ezt a pályát, mert megvolt az az előnye, hogy munka-feladatként csinálhattam azt, amit egyébként is szerettem.



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

Siker-történet

MC: *Most visszatekintve hogy látja, melyek azok a legfontosabb tényezők, amelyek támogatták Önt a pályája sikerében?*

BA: Úgy gondolom kell hozzá egy csomó szerencse is, éppen akkor és éppen ott megnyíló lehetőségek. Lehet persze, hogy mindenki, és minden karrier így alakul. Az első nekem az volt, hogy a főiskolára magyar-történelem szakra vettek fel, de míg katona voltam, elindult az angol és átjelentkeztem. A másik ilyen, hogy akkoriban már megnyíltak a külföldi kapcsolatok, lehetőségek, hirtelen sok ösztöndíjra lehetett jelentkezni, és így többször tudtam külföldre menni. Különösen fontos volt két hosszabb amerikai utam. Az USA-ban meg lehet tanulni nagyon hatékonyan, és mégis kellemesen dolgozni, tudományt csinálni. Nemcsak az utolérhetetlen könyvtárak miatt, hanem volt, talán ma is van valami rendkívül intenzív munka-hangulat arra.



MC: *Mennyire mások a mai fiatal tudós-generáció lehetőségei, mint korábban? Egyáltalán mennyire tudatosak a fiatal tudós-jelöltek a karrierépítésben?*

BA: Úgy látom, hogy abszolút tudatosak, de valószínűleg egész más ennek a tudatoságnak a háttere. Az én világom még nagyon idealista volt, eszméket, gondolkodási módokat szerettünk, és ennek a háttere is adott volt. Voltak munkahelyek hozzá, és nem voltak komoly jövedelmi különbségek. Az elmúlt egy-két évtized fiataljai ebből kizáródtak, és egyrészt realistákká váltak, másrészt ezt a realizmust jelentős mértékben a kereset, a pénz, az adott állásban elérhető jövedelem alapozza meg. A dolog persze sokkal bonyolultabb, az Y-generáció egy jelentős része illúziókban él, sok pénzt akar keresni kellemes, vagy kevés munkával, irreális, teljesülhetetlen elvárásokkal indulnak el.



MAGYAR
COACHSZEMLE

Pályaaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

Siker-történet

MC: *Ilyen feltételek, körülmények mellett Ön hogy látja, mennyire vonzó ma a tudományos pálya?*

BA: A bölcsészet ma nem vonzó, évről évre csökken a jelentkezőink száma, és ebben is egyre kisebb az igazán tehetségesek aránya. A legjobbak, akik 30 éve még filozófusnak vagy irodalmárnak jöttek, ma közgazdásznak, informatikusnak, orvosnak tanulnak inkább. Ez valahol persze logikus is, bár a statisztika azt mutatja, hogy a bölcsész végzettségűek is el tudnak helyezkedni. Legfeljebb nem arra a klasszikus tudományos pályára, amit a hagyományos karrier-képzet sugallt.

Steve Jobs egyik utolsó, 2011-es nyilvános szereplésekor, az iPad 2 bemutatásakor mondta, hogy „benne van az Apple DNS-ében, hogy a technológia magában nem elég. A technológia összekapcsolódva a bölcsészettel és társadalomtudományokkal hozza létre azt az eredményt, amely boldoggá tesz”. A mai bölcsésznek pontosan ugyanez a feladata: megtalálni azt a kereszteződést ahol a „két kultúra” (ahogy C.P. Snow nevezte) találkozik. Nem maradhat meg a XIX. századi bölcsészetben, hanem a képzeletnek és kreativitásnak azokat a terepeit kell megtalálnia, művelnie és megalapoznia, amelyeket az önismeret és világismeret terén korunkban, a digitális forradalom korában adódhatnak.

MC: *Tehát nagyon megváltozott az utóbbi években a bölcsészet és a társadalomtudományok szerepe, ami azonban új kapcsolódási lehetőségeket is nyitott a különböző tudományterületek között. De mennyire képes követni ezt a változást a felsőoktatás? Milyen irányok, törekvések körvonalazódnak nemzetközi szinten a felsőoktatás megújítása, hatékonyabbá tétele érdekében?*

BA: A magyar felsőoktatás igen lassan változik, pedig nagy szükség lenne az átalakulásra. Az elmúlt két-három évtizedben ugyanakkor radikálisan megváltozott a

„...nem a világ ismerete, hanem a világ alakítása a döntő.”

felsőoktatási világ köröttünk. Kiderült, hogy a 200 éve született és hosszú ideig sikeres kora modern felsőoktatási modell, a német egyetem egyre kevésbé alkalmas a legfelsőbb tudás hatékony közvetítésére. A régi egyetemen nagyon kis számú, eleve tehetséges diáknak kellett e legfelsőbb tudást a professzoroknak közvetíteni, és ez a tudás egész életükre elegendő szellemi alapot jelentett. A XX. század végére jelentősen



„Az én világom még nagyon idealista volt, eszméket, gondolkodási módokat szerettünk...”

átalakult a tudás természete. Egyrészt tömegessé vált a magas szintű, felsőoktatási jellegű tudás iránti igény, másrészt ez a tudás tiszta eszméből funkcionális tudássá alakult. Nagyon általánosan: nem a világ ismerete, hanem a világ alakítása a döntő.

A másik lényeges változás, hogy az egyre gyorsabban elavuló tudás-tartalmak megtanítása helyett a tudástartalmak megtanulásának, újratanulásának képességét, egyfajta folyamatos, egész életre szóló alakulás, alakítás készségének kialakítása lett a meghatározó feladat. Ezekre a posztmodern kihívásokra adott válasz az európai térségben az úgynevezett bologna folyamat. Ez egy gyakran félreértett, vagy nem-értett radikális felsőoktatási átalakulás, amely 1999-ben a Bolognában (Magyarország által is) aláírt egyezményen indult. Bizonyos elemei a magyar felsőoktatásban is megjelentek, de sok szempontból csak formálisan. Most talán a legfontosabb átalakítás előtt állunk: úgy kell megfogalmazni a felsőoktatást, hogy az ne a megtanítandó ismeretre, hanem az elsajátított képességekre, magára a tanulási folyamatra, tehát a tudás-manipuláció képességének fejlesztésére irányuljon. A felsőoktatási tantervbe nem azt kell beleírni, hogy mit kell a diáknak megtanulni, hanem azt, hogy ha az adott tanulási folyamatban részt vesz, akkor milyen képességek, készségek, attitűdök, tudás-elemek birtokába kerül.

MC: *Hogyan viszonyul ez az újragondolt felsőoktatás a karrierépítés lehetőségéhez, mennyire támogatja a hallgatók ilyen irányú törekvéseit?*

BA: Jellemzően átalakul ebben a rendszerben a karrier megfogalmazása is. A német egyetem nem foglalkozott a társadalmi hasznosíthatósággal, csak átadta a legmagasabb tudást. A modern egyetem már foglalkozik a képzések munkaerőpiaci megfelelőségével. Az új, képesség-kialakításra épülő posztmodern felsőoktatás itt is bevezetett egy új fogalmat: az "alkalmazhatóság", az "employability" fogalmát. Ez arra vonatkozik, hogy a környezet, a társadalom milyen képességű embereket vár, és a végzős diák milyen átfogó készségekkel, háttérrel rendelkezik, amelyekkel valóban hasznosíthatóak a mai világ mindenféle terepén.

MC: *Olvasóink nevében is köszönjük szépen a válaszait!*

Az interjút Dobos Elvira készítette.



SÁMSON Dorottya



VIGYÁZZÁLLÁS! KÖNYVAJÁNLÓ

Sajnos manapság bármelyikünkkel előfordulhat, hogy elveszítjük az állásunkat. Ha évekig, évtizedekig egy helyen dolgoztunk, nagyon elveszettek érezhetjük magunkat álláskeresőként. Feltesszük magunknak a kérdést: hogyan keressék állást? Milyen munka való nekem? Miként pályázok álmaim munkaadójához? Milyen önéletrajzot küldjek? És mi az a kísérőlevél? Mi vár rám az állásinterjún, és hogyan hozzam a legjobb formámat, ha elérkezik a nagy nap? Honnan tudhatom, mit vár el tőlem a munkaadó? És mi lesz velem, ha megkapom a munkát? Hogyan illeszkedjek be? A hasznos válaszokat és praktikus tanácsokat Sámson Dorottya, a Profession.hu karrierszakértője öntötte olvasható formába, *VigyázzÁllás!* című könyvében. Biztos kézzel, könnyedén segíti át az álláskeresés buktatóin az olvasókat.



Nincs haszontalan diploma

A legtöbb munkaadónak nem az számít, hogy valaki milyen diplomát szerzett, hanem az, hogy rendelkezik-e a munkavégzéshez szükséges készségekkel: képes-e csapatban dolgozni, eléggé talpraesett-e, illetve akar-e fejlődni, tanulni.

Meghívtak egyszer egy rádióműsorba, ahol arról kellett volna beszélnem, hogy a felesleges diplomáknak is van-e értéke a munkaerőpiacon. A beszélgetés alapja egy cikk volt, amelyben az író természetesen gazdasági szempontból vizsgálta a kérdést, így nem meglepő, hogy a tanárszakmát is idesorolták.

Folyamatosan az járt a fejemben, hogy létezik-e felesleges diploma? Most komolyan, mi lenne velünk tanárok nélkül? Vagy vegyészek, fizikusok, vendéglátósok és könyvtárosok nélkül? Ennyi erővel feltehetjük a kérdést, hogy miért kell a kommunikációs szakembereknek felsőfokú végzettség. Mire lehet jó egy nemzetközi kapcsolatok szakreferens diploma? Aki közgazdásznak tanul, tudja, hogy mit fog csinálni felsőfokú tanulmányai végeztével? És aki a cukrász, az autószerelő vagy az asztalos szakmát választja, valóban hivatásának fogja tekinteni egy életen át? Egyáltalán, van ma értéke bármely diplomának? Vagy biztos megélhetést jelent egy szakma a kezünkben? És mi van azzal a rengeteg emberi tapasztalattal, a személyes fejlődéssel, amit a három, négy, öt év alatt szerzünk? Egy általam mélyen tisztelt professzor azt mondta a nagy napon, amikor végre kezem-



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2015/1

Pályaeorientáció,
Pályaválasztás

ajánló

ben tarthattam az áhított papírt, amelyért évekig tanultam, hogy ne várjunk túl sokat, mert az utazás csak most kezdődik. Mi döntjük el, hogy az útlevelünkkel merre indulunk, egyáltalán van-e bátorságunk utazni. Valóban, teljesen igaza volt. **Most már én is tudom, hogy a végzettség nem más, mint útlevél a munka világába. Ami önmagában nagyon kevés a boldoguláshoz, még inkább a boldogsághoz.**

A munkánk határoz meg minket, a siker és a boldogság fontos eleme a jó állás. Ha szeretjük, amit csinálunk, akkor észre sem vesszük, hogy az életünk nagy részét a munkahelyen töltjük. Nyolc éve személyzeti tanácsadóként dolgozom, és a jelöltek

„...motiváltság, a céltudatosság, a szorgalom, a munka iránti alázat, a kreativitás, a tanulási vágy.”

től minden interjú után megkérdezem: hogy sikerült? Ők általában azt válaszolják, hogy jól. Később pedig nagyon bántja őket, hogy mégsem őket választották, nem tudják, mit rontottak el.

Ahhoz, hogy megtaláljuk álmaink állását, azt a munkát, amit nekünk találtak ki, szerencse és tudatos tervezés is szükséges. Azért is született meg az álláskeresőknél szóló könyvem, hogy segítsék nekik.

A VagyazzÁllás! című kötet teljesen más szemléletet mutat meg, mint az eddigi álláskereső tanácsadó könyvek: abban segít, hogy a munkaadók szemével lássák magukat a jelöltek, felkészüljenek az interjúkon várható helyzetekre. Az álláskereső egész területét felfedli: az önéletrajz, a motivációs levél, a telefonos interjú, a személyes találkozás, az interjú típusai mellett az is megtalálható a könyvben, hogy hogyan viselkedjünk, hogyan tartsuk kézben az álláskeresőt.



Az örök kérdés: hogyan válasszak pályát?

A felsőoktatásban a hallgatók nagy részének nincs olyan felmenője, akinek hasonló a szakmája, mint amit jelenleg ő tanul – derült ki a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola „Mire vágyik a főiskolás?” felméréséből. Ennek az lehet az egyik oka, hogy rettenően felgyorsult az új szakmák kialakulása. Pár éve még senki sem tudta, hogy mi fán terem például a social media manager vagy a digitális marketinges.

Most a legkeresettebb szakmák között informatikai területen a fejlesztőmérnököt, az informatikai tesztelőt, a rendszergazdát, az etikus hackert, az IT biztonsági szakértőt emelném ki. A gyártás-termelés szektorban a termelésvezető, termelésifolyamat-optimalizáló mérnök vagy karbantartó mérnökvagy PLC programozó, a minőségügyi mérnökök, a logisztikusok és a beszerzők a keresettek.



MAGYAR
COACHSZEMLE

2015/1

Pályaorientáció,
Pályaválasztás

ajánló

Pénzügyi területen könyvelőként, kontrollerként, könyvvizsgálóként és banki értékesítőként lehet könnyen elhelyezkedni, de ezek mellett a munkaadók rengeteg marketingest, értékesítőt, ügyfélszolgálati munkatársat és recepcióst keresnek. Ez a Profession.hu álláshirdetése alapján is látszik.

Nem tudjuk, mit hoz a jövő, kik lesznek mondjuk 10 év múlva a kelendő szakemberek a munkaerőpiacon, mert nagyon gyorsan fejlődik a világ, ezért is nagyon nehéz megmondani a fiataloknak, hogy mit is tanuljanak. A lényeg sokszor nem is az, hogy milyen szakon végez valaki, hanem hogy felkészül-e a nagybetűs életre, megvannak-e benne azok a kompetenciák, amelyekre a munkaadónak szüksége lehet. Az a fontos, hogy tanuljunk, és tudjuk, mi a célunk

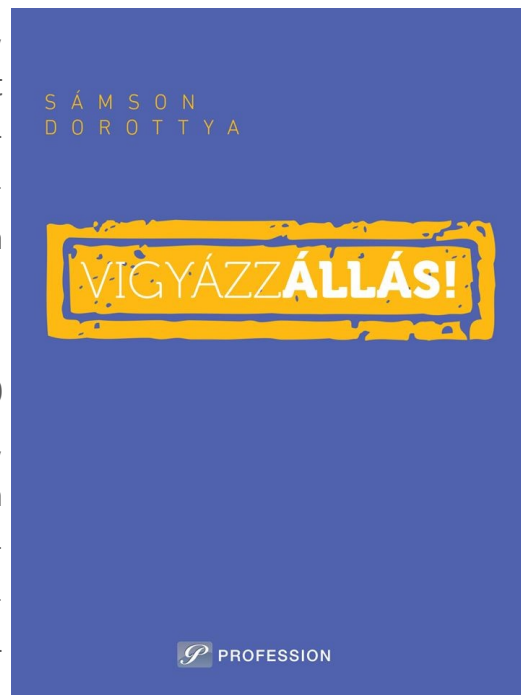
Egy állás elnyerésekor a tanulmányok néha másodlagosak, azt nézik a munkáltatók, hogy a jelentkezőre jellemző-e a határozottság, az önállóság, a rugalmasság és a magabiztosság. Fontos a motiváltság, a céltudatosság, a szorgalom, a munka iránti alázat, a kreativitás, a tanulási vágy. Ha megfelelő a kommunikációs és az együttműködési készsége, kitartó, precíz, dinamikus, elszánt, proaktív ember, akkor nagy az esélye annak, hogy megkapja az állást. Emellett a szenvedély, a maximalizmus számít, és az, hogy csapatjátékos legyen.

A legtöbb frissdiplomásnak már van munkatapasztalata

A felsőoktatási hallgatók elég nagy hányada (egyes kutatások szerint a kétharmaduk) egyébként már dolgozik a tanulmányai mellett. A fiatalok hozzászoktak ahhoz, hogy a világ gyorsan változik, alkalmazkodtak hozzá, és a legtöbben a munkában is erre a pörgésre vágnak. Az elméletben tanultakat azonnal alkalmazni szeretnék egy munkahelyen.

A fiatal diplomások nagy részének már van munkatapasztalata – kötelező szakmai gyakorlat, diákmunka –, tehát nem üres lappal indulnak. Nagy előnye ez a bolognai képzési rendszernek, hiszen fél év gyakorlatot kell szerezniük.

Ha valaki a tanulmányai alatt már dolgozott, a diploma megszerzése után egyértelműen magasabb bérre számíthat. Például egy pályakezdő programozó bére átlagosan bruttó



MAGYAR
COACHSZEMLE

2015/1

Pályaorientáció,
Pályaválasztás

ajánló

250-300 ezer forint, ha az egyetemi éve alatt elkezdett dolgozni, akkor a fizetési igénye nettó 400 ezer is lehet. Ezt általában meg is kapja, mert már olyan kutatásokban, fejlesztésben vett részt, olyan gyakorlati tudást szerzett, amelyek értékesek a munkaadó szemében. Az ilyen fiatalokból lesznek az iparág vezető szakemberei, ha továbbra is fejlesztik tudásukat.

Tehát a tapasztalattal egyenesen arányos a várható fizetés is – ezt a Profession Services saját adatai is alátámasztják. A pályakezdők és a néhány éves tapasztalattal rendelkezők fizetése közötti különbség nem csekély! A fejlesztőmérnökök pályakezdőként havi 300 ezer bruttót kaphatnak átlagosan, 1-3 év alatt több mint egyharmadával emelkedik a fizetésük, 5 év után pedig megduplázódik. Ez nemcsak náluk van így, hanem a mérnökök, gazdasági szakemberek, ügyfélszolgálati munkatársak vagy a recepciósök esetében is.

Vannak munkaadók, amelyek azt is nézik, hogy melyik egyetemen végzett az álláskereső fiatal. A legtöbben a nagy múltú, neves intézményekről kikerült hallgatókat részesítik előnyben. A vállalkozások egyharmadánál viszont nem számít, ha egy kisebb főiskoláról érkezik a jelentkező. A Diplomás Pályakövetési Rendszer 2014-es felmérése szerint a nyelvtudás a legfontosabb kiválasztási szempont a pályakezdők esetében, a szakmai gyakorlat és az, hogy melyik képző intézményben végzett valaki.



Az sem mindegy, hol teljesíti a szakmai gyakorlatot egy fiatal. Például ha egy nagy multinál dolgozik fél éven keresztül heti 20 órában marketingesként vagy értékesítőként, akkor amikor „felnőtt állást” keres, bruttó 300 ezer forintot is elkérhet. Hiszen azonnal használható tudása van, és nem kell betanítani.

Ha tisztában vagyunk önmagunkkal, tudjuk, hogy mire vágyunk, nyitott szemmel járjuk az utunkat, nem is olyan nehéz az álláskereső – pályakezdőként sem. És lényegtelen, hogy milyen diplomát szereztünk, hiszen a tanulás érték. A megszerzett oklevél a kitartásunkat, szorgalmunkat és a céltudatosságunkat bizonyítja.



SZERZŐINK

Dr. Bernschütz Mária

Az Általános Vállalkozási Főiskola és a Budapesti Corvinus Egyetem Marketing mesterszakának elvégzése után 2007-ben szerzett diplomát az ELTE BTK Média és kommunikáció szakán. Erasmus ösztöndíjjal – többek között – Helsinkiben, Milánóban és Párizsban kutatott és oktatott. 2009-ben elnyerte az Év fiatal kutatója díjat. Marketingkommunikációval, illetve médiaelmélettel kapcsolatos tantárgyakat oktat, ezekben a témakörökben kutatásokat is vezet. Doktori témája az integrált marketingkommunikáció, fokozatát 2012-ben szerezte meg a Budapesti Corvinus Egyetemen. 2010 óta tehetséggondozással is foglalkozik, 2012 óta országos üzleti konferenciákon meghívott előadó, illetve szakmai beszélgetések moderátora. Jelenleg az Edutus Főiskola Kereskedelem és Marketing Tanszékének főiskolai docense.

Dr. Király Zsolt

Coach, tréner, az ICF Magyar Tagozat 2015. évi elnökségének tagja, a Tehetségek Akadémiája társalapítója és a Budapesti Gazdasági Főiskola docense. Doktori fokozatát gazdálkodás és szervezéstudományok területén szerezte 2009-ben. 12 éve foglalkozik képesség- és készségfejlesztéssel oktatás, mentoring, az utóbbi években pedig már tréning és coaching formájában is. Szívégye a tehetséggondozás, a fiatalok valamiben való „tehetségének” kibontakoztatása. Vallja, hogy, az oktatás a tanulás maga. Ha nincs tanulás, nincs oktatás sem. A tanítás egy kreatív hivatás, nem egy átadórendszer. Nem pusztán azért vagyunk ott, hogy már ismert információt adjunk tovább. A jó tanárok ezen kívül még mentorálnak is, ösztönöznek, provokálnak, bevonnak.

Gyöngyösi Nelli

2008-ban kezdte felsőfokú tanulmányait a Budapesti Corvinus Egyetemen, gazdálkodási és menedzsment alapszakon. A tanulás mellett sok különböző feladat- és szerepkörben volt lehetősége kipróbálni magát — kihasználva a Corvinuson egyedülállóan aktív diákszervezeti életet —, egy évig a szakkollégium vezetője is volt. Jelenleg marketing mesterszakos és nemzetközi CEMS diplomáját fejezi be, februártól pedig a Hiltinél dolgozik, Budapesten.

Lerf Andrea

Kvalifikált business és life coach, a Coaching Team Szakmai Közösség alapítótagja. Emellett korábbi szakmai hátterét, tapasztalatát felhasználva marketing és kutatási tanácsadóként is tevékenykedik. Kiemelt figyelmet szentel a Gordon-féle Értő Figyelem elsajátításának és alkalmazásának. Csoportos és egyéni coachingban is tapasztalt szakember. Önkéntesként aktív tagja a Dr. Kopp Mária által életre hívott *Három Királyfi, Három Királynő Mozgalomnak*, amelynek fő célja a kívánt gyermekek megszületésének támogatása. Másik fontos szakterülete az Y generáció kutatása, megfigyelése, támogatása. Két diplomás közgazdász: üzletviteli; illetve marketing szakon, közel 15 éves marketing tanácsadó és -menedzser tapasztalattal. Folyamatosan publikál és blogot vezet. Az ICF és a Magyar Coach Egyesület tagja.

Rádlerné Iványosi-Szabó Márta

Egy nagyobb szervezet pénzügyi munkatársa, a Károly Róbert Főiskola végzős, gazdálkodás és menedzsment szakos hallgatója. Coaching iránti érdeklődése igen erős, mivel közel áll hozzá a személyiség-, készségfejlesztés. Szívesen ölti magára a csendes megfigyelő szerepét. Szereti figyelemmel kíséreni az emberi kapcsolatok alakulását, viselkedési és magatartási formák, szerepek változását, s mindebből megpróbálja levonni a következtetéseket arra vonatkozóan, hogy a különböző kompetenciával rendelkező egyének milyen eredményeket érhetnek el, akár egy párbeszéd alatt, vagy akár teljes munkavégzésük során.

Sámson Dorottya

A Profession.hu toborzási szolgáltatások csoportvezetője, karrier-tanácsadó. A HR-szakértőnek a közelmúltban jelent meg a *VigyázzÁllás!* című, álláskeresőknek szóló könyve. Közel 10 éve foglalkozik toborzás-kiválasztással szakértői, valamint közép- és felső vezetői szinten a piac valamennyi szektorában.

Sándor Jenő

Tréner, kvalifikált business coach, doktorandusz, pszichodráma asszisztens. Egyetemistaként a non-profit szférában kezdett el csoportbeszélgetéseket moderálni és fiatalokat mentorálni. Teológus-lelkészként végzett, tanult 2 évig szociológiát, majd továbbképzéseken vett részt, ahol pszichológiával, csoportvezetéssel foglalkozott. A Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola Coach — üzleti edző szakirányú továbbképzésének szakvezetője. Doktori munkáját gazdaságtudományokból írja.

A MAGYAR COACHSZEMLÉ SZERKESZTŐSÉGE

Dobos Elvira

alapító, társ-főszerkesztő

Dobos Elvira diplomás business coach, a Magyar Coachszemle társ-főszerkesztője. Coach - üzleti edző diplomáját a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerezte. 2006 óta folyamatosan jelennek meg szakmai cikkei és szakfordításai, 2008-tól a Pécsi Tudományegyetemen oktat. A vezetői és karrier coaching mellett 2013 márciusától az ERFO Nonprofit Kft-nél a munkaerőpiaci reintegrációt elősegítő tréningeket és csoportos coachingot vezet megváltozott munkaképességű emberek számára.

Örvényesi Rita

alapító, társ-főszerkesztő

Kommunikációs szakértő, marketing szakember. Több mint húsz év szakmai és vezetői tapasztalattal rendelkezik multinacionális vállalati környezetben. Szakterülete a stratégiai tervezés, a kereskedelmi és marketing szervezetek és munkafolyamatok kialakítása, fejlesztése, hatékonyságának növelése. Szívesen foglalkozik Public Relations feladatokkal is. Coach-diplomáját a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerezte. A forprofit feladatok mellett a nagyothallók és siketet coaching támogatását végzi társadalmi felelősségvállalásként. A Magyar Coach Egyesület alelnöke.

Kovács Petra

szerkesztő

Kovács Petra vagyok, pszichológus. 2011-ben végeztem a Pécsi Tudományegyetemen, felnőtt klinikai és egészségpszichológia szakirányon. Angliában a mindfulness meditáció elméletét és gyakorlatát tanultam. Jelenleg kutatóként és oktatóként dolgozom a Pszichológia Doktori Iskola Elméleti Pszichoanalízis programján belül. A pszichológia számomra egy hatalmas, korlátok nélküli tér. Legkedvesebb területeim az álmok, az emlékezet és az önismeret. Utóbbit nem csak szakmai szempontból tartom izgalmasnak, hanem a személyes élmények lehetősége miatt is. Az elmúlt években önmagam megismerésének lépcsőit jártam, saját határaitam feszegettem, kipróbáltam egyéni és csoportos módszereket is. Célom megosztani az olvasókkal az önismeret mindenki számára járható útjait szakmai ismereteim és saját tapasztalataim segítségével.

Ruszák Miklós

szerkesztő

Ruszák Miklós vagyok, szociológus, az Erfo Nonprofit Kft. belső tréner. Az Esztergár Lajos Családsegítő Szolgálat és Gyermekjóléti Központ családgondozójaként évekig dolgoztam nehéz helyzetben lévő emberekkel, családokkal. Meggyőződésem, hogy a coaching szemléletmódja, az egyéni felelősségvállalás ösztönzése nagy segítség lehet ezen a területen is. Ügyfeleimet ezért arra ösztönzöm, hogy saját maguk erősségeire építve találjanak kiutat a hullámvölgyekből. Úgy gondolom, hogy a coaching-szemlélet alkalmazása mindenki életében pozitív változásokhoz vezethet.

Csetneki Csaba

szerkesztő

Mérnöki és tanári diplomám megszerzése után éveket töltöttem szolgálatban a Malévnél, ezzel párhuzamosan dolgoztam egy felsővezetői tanácsadó cégnél, valamint hosszú és sikeres versenytáncos pálya áll mögöttem. A lehetetlen lehetővé tétele, a nyitottság, az új nézőpont, az akadályok leküzdése, a közös munka és a kitartás énem részévé vált. Évek óta foglalkozom sport mentál tréninggel, coachinggal, business coach diplomámat a BKF-en szereztem meg.

A tanácsadói és a szolgáltatói szférában megszerzett tapasztalatom, emberismeretem, tanulási és fejlődési vágyam, illetve versenyzői múltamból adódó kvalitásaim egy általam mélyen hitt és vallott filozófiában fogalmazható meg: Nem az számít az életben, hogy megtaláljuk, hanem az, hogy megteremtjük magunkat!

Magyar Coachszemle

2015/1.

Pályaorientáció, pályaválasztás



MAGYAR
COACHSZEMLE

ISSN 2063-6679

coachszemle.hu