

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.

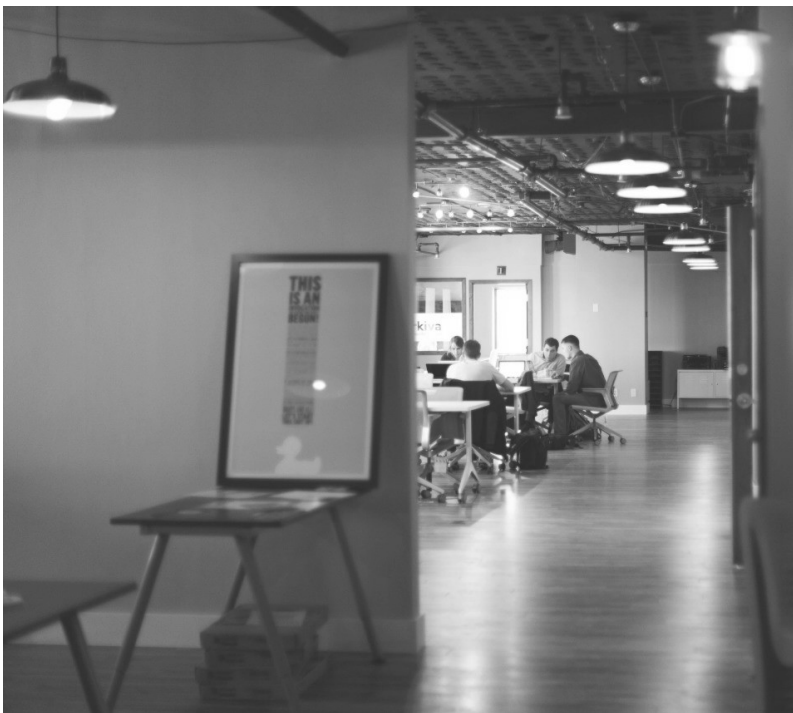
Magáról a módszertanról már több cikket írtam, viszont erről az oldalról megközelítve még nem. Az action learning fejleszti a gondolkodást, a kérdezéstechnikát, ezáltal segít megtalálni azokat a kérdéseket önmagunkhoz és másokhoz is, amelyek előrébb visznek, amelyek egy-egy döntési helyzetben a támaszaink 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 elkezdtek 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 elkezdenek 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.

