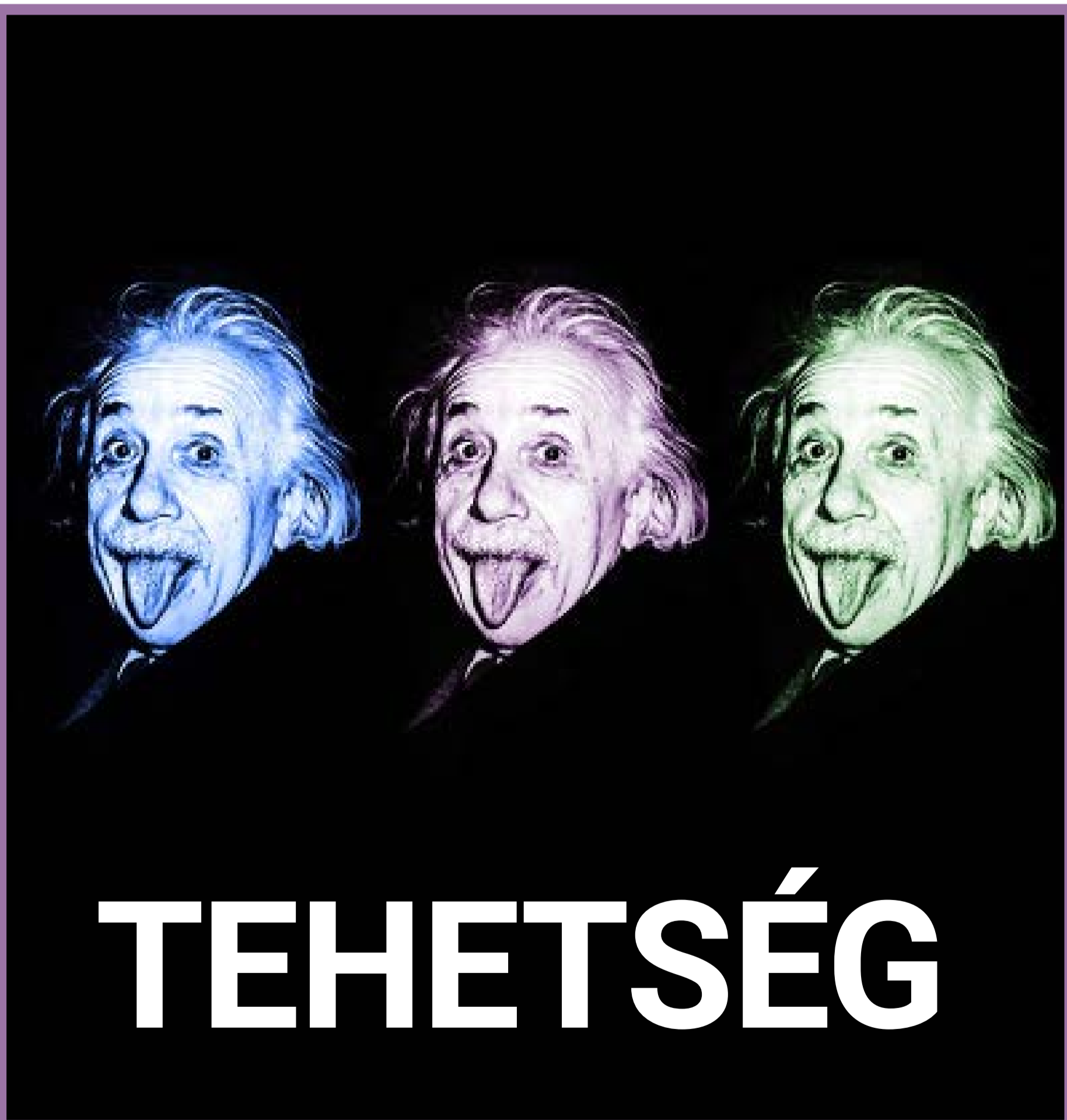


magyar coachszemle

a magyar coaching szakfolyóirat
coachszemle.hu

2018/4



TEHETSÉG



Általános felelősségbiztosítás coach-szakmai felelősségbiztosítással

Számos nagyvállalati tenderen a részvétel feltétele, hogy a tréner, coach vagy tanácsadó rendelkezzen szakmai felelősségbiztosítással.

A Generali Biztosító kifejezetten a coach, tréner, tanácsadó szakma számára kifejlesztett terméke a szerződött összegig vállal kártérítést a szakmai hibákból eredő felelősségi esetekben.

Ezen biztosításhoz kiegészítő GDPR biztosítás kérhető, a GDPR szabályozás szerinti, személyes adatok kezelésével okozott károokra.

A vállalkozások és intézmények gazdálkodási és működési körükben bekövetkezett nem várt események miatt **kártérítési felelősséggel** is tarthatnak.

Felelősségbiztosítás alapján a biztosító – a szerződésben rögzített kártérítési limit erejéig – átvállalja a biztosított által okozott károk következtében a biztosítottat terhelő kártérítési kötelezettségének a biztosítási szerződésben meghatározott körét.



Az Ön tanácsadója:

Molnár Ferenc

molnar.ferenc@generalimail.hu

+36 31 788-7955

Megbízható védelem vállalkozásának, készüljön fel előre az nem várt események miatt bekövetkezett káreseményekkel!

magyar
coachszemle
a magyar coaching szakfolyóirat

KÖZÖS FELÜLET COACHOKKAL, VEZETŐKKEL ÉS HR-SZAKEMBEREKSEL.

HIRDETÉS MEGRENDELÉSE:

hirdetes@coachszemle.hu

<http://coachszemle.hu/hirdetesi-feltetek.html>

SZERKESZTŐI BEVEZETŐ

3 Viniczai Andrea: A tehetség felelőssége

HÁTTÉR

4 Danka Bianka: Lehetséges, hogy tehetséges?

IRÁNYOK

11 Benkő Brigitta: A szervezet szuperereje a tehetségeiben rejlik

KUTATÁS

18 Kövesdi Eszter: Coaching szuperérzékenyeknek

ESETTANULMÁNY

26 Erdős Tagányi Barbara: Értelm és/vagy érzelem

INSPIRÁCIÓ

30 Epresi Dóri: Játszunk? Komolyan? LEGO® Serious Play® a tehetséggondozásban

AJÁNLÓ / INTERJÚ

34 Örvényesi Rita: Tehetségmágnesek

37 Tudom, honnan jöttem – interjú Szekeres Csabával

**magyar
coachszemle**

a magyar coaching szakfolyóirat

VII. évfolyam 4. szám – 2018. október

Kiadó: Magyar Coach Egyesület, 7636 Pécs, Szentegyház u. 34.

Nyilvántartási szám: 01-02-0014441

A kiadó vezetője: Dobos Elvira

ISSN 2063-6679

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

Főszerkesztő: Örvényesi Rita

Felelős szerkesztő: Viniczai Andrea

Szerkesztők: Bötös Balázs, Danka Bianka, Varjaskéri Beatrix

Magyar Coachszemle szakmai nagykövet: Csetneki Csaba

Design és tördelés: Tátrai Andrea

Szerkesztőség címe: 7636 Pécs, Szentegyház u. 34.

Email: szerkesztoseg@coachszemle.hu

Honlap: coachszemle.hu



A tehetség felelőssége

Van három olyan ismerősöm is, aki 40 felett kezdett új életet, és lett sikeres egy általa korábban soha nem próbált területen. Egyikük elismert és népszerű előadó lett, másikkal sikeres vállalkozó, a harmadik pedig művész.

Mindannyian teljesen mással foglalkoztak az elmúlt évtizedekben, és most életük közepén találtak rá arra, amiben igazán eredményessé váltak, és kiteljesedtek. Mikor egyenként megkérdeztem, hogyhogyan ilyen késve jött el a pillanat, mind ugyanazt válaszolták: most álltak az önismeretnek

olyan fokán, hogy tudják, mi az, amiben igazán jók, és volt elég önbizalmuk, hogy megélik a tehetségüket.

Hiszem, hogy mindannyian valamilyen tehetséggel rendelkezünk. De ki tudja megmondani nekünk, hogy miben vagyunk igazán tehetségesek? Ismerjük-e magunkat annyira, hogy tudjuk, mik az erősségeink? Mi van, ha egy kevésbé felkapott, ám sokrétű képességeket igénylő területen vagyunk tehetségesek? Fafaragásban, hosszútávfutásban, vagy a tanításban? Merünk-e kiteljesedni valami olyan tevékenységben, amit korábban keveset csináltunk, de örömet okoz számunkra, és jók vagyunk benne? A tehetség óriási ajándék, de egyben felelőség is, hogy felfedezzük magunkban és ne tékozzunk el.

Coachként egyszerre megtiszteltetés és óriási felelőség, hogyan támogatjuk ügyfeleinket abban, hogy kibontakoztathassák a magukban szunnyadó tehetséget. Ha sikerül elérnünk, hogy a bennük rejlő potenciált szilárd erősségekké és jól megalapozott készségekké tudják fejleszteni magukban, akkor jól végeztük a munkánkat. Kívánom, hogy minden kolléga találja meg magában azt a tehetséget, amivel leginkább támogatni tudja klienseit az úton. Reméljük, ehhez sikerül inspirációt nyújtani a mostani lapszámunkkal.

Viniczai Andrea

LEHETSÉGES, HOGY TEHETSÉGES?

Út a tehetség felismerésétől a kibontakozásáig



Danka Bianka

Milyen forrásból ered a tehetség? Kreativitásból? Intelligenciából? Kiemelkedő képességekből? Osvát Ernő úgy fogalmazta meg a tehetséges embert, mint az a személy, aki többet tud, mint amennyit tanult. A tehetség receptjét már sokan és sokféleképpen próbálták meghatározni. Írásomban ezekből az elméletekből szemezgetek, és próbálom feltárni, hogy honnan fakadhat, hogyan bontakoztatható ki, és milyen szerepünk lehet a folyamatban.



ehetséges vagyok, tehát vagyok



A tehetséget többnyire már fiatal korban felismerik. Ezeknek a gyermekeknek jobbak a verbális készségeik, kiemelkedő a logikájuk és egyszerűbben igazodnak ki a térben. Elvontabban gondolkodnak, ugyanakkor könnyebben elválasztják egymástól a számukra fontos és haszontalan információkat. Az is árulkodó, hogy gyakran a korosztályuk szintjénél magasabb követelményű feladatok elvégzését részesítik előnyben.

Ahhoz azonban, hogy egy tehetséges személy ki tudja bontakoztatni a képességeit, megfelelő táptalajra van szüksége.

Ennek alapja legtöbbször a családjuktól és az őket tanító pedagógusoktól származik. Ők azok ugyanis, akik fiatal korban a leginkább hatni tudnak rájuk, és akik fejlődésre tudják sarkallni őket.

A tehetséges személy más, rendhagyó. Nem úgy viselkedik, mint ahogyan az megszokott lenne. Épp emiatt gyakori a kiközösítés, a kirekesztés veszélye. Amennyiben nem kapnak támogatást, fennáll a veszélye, hogy elkallódnak, nem tudnak kibontakozni.

Gyakori az is, hogy a tehetséget nehezen fedezik fel, mivel más területen alulteljesítenek. Thomas Edisont a tanárai képezhetetlennek tartották, mivel egész nap csak azt figyelte, hogy hogyan szövi a pók a hálóját a terem sarkában. Sir Winston Churchillt butácska gyerekként emlegették, Charles Darwint pedig visszamaradottnak tartották, mivel egész nap csak a parkban bókászott és nézelődött. Mi van akkor, ha senki sem veszi a fáradságot, hogy felkarolja a tehetségüket? Nos, valószínűleg ma nem ismernénk a nevüket.

Egy rész kreativitás, két rész motiváció

Melyek tehát a tehetség alapkövei? Jó memória, kiemelkedő kommunikáció és az eredeti ötletek kifogyhatatlan tárháza jellemzi őket. Kreatívak, ugyanakkor rendkívül motiváltak is. Kitartóak abban, amit szeretnek.

Magas az érzelmi érettségük és kellő kapcsolatrendszerrel rendelkeznek.

A tehetség azonban számos formában megmutatkozhat: lehet nyelvi, zenei, matematikai-logikai, téri, vizuális, mozgásos, interperszonális és szociális-interpeszonális. Az e kategóriákba tartozó személyeket Gardner humán intelligenciáknak nevezte.

„A kimagaslóan tehetséges ember sohasem kötelességszerűen teljesít, tevékenységét nem a siker és az elismerés motiválja: az ilyen embert egyszer megfogja valami, és többé nem tud szabadulni tőle.”

Gyarmathy Éva

Felmerül a kérdés ugyanakkor: hogyan hasonlíthatunk össze egy tehetséges úszót, egy híres operaénekest és egy lenyűgöző alkotásokat létrehozó festőt? Abban egyetérthetünk, hogy mindannyian különleges adottságokkal rendelkeznek. Mégis, furcsán hat, hogy ennyi különböző képességet egy szóval illetünk.

Míg a színes magyar nyelvben többnyire csak a tehetséges szóval utalunk azokra az emberekre, akik valamilyen területen kiemelkedően teljesítenek, addig az angol nyelv tehetségvariációi képesek visszaadni azt, hogy mindez milyen szinten bontakozott ki az egyében.

A giftedness egyfajta potenciális, kibontakozóban lévő tehetséget takar, míg a talented alatt egy már kialakult, mérhető teljesítményt értünk egy adott területen. A genius szó olyan embereket jelöl, akik kiemelkedően jobbak másoknál valamiben.

Ez utóbbi fogalmat először Francis Galton vezette be, aki úgy tartotta, hogy az nevezhető géniusznak, aki számos ember véleménye alapján és hosszú időn keresztül képes arra, hogy sokkal jobb legyen egy területen a társainál és ezzel hatást gyakorol másokra.

Megkülönböztetik ugyanakkor a savanokat is, akik egy bizonyos területen kiemelkedő teljesítményt nyújtanak, míg általános képességeik az átlag alatt marandnak

Attól azonban, hogy valaki tehetséges valamiben, még nem lesz egyből sikeres. A tehetségdiagnosztika célja épp az, hogy az ígéretes adottságokkal rendelkező személyeket segítse képességeik kibontakoztatásában. E folyamat során válik a gifted személyből talented személy.

Tehetség vs. szorgalom

Gyakran vetődik fel a kérdés, hogy lehet-e valaki tehetséges azért, mert szorgalmas. Ha kitaróan gyakorolok valamit, és ezért jó leszek benne, akkor tehetségem van hozzá? Ki a jobb zenész: aki kitaróan játszik éveken keresztül, hogy tökéletesítse a művészetét, vagy akinek első próbálkozásra is úgy szólal meg a hangszer, ahogyan azt szeretné? Ha visszagondolunk Osvát Ernő szavaira, és azt tekintjük tehetséges embernek, aki többet tud, mint amennyit tanult, akkor azt következtethetjük ki, hogy a tehetség alapja nem feltétlenül lehet a tanulás. Mégis, a legtöbb tehetségelmélet esetében a szorgalom egy rendkívül fontos elem. Hiszen hány és hány



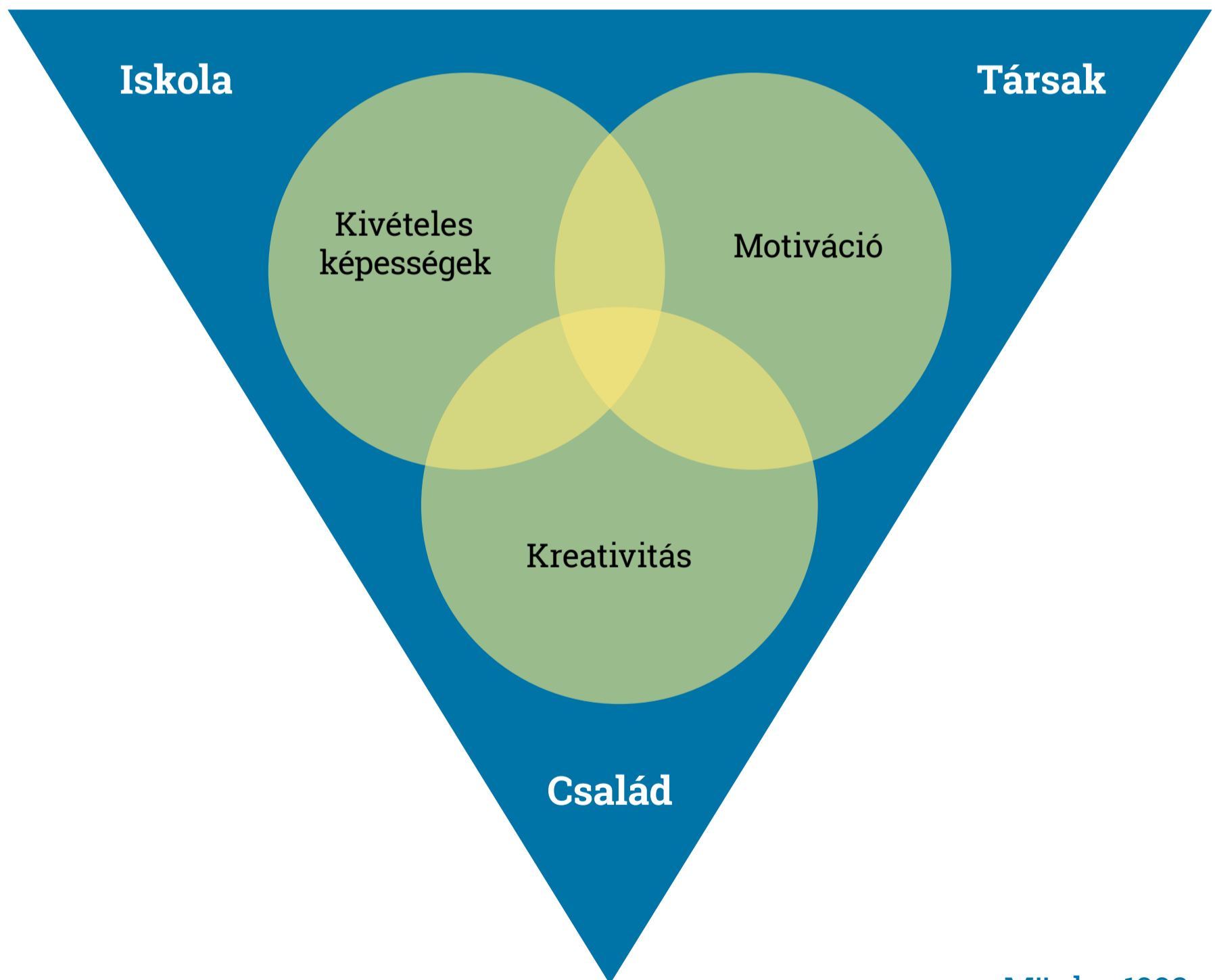
olyan embert ismerünk, aki eltékozolja a tehetségét lustaságból, s szerencsére még több olyat, aki kitartó munkával óriási mértékben tud fejlődni egy-egy területen.

A Renzulli-modell a tehetség három összetevőjét emeli ki: átlagon felüli képesség, kreativitás és feladat iránti elkötelezettség. Véleménye szerint a tehetséges ember mindhárommal rendelkezik ezek közül. Tehetsége pedig abban mutatkozik meg, hogy nem a reprodukcióban, hanem a produkcióban fejezi ki önmagát.



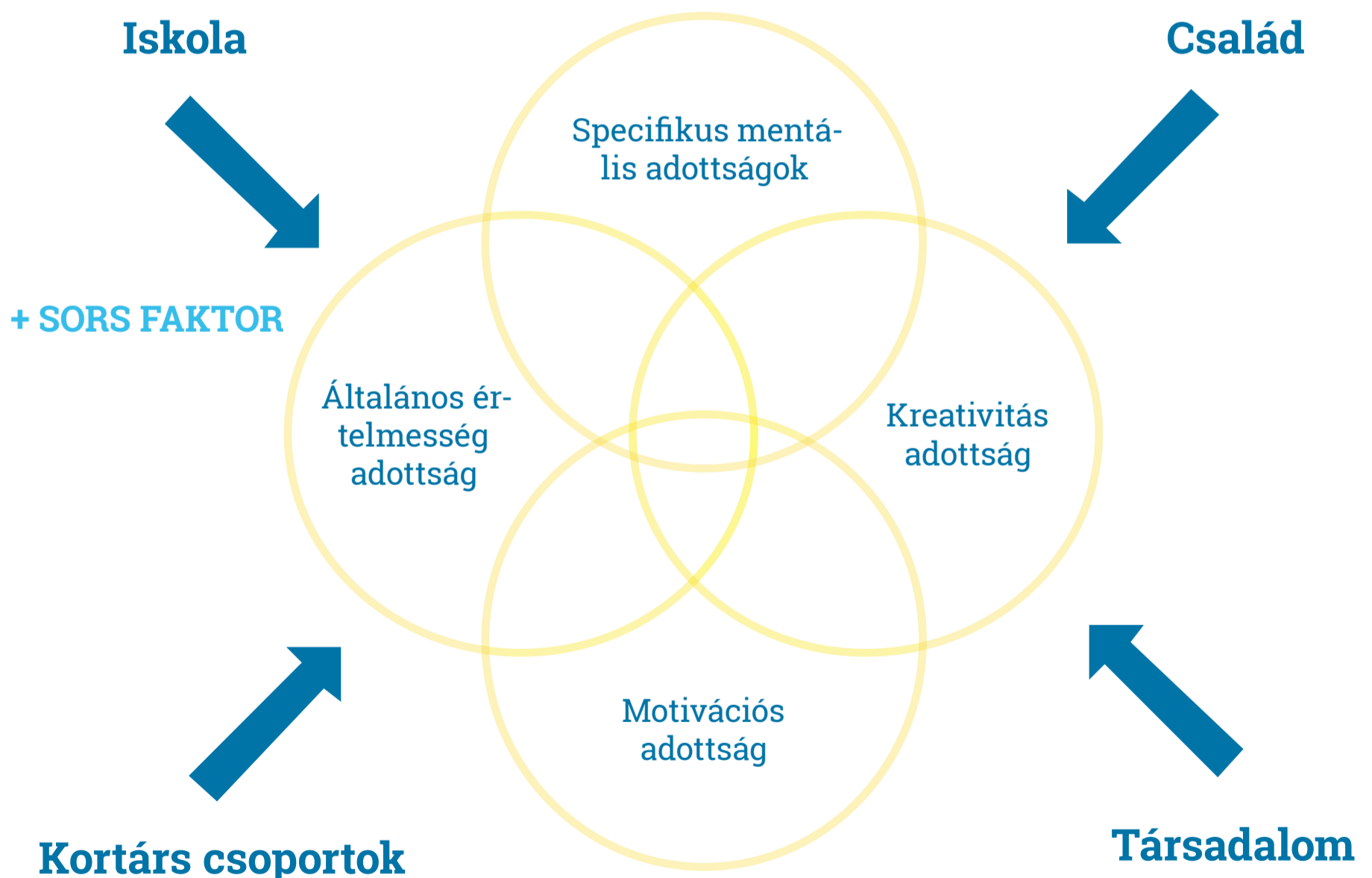
Renzulli, 1978

Mönks kiegészítette Renzulli modelljét, szerinte ugyanis a tehetség kibontakozása nagymértékben függ attól, hogy milyen a környezete, s képes-e megfelelő mértékben támogatni a tehetség formálódását. Ahhoz, hogy kialakuljon, szüksége van arra, hogy mind a kortársai és az iskolai környezete, mind a családja támogassa ebben. Azaz maga a tehetség belső adottságokból fakad, mégis külső tényezők játszanak elementáris szerepet a kifejlődésében. Mönks szerint a család, a pedagógusok és a társak katalizátorként működnek. Épp ez tekinthető az egyik legnagyobb kihívásnak a szülői hivatásban: úgy motiválni, támogatni a gyermeküket, hogy képes legyen a tehetségét kibontakoztatni.



Mönks, 1992

Czeizel szerint négy alapvető faktor van, melyek akkor határozzák meg a tehetséges egyént, ha mind együtt járnak. Ezek közé tartozik a kreativitás, a motivációs adottságok, a speciális mentális adottságok és az értelmi adottság. Nála is megjelennek a külső hatások, a család, iskola, kortárs csoportok és a társadalom képében. Kiemeli azt is, hogy ezek a külső hatások nem csak támogathatják, de gátolhatják is a kibontakozófélben lévő tehetség létrejöttét. Czeizel 2x4 faktoros táalentum modellje azért különleges, mert azt igazolja, hogy a tehetség többnyire örökletes, mégis erősen befolyásolják a környezeti tényezők. Megjelenik nála ugyanakkor a sors faktor is, amely a véletlenszerűséget jelöli az interakció során. Ide tartozik például az, hogy milyen történelmi korba születik valaki, hogy éri-e valamilyen trauma vagy milyen a családja szocioökonómiai státusza.



Czeizel, 1997

A modellekből egyértelműen kitűnik tehát, hogy ahhoz, hogy a tehetség ki tudjon bontakozni, rendkívül sok gyakorlásra van szükség. Ebben jelentős szerepe van a belső motivációnak és a külső ráhatásnak egyaránt. Az interperszonális és a szociális hatások egyaránt katalizálják a tehetség kivirágzását.

A tehetség páratlan. Különböznek a megnyilvánulási formái, specifikusak a területei, egyénenként eltérő a kialakulásának története. Nehezen szoríthatjuk tehát keretek közé, s még nehezebb tökéletes modellt alkotni a meghatározásához. Egy biztos: a környezetnek rendkívül fontos szerepe van abban, hogy az a bizonyos tehetség ne kallódjon el. Nekünk oktatóknak, coachoknak, pszichológusoknak és szülőknek az a feladatunk, hogy észrevegyük és segítsük a gifted személyeket abban, hogy talenteddé váljanak. Táptalaj, eső és levegő nélkül ugyanis a legszebb virág is elhervadna.

Források:

Czeizel Endre (1997): *Sors és tehetség. FITT Image es Minerva. Budapest.*

Gardner, H. (1983). *Frames of mind: the Idea of multiple intelligence. New York, NY.*

Gardner, H. (2011). *Creating minds: An anatomy of creativity seen through the lives of Freud, Einstein, Picasso, Stravinsky, Eliot, Graham, and Ghandi. Basic Civitas Books.*

Mönks, F. J. (1992). *Development of gifted children: The issue of identification and programming. Talent for the future, 191-202.*

Renzulli, J. S. (1978). *What makes giftedness? Reexamining a definition. Phi Delta Kappan, 60(3), 180.*



Danka Bianka

Viselkedéselemző, pszichológus, munka és szervezetpszichológia specializációval. Emellett pszichológiai szakújságíróként és mentorként tevékenykedik. Legfőbb kutatási területe a Sötét Triád és annak kapcsolata az önismerettel, az önmonitorozással. Hisz abban, hogy a legfontosabb feladat pszichológusként az, hogy útitárs legyen, aki támogatást ad a változás felé vezető úton.



A szervezet szuperereje a tehetségeiben rejlik

Benkő Brigitta

A mai VUCA világban (volatile – változékony, uncertain – bizonytalan, complex – komplex, ambiguous – kétértelmű) csak a változás állandó, szoktuk hallani. Pár éve azonban a munkaerőpiaci helyzet kihívásai is tartósan bizonyulnak szervezeti oldalról. A magas fluktuáció, a toborzások nehézsége időrabló, költséges és imázsromboló. Ennek megelőzése érdekében fokozottan fókuszba kerül az employer branding, a tehetségek megszerzése és megtartása, karriertervük előreláthatósága, hiszen az emberi tőkének mint erőforrásnak kimutatható hatása van a gazdasági társaság eredményességére, fenntartható versenyelőnyére.



munkavállaló munkához való viszonya, szükséglete is változott: a biztonság (megélhetés) mellett elvárás az önmegvalósítás.

Elfogadottá vált, hogy a munka lehet öröm is, ha megtaláljuk az érdeklődési körünknek megfelelő tevékenységet.

Vonzóvá teszi a munkahelyet a jó vezető–beosztott kapcsolat, illetve a csapat hangulata. A technológia fejlődésének köszönhetően a kommunikáció felgyorsult, az információ többszöröződött, a munkahelyi körülmények megváltoztak. A vezetők felé korábban támasztott követelmény, amely szerint mindenhez értsen, mindenről tudjon, lehetetlen küldetéssé válik, folyamatos frusztrációhoz, kiégéshez vezethet. Meredith Belbin a szupermenedzsert a következő készség- és képességmixszel írja le:

„...aki kiemelkedően intelligens, de azért nem vész el az elméletekben; erőteljesen irányít, de érzékeny az emberek problémái iránt; dinamikus és türelmes; jól kommunikál és figyelmesen hallgat; gyorsan és megfontoltan dönt. Ilyen egymást jórészt kizáró tulajdonságokkal azonban csak egy csapat, egy team rendelkezhet. A tartós üzleti siker titka éppen ezért a hatékony team.”

Ahhoz, hogy a szervezetek kezelni tudják a fenti kihívásokat, egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a tehetségekre.

Ki a tehetség?

Mielőtt tehetséggondozó programokat hirdetünk ki, fontos vállalati szinten közös megértesre hozni, hogy kit tekint a szervezet tehetségnek. Társulnak-e, és ha igen, milyen minőségi (pl. elkötelezettség, hozzáállás) és mennyiségi mutatók a teljesítmény területén? Hogyan mérjük ezeket, hogyan kerülnek összhangba a vállalat emberi erőforrás igényeivel? Kit azonosít be és mi alapján a szervezet potenciálnak, milyen értékeknek, kompetencia-készletnek, speciális szaktudásnak kell megfelelnie? Miből látszódnak, hogy ezekkel rendelkezik a tehetségjelölt? Van-e vállalatnál eltöltött időhöz kötve a programban való részvétel feltétele? Meddig tehetség a tehetség? Mi történik a program után? Érdemes ezeket proaktívan előre kidolgozni, hogy ne a „jó ember, nem akarjuk elveszíteni” kényszer irányítsa tehetséggondozó programunkat.

Ezekre a kérdésekre választ kaphatunk, amennyiben jól meghatározzuk, hogy mi a célja a tehetségprogramoknak.

A szervezés során első lépés, hogy meghatározzuk, mi a vállalat célja ezzel a programmal a fejlesztésen kívül, mire van szüksége a szervezetnek adott időszakban a stratégiai céljai eléréséhez?

- Vezetőutánpótlás, ami idővel kinevezést vonhat maga után
- Szakértő megtartása, szakértői utánpótlás
- Szakmai, vezetői megerősítés
- Elkötelezettség növelése
- Jutalmazás – anyagi juttatás helyett
- Tanulószerkezeti kultúra kialakításának részeként

Befolyásoló tényező lehet a cég és a csapat nagysága, amelytől függhet a helyettesíthetőség megoldása, a költség és a keretek meghatározása is.

Lényeges, hogy milyen szempontok alapján és ki választja ki a tehetséget.

A folyamatról és a döntésről az érintettek (tehetség, csapat, szervezet) irányába történő transzparens kommunikáció bizalmat épít. A következő kérdések mentén érdemes átgondolni a kiválasztási folyamatot.

Mennyire vonjuk be a tehetségjelöltet a kiválasztásába?

Lehet-e rá önként jelentkezni, s ha igen, milyen feltételekkel?

Vezető, csapat ajánlja? Milyen lehetőségek vannak ennek kifejezésére? Éves értékelések, havi értékelő megbeszélések, feedback kultúra keretén belül visszajelzési rendszerek, tesz-

tek? Mit jelenthet ez a program a tehetségnek, mire van szüksége? Hogyan tesszük vonzóvá a csatlakozást? Hogyan kötelezzük el a tehetséget, hogy részvétele aktív legyen? Volt olyan tapasztalatom, hogy motivációs levelet kértek be a tehetségjelölttől, amelyben kifejthette, hogy miért lesz számára hasznos ebben az esetben az az egyéves program, miben szeretne fejlődni, mit tesz meg ő ezért, miben kér támogatást, illetve hogyan fogja hasznosítani, a szervezetben a tudást megosztani, áramoltatni a későbbiekben.



Véleményem szerint az elköteleződést növeli, ha a programban való részvételt és annak összetételét a tehetséggel együtt, közösen dolgozzuk ki, figyelembe véve ezáltal mindkét oldal igényét, szükségletét.

A talent care programok tartalmazhatnak:

- karriercoaching támogatást
- mentoring programot
- a vállalat nagyobb, vagy cross-funkcionális projektjeiben való részvételt
- helyzetbehozást – a megcélzott munkakör helyettesítésével
- személyre szabott készség- és tudásfejlesztést: soft skill és szakterület
- konferenciákon való részvételt
- külföldi képzést vagy munkatapasztalatot

Karriercoaching a tehetséggondozásban

A fenti lehetőségek közül a karriercoachingba szeretnék betekintést nyújtani a londoni Career Counselling Services megközelítése alapján, Magyarországon az első akkreditált karriercoach Szabó Andrea módszere szerint.

Mindenki saját maga felelős a saját karrierútjáért, fejlődéséért, önkiteljesedéséért. Emlékszem, pár éve még úgy néztük az önéletrajzokat, hogy rákérdeztünk, ha valaki két évente pozíciót, vagy céget váltott. Ma pedig teljesen természetes, sőt elvárt, hogy valaki kézbe véve karrierjét, tudatos lépéseket tegyen meg fejlődése és önmegvalósítása céljából.

Karriercoachingba az ügyfelek általában a következő kérdésekkel jönnek:

- Hogyan szerzem vissza az önbizalmamat, miután nem kaptam meg azt a pozíciót, amit megpályáztam?
- Hogyan készüljek fel egy közeledő interjúra?
- Karrierváltáshoz értem. Tud-e abban segíteni, hogy milyen irányba nézelődjek?
- Stagnálok a jelenlegi pozíciómban, limitált lehetőségeim vannak az adott gazdasági környezetben, tud-e segíteni annak átgondolásában, hogy mi az, amit akarok, milyen lehetőségeim vannak?
- Jelenlegi munkahelyemen nem használom ki teljesen a képességeimet, és nem az érdeklődési körömmnek megfelelő munkát végzem. Tud-e segíteni abban, hogy jobban hasznosítsam képességeimet, készségeimet a munkahelyemen, vagy azon kívül?
- Sikereim vannak a munkámban, de mégsem élvezem. Rá tudunk-e nézni, mi az, ami igazán motiválna?
- Menjek vagy maradjak?



A karriercoachinggal az ügyfeleinket abban tudjuk támogatni, hogy megtalálják azt a szakterületet és munkahelyet, ahol az erőforrásaiknak és értékeiknek megfelelően, önazonosan tudják a legjobbat kihozni magukból.

„Karriercoachingnak tekinthető az a folyamat, amely lehetővé teszi az embereknek, hogy erőforrásaikat felismerjék, tudatosítsák és használják annak érdekében, hogy a karrierjükkel kapcsolatos döntéseiket meg tudják hozni, valamint képesek legyenek a karrierjükkel kapcsolatos helyzeteket kezelni.” („Career counselling is a process which enables people to recognise and utilise their resources to make career related decisions and manage career related issues”)

Robert Nathan

Hogy épül fel a program?

A karriercoaching egy öt lépésből álló, tudatosító, megerősítő és önbizalmat növelő folyamat.

1. Első lépcsője a szerződéskötés (**Contracting**), amelynek fókuszában a coachingülések céljának és mérésének megállapodása áll. Bizalmat épít, ha az ügyfél tudja, mire számíthat a folyamat során, közösen lefektetjük együttműködésünk kereteit.
2. A kutatás (**Exploring**) fázis arra nyújt lehetőséget, hogy minél jobban megismerjük és megértsük az embert, illetve a helyzetet, amiben van.
3. Majd mindezt tisztázzuk (**Clarifying**), a folyamat közben újraserződünk, amennyiben erre szükség van.
4. Ezután meginvitáljuk őt a jövő felé (**Visioning**), hogy megismerjük az álmaikat. Biztonságos teret teremtünk a perspektívaváltáshoz és az „out of the box” gondolkodáshoz.
5. A jelenből a jövőbe jutás lehetőségeinek és akadályainak áthidalása után konkrét, megvalósítható akciótervet készítünk (**Resourcing Action**).

Különböző eszközöket használunk annak érdekében, hogy elmélyítsük a karriercoaching-beszélgetéseket, illetve elősegítsük a karrierjükkel kapcsolatos döntéseiket.

Hogyan tud a karriercoaching támogatást nyújtani a szervezetekben a tehetséggondozás területén?

A fenti folyamaton személyre szabottan végigmenve akár egyéni coachingülésekkel, akár karrierworkshoppal.

A karrierworkshop előnye, hogy számíthatunk a csapat erejére, kollektív intelligenciájára, támogatására. Érdekes különböző szakmai területekről közvetíteni tehetséget a talent care programra, hogy elkerüljük a siló rendszerű csapatkialakítást, gazdagítva ezáltal is a megélt élményt.

A program mellékhatásaként nagyfokú bizalom alakul ki a tehetségek között – ez könnyíti számukra a szervezeten belüli kapcsolódást, kommunikációt, segítségkérést – ami a sikeres csapatok alapvető feltétele.

A program alatt nagy aha-élmények lehetnek, rálátás mintákra, működési módokra, erőforrásokra. Mindez gazdagítja az önismeretet, és növeli a magabiztosságot. A csoporttagok, vagy eddigre már inkább csapattagok, kölcsönös tisztelettel, értő figyelemmel, empátiával hallgatják egymás történetét, ismerik fel és el tapasztalataikat. Sokszor tisztázódik, hogy mi az igénye, motivációja a tehetségnek. Van, aki rájön, hogy nem szeretne vezető lenni, inkább a szakterületben szeretne elmélyülni. Van, aki szívesen kipróbálná magát átfogóbb projekteken, ahol tapasztalatot szerezhet és láthatóvá válik. Van, aki tovább lépne mentoráltból mentornak. Nem a kinevezés az egyetlen út a tehetségek lojalitásának erősítéséhez.

Hogyan kezelje a vezető a tehetségeket?

„Vezető az, aki képes másokat azáltal befolyásolni, hogy kibontakoztatja a bennük rejlő tehetséget és potenciált, a közös érdekében.”

BLANCHARD, K. 2010, p. 14.

A folyamat sikerének egyik kulcsa a közvetlen vezető és tehetség közötti rendszeres kommunikáció a kiválasztásától kezdve a folyamat során, a végén, és azt követően.

Ezt a HR-osztály nyomon követő megbeszélései nem tudják helyettesíteni, csak hozzáadott értékkel tudnak szolgálni. Hiszen a közvetlen felettes az, aki a mindennapi munka során értékelni tudja a tehetség munkáját, elismerő visszajelzéseket ad, a tehetség önreflexióját támogatja, fejlesztő beszélgetéseket tart.

Tapasztalatom szerint a vezetőket többek között három fő korlátozó hiedelem akadályozhatja az emberek fejlesztésében. Ezek mellé soroltam egy-egy másik nézőpontot gondolatébresztőként és a feltételezések megkérdőjelezésére.

- *Az emberek nem változnak.* Carole Dweck a Stanford Egyetem pszichológusa kutatásai szerint a tehetség, a képességeink nem velünk született adottságok, hanem folyamatos kemény munkának, valamint a hibáinkból való önreflektív tanulásnak köszönhető. Ezt nevezik fejlődő szemléletmódnak (growth mindset), amely szerint az emberek bármely életkorban képesek változni.
- *A helyemre pályázik.* A fentiekből kiderül, hogy a tehetségek nem feltétlen vágnak a kinevezésre és az ezzel járó nagyobb felelősségvállalásra. Sokkal több lehetőség adódhat szervezeti szinten, ezekre rá lehet nézni a közös beszélgetéseken.
- *Jól kiképezem, majd elmegy a cégtől.* „Annál, hogy képezd az embereidet, és ott hagynak, csak egy rosszabb létezik, nem képezed őket, és nálad maradnak.” (Zig Ziglar)

Egy másik, szinte már közhelynek tekintett gondolat, hogy a jelöltek vállalatot, brandet választanak, de vezetőt hagynak el. A vezető is ember, tele érzelmekkel, szükségletekkel, mint ahogy a korábban említett hiedelmek is tükrözik. Ahhoz, hogy vonzóvá tegyük ezt a programot minden szinten a szervezetben, és élvezzük előnyeit, vértessük fel a vezetőket az önismeret, a kommunikáció és a coaching szemléletű vezetés terén.



Benkő Brigitta (ACC, LCC), Tréner, MBA

Küldetése, hogy biztonságos teret teremtsen egyének, csapatok, szervezetek részére, hogy a legjobb önmaguk irányába változzanak, fejlődjenek. Hisz az emberek elkötelezettségének hozzáadott értékében, a csapat erejében, és az élet-hosszig tartó tanulásban. Ügyfeleivel egyéni, team coaching és tréning folyamatainkon főként vezetői készségfejlesztés, coaching szemléletű vezetés, karrieroaching, tehetséggondozás, változásmenedzsment, motiváció, csapatépítés témákon dolgozik együtt. 2017-ben coach és üzleti tanulmányait bővítette a londoni székhelyű Career Counselling

Services akkreditált karrieroach képzésével, immáron Budapesten. Több mint 10 éves multinacionális kereskedelmi vállalatoknál szerzett vezetői tapasztalattal rendelkezik. 2010-től a Promod-Hungary Kft. Dél-Kelet Európai Igazgatójaként felépítette, majd támogatta a különböző szakmai területeken dolgozó multinacionális, -kulturális és multigenerációs (X, Y) csapatát a vevőközpontúság szellemében, az eredményesség érdekében, és a csapatkohézió és kommunikáció fontosságát szem előtt tartva.

Photo by Coley Christine

Coaching szuperérzékenyeknek?

– avagy a tehetség kibontakoztatása

Kövesdi Eszter

Apályámat nagyon messziről kezdtem, hiszen először közgazdász lettem, aztán pszichológus, ezt követően coach, majd a kislányomnak köszönhetően rájöttem, hogy szuperérzékeny is vagyok. Elkezdett mélyebben is érdekelni a szuperérzékenység, ezért kerestem egy embert, aki jártas a témában. Az volt az első kérdése hozzám: szuperérzékenyeknek coaching? Ezek után úgy gondoltam, nincs más választásom, és Magyarországon elsőként szuperérzékenyekre specializálódott coach (és pszichológus) lettem, azzal a nem titkolt céllal, hogy megmutassam, mennyire hasznos a coaching, főleg egy szuperérzékenynek.

A szuperérzékenységről röviden

Elaine N. Aron amerikai klinikai szakpszichológus kezdte kutatni a témát 1991-ben, első könyve 2011-ben jelent meg magyar fordításban. Angolul hypersensitivity néven ismert, illetve „Highly Sensitive Person”-ként emlegetik a szuperérzékeny embereket, így néha hiperérzékenységnek is fordítják. Szakmai körökben sensory processing sensitivity (SPS) néven terjedt el. Bár Aron kutatási adatai alapján minden ötödik ember szuperérzékeny, mégis nagyon kevesen tudnak róla.

A szuperérzékenység tulajdonképpen egy olyan személyiségvonás, aminek köszönhetően az adott személy idegrendszere minden külvilágból származó ingert befogad. Ez az észlelési mód teljes testünkre érvényes, azaz a gerincvelői idegrendszer is érintett, tehát még a reflexek működését is befolyásolja. A kérdés már csak az, hogy az agyunk hogyan képes feldolgozni ezt a testünk által befogadott rengeteg ingert.

A szuperérzékenység megkülönböztetése

Nem győzőm hangsúlyozni, hogy bár a szuperérzékenység genetikailag öröklhető, ez csupán egy személyiségvonás, nem pedig betegség. Ezért is van, hogy sok pszichológus sem ismeri még a fogalmat, és amikor felkeresik őket szakvéleményért, hajlamosak a már ismert kategóriák valamelyikébe besorolni az adott személyt: olyan címkét ragasztanak rá egy életre, ami nem teljesen fedi a valóságot. A szuperérzékenységet leggyakrabban a figyelemzavarral, az Asperger-szindrómával, illetve a szenzoros feldolgozási zavarral (SPD) keverik össze.

A szuperérzékenység és a figyelemzavar

A szuperérzékenyek, épp úgy, mint a figyelemzavarban szenvedők, hajlamosak elkalandozni. De talán ez az egy dolog, ami közös bennük. A szuperérzékenyek ugyanis néha olyan mélyen elmerülnek a gondolataikban, hogy nem is veszik észre a körülöttük lévőket. Ugyanakkor képesek döntéseket hozni, összpontosítani és előre gondolkodni. Néha csak azért érzik úgy a szuperérzékenyek, hogy nem tudnak koncentrálni, mert annyira túltelítődnek a körülöttük lévő ingermennyiségnek köszönhetően, hogy inkább az agyuk automatikusan kikapcsol, egyfajta önvédelmi mechanizmusként. Ahhoz, hogy egy szuperérzékeny koncentrálni tudjon, sokkal nagyobb energiákat kell megmozgatnia, így körülbelül a nap felére fárad el annyira, mint egy nem szuperérzékeny a nap végére.



Photo by Bekah Russom

A szuperérzékenység és az autizmus

Leggyakrabban azzal találkozom, hogy egy szuperérzékeny gyereket enyhén autistának diagnosztizálnak. Holott a szuperérzékenység pont az ellenkezője az autizmus legfőbb tünetének, a kommunikáció hiányának. Az autista csecsemők nem mosolyognak, nem veszik fel a szemkontaktust és nem utánoznak arckifejezéseket. Ezzel szemben egy szuperérzékeny csecsemő jellemzően már két-három hetes korában felveszi a szemkontaktust és édesanyja szinte minden rezdülésére reagál.

Az aspergeres gyerekek szeretnének ugyan kommunikálni, de nem nagyon értik a célzásokat, a non-verbális jeleket. Ehhez képest egy szuperérzékeny gyerek nagyon is tudja, hogy mikor kell hallgatni és mikor nem, és nagyon kifinomult a humoruk. Leginkább az átlag feletti intelligencia az, amiért sokszor egy szuperérzékeny gyereket aspergeresnek titulálnak. Ezen kívül megtévesztő lehet az is, hogy egy szuperérzékeny gyerek idegen társaságban hajlamos először csak megfigyelni, felmérni az erőviszonyokat, ezért eleinte kevésbé kommunikatív.

A szuperérzékenység és a szenzoros feldolgozási zavar

A szenzoros feldolgozási zavarral szintén sok a hasonlóság. Az egyik oka, hogy a szenzoros feldolgozási zavar esetében is létezik a túlérzékeny típus, aki hasonlóan a szuperérzékenyekhez, nem szereti, ha egy ruha „bökös” vagy zavarja a címke, a zokni varrása stb. A szenzoroság azonban egy olyan idegrendszeri zavar, amely miatt az agyba beérkező külső és belső in-

gereket összevissza rögzíti az idegrendszer. Tehát az ingerek rendszerezésével van nehézsége a szenzoros személynek. Ezzel szemben a szuperérzékeny minden ingert befogad, ami néha már túl sok és ezért túltelítődik. Bizonyos kutatások szerint akár örökölhető is a szenzoros feldolgozási zavar. Magzatkori és születési nehézségek is befolyással lehetnek a kialakulásra, bizonyos hajlamosító környezeti tényezők mellett.

Az egyik szembetűnő különbség lehet a szuperérzékenyek esetében, hogy míg náluk az aktívációs rendszer fokozottan aktív, addig a szenzoros feldolgozási zavarban szenvedő az ingereket nem tudja összekoordinálni. A gyakorlatban ez úgy néz ki, hogy míg egy szuperérzékeny gyerek előbb-utóbb felmászik a mászókéra, csak előbb kiértékeli a lehetséges veszélyeket és megfontoltan cselekszik, addig a szenzoros feldolgozási zavarban szenvedőknél kimarad ez az értékelési fázis, egyszerűen csak ügyetlenebben másznak fel a mászókéra az egyensúlyi problémák miatt. Ettől függetlenül lehetséges, hogy valaki szuperérzékenyként szenzoros feldolgozási zavarral küzd.

Hogyan ismerhető fel a szuperérzékenység?

Ha csak pár dolgot emelek ki, akkor a felnőttek esetében a szuperérzékeny személyiségre erősen jellemző a maximalizmus, a lelkiismeretesség, a stratégiai gondolkodásmód. Ezen kívül nagyon empátikusak, mély érzésűek, hatalmas bennük a segítő szándék. A szuperérzékenyek 75%-a introvertált, így a többség esetében elmondható, hogy szeretnek elemezni, megfigyelni. Viszont nagyon fontos számukra a biztonság, a kiszámíthatóság, a stabilitás. Érzékenységük révén a fájdalomra is érzékenyebbek. Számukra rendkívül fontos az önismeret, a határaik tudatosítása, mivel könnyen túlingerlődnék és hajlamosak általában mindenkit saját maguk elé helyezni.

A gyerekek esetében sokkal szembetűnőbbek a szuperérzékenység „tünetei”, mivel esetükben még kevésbé jellemzőek a tanult viselkedésformák. A szuperérzékeny gyerekek általában a legapróbb változásokat is észreveszik, társaiknál érettebb gondolkodásúak, emiatt jellemzően szókincsük is gazdagabb, mélyen együttéreznek. Mivel a gyerekek esetében szintén fontos,



hogy a biztonságérzetük meglegyen, nagyon megviseli őket bármiféle változás, akár egy költözés is. A túlingerlődés miatt nagyon fontos, hogy tudjanak eleget pihenni és sokat aludjanak. Otthon jellemzően sokkal nyitottabbak, mint egy közösségben. Leginkább a játszótéren tudjuk kiszűrni a szuperérzékeny gyerekeket, mivel ők minden egyes lépésük lehetséges következményeit hosszasan mérlegelik.

Talán biológiai szinten az ún. BIS/BAS rendszer működésével fogható meg a szuperérzékenység leginkább. Ugyanis egy szuperérzékeny emberben ez az „aktivációs rendszer” nagyon aktív. Legyen szó, akár a „cselekvést gátló rendszerről” (BIS), akár a „cselekvést serkentő rendszerről” (BAS). Van olyan szuperérzékeny is, akiben ez a két rendszer egyszerre aktív. Akiben ez a két rendszer nagyon erős mindig mindent fel akar fedezni, mindent meg akar tanulni, mindent ki akar próbálni, de mindezt nagyon óvatosan és megfontoltan teszi.

Szuperérzékeny tehetség

Elaine N. Aron (2012) arra a kérdésre, hogy mégis mit adnak a szuperérzékeny gyermekek az emberiségnek, így válaszolt: *„óriási előnyt jelent egy közösség számára, ha van egy kisebb csoportja, amely gondolkodik, mielőtt cselekedne.”* (2012, 34. old.) . Elaine N. Aron példája szerint régen voltak a királyok és a tanácsadók, jellemzően a papok. Ez utóbbi tábor erősíti a szuperérzékenyeket. Rendkívül intelligensek, bölcsek, empatikusak, intuitívak, kreatívak és még hosszan sorolhatnám. Aron kutatásai alapján valószínűsíthető, hogy Csajkovszkij és Lincoln is szuperérzékeny volt, bár ez a fogalom akkor még nem létezett.

Innen is látszik, hogy micsoda tehetség lakozik egy szuperérzékeny gyermekben, csak nem mindegy, hogy milyen környezetben nevelkedik. Humángenetikai kutatások sora bizonyítja, hogy ugyan fontosak a genetikai adottságok is, amivel születünk, de legalább ugyanolyan fontos, ha nem fontosabb az a környezet, amibe beleszületünk. És mivel a szuperérzékenység genetikailag meghatározott, már csak a környezeten múlik, hogy egy szuperérzékeny a képességeinek megfelelő életet élhessen. Környezet alatt értem a szülőket, akiknek a legnagyobb szerepük van a nevelésben, de ugyanide sorolhatóak a kulturális adottságok is. Egy szuperérzékeny esetében meghatározó a szülőkkel való kapcsolat, azaz a kötődési mintázat.

Napjainkban sajnos egyre inkább előtérbe kerülnek azok a nem szuperérzékenyek, akik vezető pozícióra törekednek mindenáron, háttérbe szorítva az óvatos döntéshozást és a stratégiai gondolkodást. A rövid távú és látványos eredményeket hangsúlyozzák, a minőség rovására. Mivel a nem szuperérzékenyeknek közel sincs szükségük annyi pihenésre és nyugodt munkakörnyezetre, mint egy szuperérzékenynek, ezért jellemzően a szuperérzékenyek egy ideig tűrnek, aztán már mikor fizikailag sem bírják a munkatempót, felmondanak. És a cégek azzal követnek el hatalmas hibát, hogy hagyják ezeket a munkavállalóikat elmenekülni, ahelyett, hogy a hosszú távú érdekeiket szem előtt tartva, a megtartásukra törekednének.

Szuperérzékeny karrier

A szuperérzékenyek tipikusan azok, akik hivatást választanak és nem munkát. Bár ez korántsem könnyű feladat számunkra, ugyanis a munkahelyi stressz és túlórák mellett a munkahelyi környezet viszontagságait is nehezen viselik általában. Nagyon fontos, hogy egy szuperérzékeny minél képzetlenebb legyen, hiszen így tud majd csak érvényesülni a szakmájában, mivel jellemzően visszafogottabb, mint munkatársai. Aron (2011) szavaival élve ez a kifinomultság teszi őket hitelessé. Sajnos már a szuperérzékenyek számára kitalált szakmákban is, mint az orvoslás, oktatás, jog, művészet, tanácsadás stb., egyre inkább a terjeszkedés és a profitszerzés válik elsődleges szemponttá a tudás helyett. Sokan egy életen át keresik a számukra megfelelő hivatást, mégsem találják rá. Így ezért a hivatásuk a hobbijuk, amit szabadidejükben űznek, a munkájukkal pedig pénzt keresnek. (Ahogy tette ezt anno Einstein is.) Szerencsés esetben a kettő találkozik. Önmagunk megtalálása egy hosszú folyamat része. Sok szuperérzékeny a saját útját csak élete második felében találja meg, amikor már kevésébe veszi figyelembe mások akaratát. Ekkor talál rá a belső hangjára, és jön rá, hogy valójában melyik is a neki való hivatás.

Hogyan legyünk büszkék a szuperérzékenységre?

Saját tapasztalatom az, hogy sajnos a mai rohanó, versenyszellemű világban az érzékenység szónak van egy negatív felhangja. Ezért a legtöbb szuperérzékeny, hogy elkerülje a címkézést, vagy akár csak a megkülönböztetést bármilyen szinten, inkább körülírja a fogalmat, és kerüli a szuperérzékeny szó használatát.

Már óvodáskorban jellemző, hogy kiszűrik az érzékenyebb gyerekeket az óvodában, és előszertettel piszkálják ezért a társaik. Sokan titulálják őket félénknek, megbélyegezve őket egy egész életre. Ezért is nagyon fontos, ahogy már a fentiekben is említettem, a környezet szerepe. Felnőttkorban a legtöbb szuperérzékeny az önelfogadással és elfogadtatással küzd, és azzal,



hogy megtalálja a számára leginkább megfelelő hivatást. És ezen a ponton gondolom úgy, hogy a coaching nagyon hasznos eszköz lehet arra, hogy egy szuperérzékeny kellő önbizalommal felvértezve kibontakoztathassa a tehetségét.

A szuperérzékeny coach

Először vegyük az én példámat. Sokáig nem tudtam nevet adni az érzésnek, csak azt éreztem, hogy kicsit más vagyok, mint a társaim. Hamar kimerülök, nem szeretem a hangos helyeket, szeretek megfigyelni, szeretem a csendet, ugyanakkor nagyon hamar meg tudom állapítani, hogy ki mit érez, milyen a személyisége, egy csoportban hogyan működik stb. Mígnem pár évvel ezelőtt a lányomnál hasonló tulajdonságok jöttek elő: sokkal érettebben gondolkodik a társainál, kiváló a memóriája, ugyanakkor, ha bárkit a környezetében szomorúnak lát vagy éppen sír, ő is rögtön átveszi a hangulatát, és sírni kezd. Kisebb kutatás után megtaláltam a nevet is, amit kerestem: szuperérzékeny. Ahogy olvastam a könyvet a szuperérzékenységről, mintha rólam írták volna. Utólag sok minden értelmet nyert, például, hogy ha nem is teljesen tudatosan, de valahol a felszín alatt miért motivált mindig is, hogy emberekkel foglalkozzak, miért fordultam a pszichológia felé, és miért gondolom úgy, hogy a coachingban megtaláltam mindazt, amit eddig kerestem. A coaching ugyanis egy kiváló eszköz arra is, hogy a szuperérzékeny emberek megtalálják a helyüket a világban, tudatosítsák magukban, hogy melyek a nekik megfelelő szakmák, és mi az, ami náluk működik.

Coaching szuperérzékenyeknek?

Nagyon sok szuperérzékeny keres meg azzal a problémával, hogy nem tudja, hogyan is érvényesíthetné az érdekeit a munkahelyen, úgy érzi, elnyomják, nem figyelnek rá eléggé, pedig rengeteg kreatív ötlete lenne. Mégis elfáradt abban, hogy állandóan küzdjön azért, hogy egyáltalán meghallgassák, ezért inkább felmond, és másik állást keres.

Sokan, akik felkeresnek, azon csodálkoznak el leginkább, hogy mások nem úgy működnek, mint ők. Szinte el sem akarják hinni, hogy másnak nem az a legfontosabb, hogy a társadalomnak hasznos tagjai legyenek, hogy segítsenek másokon, hogy mások fele annyi tudással úgy érzik, mindent tudnak, holott egy szuperérzékeny mindig mindenben a tökéletességre törekszik.

A coaching köztudottan az önismeret fejlesztésének egyik leghatékonyabb módja. Márpedig egy szuperérzékeny számára elengedhetetlen, hogy tudatosítsa magában a saját testi működését, az érzékenységének a különböző forrásait azért, hogy azt össze tudja hangolni a jelenlegi életvite-

lével. Ha nem tudsz, vagy nem akarsz tudni az érzékenységedről, előbb-utóbb rá fogsz jönni, hogy te leszel a fejlődésed legnagyobb gátja. Ugyanis a szuperérzékenyek köztudottan hajlamosak a környezeti ingerek (köztük stressz) hatására kiváltott betegségekre úgy, mint például az allergia, autoimmun betegség, pajzsmirigy megbetegedése, inzulinrezisztencia stb., de ebből adódóan a depresszió és ehhez kapcsolódó egyéb lelki megbetegedésekre is.

Gondtál már arra, hogy mit csináltál volna másként, ha te, vagy akár csak a szüleid tudták volna, hogy szuperérzékeny vagy? Sosincs késő változtatni! Mivel sok szuperérzékeny érezhette úgy gyerekkorában, hogy ő kívülálló, valószínűsíthető, hogy ez az önbecsülésén is meglátzik. Ráadásul sokszor hajlamosak azt mondani a szuperérzékenyekre, hogy gátlásosak, introvertáltak, elvarázsoltak, holott ezek inkább csak olyan címkék, amelyek tovább rombolják az önbecsülésüket.

Egy szuperérzékennyel tehát elég mélyről kell kezdeni a coachingfolyamatot, de megéri. Első körben meg kell ismernie újra önmagát, meg kell tanulnia bízni saját magában, és el kell fogadnia, hogy sajnos nem mindenki úgy gondolkodik, mint ő. A coaching pedig egy kiváló eszköze a tudatosításon keresztül az önismereti fejlődésnek. Sokkal kiegyensúlyozottabbak lehetünk, ha úgy érezzük, hogy az irányítás a mi kezünkben van, és nem csak áldozatai vagyunk a túláradó környezeti ingereknek.

Felhasznált irodalom:

Elaine N. Aron (2012). *Szuperérzékeny gyerekek*. Budapest: Sensum Donum

Elaine N. Aron (2011). *Szuperérzékeny vagyok?*. Budapest: Sensum Donum



Kövesdi Eszter

Közgazdász, bankos, könyvelő, kommunikációs szakember, pszichológus, két gyermek anyukája, coach és szuperérzékeny. Szuperérzékeny lévén az élethosszig tartó tanulás elkötelezett híve, ahogy ez diplomái számából is látszik. Ezenkívül a szuperérzékenység szakértőjeként a cikkben hivatkozott szerző, Elaine N. Aron által közvetlenül ajánlott pszichológus és coach, elsőként és egyedülként Magyarországon. Több mint 10 évet dolgozott egy nemzetközi háttérű bank értékesítési osztályán igazgató-helyettesként, miután megtalálta az igazi hivatását. Jelenleg pszichológusként és coachként támogatja a hozzá forduló szuperérzékenyeket, kihívással szembe nézőket, kezdő vállalkozókat és mindenkit, aki kapcsolódni tud hozzá eléggé ahhoz, hogy közösen találják meg a számára megfelelő utat.



Értelem és/vagy érzelem

Erdős-Tagányi Barbara

2015 novemberében egy e-mail landolt a postafiókomban egy olyan pályázati lehetőséggel, amire már régóta vágytam. Korábban a Facebookon értesültem arról, hogy az egyesület, aminek tagja vagyok, részt vesz egy kivételes kognitív tehetségek kiválasztására szolgáló teszt kidolgozásában. A Mensa HungarIQáról van szó, ami egy nemzetközi egyesület, a Mensa magyarországi szervezete. Világszerte kb. 140 000 tagja van, és azzal a céllal jött létre, hogy összefogja a magas intelligenciájú embereket korra, nemre, származásukra és társadalmi helyzetükre való tekintet nélkül.

A

levélben a Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége (MATEHETSZ) facilitátorokat keresett 314, 10 és 29 év közötti, hozzávetőleg 20 000 pályázóból kiválasztott fiatal, kognitív tehetséghez, akiket beválogattak a többszörös online tesztek és személyes interjúkat is tartalmazó folyamatok során. Mindez a Nemzeti Tehetség Program és a Templeton World Charity Foundation finanszírozásában valósulhatott meg Magyar Templeton Program néven, életrehívója Prof. Dr. Csermely Péter volt.

Hogy működik a tehetség?

Nagyon szerettem volna bekerülni a 31 csoportfacilitátor közé. Mágnesként vonzott a lehetőség, hogy támogathatom ezeket a fiatalokat, beszélgethetek velük, és persze a coach is megszólalt bennem, vagyis hogy egy új aspektusból láthatok rá, miképp működnek a kognitív tehetséggel bíró kiválasztottak. 2016 márciusában a Magyar Tudományos Akadémia dísztermében 314 fiatal magyar tehetség kapta meg a Junior Templeton Fellow címet, és engem 30 társammal együtt facilitátorként köszöntöttek. Felemelő volt! Majd hosszas előkészítés után újtára indult a Magyar Templeton Program, a világon egyedülálló tehetségazonosító és támogató kísérleti projekt, aminek küldetése a kivételes kognitív tehetségek támogatásán keresztül az emberi boldoguláshoz való hozzájárulás volt. Az elkövetkező egy évre tizenegy 19 és 29 év közötti fiatal felnőtt facilitátora lettem. A feladatom az volt, hogy a különböző területeken már teljesítő fellow-knak segítsek a program kínálatából a legtöbb, számukra hasznos lehetőséget megtalálni. A csoport tagjainak érdeklődése szerteágazó volt, biológus, fizikus, nyelvi tehetség, pszichológus, de informatikával, éghajlatkutatással, online marketinggel, formatervezéssel foglalkozó egyaránt volt közöttük. Életútjuk tekintetében is nagy eltérések voltak, az egyetemistától a doktori disszertációját író, startupper, vállalkozó és beosztott munkavállalóig mindenféle munkahelyi helyzetből érkeztek. Nehéz volt mindenki számára megfelelő időpontot találni, már a fentiekből adódóan is, és



az sem könnyített a helyzeten, hogy nemcsak az ország különböző pontjain éltek, de néhányuk külföldön is tanult, dolgozott, és tegyük hozzá, igen elfoglaltak voltak. Az első találkozón ennek ellenére mindenki ott volt valamilyen formában: aki nem testben, az Skype-on keresztül. Semmi zárkózottság, mindenki tudta, hogy aki most itt van, azzal egy közös pont már minimum van, nincs miért szerénykedni. Hatalmas és széles spektrumon mozgó tudás, akarás és erő volt a térben, amit, azt gondolom, mind érzékeltünk. Fürdőzni lehetett az okos energiákban, ami a térben áramlott. Úgy tűnt, maximálisan megélik, hogy egyformán kiválasztottak (és ez vonatkozik a velük született képességekre éppúgy, mint a tesztek sikeres abszolválására), értik egymást, ismerik a játékszabályokat, egy nyelvet beszélnek, kíváncsiak egymásra és arra, hogy itt mit kaphatnak. A tudatosság ott zizgett a levegőben, és ami mindenki szájából megfogalmazódott, mint sikertényező, ami eddig repítette őket, az a kitartás volt.

Jegenye, amit azért támogatni kell

Most, két év távlatából egy olyan jegenyefa képe kúszik a szemem elé, ami pontosan tudja, hogy ő egy jegenye, és nem zavarja meg a fejlődését túl sok oldalág növesztésével, viszont folyamatosan felfelé tör. Ezeknek a fiataloknak céljai voltak/vannak, megvalósítási terveik, alakuló és egyre szélesedő kapcsolatrendszerük, és azért jöttek el, hogy megnézzék, mit tud számukra ajánlani ez a program, akár kapcsolatokban, akár más formában. Konkrét elvárásaik voltak, amiket amennyiben nem kaptak meg (mert rengeteg mindenre volt lehetőség: képzések, tréningek, mentor, coaching stb., de például tárgyi eszköz biztosítása nem volt cél), akkor kiszálltak, más módon mentek tovább.

A kontakt egymással meglett (volt, akinek pont ennyi volt csak a célja, többet nem is láttuk), de új, valódi kapcsolat jellemzően nem alakult ki közöttük.

Ellenben szakmai témában még a mai napig kontaktálnak, ha szükségesnek és előremozdítónak gondolják, egymásra írnak.

Többüknél éreztem, hogy értelmileg lényegesen előrébb tartanak az átlagnál, de érzelmileg, valódi önismeretileg korántsem. Nem volt feladatom és célt sem, hogy akár tesztek segítségével, akár máshogy ezt mérjem, de azt a találkozásokon érzékelttem, hogy az érzé-



sek megfogalmazása nehezebb, mint azt elmondani, hogy két vagy akár öt év múlva hol szeretnének tartani.

Javaslatomra néhányan coachot és pszichológust is igénybe vettek a program keretein belül, és ezekről a folyamatokról pozitívan jeleztek vissza.

Coach szemmel, de akár szupervizorként is több minden fogalmazódott meg bennem. Egyrészt, hogy a magas IQ nem jár feltétlen együtt fejlett EQ-val (ez persze evidencia, de itt markánsan érzékelhető volt).

Másrészt az IQ és az EQ közötti nagy különbség jobban érzékelhető a külvilág számára, mert ha túl nagy a kontraszt, talán megnőnek az elvárásaink is (sok hasonló korú fiatal ugyanitt tart az önismerettel, az EQ-ja is hasonló, mégsem tűnik fel a kívülállónak, nem tesz róla említést sem).

Harmadrészt, ha valaki megtalálta a maga szakterületét, amiben kiteljesedhet – és itt ilyen fiatalokról beszélünk, mert saját tudományos találmányaik vannak, Nobel-díjra terjesztett és egyéb kutatásokban vettek/vesznek részt –, nem feltétlen szükséges a magas EQ és önismeret, az előmenetelüket éppúgy teheti gyorsabbá, mint lassíthatja a szakmai szempontból adott esetben felesleges gondolkodással, információfeldolgozással.

Nem tudok és talán nem is szeretnék erről az időszakról csak a tények és a levont konzekvenciáim alapján gondolkodni. Fontos egy év volt az életemből, és néhány fellow-val időnként a mai napig találkozom vagy levelezek.

Amikor egy-egy csoporttalálkozóról hazamentem, olyan pörgésben volt az agyam, hogy még órákig nem tudtam elaludni.

Egyáltalán nem állítom, hogy ismerem a tehetségek működését, de ez idő alatt megéreztem, megértettem Malcolm Gladwell állítását, miszerint létezik a veleszületett tehetség, de szorgalom nélkül ez kevés a boldoguláshoz. Vagyis kell a cél, kell a szorgalom, kell a kitartás, mert a tehetség önmagában ritkán áll meg.

A magas IQ-jú emberek nem különlegesebbek a többieknél. Csak mások és másban jók, mint az „átlagember”.

És mondom mindezt úgy, hogy én is egy vagyok közülük.



Erdős-Tagányi Barbara

Life, business és sport coach, szervezetfejlesztő és szupervízor, aki röviden mentális projektmenedzserként definiálja magát. Tanítóként és közgazdászként dolgozott az állami szférában, multinál és kkv-nál. A különböző intézményi működések megtapasztalása sokat segít ügyfeleivel való munkájában. 4 éve saját vállalkozásában támogat egyéneket, csoportokat, vállalatokat. Célja, hogy minél több elégedett ember legyen a világban, mert hiszi, hogy ez visz előrébb. Elkötelezett a folyamatos fejlődés mellett, és elfogadja, hogy a változásnak helye és ideje van. Hisz az emberekben, a változásban, és hogy a tapasztalatok sosem feleslegesek, ha levonjuk belőle a megfelelő következtetéseket.



Játszunk? Komolyan?

LEGO® Serious Play® a tehetséggondozásban

Epresi Dóra

A munkám részeként rengeteg tehetséges szakember fordul meg nálam. Egy HR tanácsadó cég ügyvezető-helyetteseként a munkám része, hogy szűrjem, vajon tehetséges-e valaki egy adott témában. Ilyenkor a megbízó szempontjai a fontosak – azt kell nézmem, hogy a jelöltben benne van-e az a potenciál, amit a cég keres. Coachként más kerül előtérbe: vajon az adott vezetőben, munkavállalóban rejlő tehetség ki tud-e bontakozni az adott környezetben?

Ha nem, mi minden szükséges ahhoz, mi mindent tud ő tenni ahhoz, hogy ez elérhető cél lehessen? Hogyan épül fel az út, ami a célhoz vezet? Hogyan tudja egy vezető elősegíteni, hogy csapatának tagjai azt a munkát végezhessék, amiben valóban a legjobbak, leginkább tehetségesek? A hivatásom része, hogy segítsen azt is, aki negyvenévesen karrierutat váltana, és azt is, aki még fiatal, és fogalma sincs, merre induljon. Ma már a fenti témákban is leginkább a LEGO® Serious Play® (LSP) módszertant használom, mert felszínre hozza azt is, ami tudattalan, miközben jó alaphangulatot ad, bármilyen témáról is legyen szó.

Az LSP mint a coaching eszköztáram része

Évek óta dolgoztam egyéni ügyfelekkel ún. rendszertáblával (fabábuk, kötelek segítségével modellezünk adott rendszereket, megoldandó helyzeteket), amikor egy Amerikában élő cégvezető felhívta rá a figyelmemet, hogy nézzek utána az LSP-nek, szerinte nekem tetszene. Amikor rájöttem, hogy ez egy olyan tréning módszertan, amiben ötvözni tudom a rendszertábláról szerzett tudásomat, tapasztalataimat és a humorról, játékos környezetben végzett munka örömét, tudtam, hogy ez az. Ezt kerestem.



De mi is az az LSP, és hogyan született?

A fáma szerint a '90-es években a számítógépes játékok elterjedésével párhuzamosan a LEGO® vállalat is kritikus helyzetbe került. A megoldást kereső értekezletek egyikén a munkába belefáradva az akkori vezérigazgató egy doboz LEGO® kockát hozatott be. A beszélgetés zajlott tovább, és azon kapták magukat, hogy eddig felszínre nem hozott, új ötletek jelennek meg. Rájöttek, hogy az építés segíti a gondolkodást. Kutatókat, tanácsadókat, pszichológusokat vontak be, hogy megfejtsék, mi történik, és az eredményekből kiindulva kidolgozzanak egy olyan módszertant, ami segíti a stratégiai döntéshozatalt, a helyzetek tisztán látását. Ez a módszertan lett a LEGO® Serious Play®.

Milyen egy LSP workshop?

Egy LSP workshop meghatározott struktúrát követ, amiben helyet kap a feladatkiosztás, az építkezés és a modellekről való beszélgetés, az azokra való reflektálás egyaránt. A megépítendő feladatot a tréner/facilitátor adja meg a témától, az elérendő céltól függően. Az, hogy egyéni, vagy közös modellt, modelleket építünk, hogy csoportszinten maradunk, vagy gondolkodhatunk nagyban, egész szervezetek szintjén, mindössze annak függvénye, hogy mire kapok megbízást, felhatalmazást a vállalat vezetőitől.

Szeretem, mert hatékony, de játékos segítséget nyújt ahhoz, hogy különböző helyzeteket modellezzünk, és ezáltal egyrészt jobban átlássuk a helyzet minden aspektusát, másrészt a 3D-s építés során olyan megoldásokat is észrevegyünk, amelyek verbálisan (pl. egy stratégiai megbeszélés során) fel sem merülnek.

Óriási előnye, hogy az az introvertált munkatárs, aki egy megbeszélésen inkább csöndben marad, ha túl sok a nála hangosabb jelenlévő, itt ugyanolyan súllyal kap szót, hiszen mindenkinek azonos időkerete van arra, hogy elmondja, mit épített. Ráadásul az épített modelleken keresztül egy introvertált típus gyakran könnyebben fejezi ki magát, így azok a gondolatok, amik egy hagyományos megbeszélésen rejtve maradnának, egy ilyen workshopon megjelennek.



A LEGO® elemek színes kavalkádja, amivel gyerekkoromban játszottam, és amivel a gyerekeimmel világokat építünk, mára, tanúsított LSP facilitátorként a szakmai munkám szerves része lett. Coachként, workshopokat vezetve egyaránt szívesen „játszom”.



A minap egy konferencián tartottam előadást az LSP-ről, miközben az előadás előtt és után egész nap csoportokban, egyénekkal dolgoztam. Workshop, egyéni és kiscsoportos teamcoaching egyaránt terítékre került. De nemcsak ebben változatos az LSP. Szeretem, hogy a módszert különböző témák mögé tudom tenni, hiszen HR vagy kommunikációs stratégia éppúgy modellezhető vele, ahogy színesíti az eszköztárat az önismereti, vezetőfejlesztési coachingfolyamatokban is.

Ez utóbbi kapcsán friss élményeim egyike, amikor egy fontos vezetői döntés előtt álló kliensem kérte a döntés határideje előtti napon a segítségemet. Soha nem dolgoztam vele LEGO® elemekkel korábban, kicsit kételkedve forgatta a színes kockákat. Egyik a másik után került a táblára, kérdeztem – mire levette, átrakta, újra kérdeztem – kiszedett belőle elemeket és újra összerakta. 15 perc telt el, amikor hűledezve hátradőlt: komolyan kiraktuk a megoldást? Igen.

Komolyan.

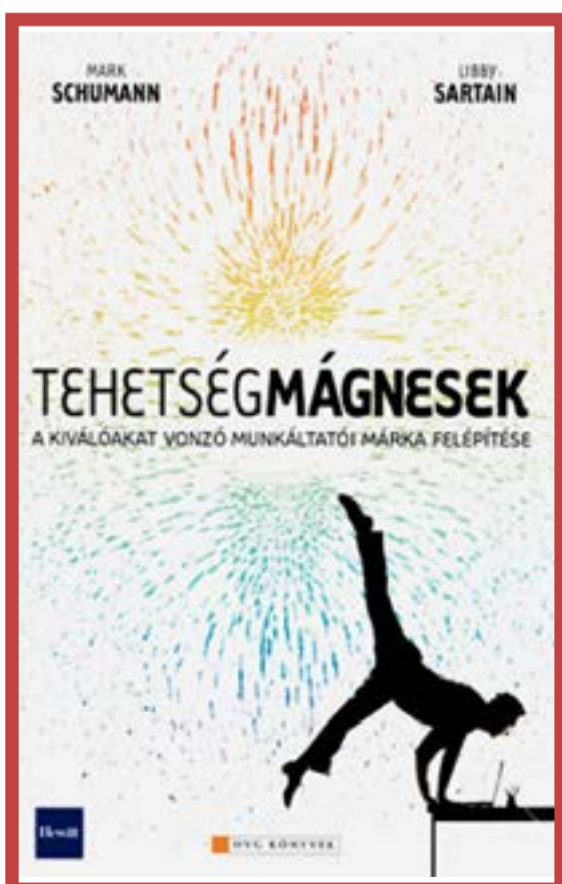


Epresi Dóra LEGO® Serious Play® facilitátor, coach, HR szakértő

Közgazdászként végzett, de mindig tudta, hogy ez csak egy része az útjának. 2001-ben kezdett HR-rel foglalkozni, majd egy 10 éves nemzetközi projektmenedzseri kitekintés után döntött úgy, hogy megkeresi saját útját valahol az üzleti világ és a pszichológia között. Egy színvonalas Business és Life coach képzés, több év coaching és számos pszichológiai, terápiás metódusban való jártasság megszerzése után talált rá a LEGO® Serious Play®-re, ami az eddigi szakmai élete, a coaching és a HR tanácsadás esszenciája. Mindez gamification köntösbe bújtatva – játékosan, fontos célokért.



KÖNYVAJÁNLÓ



Mark Schumann – Libby Sartain

Tehetségmágnesek

A munkaerőpiac változásai mind a HR-szakembereket, toborzással, munkáltatói márkaépítéssel foglalkozókat és a vállalatvezetőket, kis és nagy cégek tulajdonosait egyaránt foglalkoztatja. Soha nem volt ennyire fontos, hogy a munkáltatók megtalálják és megtartsák, fejlesszék a tehetséges munkatársakat.

(HVG Könyvek, Budapest, 2010)

Korábban a *Gazdálkodj okosan a tehetséggel* (Robert Gandossy – Elissa Tucker – Nidhi Verma, HVG Könyvek, Budapest, 2007) című kötet a teljesítményspirál fogalmát így határozta meg:

„Teljesítményspirál akkor keletkezik, ha egy vállalat tudatos, megfontolt lépéseket tesz, hogy kiváló teljesítményű munkavállalókat szerezzen meg, tartson meg, motiváljon és hatékonyan menedzseljen, ami összességében olyan kiemelkedő teljesítményt generál, ami megteremti az alkalmazottak elismerésének lehetőségét, és ez tovább növeli motiváltságukat és elkötelezettségüket. A teljesítményt elismerő és jutalmazó környezet pedig tovább erősíti a vállalat azon képességét, hogy tehetséges és hatékony munkavállalókat vonzzon és tartson meg és fejlesszen, akik további pozitív hatással lesznek a szervezet eredményességére.”

A *Tehetségmágnesek* című kötet bemutatja azt a folyamatot, amely a cégeket ágazattól, piaci és gazdasági helyzettől függetlenül vonzóvá teszi a tehetséges munkavállalók számára. A munkáltatói márka a gazdasági és munkaerőpiaci helyzet változásai miatt már nemcsak azt jelenti, hogy a vállalat milyen formában kínálja fel ígéreteit a munkavállalói számára. Ennél fontosabb szerepe az, hogy a leendő és már ott dolgozó munkatársak transzparensen tudják azt, hogy mi az ő hasznuk abból, ha az adott vállalatnál dolgoznak.

A dolgozói márkahűség már nem magától értetődő dolog.

A munkáltatói márka legalább olyan fontossá vált, mint a fo-

gyasztói márka, és kommunikációban is ugyanolyan agresszív

márkahűség-építésre van szükség, mint az ügyfelek, fogyasztók

körében.

A hírnév, a termék vagy szolgáltatás minősége és márkája már nem elég a munkaerő megtartására: a munkáltatói márka megmutatja a vállalat értékét, ami tehetséges embereket tud magához vonzani.

A kötet bevezetőjében kitér a munkaerő-piaci változásokra. Első helyen a generációváltást tárgyalja, hiszen az Y generáció és a technológiai fejlődés együttesen átalakítja a munkavégzést és a munkahelyeket is, továbbá a többi tényezőt is befolyásolja. Az Y generáció már élményt keres a munkában. Nem elég a biztonság és a kompenzáció hagyományos megteremtése. A munkavállalók központi témája az egyéni boldogulás és az egyéni haszon lett.

A technológiai változások nemcsak a munkakörnyezetre, hanem a munkatársak kommunikációjára is hatnak, ezért a vállalatoknak a technológiai fejlődéssel is lépést kell tartaniuk. A közösségi média már nemcsak az átláthatóság szerepét tölti be, hanem a cégeket szereplésre készíteti, kényszeríti.

A munkáltatói márkahűséghez már nem elég a jó hírnév: a vállalatoknak ki kell vívni, meg kell szolgálniuk a dolgozók munkavállalói hűségét.

A munkáltatók számára a lojális alkalmazottak fontosak, de ez a lojalitás mára már csak a munkaidőre korlátozódik. A hosszabb távú munkavállalói hűség feltétele a munkáltatói arculattal történő azonosulás is. S mikor vonzó ez az arculat? Akkor, ha a vállalat erős tehetségmárkával bír. Ha a munkavállalók mindennapjait értelemmel és jelentőséggel, az eredményekhez való sikeres hozzájárulással tudja megtölteni. A hiteltelenség pedig megbosszulja magát.

A gondolatébresztő fejezetet követően a kötet fejezetei elvezetik az olvasót a reális munkaerőpiaci-felmérésén és elemzésén át a megvalósításig. A tehetségstratégia meghatározása, az utánpótlás biztosítása, a tehetségmárka további kiépítése és alkalmazása terén részletes információkat kaphat az olvasó. A szegmentáció című fejezetben tovább mélyül, részleteződik a tudás.

A kötet kitér a vállalati kultúra és a tehetségmárka összefüggéseire, vizsgálja a vezetői viselkedés hatásait, kitér a vezetői készségekre. Ugyanilyen fontossággal külön fejezetet szentel a közösségi médiának.

De a tudás nem marad elméleti síkon. A fejezetek végén Lássunk hozzá! címmel önreflektív, coaching típusú kérdések, feladatok szerepelnek, és a Tanulságok című bekezdés pedig összefoglalja, szintetizálja a tartalmat.

A kötet előnyeként kifejezetten kiemelendőnek tartom a fenntarthatósággal foglalkozó teljes fejezetet, illetve a magyarországi munkaerő-piaci helyzettel foglalkozó, záró fejezetet.

Röviden: ha azokra a kérdésekre keresi a választ, hogy miként válhat a cége tehetségmágnessé, és hogyan lehet megtartani a tehetséges munkatársakat, elkötelezetté tenni őket, akkor olvasásra fel! A gondolatébresztő kérdések mellett a kötet motivál és egyben ötleteket, módszert is nyújt az eltökélt vállalatvezetők számára.



Örvényesi Rita

Több mint húsz éves szakmai tapasztalata van nemzetközi reklámügynökségi oldalon, valamint kereskedelmi és szolgáltatásmarketing szakterületen, nagyvállalati vezetőként. A stratégiai tervezés, a kereskedelmi és marketingszervezetek és munkafolyamatok kialakítása, fejlesztése vált szakterületévé. Szívesen foglalkozik Public Relations és Corporate Social Responsibility programokkal is. Németül, angolul és oroszul beszél. Korábbi vezetői tapasztalataira támaszkodva a tudatos csapatépítést, a konfliktuskezelést, a motivációt és az egyéni, valamint csapatérdekek összehangolását, a csapat támogató háttérével az egyéni fejlődést tartja az eredményesség zálogának. Három gyermek édesanyjaként, női vezetőként és saját vállalkozása tulajdonosaként szerzett tapasztalatai erőt és bátorságot adnak ahhoz, hogy a gondjaikkal hozzá fordulókat bátorítsa saját élethelyzeteik megoldásában. Coachként, segítőként azt vallja, hogy az üzleti coaching eszköztára – finomítva, adaptálva és kiegészítve – tökéletesen alkalmazható magánéleti gondok megoldására is.



Tudom, honnan jöttem

Mentoráltból mentor

A különféle szakterületeken, munkakörökben eltérő képességek, kompetenciák szükségesek a sikeres továbblépéshez. Másban tehetséges egy orvos, egy autószerelő és másban egy pénzügyi tanácsadó. De miként ismerhető fel önmagunkban a tehetség? Hogyan tudjuk továbbadni a tehetséggondozás során kapott mentori támogatást? Erről beszélgettünk Szekeres Csabával.

Sikeres pénzügyi tanácsadóként dolgozol. Milyen készségeidet, képességeidet használod ki ebben a munkakörben?

Ha a mindennapi munka részét nézzük, akkor kiemelt szerepe van a belső motiváltságomnak, ami minden reggel megdobban bennem, és megadja a löketet, hogy aznap is érdemes felkelnem és elvégeznem a betervezett feladatokat. Az ügyfelekkel szemben pedig a megbízhatóság és az elérhetőség a legfontosabb: pontosan tudják, hogy az átbeszélte stratégia milyen részletekből áll, illetve mindenben tudnak rám számítani, elérhető vagyok nekik.

Miben tartod magad igazán tehetségesnek?

Képes vagyok arra, hogy komplexen kezeljek 1-1 ügyfelet. Meglátni a valódi igényeket, s erre vonatkozólag olyan megoldásokat kínálni, amelyre igazán szükségük van. Ha pedig nem tudok tökéletes megoldást nyújtani a problémájára, akkor ezt is közlöm velük. Fontosnak tartom, hogy 1-1 szerződést mindketten aláírunk, így félmegoldásokkal nem szolgálom ki az ügyfeleimet.

Mikor fedezted fel az erősségeidet?

Fél évvel később, ahogy elkezdtem pénzügyi területen dolgozni, és a mérőszámok azt kezdték el mutatni, hogy az ügyfeleim elégedettebbek az átlagosnál, és magasabb az ajánlási arányom is, elkezdtem erre tudatosan építeni. Ezzel pedig párosult az is, hogy nálam nem fix munkaidő volt, hanem elkezdtem élvezni a munkát, így simán 10-12 órát nevetve ledolgoztam.

Ki támogatott téged a fejlődésben? Felfedezték a tehetségedet?

Abban a tekintetben szerencsésnek érzem magam, hogy miután saját erőből elkezdtem kiemelkedő eredményeket felmutatni, a bank felsővezetői is elkezdtek rám figyelni. Felajánlották többen is, hogy havonta 1-1 órát tudnak velem foglalkozni, hogy még eredményesebb tudjak lenni, s elindult egy mentorálási folyamat több felsővezetővel.

Mit gondolsz, bárki tehetséges lehet ebben a szakmában?

Több mindent kell tudni komplexen átlátni ahhoz, hogy valaki pénzügyi területen igazán sikeres legyen. A legtöbb képességgel már kezdetekkor jó, ha rendelkezik valaki, de a készségek fele az úton megtanulható. Akiben van kellő alázat, türelem és szorgalom, idővel a legtehetségesebbeket is túl tudja fejlődni.

Oktatóként is dolgozol. Mi motivál ebben?

Az úton, amin lassan 10 éve haladok, rengeteg támogatást kaptam. Ennek felét az ügyfeleimtől kaptam, a másik felét pedig mentori és coachingfolyamat keretében kaptam, ezért kifejezetten fontosnak tartom, hogy az így megszerzett tudást ne tartsam magamban, hanem ugyanilyen formában továbbadjam másoknak. Hálás vagyok az összes mentoromnak és coachomnak, akik vezettek vagy vezetnek ezen az úton, s a hálámat így fejezem ki feléjük, hogy továbbadom én is a tőlük kapott tudást és tapasztalatokat a sajátjaimmal együtt.

■ Mit üzensz az olvasóknak, miért érdemes felkarolni a tehetségeket?

Hiszek abban, hogy a tudás körforgása állandó. Azáltal, hogy másoknak segítünk, saját magunknak is segítünk, hiszen a tapasztalatok cseréje oda-vissza működik: objektíven láthatjuk magunkat tanító szerepben, továbbá megismerhetjük mélyebben egy másik tehetséges ember szemléletmódját is.

**Szekeres Csaba**

Pénzügyi tanácsadó, a Key to finance blog alapítója. Állami gondozás után kezdett tudatos karrierépítésbe, mára, fiatal kora ellenére, a szakma elismert képviselője. Pénzügyi tudatosságot oktat, ismert előadó és mentor.



magyar
coachszemle

2018/4

Tehetség

coachszemle.hu

ISSN 2063-6679