

LEADERS Webcast - BESZÁMOLÓ

2020. március 24-én, amikor a koronavírus járvány okozta helyzet miatt az egész világon mindenki az otthonába kényszerül szorulni, és onnan munkát végezni, iskolai kötelességeket menedzselni, háztartást ellátni, idősebb generációt kiszolgálni, és sorolni lehetne a végtelen teendők körét, fel kellett ismernünk, hogy egy új világ, egy új lehetőség nyílt ki számunkra. Pontosabban már létezett ez a világ, a virtuális világ, de talán nem ennyire intenzíven. Az internet adta lehetőséget kihasználva és az online technológiára támaszkodva ezen a napon a tanulást és tapasztalatszerzést választottuk, és részt vettünk a LEADERS Performance Institute által szervezett *virtuális vezetői tanácskozáson*. Az itt szerzett tapasztalatokat szeretnénk ezúton megosztani.

A regisztrációt követően a konferencia követéséhez emailben kaptunk linket. Technikailag úgy zajlott, hogy a megosztott képernyőn láthattuk és hallhattuk az előadót, és láthattuk az általa kivetített prezentációt. A konferenciának volt egy házigazda moderátora, Michael Caulfield. Az előadók 25-30 percet beszéltek, ezt követően 15 perc állt rendelkezésre kérdésekre és válaszokra. A hallgatóságnak lehetősége volt az előadás közben kérdések megfogalmazására, amit az oldal erre alkalmas ablakán keresztül lehetett elküldeni az előadónak (a moderátor felelt ezek közvetítéséért). Azt is megtudtuk, hogy óriási érdeklődés volt a most először megtartott virtuális tanácskozásra, hiszen több mint 600 fő regisztrált a világ összes kontinenséről! Még a COVID-19 vírus sem tudta megakadályozni a becsatlakozók tanulási szándékát!

Az előadások során **Lucero Tagle** (<https://leadersinsport.com/event/virtual-leaders-meet-coach-development/attachment/lucero-promo/>) előadótól arról hallhattunk, hogy vezetők, menedzserek miként tudnak munkatársakat, csapatot, tanítványokat fejleszteni szervezeti érdekek figyelembevételével. Nagy hangsúlyt kap az egyén, vagyis Te, mert a kulcs te vagy, veled kezdődik! A helyzethez neked kell alkalmazkodni, illetve neked kell megértened azt is, hogy megfelelő módszereket alkalmazva hogyan jutsz el a kitűzött célhoz. Neked kell értened ahhoz, hogy másokat rávegyél az alkalmazkodásra a közös cél elérése érdekében. Nagy rugalmasság, empátia szükséges. **Fontos, hogy a szervezet célkitűzéseivel összehangoltan a vezető kidolgozzon egy fejlesztési tervet és egy azzal azonosuló filozófiát.** A jövőkép csak ezen kulcsfontosságú értékek és küldetés mentén tud megvalósulni. A munkában történő tanulás, helytállás különösen fontos kell legyen egy vezető számára, hogy az abban résztvevők mind jól érezzék magukat, motiváltak legyenek, és a legtöbbet hozzák ki magukból. Ez nemcsak a vezetőnek, de az egyéneknek, a csapatnak, a szervezetnek mind fontos kell legyen. Ettől tudnak közösen egy cél felé haladni. A vezető folyamatosan visszacsatol egészen az előkészületi időszakától, pontosan meghatározza az elérni kívánt célt, tárgyal, magyaráz és végig követi a feladatokat, és a cél eléréséig folyamatosan támogatja az abban résztvevőket, és segíti őket a fejlődésükben. A jó vezető ezért folyamatosan képzzi magát, hogy minél szélesebb ismeretek birtokában képes legyen adott szituációban a legmegfelelőbb megoldás alkalmazására. A hibázás sem jelenthet problémát, az elfogadott, hiszen aki dolgozik, az hibázhat. A vezető is beismerheti, ha hibázott vagy ha nincs megfelelő ismerete egy adott dologban. Ezzel a tekintéllyel nem fog csorbulni, sőt ellenkezőleg, ha bevallja, még nagyobb támogatottságra is szert tehet.

A beszámolót készítette: Horváth Rita

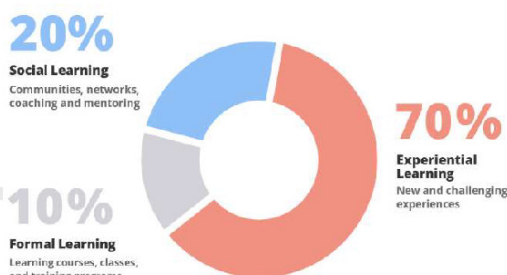
A 70:20:10-es tanulási modellt Morgan McCall, Robert Eichinger és Michael Lombardo fejlesztették ki a *Creative Leadership* központjában az 1990-es évek közepén. Felmérésükből megtudhatjuk, hogy a tudás különféle forrásokból származik:

- 70% kihívásokkal teli feladatokból;
- 20% a társas kapcsolatokból;
- 10% a formális képzésből.

A 70:20:10 modell kiállta az idő próbáját, még mindig gyakran használt a folyamatban résztvevők képzésének ideális egyensúlyának meghatározására.

Vezető edzők számára a tanulási modell érdekes párhuzamáról kaphattunk megközelítést, mint *coaching* (vezetési) filozófia:

- 70% szakmában történő tanulás: ez a befektetési időszak, a tapasztalatszerzés;
- 15% tanácsadás és vezetés: moderátorok segítségével történik az edzők fejlesztése elsősorban gondolkodásban, magatartásban és hozzáállásban;
- + saját ütemű tanulás megerősítése és a gyakorlás: saját tempót váltva a kommunikációból valódi interaktív gyakorlás lesz, ahol az ismeret készséggé válhat;
- + megfelelő időben tanulás: itt nincs kevesebb osztályteremi tanulás, inkább a megfelelő tudás megszerzése megfelelő időben és megfelelő okból történik.



A szakma iránti alázat fontosságáról beszélt **Steve Borthwick** (https://en.wikipedia.org/wiki/Steve_Borthwick) is, kihangsúlyozva, hogy túllépve az egyéni érdekeken, az innovatív, hivatástudatból történő munkavégzés teszi képessé az embert arra, hogy nagytudású, készségedzővé (skills coach) váljon.

Választ kaphattunk arra is, hogy igen, a tanulás jövője változik, ami a virtuális világhoz áll közelebb. Így hozott sokunkat közelebb ahhoz a generációhoz, aki már ebben nőtt fel, vagyis a Z generációhoz (kb. 1997-2010 között születettek). Élmény volt hallgatni a kutatások által bizonyított különböző generációkra jellemző tanulási és viselkedési normákat összefoglaló előadást **Jonnie Noakes** (<https://www.etoncollege.com/CIRL.aspx>) szájából. Tanulmányozták a generáció szokásait, érdeklődési körét, azt ahogyan tanulnak és azt, hogyan lehet őket képezni. Az elhangzottakból egy dolgot kiemelünk, ami a digitális világ első szülöttjeire jellemző (hozzátéve, hogy nem lehet általános, a generáció minden tagjára igaz jellemzéseket adni): a *mentális probléma*. Fő okaként említették a feltehetően otthonról hozott szociális, érzelmi problémákat, az online világ okozta nagyfokú szorongást, depressziót (az online világ nem a valós világ). A generációt megfelelő és számukra érdekes tartalommal kell motiválni, megszólítani, hiszen gondolatukban az van, hogy semmi sem állandó. Szeretnek függetlenek lenni, vállalkozó típusúak, foglalkoztatják a társadalmi és környezetvédelmi problémák és tenni is akarnak valamit a világért (a közösségi médián tájékozódnak ezekről a kérdésekről és népszerűsítik ezeket az ügyeket), ugyanakkor kevésbé keresi az együttműködés lehetőségét. Sokkal inkább a gyorsaság, mintsem a pontosság jellemző rájuk. Ők a technológiának hozzáértői és nem rabjai. Legkönnyebben tapasztalati úton tanulnak, kreatív megvalósítással. Ez a generáció a befektetett kemény munkát értékeli, amely megfelelő módon jutalmazott. Általában 5 eszközt alkalmaznak a tanuláshoz (okostelefon, TV, laptop, asztali gép,

A beszámolót készítette: Horváth Rita



tablet) és napi 10 órát képernyő előtt töltenek. A világ összes információjának elérése kezüknél van és erre folyamatosan kapják a stimulációt - nyolc másodperces figyelemmel már kiképezték az agyukat azonnali kielégítésre. A hagyományos tantermi óra, ahol az előadót kell hallgatni nem a Z generációnak való. Ők részesei akarnak lenni a tanulási folyamatnak és nem passzív szemlélői.

Akkor mégis hogyan tanulnak?

- gyors reagálást igényelnek
- közösségi médiához vannak szokva
- technológiának szakértői
- vizuális tanulási formát részesítik előnyben
- rövid ideig képesek a figyelmüket fenntartani
- szórakozni akarnak, és a tudást gyorsan szeretnék megszerezni.

Mit tehetünk mi edzők?

- engedjük kibontakozni egyéniségüket
- szemtől szembe kommunikáljunk velük
- külön-külön, egyénhez szólóan és személyesen adjunk visszajelzést
- adjunk lehetőséget, hogy függetlenek és versenyképesek lehessenek
- mutassuk meg nekik, hogyan kell együttműködni, amikor erre szükség van (meg kell őket erre tanítani)
- az egyénileg vezetett személyre szabott tanulást kedvelik
- tervezési folyamatokba szeretik, ha bevonják őket
- szeretik a történeteket: társaik egyedi történeteik érdeklik
- a jövő összpontosításához érdemes összekötni őket pár évvel idősebb személyekkel, tiszta célokat meghatározva karrierfejlesztési stratégiákra összpontosítva
- jutalmazás szempontjából tudni érdemes, hogy nagyon komolyan veszik, és úgy reagálnak, hogy „dolgozz keményen és meglátod a jutalmadat”

Összességében elmondható, hogy egy igen hasznos, informatív napon vehettünk részt, az online térben. Fontosnak tartjuk az ilyen és ehhez hasonló eseményeket, hiszen a tapasztalatszerzésnek ez is egyfajta útja, formája. Nem helyettesíti a személyes, interaktívabb tanulási lehetőséget, de tudásgyarapításnak feltétlenül ajánlott és hasznos eleme. Amennyiben lesz folytatás és a MET-hez is eljut a híre, ahogy most is tettük, megosztjuk olvasóinkkal!

Vigyázzanak magukra, használják ki az időt tanulásra, önképzésre!

A beszámolót készítette: Horváth Rita