

Tomas Misiukonis
„OVC Consulting“

Publikuota „Verslo žinios“ dienraštyje, 2010 rugsėjo 16 dieną

Mitai apie asmeninį ugdymą

Mokymai Atsakymai glūdi šalia



► **TOMAS MISIUKONIS**, „OVC Consulting“ partneris, sertifikuotas asmeninio ugdymo konsultantas: „Jei laikote save „kietu“ vadovu ir priimti sprendimus jums yra tarsi riešutus krintsti, tuomet asmeninio ugdymo specialistas padės jums atrasti dar daugiau iššūkių – dažniausiai ten, kur net nenumanėte.“ HERKAUS MILAŠEVIČIAUS NUOTR.

Šiais laikais asmeninis ugdymas patraukia vis daugiau norinčiųjų tobulėti. Vis dėlto Lietuvoje trūksta profesionalų, turinčių gebėjimų ir žinių padėti norintiesiems atrasti save. Todėl dažnai ši mokymo rūšis nuvertinama nė neįsigilinus, kokia jos nauda.

Tikriausiai daugelis mūsų manome: „Visa, ką pasiekiau, padariau savo rankomis.“ Mintyse dar pridėdame, kad ne tik rankomis, bet ir dėl savo talentų. Būsime teisūs, tačiau tik iš dalies, nes pozityvius veiklos rezultatus mes esame linkę priskirti sau, kartais neįvertindami išorinės aplinkos įtakos.

Jei sėkmingai vadovaujate vienoje srityje – nereikia, kad sėkmė lydės ir kitur. O jei organizacijoje įvyks pokyčių? Jei pasikeis struktūra ir teks taikytis prie naujų sąlygų?

Pasak kai kurių motyvacijos tyrėjų, net ir talentingam, nuolat besilavinančiam žmogui yra sunku pamatyti, kokių vaisių ateityje duos jo pastangos, nes žmogaus potencialas yra nežinomas ir nepamatuojamas. Juk negalime pamatuoti ko nors, ko apie save nežinome nei patys, nei kiti.

Jei vadovas manytų, kad jį lydi sėkmė, nes turi daug perspektyvų, tuomet jis greičiausia susidraugautų su asmeninio ugdymo (angl. Coaching) specialistu ir šis padėtų neatrastas galimybes pamatyti, jas išlaisvinti ir pritaikyti.

Tai daroma klausimais, kurie skatina asmenybę atsiverti sau ir kitiems, teikiant grįžtamąjį ryšį apie įgūdžius ir savybes, kad kaskart būtų galima mokytis naujomis aplinkybėmis.

Trūksta objektyvumo

Kiek patikimas ir objektyvus grįžtamasis ryšys organizacijoje pasiekia vadovą? Buvo metas, kai po verslo susitikimo su klientais tiesioginis vadovas manęs paklausė: „Na, kaip man sekėsi, ar turi kokių nors patarimų?“ Būdamas dar jaunas vadybininkas, atsakiau: „Viskas puiku, bosc, jokių patarimų.“ Žinoma, galėjau jam duoti keletą pastabų, bet nutylėjau.

Organizacijos negali gyventi be grįžtamojo ryšio iš klientų, vadovui taip pat reikalingas grįžtamasis ryšys iš jo darbuotojų, kad šis galėtų ne tik priimti sprendimus, bet ir mokytis pats. Tačiau realybė byloja kitaip. Užuo bandę pasimokyti iš darbuotojų išgirstų pastebėjimų, kai kurie vadovai tyliai nuryja mintį: „Jie nesupranta mano darbo specifikos“, arba dar blogiau: „Kas jūs tokie, kad man tai patarinėtumėte?“ Tai nujausdami darbuotojai sako: „Viskas puiku, bosc.“

Asmeninio ugdymo specialistas grįžtamąjį ryšį teikia vadovui nurodydamas objektyvius faktus apie jo elgesį. Be to, jis padeda vadovui pakeisti savo elgesį, netikusį įprotį ar patobulinti reikiamą įgūdį.

Ne psichoterapija

Kartą ugdomųjų mokymų seminare vienas vadovas paklausė: „Kam man šita psichologinė lyrika? Ateinu, pasakau, kaip turi būti, ir viskas.“ Nesutinku, bent jau su pirmąja sakinio dalimi. Taip, asmeninio ugdymo metodika yra skolinga šiai mokslo sričiai, tačiau to, kas vyksta per vadovo ir asmeninio ugdymo specialisto pokalbį, negalime vadinti psichoterapija.

Pagrindinė takoskyra tarp psichoterapijos ir asmeninio ugdymo – orientacija į ateities perspektyvą, į veiksmą ir kliento iškelto tikslo konkretumą. Tad būtų teisingiau asmeninį ugdymą vadinti racionalia mokymosi forma, kuri leidžia pasiekti numatytus tobulėjimo tikslus racionaliomis priemonėmis.

Atsakymai šalia

Asmeninis ugdymas – kaip mokymosi praktika – organizacijose jau buvo minimas praėjusio amžiaus viduryje, o savo formą, pagrindinius principus ir pamatuojamus rezultatus įgavo bene prieš 30–40 metų.

Ugdomųjų mokymų praktika ir teorija yra glaudžiai susijusi su daugeliu psichologijos, motyvacijos, mokymosi ir kitų disciplinų. Tad iki šių dienų geri specialistai, užduodami reikiamus klausimus vadovams, skatina jų mąstymą, savivoką, sprendimų paiešką, tikslų formulavimą, strategijos ir vizijos kūrimą.

Jeį laikote save „kietu“ vadovu ir spręsti klausimus jums yra tarsi riešutus krimsti, tuomet asmeninio ugdymo specialistas padės jums atrasti dar daugiau iššūkių ir, svarbiausia, dažniausiai ten, kur net nenumanėte. Argi pripažinti ir tobulinti savo vadovavimo trūkumus ar efektyvumą ribojančias ydas, o ne įsigyti dar vieną įmonę ar puikiai pasirodyti direktorių taryboje – ne iššūkis?

Tuos įgūdžius ir įžvalgas, kuriuos gavote įvairiuose mokymuose, reikia išlaikyti gyvenime ir nuolat tobulinti. Dėl to, kad visi turime įvairių nuostatų ir įsitikinimų, ne visada pavyksta tuos įgūdžius pritaikyti praktikoje. „Man neišeina“, „Tai, ką sakė lektorius, neveikia“ – dažni pasiteisinimai. Tačiau mes pamirštame pasižiūrėti į save ir paklausti: „Ką aš turiu daryti kitaip, kad tai veiktų?“

Dauguma atsakymų, kuriuos norite surasti, glūdi jummyse.

Reikia specialisto

Egzistuoja mitas, jog visi mes galime būti asmeninio ugdymo specialistai. Kad toks taptum, reikia daug mokytis ir gauti akreditacijas. Lietuvoje tikrų specialistų yra tik vienetai. Bėda, kad ši sritis – nereguluojama. Pavyzdžiui, psichoterapeutams reikalinga licencija, o asmeninio ugdymo sferoje sertifikatai, įrodantys specialisto kompetenciją, nėra būtini. Todėl svarstydami, su kuriuo ugdomųjų mokymo specialistu dirbti, reikėtų išsiaiškinti, koka jo patirtis, kiek nusimano apie darbą organizacijose, kokių darbo standartų laikosi. Ir svarbiausia – kas įrodo, kad jis yra profesionalas.

Atvejai, kada vadovui yra naudinga pasikalbėti su asmeninio ugdymo specialistu

▶ **Vykstant pokyčiams organizacijoje**

Čia glūdi prisitaikymo prie naujos aplinkos ir sąlygų problemos, darbuotojų lavinimas ir ugdymas, strateginio planavimo ir veiksmų planų įgyvendinimas, bendrovės strategijos, vizijos ir misijos formulavimas, darbo su klientais ypatumų sprendimai, produktyvumo gerinimas, naujų rinkų įsisavinimas ir kita.

▶ **Lavinant asmeninio efektyvumo ir profesinių įgūdžius**

Ugdomi darbų delegavimo, darbo komandoje, susirinkimų vedimo, viešo kalbėjimo, pardavimo, klientų aptarnavimo, laiko planavimo, konfliktų sprendimo, komandinio darbo ir kiti įgūdžiai.

▶ **Lavinant specifinius įgūdžius**

Kalbama apie tam tikrus specifinius konkrečiam vadovui reikalingus įgūdžius, pavyzdžiui, apie būdus, kaip efektyviau reikšti mintis direktorių susirinkime, kaip efektyviai išnaudoti užmegztus ryšius konferencijose ar atviruose mokymuose arba kaip išmokti konstruktyviai reikšti kritiką kitiems.

▶ **Sprendžiant neįprastas problemas**

Ši sritis apima darbą su ribojančiomis vadovų nuostatomis, pavyzdžiui, darbuotojų, komandos ar kitų vadovų atžvilgiu. Galbūt vadovas nori įgyti daugiau pasitikėjimo savimi organizacijos akcininkų akyse, o gal spręsti specifines tarpasmeninio bendravimo problemas.

Klaidingos nuostatos apie asmeninį ugdymą

- ▶ Sėkmė ir taip mane lydi, kam tas asmeninis ugdymas
- ▶ Nieko naujo aš nesužinosiu
- ▶ Esu sveikas ir „psichoterapija“ man nereikalinga
- ▶ Tai – konsultantų pramanas, nors ir madingas
- ▶ Jau esu „kietas“ vadovas, tegul mokosi pradedantieji
- ▶ Ir taip dalyvavau daugybėje mokymų
- ▶ Man nereikia asmeninio ugdymo specialisto, nes turiu su kuo pasitarti
- ▶ Tai per brangu
- ▶ Ir pats galiu būti asmeninio ugdymo specialistas bei patarinėti kitiems

Geram asmeninio ugdymo specialistui reikalingos savybės:

- ▶ Mokėti palaikyti mokymosi procesą,
- ▶ Aktyviai klausytis kliento,
- ▶ Neprimesti savo patarimų,
- ▶ Neužgožti kliento,
- ▶ Būti atviram ir nuoširdžiam,
- ▶ Jokiu būdu neteisti ir nevertinti kliento,
- ▶ Leisti jam būti laisvam ir kūrybiškam,
- ▶ Sudaryti tinkamą mokymosi aplinką,
- ▶ Laikytis kliento nubrėžtos tobulėjimo krypties ir tikslo.