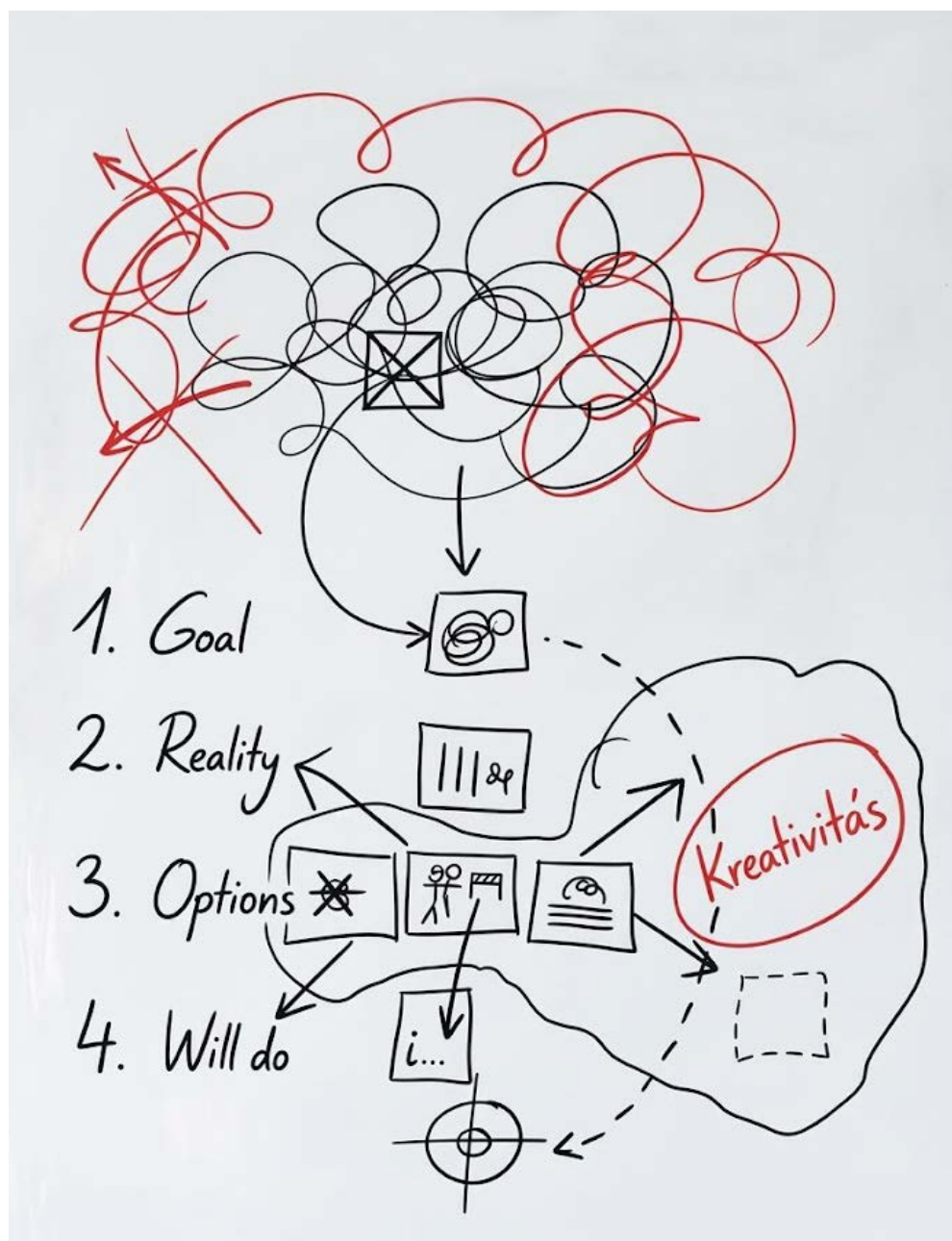


Hogyan jöjjünk ki a lövészárókból?

Szakmai önismeret és coaching szemlélet a könyvtárban



Az illusztráció a beküldött rajz alapján AI használatával készült.

Az MNMKK OSZK Könyvtári Intézet akkreditált képzései között évente kerül sor a fenti coaching szemléletről szóló továbbképzésre. Átütő sikere miatt idén az őszi időszakban is várják a jelentkezőket a tanfolyamra. Szubjektív beszámolómmal „spoilermentesen” szeretném felcsiholni az egyházi könyvtáros kollégák jelentkezési kedvét.

Május és június hónapban, egymástól két hét távolságra, 3-3 napra elosztva 45 munkaórát töltöttünk együtt tizenegy, különböző intézményekben dolgozó kollégával és két coachunkkal: Mikóné Mezei Mártával és Brindzik Andrással. Rendkívül sokszínű háttérből kerültünk össze, budapesti nagy intézmények, vidéki kisebb-nagyobb könyvtárak legkülönbözőbb munkakörökben és beosztásban dolgozó munkatársai. A csoport heterogenitását a motivációnk sokfélesége is megalapozta: változatos munkahelyi helyzetekből jöttünk, ki saját érdeklődéséből, ki a kötelező továbbképzés miatt, életkorban is átfogva a teljes munkavállalói korfát, mégis – oktatóinkat is meglepve – nagyon gyorsan váltunk elkötelezetté abban, hogy minél mélyebben elmerüljünk azokban a témákban, amelyekkel megkínáltak minket, és amellyel támogatni tudtuk saját helyzetünk döntéseiben, kihívásaiban, dilemmáiban és nehézségeiben.



A tanfolyam sikerének titka véleményem szerint abban ragadható meg, hogy oktatóink nem akartak semmit gyorsan kivitelezni, ránk erőltetni, vagyis a curriculum által kitűzött ismereteket és tudást „betölteni a fejünkbe”. Megalkották a kereteket, az átélendő helyzeteket, sokat kérdeztek, beszélgették, értőn hallgattak, és vezettek, segítettek, támogattak mindannyiunkat azon a saját utunkon, amelyen amúgy nap mint nap járunk kell. Bemutatkozás után például mindenki egyénileg foglalmazta meg, hogy milyen céllal vesz részt a tanfolyamon. Ezt írásban is rögzítette magának, aztán tudatosította, hogy közösen tanul egy csoporttal, és hogy miben segítheti ez a speciális helyzet. Ettől kezdve ténylegesen azon és azért dolgozott, ami őt személyesen foglalkoztatja, és amiben fejlődni szeretne. Rendszeresen megválasztuk például, hogy miben és hogyan releváns számunkra a megismert elmélet.

A magunkra fordított folyamatos figyelem mellett segítettük a csoport többi tagját is mindabban, amiben ők kívántak változást elérni. Ezt a kezdetben rögzített célt természetesen lehetett finomítani, újrachangolni, újrafogalmazni, ahogy az ismeretekben gazdagodtunk – már önmagában ez az iterációs folyamat is példaértékű és tanulságként elhozható gyakorlat volt. A feladatok változatossága, amelyeket egyénileg vagy párban, illetve kiscsoportban hajtottunk végre, nemcsak fenntartotta a figyelmünket, hanem valósággal felrázta éberségünket.

A tanfolyam vezetői az intellektusunk mellett megnyitották teljes személyiségünket, a gyakorlati feladatok mélyreható belátásokat hoztak, és érzelmi átéléssel pecsételhetjük meg a hallottakat. Az intellektus mellett megdolgoztatott intuíció és az érzelmi válaszok miatt nagyon fárasztó is tudott lenni a képzésen való jelenlét, de ez az a fajta fáradtság volt, amelynél este úgy érezzük, hogy ez bizony megérte, sőt, kevesebb vagy felületesebb munkával csak elpocsékolt idő lett volna a nap.

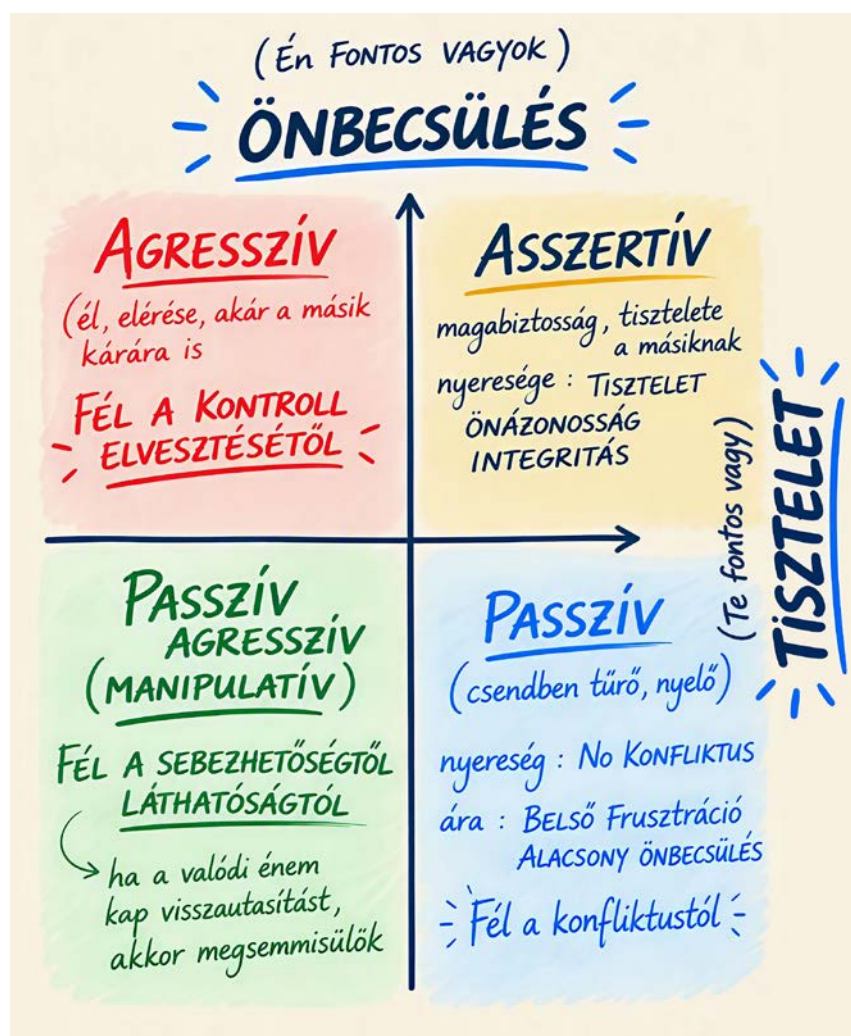
Érdemes már az elején leszögezni: nem lettünk coachok ennyi idő alatt. Viszont gyakoroltuk tudatosítani azokat a helyzeteket, amelyben a coaching célravezető attitűdöt és szemléletet képvisel, megismertünk néhányat a coaching eszköztárából, ezeket kipróbáltuk, magunkra alkalmaztuk, és valós helyzeteken is teszteltük. A coaching alapvetően arra épít, hogy a problémát (akár egy-egy feladat különlegességét, nehézségét) érzékelő, tematizáló személyben megvan a képesség arra, hogy a legjobb megoldást megtalálja a maga számára, csak éppen segítségre vagy még pontosabban inspirációra van szüksége abban, hogy ezt ő is elhiggye, erre felhatalmazottnak érezze magát, a helyzet nyomása alól felszabadulva kreativitását előhívja és cselekvőképességét megélje. Ennek a hogyanja, lépésről lépésre vezető folyamata maga a coaching, amely partnerségben, sőt a partnerek egyenlőségében tud jól kibontakozni. Nagyon sok munkahelyi problémához – legyen az személyhez kapcsolódó vagy akár az egész szervezethez – könnyebb coaching szemléletben közelíteni. Mégpedig úgy, hogy a problémát elismerjük, és önkényes, egyszemélyes saját megoldásunk másokra erőltetése helyett teret engedünk a kolléga vagy az egész közösség kreativitásának, hogy ő vagy ők találjanak fogást a problémán és induljanak el a végleges, mindenkit kielégítő megoldás megtalálása felé. A tanfolyam alkalmat teremtett arra is, hogy a valós problémákat ismerjük fel (ez volt „a drámafaktor lehámozása” – ahogy egy kolléga fogalmazott), hogy a személyiségek különbözőségéből fakadó várható problémákat megelőzzük, vagyis tudatosan figyeljünk a működőképes kis közösségek, csapatok összeállítására.

De nemcsak problémák megoldásában, hanem szervezeti célok elérésében is ugyanúgy hasznosítható az a fókuszáltság, nyíltság, következetesség, lépésre-lépésre történő építkezés, amely a coaching szemléletben a káoszról rendet, sőt eredményt hoz létre. Konkrét forgatókönyvek, gondolkodási keretek és technikák megismerése tette gyakorlatban is azonnal is használhatóvá az elhangzottakat és gyakoroltakat, saját személyiségünk megismerésére pedig tesztekkel töltöttünk ki és vitattunk meg. A két tanfolyami etap között pedig naponta kaptunk egy-egy kis feladatot – napi mikrotanulást –, amelyek az ismeretek elmélyítését, gyakorlását ösztönözték.

Számomra különösen nagy élmény volt – ún. heuréka pillanat – megérteni, hogy az asszertivitás, amelyről már többször is volt szó az EKE egyesületi tréningjein is, nem kommunikációs stílus, hanem alapvető létezőmód a világban. A kommunikációban való megjelenése csak korona a fejen, de ahhoz nyak, egyenes gerinc és stabil értékekbe gyökerezett (ki)állás kell. Nem a belső önazonosságtól idegen nyelvi kifejezési stílusról van szó, hanem a legtermészetesebb önképviseletről, amelynek önmagam tisztelete, megbe-

csülése és megőrzése-védelvezése az alapja. Nem erőlködés, hanem erő, mert az egyén hitelességén alapul. Vagyis például az agy-szív-tengely stabilitásán, amelyben legalább annyi figyelmet kap az egyén, amennyit a környezetének odaszentel. A befelé irányított figyelem saját érzés- és gondolatvilágára irányul – a „mit érzek? mit gondolok? mit teszek?” kérdések hármassága mentén kapuőrként vigyázza a belső békét, stabilitást és önazonosságot –, a környezetének szentelt figyelem pedig felöleli a feladatokat, a kollégákat, a problémákat. Ezek egyensúlyából következik az asszertivitás és az annak megfelelő kommunikáció. Ebben az értelemben nem az a fontos, hogy az egyén nyerjen, hiszen nem lehet minden csatát megnyerni, minden helyzetet maximálisan jól kezelni, de lehet hitelesnek maradni a veszteségben és kudarcban is. Ez elég is, ahogy Mérei Ferenc mondta: „A sikeres élet titka egyszerű, nem kell mindig jól járni.”

És ez sem utolsó dolog: a tanfolyam végén a lehető legkreatívabb csoportmunkával adtunk számat az ismereteinkről, sőt egyszerre vizsgáztattunk és vizsgáztunk. Hogyan? Aki kíváncsi, járjon utána – figyelje a Könyvtári Intézet felhívásait.



DR. BÁLINT ÁGNES
Debreceni Református
Hittudományi Egyetem
Maróthi György Könyvtára

Az illusztráció a beküldött rajz alapján AI használatával készült.