



[5] Lásd például a dublini egyetem kutatói, Terry Barrett és Geraldine O'Neill munkáját. Terry Barrett – Geraldine O'Neill: *UCD Enquiry and Problembased learning (EPBL) Project. A Practitioner's Guide to Enquiry and Problem-Based Learning: Case Studies from University College Dublin*. Forrás: <http://www.ucd.ie/t4cms/UCDTLI0041.pdf> (2011. 12. 01.)

[6] Lásd például: Federmayer Katalin: *Felnőttképzési módszertár*. Támpont, 2005./3. Forrás: <http://mentormagazin.hu/index.php?rovat=cikkek&lapszam=4&mu=130> (2011. 11. 28.)

Kelló Éva – Kiss József: Ismerjük meg önmagunkat

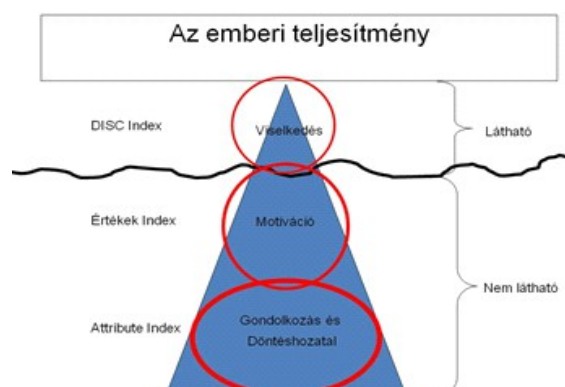
Az emberi teljesítményt meghatározó összetevők mérése

A Magyar Coach Egyesület november 8-i rendezvényén az Innermetrix megoldásai voltak a főszereplők, melyek az emberi teljesítményt meghatározó „összetevőket” három szinten mérik.

Ezen belül a DISC Index volt a rendezvényen a leghangsúlyosabb, amely a Dr. William Marston által kidolgozott viselkedési dimenziók modern értelmezése. Ez a riport a legkönnyebben értelmezhető és ez az, ami a legkevésbé hatol a mélyebb személyiség-tartományokba. A viselkedési stílus négy

dimenzióját – döntésképes, interaktív, stabilizáló, körültekintő – és ezek dinamikus kombinációját mutatja be. A riport egy adott személy természetes és felvett stílusát vizsgálja. A természetes stílus azt mutatja meg, hogyan viselkedünk, amikor a legtermészetesebbek vagyunk, amikor önazonosan, autentikusan viselkedünk, amikor hitelesek, őszinték vagyunk önmagunkhoz.

Ehhez a stílushoz térünk vissza nyomás alatt, stresszhelyzetekben. A felvett stílus mutatja meg, hogyan viselkedünk, ha úgy érezzük, megfigyelnek bennünket, vagy ha tudatosan bennünk, hogyan viselkedünk.





Rendkívül fontos, hogy viselkedésünk a különböző élethelyzetekben minél közelebb maradjon természetes stílusunkhoz, hiszen ekkor vagyunk komfortosak, ezzel csökkentjük a stresszt, ekkor tudjuk leghatékonyabban kihasználni a viselkedési stílusunkból fakadó lehetőségeket. Ha túl sokáig működünk felvett stílusban, akkor viselkedésünk kevésbé lesz önazonos, stresszhelyzetbe kerülhetünk, veszíthetünk hatékonyságunkból.

Természetes és felvett stílusunk és az ebből fakadó további sajátosságok ismerete az önismeret alapvető része. Általa feltárhatunk lehetőségeket saját hatékonyságunk, motivációs szintünk növelésére, felismerhetjük erősségeinket, fejleszthető területeinket, tudatosíthatjuk a számunkra kedvező (munka)környezetet, kommunikációs stílust, tanulási és tudásmegosztási módot.

Coachként az önismeret és az emberismeret alapvető munkaeszközünk. Gyakran feladatunk a tükörtartás, a visszajelzés adása. Időnként azonban nekünk magunknak is érdemes tükörbe néznünk és átélnünk a visszajelzés, a szembesülés élményét.

A rendezvény erre is lehetőséget adott. A HD-Team felajánlásaként a program résztvevői előzetesen kitölthették a tesztet, melynek eredményéről személyre szóló elemzést kaptak.

Én, a cikk egyik írója is részt vettem a tesztben. A kérdőív kitöltése könnyű és szórakoztató volt, nem keltette nehéz, tudományos felmérés benyomását. A kitöltés után

kapott elemzés részletessége, komplexitása és validitása azonban őszinte elismerést érdemel!

Az egyéni tanulságok levonásán túl a teszt eredményei további kérdések megfogalmazását és vizsgálatuk igényét vetette fel. A szakmában és a közvélekedésben is ismertek kompetenciák, személyiségjegyek, melyek a coachokkal kapcsolatban fogalmazódnak meg. Mindezidáig azonban nem készült vizsgálat arra, valóban milyenek vagyunk coachok? Megfelelünk-e a megfogalmazott kompetenciaigényeknek és személyiségjegyeknek? Vane a szakma képviselőire jellemző viselkedési stílus? Milyen értékek jellemeznék bennünket? Levonhatók-e általános, szakma specifikus következtetések?

A tesztet kitöltő mintegy 30 coach – nem reprezentatív – adatainak elemzése is hozott néhány érdekes eredményt. Először is nézzük a DISC riportokat, ami a kommunikációs, viselkedési stílusnak a négy dimenzióját méri.

- **Decisive (Döntésképes)** — Ahogyan a problémákat megközelíti és döntéseket hoz, probléma-megoldási és hatékonysági preferencia
- **Interactive (Interaktív)** — Ahogyan másokkal kommunikál és véleményt cserél, a kapcsolatteremtési és érzelemkifejezési preferencia
- **Stability (Stabil)** — Ahogyan előnyben részesíti a történések sebességét, a gyorsaságra,

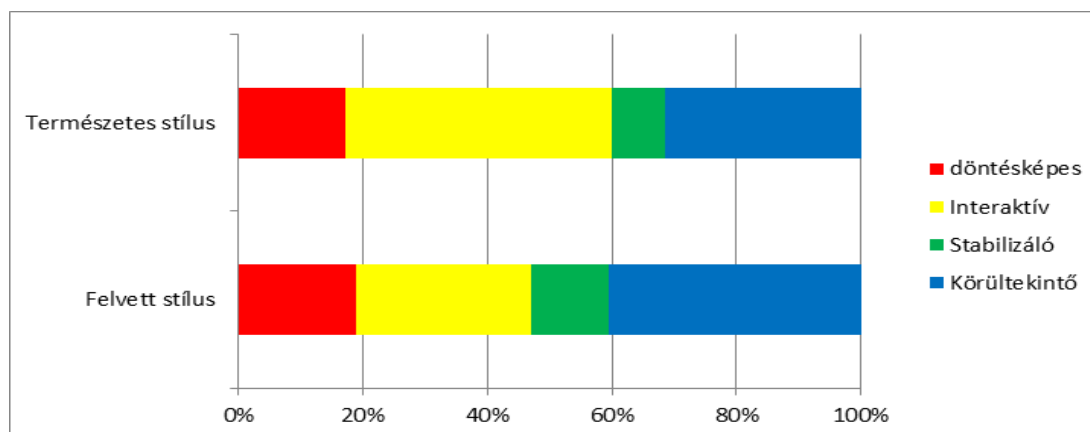


következetességre és egyenletességre vonatkozó preferencia

az eljárások, mértékek és szabályok iránti preferencia

- **Cautious (Körültekintő)** — Ahogy a szabályokat igényli és kezeli,

A coachok elsőszámú stílusdimenzióinak arányát és annak változását mutatja az alábbi diagram.



A coachok DISC profiljának összesítése alapján érdekes következtetések vonhatók le. A coachok természetes stílusát vizsgálva legtöbbjük (42,9%) elsőszámú stílusa interaktív (I), legkisebb arányban (8,6%) található elsőszámú stílusként a stabilizáló (S). A coachok döntő többsége 83,4%-ának egyetlen elsőszámú természetes stílusa van, 16,7%-uknál két stílus egyenlő mértékben jellemző.

Legtöbbjük (40,6%) elsőszámú felvett stílusa körültekintő (C), míg legkevesebben (12,5%) ebben az esetben is a stabilizáló (S) elsőszámú felvett stílussal rendelkeznek. A felvett stílus tekintetében a coachok szinte mindegyike (96,9%) egyetlen elsőszámú felvett stílussal rendelkezik.

A coachok felvett stílusát tovább vizsgálva azt tapasztaltuk, hogy 50%-uk elsőszámú stílusa

megváltozott. Ez igazán meglepő érték, hiszen nemcsak önmagában nagyon magas, hanem jóval fölülte van a „nem coach populációban” tapasztalt arányhoz képest is. (mintegy 15-20%)

Különösen izgalmassá teszi az okok későbbi vizsgálatát, hogy a coachok természetes profilja nagy általánosságban szélsőséges értékektől mentes, nagy rugalmasságot és ezáltal könnyen megteremthető viselkedési szinkront biztosít. Ennek ellenére többségüknél – nehezen indokolható – nagy elmozdulás található a természetes és felvett stílusban, aminek a nagyon markáns megjelenése az, hogy 50%-uk esetében az elsőszámú dimenzió is megváltozik.

A természetes és felvett stílusdimenziók közötti átlagos változás legjelentősebb



mértékben a stabilizáló (S) és interaktív (I) stílusdimenzióban figyelhető meg.

Vigyázat, veszélyes következtetés!

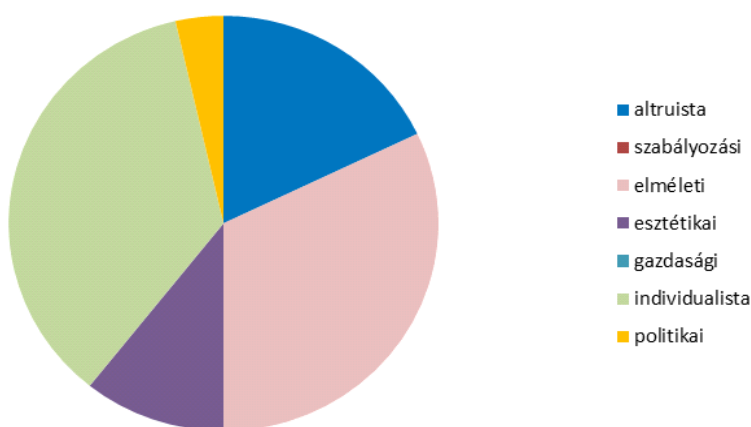
A természetes és felvett stílus közötti nagy eltérések azt jelzik, hogy a coachok a munkájukat olyan helyzetnek tekintik, amiben nagyon meg kell felelniük és nagyon is viselkedniük kell annak érdekében, hogy az általuk elképzelt coach ideálképnek megfeleljenek. Ez önmagában érthető szándék, de a változások mértéke meglepően nagy, miközben ugyanezen változásoknak nincs egységes iránya, azaz mindenkinél más az elképzelt, megvalósított „ideálkép”. Jelentős változás a coachok háromnegyedénél figyelhető meg. Azaz, a szükségesnél és az indokoltnál jóval nagyobb mértékű lehet a stressz mértéke és a hatékonyság csökkenése.

További érdekes megfigyelést lehet tenni a coachok Érték profiljának elemzése alapján. A felhasznált riport (Értékek Index) a motiváció hét dimenzióját méri. Ezek a következők:

- **Esztétikai** – az egyensúly, a harmónia és a forma iránti vágy.
- **Gazdasági** – a gazdasági, vagy gyakorlati megtérülések iránti vágy.
- **Individualista** – arra vonatkozó vágy, hogy független és egyedi egyénként emelkedjünk ki a tömegeből.
- **Politikai** – vágy az irányításra, a befolyással való rendelkezésre.
- **Altruista** – a humanitárius erőfeszítések, illetve mások altruisztikus segítése iránti vágy.
- **Szabályozási** – vágy a rendteremtésre, valamint rutinok és struktúrák felállítására.
- **Elméleti** – vágy a tudásra, a tanulásra és a megértésre.

A lehetséges értékek közül a szabályozási és gazdasági érték kategória teljes mértékben hiányzik, mint meghatározó érték dimenzió. (nemcsak az első, de második helyen is)

Érték profil megoszlása





A coachok legnagyobb hányada (35,7%) az individualista és az elméleti (32,1%) érték kategóriába tartozik. Önmagában ennek a két dimenzióknak a nagyon jelentős túlsúlya és a másik két motiváció hiánya is sok kérdést vet fel. Még érdekesebb, ha az individualista és elméleti motivációt összevont dimenzióként próbáljuk megfogalmazni:

Vigyázat, veszélyes következtetés!

A coach, mint Specialista – „Minél többet tudok, annál inkább megkülönböztetem magam és annál távolabb esem a többi embertől” – egy olyan személy, aki a szakértelem, tudás ritka szintjét akarja elérni és, ezáltal magát megmutatni.

További érdekes felvetést jelent, hogy a DISC stílusok alapján a Körültekintő dimenzió erő-

södik meg leginkább a coachok felvett stílusában, miközben a motivációjukból, a belső meghatározó értékeikből ez teljesen hiányzik. Látható, hogy e – nem reprezentatív – minta néhány szempont szerinti vizsgálata is eredményezett tovább gondolásra érdemes megállapításokat.

Szándékaink szerint a jelenlegi tapasztalatokra is építve, de komplex és reprezentatív felmérés készítésére Kiss József, a HDTeam vezetője és Kelló Éva executive & business coach együttműködésében a 2013. év elején kerül sor. Ebben a kezdeményezésben minden coach önkéntes részvételére számítunk. Nézzük meg, mi jellemez bennünket coachokat itt és most, 2013-ban, Magyarországon! Ismerjük meg önmagunkat is, ne csak az ügyfeleinket!