Közszolgálati kompetenciafejlesztő tréner szakirányú továbbképzési szak

Szakmai önismeret, tréneri szerepismeret tantárgy

Kajtár Edit – Stréhli-Klotz Georgina

A kiadvány a KÖFOP-2.1.1-VEKOP -15-2016-00001 „A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpályaprogram és oktatás technológiai fejlesztése” című projekt keretében készült el és jelent meg.

Szerzők:
Kajtár Edit
Stréhli-Klotz Georgina

Szakmai lektor:
Krepelka Ágnes

Olvasószerkesztő:
Kiss Eszter

A kézirat lezárásának dátuma:
2018. szeptember 20.

Kiadja:
© NKE, 2018

Felelős kiadó:
Prof. Dr. Kis Norbert
Dékán

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

TARTALOM

1. A tréneri szerepismeret 4
1.1. Szerepeink. 4
1.1.1. „Tűzoltó leszel s katona!” 4
1.1.2. A tréneri szerep 4
1.1.3. A szereptorta 4
1.1.4. Honnan jövünk? 5
1.1.5. A szerepváltások 5
1.1.6. A tréneri szerep kulcselemei: Milyen a jó tréner? 6
1.1.7. Öltözet vagy maszk? 7
1.2. A tréneri identitás 7
1.2.1. A tréneri identitás fogalma 7
1.2.2. Biztos horgony, vagy kaméleon? 8
1.3. A Johari ablak 8
1.3.1. Nyílt terület, aréna 8
1.3.2. Rejtett terület 9
1.3.3. Vak terület 9
1.3.4. Az ismeretlen terület 9
1.3.5. Az önismeret és mások megismerésének gátjai 9
1.3.6. Ablaknyitogatók: A nyílt terület növelésének lehetőségei 10

2. DISC test bemutatása 11
2.1. DISC személytipológia általános jellemzői. 11
2.2. Fő Színek a DISC-ben 12
2.2.1. C – Szabálytisztelő (Kék) 12
2.2.2. D – Domináns (Piros) 13
2.2.3. I – Befolyásoló (Sárga) 14
2.2.4. S – Kitartó (Zöld) 15
2.3. Árnyalatok 16
2.3.1. D – I Meggyőző 16
2.3.2. I – S Együttműködő 16
2.3.3. S – C Összehangoló 17
2.3.4. D – C Megvalósító 17

3. Mellékletek 18

4. Irodalomjegyzék 19

1. A TRÉNERI SZEREPISMERET

1.1. Szerepeink

1.1.1. „Tűzoltó leszel s katona!”

Szerepek sora kíséri életünket. Ezek között vannak szakmaiak, vagyis végzettségünkhöz, munkánkhoz, beosztásunkhoz kötődőek: például jogászok, közgazdászok, mérnökök vagyunk (esetleg tűzoltók és katonák, mint a címben idézett József Attila vers kis Balázsa), illetve osztályvezetők, munkatársak, független szakértők. Mások a magánéletünkhöz kapcsolhatóak: ezekben, mint társ, nagybácsi, szülő, maratonfutó vagy éppen lelkes biokertészként jelenünk meg. Megint mások közéleti szerepvállaláshoz kötődnek: hiszen az is szerep, ha valaki képviselő, presbiter vagy egy karitatív szervezet tagja. Szerepet hív életre (és egyben az identitásunk része), hogy milyen neműek vagyunk, milyen az etnikai, vallási hovatartozásunk, az életkorunk, milyen kultúrából származunk. A szerepek – a szociálpszichológia megfogalmazásában – az emberek között létrejövő formális viszonylatok; adott státuszhoz társadalmi elvárások, szabályok, viselkedési módok, jellemző szociális attitűdök, emóciók és én-azonosulások fűződnek.[1]

1.1.2. A tréneri szerep

Ez a szerep (is) egyszerre írja le és elő a viselkedést. Vannak előfeltevéseink azzal kapcsolatban, milyen egy tréner, ebben meghatározóak a tanulási és tudás-átadási tapasztalataink (saját, aha-élményeket hozó, vagy éppen szörnyű tréning élményeink). Emellett a környezetünkben is él (több) kép a hivatásunk gyakorlóiról. Ahhoz, hogy megfelelően lépjünk fel a tréneri szerepben, el kell sajátítanunk a szakma fortélyait. Fel kell készülnünk a szerep-megvalósításra, hogy azután, a fogások, technikák, írott és íratlan szabályok keretei között, kialakíthassuk egyedi, saját személyiségünknek megfelelő tréner identitásunkat. A tréneri szerep akkor lesz „rajtunk” hiteles, ha személyiségünkre szabjuk, ha azzal összhangban van (vagyis nem eljátsszuk, hanem megéljük, amit csinálunk).

1.1.3. A szereptorta

Hogy felmérjük, hol tartunk ebben a pillanatban, készítsünk – s ne csak képletesen –pillanatrajzot. Vegyünk elő egy nagyobb lapot, majd rajzoljunk rá egy kört. Ez lesz életünk szerep-tortája, mely jelképezi a meglévő szerepeinket. Mindegyik szelet nagysága azzal arányos, amennyire lényeges helyet foglal el az életükben. Ezután megvizsgálhatjuk, mi a kapcsolat az egyes szerepek fontossága és a rájuk fordított idő között. Megnézhetjük, hogyan lehet a **szerepeinket** összehangolni, egyensúlyba hozni. Hol van a szerepek között, illetve az egyes szerepeken belül feszültség? Hogyan hat tréneri

[1] Csepeli, 2001.

szerepünk a többire?[2] Érdemes rögtön egy második lapot is elővenni és megrajzolni az ideális, vágyott tortát, szereparányokat is. A munka és magánélet egyensúlya is a torta felosztásáról szól. „Tisztában kell lennünk a szerepeinkkel és az értékeinkkel, mert ha azok ütköznek, akkor az egyensúlyi állapot ismét felborul.”[3] A tréneri szerepem dobozban tartom, és csak „akció közben” veszem elő, vagy velem marad a zárókör után is? Ha igen, milyen mértékben marad velem, s ez hogyan hat ki más szerepeimre?

1.1.4. Honnan jövünk?

Azt, hogy milyen trénerek leszünk, eredeti hivatásunk paradigmái is formálják, hiszen mindannyian valamilyen szakmai háttérből érkezünk. A gazdag énkomplexitás több szempontból is előnyös. Egyrészt, más szerepekben szerzett tapasztalatainkból is meríthetünk sikeres tréneri viselkedési mintákat, másrészt, ha több szerepünk is van, az elveheti a kudarcok élét. Tegyük fel, hogy egy tréning nem sikerült úgy, ahogy szerettük volna. Ha felidézzük, milyen eredményeink vannak más szerepeinkben, elkerülhetjük, hogy egyszeri sikertelenség alapján leértékeljük magunkat.

Sok hasonlóságot mutat például a tréner és a vezető szerep. Mindkettőben ott a frontalitás, ki kell állni és embereket adott cél felé irányítani. Ugyanakkor a tréner jóval több teret hagy a résztvevőknek, tanulási laboratóriumba invitálja őket, ahol azok kísérletezhetnek, saját élményeket szerezve fejleszthetik kompetenciáikat. A trénerek valamint az oktatók és a tanárok munkája között szintén párhuzamokat találunk, közös a tudás átadás, a közvetlen visszacsatolás. A tréner azonban nem alkalmazhatja a hagyományos oktatói tekintélyelvűséget (a jó tanár sem!) sokkal inkább egy módszertani segítő, tanácsadó, katalizátor, aki együttműködő partnerként nyújt támogatást.[4]

1.1.5. A szerepváltások

Több analógia is segítségünkre van, amikor meg akarjuk érteni a szerepváltás jelentését. Gyakran használja, főleg az angolszász szakirodalom, a *kalap* kifejezést. Nézzünk egy példát. Ha a tréner, alapszakmáját tekintve szociális ügyekkel foglalkozó jogász, és adminisztrátoroknak tart tréninget, akkor az érzékenyítés, nem pedig a jogi ismeretek átadása a célja. Az egyik résztvevő saját példát hoz fel: meglátása szerint azért nem kapott jutalmat a munkahelyén, mert gyerekei betegsége miatt sokat volt táppénzen. Ha erre a felvetésre a tréner elkezd az átsugárzó diszkrimináció fogalmáról, annak szankcionálásáról, a jogorvoslati lehetőségekről és a kapcsolódó jogszabályokról beszélni, akkor már nem trénerként, hanem jogászként/tanácsadóként szólal meg (vagyis leteszi a tréneri kalapját és felteszi a jogászét).

Legtöbbünknek többféle kalapja van, fontos, hogy tudatosítsuk, éppen melyiket viseljük. Van-e létjogosultsága a másik hivatásunk „kalapjának feltételéhez”, amikor tréneri szerepet töltünk be. (Ennek sok esetben helye van, de ekkor is érdemes jeleznünk a váltást). Hasonlóan érzékletes a szék analógia. Gyakran hangzik el tréningen: „átülök egy pillanatra a másik székembe”. A lényeg ismét annak felismerése, hogy most nem trénerként szólalok meg. **Óhatatlanul lesz olyan eset is, hogy nem** egyfajta eleganciával széket és kalapot cserélünk, hanem kiesünk a tréneri szerepből. Ezt érdemes beismerni és visszalépni a szerepbe.

---

2 Lásd még: Siba – Siba Rohn, 2013.
3 Bölcskei, 2013, 42–46.
4 Légrádiné, 2006, 64.

Gyakori szerepváltás a tréner-résztvevő. Előfordulhat, hogy adott feladatnál, a trénernek is be kell szállni, mert mondjuk a játékhoz meghatározott számú résztvevőre van szükség és váratlanul kiesett valaki. Ilyenkor a tréner résztvevővé alakul át a játék erejéig (felveszi a résztvevői kalapot, átül a résztvevői székbe), majd annak végeztével, a kiértékelésnél, megbeszélésnél visszavált tréner „üzemmódba".

A tréneri szerep sok esetben lényegesen kiszélesedik. Egyazon képzésen belül a tréner betölthet például moderátor, facilitátor, előadó, szakértő vagy akár folyamat menedzser szerepet is. Ezek közül hol az egyik, hol a másik dominál. Egyre inkább előfordul, hogy a tréningen coaching eszközöket vetünk be, vagyis trénerként és coachként is jelen vagyunk a folyamatban.

1.1.6. A tréneri szerep kulcselemei: Milyen a jó tréner?

A tréner szerepe és feladata, hogy a résztvevők tudását, képességeit, készségeit fejlessze. Normaként jelenik meg az elvárás, hogy legyen (egyre inkább igazolhatóan) szaktudása, módszertani ismeretei. Bizonyos hivatások képviselői jobban elismerik a kollégából lett trénert. Ugyanakkor lényegesebb, hogy szociálisan magas szinten kompetens személy tartsa a tréninget, aki a tárgyra vonatkozóan is képzett, mint az, hogy ő értsen a legjobban az adott szakterülethez.

A trénernek van saját álláspontja. Márton Mónika szavait idézve „Az a klasszikus régi tréneri fogás, miszerint kerülendő az állásfoglalást, amikor kérdez valaki valamit a trénertől, a tréner elegánsan körbenéz és visszadobja a kérdést: „Hm, érdekes kérdés… Ti erről mit gondoltok?" – nem működik. Azért kérdeznek, mert érdekli őket, hogy mit tudok arról, ami őket foglalkoztatja, mit mond erről ma a szakirodalom, hovatovább mit gondolok trénerként az adott dologról. Azt várják, hogy a kérdésre IGAZI választ kapjanak, és majd ők eldöntik mennyire, és hogyan építik be a saját sémáikba."[5] Ugyanis, ha a tréner kitér saját tapasztalataira, azzal csökkentheti a közte és a résztvevők között lévő szereptávolságot.

Az, hogy képes a saját érdekeit képviselni, elengedhetetlen a szakmaiság érdekében. Tudnia kell nemet mondani és határokat húzni. Erre például azokban a csoportokban van szükség, ahol sok a domináns vezető szakember, akik szívesen átvennék a tréning irányítását, vagy abban az esetben, ha indokolatlan kérések érkeznek a tréner felé.

A jó tréner befelé és kifelé nyitott, képes a folyamatos újratervezésre. Folyamat-felelős, keretet tart, irányít, illetve vezeti a közös elemzéseket. A gyakorlatoknál általában háttérben marad, de ha szükséges, akkor segít továbblendülni a problémás helyzeteken. Kerüli a direkt értékeléseket, minősítéseket, képes függetleníteni magát saját véleményétől, és akceptálni másokét.[6]

A jó tréner ismérvei még többek között: a magabiztos fellépés, kiváló kommunikációs készség, probléma feltárási képesség, visszacsatolás, döntéshozatal, a bizalom légkörének kialakítási képessége, az értő figyelem és az aktív hallgatás.[7] Kiemelkedő a kitartás, a tolerancia, a bizalomgerjesztő kisugárzás, a hiteles kép kialakítása önmagukról. A tréneri szerep jó része a motiváció körül forog. Érdemes tisztában lennünk saját befolyásolási stílusuk eredményességével és kiegészíteni a repertoárunk.

A tréner maga is tanuló. A szakmaiság feltétele a folyamatos önképzés. Fontos, mert formáló erő a szakmai közeg. Feladatának ellátásához szükséges, hogy ő maga is képes legyen a folyamatos megújulásra és ezzel a magatartásával példát mutasson a résztvevőknek.[8] Trénerként másokat képzünk. E mögött ott van a hit, hogy az emberek képesek a fejlődésre, változásra, tanulásra. Hiszek a képzés

[5] Márton, 2014, 43.
[6] Légrádiné, 2006, 64.
[7] Forintos, 2006, 59.
[8] Pete, 2009, 237–243.

erejében a saját életemben is? Én mennyire vagyok hajlandó időt, pénzt, energiát szánni arra, hogy fejlesszem a szakmai személyiségem, tudásom, bővítsem az eszköztáram? Karbantartom, építem a szakmai énem, vagy úgy tekintek magamra, mint tökéletes, elkészült példányra? A szerepfejlesztés személyiségfejlesztés is.

1.1.7. Öltözet vagy maszk?

A szerepeink hatnak arra, akik vagyunk, de nem csak a szerepeink határoznak meg minket. Pintér Zoltán Gestalt terapeuta, tréner és trénerképző így vall erről: „A szerepek kellenek. Nagyon letaglózó lenne, ha megszűnne minden öltözetünk. De nem gondolom, hogy a szerepek magasabb szintű együttműködést hoznak létre. Minél mélyebbre megyünk… öltözetek nélkül, a lelkünk mélyén mindannyian egyformák vagyunk. Minél inkább eldobjuk a szerepeket és csak az emberi énünk találkozik, az annál valódibb találkozást hoz létre.”[9] Minél tudatosabbak vagyunk a szerepeinkkel kapcsolatban, annál inkább tudjuk, mikor lazíthatunk a szerep keretein a konkrét tréning helyzet sajátosságainak, igényeinek megfelelően, és annál kevésbé félő, hogy a szerep egyszer csak megmerevedik és maszkká válik.

1.2. A tréneri identitás

1.2.1. A tréneri identitás fogalma

Az identitás arról szól, hogy az ember hogyan határozza meg magát, mint a társadalom tagját, és hogy milyen jelentés teli csoportok tagjainak tartják mások.[10]Az identitás szerep-, illetve kategoriális- és csoportazonosulásokból áll össze. Erikson szerint az identitás két folyamat – a megfigyelés és az önmegfigyelés – együttes eredményeként formálódik. Annak fényében ítélem meg magam, ahogyan mások ítélnek (saját magukhoz képest, az általuk használt mércék alapján), illetve aszerint ítélem meg mások rólam szóló ítéleteit, hogy milyennek látom önmagam (másokhoz képest, a számomra fontos mércékkel mérve). Stark András szavaival élve: „Egyrészt az önmagunkról alkotott kép, tudás, amely részben tudatosan, részben tudattalanul, de mindenképpen jelen valóan irányítja, szervezi azt, hogy a mindennapi életben hogyan viselkedünk másokkal, milyen képet igyekszünk mutatni másoknak magunkról, hogy detektáljuk azt, hogy mások milyennek látnak minket.”[11] Az integrált szakmai identitás kialakítása komplex kognitív és érzelmi folyamat, és mint láttuk, egyik meghatározója, hogy hogyan tekint a külvilág a ránk, mint trénerre és általában a tréneri szakmára (milyen a szakma megítélése presztízse, milyen anyagi és erkölcsi megbecsülésnek örvend).

Az identitás komplex és helyzetfüggő: különböző elemeit hangsúlyozhatjuk vagy rejthetjük el, tekintettel rugalmas természetére, ugyanakkor bizonyos részei állandóbbak, még ha nem is aktiváljuk őket minden szituációban.[12] Más elméletek az identitás változékonyságáról írnak. Az „egyszer sem léphetsz ugyanabba a folyóba” erről a megtapasztalhatatlanságáról szól.[13] Vizsgáljuk meg a szó gyökerét. Az identitas (latin), azonosságot, alakra, nagyságra nézve teljes megegyezést jelent. Ki

[9] Kákonyi, 2017.
[10] Fiske, 2006, 242.
[11] Kovács – Dobos, 2014, 90.
[12] Pataki, 1996, 3–47.
[13] Demeter, 2012.

vagyok, amikor trénerként jelenek meg? Identikus vagyok olyankor magammal? Mi az, ami trénerként identifikál (azonosnak elismer)? Az, hogy tréner vagyok, látszódhat a ruhaviseletemen, a nyelvi konvenciókon, amiket követek (például beszédmód, speciális szakzsargon.). Ezek mind tudatosságot igényelnek, hiszen a klasszikus, „Ki vagyok én?" kérdés mellett egyre nagyobb szerepet kap a „Mit mutatok magamról a külvilágnak?" is. Érdemes egyszer venni a bátorságot és alaposan kielemezni a rólunk tréningtartás közben készült videót. Testtartásunk, mozdulataink információk sokaságát tárják elénk. „Ahogyan tartjuk magunkat, mozgunk, ahogyan jelen vagyunk, és ahogyan kifejezzük szándékainkat testünkön keresztül, az mind annak a kifejezése és megnyilvánulása, akik vagyunk."[14]

1.2.2. Biztos horgony, vagy kaméleon?

Az identitás olyan kérdésekre válaszol, mint: Ki vagyok? Hol a helyem a világban? Hova tartozom és merre tartok? Erich Fromm-ot idézve: „létezik egy én, egy mag a személyiségünkben, amely változhatatlan, és amely kitart életünk végéig a változó körülmények között, a változó nézetek és érzések ellenére. […] rajta alapul identitásunk biztos tudata." Ehhez képest, kortársunk, a szociálpszichológus, Pataki Ferenc *folytonossághiányos, illékony helyzeti identitásról beszél.* Akár a kaméleon, életünk során megváltoztathatjuk identitásunknak azokat az elemeit, amik korábban szilárdak voltak. Cserélhetünk családot, szakmát, munkahelyet, lakóhelyet, nevet és állampolgárságot is. Az érett identitás kialakítása szempontjából a 21. század legkomolyabb kihívása az azonosság, a folytonosság megteremtése. A változás, az identitás részek konfliktusa aláássák, szétzilálják az egységet. Pedig az identitásunk az, ami segít megkapaszkodni, túllendülni a nehézségeken, megoldási stratégiákat tanulva számunkra fontos csoportoktól, emberektől.[15]

Szakmai szerepünk és identitásunk formálja azt a belső magot, ami az önazonosságunkat adja. Az, hogy a tréneri identitás stabil-e két szempontból is fontos, egyrészt kihat a tréning folyamatok sikerére, másrészt kiemelkedő a tréner mentálhigiénéje szempontjából.

1.3. A Johari ablak

A Johari-ablak az egyik legismertebb önismereti modell, ábrája ablakhoz hasonlít, az egyes ablakrészek nyitásával jobban megismerhetjük magunk.[16] A Johari ablak gyakorlathoz egy hosszú tulajdonság lista tartozik (alapostól a vállalkozó szelleműig), amiből ki kell választanunk azt az ötöt, amely leginkább jellemző ránk. Ezután elküldjük a listát kollégáknak, barátoknak, hogy ők is válasszák ki azt az 5 tulajdonságot, amelyek szerintük a legjobban írnak le minket. Az egyezés és a különbségek segítenek az önismeretben. A hatékonyság dimenzióját hozzáadva a Johari ablakhoz, háromdimenziós kocka vagy rács jön létre.

[14] Csetneki, 2014, 99.

[15] Pataki, 2001.

[16] A modellt Joseph Luft és Harry Ingham pszichológus dolgozta ki az ötvenes évek derekán, eredetileg az egyéni hatékonyság mérésére. Az elnevezés kettejük keresztnevének ötvözi.

1.3.1. Nyílt terület, aréna

Az arénában találjuk azokat a tulajdonságaink, viselkedési módjaink, érzéseinket, amelyekkel tisztában vagyunk, és amelyeket mások is könnyen észlelhetnek. Azt, hogy a nyílt terület mekkora, befolyásolják korábbi pozitív vagy negatív társas tapasztalataink, személyiségünk.

1.3.2. Rejtett terület

Ide azok a tulajdonságaink, viselkedésmódjaink, érzéseink tartoznak, amelyekkel ugyan mi magunk tisztában vagyunk, azonban mások elől szándékosan elrejtünk (például mert kiszolgáltatva éreznénk magunkat, nem szeretnénk támadási felületet adni, vagy egyszerűen csak védjük a privát szféránkat). A rejtett terület nagyságát befolyásolja többek között a neveltetés, a kulturális környezet. A társas szituációtól, kapcsolattól függően természetesen különböző tulajdonságokat engedünk meg másoknak, hogy észleljenek.

1.3.3. Vak terület

Ide azok a tulajdonságaink, viselkedési módjaink, érzések tartoznak, amelyeket mások ugyan észrevesznek, de amelyekkel mi magunk nem vagyunk tisztában, amire „vakok vagyunk”. Egy híres női vezető így vall: „Én azt tanultam meg a karrierem során, hogy amikor arra van szükség, hogy vezetőként gyorsan fejlődjön az ember, akkor két dolgot kell szem előtt tartani: az egyik, hogy mik a személyes vakfoltjaim, a másik, hogy hol vannak a személyes komfortzónám határai. Nagyon nehéz a saját vakfoltjainkat meglátni, és nagyon könnyű a komfortzónánkba visszatáncolni, mert az emberek azt szeretik, ami ismerős.”[17]

1.3.4. Az ismeretlen terület

Az ismeretlen terület információi mindenki számára megközelíthetetlenek (például tudattalan vágyak, késztetések, elfojtott emlékek). Ide azok a tulajdonságaink, viselkedési módjaink, érzések tartoznak, amelyekkel sem mi, sem mások nincsenek tisztában. Csak bizonyos életszakaszokban, életesemények, vagy terápiás munka során tárulnak fel, amikor hirtelen tudatosulnak a mindaddig rejtve maradt aspektusok.

1.3.5. Az önismeret és mások megismerésének gátjai

Saját magunk jobb megismerésének legnagyobb gátja, ha az önmagunkról alkotott véleményünket fenn szeretnénk tartani és ezért az önreflexiót tudatosan, illetve tudattalanul kerüljük. Nem könnyít a helyzeten, hogy saját magunk ön-szupervíziója időt, energiát igényel és a szembenézés gyakran kellemetlen érzésekkel jár.

[17] Horváth, 2013, 29-31.

Mások megismerésének szintén sok korlátja van. Az, hogy milyennek látok mást, függ a saját (észlelői) személyiségjegyeimtől. Milyen attitűddel állok emberekhez, mennyire gondolkodom nyitottan, milyen szinten vagyok empatikus, milyen a saját én-erősségem. Csak az engedheti meg magának, hogy pozitívan viszonyuljon a tőle eltérő értékekkel rendelkezőkhöz, aki biztos saját értékorientációjában. Mások megismerésének gátját képezik a sztereotípiák is. A sztereotipizálás veszélye, hogy viszonylag kevés információból általánosít, beskatulyáz viselkedés, külső, vallás, foglalkozása alapján. A megítélést tovább árnyalják pillanatnyi hangulataink (fáradt vagyok, bal lábbal keltem fel) és szintén torzíthat a holdudvarhatás, vagyis az, hogy hajlamosak vagyunk egyetlen pozitív vagy negatív információ alapján ítélni.[18]

1.3.6. Ablaknyitogatók: A nyílt terület növelésének lehetőségei

A Johari ablak egyes részei közötti határok rugalmasak, nagyságuk, arányaik a környezettel való kommunikáció hatására változhatnak. A nyílt terület növelhető több módon is.

Kézenfekvő, hogy visszajelzést kérünk. Mielőtt elmegyünk otthonról, általában megnézzük magunkat egy – lehetőleg teljes alakos tükörben -, hogy rendben van-e a ruhánk, hajunk, stb. Az életben számtalan ilyen tükör áll rendelkezésünkre. Szűkebb környezetünk, családunk, barátaink és tágabb környezetünk, kollégáink, feletteseink visszajelzései visszatükrözik, kik vagyunk. A visszajelzés fontos irányjelző, fényében kinyílhat szemünk a vakfoltjainkra. Ugyanakkor fontos megválogatni tükreinket, illetve tudatában lenni, hogy torzíthatnak, hol túlértékelnek, hol alábecsülnek, mint az elvarázsolt kastély tükrei, amik hol aprónak, hol óriásnak mutatnak. A tréning résztvevők visszajelzéseit is érdemes ilyen szemmel nézni.

A nyitás másik módja az önismeret mélyítése. Ennek első lépése az önmagunkra való tudatos odafigyelés. Az énkép, vagyis az, hogy önmagunkról mit gondolunk, ekkor kezd cizellálódni. Az önreflexióban összehasonlítjuk, amit megfigyelünk azzal, amilyennek önmagunkat látjuk. Saját önismereti ablak feltöltése – erősségek, fejlesztendő területek, saját célok a pontosítása a trénerképző során prioritás. Az én-tudatosság ugyanakkor nem a képzés végére kipipálandó cél, hanem soha véget nem érő utazás kezdete. Az önreflexív gyakorlottság kihat a személyes hatékonyságra, beleértve az önszabályozás és a tudatosan szabályozott önbemutatás képességét,[19] vagyis képesek leszünk tudatosan bővíteni a zárt területet. A személyiségünket nem tudjuk kicserélni, de az, hogy milyen vonásait hozzuk előtérbe, milyen szerepünkben jelenünk meg, az változtatható.

Végezetül: nyithatunk úgy is, hogy megmutathatjuk másoknak addig fel nem tárt, mélyebb oldalunkat, továbbá felhozhatunk elemeket az ismeretlen részből, terápia segítségével. A nyitott terület tágítása nagyobb lehetőséget nyújt az egyén kiteljesedéshez, de senkinek nem áll csak aréna területből az élete, mindig marad egy magunknak megtartott, privát szféra, ahova mást nem engedünk be, olyan rész, amire vakok vagyunk és olyan is, ami teljesen felfedezetlen marad.

[18] Több kísérlet alátámasztotta, hogy előnyös külsejű, mosolygó embereket pozitív tulajdonságokkal ruházunk fel.

[19] Pataki, 2013.

2. DISC TEST BEMUTATÁSA[20]

2.1. DISC személytipológia általános jellemzői

Eddig bemutattuk azt, hogy miért lényeges szempont, hogy megismerjük magunkat, hogy ez is hozzásegítsen ahhoz, hogy könnyebben kezelhessünk másokat. Ebben nyújt segítséget a DISC rendszer, mely egy olyan séma, amely alapján az emberi viselkedésjegyek jól elkülöníthetők, könnyen alkalmazhatók és a rendszer által leírt karakterek jól megfigyelhetők a mindennapokban.

A DISC elmélete abból indul ki, hogy mindennapjainkban mindannyian valamilyen viselkedési stílust használunk, melyek megfigyelhetők és többször tetten érhetők. Alapvetően négy stílust különböztetett meg, melyeket társított egy-egy színnel:

D – Dominance – Domináns (Piros)

I – Influence – Befolyásoló (Sárga)

S – Steadiness – Kitartó (Zöld)

C – Compliance Szabálytisztelő (Kék)

Mindannyiunk viselkedésében megtalálható mind a négy, a későbbiekben bemutatott típus, csak ezek mindenkiben más – más arányban vannak jelen. Vannak tehát jellemző és kevésbé jellemző jegyek. Fontos hangsúlyozni, hogy egyik viselkedési mintázat sem jobb a másiknál, mindegyiknek megvannak az előnyei és a hátrányai is.

Nézzük meg először, hogy honnan is indult a DISC kidolgozása! A terjedelmi korlátok miatt azonban csak röviden taglaljuk a történeti előzményeket.

William Martson a Jungi tipológia[21] alapjaira építkezve alakította ki saját modelljét, a személyiségjegyek kezdőbetűi alapján elnevezett DISC rendszert. Két tengely mentén határozta meg a viselkedés jellemzőit.

Szerinte a személy lehet introvertált, vagyis aki befelé irányítja energiát, inkább a belső világ felé fordítja figyelmét, megfontolt, lassabban reagál, kevesebb, de mélyebb kapcsolatai vannak. Ezzel szemben az extrovertáltak szociálisabbak, sokkal inkább a külső világ van rájuk hatással, keresik az újat, ismeretlent, több felszínes kapcsolatuk van.

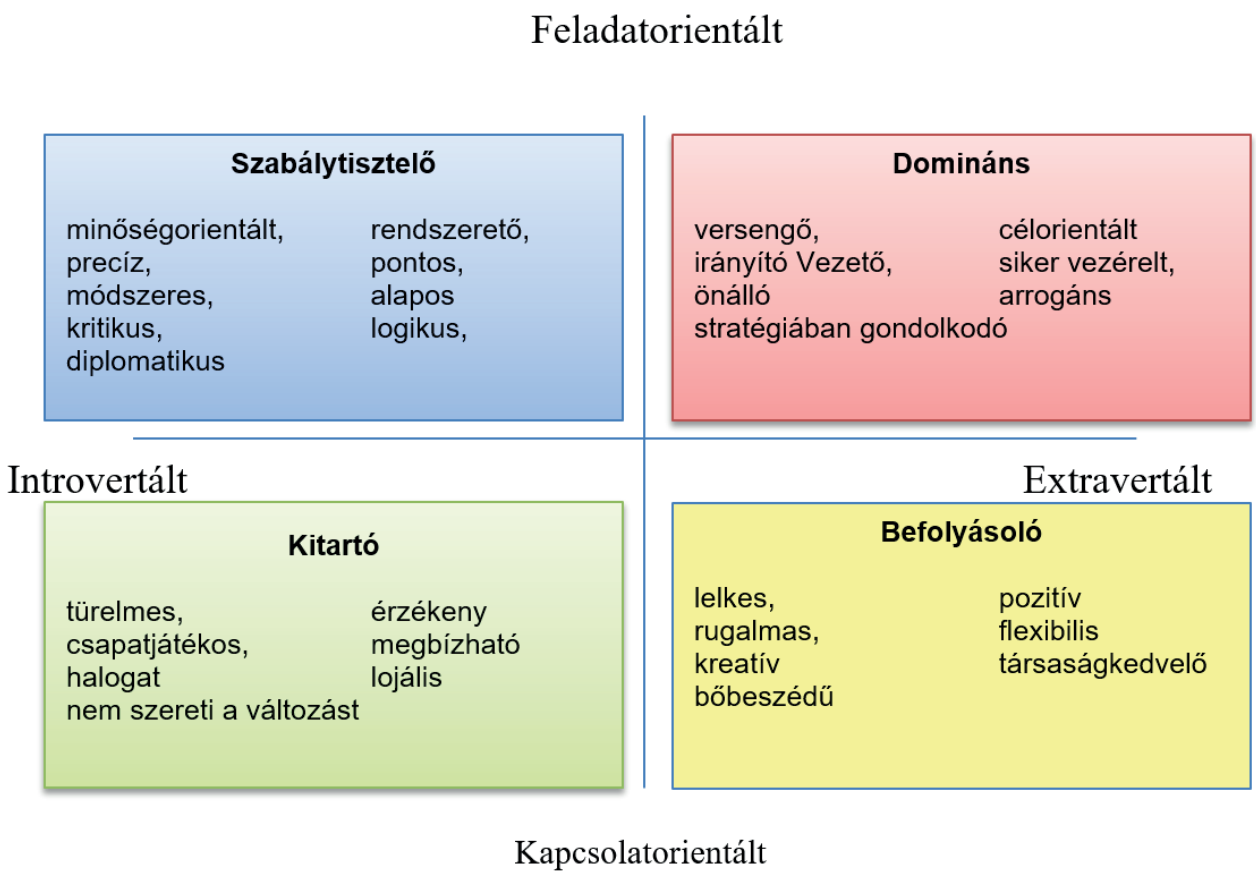
Az elmélet másik dimenzióját a személyt körülvevő környezet megítélése alkotja, amely lehet barátságos, melyben jól érezhetjük magunkat, vagy sokkal inkább megoldandó feladatnak értékeljük azt.

Az alábbi ábra szemlélteti, hogyan helyezkednek el a tengelyek és az egyes típusok egymáshoz képest:

---

[20] Jelen fejezet Pongor Orsolya – Nagybányai Nagy Olivér – Hadarics Márton (2018): DISC – A mindennapi kommunikáció és viselkedés titka, valamint Frank M. Scheelen (2002): Ismerjük meg önmagunkat, ismerjük meg ügyfeleinket című szakkönyvek felhasználásával készült.

[21] Jungi tipológia: A viselkedés jobb megértése érdekében személyiségtípusokat határozott meg két tényező, az attitűd és a funkció mentén. Az attitűd az ember külső vagy belső világhoz való viszonyát értékelte (extroverzió, introverzió). A funkció mentén négy elemet különböztetett meg: érzés, gondolkodás és az érzékelés, intuíció.



A DISC négy típusa. A szerző saját szerkesztése. Pongor Orsolya - Nagybányai Nagy Olivér - Hadarics Márton (2018): DISC - a mindennapi kommunikáció és viselkedés titka Psidium Onlinetesztek Kft. alapján.

2.2. Fő Színek a DISC-ben

2.2.1. C – Szabálytisztelő (Kék)

A szabálytisztelő kékek erősen feladatorientáltak, maximális precizitásra törekszenek. Introvertáltak, befelé fordulók, vagyis gyakran elemeznek, értékelnek, mielőtt bármibe is belekezdenek.

Számukra a fő cél a 100%-osan tökéletes megoldás elérése, minden feladat esetében erre törekszenek. Rendszerben gondolkodnak, és az összefüggéseket igyekeznek keresni. A tényekre támaszkodnak, és mindent megtesznek annak érdekében, hogy megalapozottan, minden részletet figyelembe véve tudjanak dönteni. Ez viszont sok időt vesz igénybe, ezért lassan, megfontoltan alakítják ki a véleményüket és döntéseiket. Sokszor listát készítenek feladataikról – különösen a fontosabb tárgyalások előtt – amelyet követnek is. A kékek szabálytisztelők, kritikusak, minden hibát észrevesznek saját és más munkájában egyaránt. Magukkal szemben is ugyanolyan kritikusak, mint másokkal, másfelől viszont érzékenyek mások kritikáira. Ebből adódik frusztrációjuk is. Legnagyobb félelmük, hogy helytelenül jártak el, mert átsiklottak valami felett vagy nincs igazuk. Rosszul tűrik, ha valami kiszámíthatatlan, vagy váratlanul merült fel. Mivel az információ feldolgozásához számukra több idő kell, ezért döntéseiket is lassabban, körültekintőbben hozzák meg. Ebből adódóan nehezen tűrik a gyors változásokat. Mivel döntéseiket leginkább a tényekre alapozzák, az érzelmek és a szubjektivitás zavarók számukra, nehezen boldogulnak velük.

Kommunikációjuk általában kimért, tárgyilagos, igyekeznek a lényegre szorítkozni, egyúttal diplomatikusak. Gyakran kérdeznek, igyekeznek tisztázni a körülményeket és nem szeretik a bratyizást. A személyeskedést kerülik, szeretik inkább tisztázni a szituációt. Mind fizikailag, mind érzelmileg távolságtartók. Pontosan idéznek, ügyelnek a részletekre. Jobban szeretik az írásbeli kommunikációt, főként azért, mert nyoma marad. Mielőtt megszólalnak, igyekeznek átgondolni, hogy mit szeretnének. Keveset gesztikulálnak, visszafogottak, csendesen beszélnek. Nem szeretik, ha beleszólnak mondanivalójukba, nem szeretik a fizikai érintéseket, illetve azt, ha valaki túlzottan közvetlen velük. Sokat kérdeznek, az apró részletekbe is belemennek, a bizonyosság érdekében többször is visszakérdeznek.

Külsőségek

Külsőségekben két típusuk létezik. Az egyiknek megjelenésében is a precizitás a fő szempont, élére vasalt minden ruhájuk, a klasszikus stílust képviselik. Általában nagyon jól öltözöttek, nem a márka vonzza őket, sokkal inkább a praktikum dominál náluk minden helyzetben, a ruhát és a környezetet illetőleg egyaránt. A másik típus szerint nem különösebben lényeges szempont a megjelenés, így ők lezserebben öltözködnek. Mivel elsősorban a praktikum fontos számukra, előfordulhat, hogy hanyagok. Gyakran viseletes ruhákban láthatjuk őket, hiszen úgy gondolják, hogy csak az elvégzett munka minősége határozza meg őket. Irodájuk, lakásuk is a praktikum köré szerveződik.

Hogyan kezeljük?

Nagyon fontos számukra a szakmai hozzáértés. Megnyerhetjük őket magunknak, ha határozottak és szakmailag felkészültek vagyunk, továbbá tudunk válaszolni kérdéseikre, melyek praktikus megoldásokat tartalmaznak. Nagy alapossággal fognak mindenre visszakérdezni, sokszor kritikus hangvétellel. Szeretik, ha kézzelfoghatók a dolgok és egyértelmű válaszokat kapnak. Az érzelmeket ugyanakkor nehezen értik, ilyenkor inkább szkeptikussá válnak. A kék típusnak is szüksége van időre, amíg összeszedi gondolatait, ezért ne sürgessük. Ha mégis ez történne, zárkózott és kritikus lesz, igyekszik kivonni magát a feladatokból.

2.2.2. D – Domináns (Piros)

A domináns pirosak egyszerre feladatorientáltak és extrovertáltak. Szeretik a kihívásokat, mindig kell nekik egy cél, amiért küzdeniük kell, amit el kell érni, de ezek a célok akkor a legjobbak, ha egyúttal gyors megoldásokkal szolgálhatnak. Minél nagyobb a kihívás számukra, annál nagyobb teljesítményre képesek.

Döntéseiket illetően a fő szempont, hogy hatékonyak legyenek, a rendelkezésre álló információk alapján az optimális döntést hozzák meg, amely során csak a legfontosabb kulcspontokra koncentrálnak. Sokszor már csak a végleges döntést közlik környezetükkel. A dominánsak a cselekvés emberei, határozott, lényegre törő viselkedésükben és kommunikációjukban egyaránt, és természetesen mindennek úgy kell lennie, ahogy ők elképzelték. Feladatorientáltak, így mindig a kitűzött cél lebeg a szemük előtt, melyet elsőként akarnak elérni. Nem csak másokkal, magukkal is ugyanúgy versenyeznek, és ez látszik a maguk elé állított kihívásokban is. Igyekeznek előre addig, amíg el nem érik a csúcsot. Munkájukban nincsenek szintek, csak nyertes és vesztes.

Fontos számukra a teljesítmény, büszkék is arra, amit elértek. Ez alapján szerintük kijár nekik a tisztelet, de ugyanígy respektálják más teljesítményét is, viszont csak azt ismerik el, aki le is tett valamit az asztalra és azt saját erejéből érte el. Általában csak ezeknek az embereknek a véleménye érdekli őket, akikre felnéznek, akiket elismernek. A többiek véleménye nem számít különösebben, viszont nehezen viselik, ha átnéznek rajtuk és nem ismerik el őket.

Kommunikációjuk direkt, pont ezért a konfliktusoktól sem riadnak vissza. Véleményüket hamar kialakítják, és az nagyon lényegre törő. Hangjuk erős, kimondottan hangos, tiszta és magabiztos. Türelmetlenek, azonnali választ várnak, nem szeretnek várni és részletekbe menően foglalkozni a

dolgokkal. Szóbeli és írásbeli kommunikációjukban egyaránt lényegre törők, a legfontosabb részekre koncentrálnak. Nem futnak felesleges köröket, a megszólítást és az elköszönést is szűkre szabják, csak arra szorítkoznak, ami feltétlenül szükséges. Ha valami nem tökéletes, azonnal megjegyzést tesznek rá.

A pirosak egyik fő célja, hogy irányítsák, és kontroll alatt tartsák környezetüket. Ebből adódóan pont az a legnehezebb helyzet számukra, ha elvesztik a megszerzett kontrollt környezetük felett. Saját autonómiájuk rendkívül fontos számukra, nagyon rosszul viselik a szoros felügyeletet, és azt, ha nincs döntési lehetőségük. Nehezen viselik az aprólékos munkát és a döntés elodázását, vagy azt, ha nincs számukra kitűzött cél. Talán a legnehezebben a rutinfeladatokat viselik.

Külsőségek

Szeretik kifejezni a dominanciájukat – minden tekintetben. Ha van rá módjuk, akkor megjelenésükben is domináns, ezt már messziről látni fogjuk. Fontos számukra, hogy megjelenésükben a professzionalizmus és a hatékonyság tükröződjön. Ebből adódóan az üzleties és elegáns viselet áll hozzájuk közel, amely nők esetében az erős sminkkel is párosul. Szeretik az egyedi vagy a drágább darabokat, melyek az elért sikert szimbolizálják. Szeretik az értékes egyedi tárgyakat, szobájukban, irodájukban biztosan kiteszik a megszerzett díjakat, okleveleket. A legfontosabb, hogy érzékelhető legyen az erő és a dominancia.

Hogyan kezeljük?

Kezdetben hűvösek, távolságtartóak, akár kötekedőek is lehetnek. Mások számára közömbösnek, kimértnek, nagyképűnek tűnhetnek. Nem erősségük az empátia, és hogy mások érzéseire tekintettel legyenek, csak a számukra fontos információt és céljaikat tartják szem előtt. Nem szeretik, ha mondandójukba vágnak. Ismerjük el professzionalizmusukat és nagyságukat, és adjuk meg az elvárt tiszteletet. Nehezen viselik a mellőzöttséget és a kritikát. Hagyjuk meg nekik a jogot, hogy nyíltan fejezzék ki véleményüket. Minél hamarabb vívjuk ki elismerésüket, annál könnyebb dolgunk lesz. Tiszteletet vívhatunk ki náluk profizmussal, ha elhitetjük velük, hogy mi vagyunk a terület szakértői, és ha „kemény” partnerek vagyunk, továbbá gyorsan, célratörően reagálunk felvetéseikre.

2.2.3. I – Befolyásoló (Sárga)

A befolyásoló sárgák egyrészt extrovertáltak, vagyis kifelé, a külvilág felé fordulnak, szeretik az új, izgalmas, változatos dolgokat. Másrészt kapcsolatorientáltak, tehát a társas kapcsolatok a legfontosabbak számunkra.

Érdeklődésük középpontjában az emberi kapcsolatok állnak, szeretnek beszélgetni, lelkesek, élénkek. Alapvetően pozitív személyiségek, nyitottak, közvetlenek. Szeretnek a középpontban lenni, lételemük a fesztelen hangulat kialakítása és az ebből következő népszerűség. Az elismerés iránti igény, környezetük elbűvölésének szándéka kiemelt jelentőséggel bír számukra. Pont ennek ellenkezője, a magány a legfrusztrálóbb számukra, főleg, ha, visszautasítják vagy mellőzik őket. A konfliktusokat szintén nehezen viselik e lelkes, pozitív személyiségek. Lendületesek, sokszor több dolgot csinálnak egyszerre, nem is bírnak huzamosabb ideig egy dologra koncentrálni. A rutin és a sémák kínzásként hatnak számukra, főleg akkor, ha egyedül kell megcsinálniuk valamit, illetve, ha feladataikat feszes, szabályozott környezetben kell végezniük. Csapatban szeretnek dolgozni, olyan emberekkel, akikkel jól érzik magukat, és a társas presztízst elérhetik. Mindig új, közös élményekre vágynak.

Alapvetően spontánok és impulzívak, döntéseiket aktuális érzelmeik alapján hozzák meg. Ezek, ebből adódóan, sokkal inkább szubjektívek és az aktuális hangulatuktól függenek. Ha a hangulatuk változik, vele együtt változnak a döntéseik is. Kevésbé fontos számukra a tényszerű, megalapozott döntéshozatal, ők ennél sokkal lendületesebbek.

Nagyon jó kommunikációs készséggel rendelkeznek, jól tudnak másokat meggyőzni. Szívesen lelkesítenek, rábeszélnek, viszont akár manipulálnak is. Gyakran nem gondolják át, mit is mondanak, ezért a titkokat nehezen tartják meg: gyakran elszólják magukat, de véletlenül sem rosszindulatból. Mesélnek, kiszíneznek minden történetet, elkalandoznak, közbevágnak, hiszen mindenről eszükbe jut valami másik történet vagy ötlet. Csaponganak, és beszélgetés közben több más dolgot is csinálnak. Hevesen gesztikulálnak és érzékletesen, tele érzelemmel mesélik el történeteiket. Mindenkire mosolyognak, mimikájuk gazdag, kifejező, nem rejtik el érzelmeiket. Az emberek első benyomása általában nagyon pozitív velük kapcsolatban. Mivel a kapcsolatok fenntartása fontos számukra, ezért személyesen vagy szóban igyekeznek intézni dolgaikat.

Külsőségek

Általában középpontban, beszélgetve találjuk őket ott, ahol sok ember van. Szeretik a változatosságot, a világos színeket, és ez környezetükre is igaz. Irodájukban is hasonlóan alakítják ki a környezetet. Úgy gondolják jó, ha minden elől van, könnyen elővehető, ugyanakkor ez sokszor kaotikus hatást kelthet a kívülállók számára. Sokszor átrendezik, változtatják környezetüket (irodát, lakást), illetve gondoskodnak róla, hogy nyílt közösségi terek legyenek körülöttük, ahol sok ember elfér.

Hogyan kezeljük?

A sárgák nagyon kedvesek, barátságosak, mosolygósak, sokat beszélnek. Legfőbb feladat velük kapcsolatban a hosszúra nyúló történeteiket kordában tartani, hogy megmaradjunk az eredeti témakörnél. Tartsuk őket mederben, és ne engedjük őket elkalandozni, mert nagyon hosszú útra mehetünk velük. Beszélgetés közben ne szóljuk le őket, térjünk vissza a tárgyra, de maradjunk barátságosak. Dicsérjük meg ötleteiket, felvetéseiket. A kapcsolat kialakítása nagyon fontos számukra, ha használjuk az általuk mondott kifejezéseket, szavakat, akkor megnyerhetjük őket magunknak. Legyünk velük kapcsolatban megbízhatók.

2.2.4. S – Kitartó (Zöld)

Alapvetően a kapcsolat- vagy emberorientáltak közé tartoznak. Fontos számukra a kontaktus, azonban mivel introvertáltak is, ezért a sárgáktól eltérően sokkal inkább a stabil, mélyebb emberi kapcsolatokat preferálják. Több figyelmet fordítanak saját gondolataikra, érzéseikre, és kevésbé koncentrálnak a másokkal való interakciókra.

A biztonság és a béke a legfontosabb számukra, visszafogottak, nem szeretnek a középpontban lenni, türelmük kiemelendő. Kölcsönös együttműködésre és elfogadásra vágynak, bizalmon alapuló, hosszú távú kapcsolatokat igyekeznek kialakítani. Nehezen viselik a konfliktust, sokkal inkább igyekeznek azt elkerülni. Mindenkivel kedvesek, türelmesek, szeretnek csapatban dolgozni. Ha valamibe belekezdenek, azt végig is viszik, hiszen kitartóak, a csoporthoz hűségesek. Általában ők lesznek a biztos pont, egyrészt a csoport, másrészt a barátok is mindig számíthatnak rájuk. Mivel a biztonság központi kérdés számukra, ennek hiánya fogja őket leginkább frusztrálni. Nehezen viselik, ha a munka hektikus, vagy folyamatosan változó környezetben kell megfelelniük. Ugyanígy nehezen viselik az agresszív, domináns embereket is, hiszen nem szeretnek konfliktusba kerülni, vagy versenyezni másokkal. Ezekben a helyzetekben inkább passzívvá válnak. Sokat kibírnak, és mivel nem szeretik a konfrontációt, gyakran tűrnek is. Fenntartásaikat nem osztják meg, viszont ha egyszer „betelik a pohár” náluk, akkor kifakadnak és nincs visszaút számukra. Munkakörnyezetben az ilyen kifakadásnak például sokszor munkahelyváltás lesz a következménye.

Döntéseinek meghozatalakor figyelembe veszik, hogy azok milyen hatással lesznek másokra. Nem szeretik azonnal meghozni döntéseiket, sokszor halogatják ezt. Eközben szeretik kikérni környezetük véleményét, nem szeretik ilyenkor, ha nyomást gyakorolnak rájuk. Óvatosak, kis lépésekben haladnak előre. A biztonság igénye kihat a munkájukra is, szeretik a rutint és nehezen viselik a hektikus időszakokat. Leginkább a csapat biztos tagjaként tekinthetünk rájuk.

Kommunikációjára is általában a visszafogottság jellemző. Csendesek, jól követhetők, sokszor inkább megfigyelnek vagy kérdeznek. Nem szeretnek konfrontálódni és megbántani másokat, ezért sokszor vagy túlságosan becsomagolják mondanivalójukat vagy passzívvá válnak. Senkinek nem akarnak a terhére lenni, már előre bocsánatot kérnek, igyekeznek a legkevésbé sem zavarni másokat. Nonverbális kommunikációjuk ugyanezt sugározza, nem akarnak zavarni, megfontoltak, óvatosak. Érzelmeiket nem szeretnék rázúdítani környezetükre.

Külsőségek

Környezetükben is az a legfontosabb, hogy nyugalmat sugározzanak és természetesek legyenek. Környezetükben megtaláljuk azokat, akik fontosak számukra (például: fotók, gyerekek által készített rajzok, ajándékok), és mindent megtesznek, amitől otthonosan érezhetik magunkat: növényeket ápolnak, cukorkát tesznek ki íróasztalukra, nyugodt beszélgető sarkot alakítanak ki otthonukban. Öltözködésükben a legfontosabb a kényelem és a praktikum, megjelenésük visszafogott, inkább a konformista stílust képviselik. Nem szeretnek kitűnni a tömegből. Mivel fontos számukra a stabilitás és a folytonosság, nehezen válnak meg viseletes holmijaiktól.

Hogyan kezeljük?

Mindig nyugodtak, barátságosak, sokszor a háttérből követik a történéseket. Több idő kell nekik, hogy összeszedjék gondolataikat és megosszák álláspontjukat. Hagyjunk erre időt nekik, ne sürgessük őket! Igyekeznek meghúzni magukat és elvegyülni a csoportban. Ha már biztonságban érzik magukat és feloldódnak, könnyebben elmondják véleményüket, ötleteiket, tapasztalataikat. Legyünk megbízhatóak és következetesek, ez adja meg az alapot a kapcsolat kialakításakor. Sokszor csendesek, nem nyilvánítják ki érzelmeiket. Figyeljünk oda rájuk, ne „tűnjenek el” a csoportban (ez a pirosaknak a legnehezebb). Ha nem érzik magukat biztonságban, teljesen visszavonulnak és megmakacsolják magukat.

2.3. Árnyalatok

2.3.1. D – I Meggyőző

A meggyőző típusban a D céltudatossága párosul az I lelkesedésével, így ők általában erőteljesek, tettre készek. Jók kommunikálnak, ezért mások motiválása nem jelent gondot számukra. Gyakran ők az elsők, akik elindulnak, a többiek csak követik őket. Alapvetően jól vezetnek csapatokat, azonban a dominancia és a kontroll iránti igényük miatt sok konfliktust is előidéznek. Megvan bennük a dominánsok célorientáltsága, azonban az elismertségre, népszerűségre is vágynak, melyből adódóan többször odafigyelnek a másik fél igényeire is. Ők már sokkal inkább bevonnak mást is a döntéseikbe, mint a tisztán dominánsak, főleg azért, mert az aprólékos munkával nem szeretnek foglalkozni, de ennek fontosságát szem előtt tartják. Minden területen változatosságra van szükségük.

Ha a D (Piros) és az I (Sárga) mellé még társul egy S (zöld) is, az általában a nyugodtságot hozza magával. Egy magabiztos, megfontolt, célorientált személy lesz, aki jól tudja mozgósítani csapatát, megtartva az együttműködést.

2.3.2. I – S Együttműködő

Az együttműködő típusban az S (zöld) hozza magával a kitartást és a megbízhatóságot, míg az I (sárga) az ötleteket, kreativitást és a kapcsolatokat. Számunkra a legfontosabbak az emberi kapcsolatok, szeretnek emberek között lenni, ez az, ami meghatározza reakcióikat. Jó kapcsolatteremtő készséggel

rendelkeznek, és folyamatosan törekszenek ezek fenntartására is, hiszen fontos, hogy szeressék őket. Éppen ezért a konfliktusokat igyekeznek minden áron elkerülni, ebből következően gyakran nem tudnak nemet mondani. Feladataik tekintetében viszont szétszórtak, feledékenyek. A precizitás nem erősségük, sokkal inkább a csoportos feladatokban érzik jól magukat, segítőkészek. Inkább beosztott típusok, döntéseiket is konzultációs alapon hozzák meg, ettől függetlenül a problémamegoldáshoz szükséges technikák kidolgozásában hatékonyak.

Amennyiben a C (kék) is csatlakozik a két kapcsolatorientált részhez, úgy a személyiségben már jóval hangsúlyosabb szerepet kapnak a keretek és azok követése is. Ez esetben a stabilitásnak is fontos szerepe lesz.

2.3.3. S – C Összehangoló

Az összehangoló típusban az S (zöld) a stabilitást, a megbízhatóságot képviseli, míg a C (kék) a magas minőséget és az elvárásokat. Módszeresek, precízek az utolsó részletig, melyre csak rátesz kitartásuk. Nagyon higgadtak, megfontoltak, kiegyensúlyozottak, betartják a szavukat, korrektek, viszont egyúttal gyanakvóak is. Introvertáltak, és ebből adódóan nem kezdeményezők, viszont jól alkalmazkodnak a körülményekhez. Inkább megvárják, amíg a másik fél kezdeményez, és ahhoz igazodnak. Az újdonságot, gyors változtatásokat nehezen tűrik, ragaszkodnak a megszokott, stabil keretekhez, a komfortzónájukból nem szeretnek kilépni. Igyekeznek a dolgaikat összehangolni és az információkat összeegyeztetni. Az alapos döntéshozatalhoz viszont idő kell, lassan, megfontoltan döntenek. Alapvetően nem vezető típusok, viszont az elemző-értékelő munkában nagyon jók.

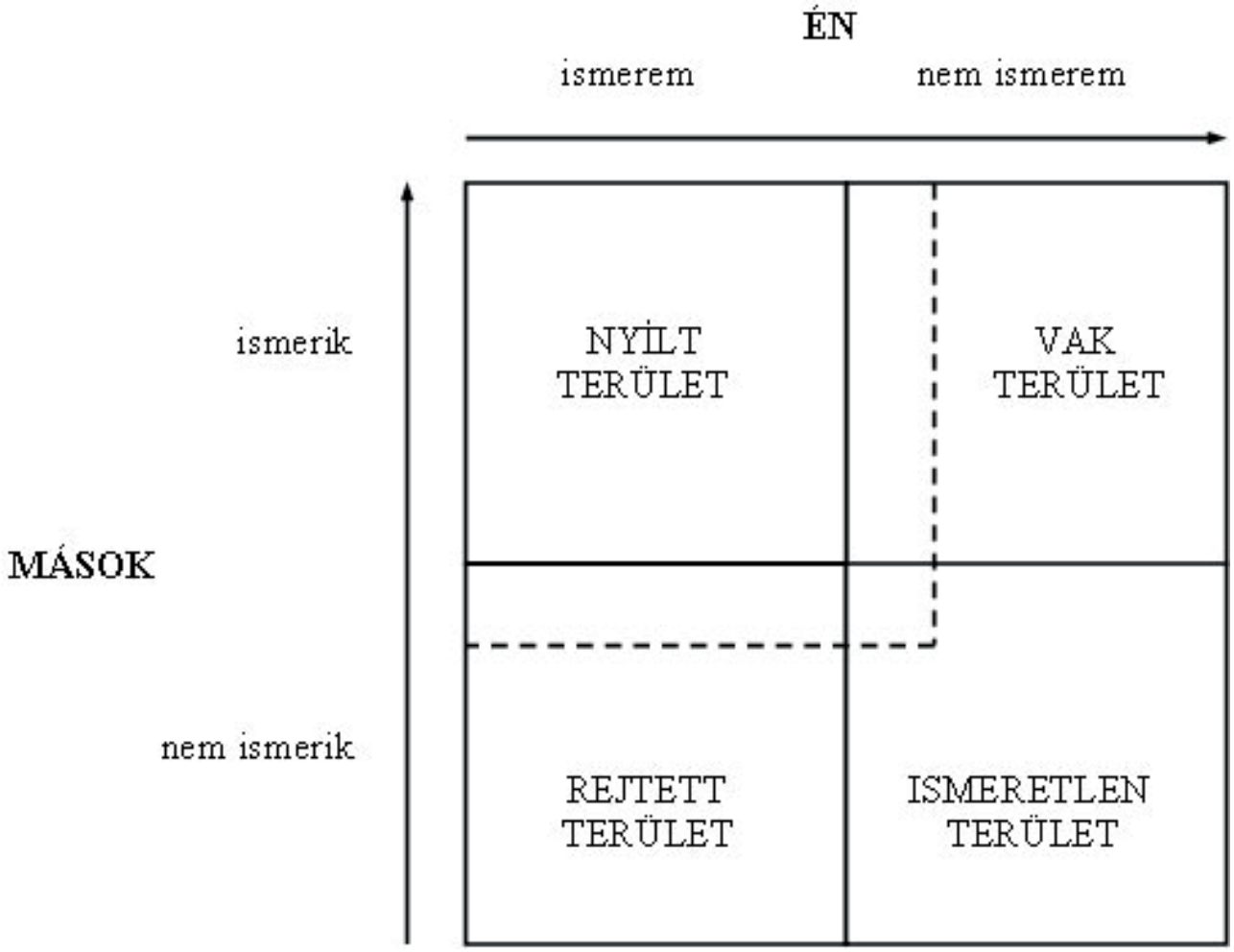
Abban az esetben, ha egy D (piros) is csatlakozik ehhez a konstellációhoz, jó hatással lehet a döntéshozatalukra, illetve a céltudatosságukra. Így ő kitartó, szívós személy lehet, aki megfontoltan, de biztosan halad célja felé.

2.3.4. D – C Megvalósító

A megvalósító típusai a feladatorientáció dimenzióján helyezkednek el, ezért ezek lesznek a személyiség fő meghatározói. Ebből adódóan a megvalósító erősen teljesítmény-centrikus. A D (piros) oldal képviseli a kihívások keresését, a karriercélokat, míg a C (kék) hozza magával a maximalizmust, a precizitást és a minőségre törekvést. Ez a típus kivételesen hatékony lehet a munka világában, ezért a megvalósítók sokszor munkamániások. Ezek a tulajdonságok azonban sok belső konfliktussal is járhatnak, hiszen a meglapozott információgyűjtés vetekszik a türelmetlenséggel. Nyitottak az új trendek, ötletek felé és szeretik kidolgozni a lehetséges utakat, hiszen gyorsan fel tudják mérni, hogy milyen lehetőségeik vannak, és hogyan lehet megoldani a problémákat. Képesek rendszerben és stratégiában gondolkodni, egyben azokat kidolgozni. Társas kapcsolataikban ridegek és tartózkodóak lehetnek, a kapcsolatok kevésbé jelentősek számukra.

Ha egy I (sárga) csatlakozik a felálláshoz, akkor ez a személyiség kapcsolati oldalát erősíti. Ők hatékonyabban vonják be a munkatársakat a feladatok megoldásába és irányítják a csapatot. Azért a legfontosabb számukra továbbra is a magas minőségben elvégzett munka marad, mellyel gyorsan, hatékonyan érik el a célt.

3. MELLÉKLETEK



4. IRODALOMJEGYZÉK

Bölcskei Mónika (2013): Személyes vallomás a munka-magánélet egyensúly megteremtéséhez vezető út tapasztalatairól. Magyar Coachszemle, 2. évf. 3. sz. 42–46.

Csepeli György (2001): Szociálpszichológia. Osiris Könyvkiadó, Budapest.

Csetneki Csaba (2014): Interjú Mark Walsh-sal, az IntegrationTraining alapítójával és igazgatójával. Magyar Coachszemle, 3. évf. 4. sz. 98–102.

Demeter Márton (2012): Lehetséges utak. In: Bajnok Andrea et al. (szerk.): A kommunikatív állapot. Diszciplináris rekonstrukciók – Horányi Özséb 70. születésnapjára. Typotex, Budapest,181–188.

Fiske, Susan T. (2006): Társas alapmotívumok. Osiris Könyvkiadó, Budapest.

Forintos Klára (2006): A tréningek szerepe. Tudásmenedzsment, 7. évf. 1. sz. 56–59.

Horváth Tünde (2013): Vakfoltokban rejlő erőforrások – avagy egy női cégvezető összetalálkozása saját erejével. Magyar Coachszemle, 2. évf. 5. sz. 29–31.

Kákonyi Anett: Felvállalom tökéletlenségemet… Beszélgetés Pintér Zoltánnal, a „Vetkőző lelkek" című könyv írójával, URL: http://coachszemle.hu/rovatok/velemeny/779-felvallalom-toekeletlensegemet.html (utolsó letöltés: 2018. május 8.)

Kovács Petra – Dobos Elvira (2014): „Látok ma egy újfajta identitás – bizonytalanságot" – Interjú Dr. Stark Andrással. Magyar Coachszemle, 3. évf. 4. sz. 89–97.

Légrádiné Lakner Szilvia (2006): Tréningmódszer a felsőoktatásban. Tudásmenedzsment, 7. évf. 1. sz. 60–66.

Márton Mónika (2014): Identitás kérdése – Azonosságok és különbségek trénerként, coachként és team- coachként. Magyar Coachszemle, 3. évf. 4. sz. 39–44

Pataki Ferenc (1996): Élettörténet és identitás. Pszichológia, 16. évf. 1 sz. 3–47.

Pataki Ferenc (2001): Élettörténet és identitás. Osiris Könyvkiadó, Budapest.

Pataki Ferenc (2013): Az önismeret pszichológiájáról. Magyar Pszichológiai Szemle, 68. évf. 2. sz. 301–327.

Pete Nikoletta (2009): A tréning vezetése és a tréner. In: Forray R. Katalin – Juhász Erika (szerk.): Nonformális – informális – autonóm tanulás. Egyetemi Kiadó, Debrecen, 237–243.

Pongor Orsolya – Nagybányai Nagy Olivér – Hadarics Márton (2018): DISC – A mindennapi kommunikáció és viselkedés titka. Psidium Onlinetesztek Kft.

Scheelen, Frank M. (2005): Ismerjük meg önmagunkat, ismerjük meg ügyfeleinket. A success insight módszer az értékesítői kompetenciák fejlesztésére. HVG Kiadói Rt., Budapest.

Siba Balázs– Siba Rohn Hilda (2013): Élettérkép: Az élettörténeti munka elmélete és gyakorlata. Kálvin Kiadó, Budapest.

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem kiadványa.

Nemzeti Közszolgálati Egyetem;
Államtudományi és Közigazgatási Kar
www.uni-nke.hu

Felelős Kiadó:
Prof. Dr. Kis Norbert Dékán
Címe:
1083 Budapest, Üllői út 82.
Kiadói szerkesztő:
Császár-Biró Anna
Tördelőszerkesztő:
Bödecs László

978-615-5870-80-4 (PDF)

A kiadvány
a KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001
„A közszolgáltatás komplex kompetencia,
életpálya-program és oktatás technológiai
fejlesztése” című projekt keretében készült
el és jelent meg.

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE