

IGAZOLÁS

Az ajánlatkérő tudomása szerint egyetlen más ismert módszertan sem képes olyan tudást adni, amely az egyéni és kapcsolati eredményesség, a transzverzális készségek, valamint az önfoglalkoztatásra való felkészítéshez konzekvens alkalmazás esetén szocializációs környezetet tud alkotni.

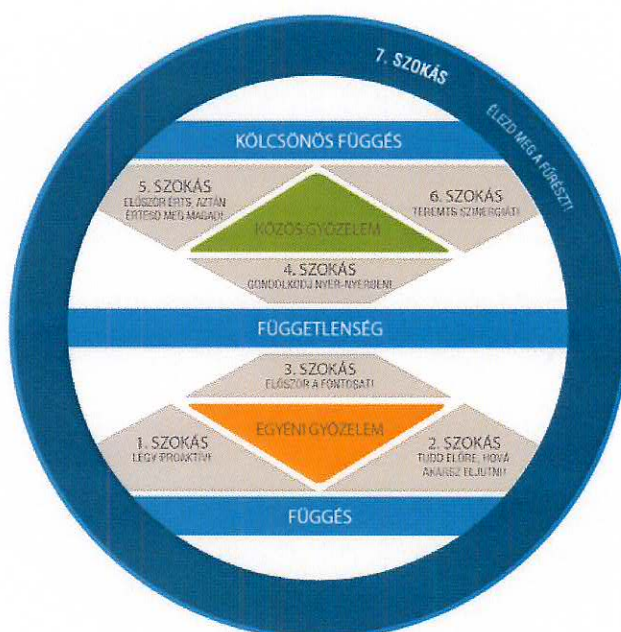
A Kiemelkedően eredményes emberek 7 szokása c. képzés gyakorlati alkalmazása a kutatások szerint egységessé teheti a szervezeti kultúrát (Lásd a B. Mellékletben a 2014-es kutatási közlemény 46-48. oldalát.) Az FC-PANNON Tanácsadó Kft.-vel való, 2010-től datálódó eseti képzési és fejlesztési együttműködések során kiderült: a 7 szokás programok strukturáltsága és minősége, valamint az átadott tudástartalom egy közös, a munkakultúrát már középtávon újra meghatározó kommunikációs eszközt, közös nyelvet és szemléletmódot adhat. Azokban a szervezeti egységekben, ahol ezt alkalmazzák (pl. KTK szakkollégium, Oktatási Igazgatóság), ott már kifejti pozitív hatását az egyéni és szervezeti eredményességre.

Az eddig ismert kutatások és a magyarországi gyakorlati tapasztalatok szerint is a képzés új viszonyulás- és viselkedés rendszert generál a résztvevőkben, amelynek szervezeti szintű kialakítása egy tudatosan menedzselte folyamat. Egységessé válása esetén az alábbi egyéni, vezetői és szervezeti eredményességet növelő előnyökkel jár a munkaszervezet számára, és mint ilyen, egyetlen más cég ajánlatában sem található tapasztalataink szerint.

Az eredményességre vonatkozó kifejezések használata szakmai körökben sajátos folklórt alkot, és bár létezik erre egy közös nyelv, ennek tágassága és variabilitása nem könnyíti, hanem megnehezíti, hogy a képzéseken résztvevők integrálják a megszerzett tudást, hogy egységes kompetenciarendszert formáljanak belőle. A 7 szokás kurzusok emiatt ún. 0. típusú képzések. Azon túl, hogy egyszerű, a képzésben résztvevők számára teljesen világos tartalmú kifejezésekkel nyújtanak a tanultak alkalmazására, valójában egy koherens, elmélet értékű rendszert képeznek, hiszen az érett, felnőtt személyiséggé válás teljes mentális térképét tartalmazzák. Ez a szokások elnevezésében és szigorú egymásra épülésében rejlik, amelyek útmutatást adnak mind a gyors és pontos emberismeretben, mind pedig a lehetséges – és természetes – fejlődési elakadásokban. Mentális térképe az önmagáért és kapcsolataiért felelősséget vállalni képes, a céljait ismerő, és azokat megvalósítani szintén képes, érett személyiségű emberré válásunk folyamatának. Ezért is tartalmazza az érési folyamat kifejezést a rendszer, és ezért lehetséges az, hogy a tanultak alkalmazása hosszú távon lehetségessé válik, hiszen a 7 szokást nehéz elfelejteni, főleg, ha az egyetemi környezetben sokan használják ezt a nyelvezetet.

Kiemelni szükséges e nyelv fejlődéslélektani megalapozottságát, kultúra és felekezet semlegességét, teljességét, koherenciáját és gyors emberismeretet adó egyszerűségét, valamint az elakadásokban és a személyes fejlődés során nyújtott gyors és érthető segítségét, amit a szokások sorrendje és összefüggés rendszer tesz lehetővé.

Ezek az ismeretek valójában az ismeretek alkalmazásában nyújtanak újat ahhoz képest, amit a pszichológia korábban már megállapított arra vonatkozóan: hogyan, milyen folyamat során fejlődik a lelkileg, mentálisan egészséges ember odáig, hogy boldog, kiteljesedett, másokat nem sértő, minőségi kapcsolatokban és

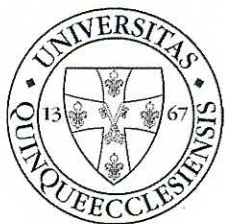


P.22 © FranklinCovey

9

teljesítményben gazdag életet éljen. De eddig sem az akadémikus pszichológia, sem pedig a humán fejlesztéssel foglalkozó szakma alkalmazott ismeretrendszerei között nem találtunk olyat, amely földrajzi területtől, kultúrától és vallási felekezettől függetlenül érvényes, mindenki számára természetes, módszertanával minimális mértékű ellenállást kiváltó képzési lehetőséget és gyorsan alkalmazható tudást kínált volna úgy, hogy az egyszerűen, minőségi módon átadható és fenntartható lett volna. Nem csak a dolgozóknak, hanem a vezetőknek, hallgatóknak, oktatóknak és a gyakorló iskoláink pedagógusainak és diákjainak is.

Egy felsőoktatási intézmény, amelynek célja és felelőssége a XXI. századi munkaerőpiacra való (értelmisség) felkészítés, nagy hiánnyal küzd, amikor belátható időn belül szeretne átadni hasznosítható ismereteket, és ezt úgy, hogy a nagy szervezet bármely részegysége számára egységes tudást adjon. Ez a szervezeti kultúra fejlesztés egyik legnehezebb feladata: egyszerűen és átfogóan elmondani a szükséges tudást mindenkinek úgy, hogy képesek legyenek a képzést követően erről egymással kommunikálni, és képessé tenni őket arra, hogy a tanultakat megvalósítsák, vagy legalább folyamatosan haladjanak efelé.



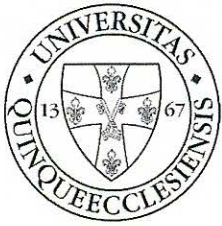
Szervezeti szinten nyújtott előnyök:

- erősödő felelősségvállalás és önállóság a munkavégzésben
- az oktatók, a hallgatók és az adminisztrációban dolgozók egyre inkább alkotó lelkesedéssel dolgoznak
- önként nyújtják tudásuk és képességeik legjavát a közös célok eléréséért
- világos célok, értékek és küldetés megvalósításán dolgoznak
- inspiráló munkakörnyezet
- erősebb elköteleződés a szervezet mellett
- a változásokhoz való alkalmazkodás javul
- fegyelem, célok elérésének valószínűsége nő
- kitartás, szorgalom, egyéni teljesítőképesség folyamatosan nő
- határidők pontosabb betartása
- egymás közötti kommunikáció stílusa javul
- konfliktus helyzetekben a megoldások keresésére koncentrálnak
- minden érintettet emberként figyelembe véve keresnek választ gördülékenyebbé válik az együttműködés
- a döntéshozatalhoz szükséges idő lerövidül
- rugalmasabb rendszerek építése fontossá válik
- tudatosabbá válik a kommunikáció
- alkotó együttműködés, szinergia létrehozása válik lehetővé
- munka-magánélet egyensúly tudatosabb keresése/megvalósítása
- a folyamatos tanulás és megújulás értéként való elfogadása

A fenti előnyök a szervezet számára nyilvánvalók, emellett az egyének számára is fontos előnyök válnak láthatóvá, ha más megvilágításba helyezzük őket.

Egyéni szintű előnyök:

- javuló önbizalom és kezdeményezőkézség
- egyéni fejlődési elakadások felismerése és meghaladása
- személyes erőforrások tudatosítása
- szerepek és célok azonosítása
- személyes jövőkép megfogalmazása
- az idő- és energia jobb beosztása
- kiégés elkerülése
- magasabb bizalomszint a kapcsolatokban
- kevesebb pletyka és furkálódás
- nyíltabb kommunikáció
- konfliktusban növekvő közös eredményesség
- nyugodt légkörű beszélgetésekre való képesség megerősödése
- interperszonális kommunikáció színvonalának javulása
- alkotó energiákra lelés
- tudatos egészségvédelem




- folyamatos fejlődés mint belső igény
- alacsonyabb stressz szint

Összességében az intézmény számára lehetőséget ad a program egy érték alapú együttműködés kialakítására, amely a kiegyensúlyozottabb egyéni teljesítményekre, kevesebb konfliktusra és minőségibb kapcsolatokra épül. Az új tudásanyag bevezetése során – szintén egyedi módon és eltérően a megszokott továbbképzési programoktól – kiemelt figyelmet kap a fenntarthatóság, amelynek célja, hogy a résztvevők az idő előrehaladtával egyre inkább képessé váljanak minél több helyzetben a működő, eredményes paradigmákat választani és azok alapján együttműködni. Erre a módszertan egyedülálló, 7 hetes online utánkövetési módszertana garanciát nyújt.

A 7 szokás képzés erre kifejezetten nagy hangsúlyt fektet, és sokhetes tanulási, beépítése folyamatba rendezve, gyakorlatiasan támogatja a megszerzett tudás fenntarthatóságát. A gondolkodási mintázatok mellett viselkedési útmutatókat, egyszerűen használható eszközöket is ad, és bár a megvalósításuk a fejlődési út bejárását magát jelenti, amennyiben egy oktatási/nevelési intézmény – vagy akár egy államigazgatási vagy for-profit szervezet – vezetői úgy döntenek, hogy a kultúrájuk alapjaként tételezik ezeket az elveket, az alkalmazás eredménye mindenképpen, sok-sok vizsgálat által bizonyítottan az eredményességük növekedéséhez vezet. A Franklin Covey Ltd. 160 országban, 40 nyelven oktatja a 7 szokás képzést, Magyarországon 2006. óta töretlen növekedést mutatva fel, amire a 2008-as válság óta egyetlen más, a humán fejlesztés területén dolgozó szervezet sem volt képes.

Pécs, 2018. április 24.


Lengvárszky Attila
oktatási igazgató
részszakmai vezető

