

SAMPLE - Not fr
SAMPLE - Not fr
SAMPLE - Not fr
SAMPLE - Not fr
SAMPLE - Not 1

EFFECTIVENESS



Przykład raportu rekrutacyjnego

Styl: Zarządca

DTV Polish Sample w Int

23 marca 2015

W Twoim raporcie został zastosowany system osobowości DISC. System osobowości DISC jest uniwersalnym językiem zachowania. Badania wykazały, że cechy behawioralne można pogrupować w cztery główne kategorie. Osoby o podobnych stylach mają tendencję do okazywania określonych cech behawioralnych, które są typowe dla danego stylu. Każdy z nas ma w sobie cztery style, ale o różnej intensywności. Akronim DISC oznacza cztery style osobowości, reprezentowane przez litery:

- D = Dominujący, stanowczy
- I = Wpływowy, inspirujący
- S = Stały, opanowany
- C = Dokładny, sumienny

Znajomość systemu DISC wspiera Cię w gruntownym zrozumieniu siebie, członków rodziny, współpracowników i znajomych. Znajomość stylów behawioralnych poprawia zdolności interpersonalne i komunikacyjne, ogranicza lub eliminuje konflikty, uczy dostrzegać to, że jesteśmy różni oraz pozytywnie wpływać na osoby znajdujące się w Twoim otoczeniu.

Na co dzień można obserwować style zachowania "w praktyce", ponieważ każdego dnia w różnym natężeniu dochodzi do interakcji z innym stylem. Gdy pomyślisz o członkach swojej rodziny, znajomych i współpracownikach, odkryjesz, że masz przed sobą różne style osobowości.

- Czy znasz osobę, która jest asertywna, rzeczowa i oczekuje końcowych wyników?
Niektórzy są energiczni, bezpośredni i mają silną wolę.

Jest to styl D

- Czy masz znajomych, którzy mają rozwinięte umiejętności komunikacyjne i są przyjaźnie nastawieni wobec wszystkich spotykanych osób?
Niektórzy są optymistyczni, przyjaźni i rozmowni.

Jest to styl I

- Czy masz kogoś w rodzinie, kto jest dobrym słuchaczem i doskonałym członkiem zespołu?
Niektórzy są opanowani, cierpliwi, lojalni i pragmatyczni.

Jest to styl S

- Czy kiedykolwiek pracowałeś z osobą, która lubi gromadzić fakty oraz szczegóły i jest skrupulatna we wszystkich działaniach?
Niektórzy ludzie są drobiazgowi i analityczni.

Jest to styl C

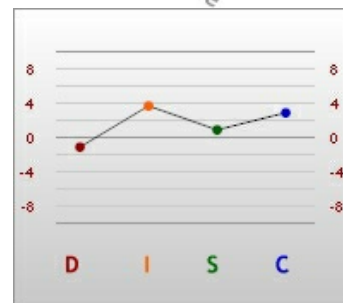
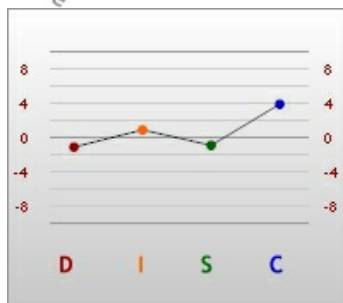
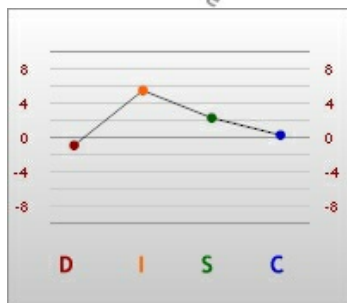


Poniższe zestawienie prezentuje cztery wymiary zachowania w perspektywie.

	D = Dominujący	I = Wpływowy	S = Stały	C = Sumienny
Szuka	Kontroli	Uznania	Akceptacji	Dokładności
Mocne strony	Zarządzanie Przywództwo Determinacja	Perswazja Entuzjazm Otwartość na ludzi	Uważne słuchanie Praca zespołowa Konsekwencja	Planowanie Systemy i procedury Organizacja
Wyzwania	Niecierpliwy Nieczuły Słaby słuchacz	Brak zorientowania na szczegóły Problemy ze skupieniem się Mało konsekwencji	Przewrażliwienie Mało własnej inicjatywy Opór wobec zmian	Perfekcyjny Krytyczny Bierny
Nie lubi	Braku skuteczności Niezdeterminowania	Procedur Zawiłości	Nieczułości Zniecierpliwienia	Dezorganizacji Błędów
Sposób podejmowania decyzji	Stanowczy	Spontaniczny	Konsultacyjny	Metodyczny

W związku z tym, że na osobowość składają się cztery style behawioralne, o różnej intensywności, wykres DISC pomaga dobrze uwidocznić styl osobowości. Wykres DISC obrazuje intensywność każdego z czterech stylów. Wszystkie punkty powyżej linii środkowej oznaczają wyższą intensywność, natomiast punkty poniżej linii środkowej oznaczają niższą intensywność cech DISC. Można spojrzeć na wykres DISC i od razu poznać cechy osobowości i zachowania danej osoby.

Poniżej zamieszczamy trzy wykresy DISC oraz krótkie wyjaśnienie różnic pomiędzy wykresami.



Wykres DISC 1 przedstawia Twój „publiczny obraz” (maska)

Ten wykres przedstawia „Ciebie”, jakiego widzą inni. Odzwierciedla on to, jak postrzegasz oczekiwania swojego środowiska, oraz Twoje postrzeganie tego, jakie oczekiwania mają inne osoby względem Twojego zachowania.

Wykres DISC 2 przedstawia Twój „prywatny obraz” (sedno)

Ten wykres przedstawia Twoją instynktowną reakcję na presję oraz identyfikuje sposób, w jaki prawdopodobnie reagujesz w stresującej sytuacji.

Wykres DISC 3 przedstawia Twój „postrzegany obraz” (lustro)

Ten wykres przedstawia sposób, w jaki postrzegasz swoje typowe zachowanie. Można to określić jako postrzeganie własnej osoby. Czasami możesz nie być świadomy tego, jak się zachowujesz wobec innych osób.

Rozumienie Twojego stylu

Twój styl to "Zarządca".

Zarządca do zorientowana na ludzi, lojalna osoba, którą cechuje łatwość i płynność wypowiedzi. Zarządca jest z reguły wrażliwy, przyjmuje wysokie standardy i podejmuje decyzje w oparciu o zbierane dane i posiadaną wiedzę. Zarządca bywa bardzo niespokojny; powinien być bardziej bezpośredni i obiektywny. Bardzo szybko i łatwo przywiązuje się do ludzi; oczekuje od nich także uznania i uwagi. Zarządca jest przyjazny, pełen entuzjazmu, swobodny, rozmowny i przesadnie przejmuje się tym, co sądzą inni. Lubi rozmyślać na różne tematy. Chce być akceptowany jako członek zespołu i lubi dokładnie wiedzieć, jakie są wobec niego oczekiwania, zanim rozpocznie pracę nad nowym projektem.

Zarządca nie lubi konfrontacji, ale gdy zostanie do niej zmuszony, potrafi sobie poradzić w takiej sytuacji. Zarządca jest bardzo lojalnym i godnym zaufania przyjacielem. Jest też bardzo ufny i sumienny, potrafi przekonywać innych, posługując się logicznym myśleniem i emocjami. Potrafi być wpływowym liderem, o ile dysponuje jasno wyznaczonymi parametrami władzy. W takiej sytuacji Zarządca podejmuje rozsądne decyzje, jednocześnie będąc w zgodzie i porozumieniu z innymi.

Zarządca powinien uważać, żeby nie przejawiać przesadnego entuzjazmu ani nie być zbyt rozmownym, ponieważ zdarza mu się rozproszyć i nie skończyć wykonywanego zadania. Zarządca jest świadomy jakości wykonywanej przez siebie pracy i oczekuje uznania za dobrze wykonane zadanie. Jest też zazwyczaj wrażliwy na potrzeby otaczających go ludzi i stara się, by otoczenie, w którym pracuje, było przyjazne dla wszystkich. Cechują go bardzo dobre umiejętności komunikacyjne i potrafi wpływać na ludzi dzięki posiadanej wiedzy i umiejętności dobrej analizy sytuacji oraz ludzi. Zarządca zarówno w domu, jak i w pracy dąży do znalezienia rozwiązania, które byłoby najlepsze dla wszystkich zainteresowanych. Bardzo stara się, by nikt nie był na przegranej pozycji.

Woli rozwiązywać problemy, stosując sprawdzone rozwiązania. Potrafi w razie potrzeby przejąć rolę lidera, ale zwykle wcześniej woli poczekać i zobaczyć, czy tej roli nie przejmie ktoś inny. Jest skłonny podążać za liderem, jeśli osoba ta czuje się pewnie w swojej roli.

Jest optymistą, który uwielbia odkrywać nowe rzeczy i miejsca. Jego charyzmatyczne usposobienie przyciąga i urzeka innych. Jest bardzo aktywną osobą, która potrafi inspirować innych.

Zna wartość prawdziwej przyjaźni i dlatego jest bardzo cierpliwy i troskliwy. Jest w stanie zachować spokój nawet w sytuacjach, które innych wytrąciłyby z równowagi. Odpowiada mu rola rozjemcy, a rozwiązując problemy, stara się stosować sprawdzone metody.

Jest systematyczny i drobiazgowy, koncentruje się w pełni na przeprowadzanym procesie. Jest postrzegany jako osoba o praktycznym i logicznym podejściu. Bywa wrażliwy na krytykę, jednak stara się nie okazywać uczuć. Przed podjęciem pracy nad projektem wyjaśnia, jakie są wobec niego oczekiwania i ciężko pracuje, by je spełnić.

Zorientowany na innych ludzi, godny zaufania, lojalny
Nawiązujący relacje z łatwością, zorientowany na zespół i rodzinę
Pełny entuzjazmu zarówno gdy jest w roli lidera, jak i podwładnego
Optymistyczny, praktyczny

Ogólna charakterystyka

Szczerze uznanie i akceptacja
Przyjazne otoczenie, jasna komunikacja
Możliwość znalezienia równowagi między pracą a czasem wolnym
Jasne określenie jego roli i stawianych wobec niego oczekiwań

Co go motywuje?

Świadomość oczekiwań wobec niego
Jasno określone cele
Możliwość pracy w zespole i podgrupach
Forum do wyrażania opinii

Idealne środowisko

Pamiętaj, Zarządca może oczekiwać:

- Aprobata społeczeństwa w przyjaznym środowisku, w którym nie grozi mu krytyka, wyraźnego zdefiniowania oczekiwań, ludzi, z którymi może porozmawiać, pozytywnych warunków pracy, uznania dla jego umiejętności, wyraźnie określonych wytycznych do kierowania innymi

Największy lęk:

- Odrzucenie, krytyka

W komunikacji z Zarządcą:

- Stwórz przyjazne środowisko
- Zapewnij mu możliwość wypowiedzenia się na temat pomysłów, ludzi oraz jego przeczucie
- Przekazuj mu adekwatne informacje pozwalające na podjęcie świadomych decyzji
- Poświęć czas na aktywność towarzyską i znajomości
- Stwórz atmosferę pracy zespołowej i zaangażowaną relację
- Bądź przekonujący, przedstawiając osobiste opinie

W komunikacji z Zarządcą:

- Nie bądź agresywny
- Nie zmuszaj go do nadmiernego dyscyplinowania współpracowników
- Nie zagrażaj jego poczuciu bezpieczeństwa
- Nie bądź przesadnie krytyczny

Analizując informacje, Zarządca może:

- Poświęcać więcej czasu na upewnienie się, że podejmuje właściwą decyzję
- Wymagać większej ilości szczegółów i informacji
- Chcieć dokładnie wiedzieć, jakie są oczekiwane cele i rezultaty
- Mieć kreatywne podejście do tworzenia procesu

Motywacje

- **Motywatory:** Osiąga rezultaty dzięki pracy zespołowej
- **Ocenia innych przez:** Umiejętność komunikowania się i logicznego myślenia
- **Oddziałuje na innych przez:** Życzliwość
- **Wartość dla zespołu:** Sympatyczny, ostrożny, budujący zaufanie, gracz zespołowy
- **Nadużywa:** Nadgorliwego przestrzegania zasad, ostrożności
- **Reakcja na presję:** Staje się niespokojny, niecierpliw i nadmiernie wrażliwy
- **Największe lęki:** Odrzucenie, utrata poczucia bezpieczeństwa, krytyka
- **Obszary do rozwoju:** Konsekwentną realizacją zadań, mniejsze oczekiwania i większa bezpośredniość



Wiedza przychodzi, ale
mądrość pozostaje w
tyle.

- Alfred Lord Tennyson

Wartość dla zespołu:

- Wytrwały, pracowity, bardzo zdolny
- Motywuje innych do działania, służąc pomocą i wsparciem
- Dobry lider, o ile otrzymał jasne wytyczne
- Bardzo życzliwy i koleżeński

Zarządca wnosi wiele pozytywnych cech do zespołu:

- Bardzo oddany sprawie
- Zaangażowany menedżer, który potrafi zainspirować innych
- Dobry gracz zespołowy, akceptuje innych
- Wysoka jakość pracy
- Łatwo wchodzi w relacje z innymi, akceptuje osoby, które są inne niż on
- Tworzy pozytywną atmosferę
- Entuzjastycznie nastawiony, inspirujący
- Dobry kierownik i przywódca
- Sprawnie wyraża swoje pomysły
- Dobrze współpracuje z innymi
- Potrafi opracować skuteczne rozwiązania
- Potrafi przejąć inicjatywę, gdy jest to konieczne
- Realizuje cele za pośrednictwem innych ludzi
- Poczucie humoru

Obszary rozwoju osobistego:

- Bądź otwarty i zaangażowany
- Wierz w siebie i swoje zdolności przywódcze
- Częściej deleguj zadania na innych
- Nie czuj się winny, gdy poświęcasz więcej czasu na sprawy towarzyskie
- Nie bierz krytyki do siebie
- Stawiaj czoła osobom o bardziej dominującej osobowości, gdy jest to konieczne
- Nie bądź nadmiernie opiekuńczy w relacji



Możesz mieć
wspaniałe pomysły,
ale jeśli nie możesz ich
zrealizować, Twoje
pomysły będą
bezużyteczne.

- Lee Iacocca

Wskazówki dotyczące komunikacji

z innymi

Twoje style I, C i S przebiegają powyżej linii środkowej, Twój styl identyfikuje słowo kluczowe „Zarządca”.

W tej następnej sekcji podane są przymiotniki, które opisują, gdzie Twoje style DISC mniej więcej przebiegają na Twoim wykresie. Te opisowe słowa odpowiadają wartościom na Twoim wykresie.

D – wskazuje, jak bardzo stanowczy, autorytarny i bezpośredni z reguły jesteś. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „D”:

- **ŁAGODNY** Ma delikatne usposobienie, uprzejmy
- **CICHY** Nie ekscytuje ani nie rozprasza się zbyt łatwo; ma spokojne usposobienie
- **ZALEŻNY** Łatwo podlega wpływom innych
- **SKROMNY** Nieśmiały, powściągliwy

I – wskazuje, jak bardzo rozmowny, przekonujący oraz interaktywny z reguły jesteś. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „I”:

- **ENTUZJASTYCZNY** Inspirujący, wizjonerski, intensywny
- **TOWARZYSKI** Lubiący towarzystwo innych osób, przyjacielski
- **PRZEKONUJĄCY** Mający się perswazji, oddziałujący na innych
- **UCZUCIOWY** Łatwo daje się ponieść emocjom, łatwo się wzrusza lub wpada w gniew

S – wskazuje Twoją potrzebę bezpieczeństwa, spokoju oraz zdolność do bycia członkiem zespołu. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „S”:

- **BIERNY** Uległy, posłuszny
- **CIERPLIWY** Wytrzymały na trudności, niedający się sprowokować
- **LOJALNY** Wierny wobec osób oraz idei, których należy bronić
- **PRZEWIDYWALNY** Łatwo można przewidzieć jego zachowania oraz reakcje
- **GRACZ ZESPOŁOWY** Lubi pracować zespołowo nad wspólnym celem

C – wskazuje Twoją potrzebę uporządkowania, organizacji oraz skupienia się na szczegółach. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „C”:

- **ANALITYCZNY** Wnikliwie analizuje zagadnienie, rozbierając je na części pierwsze, aby je zrozumieć
- **WRAŻLIWY** Łatwo go zranić; bardzo wrażliwy emocjonalnie i intelektualnie
- **DOJRZAŁY** Doświadczony



Wskazówki dotyczące komunikacji
z innymi

Jedynym sposobem na zmianę jest zmiana Twojego rozumowania.

- Anthony De Mello



jak komunikujesz się z innymi

Jak komunikujesz się z innymi

Wróć do sekcji „Komunikacja” tego raportu i zapoznaj się z sekcjami „Zalecane” oraz „Niezalecane” dla Twojego stylu. Zapoznanie się z własnymi preferencjami komunikacyjnymi może być odkrywczym doświadczeniem lub po prostu potwierdzeniem tego, co już wiedziałeś. Te informacje będą mieć dodatkową korzyść, gdy zostaną przekazane współpracownikom, znajomym i rodzinie. Dzięki temu inni będą wiedzieć, jak się efektywnie z Tobą komunikować. Pamiętajmy, że SPOSÓB MÓWIENIA O CZYMŚ może być równie ważny jak TO, O CZYM MÓWIMY. Niestety wszyscy mamy tendencję do komunikowania się w sposób, w którym sami chcielibyśmy prowadzić komunikację, zamiast dostosować sposób komunikacji do rozmówcy.

Twój styl to przeważnie styl „I”, co oznacza, że wolisz otrzymywać informacje, które wyrażają pewne DOŚWIADCZENIE. Jednak przekazując te same informacje klientowi lub współpracownikowi, możliwe, że będziesz musiał przedstawić je w formie precyzyjnych faktów lub jedynie jako końcowy rezultat lub poinformować, jaką część rozwiązania stanowią i że na przykład, „musimy pracować jako zespół”.

Ta kolejna sekcja raportu prezentuje, w jaki sposób Twój styl komunikuje się z pozostałymi trzema stylami. Niektóre style wykazują naturalną tendencję do dobrej komunikacji, natomiast inne style wydają się mówić różnymi językami. W związku z tym, że biegle mówisz w swoim własnym języku, sprawdzimy, jak możesz najlepiej komunikować się z pozostałymi trzema stylami.

Ta następna sekcja jest szczególnie przydatna dla wysokiego stylu „I”, ponieważ możesz mieć tendencję do bycia bardzo rozmownym, lecz mniej skupionym na rezultatach lub szczegółach niż inne osoby wokół Ciebie.

Zgodność Twojego stylu behawioralnego

Style „I” oraz „D” z reguły dobrze współpracują w relacji, ponieważ styl „I” doskonale motywuje osoby stylu „D”. W przypadku zadań zawodowych osoba „I” może mieć wrażenie, że osoba „D” jest czasami zbyt wymagająca i zbyt skupiona na zadaniach.

Dwie osoby stylu „I” doskonale ze sobą współdziałają prywatnie. Osoby te są bardzo towarzyskie i lubią nowe doświadczenia. Współpracujące ze sobą osoby „I” mogą mieć tendencję do przekraczania terminów realizacji oraz realizowania zadań bez skupiania się na detalach.

Style „I” i „S” dobrze współpracują w środowisku pracy, ponieważ styl „S” będzie wsparciem dla „I” w dopilnowaniu, żeby zadania były realizowane zgodnie z planem. W relacjach styl „I” może chcieć bardziej towarzyskiego podejścia, natomiast „S” będzie preferował spędzanie cennego czasu w mniejszym gronie oraz nie będzie chciał uczestniczyć w wielu aktywnościach.

Osoby „I” oraz „C” dobrze ze sobą współpracują, ponieważ ich mocne strony się uzupełniają. W relacjach czasami mogą występować konflikty, ponieważ osoba „I” jest zdecydowanie bardziej skoncentrowana na ludziach oraz impulsywna niż osoba „C”.



Komunikowanie się
z innymi

Mowa jest lustrem duszy. To co mówisz, świadczy o tym, kim jesteś.

- Publilius Syrus



zgodność Twojego stylu behawioralnego

Jak styl „I” może usprawnić interakcję z każdym stylem DISC

I z D

Osoba "I" postrzega osobę "D" jako lubiącą dyskutować, dyktatorską, arogancką, apodyktyczną, nerwową i porywczą. Tak jak osoba "I", Ty również możesz być oburzony, gdy "D" mówi Ci, co masz robić. Jesteś sfrustrowany, gdy ta osoba nie dostrzega i nie docenia Twoich pomysłów. W związku z tym, że przywykłeś do sprawnego radzenia sobie w różnych sytuacjach, prawdopodobnie zaskoczy Cię to, że Twoje pozytywne nastawienie do świata "nie działa" na osobę z wysokim "D".

Wskazówki dotyczące relacji: Aby ta relacja była efektywna, musisz postawić na bezpośrednią komunikację. Rozwiązuj problemy w otwarty sposób. Popracuj nad negocjowaniem zobowiązań i celów, ale na zasadzie równości. Skup się na zadaniach i wyzwaniach a nie na ludziach. Doceniaj osiągnięcia.

I z I

Osoba "I" ma bardzo dobre relacje z drugą osobą "I". Obie są charyzmatyczne, otwarte i optymistyczne; będą mieć ze sobą dobre relacje i będą szybko nawiązywać znajomości. Będziecie przejawiać tendencje do łączenia spraw zawodowych z prywatnymi oraz będziecie usiłować wzajemnie sobie imponować; możliwe, że będziecie ze sobą nawet rywalizować, aby uzyskać uznanie.

Wskazówki dotyczące relacji: Uzyskanie maksymalnych rezultatów z relacji pomiędzy osobami "I" nie jest niczym trudnym; wysiłku będzie wymagać kontrolowanie postępów. Bądźcie przyjacielscy, wyrażajcie uznanie dla osiągnięć każdej ze stron. Słuchajcie uważnie, zamiast planować, co za chwilę chcecie powiedzieć.

I z S

Osobę z wysokim wynikiem "S" będziesz postrzegać jako bierną, nonszalancką, apatyczną, zaborczą i niewylewną. Ale również stwierdzisz, że taka osoba jest przychylna i chętna do nawiązywania relacji, jeśli nieco zwolnisz swoje tempo; jednak będziesz się frustrować, gdy osoba "S" nie wyrazi swoich przemyśleń i uczuć w sposób, w jaki tego oczekujesz. Możesz być osobą, która motywuje i zachęca osobę "S".

Wskazówki dotyczące relacji: Zwolnij tempo, nie naciskaj. Okaż tej osobie szczerze uznanie i wtedy stwierdzisz, że relacje z osobą "S" mogą być pozytywne, taka osoba przywiąże się do Ciebie.

I z C

Osoba "I" postrzega osobę "C" jako zbyt podległą, wykrętną, agresywną, zbyt skupioną na szczegółach, zbyt ostrożną i zamartwiającą się. Naturalne interakcje pomiędzy Wami będą nadwyręzać relacje i będą wymagały pracy. Ty będziesz skupiać się na ludziach a "C" będzie dostrzegać fakty. Ty będziesz optymistyczny, a ta druga osoba będzie wydawać się pesymistą. Ty będziesz postrzegać sprawy całościowo, a druga osoba będzie dostrzegać tylko szczegóły. Ty będziesz chciał podjąć decyzję a druga osoba często będzie chciała wcześniej poznać wszystkie szczegóły.

Wskazówki dotyczące relacji: Przedstawiaj fakty w zrozumiały sposób i nie wyolbrzymiaj szczegółów. Przygotuj się dobrze do dyskusji z osobą "C". Oczekuj tego, że ta osoba wyrazi wątpliwości i będzie potrzebować czasu na przeanalizowanie danych przed podjęciem decyzji. Wyeliminuj wszelkie potencjalne zagrożenia, aby ułatwić drugiej osobie podjęcie decyzji. Często sporządzaj notatki.



Komunikacja działa w przypadku osób, które coś z tym robią.

- John Powell

Komunikacja arkusz roboczy

Zmiany na Twoim wykresie przedstawiają Twoje metody zaradcze. Na ludzką naturę w zdecydowanym stopniu oddziałują zmiany w środowisku. Z reguły ludzie wykazują istotne zmiany pomiędzy wykresem pierwszym i wykresem drugim, jeśli w grę wejdą czynniki stresogenne lub zmiany w środowisku. Zrozumienie różnic pomiędzy tymi dwoma wykresami pozwala nam zrozumieć nasz instynktowny mechanizm zaradczy oraz wskazuje na bardziej efektywny sposób dostosowania się do sytuacji w przyszłości.

Instrukcje: Każdy z Twoich wykresów przedstawia różne aspekty Twojej osobowości. Bliższe przyjrzenie się różnicom między wykresami ujawnia cenne spostrzeżenia. Zapoznaj się z dwoma wykresami. Porównaj punkty D, I, S, i C na pierwszym i drugim wykresie. Na końcu przeczytaj analizę swoich wyników i zastanów się, jak Twoje środowisko oddziałuje na Twoje decyzje, motywację, działania oraz komunikaty werbalne.

D Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "D" jest wyższe lub niższe od "D" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwają się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje mieć więcej kontroli w stresującej sytuacji. Jeśli D znacznie przesunie się do góry, może to oznaczać, że pod wpływem stresu bardzo mocno kontrolujesz sytuację. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba nie przejmuje kontroli w stresującej sytuacji. Jeśli D znacznie przesunie się na dół, prawdopodobnie oczekujesz, aby inna osoba "przejęła stery", a Ty podążysz jej śladem.

I Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "I" jest wyższe lub niższe od "I" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwają się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba, w stresującej sytuacji, chce mocno oddziaływać na otoczenie. Jeśli I znacznie przesunie się do góry, możesz spróbować wykorzystać swoje umiejętności komunikacyjne, aby opanować trudną sytuację. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba nie ma w sobie potrzeby oddziaływania na otoczenie w stresującej sytuacji. Jeśli I znacznie przesunie się na dół, oznacza to, że w mniejszym stopniu wykorzystujesz mowę werbalną, szukając rozwiązania.

S Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "S" jest wyższe lub niższe od "S" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwają się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje czuć się bezpiecznie w stresującej sytuacji. Jeśli S znacznie przesunie się do góry, prawdopodobnie starasz się unikać konfliktu i czekasz na bardziej dogodne warunki, zanim jakiegokolwiek zmiany staną się rzeczywistością. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba stawia czoła stresującej sytuacji, nie potrzebuje nad nią i wokół niej "parasola ochronnego". Jeśli S znacznie przesunie się na dół, oznacza, że decyzje podejmujesz impulsywnie.

C Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "C" jest wyższe lub niższe od "C" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwają się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje poznać więcej szczegółów, faktów, aby podjąć decyzję w stresującej sytuacji. Jeśli C znacznie przesunie się do góry, prawdopodobnie nie chcesz podjąć decyzji, zanim nie otrzymasz możliwie wielu informacji. Jeśli C znacznie przesunie się na dół, prawdopodobnie podejmujesz decyzje intuicyjnie.

Który z Twoich punktów przesunął się najbardziej w górę lub w dół? Co mówi to o Twojej reakcji na presję?

Jak Twoja "metoda zaradcza" może pomóc lub przeszkodzić Ci w podejmowaniu decyzji? Jak możesz wykorzystać te informacje do radzenia sobie w trudnych sytuacjach?



Wprowadzenie do Role zespołowe TEAMS

Twoja rola zespołowa TEAMS jest miarą przyjętego przez Ciebie sposobu myślenia i preferencji co do wykonywanych zadań. Profil TEAMS rozdziela podstawowe funkcje grupy na pięć głównych ról pełnionych przez tę grupę w celu realizacji zadań i osiągnięcia celów. Nazwy tych ról są następujące:

- **T = Kreator (ang. Theorist)**
- **E = Realizator (ang. Executor)**
- **A = Analityk (ang. Analyzer)**
- **M = Koordynator (ang. Manager)**
- **S = Strateg (ang. Strategist)**

Profil TEAMS nie mierzy zdolności do pełnienia danej roli zespołowej, a raczej preferencje bycia w danej roli. Kiedy ludzie pełnią role spójne z preferencjami, zwiększa się ich wydajność i satysfakcja z pracy, a poziom stresu obniża się. Hasło "Działając razem, wszyscy zyskują więcej" jest nie tylko chwytliwym sloganem, jest również przesłanką do rozwoju całego zespołu. Silny zespół tworzy się dzięki rolom, które się uzupełniają a nie są w konflikcie. Obecność pięciu ról w zespole przynosi najlepsze efekty.

Przegląd ról zespołowych TEAMS

Kreator

- Twórca
- Wizjoner
- Dostarcza pomysły

Realizator

- Przestrzega procedur
- Realizuje pomysły
- Ustanawia standardy

Analityk

- Praktyczny
- Organizator
- Udoskonala narzędzia

Koordynator

- Umiejętność znajdowania złotego środka
- Dyplomata
- Organizator

Strateg

- Ustala cele
- Rozplanowuje pracę
- Z łatwością rozwiązuje problemy

Charakterystyka każdej roli zespołowej TEAMS

Kreator

- Znajduje kreatywne rozwiązania problemów
- Myśli nieszablonowo w przypadku definiowania celów, tworzenia procesów realizacji zadań etc.
- Członek zespołu, który tworzy pomysły, modele i hipotezy

Realizator

- Wykonuje zadania zgodnie z planem i robi to dobrze
- Ceniony za to, że jest skoncentrowany na zadaniu, zorganizowany i niezawodny
- Członek zespołu, który wdraża idee i rozwiązania opracowane przez zespół

Analitik

- Dokładny, dbający o jakość, analityczny
- Ustanawia wysokie standardy i rozważa ewentualne ryzyko w kontekście potencjalnego zysku
- Jest członkiem zespołu, który zawsze ma na uwadze jakość i doskonalanie procesu

Koordinator

- Dyplomatyczny, cechuje go równoważone podejście do rozwiązywania problemów
- Umie spojrzeć na projekt, biorąc pod uwagę perspektywę poszczególnych członków zespołu
- Członek zespołu, który pomaga innym i bierze pod uwagę ich potrzeby

Strateg

- Upraszcza koncepcje, "sprzedaje" pomysły, dostarcza rozwiązania
- Znajduje sposoby, aby wypromować pomysły i pokonać przeszkody
- Członek zespołu, który identyfikuje i upraszcza pomysły, tworząc strategie i pomysły marketingowe

Potencjalne ograniczenia każdego stylu TEAMS

Kreator

- Im wyższy wskaźnik cech Kreatora, tym większe prawdopodobieństwo tworzenia nowych pomysłów zamiast koncentrowania się na realizacji bieżących zadań.

Realizator

- Im wyższy wskaźnik cech Realizatora, tym większa potrzeba, dla podtrzymania efektywności, otrzymywania jasnych wytycznych co do realizacji zadań, kolejnych kroków, celów etc.

Analitik

- Im wyższy wskaźnik cech Analitika, tym większe prawdopodobieństwo zbytniego koncentrowania się na szczegółach projektu i utraty podstawowego celu z oczu.

Koordinator

- Im wyższy wskaźnik cech Koordynatora, tym większe prawdopodobieństwo, że potrzeby nie będą właściwie wyważone, a priorytety nie będą właściwie ustalone.

Strateg

- Im wyższy wskaźnik cech Stratega, tym większe prawdopodobieństwo pokładania zbyt wielkich oczekiwań w stosunku do innych lub przeceniania potencjalnych korzyści/rozwiązań.

Praca w zespole

Preferencje dotyczące ról w zespole

Dominująca wartość: Strateg

Strateg jest członkiem zespołu, który zajmuje się pomysłami i konceptami na wczesnym etapie ich realizacji, opracowując strategię ich wdrażania. Ma wrodzoną zdolność "sprzedawania" pomysłów, oddziaływania na innych oraz prezentacji koncepcji w taki sposób, aby odbiorcy widzieli wyniki, jakie można osiągnąć, wdrażając te działania. Stratedzy są z reguły bardzo skoncentrowani na powierzanych zadaniach, ale jednocześnie lubią przebywać z innymi ludźmi. Są przyjaźni i towarzyscy, ale jednocześnie wymagają, by zadania zostały należycie wykonane. Wpływają na innych dzięki bardzo rozwiniętym umiejętnościom interpersonalnym oraz logicznemu rozumowaniu. Nie boją się w razie potrzeby przejąć dowodzenia. Nie przyglądają się biernie - są aktywnie zaangażowani w pracę nad projektem. Stratedzy łączą własne doświadczenie ze znajomością natury ludzkiej, ale też otoczenia rynkowego, tym samym opracowując twórcze sposoby na jak najlepsze wdrożenie projektu lub idei. Mają też zdolność do takiego upraszczania koncepcji, aby dało się je efektywnie wdrożyć. Stratedzy współpracują szczególnie dobrze z Kreatorami, Managerami i Analitykami.

Strateg rozwiązuje problemy w bardzo twórczy sposób i ma wrodzoną zdolność do porównywania wielu pomysłów i określania ich efektywności w perspektywie długofalowej. Często bardzo dobrze się komunikuje, jest silnym przywódcą, który potrafi zmotywować innych do działania. Ponieważ potrafi wytłumaczyć wszystko jasno i logicznie, jest przekonującym mówcą. Strateg to dobry negocjator, potrafi precyzyjnie ocenić szanse powodzenia projektu.

Większość członków zespołu uważa Strategów za świetnych przywódców, których cechuje umiejętność dobrego wysławiania się oraz decyzyjność. Z reguły łatwo zyskują szacunek i uznanie innych osób. Dzięki ich charyzmie i entuzjazmowi, ludzie często idą ich śladem. Chociaż Stratedzy mogą czasem wydawać się nieco agresywni, ich sprawiedliwe podejście w stosunku do innych oraz umiejętności interpersonalne dobrze wpływają na komunikację w zespole.

Strateg może wydawać się dominujący i oziębły, czasem zapominając o innych ludziach i przesadnie skupiając się na wykonywanym zadaniu. Dodatkowo oczekuje, że inni zaangażują się w ich projekty, jednak czasem zapominając o ich potrzebach i oczekiwaniach. Ważne, aby Strateg pracował nad umiejętnością słuchania innych i zastanawiał się, czego rzeczywiście mogą potrzebować ludzie, z którymi współpracuje. Strateg ma tendencję do szybkiego "przeskakiwania" z jednego pomysłu na drugi, przez co może spotkać się z zarzutem braku konsekwencji - ale właśnie dzięki temu, że zajmuje się wieloma aspektami projektu niemal jednocześnie, potrafi opracować wszystkie możliwe strategie na zaimplementowanie pomysłu i przewidzieć ich konsekwencje.



Role zespołowe TEAMS
Praca w zespole

Właściwie dobrane zespoły osiągają bardzo dobre wyniki, są zmotywowane do pracy i kreatywne.

Aby zespół był efektywny, niezbędne jest przydzielenie członkom zespołu odpowiednich ról.



Ciąg dalszy

Druga dominująca wartość: Analityk

Analitycy to członkowie zespołu, którzy odnajdują kluczowe elementy danego pomysłu i opracowują kolejne etapy procesu, dzięki któremu pomysł ten może zostać zrealizowany. Jedną z głównych wartości, jaką Analitycy wnoszą do zespołu to ich instynktowna zdolność do wychwytywania błędów w procedurach, niespójności oraz innych potencjalnych problemów. Ich kluczową silną stroną w zespole jest umiejętność dokonania przeglądu opracowanych przez zespół planów i programów pod kątem potencjalnych zmian i ulepszeń umożliwiających udane wdrożenie projektów. Analityków cechuje rzadka zdolność łączenia umiejętności interpersonalnych z koncentracją na szczegółach, dzięki czemu potrafią dobrze zaprezentować swoje pomysły w różnych obszarach. Korzystają ze swoich umiejętności interpersonalnych, aby upewnić się, że każdy obszar projektu zostanie przeprowadzony w odpowiedni sposób, skupiając się jednocześnie bardziej na zadaniach niż na ludziach, którzy te projekty realizują. Analitycy mogą wielokrotnie odsyłać pomysły do Kreatorów, Strategów lub Koordynatorów, dopracowując je i opracowując plan realizacji, najlepszy z możliwych.

Analitycy są cenieni za precyzję, dokładność i niezawodność. Kierują się zasadą, że wszystko musi być zrobione jak należy już za pierwszym razem. Standardy jakości Analityków mogą być wyższe od standardów przyjętych przez innych ludzi. Są myślicielami, którzy potrafią rozwiązać problemy w logiczny, metodyczny oraz jednocześnie kreatywny sposób. Analitycy wszystkie zadania wykonują bardzo dokładnie. Ich umiejętność krytycznego myślenia pozwala im systematycznie i metodycznie ocenić sytuację - na początku gromadzą informacje, a następnie testują wyciągnięte przez siebie wnioski, nierzadko poddając je własnej krytyce.

Analitycy ciągle podważają pomysły, procedury i koncepcje, które są rozważane przez zespół. Szukają lepszych i najbardziej wydajnych sposobów na osiągnięcie celu. Analitycy są z reguły uporządkowani i wnoszą porządek tam, gdzie go brakuje. Członkowie zespołu doceniają ich etykę pracy oraz umiejętność pracy pod presją czasu.

Szczegóły projektu często przytłaczają Analityków. Gdy tak się dzieje, potrafią stracić cel z oczu. "Żyją" różnymi pomysłami i czasem je podważają, czy kwestionują tylko po to, by podyskutować. Innym potencjalnym ograniczeniem Analityków jest ich tendencja do obierania podejścia wiążącego się z jak najniższym ryzykiem, nie rozważając bardziej ryzykownych opcji, które mogłyby przelożyć się na lepsze wyniki.



Role zespołowe TEAMS
Praca w zespole

Właściwie dobrane zespoły osiągają bardzo dobre wyniki, są zmotywowane do pracy i kreatywne.

Aby zespół był efektywny, niezbędne jest przydzielenie członkom zespołu odpowiednich ról.



Wstęp do Wartości

Twój styl wartości jest miarą Twoich ideałów i ukrytych czynników motywujących. Profil wartości przedstawia podstawowe i ukryte czynniki motywujące, które wpływają na zachowanie. Podczas gdy styl zachowania (DISC) można zaobserwować i nad nim pracować, wartości są trudniejsze do zaobserwowania i trudno nad nimi pracować. Wartości są ukryte i głęboko zakorzenione w naszej podświadomości. Profil Wartości określa poziom potrzeby spełnienia podstawowych wartości w życiu danej osoby. W każdym z nas są te cztery wartości, ale w różnym stopniu intensywności.

- **L = Lojalność (ang. Loyalty)**
- **E = Równość (ang. Equality)**
- **P = Niezależność (ang. Personal Freedom)**
- **J = Uczciwość (ang. Justice)**

Znajomość Stylów Wartości może pomóc stać się bardziej tolerancyjnym wobec indywidualnych różnic, ograniczyć konflikty i wspierać wzajemne zrozumienie. Problemom z nadmierną rotacją pracowników można zaradzić dzięki dopasowaniu wartości potencjalnych pracowników do wymagań na poszczególnych stanowiskach.

Przegląd Wartości

Lojalność

- Tradycja, obowiązujące zasady
- Relacje
- Oddanie innym
- Odpowiedzialny styl życia

Równość

- Szacunek
- Tolerancja
- Indywidualność
- "Wszystkim tyle samo"

Niezależność

- Możliwości
- Samorealizacja
- Kwestionowanie norm
- Kreatywność

Uczciwość

- Uczciwość
- Poczucie dobra i zła
- Wspólne cele
- Rozwiązania dobre dla każdej strony, wedle zasług



Poniższy wykres przedstawia cztery Wartości w szerszym kontekście.

	Lojalność	Równość	Niezależność	Uczciwość
Na czym się koncentruje	Tradycja, obowiązujące zasady	Autoekspresja	Samorealizacja	Wewnętrzna uczciwość
Perspektywa	Autorytety	Przyjacielskie relacje	Osobiste cele i aspiracje	Wspólne dobro
Cel	Odpowiedzialny styl życia	Wyrażanie siebie i szczęście	Samozadowolenie	Zgoda w grupie
Lęk	Brak lojalności wobec przekonania/ludzi	Wewnętrzny konflikt/nierówność	Utrata dobrego samopoczucia	Brak wewnętrznej harmonii
Styl pracy	Widoczne zaangażowanie	Akceptowalny przez grupę/zespół	Wyrażanie siebie	Osobiste zaangażowanie

Potencjalne ograniczenia

Lojalność

- Im wyższy wskaźnik Lojalności, tym większe prawdopodobieństwo, że ograniczysz się do jednego sposobu myślenia.

Równość

- Im wyższy wskaźnik Równości, tym większe prawdopodobieństwo, że przestaniesz być na bieżąco z codziennymi obowiązkami.

Niezależność

- Im wyższy wskaźnik Niezależności, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie dochodzić do skrajnych sytuacji, w których możesz tylko albo wygrać, albo przegrać.

Uczciwość

- Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że przecenisz swoje możliwości i zasoby.



Góra lodowa jest dobrą analogią do opisanego, czym są wartości i jak wpływają na styl osobowości. Osobowość i zachowanie to te części góry lodowej, które jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Opis wewnętrznych czynników motywujących

Ukryte czynniki motywujące

Dominująca wartość: Uczciwość

Charakterystyka osoby, u której dominuje Uczciwość:

- Spełnia się poprzez bycie w relacji z innymi i szuka uczciwych oraz praktycznych rozwiązań
- Dbą o komfort innych, nawet własnym kosztem, o ile wszyscy na tym korzystają
- Unika sytuacji, które są niesprawiedliwe lub sprzeczne z jej poczuciem uczciwości
- **Na czym się koncentruje?** Uczciwość, "wedle załug"
- **Jaką przyjmuje perspektywę?** Wspólne dobro
- **Jaki ma cel?** Zgoda w grupie, porozumienie, znalezienie "złotego środka"
- **Czego się boi?** Brak wewnętrznej harmonii i niesprawiedliwość
- **Jaki przyjmuje styl pracy?** Osobiste zaangażowanie

Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że taka osoba przecenia swoje możliwości i zasoby.

Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może powiedzieć:

- "Liczą się sytuacje, w których obie strony są zadowolone".
- "Dla mnie to "jak się żyje" i "jak się gra", często jest ważniejsze niż wygrana."
- "Zależy mi na tym, żebym miał pozytywny wpływ na otaczający mnie świat."
- "Traktuję moje obowiązki bardzo poważnie."
- "W moich działaniach kieruję się przede wszystkim sumieniem."
- "Lubię dawać siebie innym i wierzę, że wszyscy w jakiś sposób zwyciężają".

Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może postawić sobie za cel uzyskanie zgody w grupie. Może być przesadnie wymagająca wobec siebie i tego, co rzeczywiście jest w stanie osiągnąć w granicach ludzkich możliwości i dostępnych zasobów. Jeśli Uczciwość jest wartością dominującą, dobrze, aby osoba ta pracowała nad SAMOAKCEPTACJĄ oraz SELEKCJĄ PROJEKTÓW, W KTÓRE SIĘ ANGAŻUJE. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jaka moja sugestia, mój pomysł mogą być korzystne dla wszystkich i zachęcić każdego do wykonania swojej części pracy?"
- "Jak możemy osiągnąć ten cel, co każdy mógłby zrobić na rzecz tego celu, pozostając jednocześnie w bardzo dobrych relacjach?"



Wartości

Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisu tego, czym są wartości jak wpływają na styl osobowości. Osobowość i zachowanie to te części góry lodowej, które jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Ciąg dalszy

Druga dominująca wartość: Niezależność

Charakterystyka osoby, u której dominuje Niezależność:

- Podważa lub kwestionuje istniejące zasady, standardy, procedury, aby poszerzyć granice wolności osobistej
- Dąży do zapewnienia sobie dobrej pozycji oraz osiągnięcia satysfakcji przez osiągnięcie osobistych celów
- Dbą o własne dobre samopoczucie
- Wyraża siebie przez kreatywne i niekonwencjonalne pomysły
- **Na czym się koncentruje?** Samorealizacja
- **Jaką przyjmuje perspektywę?** Osobiste cele i aspiracje
- **Jaki ma cel?** Satysfakcja z samego siebie
- **Czego się boi?** Utrata dobrego samopoczucia
- **Jaki przyjmuje styl pracy?** Autoekspresja i indywidualizm

Im wyższy wskaźnik Niezależności, tym większe prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji, w których ktoś musi być przegranym.

Osoba, dla której wartością jest Niezależność, może powiedzieć:

- "Podejmuję działania, które dają mi emocjonalne i psychiczne bezpieczeństwo."
- "Lubię mieć tyle kontroli nad sytuacją, by móc robić rzeczy po swojemu."
- "Mogę uchodzić za nonkonformistę."
- "Wolę wykazywać swój własny styl niż podążać za modą i trendami."
- "Nie przeszkadzają mi wyzwania, które są sprzeczne z moim punktem widzenia."
- "Staram się być otwarty na różne doświadczenia życiowe."

Osoba, dla której wartością jest Niezależność, stawia sobie za cel osobisty komfort, który może osiągnąć, dbając w pierwszej kolejności o własne sprawy. Jeśli Niezależność jest wartością dominującą, dobrze, aby osoba ta pracowała nad TOLERANCJĄ WOBEC INNYCH oraz ANGAŻOWANIEM SIĘ WE WSPÓLNE CELE. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jakie moje sugestie, pomysły mogą być korzystne dla mnie, a jednocześnie będą korzystne dla innych?"
- "Jak moje własne cele wpisują się w cele zespołu?"



Wartości

Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisanego tego, czym są wartości jak wpływają na styl osobowości. Osobowość i zachowanie to te części góry lodowej, które jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Standardowe pytania

Jak nazwał(a)by Pan(i) sytuację, która wymaga długich godzin pracy?
Jak radzi sobie Pan(i) ze stresującymi sytuacjami w pracy?
Czy może Pan(i) krótko opisać swojego poprzedniego przełożonego lub pracodawcę?

Publiczny: Potrzeba dominacji w normie

Pytania, które warto zadać...

- Z Pana(i) testu wynika, że lubi Pan(i) zmiany, ale jednocześnie może się Pan(i) rozwijać się, wykonując zadania, które stały się już rutynowe. W jaki sposób dostosowuje się Pan(i) do sytuacji, w której Pan(i) czuje, że powtarzające się zadania przestały być dla Pana(i) wyzwaniem?
- Ostateczne wyniki są w tej pracy bardzo ważne, ale istotne są także metody, które stosujemy, aby te wyniki osiągnąć. Co Pan(i) sądzi o osiągniętych przez Pana(ia) wynikach w kontekście stosowanych metod? Czy jedno jest ważniejsze od drugiego? Proszę to wyjaśnić.

Publiczny: Potrzeba wywierania wpływu w normie

Pytania, które warto zadać...

- Niektórych ludzi można zadowolić łatwiej niż innych. Z Pana(i) testu wynika, że dobrze Pan(i) sobie radzi z odrzuceniem i tzw. "trudnymi" ludźmi. Jaką ma Pan(i) strategię na zarządzanie konfliktem i motywowanie ludzi o negatywnym usposobieniu?
- Z Pana(i) testu wynika, że lubi Pan(i) towarzystwo innych, jednak w razie potrzeby skupia się Pan(i) na wykonaniu najważniejszych zadań. W jaki sposób ustala Pan(i) priorytety i kontroluje realizację celów? Jak radzi sobie Pan(i) z naturalną tendencją do odkładania zadań na później i bardzo rozmownymi współpracownikami?

Publiczny: Potrzeba poczucia bezpieczeństwa w normie

Pytania, które warto zadać...

- Z Pana(i) testu wynika, że preferuje Pan(i) przewidywalne sytuacje, ale poradzi sobie też Pan(i) w spontanicznym otoczeniu. Proszę podać przykład sytuacji, w której Pana(i) stabilne otoczenie przeszło duże zmiany.
- Z Pana(i) testu wynika, że skutecznie rozwiązuje Pan(i) konflikty. Czy może Pan(i) podać przykład sytuacji, w której zachował(a) się Pan(i) dyplomatycznie, dając rozwiązanie, które było zadowolające dla wszystkich stron?

Publiczny: Przestrzeganie zasad w normie

Pytania, które warto zadać...

- Zdarzają się sytuacje, w których musimy przyjąć konstruktywną krytykę od przełożonego. Czy może Pan(i) opisać jakieś dotychczasowe doświadczenie zawodowe lub właśnie konstruktywną krytykę, dzięki której się Pan(i) czegoś nauczył(a)?
- Zazwyczaj naszym zadaniem jest realizacja celów wyznaczonych przez kogoś innego. Ale czasem możemy być poproszeni o przejęcie roli lidera. Czy może Pan(i) opisać sytuację, w której musiał(a) Pan(i) wejść właśnie w taką rolę?

Prywatny: Potrzeba dominacji w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

Prywatny: Potrzeba wywierania wpływu w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

Prywatny: Potrzeba poczucia bezpieczeństwa w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

Prywatny: Przestrzeganie zasad w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

Lustro: Potrzeba dominacji w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

Lustro: Potrzeba wywierania wpływu w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

Lustro: Potrzeba poczucia bezpieczeństwa w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

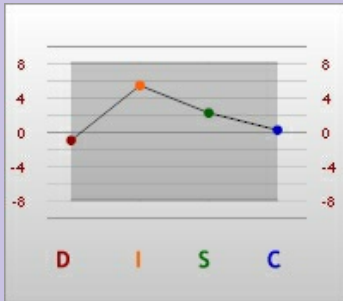
Lustro: Przestrzeganie zasad w normie

Pytania, które warto zadać...

Zobacz powyższe pytania

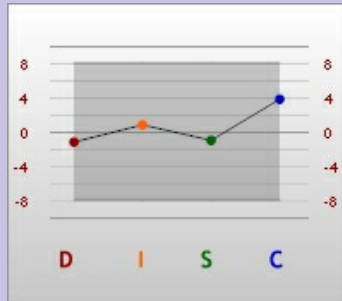
Grafy: Styl osobowości

Publiczny obraz



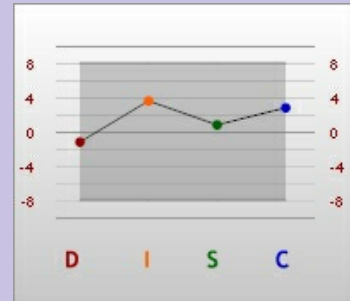
D=-1.02, I=5.4, S=2.23, C=0.26

Stres



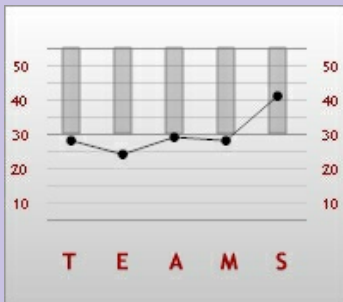
D=-1.13, I=0.76, S=-0.92, C=3.71

Lustro



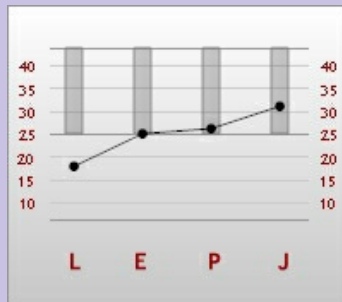
D=-1.12, I=3.61, S=0.77, C=2.84

Role zespołowe



T=28, E=24, A=29, M=28, S=41

Wartości



L=18, E=25, P=26, J=31

SAMPLE - Not for Resale

SAMPLE - Not for Resale

Każdy z trzech wykresów przedstawia inne spojrzenie na zachowanie w kontekście konkretnego otoczenia, np. w środowisku pracy. Wykres 1. przedstawia "Publiczny obraz"; wykres 2. przedstawia "Prywatny obraz", a wykres 3. przedstawia "Postrzegany obraz".

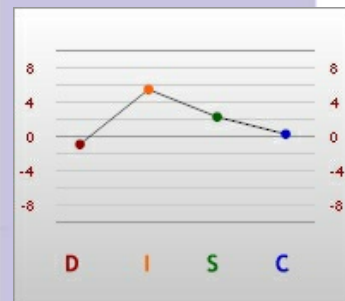
Te trzy wykresy/grafy zostały szczegółowo opisane poniżej.

Wykres 1 -

Maska, Publiczny obraz

Zachowanie, którego oczekują inni

Każdy działa zgodnie z tym, jakie są - jego zdaniem - oczekiwania otoczenia. Takie zachowanie to publiczny obraz, projekcja swojej osoby na potrzeby innych. Zdarza się, że nie ma różnicy między rzeczywistym obrazem osoby a jej publicznym obrazem. Jednak publiczny obraz może też bardzo różnić się od "prawdziwej" osoby; jest tylko maską i ma największe prawdopodobieństwo zmiany.

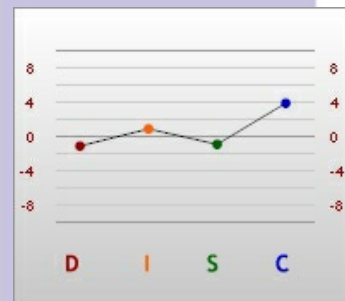


Wykres 2 -

Sedno, Prywatny obraz

Instynktowna odpowiedź na stres

Każdy ma jakiś obraz swojej osoby i swoich zachowań. Są to zachowania, których nauczyliśmy się w przeszłości. W sytuacji stresującej, będąc pod presją, te wyuczone zachowania stają się bardziej widoczne. Jest to graf, który ma najmniejsze szanse na zmianę, ponieważ są to nasze naturalne, głęboko zakorzenione w nas reakcje. Zachowania w sytuacji stresującej mogą znacznie różnić się od tych na grafie 1 i 3.

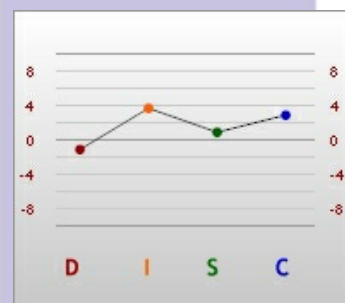


Wykres 3 -

Lustro, Postrzegany obraz

Obraz siebie samego

Każdy postrzega siebie samego w konkretny sposób. Wykres 3. przedstawia wyobrażony obraz siebie samego, własny obraz lub własną tożsamość. Wykres 3. łączy w sobie wyuczone reakcje z przeszłych doświadczeń z obecnie oczekiwanym przez otoczenie zachowaniem. Zmiana w postrzeganiu siebie samego może mieć miejsce, ale wymaga czasu i zmieniających się oczekiwań otoczenia. Wykres 3. jest generowany jako różnica między wykresem 1. a wykresem 2.



Ciąg dalszy

Różnice w wykresach sugerują jakieś zmiany w życiu lub jakiś etap przejściowy

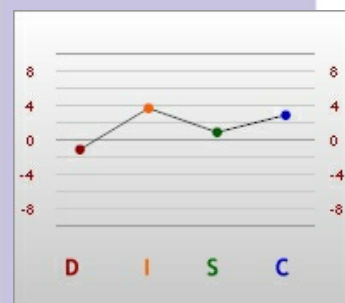
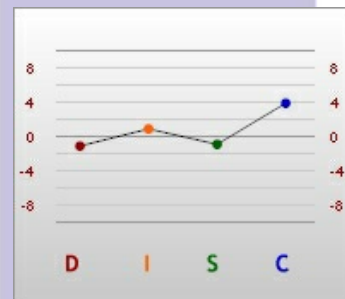
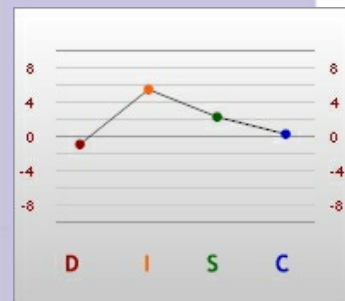
- Jeśli wykres 1. różni się od 2., wymagania otoczenia wymuszają zachowania, które nie są spójne z instynktownym zachowaniem tej osoby. W takiej sytuacji, osoba próbując zmienić swoje zachowanie, aby sprostać wymaganiom środowiska, najprawdopodobniej jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 2., ale jest podobny do wykresu 3., danej osobie udało się skutecznie zmienić swoje zachowanie, aby dostosować się wymagań otoczenia, nie zmieniając swoich najbardziej typowych cech. Osobie tej prawdopodobnie odpowiada zachowania pokazane na wykresie 3. (Lustro) i prawdopodobnie nie odczuwa presji, nie jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 3., dana osoba może być właśnie w okresie rozwoju, w sytuacji zmiany (i odczuwać dyskomfort), próbując modyfikować swoje zachowanie, aby spełniać wymagania nowego środowiska. Zachowanie danej osoby może się zmieniać w tym czasie.

Podobieństwo wykresów wskazuje, że jest niewiele zachowań, które wymagałyby zmiany

Osoba, która postrzega obecne wymagania otoczenia (Wykres 1) jako podobne do wymagań z przeszłości (Wykres 2) będzie mieć niewielką potrzebę zmiany postrzegania siebie (Wykres 3). Może to wynikać z jednej z poniższych przyczyn:

- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest podobne do tych w przeszłości.
- Osoba ta kontroluje oczekiwania innych wobec niej.
- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest inne niż wymagania w przeszłości. Jednak zamiast zmienić zachowanie, osoba ta zdecydowała się niejako rozwinąć swój styl zachowania, otaczając się ludźmi, których style zachowań się uzupełniają - razem tworzą silny zespół.

Twój kluczowy styl Zarządcy(ICS) i treść tego raportu pochodzą z Wykres 3.



Doskonalenie Twoich umiejętności interpersonalnych

Plan Działania

Niniejszy arkusz jest narzędziem usprawniającym komunikację między Tobą a osobami, z którymi jesteś często w relacji. Ma na celu pomóc Ci wzmocnić Twoje mocne strony i zminimalizować skutki potencjalnych ograniczeń. Odnosi się do Twoich cech, zachowań ujawniających się w codziennych sytuacjach, również związanych z pracą, typowych dla Twojego stylu i które nie są widoczne wprost na grafach.

Ta część raportu stanowi okazję, by usiąść np. z kolegą z pracy, pracodawcą, przyjacielem czy partnerem i ocenić swój styl osobowości, uzyskując opinie kogoś, kto Cię dobrze zna. Choć obecność innej osoby nie jest niezbędna, jest jednak bardzo zalecana. Jeśli stwierdzisz, że chcesz uzyskać informacje zwrotne od jeszcze innej osoby, możesz wydrukować raport i zrobić to w ten sam sposób.

Instrukcje:

Krok 1: Wymienione poniżej pozycje to obszary do przemyślenia - wraz z najbliższymi Tobie osobami. Po wydrukowaniu tego raportu, daj tę kartę osobie, która dobrze Cię zna (współpracownik, członek zespołu, nauczyciel, członek rodziny, przyjaciel) i poproś ją, aby przeczytała całość. Osoba ta powinna zastanowić się, jak dana pozycja odnosi się do Twojej osoby. Następnie przy każdej pozycji zaznaczcie opcję TAK lub NIE. Warto o każdej z tych pozycji otwarcie porozmawiać, bo naturalnym jest, że pewnych obszarów osobowości, zachowań po prostu nie dostrzegamy. Dodatkową wartością będzie to, jeśli wypełnicie arkusz również w odniesieniu do osoby, którą zaprosiłeś do tego doświadczenia. Na tym polega efektywna komunikacja.

Tworzy nowe rozwiązania	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Woli rozmawiać niż pracować	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Wykazuje inicjatywę/zgłasza się na ochotnika	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Często zapomina o zobowiązaniach	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Często nie kończy rozpoczętych zadań	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Kreatywny	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Towarzyski i otwarty	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Łatwo traci pewność siebie	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Za bardzo polega na uczuciach	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Pełen energii i entuzjazmu	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Wytrwały i dokładny	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Często zmienia priorytety	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Uporządkowany i zorganizowany	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Łatwo się rozprasza	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Unika konfliktów/konfrontacji	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Waha się przed rozpoczęciem nowych działań	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
Dobrze sprawdza się pod presją	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N	Za bardzo rozplanowuje swój czas	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		Bywa nieuważny	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N
		Zgłasza zastrzeżenia do nowych pomysłów	<input type="checkbox"/> Y <input type="checkbox"/> N



Plan działania

Doskonalenie Twoich umiejętności interpersonalnych

Człowiek jest jedynie wytworem swoich myśli. Staje się tym, o czym myśli.

- Mahatma Gandhi

Ciąg dalszy

Krok 2: Teraz wybierz trzy pozycje, nad którymi chciałbyś pracować. Omów i ustal konkretne cele oraz rozsądne ramy czasowe dla ich realizacji. Wypełnij poniższe pozycje tak szczegółowo, jak to jest możliwe. Ustal termin omówienia realizacji Twoich celów z osobą, z którą wypełniasz ten arkusz, za ok. 60-90 dni. Pomoże Ci to być konsekwentnym w realizacji Twojego planu.

1. Pierwsza rzecz, na której się skupię:
 - o Termin omówienia postępów:

 - o Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
 - o Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
2. Druga rzecz, na której się skupię:
 - o Termin omówienia postępów:

 - o Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
 - o Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
3. Trzecia rzecz, na której się skupię:
 - o Termin omówienia postępów:

 - o Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
 - o Czym się zajmę w pierwszej kolejności?



Plan działania

Doskonalenie Twoich umiejętności interpersonalnych

Kształtujemy naszą osobowość przez całe życie. Jeśli znamy już siebie w pełni, powinniśmy umrzeć.

- Albert Camus