



Jane Doe

Stil: Provocator DC

International PowerDISC with Action Plan

miercuri, 20 ianuarie 2021

Introducere

Raportul tău utilizează Sistemul de Personalitate DISC. Sistemul de Personalitate DISC este limbajul universal al comportamentului. Cercetările au arătat că trăsăturile comportamentale pot fi grupate în patru grupuri majore. Persoanele cu stiluri similare tind să demonstreze caracteristici comportamentale specifice aceluși stil. Toți oamenii împărtășesc aceste patru stiluri în grade diferite de intensitate. Acronimul DISC reprezintă cele patru stiluri de personalitate reprezentate de literele:

- D = Dominant, Determinat
- I = Influent, Inspirator
- S = Statornic, Stabil
- C = Conștiincios, Conform

Cunoașterea sistemului DISC te ajută să te înțelegi mai profund pe tine însuși, pe membrii familiei, pe colegi și pe prieteni. Înțelegerea stilurilor comportamentale te ajută să devii un comunicator mai bun, să minimizezi sau să previi conflictele, să apreciezi diferențele dintre ceilalți și să-i influențezi pozitiv pe cei din jurul tău.

În cursul vieții de zi cu zi, poți observa stilurile comportamentale în acțiune, deoarece interacționezi zilnic cu fiecare stil, în grade diferite. Pe măsură ce te gândești la membrii familiei, prieteni și colegi, vei descoperi diferite personalități care se vor desfășura în fața ochilor tăi.

- Cunoști pe cineva care e hotărât, la subiect și vrea mereu să afle punctul final?

Unii oameni sunt impunători, direcți și fermi.

Acesta este stilul D

- Ai prieteni care sunt buni comunicatori și prietenoși cu toți pe care îi cunosc?

Unii oameni sunt optimiști, prietenoși și vorbăreți.

Acesta este stilul I

- Ai membri în familie care sunt ascultători buni și au un spirit de echipă?

Unii oameni sunt stabili, răbdători, loiali și practici.

Acesta este stilul S

- Ai lucrat vreodată cu o persoană care adoră să colecteze informații și detalii și e meticuloasă în toate activitățile?

Unii oameni sunt preciși, sensibili și analitici.

Aceste este stilul C

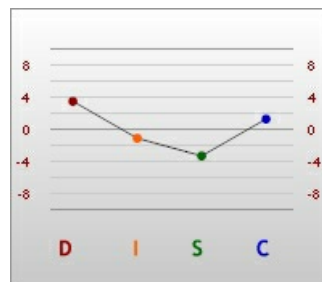
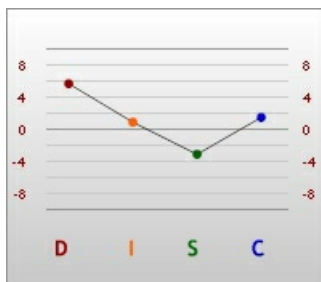


Graficul de mai jos ajută la crearea unei perspective legate de cele patru dimensiuni ale comportamentului.

	D = Dominant	I = Influent	S = Statornic	C = Conștiincios
Caută	Control	Recunoaștere	Acceptare	Precizie
Puncte forte	Administrare Leadership Determinare	Convingere Entuziasm Distractiv	Ascultare Lucru în echipă Termină treaba	Planificare Sisteme Organizare
Dificultăți	Nerăbdător Insensibil Ascultător slab	Lipsa detaliilor Lipsă de concentrare Nu prea termină	Suprasensibil Începe lent Detestă schimbarea	Perfecționist Critic Inactiv
Detestă	Ineficiența Nehotărârea	Rutinele Complexitatea	Insensibilitatea Nerăbdarea	Dezorganizarea Indecența
Cum ia decizii	Hotărât	Spontan	Compară opinii	Metodic

Deoarece personalitatea umană este alcătuită din intensități diferite ale celor patru stiluri comportamentale, graficul DISC ajută la oferirea unei imagini vizuale a stilului de personalitate. Graficul DISC descrie intensitatea fiecăruia dintre cele patru stiluri. Pentru caracteristicile DISC, toate punctele de deasupra liniei mediane sunt de o intensitate mai mare, în timp ce punctele de sub linia mediană sunt de o intensitate mai mică. Este posibil să ne uităm la un grafic DISC și să cunoaștem instantaneu caracteristicile personale și comportamentale unui individ.

Mai jos sunt cele trei grafice DISC ale tale și o scurtă explicație a diferențelor dintre grafice.



Graficul DISC 1 reprezintă „sinele public” (masca)

Acest grafic afișează cum te vă alții pe „tine”. Reflectă modul în care percepi cerințele mediului și percepția ta despre cum crezi că se așteaptă alții să te comporteți.

Graficul DISC 2 reprezintă „sinele privat” (nucleul)

Acest grafic afișează răspunsul tău instinctiv la presiune și identifică modul în care cel mai probabil vei răspunde în condiții de stres sau tensiune. Aceasta ar fi reacția ta instinctivă.

Graficul DISC 3 reprezintă „sinele perceput” (oglinda)

Acest grafic afișează modul în care percepi comportamentul tău tipic. Ar putea fi numit percepția de sine. Deși uneori ai putea să nu fii conștient de comportamentul pe care îl utilizezi cu alte persoane, acest grafic îți arată abordarea tipică.

Descriere

Înțelegerea stilului tău

Jane, stilul tău se caracterizează prin cuvântul „Provocator”.

În calitate de Provocator, Jane e o persoană receptivă la probleme și dă dovadă de o cantitate semnificativă de creativitate prin abilitatea sa de a le rezolva. Provocatorii pot realiza sarcini importante în foarte puțin timp datorită determinării puternice. Jane e o persoană hotărâtă și probabil e foarte perspicace și are reacții rapide. Provocatorii vor examina și urmări toate căile posibile când caută o soluție pentru o problemă. Dau dovadă de multă previziune când se concentrează asupra proiectelor. Se străduiesc să fie corecți și astfel își echilibrează determinarea pentru rezultate tangibile. Provocatorii au tendința să fie perfecționiști și pot oscila în luarea deciziilor în timp ce încearcă să găsească „cea mai bună” soluție.

Provocatorii uneori par că sunt lipsiți de calm în situații sociale și pot fi percepuți și ca reci și extrem de sinceri. Preferă să lucreze singuri și prosperă într-un mediu în care ei stabilesc regulile. Jane are tendința să fie o persoană tăcută și rezervată când se implică în relațiile personale și nu își acordă ușor încrederea. În general, un provocator are puțină răbdare cu cei care nu urmează ceea ce se crede a fi calea corectă, din moment ce sunt extrem de motivați de determinarea de a excela. Provocatorii au tendința să se plictisească repede de responsabilitățile de rutină și au nevoie de oportunitatea de a lucra la noi proiecte. Au tendința să ignore latura emoțională a oamenilor pentru a se concentra pe sarcina de realizat. I-ar ajuta dacă și-ar stabili ca sarcină importantă exprimarea căldurii în relațiile sociale. Ar fi bine ca Jane să ia în considerare valoarea dezvoltării unei echipe și productivitatea mărită care poate rezulta din poziția de lider a unei echipe puternice. Jane ar trebui să lucreze pentru o cooperare mai puternică cu echipa și să-și dezvolte o atitudine răbdătoare când analizează opiniile și stilurile de lucru ale celorlalți.

Jane e o persoană orientată către sarcini și mână de rezultate; are tendința să nu te implice emoțional când discută problemele cu oamenii. Un Provocator e creativ și se gândește înainte la ce are de făcut în continuare și cum i-ar putea afecta deciziile ceea ce se întâmplă în continuare. Jane e o persoană curioasă și îi place să primească detalii și informații exacte despre lucrurile necunoscute.

Putere ridicată a ego-ului
Analitic, metodic
Rezolvă probleme
Extrem de orientat către sarcini

Caracteristici generale

Realizarea muncii și a proiectelor
Autoritatea pentru a crea și implementa soluții
Să nu trebuiască să socializeze inutil sau să facă politică
Furnizarea instrumentelor necesare pentru a ajunge la succes

Motivat de

Ocazia de a crea și rafina
Sarcini și activități solicitante
Proiecte care produc rezultate tangibile
Recunoaștere pentru abilitățile analitice

Mediul meu ideal

Comunicarea

cu stilul Provocator

Reține, un Provocator își poate dori:

- Autoritate, sarcini care promovează schimbarea, o abordare care pune accent pe punctul final, oportunități de avansare, abilitatea de a lucra pe cont propriu

Cele mai mari frici:

- Să fie criticat de ceilalți și să se profite de el

Când comunică cu Jane, de tip Provocator, ce să faci:

- Fii succint, direct și la obiect
- Adresează întrebări care încep cu „cum” și „ce”
- Concentrează-te pe treabă; concentrează-te pe rezultate
- Sugerează căi prin care să atingă rezultate, să fie responsabil de situație și să rezolve probleme
- Subliniază beneficiile logice ale ideilor și abordărilor prezentate; recunoaște-i munca de calitate
- Fii de acord cu informațiile și ideile și nu cu persoana

Când comunică cu Jane, de tip Provocator, ce să nu faci:

- Nu bate câmpii, nu te repeta
- Nu te concentra pe probleme
- Nu încerca să fii prea sociabil în fazele incipiente ale relației
- Nu fă generalizări sau afirmații fără sprijin

În timp ce analizează informații, Jane, de tip Provocator poate:

- Vrea să facă pe cont propriu fără să-i consulte pe ceilalți
- Neglijă factorul uman; lua decizii pe baza dovezilor
- Trece cu vederea părerile altora
- Oferi sisteme și idei inovatoare și progresiste

Caracteristici motivaționale

- **Obiective motivante:** Dominanța, descoperirea unor soluții unice
- **Îi evaluează pe ceilalți prin prisma:** Standardelor auto-impuse, exprimare sau idei inovatoare
- **Îi influențează pe ceilalți prin:** Competiție, stabilirea unui loc în dezvoltarea sistemelor
- **Valoarea pentru echipă:** Inițiază schimbări și îmbunătățiri, contestă complacerea
- **Utilizează în exces:** Sinceritatea și criticile
- **Reacția față de presiune:** Se bosumflă, devine plictisit cu rutina, dictatorial, lipsit de compasiune
- **Cele mai mari frici:** Să nu fie influent; eșecul
- **Domenii de îmbunătățit:** Să de dovadă de căldură; să devină mai verbal și orientat către echipă; să folosească abordarea de tipul „vinde, nu spune”



Cunoașterea vine, dar
înțelepciunea rămâne.

- Alfred Lord Tennyson

Comunicarea

cu stilul Provocator

Jane Doe

Valoarea pentru grup:

- Organizează în conformitate cu punctul final
- Capabilități analitice
- Nu se teme să ia decizii nepopulare; e în stare să fie hotărât
- Obține rezultate în mod eficient

Provocatorii posedă aceste caracteristici pozitive în grupuri:

- Lideri instinctivi
- Manageri autocrați care sunt buni în timpul crizelor
- Siguri pe sine
- Auto-disciplinați
- Inventivi în obținerea rezultatelor
- Își mențin concentrarea pe obiective
- Concreți și direcți
- Înlătură obstacolele
- Oferă o direcție și leadership
- Își respectă promisiunile și dau un exemplu bun
- Dispuși să vorbească
- Combină experiența cu cunoștințe practice
- Întâmpină provocările fără teamă
- Funcționează bine când au mult de lucru

Zone de dezvoltare personală pentru Provocatori:

- Ar trebui să se străduiască să fie ascultători „activi”
- Ar trebui să fie atenți la ideile altor membri din echipă până toată lumea ajunge la un consens
- Ar trebui să fie mai puțin dominanți și mai prietenoși și abordabili
- Ar trebui să dezvolte o apreciere mai mare pentru opiniile, sentimentele și doleanțele celorlalți
- Ar trebui să aloce mai multă energie în relațiile personale; ar trebui să arate mai mult sprijin pentru ceilalți coechipieri
- Ar trebui să-și facă mai mult timp să explice „de ce-urile” din afirmații și propuneri



„Poți avea idei strălucitoare, dar dacă nu le poți transmite, ideile tale nu te vor duce nicăieri.”

- Lee Iacocca

Sfaturi de comunicare

În relația cu ceilalți

Punctele D și C sunt deasupra medianei, stilul tău este descris de cuvântul „Provocator”

Următoarea secțiune folosește adjective pentru a descrie unde anume sunt plasate punctele stilurilor DISC pe graficul tău. Aceste cuvinte descriptive se corelează aproximativ cu valorile de pe graficul tău.

D -- Măsoară cât de hotărât, autoritar și direct ești de obicei. Cuvintele care ar descrie intensitatea D-ului tău sunt:

- **FORȚOS** Plin de forță; puternic, viguros
- **PERSOANĂ CARE RISCĂ** Dispus să își asume riscuri
- **AVENTUROS** Se implică în acțiuni palpitante sau periculoase
- **DECISIV** Aplanează o dispută, o întrebare, etc.
- **ISCODITOR** Încălinat să pună multe întrebări; curios

I -- Măsoară cât de vorbești, convingător și interactiv ești de obicei. Cuvintele care ar descrie intensitatea I-ului tău sunt:

- **RETRAS** Care se retrage în sine; timid; rezervat; abstract
- **RETICENT** Tăcut sau necomunicativ, fără chef de vorbă rezervat

S -- Măsoară dorința ta de a avea siguranță, pace și abilitatea ta de a fi un jucător de echipă. Cuvintele care ar descrie intensitatea S-ului tău sunt:

- **NELINIȘTIT** Incapacitate de a se odihni sau de a se relaxa; agitat; lipsit de tihnă
- **ORIENTAT SPRE SCHIMBARE** Dorință de a schimba; îi place varietatea
- **SPONTAN** Care acționează în conformitate cu un sentiment natural fără constrângere
- **ACTIV** Caracterizat de multă acțiune sau emoție; ocupat; rapid

C -- Măsoară dorința ta de a avea o structură, organizare și detalii. Cuvintele care ar descrie intensitatea C-ului tău sunt:

- **CONVENȚIONAL** Se supune sau respectă cutuma utilizării
- **CURTENITOR** Politicos și grațios
- **CONȘTIINCIOS** Scrupulos; efort minuțios de a atinge corectitudinea
- **STANDARDE ÎNALTE** Posedă un sistem solid de valori



Sfaturi de comunicare
în relația cu ceilalți

Singura modalitate prin care te poți schimba este să-ți schimbi percepția.

- Anthony De Mello

Sfaturi de comunicare

cum comunică cu ceilalți

Cum comunică cu ceilalți

Revino la secțiunea despre „Comunicare” a acestui raport și revizuieste ce să faci și ce să nu faci în comunicare pentru stilul tău. Revizuirea propriilor preferințe de comunicare poate fi o experiență care-ți va deschide ochii sau doar o confirmare pentru ceea ce știi deja. În orice caz, ai pe hârtie caracteristicile stilului tău de comunicare. Această informație e extrem de valoroasă când e împărtășită printre colegi, prieteni și familie. Alții s-ar putea să realizeze că unele abordări nu funcționează pentru stilul tău, în timp ce altele sunt bine primite de tine. La fel de important e că acum vei vedea că MODUL CUM SPUI CEVA poate fi la fel de important ca CEEA CE SPUI. Din păcate, cu toții avem tendința să comunicăm așa cum ne place să auzim ceva, în loc să folosim metoda pe care o preferă cealaltă persoană.

Stilul tău e predominant „D”, ceea ce înseamnă că preferi să primești informații care subliniază REZULTATELE. Dar, când transferi aceleași informații unui client sau coleg de lucru, poate ai nevoie să-i traduci aceste lucruri, oferindu-i informațiile precise sau doar rezultatul final sau cum acesta face parte din soluție și că „trebuie să lucrăm ca o echipă.”

Următoarea secțiune a raportului prezintă modul de comunicare al stilului tău cu celelalte trei stiluri dominante. Anumite stiluri au o tendință naturală să comunice bine, în timp ce alte stiluri par să vorbească alte limbi. Din moment ce ai experiență în vorbirea în stilul tău „nativ”, vom examina cum să comunicăm cel mai bine și cum să relaționezi cu celelalte trei limbaje dominante pe care oamenii le folosesc.

Următoarea secțiune e utilă în special pentru un stil dominant „D”, pentru că ai tendința să fii o persoană mai agresivă în comunicare decât ar prefera ceilalți.

Compatibilitatea stilului tău comportamental

Două stiluri „D” se înțeleg bine doar dacă se respectă reciproc și își doresc să lucreze ca o echipă pentru a realiza un obiectiv. Trebuie atenție sporită pentru a nu deveni excesiv de competitiv sau dominant asupra celuilalt.

Unui „D” îi place stilul „I” pentru că un „I” e un încurajator înăscut pentru „D”. Uneori, un „I” nu va fi destul de orientat către sarcină pentru un „D” într-o situație de muncă, decât dacă „D-ul” va vedea valoarea legată de cum „I-ul” poate fi influent pentru a realiza rezultatele finale.

Un „D” și un „S” lucrează bine împreună, în mod normal, pentru că „S-ul” nu îl amenință pe „D” și în mod normal va lucra din greu pentru a realiza obiectivul dorit. Uneori, relațiile personale pot fi tensionate din cauză că „D-ul” pare uneori prea orientat către sarcini și determinat.

Un „D” și un „C” trebuie să aibă grijă să nu devină nicădată prea insistent și orientat către detalii. Totuși, un „D” are nevoie de atenția la detalii stilului „C”, dar uneori are dificultăți de comunicare a nevoilor sale.



Vorbirea este oglinda sufletului; așa cum vorbește omul, așa este și el.

- Publilius Syros

Sfaturi de comunicare

compatibilitatea stilului tău comportamental

Cum își poate îmbunătăți un „D” interacțiunea cu fiecare stil

D cu D:

Dacă există respect reciproc, aveți tendința să vă vedeți ca fiind conducători, vizionari, agresivi, hotărâți, competitivi și optimiști. Atâta timp cât cad de acord cu obiectivul de realizat, se pot concentra asupra sarcinii de realizat și pot fi extrem de eficienți. Dacă nu există respect reciproc, ai tendința de a-l vedea pe celălalt D ca fiind certăreț, dictatorial, arrogant, dominant, agitat și pripit.

Sfat relațional: Fiecare dintre voi trebuie să vă străduiți să vă respectați reciproc și să comunicați. Stabilirea acestui obiectiv vă va ajuta extrem de mult. Trebuie să lucrați pentru a înțelege sferile și limitele autorității fiecăruia și să respectați acele limite.

D cu I

Vei avea tendința să vezi I-ul ca fiind egoist, superficial, extrem de optimist, volubil, prea sigur de sine și neatent. Nu-ți place să fii convins de I. Orientarea ta către sarcini va avea tendința să te facă să te superi din cauza generalizărilor neinsinuante ale „I”-ului.

Sfat relațional: Ar trebui să încerci să fii o persoană prietenoasă, din moment ce I-ul apreciază relațiile personale. Fă complimente atunci când ai ocazia. Ascultă-i ideile și recunoaște-i realizările.

D cu S

Vei avea tendința să vezi S-ul ca fiind pasiv, nonșalant, apatic, posesiv, leneș și neconvingător. D-ul are tendința să-l considere pe S ca fiind lent. S-ul are tendința să te considere certăreț și s-ar putea ca asta să-l copleșească. Ritmul tău rapid în acțiune și gândire poate cauza o reacție pasiv-agresivă.

Sfat relațional: Evită insistența; recunoaște sinceritatea muncii S-ului. Fii prietenos cu un „S”, pentru că apreciază relațiile. Fă un efort să fii mai relaxat, când e posibil, adoptarea unui ritm constant va reduce fricțiunea inutilă din relație.

D cu C

Tendința ta va fi să privești C-ul ca fiind excesiv de dependent, evaziv, defensiv și prea concentrat pe detalii și prea precaut și îngrijorat. D-ul are adesea impresia că C-ul analizează excesiv situațiile și se împiedică de detalii.

Sfat relațional: Încetinește ritmul; oferă-i informațiile într-o formă clară și detaliată, furnizând cât mai multe informații exacte posibil. În discuții, așteaptă-te ca C-ul să verbalizeze îndoielile, grijile și întrebările referitoare la detalii. Înlătură potențialele riscuri. Ori de câte ori e posibil, lasă-i timp C-ului să se gândească la detalii și probleme înainte să-i ceri să ia decizii.



Comunicarea
funcționează pentru
cei care lucrează la
ea.

- John Powell

fișă de lucru

Fișă de lucru: Sfaturi pentru comunicare

Schimbările din graficele tale indică metodele tale de adaptare. Personalitatea umană este profund influențată de schimbările din mediul nostru. În mod obișnuit, oamenii se schimbă semnificativ de la graficul unu la graficul doi ca rezultat al factorilor de stres sau al schimbărilor de mediu. Recunoașterea diferențelor sau schimbărilor dintre aceste două grafice ne ajută să înțelegem mecanismul nostru instinctiv de adaptare și indică cum să ne adaptăm mai bine în viitor.

Instrucțiuni: Fiecare dintre graficele tale scot la iveală diferite aspecte ale personalității tale. O privire mai atentă la aceste schimbări dezvoltă informații valoroase. Consultă ambele grafice (dacă este necesar, fă referire și la datele din profilul tău.) Compară punctele D, I, S, și C din graficele unu și doi. În cele din urmă, citește analiza răspunsurilor tale și gândește-te cum mediul tău îți afectează deciziile, motivațiile, acțiunile și mesajele verbale.

Schimbările punctului D:

Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „D” e mai sus sau mai jos față de „D” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește mai mult control în situații stresante. Dacă D crește considerabil, poți deveni foarte autoritar când devii stresat. O valoare mai mică indică o persoană care dorește mai puțin control în situații stresante. Dacă D coboară considerabil, poate dorești ca altcineva să te conducă și tu vei urma.

Schimbările punctului I:

Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „I” e mai sus sau mai jos față de „I” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește mai mult influență socială în situații stresante. Dacă I crește considerabil, poți încerca să îți folosești abilitățile de comunicare pentru a liniști lucrurile. O valoare mai mică indică o persoană care dorește mai puțin influență socială în situații stresante. Dacă I coboară considerabil, te bazezi mai puțin pe mijloacele verbale pentru a ajunge la o rezolvare.

Schimbările punctului S:

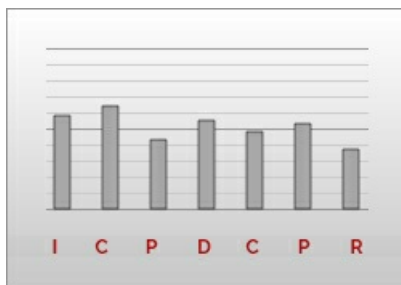
Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „S” e mai sus sau mai jos față de „S” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește un mediu mai sigur în situații stresante. Dacă S crește considerabil, este posibil să eviți orice conflict și să aștepți până când va fi disponibil un mediu mai favorabil înainte de a efectua orice schimbare. O valoare mai mică indică o persoană care dorește un mediu mai puțin sigur în situații stresante. Dacă S coboară considerabil, devii mai impulsiv în luarea deciziilor.

Schimbările punctului C:

Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „C” e mai sus sau mai jos față de „C” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește mai multe informații înainte de a lua o decizie în situații stresante. Dacă C urcă considerabil, probabil că nu vei dori să iei o decizie până când nu vei avea în mod semnificativ mai multe informații. O valoare mai mică indică o persoană care dorește mai puține informații înainte de a lua decizii în situații stresante. Dacă C coboară considerabil, poți lua decizii bazate mai mult pe instinct.

Care dintre punctele tale face cea mai dramatică mișcare în sus sau în jos? Ce îți spune acest lucru despre modul în care reacționezi la presiune?

Cum te poate ajuta sau împiedica metoda de adaptare în luarea deciziilor? Cum poți utiliza aceste informații pentru a te ajuta să vezi posibilele puncte moarte în reacția ta la presiune?



INFLUENȚARE -

Bine dezvoltat- Ești persoana „la care se apelează” atunci când este nevoie de un lider. Ceilalți îți văd punctele forte și știi că ai un simț extraordinar de conducere. Multe persoane sunt doritoare să te urmeze datorită carismei și entuziasmului tău. Deși uneori pari puțin agresiv, corectitudinea și calitățile de a aborda oamenii îi vor face în curând pe ceilalți să-și amintească că dorești ce e mai bine pentru toți cei implicați.

CONDUCERE -

Bine dezvoltat- Probabil că ai fost selectat să supraveghezi un alt proiect, în special unul care are un termen limită strâns. Echipa ta îți apreciază etica de lucru. Poți părea distant uneori, dar atenția pe care o acorzi detaliilor și determinarea ta interioară îi face pe ceilalți să te respecte și să vadă valoarea pe care o aduci echipei. Învăță să îți faci timp să cunoști pe ceilalți membri ai echipei; timpul investit în relații nu este timp risipit.

PRELUCRARE -

Bun- Poți lua o idee sau un proiect și le poți duce până la capăt. Deși preferi să rolurile și responsabilitățile schimbătoare, vei păstra o rutină care este necesară pentru a îndeplini o nevoie.

DETALIERE -

Peste mediu- Ai abilitatea de a privi logic la o situație și de a rearanja lucrurile pentru o funcționare mai eficientă. Acorzi atenție chiar și celor mai mici detalii și aduci retușurile finale proiectelor. Spațiul tău este curat și eficient și apreciezi când ceilalți îți urmează exemplul.

CREAȚIE -

Bun- Te simți mai în largul tău înaintând în domenii în care ai experiență și rezultate dovedite. Uneori preferi să încetinești ritmul puțin astfel încât un proiect să fie terminat înainte de a începe un altul.

PERSEVERENȚĂ -

Peste mediu- Altora le place să lucreze cu tine deoarece de obicei faci mai mult decât partea care îți revine și asta face ca întreaga echipă să arate bine. Vei păstra o abordare interactivă și vei arăta celorlalți că știi să lucrezi în echipă.

RELAȚIONARE -

Adecvat- Uneori pare greu să porți o conversație care să aibă sens și ai tendința de a nu-i lăsa pe alții să cunoască multe lucruri personale despre tine. Majoritatea conversațiilor par a fi „lucruri banale”, dar vei permite câtorva oameni apropiați să intre în lumea ta.

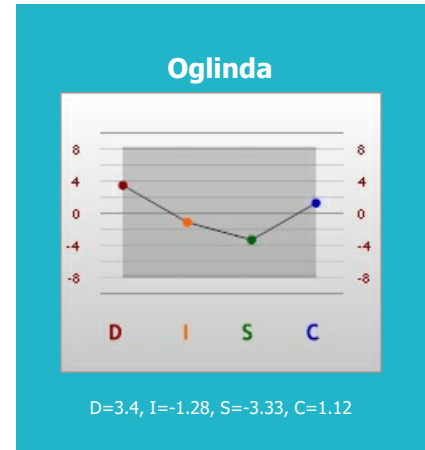
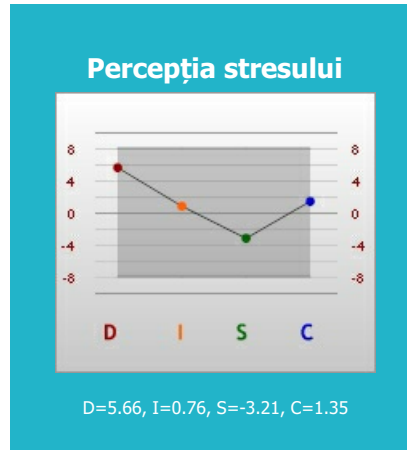
Dezvoltarea abilităților excelente de comunicare este absolut esențială pentru o conducere eficientă. Liderul trebuie să poată împărtăși cunoștințele și ideile pentru a transmite un sentiment de urgență și entuziasm celorlalți. Dacă un lider nu poate să transmită un mesaj în mod clar și să-i motiveze pe alții să acționeze în acest sens, atunci a avea un mesaj nu are nicio importanță.

- Gilbert Amelio

Detalierea punctajelor

pagina graficelor

Graficele stilurilor de personalitate



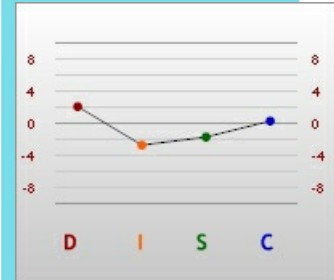
Fiecare dintre cele trei grafice dezvăluie o imagine diferită a comportamentului, în funcție de condițiile mediului. Într-un anumit mediu, Graficul 1 dezvăluie „Sinele public”; Graficul 2 afișează „Sinele privat” și Graficul 3 prezintă „Sinele perceput.”

Aceste trei grafice sau instanțanee sunt definite în detaliu mai jos.

Graficul 1 - Masca, Sinele Public

Comportamentul așteptat de alții

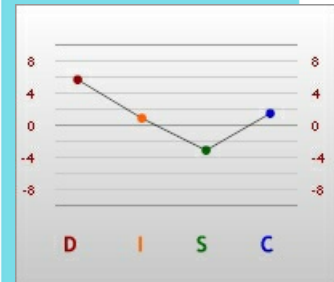
Toți acționează în funcție de modul în care cred că alți oameni se așteaptă ca ei să acționeze. Acest comportament este sinele public, persoana proiectată altora. Uneori, nu există nici o diferență între adevărata persoană și sinele public. Cu toate acestea, sinele public poate fi foarte diferit de persoana „reală”; este o mască. Graficul 1 este generat de opțiunile „cel mai mult” din Sistemul de Personalitate și are cel mai mare potențial de schimbare.



Graficul 2 - Nucleul, Sinele Privat

Răspunsul instinctiv la presiune

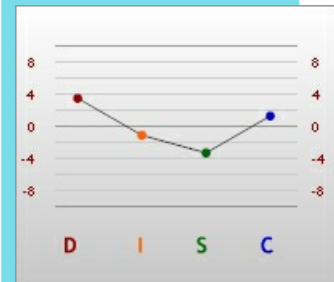
Toată lumea are răspunsuri învățate din trecut: în consecință, acestea sunt comportamente pe care persoana le acceptă despre sine. Sub presiune sau tensiune, aceste comportamente învățate devin proeminente. Acesta este graficul cel mai puțin probabil să se schimbe deoarece acestea sunt răspunsuri naturale și înrădăcinate. Comportamentul unei persoane sub presiune poate fi drastic diferit de comportamentul său în Graficele 1 și 3. Graficul 2 este generat de opțiunile „cel mai puțin” din Sistemul de Personalitate și are cel mai mic potențial de schimbare.



Graficul 3 - Oglinda, Sinele Perceput

Imaginea de sine, Identitatea proprie

Toată lumea se imaginează într-un anumit mod. Graficul 3 afișează imaginea mentală pe care o persoană o are despre sine, imaginea de sine sau identitatea proprie. Graficul 3 combină răspunsurile învățate din trecut cu comportamentul curent așteptat din mediul înconjurător. Schimbarea în percepția unei persoane poate să apară, dar de obicei este graduală și se bazează pe cerințele în schimbare ale mediului înconjurător. Graficul 3 este generat de diferența dintre Graficul 1 și Graficul 2.



Continuare

Graficele diferite indică schimbarea sau tranziția.

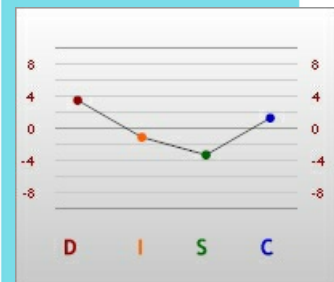
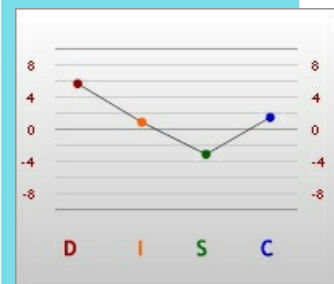
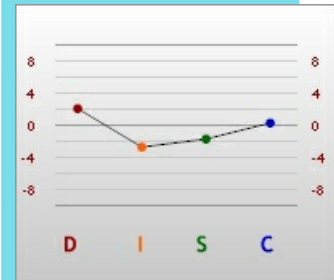
- Dacă graficul 1 este diferit de graficul 2, cerințele mediului înconjurător forțează un comportament care nu este congruent cu nucleul sau comportamentul instinctiv. Într-o astfel de situație, o persoană care încearcă să-și modifice comportamentul pentru a răspunde cerințelor mediului va avea cel mai probabil parte de stres.
- Dacă graficul 1 este diferit de graficul 2, dar similar cu graficul 3, individul a reușit să-și modifice cu succes comportamentul pentru a răspunde cerințelor mediului fără a-și modifica nucleul. Acest individ este, probabil, destul de confortabil cu comportamentul prezentat în Graficul 3 (Sinele perceput) și probabil că nu are parte de stres.
- Dacă graficul 1 este diferit de graficul 3, o persoană poate fi într-o perioadă de creștere (și are un anumit disconfort) în timp ce aceasta încearcă să își modifice comportamentul pentru a satisface cerințele unui nou mediu. Comportamentul unei persoane poate fluctua în această perioadă de ajustare.

Graficele similare indică puține cereri de schimbare

O persoană care percepe cerințele actuale ale mediului (Graficul 1) ca fiind similare cu trecutul său (Graficul 2) va avea puțină nevoie să-și schimbe percepția de sine (Graficul 3). Acest lucru se poate datora oricărora dintre următorii factori:

- Comportamentul cerut de mediul actual este similar cu cerințele din trecut.
- Această persoană controlează ceea ce alții cer de la ea.
- Comportamentul cerut de mediul actual este diferit de cerințele din trecut. Cu toate acestea, în loc să schimbe comportamentul, această persoană a ales să-și sporească stilul. Pentru a realiza sporirea, acest individ s-a înconjurat cu oameni cu stiluri complementare, creând astfel o echipă cu puncte forte combinate.

Stilul tău Provocator DC(DC) și conținutul acestui raport este derivat din Graficul 3.



Plan de acțiune

Îmbunătățirea abilităților interpersonale

Planul de acțiune pentru Jane

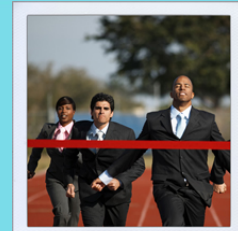
Această foaie de lucru este un instrument pentru a permite o comunicare eficientă între tine și cei cu care interacționezi în mod regulat. Scopul este de a te ajuta să îți maximizezi punctele forte și să minimizezi efectele potențialelor limitări. Ea abordează caracteristicile de lucru și generale care sunt comune stilului tău în ansamblul său și nu sunt derivate direct din graficele tale.

Această secțiune îți oferă posibilitatea de a discuta cu un coleg, angajator, prieten, soț etc., și să îți evaluezi stilul personalității tale, obținând feedback de la cineva care te cunoaște bine. Deși acest lucru este benefic, nu este necesar ca nimeni altcineva să fie prezent la completarea acestei secțiuni. Dacă alegi să primești feedback de la altă persoană, poți imprima raportul pentru a face acest lucru.

Instrucțiuni:

Pasul 1: Elementele enumerate mai jos reprezintă domenii de reflecție între tine și contactele cele mai apropiate. După imprimarea acestui raport, transmite această pagină unei alte persoane care te cunoaște bine (asociat, membru al echipei, profesor, membru de familie, prieten) și cere-i să citească fiecare element. Ar trebui să se gândească dacă acel element descrie sau nu trăsăturile tale. Apoi, bifează Da sau Nu lângă fiecare element. Te sfătuim să porți un dialog deschis și ar trebui să discutați toate punctele de vedere (zone ale personalității tale de care nu ești conștient). Din moment ce comunicarea ar trebui să fie un proces bilateral, se recomandă ca două persoane să-și completeze fiecareia fișele de lucru.

Organizează bine	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Orientat către obiective	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Toleranță scăzută la greșeli	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vede imaginea de ansamblu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Nu-i pasă de detalii	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Caută soluții practice	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ia decizii pripite	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Trece rapid la acțiune	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Stimulează activitatea	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Consumat de sarcină/lucru	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Punctual și conștient de program	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Trece cu vederea peste oameni și sentimente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Standarde înalte, perfecționist	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Consecvent și conștiincios	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ordonat și organizat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Timp excesiv de planificare	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Preferă analiza mai mult ca munca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Vede problemele/găsește soluțiile	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Creativ și ingenios	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Excesiv de greu de mulțumit	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



Plan de acțiune
Îmbunătățirea abilităților interpersonale

Un om este doar un produs al gândurilor sale. Ceea ce gândește, va deveni.

- Mahatma Gandhi

Plan de acțiune

Continuare

Pasul 2: Acum, selectează cele trei elemente care ar beneficia cel mai mult de o atenție sporită. Discutați și determinați rezultatele concrete și un interval de timp rezonabil pentru realizarea acestora. Scrieți detaliile în spațiile oferite, împreună cu notițe utile pentru obținerea unor rezultate specifice. Stabiliți o dată peste 60-90 de zile din acest moment pentru a discuta cu persoana de contact și a-ți verifica progresul. Persoana care lucrează cu tine în acest sens este importantă pentru creșterea ta și ar trebui să te ajute să rămâi responsabil față de planul tău.

1. Primul element pe care mă voi concentra:

- Data revizuirii:

- Acțiunile concrete pe care le voi lua în următoarele 60 până la 90 de zile:

- Lucruri concrete de soluționat

2. Al doilea element pe care mă voi concentra:

- Data revizuirii:

- Acțiunile concrete pe care le voi lua în următoarele 60 până la 90 de zile:

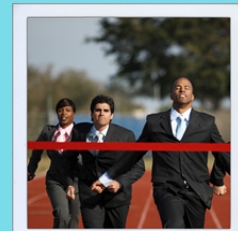
- Lucruri concrete de soluționat

3. Al treilea element pe care mă voi concentra:

- Data revizuirii:

- Acțiunile concrete pe care le voi lua în următoarele 60 până la 90 de zile:

- Lucruri concrete de soluționat



Plan de acțiune
Îmbunătățirea abilităților interpersonale

Continuăm să ne modelăm personalitatea toată viața. Dacă ne-am cunoaște la perfecție, ar trebui să murim.

- Albert Camus