



UNLOCKING HUMAN POTENTIAL

Sample User

Styl: Poszukiwacz

4D Report

poniedziałek, 8 lipca 2019

Wstęp

Punktem wyjścia dla Twojego raportu jest model DISC. Model 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 opisuje cztery style zachowania:

- 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 różne osoby mają różny styl zachowania.

- 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

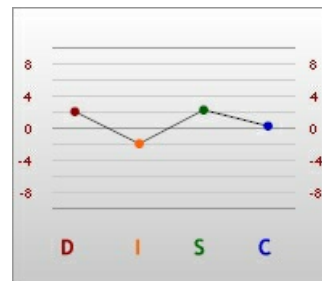
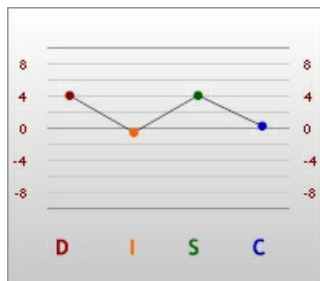
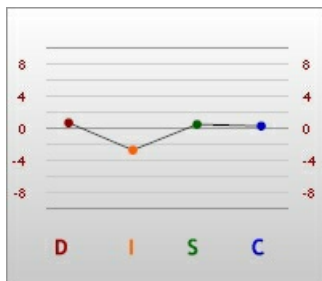


Poniższe zestawienie prezentuje cztery wymiary zachowania w perspektywie.

	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

Każdy z nas ma w sobie 4 style zachowań DISC, ale w różnym stopniu ich intensywności. 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 i zachowania typowe dla danego stylu DISC.

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 "Poszukiwacz".

Poszukiwacz jest osobą cierpliwą i opanowaną, która lubi ustalać fakty, zadawać pytania, szukać wskazówek. Planuje swoją pracę uważnie, nie tracąc z oczu celu, który ma osiągnąć. Jest sympatyczny i towarzyski. Ponieważ jest skromny i taktowny, pozostaje w dobrych relacjach z niemal wszystkimi. Ma stosunkowo dobre umiejętności interpersonalne, a także umiejętność skupienia się na wykonywanym zadaniu. Lubi ludzi, ale nie narzuca się innym.

Zbyt często sam z siebie nie podejmuje inicjatywy, a zaadaptowanie się do nowej sytuacji zajmuje mu dość dużo czasu. Lubi, gdy stan rzeczy się nie zmienia; czasem ma problem z wykonywaniem zadań w wyznaczonym terminie. Bliskie relacje są dla niego bardzo ważne, jednak bardzo ostrożnie doбира osoby, z którymi przebywa lub współpracuje. Potrzebuje przewidywalnego środowiska pracy, wyzwań, inspiracji, szczerego uznania.

Dzięki wewnętrznej determinacji Poszukiwacz często odnosi sukces. Przyczynia się do tego też jego spokojne podejście i wytrwałość - dąży do osiągnięcia założonych celów. Jest samodzielny i dokładny. Podejmuje decyzje w logiczny, analityczny sposób i następnie działa z ogromną konsekwencją - tak, że czasem jest postrzegany jako bardzo uparty. Chociaż nie zamyka się na opinie innych, jest wierny swoim przekonaniom. Jeśli ktoś podważa jego zdanie, broni się w przekonujący sposób, opierając się na faktach. Rzadko kiedy inicjuje sytuację konfliktową, ale gdy znajdzie się w takiej sytuacji, łatwo nie ustępuje.

Motywuje go możliwość kierowania grupą/zespołem i wpływanie na pozostałych współpracowników, kolegów i przyjaciół. Bardzo poważnie podchodzi do roli lidera i z reguły jest w stanie podejmować ważne decyzje bez zawahania. Jest pewny siebie, przez co inni automatycznie postrzegają go jako urodzonego lidera.

Będąc w nowej sytuacji, stara się przyjąć umiarkowane, racjonalne podejście i stara się unikać skrajności. Ceni towarzystwo innych osób, ale lubi też przebywać sam. Jest realistą, który przed podjęciem decyzji rozważa wszystkie możliwe opcje, uważnie analizując dostępne alternatywy.

Jest lojalnym, cierpliwym i troskliwym przyjacielem. Jest osobą, której odpowiada stały rytm pracy i najlepiej czuje się w spokojnym, harmonijnym otoczeniu. Jest też dosyć przewidywalny i trzyma się starych, sprawdzonych metod, niechętnie próbując nowych.

Jest bardzo uporządkowany i postrzegany jako osoba o praktycznym podejściu do życia. Potrzebuje dokładnych informacji, zanim podejmie decyzję, rozważa zawsze wszystkie "za" i "przeciw". Może być wrażliwy na krytykę, ale stara się nie okazywać uczuć. Chce wiedzieć, jakie są wobec niego oczekiwania, zanim rozpocznie nowy projekt; a żeby odnieść sukces, kieruje się logiką.

Ostrożny, uważny
Wytrwały
Ceni sobie stabilizację
Ma silną wolę i własne zdanie

Ogólna charakterystyka

Uznanie dla jego lojalności i niezawodności
Docenienie wysokiej jakości jego pracy
Możliwość kierowania projektami
Działania, które może rozpocząć i prowadzić do końca

Co go motywuje?

Praktyczne procedury
Stabilizacja i przewidywalność
Zadania realne do wykonania
Atmosfera pracy zespołowej oraz autorytet, do którego można się zwrócić

Idealne środowisko

Komunikowanie się ze stylem Poszukiwacz

Pamiętaj, Poszukiwacz może oczekiwać:

- Bezpieczeństwa w różnych sytuacjach, szczerego uznania, poczucia lojalności, czasu na dostosowanie się do zmian, konkretnego obszaru specjalizacji, zrozumiałego zdefiniowania zasad oraz korzyści wynikających z trzymania się tych zasad

Największy lęk:

- Utrata bezpieczeństwa, krytyka

W komunikacji z Poszukiwaczem:

- Stwórz przyjazne, zgodne środowisko
- Wyraź szczerze zainteresowanie nim jako osobą, bądź cierpliwy
- Przekaż im wyjaśnienia do zadań i odpowiadaj na pytania dotyczące sposobu ich wykonania
- Przedstawiaj pomysły lub zmiany w obecnych zasadach w łagodny sposób, daj im czas na dostosowanie się do zmian
- Zdefiniuj cele, procedury oraz ich rolę w całym planie działania w zrozumiały sposób
- Zapewnij im osobiste wsparcie w realizacji zadań

W komunikacji z Poszukiwaczem:

- Nie zagrażaj jego poczuciu bezpieczeństwa
- Nie staraj się zbyt konfrontować z nim ani krytykować jego działań
- Pozwól mu kontynuować działania
- Nie zmuszaj go do podejmowania szybkich decyzji

Analizując informacje, Poszukiwacz może:

- Potrzebować czasu, by dać się przekonać
- Zwlekać z wyrażeniem opinii podczas prezentacji
- Może mieć opory, aby działać, dopóki nie nabierze do czegoś przekonania
- Wymagać dodatkowych informacji oraz materiałów wspierających jego pracę

Motywacje

- **Motywatory:** Utrzymanie status quo i zrozumiałych zasad
- **Ocenia innych przez:** Jakość relacji i lojalność
- **Oddziałuje na innych przez:** Kompromis
- **Wartość dla zespołu:** Konsekwentny, utrzymuje dobre relacje z innymi, jest pilny
- **Nadużywa:** Skromności, tradycyjnego podejścia
- **Reakcja na presję:** Żywi urazę, bardzo przeżywa konflikt
- **Największe lęki:** Zmiana, dezorganizacja
- **Obszary do rozwoju:** Nie bierz za bardzo krytyki do siebie, ustal priorytety, skup się bardziej na dotrzymywaniu terminów



Wiedza przychodzi, ale
mądrość pozostaje w
tyle.

- Alfred Lord Tennyson

Komunikowanie się ze stylem Poszukiwacz

Wartość dla zespołu:

- Wysoka etyka pracy, niezawodny
- Lojalny członek zespołu, zmotywowany do ukończenia pracy
- Rozważa za i przeciw i następnie podejmuje odpowiednią decyzję
- Realizuje zadanie od początku do końca

Pozytywne cechy, które Poszukiwacz wnosi do zespołu:

- Zaangażowany menedżer, który realizuje cele przez osobiste relacje
- Przychyla się do pomysłów innych i pomaga je zrealizować
- Ma dobrą intuicję co do ludzi i relacji
- Lojalny wobec zespołu i celów zespołu
- Niezawodny i opanowany
- Mocno identyfikuje się z zespołem
- Stara się budować relacje
- Jest rozsądny
- Uwzględnia elementy całego projektu
- Jest realistyczny i praktyczny
- Dzieli się specjalistycznymi umiejętnościami
- Silnie zmotywowany do ukończenia projektu

Obszary rozwoju osobistego:

- Bardziej okazuj uczucia
- Skup się na całościowych celach zespołu a nie na określonych procedurach czy jego elementach
- Staraj się konstruktywnie podchodzić do konfrontacji
- Bądź bardziej elastyczny
- Pracuj szybciej, aby zrealizować cel
- Wykaż więcej inicjatywy



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

- Lee Iacocca

Wskazówki dotyczące komunikacji z innymi

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

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

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

- **ENERGICZNY** Pełny energii, dynamiczny
- **RYZYKANT** Chętnie podejmuje ryzyko, niebezpieczne decyzje
- **ŚMIAŁY** Lubi ekscytujące lub niebezpieczne przedsięwzięcia
- **STANOWCZY** Rozstrzyga spory, odpowiada na pytania
- **DOCIEKLIWY** Skłonny do zadawania wielu pytań, ciekawy

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

- **WYCOFANY** Skryty, nieśmiały, powściągliwy
- **MAŁOMÓWNY** Wyciszony lub niekomunikatywny, niechętnie zabiera głos

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

- **BIERNY** Uległy, wykonuje polecenia bez słowa
- **CIERPLIWY** Wytrzymały na ból, trudności, niedający się sprowokować
- **LOJALNY** Wierny wobec osób oraz idei, których należy bronić
- **PRZEWIDYWALNY** Łatwo można przewidzieć jego zachowanie, działania oraz reakcje
- **GRACZ ZESPOŁOWY** Lubi pracować nad wspólnym celem wraz z zespołem

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

- **ANALITYCZNY** Wnikliwie analizuje zagadnienie, rozbijając je na części pierwsze, by dobrze 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

Wskazówki dotyczące komunikacji

jak komunikujesz się z innymi

Sample User

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 wartość, gdy zostaną przekazane współpracownikom, znajomym i rodzinie. Dzięki temu inni mogą zdać sobie sprawę z tego, jak efektywnie się 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 tak, jak sami chcielibyśmy prowadzić komunikację, zamiast dostosować sposób komunikacji do naszego rozmówcy.

Twój styl to przeważnie styl „S”, co oznacza, że preferujesz otrzymywać informacje, które pozwalają Ci czuć się częścią zespołu. Ale przekazując te same informacje klientowi lub współpracownikowi, możliwe, że będziesz musiał przedstawić je w formie precyzyjnych faktów lub jedynie jako końcowy rezultat.

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 swoim własnym językiem, sprawdzimy, jak najlepiej komunikować się z pozostałymi trzema stylami.

Ta następna sekcja jest szczególnie przydatna dla stylu „S”, ponieważ możesz mieć problem z wyrażaniem swoich opinii, bardziej niż inne osoby znajdujące się wokół Ciebie, gdy jednocześnie inne osoby będą cenić Twój wkład w realizację celu.

Zgodność Twojego stylu behawioralnego

Style „S” i „D” będą dobrze współpracować, ponieważ „S” zapewni pomoc, której potrzebuje „D”. Styl „S” może jednak chcieć, aby styl „D” zwolnił tempo i „zauważył” ludzi wokół siebie.

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

Dwa style „S” dobrze współpracują i również dobrze sobie radzą w relacjach interpersonalnych, ponieważ oba style starają się współpracować jako zespół i budują bardzo szczerą relację. Style „S” i „C” wzajemnie się uzupełniają i dobrze ze sobą współpracują, ponieważ każdy z tych stylów woli pracować w tempie gwarantującym dokładność. Ponadto oba style lubią pracować nad czymś razem aż do ukończenia dzieła, natomiast style „I” oraz „D” mają tendencję do pracowania jednocześnie nad kilkoma zadaniami, zamiast skupić się na jednym aż do jego ukończenia.



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

- Publilius Syrus

Wskazówki dotyczące komunikacji

Sample User

zgodność Twojego stylu behawioralnego

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

S z D

Będziesz postrzegał osobę z wysokim wynikiem „D” jako lubiącą dyskutować, dyktatorską, arogancką, apodyktyczną, nerwową i porywczą. Prawdopodobnie oburzy Cię to, że ta osoba wydaje Ci polecenia i oneśmieli Cię jej dyktatorskie podejście. Nie będziesz zły, ale będziesz miał silną pokusę, aby się odegrać. W przypadku konfrontacji z osobą „D” wykażesz tendencję do ustępowania i zwolnienia tempa w działaniu.

Wskazówki dotyczące relacji: Musisz koniecznie nawiązać bezpośrednią komunikację i nauczyć się komunikować swoje potrzeby i oczekiwania wprost. Wykształć umiejętność negocjowania celów oraz zobowiązań z tą osobą na zasadzie równości. Osoba „D” będzie respektować Twoją potrzebę bezpośredniości i poprawi to komunikację między wami.

S z I

Będziesz postrzegał osobę z wysokim wynikiem „I” jako egoistyczną, powierzchowną, przesadnie optymistyczną, zdecydowaną, zbyt pewną siebie oraz nieuważną. Na pozór relacja będzie wyglądać dobrze, jednak dostrzeżesz, że będziesz próbował zwolnić tempo osoby „I”, mimo że będziesz unikać konfrontacji.

Wskazówki dotyczące relacji: Bądź przyjazny, taka osoba jest bardziej serdeczna, niż Ci się zdaje. Bądź pomocny i wysłuchaj pomysłów tej osoby. Osoba ta doceni to, jeśli będziesz omówić o jej osiągnięciach.

S z S

Będziesz postrzegać inną osobę „S” jako rzetelną, opanowaną, cierpliwą, uprzejmą, zgodną i uważną. Będziecie się wzajemnie wspierać, ale ten proces nie przyniesie wielu osiągnięć. Każdy z Was będzie unikał konfrontacji, a w przypadku braku zgody, nie będziecie tego komunikować otwarcie. Aby osiągnąć rezultaty, będziecie prawdopodobnie potrzebować kogoś z zewnątrz, aby wyznaczył wam cele.

Wskazówki dotyczące relacji: Realizuj cele w jednakowym tempie. Szczerze doceniaj drugą osobę. Zaprzyjaźnij się z drugą osobą „S”, a będziesz z tego czerpać satysfakcję.

S z C

Osoba „S” postrzega osobę z wysokim wynikiem „C” jako zbyt podległą, wykrętną, defensywną, zbyt skupioną na szczegółach, zbyt ostrożną i nadto uległą. Podobieństwo w waszym przypadku będzie polegało na tym, że żadne z Was nie będzie chciało się spieszyć ani przejąć inicjatywy lub podejmować decyzji. Jednak będziesz tłumaczyć opanowanie osoby „C” jako odrzucenie. Według tej osoby będziesz miał tendencję do zbyt szybkiego budowania relacji.

Wskazówki dotyczące relacji: Działaj wolniej niż wydaje Ci się, że powinieś, bądź cierpliwy, to Twój atut. Gdy przedstawiasz fakty w dyskusji, rób to w zrozumiały i uporządkowany sposób. Bądź przygotowany do dyskusji, ale spodziewaj się, że osoba „C” będzie wyrażać swoje wątpliwości i będzie odkładać decyzję aż do chwili pełnego rozważenia zagadnienia; tak więc daj tej osobie czas na zapoznanie się z przedstawionymi przez Ciebie pomysłami.



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 Twojego stylu zachowania. 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 litery. 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 litery. 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 litery. 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 litery. 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?

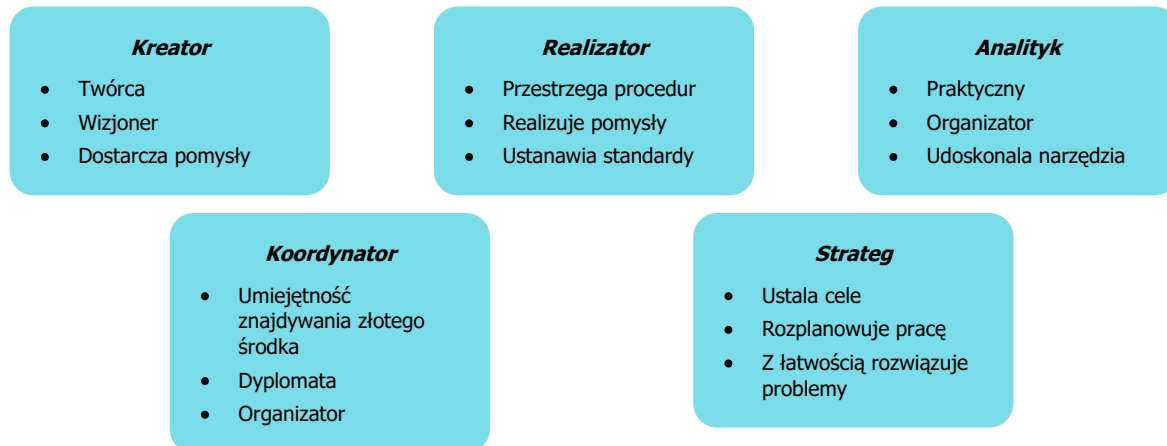
Wprowadzenie do Role zespołowe TEAMS

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



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

Analityk

- 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.

Analityk

- Im wyższy wskaźnik cech Analityka, 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 powierzonych 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, Koordynatorami 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, którzy 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 jego 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.

Role zespołowe TEAMS

Ciąg dalszy

Druga dominująca wartość: Realizator

Realizator to członek zespołu, który wdraża pomysły, programy, rozwiązania opracowane przez zespół. Zajmuje się wykonywaniem niezbędnych zadań. Przed zaangażowaniem się w nowy projekt chce poznać oczekiwania i związane z nim procedury. Po zrozumieniu, na czym polega zadanie i porównaniu go z poprzednimi projektami. Realizatorzy są w stanie zaproponować, co można zrobić, aby podnieść jakość realizacji projektu - to ich niewątpliwa wartość. Ich propozycje są z reguły bardzo dobre, ponieważ Realizatorzy często znają i rozumieją wszystkie elementy procesu i są źródłem informacji na temat potencjalnych przeszkód, wyzwań itp. Realizatorzy proponują pomysły dotyczące ulepszeń, z reguły nie proponują całkiem nowych pomysłów. Sami nie sugerują zmian w procedurach, o te informacje musi dopytać ich inny członek zespołu. Realizator skupia się na tym, aby właściwie wykonać powierzone mu zadania, a słowa krytyki bardzo bierze do siebie. Realizatorzy nie widzą się z reguły w roli przywódców i tę rolę przyjmują bardzo niechętnie.

Realizatorzy są cenieni za precyzję i dokładność; inni członkowie zespołu wiedzą, że mogą na nich liczyć. Zawsze starają się wykonać wszystko zgodnie z planem. Przyjęte przez nich standardy jakości są często wyższe niż standardy przyjęte przez inne osoby. Gdy napotkają na problemy z wykonaniem zadania, rozwiązują je w logiczny i metodyczny sposób. Sprawdzają się w kończeniu, dopracowywaniu projektów.

Systematyczność i precyzja to kluczowe wartości Realizatorów. Dzięki temu jako pierwsi dostrzegają przeszkody w realizacji zadania i informują o tym odpowiednie osoby - to umożliwia lepsze wykonanie zadania.

Realizator z reguły woli poczekać, jak rozwinie się sytuacja, zamiast angażować się w jej zmianę. Ważne jest, by pytać go o zdanie. Realizator, aby mógł być bardziej efektywny, potrzebuje jasno wyznaczonych celów.



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 przekonañ/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 zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą 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: Lojalność

Charakterystyka osoby, u której dominuje Lojalność:

- Koncentruje się na ludziach, współpracuje z innymi dla ogólnego dobra
- Broni się przed trudnymi sytuacjami
- Unika utraty szacunku innych
- Wykonuje zadania poprawnie, zgodnie z ustalonymi zasadami
- Działa zgodnie z przyjętymi procedurami
- **Na czym się koncentruje?** Na tradycji, obowiązujących zasadach
- **Jaką przyjmuje perspektywę?** Uznaje autorytety
- **Jaki ma cel?** Odpowiedzialny sposób życia
- **Czego się boi?** Utraty społecznego szacunku/niełojalności
- **Jaki przyjmuje styl pracy?** Osobiste, silne zaangażowanie

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

Osoba, dla której wartością jest Lojalność, może powiedzieć:

- "Staram się naprawiać sytuacje, w których inni nie zrealizowali swoich zobowiązań."
- "Spodziewam się, że innych będzie cechować etyka pracy i lojalność, tak jak mnie."
- "Przejmuję się tym, co inni o mnie myślą."
- "Wolę pracować w ramach sprawnie współpracującego zespołu."
- "Nie zabiegam o uznanie ani pochwały."
- "Bardzo bronię swojego obecnego stylu życia."
- "Jestem lojalny wobec swojej misji i swoich przekonań."

Osoba, dla której wartością jest Lojalność, może postawić sobie za cel żyć w sposób odpowiedzialny. Ze względu na ten cel, czasami staje się mało elastyczna i małostkowa wobec osób, które mają inny punkt widzenia. Lubi pracować z innymi, lojalnymi ludźmi, których przekonania są takie jak jej. Jeśli Lojalność jest wartością dominującą, warto, aby taka osoba pracowała nad ELASTYCZNOŚCIĄ i PRACĄ ZESPOŁOWĄ. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jakie moje sugestie, pomysły mogą być pomocne dla innych i pomogą rozwinąć poczucie pracy zespołowej i zaangażowanie?"
- "Czy istnieje jakiś kompromis lub wspólny mianownik, dzięki którym możemy osiągnąć porozumienie?"



Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisanego tego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Ciąg dalszy

Druga 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 zasług"
 - **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

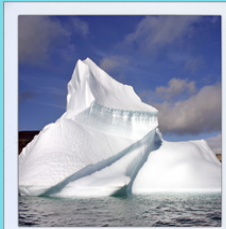
Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że taka osoba przecenia swoje możliwości i zasoby.

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 zyskanie 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:

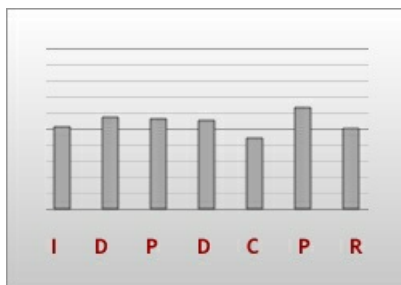
- "Jaka moja sugestia, mój pomysł mogą być korzystne dla wszystkich i zachęcić każdego do wykonania swojej części pracy?"
- "Jak możemy osiągnąć ten cel, co każdy mógłby zrobić na rzecz tego celu, pozostając jednocześnie w bardzo dobrych relacjach?"



Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisanego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Twoje mocne strony w byciu liderem



ODDZIAŁYWANIE (I) -

Ponadprzeciętny poziom

Gdy potrzebny jest lider, zawsze jesteś brany pod uwagę. Wiesz, że znasz się na ludziach. Ze względu na Twoją charyzmę i entuzjazm, wiele osób chętnie idzie Twoim śladem. Chociaż czasem wydajesz się być nieco zbyt asertywny, Twój optymizm i ciepło szybko przypominają innym, jak ważny jesteś dla zespołu. Przez większość ludzi jesteś postrzegany jako doskonały przywódca, osoba elokwentna i zdecydowana.

KIEROWANIE (D) -

Wysoki poziom

Prawdopodobnie właśnie zostałeś wybrany, aby nadzorować kolejny projekt, zwłaszcza taki, który wymaga szybkiego tempa pracy. Twój zespół ceni Cię za Twoją etykę pracy. Możesz czasem wydawać się nieco zdystansowany, ale Twoja dbałość o szczegóły i wewnętrzna motywacja sprawiają, że inni szanują Cię i dostrzegają, jak wiele wnosisz do zespołu. Naucz się, że warto jest poświęcić trochę czasu na poznanie pozostałych członków zespołu; czas zainwestowany w relacje na pewno nie będzie czasem straconym.

PRZEPROWADZANIE PROCESU (P) -

Ponadprzeciętny poziom

Jesteś bezpośrednio zaangażowany w realizację projektu do samego końca i dzięki temu inspirujesz innych, by byli równie sumienni jak Ty. Inni liczą na to, że dzięki Tobie zespół będzie pozytywnie postrzegany ze względu na Twoją etykę pracy oraz konsekwencję. Delegowanie zadań może czasem przychodzić Ci z trudnością, ale radzisz sobie z tym bez problemu, gdy jest to konieczne. Jesteś postrzegany jako osoba lojalna i troskliwa oraz jako prawdziwy gracz zespołowy.

DBANIE O SZCZEGÓŁY (D) -

Ponadprzeciętny poziom

Potrafisz logicznie spojrzeć na sytuację i wprowadzić zmiany, aby zapewnić większą skuteczność działań. Zwracasz uwagę na nawet najdrobniejsze szczegóły. Twoje otoczenie jest zadbane i doceniasz, gdy inni biorą z Ciebie przykład.

TWORZENIE (C) -

Dobry poziom

Czujesz się bardziej komfortowo w obszarach, w których masz doświadczenie i w których osiągasz dobre wyniki. Czasami wolisz nieco zwolnić tempo, aby zakończyć jeden projekt przed rozpoczęciem kolejnego przedsięwzięcia.

WYTRWAŁOŚĆ (P) -

Wysoki poziom

Potrafisz rozwiązać problemy, z którym nie poradziłiby sobie inni. Skupiasz się na zadaniu i gdy obierzesz cel, konsekwentnie dążysz do jego osiągnięcia. Jesteś bardzo zmotywowany i konsekwentny. Inni zazdroszczą Ci wytrwałości. Pamiętaj, aby często pokazywać innym, że Ci na

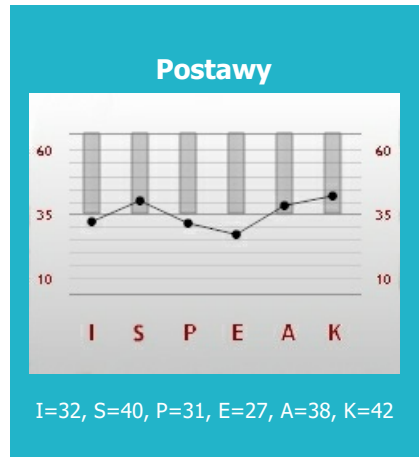
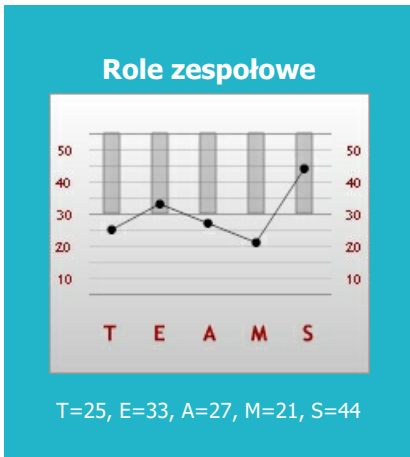
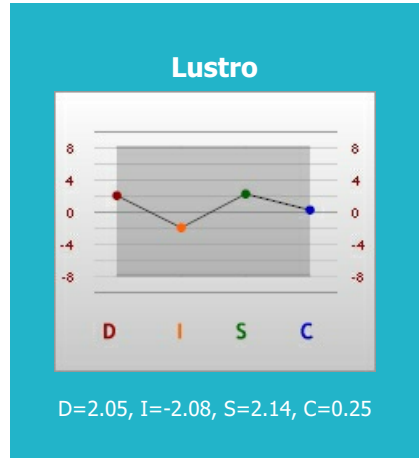
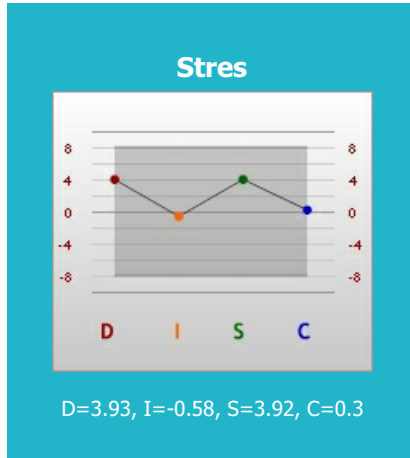
Wykształcenie doskonałych umiejętności komunikacyjnych jest absolutnie niezbędne, aby móc zostać skutecznym liderem. Lider musi potrafić dzielić się wiedzą i pomysłami, aby zarażać innych entuzjazmem i uczyć ustalania priorytetów. Jeśli lider nie potrafi jasno przekazać informacji i motywować innych do wykorzystania tych informacji, wówczas nie mają one znaczenia.

- Gilbert Amelio

RI Wyniki Grafy

Ponadprzeciętny poziom

Cenisz relacje z innymi i wiesz, jak o nie dbać. Bardzo starasz się, żeby nowi członkowie zespołu czuli się mile widziani i włączeni w pracę zespołu.



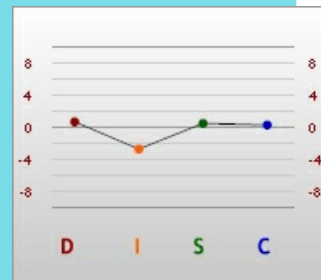
Każdy z trzech wykresów przedstawia inne spojrzenie na zachowanie w kontekście konkretnego otoczenia, np. w środowisku pracy. Wykres 1. przedstawia "Publiczny obraz"; wykres 2. przedstawia "Prywatny obraz", a wykres 3. przedstawia "Postrzegany obraz".

Te trzy wykresy/grafy zostały szczegółowo opisane poniżej.

Wykres 1 - Maska, Publiczny obraz

Zachowanie, którego oczekują inni

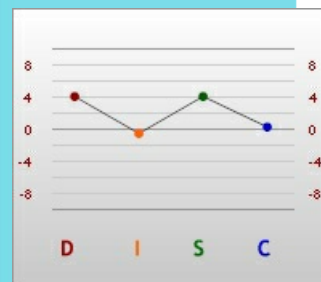
Każdy działa zgodnie z tym, jakie są - jego zdaniem - oczekiwania otoczenia. Takie zachowanie to publiczny obraz, projekcja swojej osoby na potrzeby innych. Zdarza się, że nie ma różnicy między rzeczywistym obrazem osoby a jej publicznym obrazem. Jednak publiczny obraz może też bardzo różnić się od "prawdziwej"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



Wykres 2 - Sedno, Prywatny obraz

Instynktowna odpowiedź na stres

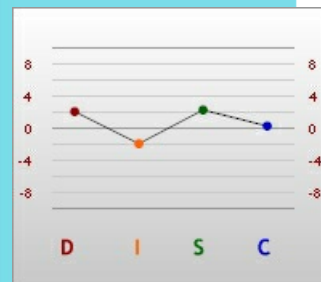
Każdy ma jakiś obraz swojej osoby i swoich zachowań. Są to zachowania, których nauczyliśmy się w przeszłości. W sytuacji stresującej, będąc pod presją, te wyuczone zachowania stają się bardziej widoczne. Jest to graf, który ma najmniejsze szanse na zmianę, ponieważ są to nasze naturalne, głęboko zakorzenione 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 wyuczzone 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

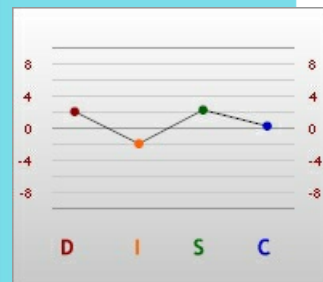
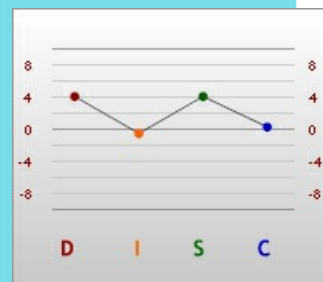
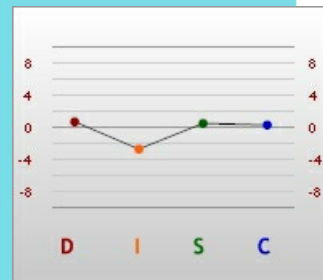
- Jeśli wykres 1. różni się od 2., wymagania otoczenia wymuszają zachowania, które nie są spójne z instynktownym zachowaniem tej osoby. W takiej sytuacji, osoba próbując zmienić swoje zachowanie, aby sprostać wymaganiom środowiska, najprawdopodobniej jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od 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 odpowiadają 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 Poszukiwacz(SDC) i treść tego raportu pochodzą z Wykres 3.



Plan działania

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 przeanalizować swój styl zachowania, 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 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.

Kompetentny i opanowany	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Niezorientowany na cele	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Potrzuje dodatkowej motywacji	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Dobrze sobie radzi z administracyjnymi zadaniami	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Miewa trudności z rozpoczynaniem nowych zadań	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Unika konfliktów/konfrontacji	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Bywa nieuważny	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Dobrze sobie radzi w stresujących sytuacjach	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Zniechęca innych do nowych pomysłów	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Woli obserwować niż uczestniczyć	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Dostrzega szerszą perspektywę problemu	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Podjęmuję rolę lidera	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Szuka praktycznych rozwiązań	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Podjęmuję decyzje bez zastanowienia	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Wytrwały i dokładny	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Waha się przy rozpoczynaniu nowych projektów	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Potrzuje wiele czasu na planowanie działań	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Woli analizować informacje niż przechodzić do działania	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Dostrzega problemy/znajduje rozwiązania	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		



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

- Mahatma Gandhi

Plan działania

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:
 - Termin omówienia postępów:

 - Konkretna działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:

 - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
2. Druga rzecz, na której się skupię:
 - Termin omówienia postępów:

 - Konkretna działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:

 - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
3. Trzecia rzecz, na której się skupię:
 - Termin omówienia postępów:

 - Konkretna działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:

 - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?

