

# Analiza Indywidualna Extended DISC



Prezentowane analizy są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Extended DISC. Jako takie, analizy nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji oceniających respondenta. Przeciwnie, należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji do użytku dla osoby badanej i jej przełożonego.

## Jan Przykładny

Organizacja:

**ExtendedDISC**

Data:

**23.04.2011**

**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

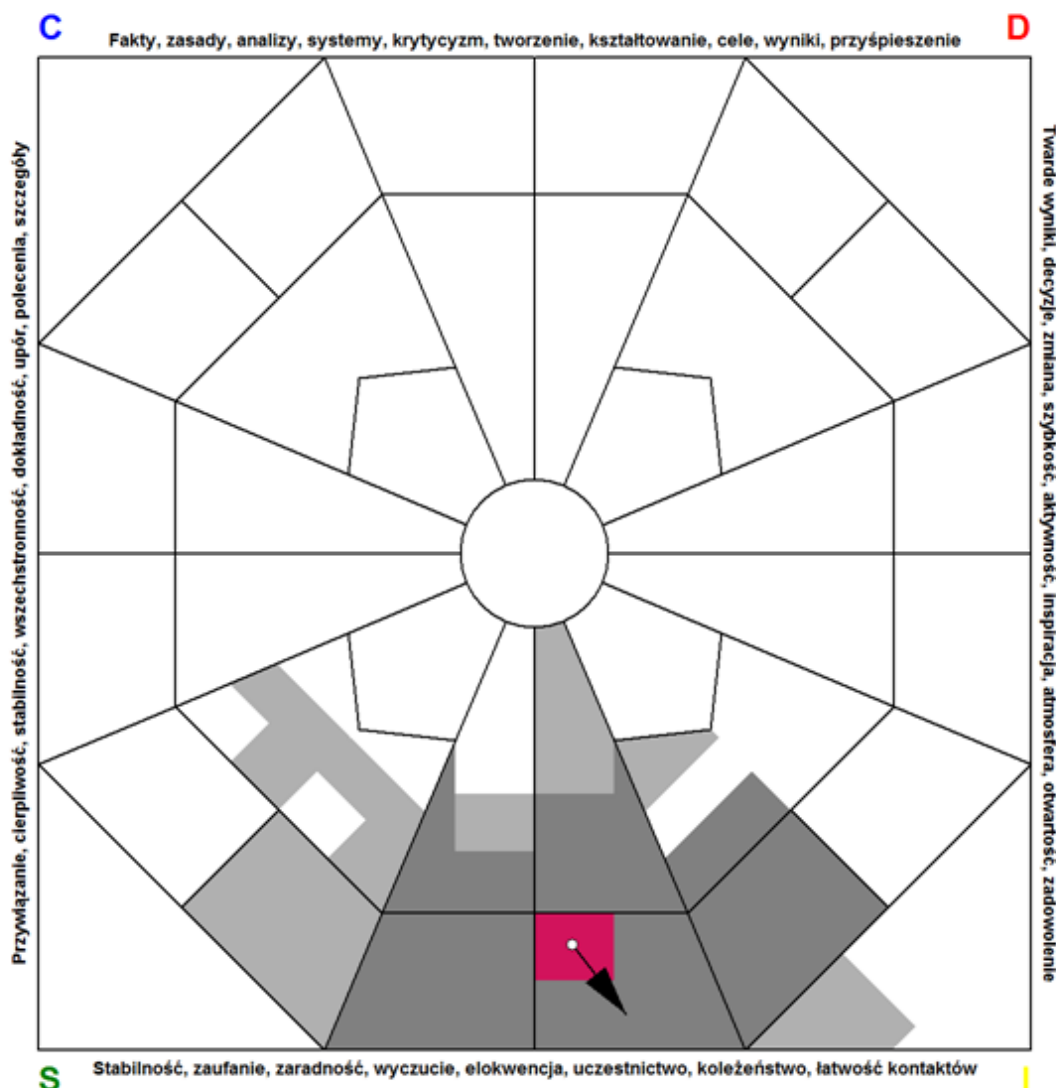
**23.04.2011**

**Strefy elastyczności**

Diament Extended DISC<sup>®</sup> pokazuje, które zachowania są dla Ciebie najbardziej komfortowe, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji.

Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne dla Ciebie zachowania. Będą one szczególnie widoczne w sytuacjach zwiększonego stresu.

Białe pola wskazują w jakich obszarach wymagany jest świadomy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Im dalej od najciemniejszego pola musisz się odsunąć, tym więcej energii będzie to od Ciebie wymagało.



**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

**23.04.2011**

**Profile Extended DISC®**

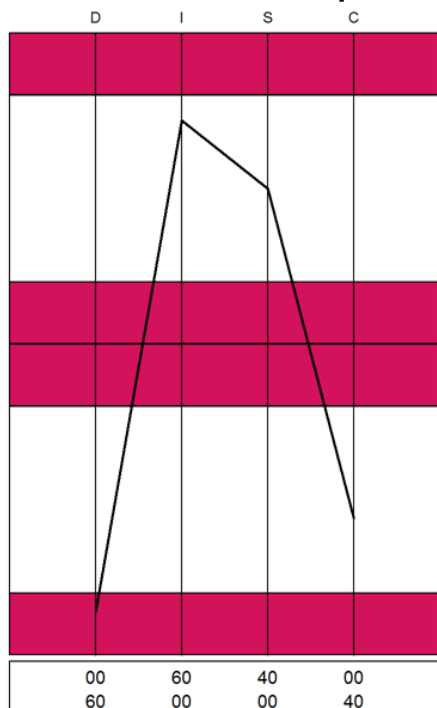
**Kompleksowa interpretacja poniższych wyników wymaga wsparcia ze strony Certyfikowanego Konsultanta Extended DISC .**

Poniższe wykresy zawierają informację o natężeniu stylów DISC i ich wzajemnych zależnościach w Twoim potencjale.

Profil II – Zachowania naturalne - pokazuje najbardziej komfortowe dla Ciebie zachowania

Profil I – Zachowania adaptowane – pokazuje Twoje poczucie jak chcesz lub musisz dostosowywać na co dzień swoje zachowania do otoczenia, w którym funkcjonujesz.

**Profil I - zachowania adaptowane**



**Profil II - zachowania naturalne**

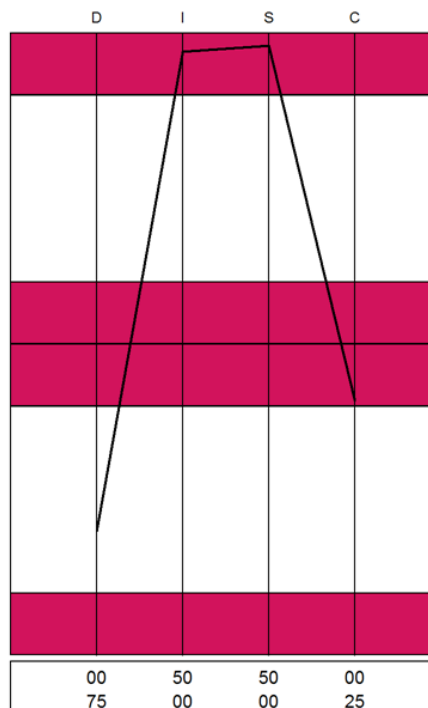


Tabela pod wykresami - wiersz górny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % komfortowych dla Ciebie zachowań

Tabela pod wykresami - wiersz dolny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % niekomfortowych dla Ciebie zachowań

Jan Przykładowy

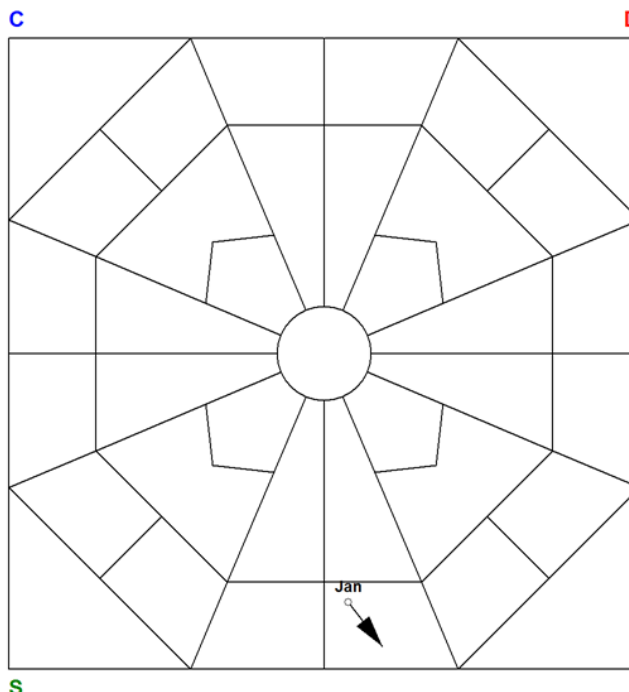
Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

**Diamant Extended DISC® - potrzeba adaptacji**



Strzałka na diamencie pokazuje różnicę, między Twoim najbardziej komfortowym zachowaniem (punkt z Imieniem), a Twoją potrzebą adaptacji (grot).

Im dłuższa strzałka, tym więcej energii kosztuje Cię na co dzień dostosowywanie swojego zachowania do potrzeb bieżącego środowiska.

Jakie wydarzenia z ostatnich tygodni / miesięcy mogły wpłynąć na Twoją potrzebę adaptacji?

---

---

---

---

---

**Jan Przykładny**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC****23.04.2011****Strona tekstowa**

Strona ta zawiera opis, jak osoba o takim stylu zachowania jest zazwyczaj postrzegana przez innych. Przeczytaj ten tekst jako całość i wykorzystaj go do zrozumienia ogólnej charakterystyki tego stylu. Przy rozważaniu poszczególnych zdań, należy wziąć pod uwagę zdolność człowieka do świadomego dostosowywania zachowania. Innymi słowy, podczas gdy tekst opisuje typowe zachowanie osób o tym stylu, respondent z pewnością może modyfikować swoje zachowanie dopasowując się do konkretnej sytuacji lub osoby. Ponadto respondent mógł trwale zmodyfikować swoje zachowanie w niektórych obszarach poprzez nabycie nowych umiejętności.

**Atrybuty**

Przystępny, towarzyski, otwarty, spokojny, konsekwentny, dobry słuchacz, przyjemny, skoncentrowany, uparty, obowiązkowy, niewymagający, umie się dostosować.

**Czynniki motywujące**

Respondent pragnie spędzać czas z miłymi ludźmi. Czerpie satysfakcję z przyjemnego otoczenia i pracy zespołowej, gdzie każdy może ufać drugiemu, i gdzie nikt nie charakteryzuje się przesadną powagą. Chce być szanowany, gotowy jest do wszystkiego, aby tylko być akceptowanym w zespole.

**Stara się unikać**

Uczestnik badania nie jest w stanie wydawać poleceń, ani egzekwować dyscypliny. Z tego powodu unika takich zadań. Unika też konfrontacji i dlatego rola lidera jest mu obca. Stroni od ludzi agresywnych, którzy narzucają swoje opinie innym. Chociaż lubi spotykać się z nowymi osobami, to jednak na początku jest wobec nich nieufny, szczególnie, kiedy dyskutowane są ważne sprawy.

**Idealny przełożony**

Potrzebuje przełożonego, który stanie za nim murem. Szef musi być dostępny, a jego metody zarządzania nie powinny być autorytarne. Kiedy sytuacja wymyka się spod kontroli (np. kiedy trzeba podjąć szybkie i nieprzyjemne decyzje), przełożony powinien być w pobliżu, gotowy do pomocy.

**Styl komunikacji**

Osoba taka lubi przebywać w otoczeniu innych. Konwersacje sprawiają mu przyjemność, chociaż wcale nie dąży do dominacji. Zazwyczaj przyczynia się do tego, że atmosfera staje się odprężona i przyjazna, tak że inni czują się swobodnie. Może mieć problemy zajmując się sprawami o negatywnym charakterze.

**Sposób podejmowania decyzji**

Ten typ osoby nie jest tak wymagającym i nastawionym na rezultaty, jak powinien być, aby podejmować chłodne, obiektywne decyzje. Stara się zadowolić wszystkich, nie podejmuje decyzji, które mogłyby budzić sprzeciw. Czasami może nawet być niezdecydowany.

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Czynniki motywujące

Te elementy zazwyczaj motywują respondenta. Respondent reaguje pozytywnie, jeśli natężenie tych elementów wzrasta w środowisku pracy.

- Dobre relacje z ludźmi
- Możliwość niesienia pomocy, bycia użytecznym
- Pozytywne dyskusje
- Otwarta i bezpieczna atmosfera
- Dużo zachęty
- Brak kłótni w pracy
- Zespół, w którym wszyscy sobie pomagają
- Szczęśliwi ludzie
- Wspólna praca
- Bycie docenianym jako osoba
- Rozsądny, zaplanowany rozwój
- Praca dla wspólnego dobra

### Stara się unikać / Obawia się

Wzrost natężenia tych elementów w środowisku pracy, może wywołać negatywny wpływ na motywację respondenta.

- Utraty dobrej przyjaźni
- Kłótni i konfliktów
- Trudnych i zbyt szybkich decyzji
- Pracy w opozycji do ludzi
- Ludzi bez serca
- Brania odpowiedzialności wyłącznie na siebie
- Ludzi niewzruszonych
- Śmiałego, zuchwałego myślenia
- Zdradzania innych
- Utraty zaufania u przyjaciół
- Niedookreślenia
- Niepewności co do przyszłości

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią naturalne silne strony respondenta. Rekomenduje się zwiększenie tych elementów w obecnym środowisku pracy.

- Zachęca ludzi do uczestnictwa
- Poszukuje sposobów poprawy satysfakcji z pracy
- Utrzymuje dobrą atmosferę
- Dbą o wszelkie relacje międzyludzkie
- Chce pomagać innym
- Jest godnym zaufania członkiem zespołu
- Buduje zaufanie
- Jest otwarty, ale zadaje pytania
- Słucha, potrafi postawić się na czyimś miejscu
- Nie chce wszystkiego kontrolować
- Dbą o przyjaciół
- Myśli o innych

### Reakcje na sytuacje stresowe

Wymienione zachowania mogą się uaktywnić w sytuacjach znaczącego stresu lub entuzjazmu. Te elementy nie są opisem słabych stron respondenta, ani jego obecnego zachowania.

- Nie docenia „twardych” wartości
- Jest zbyt optymistyczny, wierzy że problemy same się rozwiążą
- Nie rozpoznaje sygnałów ostrzegawczych
- Za bardzo wierzy w ludzi
- Nie bierze „byka za rogi”
- Chce wszystkim dogodzić
- Pozostaje przy znanych i bezpiecznych rozwiązaniach
- Zawsze szuka wskazówek
- Za wszelką cenę szuka kompromisu
- Łatwo daje się wykorzystać
- Nie śledzi własnych priorytetów
- Odsuwa się od ludzi, którzy wiele wymagają

**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

**23.04.2011**

**Wykres zachowań preferowanych**

Poniżej znajduje się lista różnych zachowań dotyczących sytuacji zawodowych. Na skali pokazany jest stopień, w jakim dane zachowanie jest dla respondenta naturalne. Nie dotyczy ona umiejętności.

Im wyższy wynik na skali, tym bardziej zachowanie jest naturalne i zwykle również komfortowe. Natomiast niskie wyniki dotyczą zachowań, które nie są naturalne dla danej osoby i wymagają większej inwestycji energii, wysiłku i koncentracji.

|                                                                          |    |           |           |           |           |   |          |          |   |          |          |
|--------------------------------------------------------------------------|----|-----------|-----------|-----------|-----------|---|----------|----------|---|----------|----------|
| Samodzielne działanie, również przy braku instrukcji:                    | -5 | -4        | -3        | -2        | <b>-1</b> | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Nawiązywanie wielu różnorodnych kontaktów:                               | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | <b>2</b> | 3 | 4        | 5        |
| Systematyczne planowanie:                                                | -5 | -4        | -3        | -2        | <b>-1</b> | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Tworzenie innowacyjnych pomysłów w oparciu o fakty:                      | -5 | <b>-4</b> | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Uwypuklanie czynników pozytywnych:                                       | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | <b>5</b> |
| Udzielanie pomocy, doradztwo:                                            | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | <b>5</b> |
| Wykonywanie czynności rutynowych:                                        | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | <b>1</b> | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Postępowanie zgodnie z instrukcjami:                                     | -5 | -4        | -3        | <b>-2</b> | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Działanie w środowisku ostrej rywalizacji:                               | -5 | <b>-4</b> | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Zachowywanie dystansu w stosunku do innych:                              | -5 | <b>-4</b> | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Unikanie błędów w szczegółach:                                           | -5 | -4        | -3        | <b>-2</b> | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Nieustanne poszukiwanie zmian:                                           | -5 | -4        | -3        | <b>-2</b> | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Podejmowanie działań w wielu obszarach na raz bez potrzeby instruowania: | -5 | -4        | <b>-3</b> | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Koncentrowanie się na faktach:                                           | -5 | -4        | -3        | <b>-2</b> | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Skupianie się na zachęcaniu innych:                                      | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | <b>2</b> | 3 | 4        | 5        |
| Dokładne stosowanie się do zasad, norm:                                  | -5 | -4        | -3        | <b>-2</b> | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Poszukiwanie kompromisowych rozwiązań:                                   | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | <b>5</b> |
| Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach:                          | -5 | <b>-4</b> | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |
| Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco:                                | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | <b>4</b> | 5        |
| Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią:                   | -5 | -4        | -3        | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | <b>5</b> |
| Komunikowanie szczegółowo i logicznie:                                   | -5 | -4        | <b>-3</b> | -2        | -1        | 0 | 1        | 2        | 3 | 4        | 5        |



**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC****23.04.2011****Role w zespole**

## Uczestnik

Uczestnik jest miłym i przyjaznym rozmówcą, który lubi przebywać w znanej sobie grupie. Lubi wymienić myśli i odczucia, zanim przejdzie do działania. Uważa za istotne, aby wszyscy w grupie mieli szansę na wykazanie się oraz na dzielenie się swoimi odczuciami. Członkowie zespołu uważają go za osobę łatwą w kontakcie i uczciwą wobec wszystkich, lecz równocześnie nie wyrażającą tak naprawdę swojej szczerzej opinii. W rzeczywistości jest dla niego bardzo nieprzyjemne poruszanie negatywnych kwestii mogących urazić drugą osobę, szczególnie gdy argumenty muszą być uzasadnione. Lubi działać wspólnie i być razem z innymi. Nie przeszkadza mu, jeżeli musi pokazywać coś, pomagać lub słuchać członków zespołu. Osiąganie własnych korzyści nie jest dla niego aż tak istotne jak fakt, że grupa dobrze ze sobą pracuje. Z pewnością nie chce decydować w kwestiach dotyczących poszczególnych członków zespołu.

**Postawa w stosunku do pracy w grupie**

- Nadzwyczaj ważny i efektywny sposób pracy
- Sposób, który gwarantuje, że każdy robi to co powinien
- Troszczy się o to, żeby grupa trzymała się razem

**Rola w grupie**

- Umie znajdować kompromisy
- Wytrwały słuchacz, potrafi udzielić dobrej rady
- Osoba, która uczestniczy i jest obecna

**Rola jako osoby podejmującej decyzje**

- Podejmuje decyzje, ale dopiero po wysłuchaniu innych
- Unika ról związanych z podejmowaniem decyzji
- Podejmuje wyważone decyzje

**Rola jako osoby motywującej**

- Doskonale rozumie innych
- Potrafi dyskutować i słuchać
- Myśli pozytywnie

**Rola jako osoby wykonującej**

- Zawsze dotrzymuje danych obietnic
- Nie zawsze udaje mu się trzymać z dala od innych
- Jest w stanie działać według poleceń z zewnątrz

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

**23.04.2011**

### Postęp osiągany przez grupę

- Bierze pod rozwagę wszystkie możliwe opinie
- Sprawiedliwie traktuje ludzi
- Poświęca dużo czasu na dyskusję i wymianę poglądów

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

## Interpretowanie Raportu Analizy Indywidualnej

### Instrukcja Ogólna

Raport Analizy Indywidualnej Extended DISC® nie dostarcza wyników, które klasyfikują ludzi. Nie ma dobrych ani złych kategorii, system nie wartościuje osób w jakikolwiek sposób.

Prezentowane analizy są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w Kwestionariuszu Analizy Indywidualnej Extended DISC®. Jako takie, analizy nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji oceniających uczestnika badania. Przeciwnie, należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji do użytku dla osoby badanej i jej przełożonego.

Wszystkie informacje w raporcie są oparte na odpowiedziach udzielonych przez Ciebie w kwestionariuszu. Stanowią one opis Twojego naturalnego stylu zachowania. Styl zachowań to taki zestaw zachowań, który wymaga najmniej wysiłku i energii, nie wymaga znaczącej koncentracji i jest zazwyczaj najbardziej przyjemny. Ten styl ilustruje, w jaki sposób zazwyczaj reagujesz i jak najczęściej się zachowujesz w określonych sytuacjach.

Extended DISC® Analiza Indywidualna identyfikuje cztery główne style zachowań: D, I, S, C oraz natężenie zachowań charakterystycznych dla danego stylu u respondenta. Żaden z wymienionych stylów nie jest lepszy, ani gorszy.

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Styl D

Osoby o stylu D są zorientowane przede wszystkim na wyniki. Szybko podejmują decyzje, lubią konkurować z innymi. Lubią działać szybko, ponosić ryzyko. Lubią być odpowiedzialne, mieć kontrolę i władzę. Cenią sobie częste zmiany i trudne wyzwania.

Ale... inni mogą je postrzegać jako zbyt skoncentrowane na sobie, wymagające, bezceremonialne i zbyt agresywne.

### Styl I

Osoby o stylu I są bardzo rozmowne, towarzyskie, optymistycznie nastawione. Zorientowane na ludzi, spontaniczne, energiczne, a także entuzjastyczne. Łatwo nawiązują kontakty z innymi.

Ale... mogą być zbyt gadatliwe i emocjonalne, nie zwracać uwagi na szczegóły. Inni mogą je postrzegać jako nieostrożne i impulsywne.

### Styl S

Osoby o stylu S są spokojne, pomocne, cierpliwe i skromne. Są chętne do niesienia pomocy innym. Wydają się być cierpliwymi słuchaczami, zachowują równowagę pomiędzy zadaniami a ludźmi. Są bardzo wytrwałe. Choć wymaga to czasu nawiązują raczej głębsze relacje z wąską grupą osób, aniżeli mnóstwo powierzchownych relacji.

Ale... potrzebują stabilności i bezpieczeństwa, dlatego też potrzebują wsparcia przy zmianach. Inni mogą je postrzegać jako zbyt powolne, trzymające się status quo.

### Styl C

Osoby o stylu C są precyzyjne, logiczne, skupione na faktach, analityczne i ostrożne. Potrzebują danych, informacji i analiz. Są zorientowane na zadania i dbają o to, żeby zostały wykonane poprawnie. Dążą za wszelką cenę do rezultatów najwyższej jakości.

Ale... mogą również za bardzo skupiać się na szczegółach, tracąc z widoku obraz całości zadania. Inni mogą je postrzegać jako zbyt krytyczne, odległe, pesymistyczne, a nawet chłodne.

**Jan Przykładowy**

Organizacja:

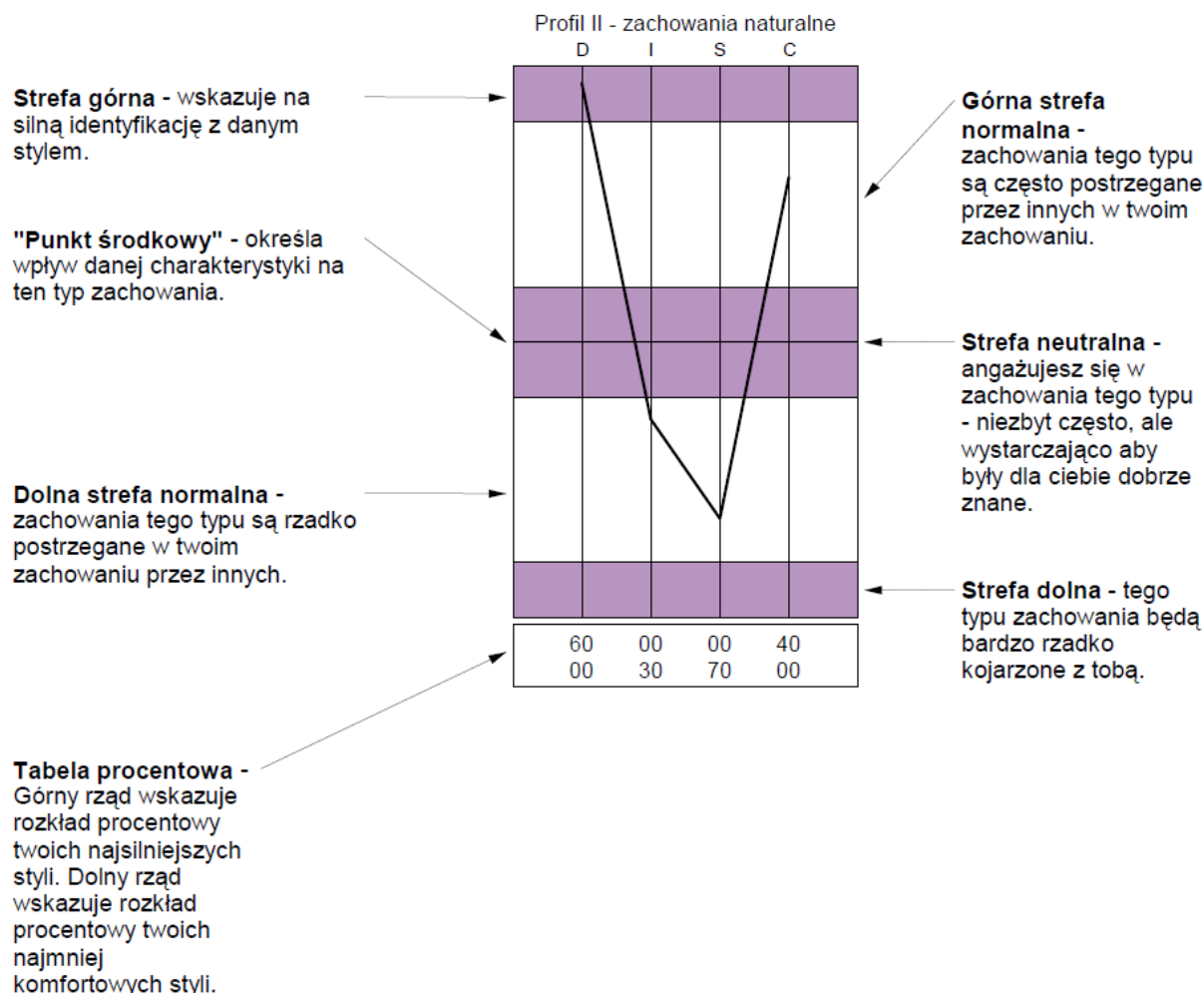
Data:

**ExtendedDISC**

**23.04.2011**

**Zrozumienie profilu**

Profile stanowią prezentację graficzną powstałą z twoich odpowiedzi w kwestionariuszu. W uproszczeniu twoje odpowiedzi zostały poselekcjonowane wg wyboru „najbardziej” i „najmniej”, a następnie ułożone wg rozkładu częstotliwości zgodnie ze stylami zachowań modelu DISC. Nacisk jest kładziony na częstotliwość – nie ma prawidłowych/nieprawidłowych odpowiedzi. Strona ta pokazuje wszelkie graficzne i numeryczne informacje powstałe w wyniku Analizy Indywidualnej Extended DISC®. Interpretacja profili i diamentu wymaga specjalistycznego szkolenia. Interpretowanie wyników bez gruntownego poznania sposobów odczytu zawartej informacji nie jest rekomendowane, gdyż może powodować nieprawidłową interpretację.



**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

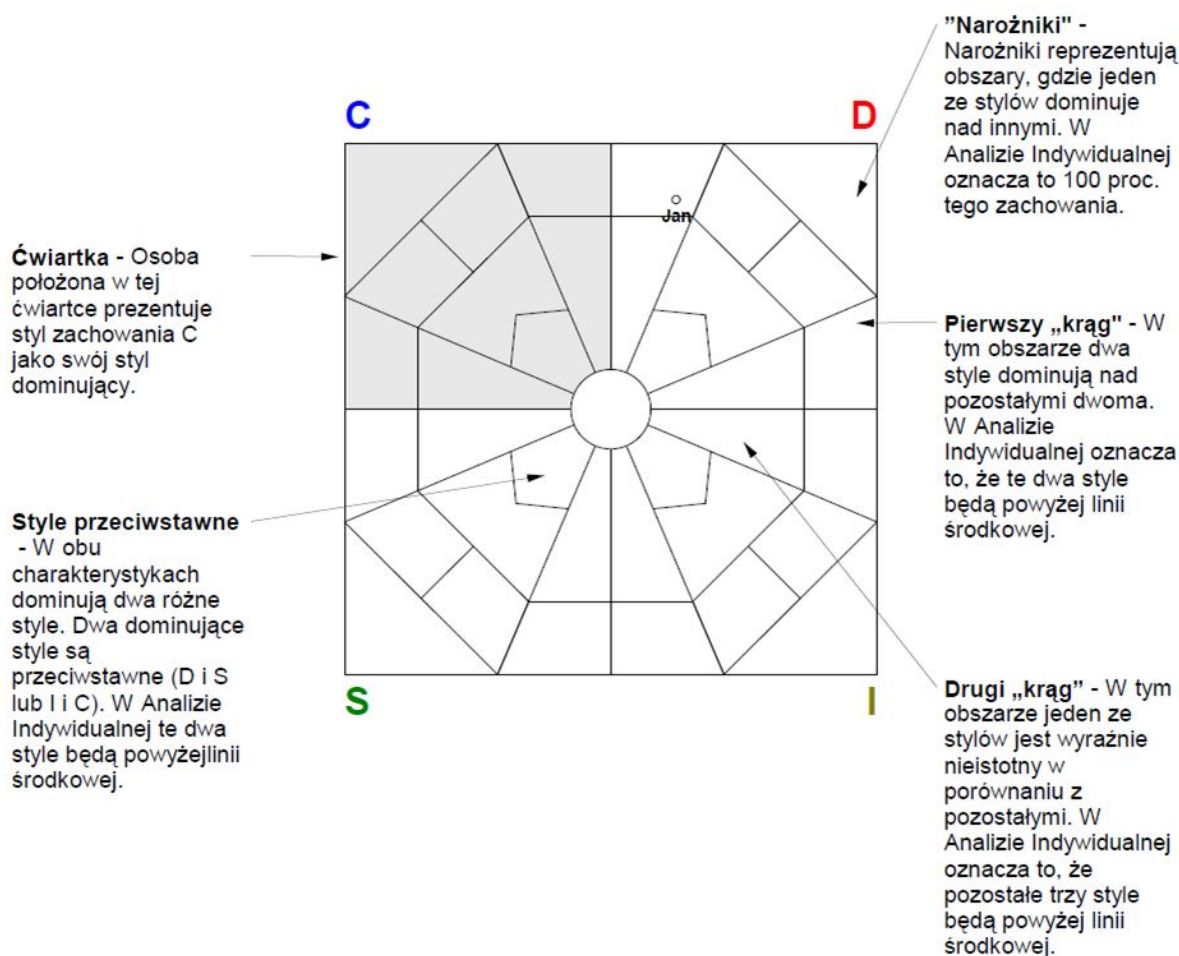
**23.04.2011**

**Interpretowanie Diamentu**

Jednym z niepodważalnych atrybutów Diamentu Extended DISC® jest zdolność opisywania wyników analizy nie tylko na poziomie indywidualnej osoby, bądź na poziomie zespołu, czy działu, lecz także organizacji jako całości umożliwiając zawarcie wyników analiz tysięcy osób jednocześnie na tym samym wykresie.

Diament Extended DISC® jest podzielony na kilka obszarów ilustrujących różne kombinacje czterech głównych stylów zachowań.

Strzałka obrazuje wyniki z kwestionariusza. Początek strzałki to Profil II (twój naturalny styl), zaś koniec to Profil I (twój dopasowany styl). Kierunek strzałki obrazuje świadomą potrzebę adaptacji. Im dłuższa strzałka, tym bardziej znacząca jest postrzegana przez ciebie potrzeba adaptowania swoich zachowań do obecnego otoczenia.



**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC****23.04.2011****Strona tekstowa**

Ta strona stanowi opis jak dany styl zachowań jest zazwyczaj postrzegany przez innych. Zapoznaj się z tekstem i wykorzystaj go do ogólnego zrozumienia swojego stylu. Oceniając konkretne zdania, należy pamiętać o zdolności do świadomego modyfikowania swoich zachowań.

Innymi słowy, tekst opisuje typowe zachowanie osób o twoim stylu, ale z pewnością możesz modyfikować swoje zachowania i dostosowywać je do określonej sytuacji lub osoby. Mogłeś również zmienić swoje niektóre naturalne zachowania, np. poprzez nabycie nowych umiejętności.

Jeśli znajdziesz stwierdzenie, twoim zdaniem nie pasujące do ciebie, to poproś innych o informacje zwrotną zanim je odrzucisz. To może być dobra okazja do doskonalenia swoich zachowań.

Zidentyfikuj główne obszary, które uważasz, że będą miały pozytywny wpływ na twoje działania, gdy będziesz świadomie modyfikował swoje zachowania. Możesz zasięgnąć opinii innych (np. współpracowników, przełożonego, trenera), które obszary powinieneś wybrać.

**Czynniki motywujące**

Strona ta podkreśla wymiary, które są typowe dla takich osób jak ty. Upewnij się, że nie koncentrujesz się zbyt mocno na prawej stronie – wielu ludzi tak robi. Staraj się wykorzystywać silne strony swojego stylu.

Czynniki motywujące = co lubisz, z czym się czujesz komfortowo; wykorzystujesz zalety obszarów komfortu?

Stara się unikać/Obawia się = czego raczej nie lubisz.

Mocne strony = wymagają od ciebie niewiele energii.

Reakcje na sytuacje stresowe = wymagają od ciebie więcej energii; niektóre elementy odnoszą się do ciebie, gdy tak silnie wykorzystujesz swoje mocne strony, że stają się twoją słabością.

Uwaga! To nie jest skala typu „możesz – nie możesz”. Innymi słowy, nie oznacza to, że nie możesz wykorzystywać tych zachowań, które są po prawej na tej stronie. Oznacza to jedynie, że te obszary zazwyczaj wymagają od osób o twoim stylu więcej energii i koncentracji.

Wybierz jedno do trzech z nich, te które uważasz, że będą miały pozytywny wpływ na twoje działania, gdy będziesz świadomie modyfikował swoje zachowanie. Poproś innych o opinię.

**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC****23.04.2011****Strefy elastyczności**

Diamant Extended DISC® pokazuje w jakim zakresie i w jakim kierunku twoje zachowanie jest najbardziej elastyczne oraz w jakich obszarach jesteś najdalej od swojego naturalnego stylu zachowań. Najciemniejszy obszar wskazuje miejsce, w którym twój naturalny styl jest umieszczony na diamencie. Pozostałe zaciemnione obszary odzwierciedlają twoją naturalną elastyczność oraz obszary najłatwiejszego rozwoju. Białe pola wskazują w jakich obszarach jest wymagany świadomy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Głównym przesłaniem tego wykresu jest to, iż istoty ludzkie są dynamiczne, ich zachowania ulegają zmianom. Powtórne wypełnienie kwestionariusza może skutkować nieco inną pozycją strefy aktualnej na diamencie, natomiast prawie na pewno będzie ona umieszczona na obszarze zaciemnionym diamentu.

**Profile i Diamant**

Profile powstały na podstawie odpowiedzi udzielonych przez ciebie w kwestionariuszu. Zostały one zestawione wg twojego wyboru „najbardziej” i „najmniej” na podstawie częstotliwości każdego stylu zachowań z D, I, S i C. Akcent jest położony na ich częstotliwość odpowiedzi – nie ma więc złych i dobrych odpowiedzi.

Strona reprezentuje wszelkie graficzne i numeryczne informacje, które pochodzą z Analizy Indywidualnej Extended DISC®. Interpretacja obu profili, a także diamentu wymaga specjalnego szkolenia. Nie zaleca się interpretowania wyników bez dobrego zrozumienia jak czytać te informacje, gdyż może to prowadzić do mylnej interpretacji.

**Dodatkowe kryteria behawioralne**

Na tych stronach wyniki są pokazywane w skali od -5 do 5, od zachowania „nienaturalnego” do „naturalnego”.

*Zachowanie nienaturalne* - wymaga więcej energii – bardziej po lewej stronie wykresu

*Zachowanie naturalne* - wymaga mniej energii – bardziej po prawej stronie wykresu

To nie jest skala typu „możesz – nie możesz”. Innymi słowy, w przypadku gdy jeden z wymiarów jest po lewej stronie skali to nie znaczy, że nie możesz sobie dobrze radzić z tym obszarem. W rzeczywistości możesz sobie świetnie radzić. Wyniki pokazują natomiast, że będzie to od ciebie wymagało sporo świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Gdy korzystasz z dodatkowych kryteriów, wybierz jedno do trzech z zachowań, te które uważasz, że będą miały pozytywny wpływ na twoje działania, gdy będziesz świadomie modyfikował swoje zachowanie. Poproś innych o opinię.



**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

**23.04.2011**

**Ćwiczenia do samodzielnej pracy – Strona tekstowa**

Określ, co uważasz za swoje najmocniejsze strony odnośnie swojego stylu zachowania. Jak je wykorzystujesz w swoim obecnym miejscu pracy?

---

---

Czy powinieneś dopasować swój styl, aby doskonalić swoje działania? Jeśli tak, to jak?

---

---

Czy znajdujesz stwierdzenia, które wg ciebie nie opisują trafnie twoich typowych zachowań?

---

---

Jeśli tak, to czy te stwierdzenia mają związek z obszarami w których pracowałeś nad sobą? Może nauczyłeś się innego podejścia?

---

---

A co o tym sądzą inni? Czy oni widzą te elementy w twoim zachowaniu?

---

---

**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

**23.04.2011**

**Ćwiczenia do samodzielnej pracy – Czynniki motywujące**

Wybierz dwa *czynniki motywujące* z listy na stronie nr 5, które są obecne w twoim miejscu pracy:

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

Jak możesz zwiększyć ich wpływ na twoje wyniki? Zaproponuj konkretne działania

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Wybierz dwie *mocne strony* z listy na stronie nr 6, które możesz szczególnie wykorzystać na twoim obecnym stanowisku:

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

Jak możesz zmaksymalizować wpływ swoich *mocnych stron*? Zaproponuj konkretne działania.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Jan Przykładowy**

Organizacja:

Data:

**ExtendedDISC**

**23.04.2011**

**Ćwiczenia do samodzielnej pracy – Czynniki motywujące**

Zidentyfikuj dwa obszary z listy na stronie nr 5, których *starasz się unikać/obawiasz się*, a które są największym wyzwaniem na twoim obecnym stanowisku:

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

Jak możesz zmniejszyć ich wpływ na twoje działania? Zaproponuj konkretne działania

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Doskonalenie własnych działań

Nie ma jednego, najlepszego stylu zachowania. Każdy styl ma swoje zalety i wady. W zależności od twojego stylu, poniżej wymieniono niektóre z najistotniejszych rzeczy, które mógłbyś zrobić, aby udoskonalić swoje działania.

#### Styl D

Zwolnij, bądź bardziej cierpliwy.

Nie wyciągaj pochopnych wniosków, nie podejmuj gwałtownych decyzji.

Staraj się bardziej słuchać innych.

Bądź bardziej świadomy, jaki wpływ wywierasz na innych.

Nie reaguj przesadnie.

#### Styl I

Mniej mów, więcej słuchaj.

Nie reaguj emocjonalnie.

Nie obiecuj rzeczy, których nie możesz dotrzymać.

Bardziej skup się na szczegółach.

Kontroluj dalszy przebieg spraw.

#### Styl S

Bądź bardziej asertywny i „agresywny”.

Wypowiadaj się, wyrażaj swoje zdanie.

Działaj „tu i teraz”, mniej się zastanawiaj.

Trzymaj emocje pod kontrolą.

Nie bój się zmian i nowych rzeczy.

#### Styl C

Mów więcej.

Szybciej podejmuj decyzje i działania.

Nie bój się popełniać błędów.

Nie trać z pola widzenia obrazu całości.

Akceptuj niejednoznaczność.

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Jak identyfikować styl innych osób?

Gdy już wiesz jaki jest twój styl zachowania, możesz go odpowiednio dopasować do stylu zachowania innych osób (np. współpracowników, klientów). Poniżej znajdziesz podpowiedzi jak rozpoznać osobę o danym stylu zachowania.

#### Styl D

Często jawi się jako osoba w ciągłym pośpiechu.  
Robi wiele rzeczy naraz.  
Jest bezpośredni, mówi co myśli.  
Może być bezceremonialny.  
Wyraża swoją opinię jako fakty.  
Przerywa innym.  
Może rozmawiać z wieloma osobami w tym samym czasie.  
Może być agresywny w stosunku do innych.  
Jest wymagający.  
Pyta: "Co JA z tego będę miał?".  
Bywa niecierpliwy.  
Łatwo się irytuje.

#### Styl I

Jest otwarty i przyjacielski.  
Dużo mówi.  
Łatwo się ekscytuje.  
Jest inspirujący.  
Mówi o ludziach, których zna.  
Nie skupia się zbyt na szczegółach.  
Nie słucha przez dłuższy okres.  
Nie skupia dostatecznie uwagi.  
Może zadawać kilkakrotnie to samo pytanie.  
Skacze z tematu na temat.  
Unika twardych faktów.

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Jak identyfikować styl innych osób?

Gdy już wiesz jaki jest twój styl zachowania, możesz go odpowiednio dopasować do stylu zachowania innych osób (np. współpracowników, klientów). Poniżej znajdziesz podpowiedzi jak rozpoznać osobę o danym stylu zachowania.

#### Styl S

Jest spokojny.  
Nie ekscytuje się łatwo.  
Słucha uważnie.  
Przytakuje i łatwo akceptuje.  
Jest niewymagający.  
Zadaje pytania i docieka szczegółów.  
Wydaje się mieć swoją opinię, lecz nie wyraża jej publicznie.  
Jest rozważny.  
Całkowicie nowe pomysły/zadania wydają się sprawiać mu dyskomfort.

#### Styl C

Wydaje się być powściągliwy i na swój sposób nieśmiały.  
Jest cichy.  
Koncentruje się na szczegółach.  
Zadaje wiele pytań.  
Studiuje uważnie specyfikacje i inne informacje pisemne.  
Postępuje ostrożnie.  
Niechętnie wyraża odmienne poglądy.  
Może przygotować się wcześniej z danego tematu.  
Może być bardzo krytyczny, jego krytyka opiera się na faktach, nie opiniach.

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Jak się efektywnie komunikować?

Efektywna komunikacja jest kluczowa we wszelkiego typu interakcjach między ludźmi. Poniżej znajdziesz określenia, które pomogą ci w doskonaleniu efektywności komunikacji z różnymi stylami.

#### Kiedy komunikujesz się z osobą o stylu D:

- Bądź bezpośredni i konkretny.
- Dostarcz alternatyw.
- Upewnij się, że on wygra.
- Nie zgadzaj się jedynie w zakresie faktów.
- Pamiętaj: dyskusja i walka to „element gry”.
- Nie bądź emocjonalny.
- Nie staraj się dominować.
- Działaj szybko, decyzje zapadają szybko.

#### Kiedy komunikujesz się z osobą o stylu I:

- Bądź przyjazny, nie pomijaj go.
- Zaplanuj czas na pogawędki.
- Zadbaj o swobodną atmosferę, żarty są mile widziane.
- Pozwól mu mówić.
- Okaż uznanie.
- Mów o ludziach i uczuciach.
- Pamiętaj o kontrolowaniu dalszego biegu spraw.
- Skróć dystans.

#### Kiedy komunikujesz się z osobą o stylu S:

- Zwolnij tempo swojej prezentacji.
- Buduj zaufanie.
- Skup się na ludziach.
- Dostarcz informacji, której potrzebuje.
- Prezentuj sprawy w uporządkowany sposób.
- Zdobywaj zaangażowanie krok po kroku.
- Bądź szczery, nie dominuj.

#### Kiedy komunikujesz się z osobą o stylu C:

- Dostarcz faktów.
- Unikaj kontaktu fizycznego.
- Bądź cierpliwy, zwolnij.
- Dostarcz mnóstwo szczegółowych informacji.
- Kontroluj swoje własne działania.
- Nie mów o sprawach związanych z ludźmi.
- Nie wywieraj presji.
- Skup się na temacie.

## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o danym stylu zachowania?

#### Styl D

##### TAK:

- Bądź bezpośredni.
- Dostarczaj alternatyw.
- Upewnij się, że on „wygra”.
- Udziel natychmiast informacji zwrotnej.
- Skoncentruj się na temacie.
- Działaj szybko.
- Pozwól mu mówić i słuchaj.
- Skup się na konkretnych problemach.
- Okaż zainteresowanie.
- Dostarcz konkretnych odpowiedzi.

##### NIE:

- Przechodź do prezentowania wszystkich szczegółów.
- Dostarczaj zbyt dużo informacji.
- Próbuj kontrolować sytuację.
- Mów za dużo.
- Trać celu z oczu.
- Zwalniaj.
- Traktuj spraw personalnie.

#### Styl I

##### TAK:

- Podtrzymuj pozytywną atmosferę.
- Pomagaj osiągnąć popularność i uznanie.
- Pozwól mu wyrazić opinię.
- Poświęć czas na pogawędki i rozmowy.
- Bądź bardziej ekspresyjny.
- Bądź bardziej entuzjastyczny.
- Skup się na obrazie całości.
- Skup się na aspektach ludzkich.
- Zaangażuj się w proces.

##### NIE:

- Mów o zbyt wielu szczegółach.
- Zaniedbuj nawiązywanie relacji.
- Podnosz negatywnych aspektów.
- Zaniedbuj elementów pozytywnej atmosfery, zabawy.
- Wyznaczaj ograniczeń.
- Bądź zbyt praktyczny.
- Bądź pesymistą.



## Jan Przykładowy

Organizacja:

Data:

ExtendedDISC

23.04.2011

### Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o danym stylu zachowania?

#### Styl S

##### TAK:

Postępuj w uporządkowany, logiczny sposób.  
Zadawaj konkretne pytania, aby poznać prawdziwe potrzeby.  
Dostarcz wsparcia.  
Dostarcz precedensów, aby zredukować niepewność.  
Pamiętaj o uczciwości i sprawiedliwości.

##### NIE:

Zapominaj o złożonych obietnicach.  
Dokonuj nieoczekiwanych zmian.  
Bądź nieodpowiedzialny.  
Zapominaj dostarczyć wystarczająco dużo informacji.  
Działaj zbyt szybko.  
Bądź niecierpliwy.

#### Styl C

##### TAK:

Słuchaj uważnie.  
Udzielaj odpowiedzi w sposób spokojny i ostrożny.  
Bądź dokładny, pamiętaj o dołączeniu wszystkich istotnych informacji.  
Zwolnij swoją prezentację.  
Wykorzystaj pomoc materiałów na piśmie.  
Dowiedz się jakie są kluczowe elementy i skup się na nich.

##### NIE:

Działaj zbyt szybko.  
Poświęcaj zbyt dużo czasu na „pogaduszki”.  
Podchodź zbyt blisko.  
Trać cierpliwości w dostarczaniu wszystkich wymaganych informacji.  
Oczekuj natychmiastowej decyzji.