

Ja jako Lider



Jan Przykładny

Organizacja:

ExtendedDISC

Data:

06.11.2012





Wprowadzenie

Niniejszy raport został zaprojektowany po to by pomóc Ci poznać i lepiej zrozumieć Twój naturalny styl zachowania jako LIDERA.

Raport zawiera opis Twoich naturalnych predyspozycji i talentów, na których możesz bazować rozwijając swój potencjał oraz zdobywając nowe umiejętności. Mamy nadzieję, iż informacje zawarte w tym raporcie pomogą Ci stworzyć optymalny plan rozwoju Twoich umiejętności przywódczych i menedżerskich.

Raport opisuje naturalny styl zachowania danej osoby, czyli zachowania, które kosztują najmniej energii i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla tej osoby najprzyjemniejsze. Jest to sposób, w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalną dogłębną analizę sytuacji. Nasz naturalny styl zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy nasza zdolność do dopasowania zachowania została ograniczona.

Prezentowane treści są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu analizy behawioralnej Extended DISC®. Wyniki analizy Extended DISC® nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji oceniających respondenta. Przeciwnie, należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji do użytku respondenta i jego przełożonego.

Analiza Extended DISC® nie opisuje pełnej osobowości człowieka i nie powinna być stosowana w tym celu. Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

Rekomendujemy aby, informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym Konsultantem Extended DISC®

Życzymy przyjemnej lektury!

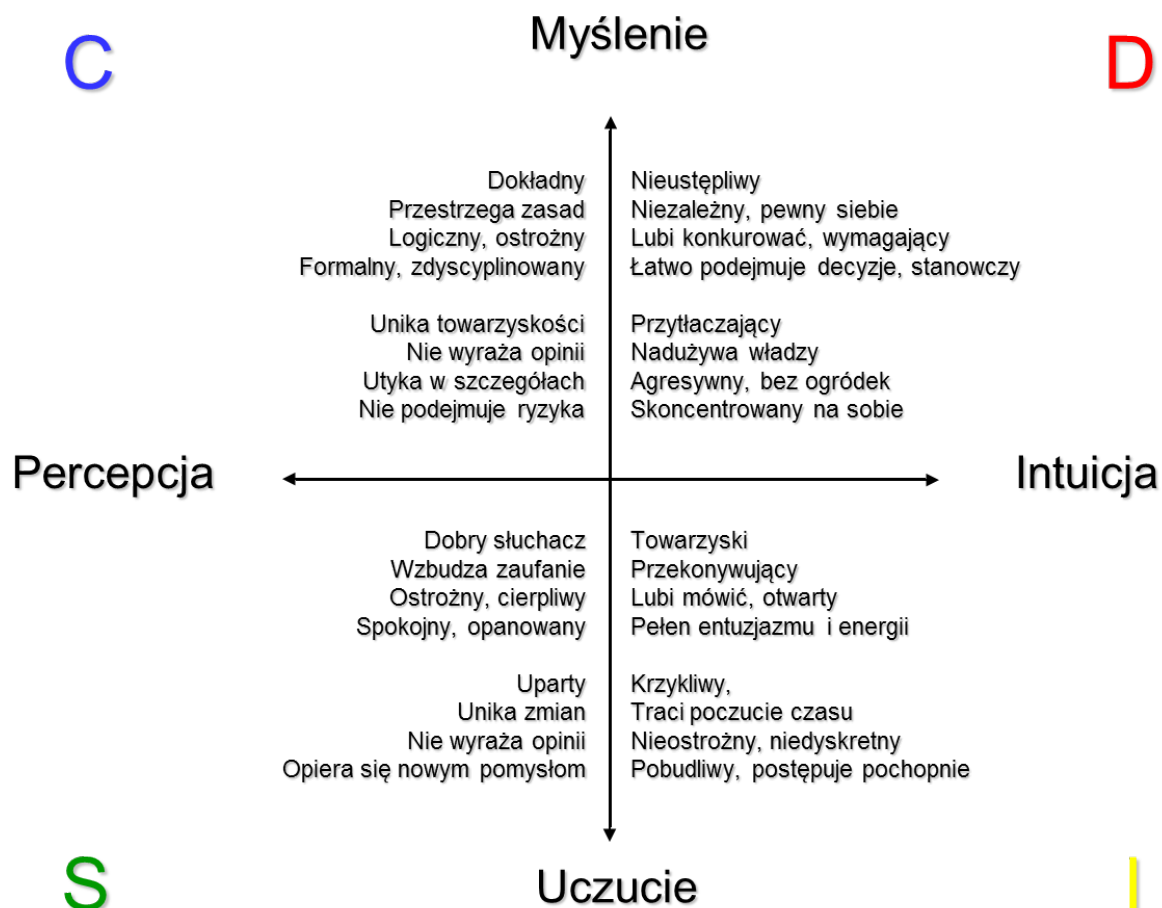


Model Extended DISC®

Kwestionariusz analizy behawioralnej Extended DISC® jest stosowany z powodzeniem od 20 lat w ponad 40 krajach na świecie. W każdym kraju gdzie jest stosowany przeprowadzane są szczegółowe badania statystyczne, aby upewnić się, że otrzymujemy miarodajne, wiarygodne wyniki. W Polsce narzędzie to stosowane jest od ponad 10 lat i skorzystało z niego już ponad 1 200 organizacji.

Model Extended DISC® opiera się na pracach Carla Gustava Junga oraz Williama Moultona Marstona. Podstawą tych teorii jest podział zachowań ludzi na cztery główne style określone jako: D I S C. Istotą modelu Extended DISC® jest precyzyjny pomiar natężenia poszczególnych stylów zachowań w potencjale respondenta.

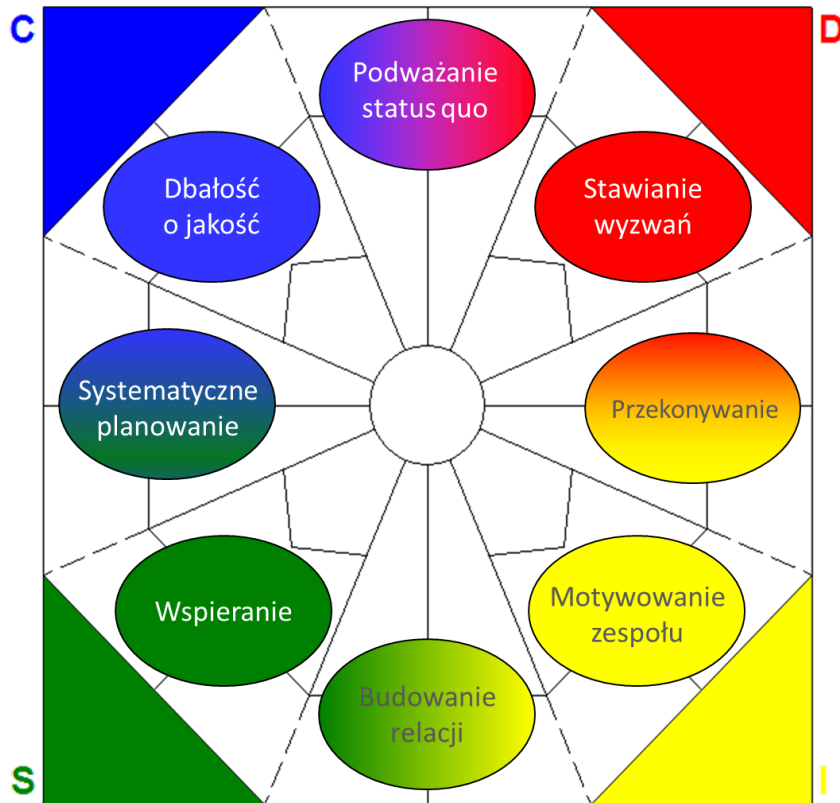
Zapoznaj się przedstawionymi poniżej zachowaniami charakterystycznymi dla poszczególnych stylów zachowań.





Diament Extended DISC® - typowe zadania Lidera

Poniżej przedstawiono przykłady typowych zadań Lidera na tle modelu Extended DISC®



Zastanów się, które z powyższych zadań przychodzą Ci z łatwością, a które wymagają więcej wysiłku i koncentracji?

Jakiego rodzaju zadania są dla Ciebie aktualnie szczególnie istotne?

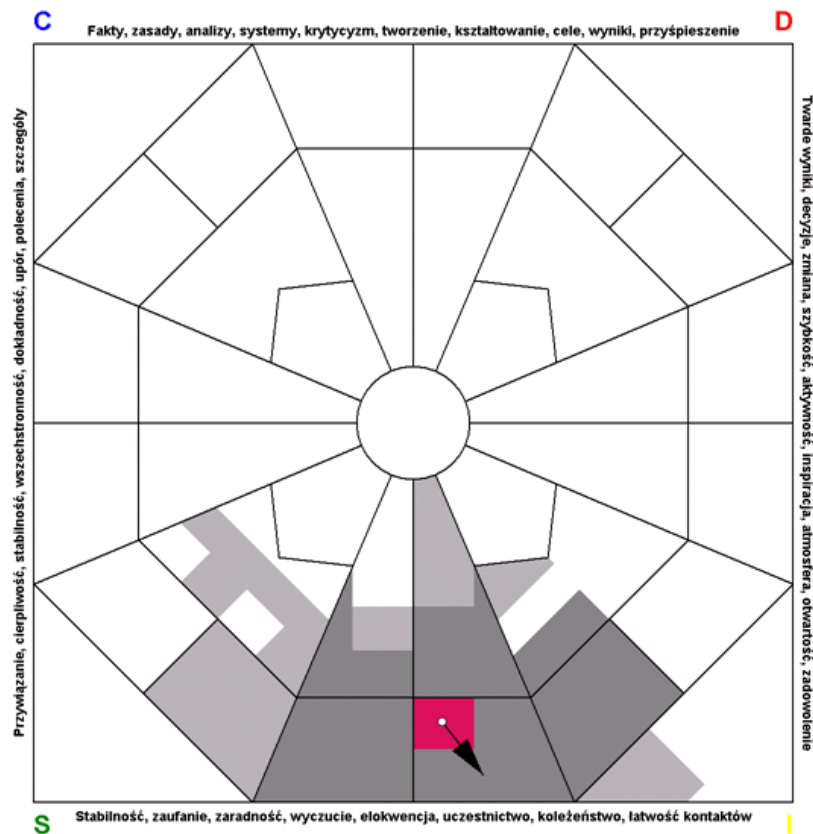


Diament Extended DISC® - Twoje strefy elastyczności

Diament Extended DISC® 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.



Porównaj opisy z poprzedniej strony z Twoim wynikiem powyżej - zanotuj swoje wnioski i refleksje



Profile Extended DISC®

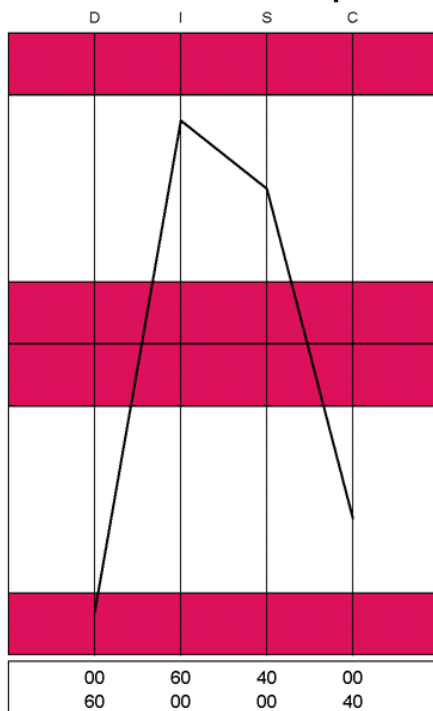
Kompleksowa interpretacja poniższych wyników wymaga wsparcia ze strony Certyfikowanego Konsultanta Extended DISC®.

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

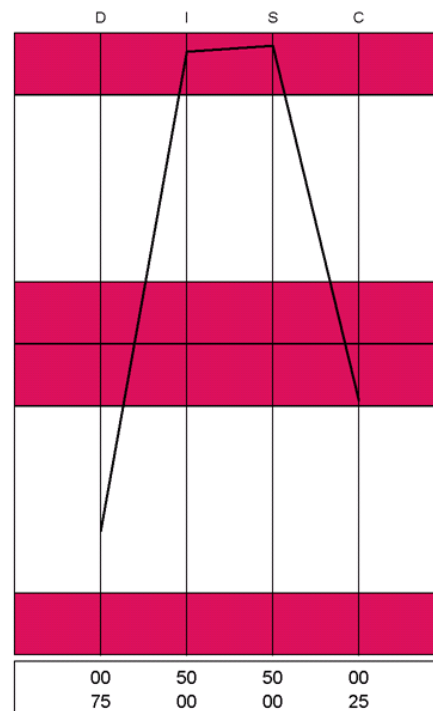
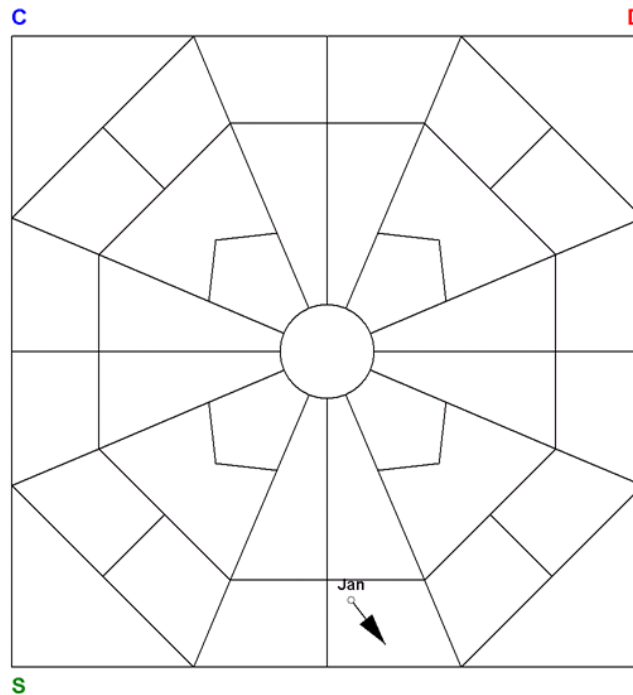


Tabela pod wykresami - wiersz górny - pokazuje natężenie i wzajemną relację w % komfortowych dla Ciebie zachowań

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



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?



Naturalny styl zachowania

Mocne strony

- 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

Jakie są Twoje najważniejsze atuty?

Które mocne strony z wymienionych powyżej są najważniejsze dla Ciebie jako przywódcy?



Przywództwo - preferowane zachowania

Poniższe 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 świetnie rozwinąć tę umiejętność. Wyniki pokazują natomiast, że będzie to od Ciebie wymagało sporo świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Dbłość o dobre samopoczucie członków zespołu:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Słuchanie, partycypacyjny styl zarządzania :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Organizowanie i nadzorowanie czynności codziennych :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Uczestniczenie w pracach zespołu, wspieranie :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Uczestniczący, nienarzucający się styl przewodzenia:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Wspieranie, dodawanie otuchy współpracownikom:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Motywowanie innych poprzez wykorzystanie własnej wiedzy i systematyczności:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Udzielanie wsparcia na poziomie specjalistycznym :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Gruntowne wprowadzanie do tematu, uczenie innych :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Przewodzenie poprzez koordynowanie i uczestnictwo w pracy zespołu:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Jakie są Twoje najważniejsze atuty w obszarze przywództwa?

Jaki styl przywództwa przyjmujesz najchętniej?



Przywództwo - preferowane zachowania

Poniższe 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 świetnie rozwinąć tę umiejętność. Wyniki pokazują natomiast, że będzie to od ciebie wymagało sporo świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Stawianie wymagań i nieustanne tworzenie nowych możliwości : -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zarządzanie zasobami i systemami w sposób dyrektywny: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zarządzanie wymagające szybkiego i analitycznego podejścia: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Stawianie wymagań i zachowywanie dystansu wobec zespołu : -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Dążenie do perfekcji poprzez ciągłe usprawnianie : -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Autorytatywne sprawowanie władzy: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Tworzenie procesów i procedur operacyjnych : -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Długofalowe, szczegółowe planowanie: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Kreowanie systemów i procedur : -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Zorientowany na ludzi, lecz wymagający styl zarządzania: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Które obszary chciałbyś rozwijać?

Jakiego rodzaju zadania mógłbyś zdelegować?



Motywacja

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.

Czynniki motywujące

- 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

- 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

Refleksje i wnioski



Komunikacja - preferowane zachowania

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.

Poniższe 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 świetnie rozwinąć tę umiejętność. Wyniki pokazują natomiast, że będzie to od ciebie wymagało sporo świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Gotowość do częstego omawiania tych samych tematów:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie taktowne i ostrożne:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Aktywne dzielenie się dobrymi wiadomościami:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Skupianie się na wybranym temacie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Aktywne dzielenie się rzeczowymi informacjami:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie szczegółowo i logicznie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Mówienie wprost z nastawieniem na cel:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5



Naturalny styl zachowania

Reakcje na sytuacje stresowe

Poniższy opis NIE jest opisem Twojego zachowania. To swego rodzaju "lista ostrzegawcza" - w ten sposób często reagują na stres osoby o podobnym do Twojego stylu 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

Które z powyższych zachowań rozpoznajesz u siebie?

Jaki wpływ mają na Twoje działanie?

W jaki sposób sobie z nimi radzisz?



Główne refleksje
