



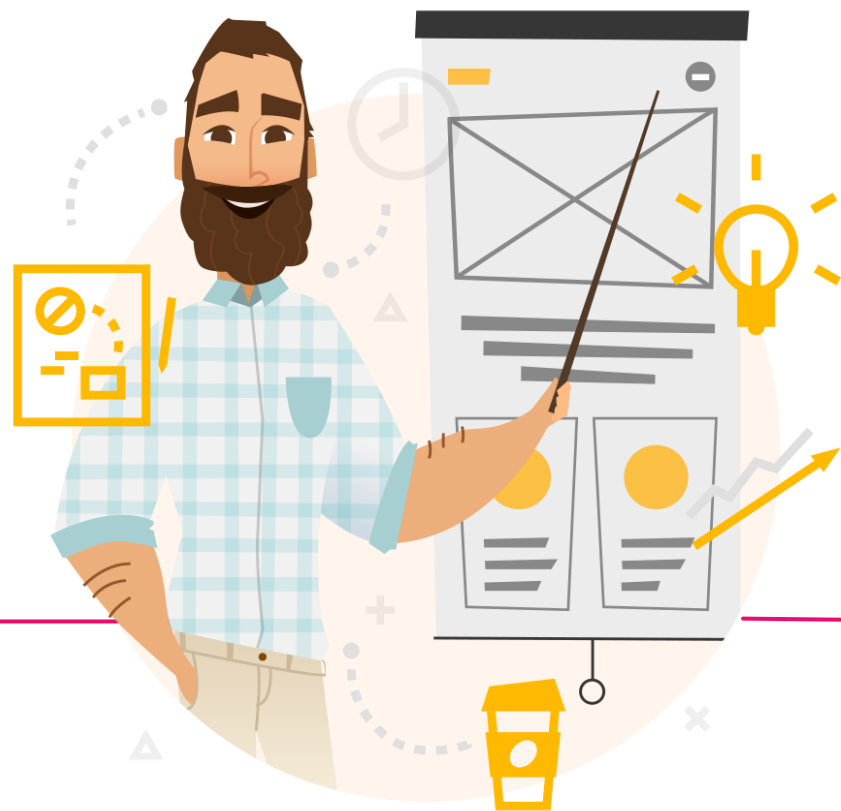
extended.tools



Wprowadzenie do modelu **Extended DISC**



Extended DISC jest stosowany w ponad 40 krajach na świecie.



Diagnoza talentów



Zaangażowanie pracowników



Praca zespołowa



Decyzje rekrutacyjne



extended.tools



Teoria

Extended DISC

— Historia modelu Extended DISC

Jung:
Die Psychologische
Typen

1921

Marston:
Emotions of
Normal People

1928

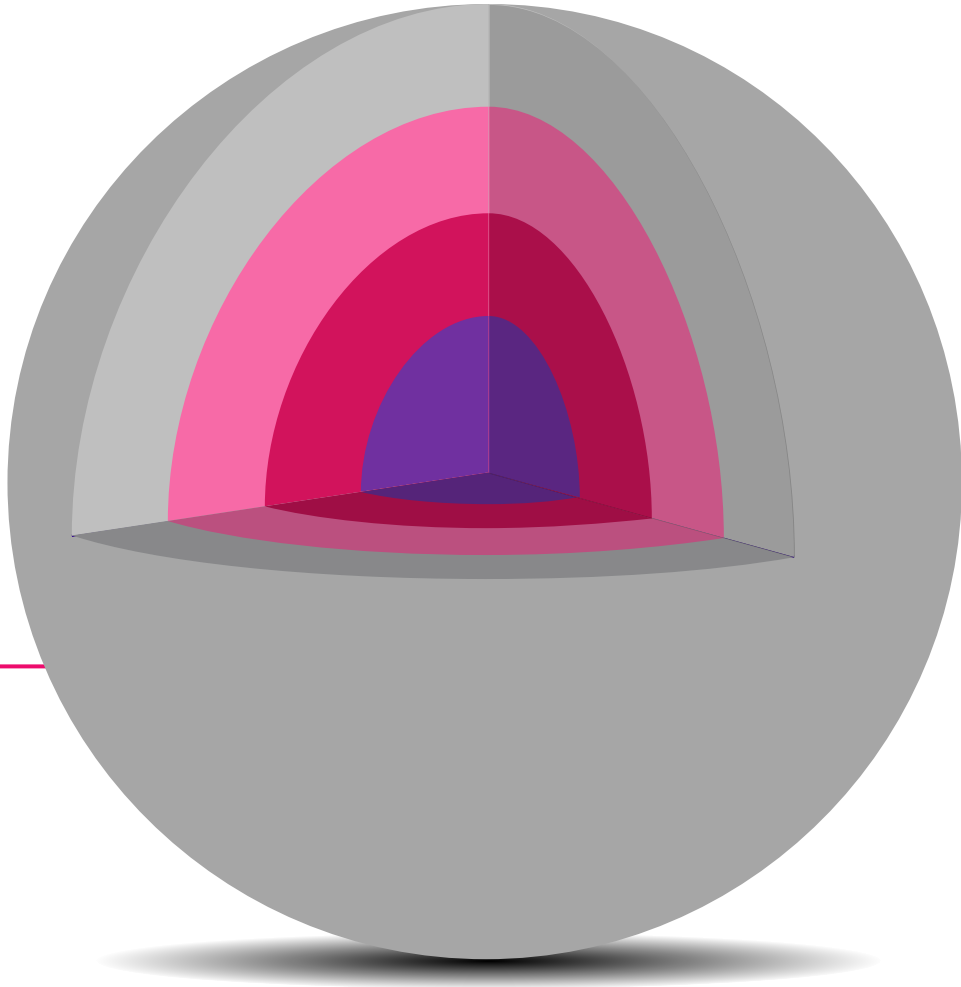
DISC
System

1951

System
**Extended
DISC**

1994

Model opiera się na pracach **Carla G. Junga**



Adaptowane zachowania

Postawy

Wartości

Umiejętności

Wiedza

Doświadczenie

Oczekiwania

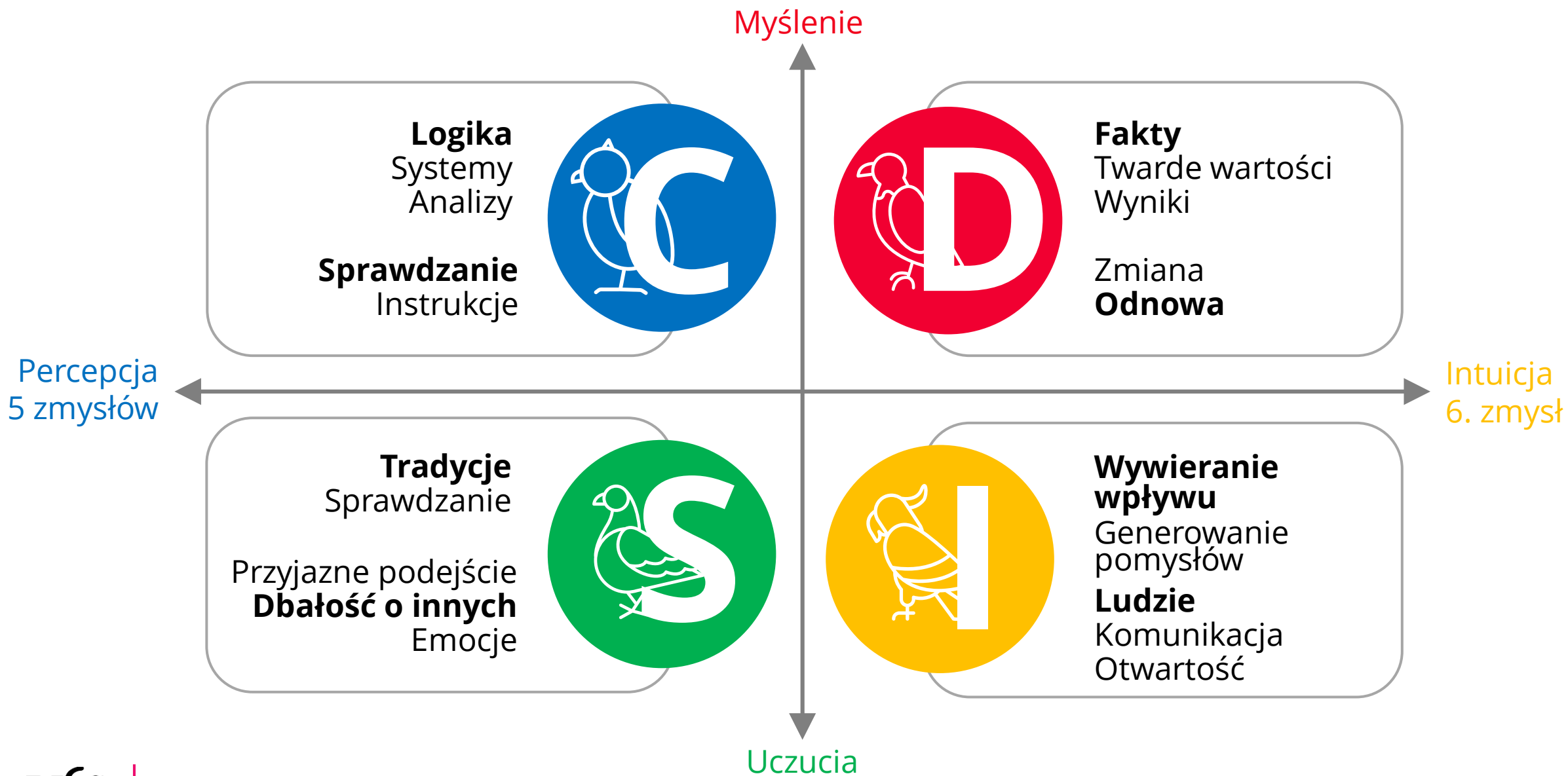
Stan fizyczny

Stan psychiczny

Naturalne zachowania

Uwarunkowania kulturowe

— Czterostrefowy model stylów zachowań



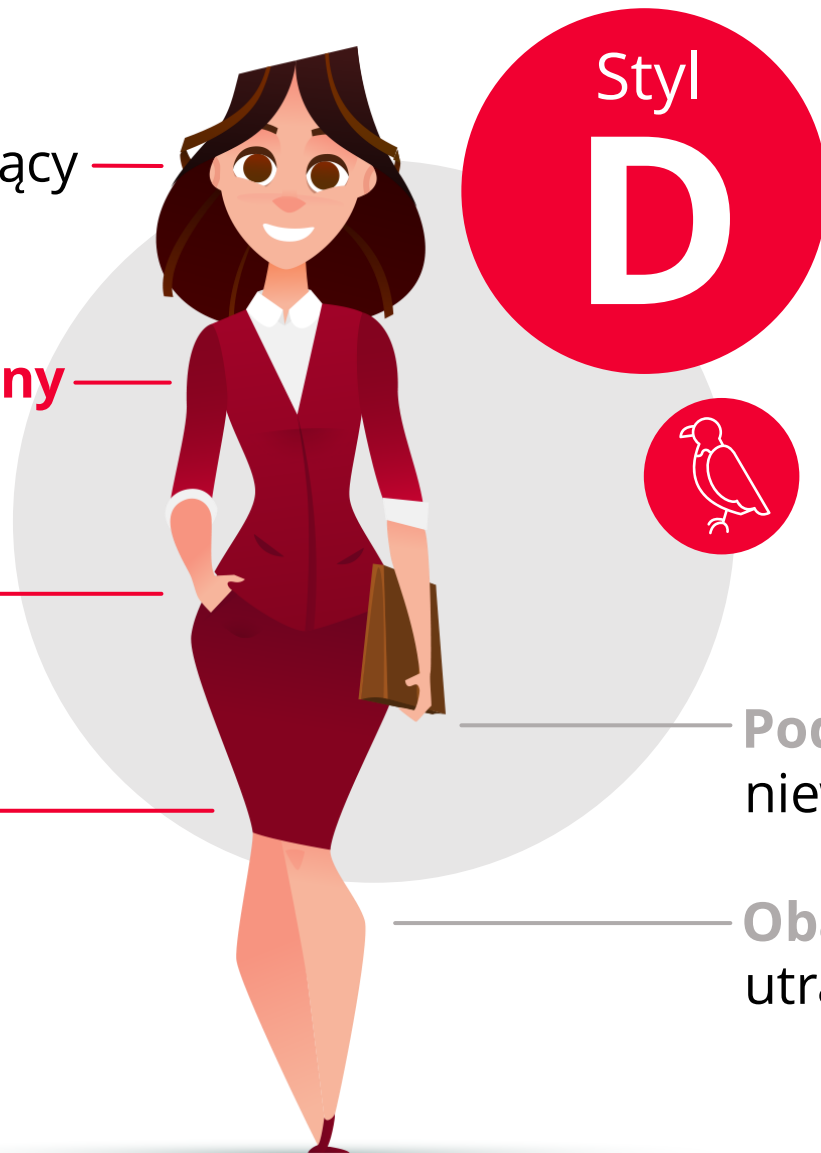
— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Łatwo podejmuje decyzje, twardy, inicjujący —

Nieustępliwy, **wypowiadający się, odważny** —

Lubi konkurować, wymagający —

Niezależny, skoncentrowany na sobie —



Pod presją
niewzruszony

Obawa
utrata kontroli

— Styl D – **zorientowany na rezultat**



Określenia

reorganizator, lider projektu,
twórca pomysłów, pionier



Jak zidentyfikować taką osobę

często ci przerywa, np. rozmawia jednocześnie
przez telefon, śpieszy się, zajmuje się wieloma
projektami na raz, nie zawsze jest uprzejmy



Komunikacja

często jednokierunkowa od niego/niej do słuchaczy
własne opinie przedstawia jako fakty, nie podlegające dyskusji
może być bezceremonialny, mówi to co myśli
dobrze się czuje w sytuacjach wymagających dyscypliny, a nie
kompromisu, np. w sytuacjach kryzysowych



— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Towarzyski, rozmowny, optymistyczny —

Lubi rozmawiać, **otwarty** —

Pełen entuzjazmu i energii —

Przekonujący, **inspirujący** —



Pod presją
Nieorganizowany

Obawa
Odrzucenie przez otoczenie

— Styl I – **zorientowany na ludzi**



Określenia

showman, dusza towarzystwa,
kolekcjoner pomysłów



Jak zidentyfikować taką osobę

Podeksytowany, otwarty i przyjazny
kiedy zgadza się z tobą, wyraża to,
podkreśla pozytywne aspekty spraw
i problemów



Komunikacja

- sprzedaje tematy i inspiruje
- uwielbia dużo mówić, ale unika szczegółów
- unika poruszania trudnych tematów
- bardzo dobrze się czuje udzielając pozytywnej informacji zwrotnej



— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Spokojny, **opanowany**, nieśpieszny

Ostrożny, **cierpliw**

Dobry słuchacz, skromny

Wzbudza zaufanie



Pod presją
zbyt ustępliwy

Obawa
utrata stabilizacji

— Styl S - stabilny



Określenia

siła spokoju, współpracownik,
ma stałe wyniki, nie zazdrości innym,
stąpa twardo po ziemi



Jak zidentyfikować taką osobę

spokojny, stabilny, systematyczny
postępuje ostrożnie, słucha



Komunikacja

- często jednokierunkowa; S słucha
- odzywa się raczej wtedy, gdy zostanie zapytany/zapytana
- mówi spokojnym tonem
- preferuje rozmowy na tematy, na których się zna
- preferuje rozmowy 1:1
- dobrze instruuje



— Model Extended DISC – 4 główne style zachowań

Dokładny, pedantyczny

Przestrzega zasad

Logiczny, analityczny, ostrożny

Formalny, **zdyscyplinowany**



Pod presją
przesadnie krytyczny

Obawa
krytyka własnej pracy

— Styl C - dokładny



Określenia

perfekcjonista, postępuje zgodnie z zasadami, krytyk



Jak zidentyfikować taką osobę

Ceni porządek np. na biurku, skupia się na szczegółach, jest uprzejmy, dyplomatyczny



Komunikacja

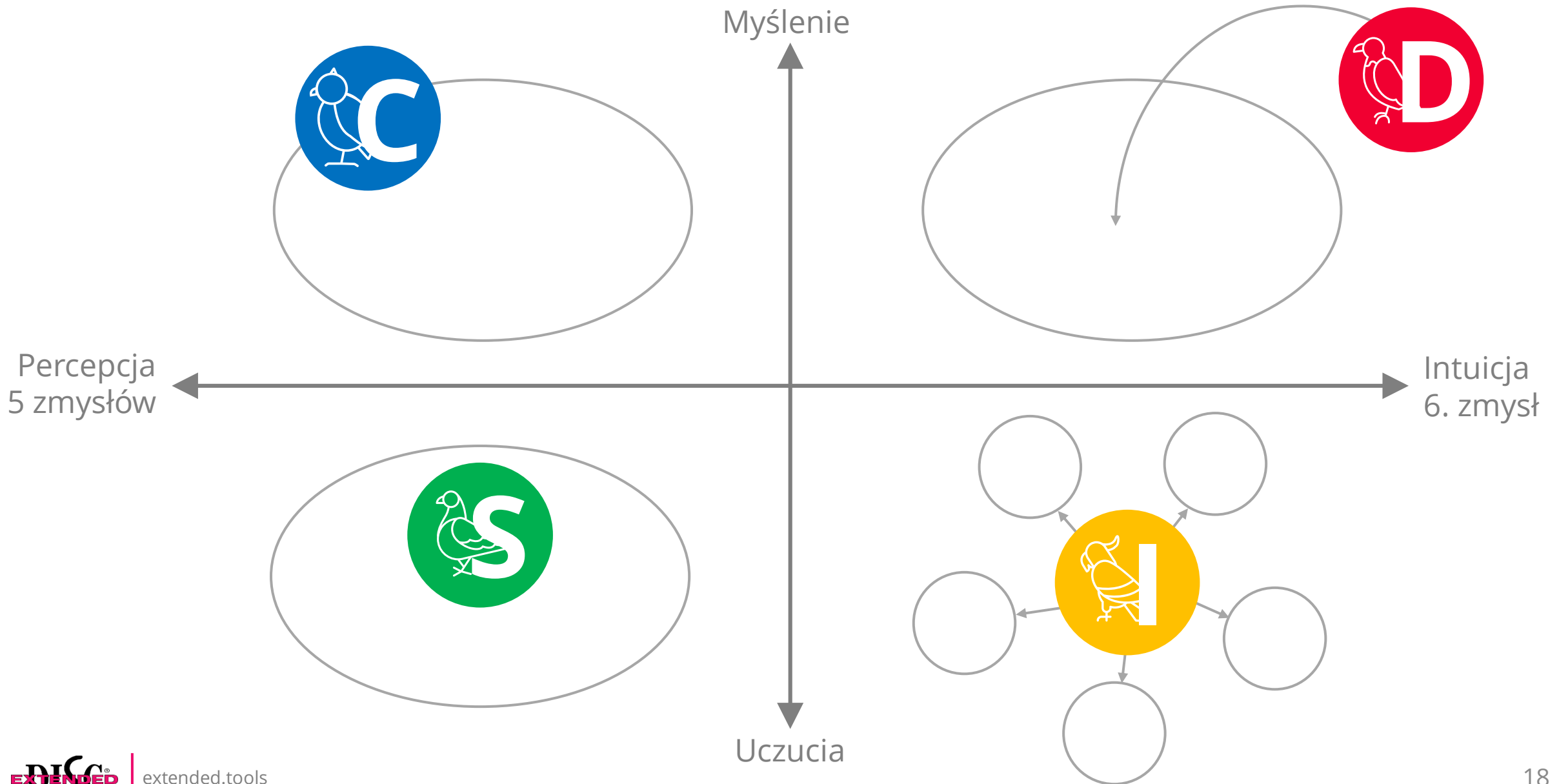
- preferuje komunikację pisemną
- może mieć trudność z wyrażaniem przeciwstawnych opinii
- dopieszcza szczegóły
- może utracić główny wątek
- nie lubi dyskutować o opiniach i kwestiach abstrakcyjnych



— Czterostrefowy model stylów zachowań



— Współpraca w zespole



— Reakcja na stres

