

Ja, jako Coach / Mentor

Raport przeznaczony jest dla Coacha i ma pomóc zidentyfikować jego naturalny styl zachowania. Informacje zawarte w raporcie powinny służyć doskonaleniu współpracy między Coachem / Mentorem i Klientem oraz pomóc w optymalizacji procesu coachingowego / mentoringowego.

Czarek Stalowy

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

09.09.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła doceniania różnorodności

WPROWADZENIE

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

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 coachingowych.

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 personalnych. Należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji przydatnych do doskonalenia Twojej skuteczności osobistej i zawodowej.

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

W tej części raportu znajdziesz informacje pomocne w zrozumieniu Modelu Extended DISC i charakterystyki stylów zachowań. Zapoznaj się z modelem i opisem stylów.

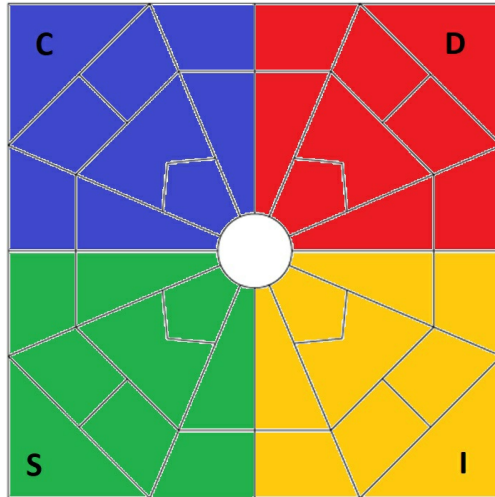
Kwestionariusz analizy behawioralnej Extended DISC jest stosowany z powodzeniem od 20 lat w ponad 40 krajach na świecie. W każdym kraju, gdzie jest stosowany, przeprowadzane są szczegółowe badania statystyczne, aby upewnić się, że otrzymujemy miarodajne, wiarygodne wyniki. W Polsce narzędzie to stosowane jest od 2001 roku 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 określane 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.

Dokładny
Przestrzega zasad
Logiczny, ostrożny
Formalny, zdyscyplinowany
Unika towarzyskości
Nie wyraża opinii
Utyka w szczegółach
Nie podejmuje ryzyka

Nieustępliwy
Niezależny, pewny siebie
Lubi konkurować, wymagający
Łatwo podejmuje decyzje, stanowczy
Przytłaczający
Nadużywa władzy
Agresywny, bez ogródek
Skoncentrowany na sobie

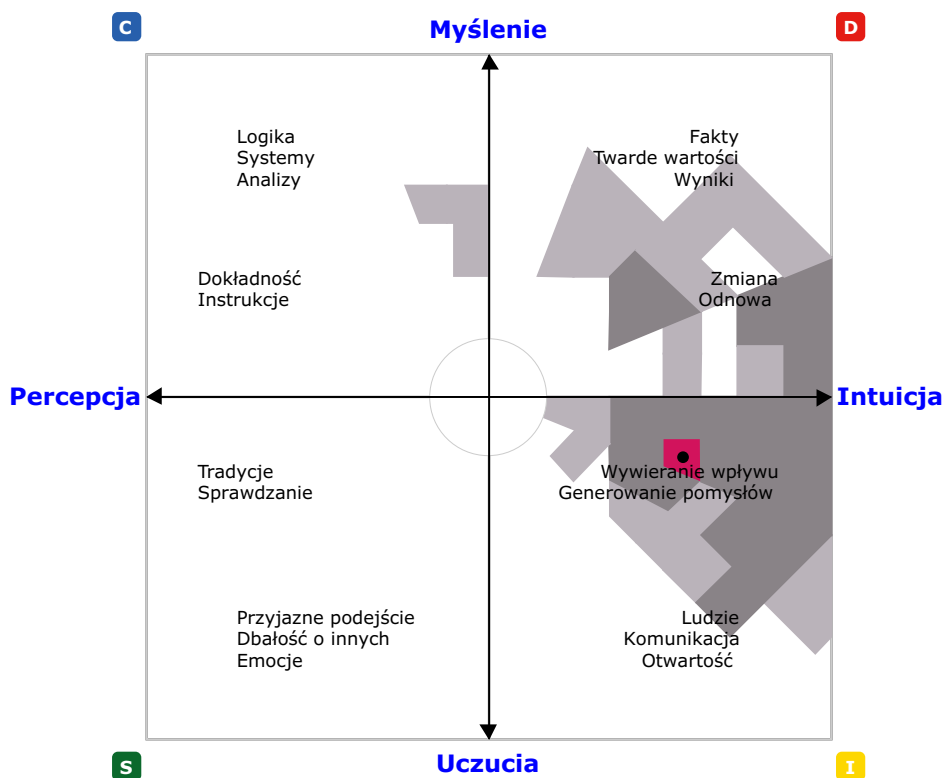


Dobry słuchacz
Wzbudza zaufanie
Ostrożny, cierpliwy
Spokojny, opanowany
Uparty
Unika zmian
Nie wyraża opinii
Opiera się nowym pomysłom

Towarzyski
Przekonujący
Lubi mówić, otwarty
Pełen entuzjazmu i energii
Krzykliwy
Traci poczucie czasu
Nieostrożny, niedyskretny
Pobudliwy, postępuje pochopnie

Diamant Extended DISC - Charakterystyka

Na poniższym diamencie możesz zobaczyć jak Twoje strefy elastyczności wiążą się z charakterystycznymi dla poszczególnych stylów potrzebami i zachowaniami w sytuacjach zawodowych.



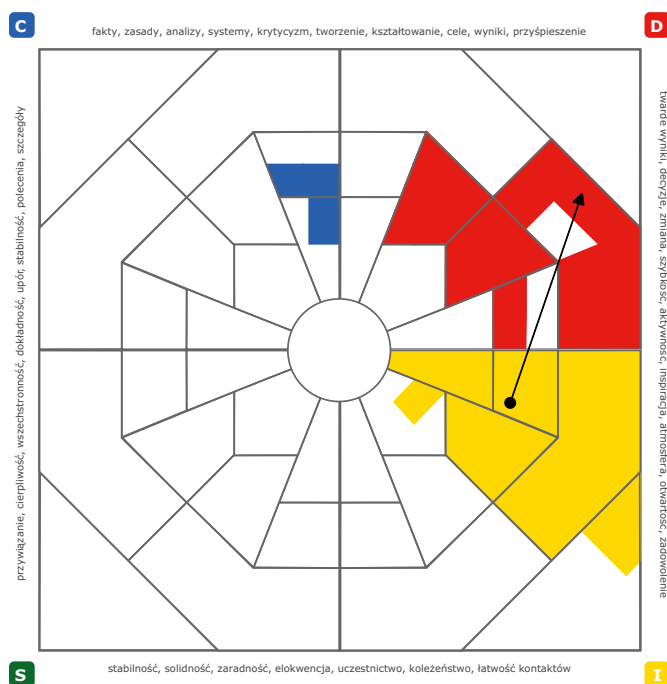
Zachowania charakterystyczne dla stylów, w których znajdują się Twoje strefy elastyczności (zaciemnione pola na diamencie), nie będą Ci sprawiały większej trudności. Natomiast te, które wiążą się ze stylami poza strefami elastyczności (białe fragmenty diamentu), mogą wymagać większej uwagi i energii.

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?

Diamant Extended DISC - Twoje strefy elastyczności

Poniższy model pokazuje, które zachowania są dla Ciebie najbardziej komfortowe, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji. Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne i komfortowe dla Ciebie zachowania. Porównaj Twój wynik z modelem na poprzedniej stronie. Białe pola wskazują w jakich obszarach działań jest wymagany większy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Najwięcej energii będą od Ciebie wymagały zachowania charakterystyczne dla pól, które nie są zaciemnione.



Twój styl DISC to: IDC (I - 50%, D - 45%, C - 5%)

Strzałka na diamencie pokazuje różnicę, między Twoim najbardziej komfortowym zachowaniem (początek strzałki), a Twoją potrzebą adaptacji (grot). To, ile energii będzie kosztowało dopasowanie do potrzeb środowiska, zależy od kierunku i długości strzałki. Mniej wysiłku wymagają zachowania charakterystyczne dla obszarów zaciemnionych. Jeśli strzałka wskazuje na styl, który na diamencie składa się z samych białych pól, dopasowanie może wymagać większego wysiłku.

Brak strzałki na Twoim diamencie może oznaczać, że oczekiwania, które odczuwasz w swojej obecnej sytuacji zawodowej nie są znacząco różne od Twojego naturalnego potencjału.

Motywatory

Ta część opisuje elementy, które mogą Cię motywować. Im więcej tego typu elementów w Twoim otoczeniu, tym większy będzie poziom Twojej motywacji.

Respondent jest efektywny w rolach, które są wyzwaniem dla jego umiejętności, ale nie obejmują zdefiniowanych z góry instrukcji. Lubi różnorodność miejsc, ludzi i zadań. Sukces i osiągnięte cele są dla niego istotnym czynnikiem. Czerpie motywację z możliwości uczestnictwa w procesach decyzyjnych.

- Możliwość do ekscytacji i przyłączenia się do zespołu
- Ludzie charakteryzujący się dobrym nastrojem
- Sytuacje wymagające szybkiej reakcji
- Pozytywna atmosfera pracy
- Potrzeba odnowy i zmian
- Inspirujące zachęcanie
- Planowanie i rozpoczynanie nowych projektów
- Różnorodna odpowiedzialność
- Mnóstwo czasu poświęconego innym
- Szczegółowe wskazówki w trudnych sytuacjach
- Bogate formy komunikowania się
- Większa potrzeba mówienia, niż słuchania

Sytuacje zmniejszające motywację

Umieszczone są tutaj sytuacje, których zazwyczaj nie lubisz i możesz negatywnie na nie reagować.

- Sytuacje będące źródłem kłótni
- Utrata prawa do zabierania głosu
- Ogarniające znużenie
- Ludzie przywiązujący zbyt dużą wagę do faktów
- Rutyny i powtarzające się obowiązki
- Pełna ignorancja w stosunku do obranego kierunku
- Ludzie przygnieci pesymizmem
- Biurokraci, którzy potrafią spowolnić każde działania
- Nieustanne powracanie do tych samych rzeczy
- Ludzie, którzy nie ekscytują się swoją misją
- Niepotrzebna ostrość, brak wyrozumiałości
- Podejmowanie decyzji pomijających czynniki ludzkie

Wnioski

Wymień 3 najważniejsze elementy, które motywują i demotywują Ciebie jako Coacha / Mentora.

Twój styl komunikowania się

Poniżej znajduje się opis Twojego stylu komunikacji.

Posiada naturalny talent w przekonywaniu swoich oponentów do własnych pomysłów. W stosunku do swoich partnerów zachowuje respekt, nigdy nie ucieka się do rozwiązań siłowych, nigdy nie wydaje bezpośrednich rozkazów. Odnosi się wrażenie, iż jest uważnym słuchaczem, ale w rzeczywistości w jego głowie wiruje tyle pomysłów, że brak mu cierpliwości dla powolnych mówców.

- 5 = Nienaturalne

5 = Naturalne

Komunikowanie ekspresyjnie i inspirująco:	-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
Mówienie wprost z nastawieniem na cel:	-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
Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Co jest najważniejsze dla Ciebie gdy komunikujesz się z innymi?

W sytuacjach coachingowych / mentoringowych:

W sytuacjach nie coachingowych / mentoringowych:

Ja, jako Coach / Mentor

Poniżej znajduje się opis Twojego naturalnego zachowania w sytuacjach coachingowych.

- 5 = Nienaturalne

5 = Naturalne

Poniższa lista opisuje twoje najbardziej naturalne zachowania w sytuacjach coachingowych / mentoringowych.

Zachęcanie do pozytywnych zmian, kreowanie ekscytacji: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Nawiązywanie krótkich, nastawionych na cel relacji z Klientem: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Dopingowanie Klienta do podejmowania działań: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Inspirowanie Klienta : -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Asertywne prowadzenie Klienta w procesie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Poniższa lista opisuje twoje najmniej naturalne zachowania w sytuacjach coachingowych / mentoringowych.

Spokojne i dokładne postępowanie zgodnie z procesem: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Szczegółowe przygotowywanie się do sesji: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Dociekliwe drażnienie tematu z zachowaniem dobrej atmosfery: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Budowanie stabilnej, długotrwałej relacji z Klientem: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Wsluchiwanie się w potrzeby Klienta: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Jaki element Twojej praktyki coachowej / mentorskiej chciałbyś udoskonalić?
