

Mój potencjał trenerski

Raport przeznaczony jest dla osób wykonujących pracę trenerską i ma pomóc zidentyfikować naturalny styl w zakresie zachowań, które sprzyjają pełnieniu tej roli. Informacje zawarte w raporcie powinny służyć doskonaleniu skuteczności osiągania celów szkoleniowych oraz budowania relacji z odbiorcami szkoleń.

Aneta Kolorowa

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

12.09.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła doceniania różnorodności

Wprowadzenie do raportu

Niniejszy raport został zaprojektowany po to, by pomóc Ci poznać i lepiej zrozumieć Twój naturalny styl zachowania w kontekście roli trenera/trenerki. Informacje u zawarte bazują na modelu Extended DISC który pomaga ludziom komunikować się, zrozumieć różnice w zachowaniach i doskonalić zachowania. Wspieranie ludzi w rozwoju wiedzy, umiejętności i postaw to złożone zadanie. Nie ma jednego stylu właściwego dla skutecznych trenerów/trenerek. Każdy/a z nas buduje swoją skuteczność zawodową bazując na naturalnych predyspozycjach, rozwoju w zakresie kompetencji zawodowych oraz pozyskując nowe doświadczenia i narzędzia pracy.

Celem raportu jest zidentyfikowanie Twoich najbardziej naturalnych zachowań które są ważne z perspektywy zadań trenerskich oraz tych obszarów, które mogą wymagać większego wysiłku. Stanowi to pomoc w przygotowaniu się do efektywnej pracy w roli trenera/trenerki. Na kolejnych stronach możesz przyjrzeć się swoim naturalnym predyspozycjom oraz obszarom potencjalnego wysiłku w zakresie tak ważnych elementów jak:

- Komunikacja w grupie
- Słuchanie
- Praca z grupą
- Wspieranie innych w rozwoju
- Wywieranie wpływu

Celem raportu nie jest zastąpienie doświadczenia lub metod pracy trenerskiej. Raport opiera się na Analizie Indywidualnej Extended DISC. Należy mieć świadomość tego, że nie jest to TEST. Nie dostarcza on wyników służących podziałowi ludzi według kategorii dobry-zły. System ten w żaden sposób nie klasyfikuje ludzi. Nie mierzy on czyjeś pełnej osobowości i nie powinien być stosowany w takich celach. Nie mierzy również umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

Raport ten opisuje Twój naturalny styl zachowania. Jest to styl zachowania, który kosztuje najmniej energii i wysiłku, wymaga najmniejszej koncentracji i zwykle jest dla danej osoby najprzyjemniejszy. Jest to sposób w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie mamy czasu na racjonalne zastanowienie. Nasz naturalny styl zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy nasza zdolność do dopasowania zachowania została ograniczona. Rekomendujemy aby, informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym Konsultantem Extended DISC.

Zanim przejdziesz do lektury raportu zastanów się jakie są trzy najważniejsze cele, które stawiasz przed sobą pracując w roli trenera/trenerki.

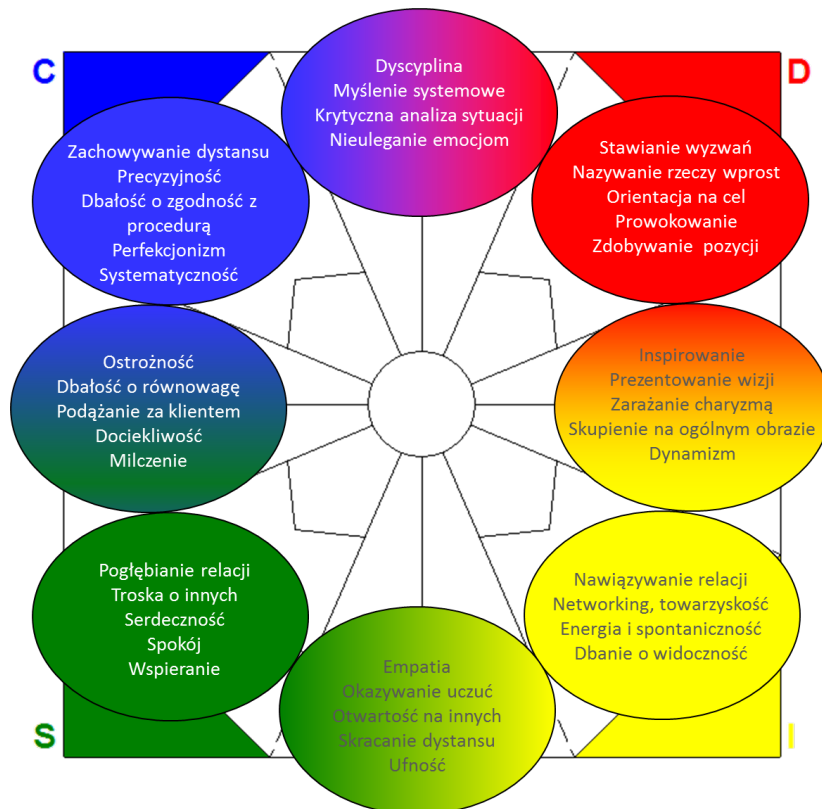
1 _____

2 _____

3 _____

Diamant Extended DISC

Poniżej przedstawiono przykłady zachowań charakterystyczne dla poszczególnych obszarów Diamentu Extended DISC.

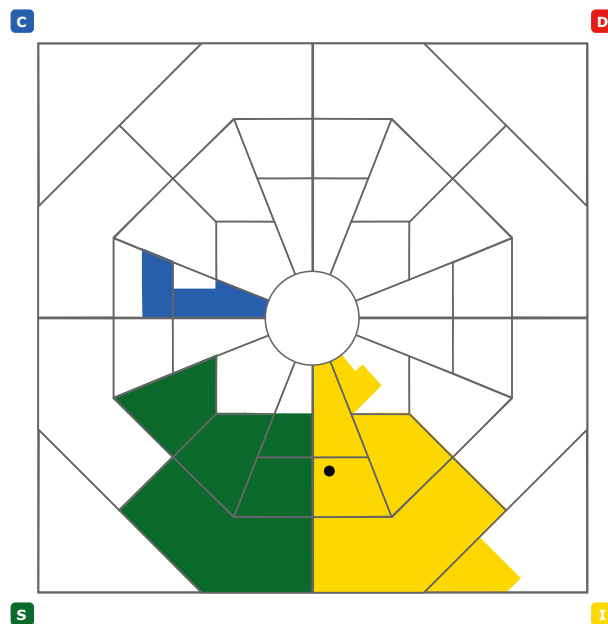


Zastanów się, które z powyższych postaw / zachowań przychodzą Ci z łatwością, a które wymagają więcej wysiłku i koncentracji?

Jakiego rodzaju postawy / zachowania są dla Ciebie aktualnie szczególnie istotne?

Diamant Extended DISC - Twoje strefy elastyczności

Diamant 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.



Twój styl DISC to: ISC (I - 45%, S - 30%, C - 25%)

Zapisz Twoje 3 najważniejsze zachowania / działania w pracy trenerskiej. Na ile zbieżne są Twoje naturalne zachowania z celami, które zapisałeś / zapisałaś wcześniej?

1 _____

2 _____

3 _____

Twój potencjał trenerski

Poniższe wyniki są pokazywane w skali od -5 do 5, od zachowania najmniej do najbardziej komfortowego. Zachowanie niekomfortowe - wymaga więcej energii (po lewej stronie). Zachowanie komfortowe - wymaga mniej energii (po prawej stronie). To nie jest skala typu "możesz - nie możesz". W przypadku, gdy jeden z wymiarów jest po lewej stronie skali nie znaczy, że nie możesz sobie dobrze radzić z tym obszarem. Możesz świetnie rozwinąć tę umiejętność, jednak będzie to od Ciebie wymagało świadomego wysiłku, koncentracji i energii.

Komunikowanie się z grupą

Poniższa lista opisuje twoje najbardziej komfortowe zachowania związane z komunikacją w grupie.

Pozytywne udzielanie wskazówek i dzielenie się informacjami: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Okazywanie pewności siebie w dyskusji pod warunkiem dobrej znajomości tematu: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Komunikowanie pozytywnie, z wyrozumiałością i empatią: -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

Gotowość do częstego omawiania danego tematu: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Poniższa lista opisuje twoje najmniej komfortowe zachowania związane z komunikacją w grupie.

Mówienie wprost z nastawieniem na cel: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Komunikowanie wprost, opieranie się na faktach: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Klarowne komunikowanie się oparte na faktach: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Prezentowanie w sposób efektowny, angażujący i skoncentrowany na celu: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Systematyczny i zwięzły sposób komunikacji: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Co jest najważniejsze dla Ciebie gdy komunikujesz się z innymi w ramach zadań trenerskich?

Słuchanie

Poniższa lista opisuje Twoje najbardziej komfortowe zachowania związane ze słuchaniem.

Zachęca innych do mówienia poprzez aktywne słuchanie i okazywanie zainteresowania: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Uważne słuchanie i zadawanie doprecyzowujących pytań: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Prośenie o informację zwrotną na temat własnego zachowania: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Okazuje zainteresowanie, aktywnie uczestniczy w rozmowie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Słucha chętnie i z zaangażowaniem: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Poniższa lista opisuje Twoje najmniej komfortowe zachowania związane ze słuchaniem.

Jest zainteresowany tylko główną informacją: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Jest zdolny do natychmiastowego kwestionowania wypowiedzi: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Ma tendencję do przejmowania kontroli nad rozmową: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Szuka powiązań pomiędzy szczegółami a całością zagadnienia: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zwraca uwagę na spójność treści wypowiedzi: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Które z naturalnych predyspozycji w zakresie słuchania innych najbardziej pomagają Ci w pracy trenerskiej?

Które z najmniej komfortowych zachowań bywają przydatne w Twojej pracy? Jak możesz się wesprzeć w tych sytuacjach?

Praca na sali szkoleniowej

Poniższa lista opisuje najbardziej komfortowe dla Ciebie zachowania spośród typowych zadań trenerskich.

Zachęcanie, uczestniczenie, angażowanie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Wielokrotne prowadzenie tego samego szkolenia: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Udzielanie informacji zwrotnej na bieżąco w czasie szkolenia: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Poświęcanie uwagi każdemu uczestnikowi: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Głębokie, ale motywujące szkolenie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Poniższa lista opisuje najmniej komfortowe dla Ciebie zachowania spośród typowych zadań trenerskich.

Prezentowanie faktów z pozycji autorytetu: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywnie zachęca uczestników do działania: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Występowanie przed dużymi i zróżnicowanymi grupami: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Głębokie omawianie procesów: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Inspirowanie uczestników tematem szkolenia: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Które z naturalnych predyspozycji w zakresie pracy trenerskiej uważasz za swoje najcenniejsze atuty?

Które z najmniej komfortowych zachowań są przydatne w Twojej pracy? Jak je możesz doskonalić?

Wspieranie rozwoju innych osób

Poniżej znajdziesz opis najbardziej dla Ciebie naturalnych zachowań wspierających rozwój innych osób.

Spokojne omawianie szczegółów podczas wspierania innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Wspieranie innych w ich potrzebie zrozumienia szczegółów: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Udzielanie informacji zwrotnej w przyjazny sposób: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Aktywne dzielenie się nową wiedzą z innymi: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Zwracanie uwagi na swój sposób działania i jego wpływ na innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Poniżej znajdziesz opis zachowań wspierających rozwój innych osób, które mogą wymagać od Ciebie największego wysiłku.

Całościowe spojrzenie na potrzeby rozwojowe organizacji: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zwracanie uwagi na braki w umiejętnościach w stosunku do wymagań organizacji: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Identyfikowanie wszelkich szczegółów potrzebnych do rozwoju umiejętności: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Przewidywanie umiejętności potrzebnych w przyszłości: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Świadomość w jaki sposób można rozwinać daną umiejętność: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Jakie wnioski wyciągasz z powyższych informacji? Które z zachowań warto kontynuować, jakie warto rozwijać, wzmacniać?

Wywieranie wpływu

Poniżej znajdziesz listę Twoich naturalnych zachowań związanych z wywieraniem wpływu na ludzi.

Poszukiwanie kompromisowych rozwiązań:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Komunikowanie określonych wcześniej informacji w uzgodniony sposób.:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Dostosowywanie swojego podejścia do różnych osób:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Przekazywanie złożonych kwestii w inspirujący sposób:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Wpływanie na innych poprzez rzetelne wykonywanie własnych zadań:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Poniżej znajdziesz listę Twoich najbardziej odległych od naturalnego potencjału zachowań związanych z wywieraniem wpływu na ludzi.

Komunikowanie celu i jego powiązań ze szczegółami procesu:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Wpływanie na innych poprzez podkreślanie wagi celów:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Aktywne nawiązywanie kontaktów na wielu płaszczyznach.:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Budowanie atmosfery otwartości i zaangażowania:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
Poszukiwanie strategicznych sojuszy również na zewnątrz organizacji:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5

Zastanów się jakie znaczenie mają powyższe zachowania w Twojej pracy? Z których korzystasz, w jakich sytuacjach okazują się pomocne. Które zachowania warto wzmacniać, może są takie, które warto zmodyfikować?
