

Głębia kolorów Extended DISC

Jak przekazać informacje zawarte w raporcie
Extended DISC w sposób rozwijający i skuteczny



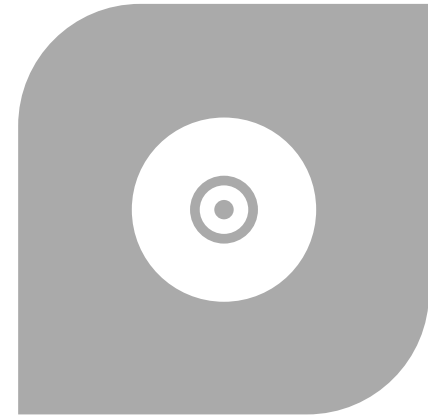
Tematy na dziś



PRZYGOTOWANIE DO PRACY
Z RAPORTEM – POSTAWA
KONSULTANTKI/KONSULTANTA.



NARZĘDZIA KOMUNIKACJI
PRZYDATNE PODCZAS
INDYWIDUALNEGO SPOTKANIA.



JAK WYDOBYĆ GŁĘBIĘ
KOLORÓW DISC?

Co chcemy osiągnąć podczas rozmowy o wyniku?

Zapoznać
respondenta/tkę
z modelem DISC

Przekazać informację
o wyniku

Pomóc zidentyfikować
się z wynikiem

Zachęcić do
autorefleksji

Pomóc odnaleźć
kluczowe dla siebie
punkty

Wesprzeć
w wyciągnięciu
wniosków ważnych dla
dalszego rozwoju

Filozofia narzędzia – ważny przekaz!

Nie ma „dobrych” i „złych” wyników. **Model nie służy do oceny**, dzielenia na lepszych i gorszych.

Każdy z nas ma **niepowtarzalny, indywidualny styl zachowań**.

Osoby odnoszące sukcesy w pracy i w życiu charakteryzują się **różnymi zachowaniami**.

Świadomość własnego stylu pomaga nam **w pełni wykorzystać potencjał i racjonalnie planować rozwój** w oparciu o wiedzę o sobie.

Różnorodność zachowań jest wartością!

Co nam pomaga, co nam przeszkadza?

◆ Co nam pomaga?

- ◆ Znajomość narzędzia.
- ◆ Praktyka!
- ◆ Znajomość własnego stylu i potencjalnych wyzwań.
- ◆ Wiara w sens tej pracy.
- ◆ Otwartość na różnorodność.
- ◆ Właściwa postawa.
- ◆ Znajomość stylu respondenta.
- ◆ Odpowiedni język.



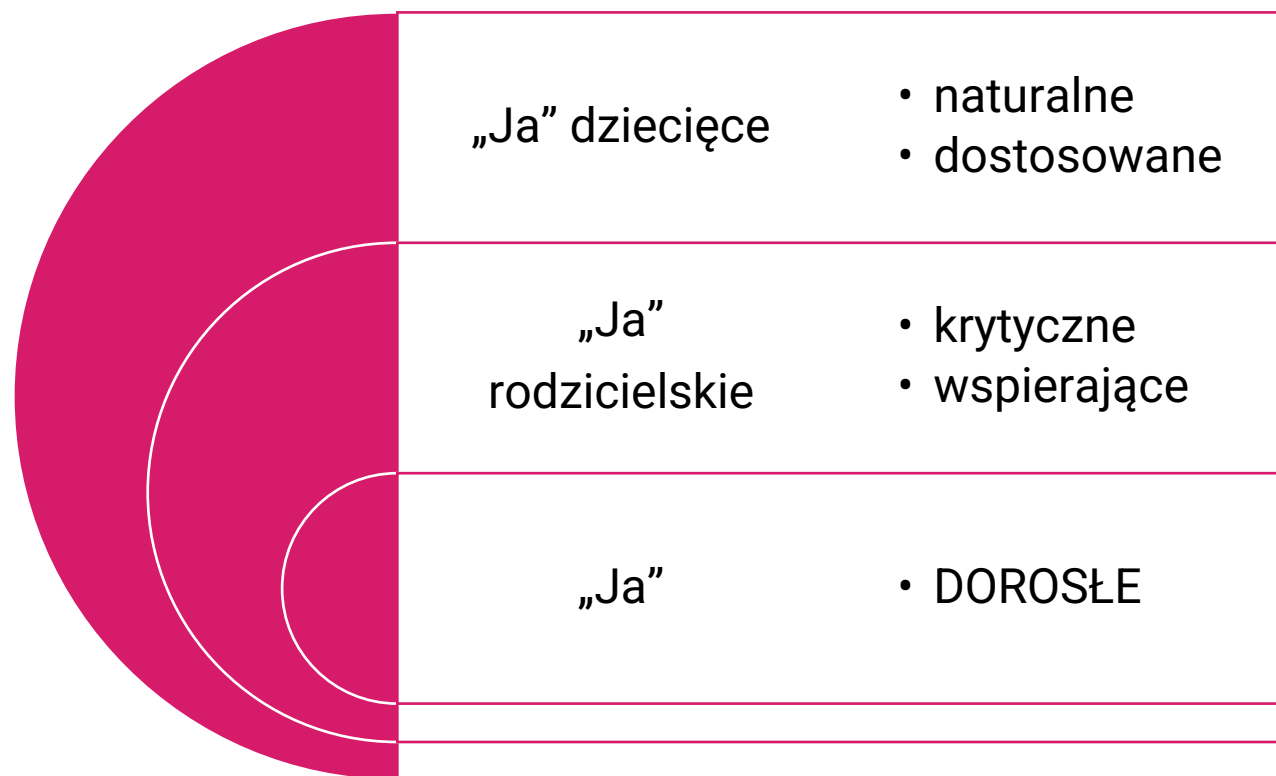
Co nam pomaga, co nam przeszkadza?

◆ Co nam przeszkadza:

- ◆ Własne schematy poznawcze.
- ◆ Postawa wobec respondenta.
- ◆ Język.



Analiza transakcyjna



Jeśli rozpoznamy z jakiego stanu „ja” wpływa nasze zachowanie i zachowanie innych, będziemy mogli świadomie wpływać na przebieg komunikacji.

Obraz siebie a obraz innych

Postawa wobec siebie	Postawa wobec innych
OK	Nie OK
Nie OK	OK
Nie OK	Nie OK
OK	OK

Opisując style Extended DISC:

- ◆ Mówimy o zachowaniach.
- ◆ Podajemy przykłady.
- ◆ Unikamy szufladkowania i uproszczeń („to taki typ szefa”, „domatorka”, „intelektualista”, „żartowniś”).
- ◆ Wyjaśniamy niewłaściwe interpretacje lub nadinterpretacje.
- ◆ Język równościowy „menadżerki i menedżerowie” albo, „kierownicy i kierowniczki”, „specjaliści i specjalistki”, „osoby zarządzające”.

Przykład:

- **Konsultant/ka:** *Osoba o stylu D decyzje podejmuje dosyć szybko, w oparciu o intuicję, nie potrzebuje wielu danych i konsultacji z innymi.*
- **Respondent/ka:** *Czyli można powiedzieć, że osoba D jest decyzyjna?*
- **Konsultant/ka:** *Jeśli „decyzyjność” rozumiemy jako zdolność do podejmowania decyzji to każdy styl jest decyzyjny na swój sposób. Proces podejmowania decyzji jest związany z indywidualnymi potrzebami. Żaden sposób nie jest lepszy ani gorszy. Każdy ma swoje zalety i wady, w zależności od sytuacji.*

Opis stylów DISC

- ◆ Diament symbolizuje złożoność ludzkich zachowań.
- ◆ Jest najbardziej ogólną prezentacją wyniku.
- ◆ Warto odnieść się do podstawowych wymiarów DISC.

Opis tego co widać na diamencie:

Z tego co tutaj widać wynika że...

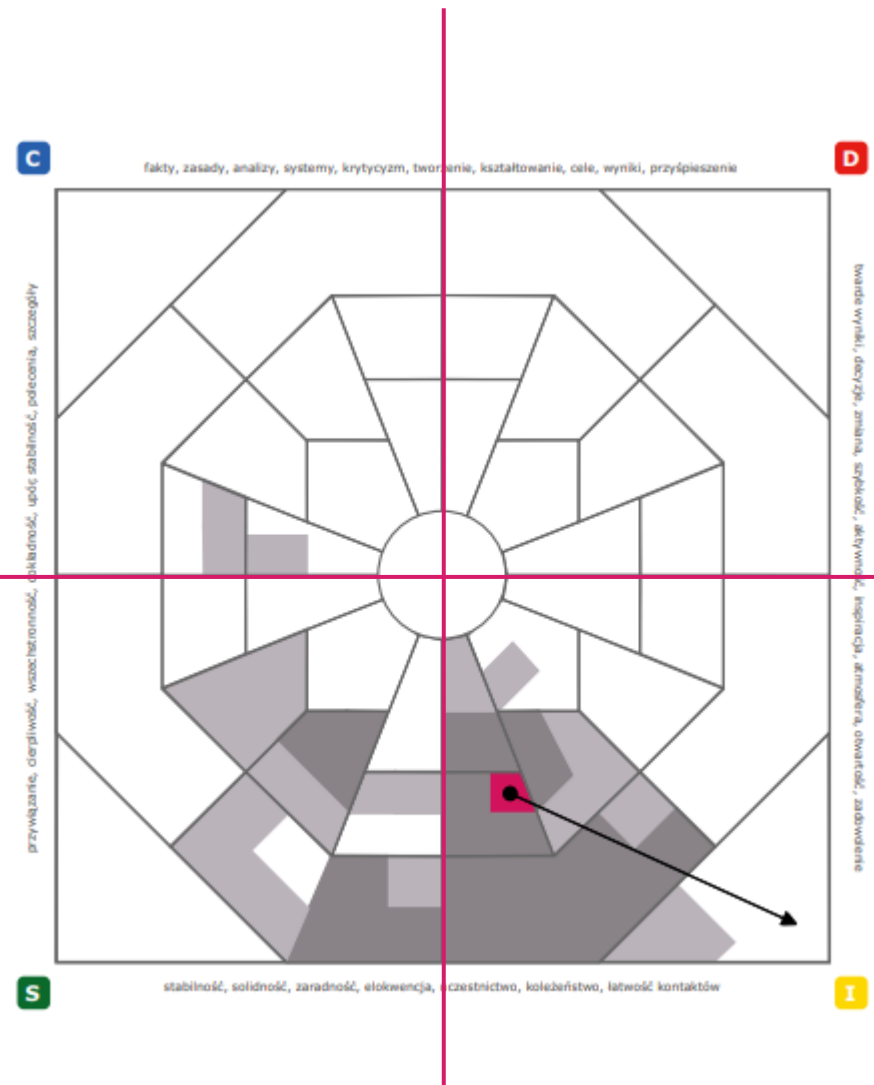
Wygląda na to, jakby Twoje komfortowe zachowania dotyczyły...

Wygląda na to, że zachowania w stylu D wymagają większego wysiłku...

Percepcja

Myślenie

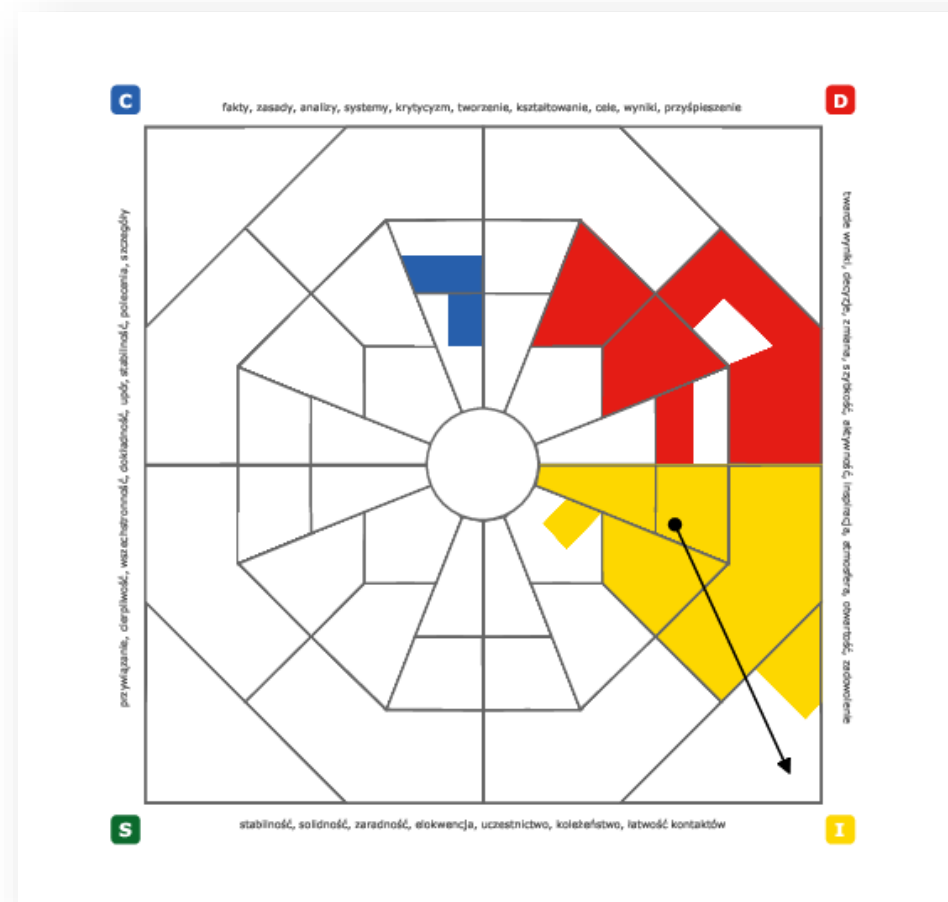
Intuicja



Twój styl DISC to: ISC (I - 50%, S - 45%, C - 5%)

Uczucia

Jeśli wolisz operować kolorami,
możesz skorzystać z takiej
wizualizacji:



Opis tego, co widać na profilu

- ♦ Z tego, co tutaj widać wynika, że...
- ♦ Tak jakby kluczowe zachowania w tym momencie to...
- ♦ Tego typu zachowania pomagają zwykle gdy....

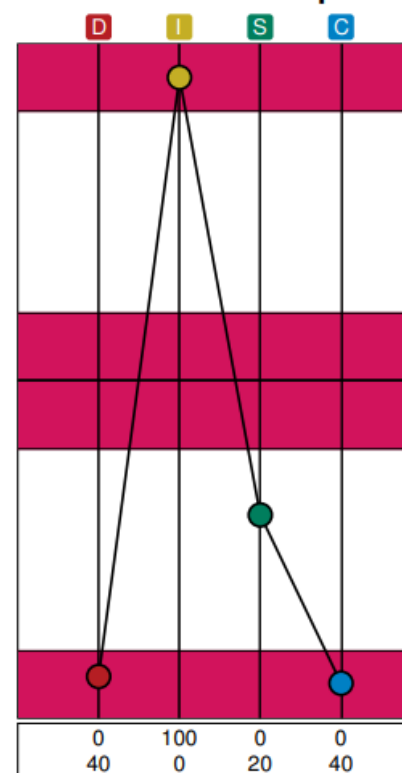
Otwarte pytania

Co o tym sądzisz?

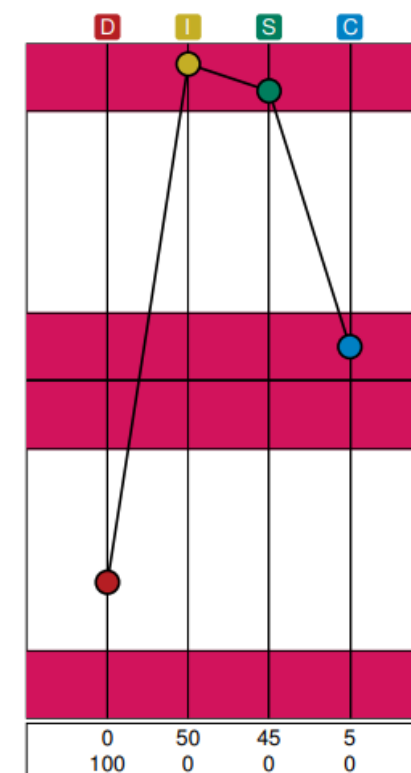
Jak to widzisz?

Na ile to, co powiedziałam oddaje Twoją sytuację?

Profil I - zachowania adaptowane



Profil II - zachowania naturalne



- ◆ Poproś respondenta/respondentkę o zapoznanie się z tekstami, zanim zaczniesz o nich rozmawiać ;-).
- ◆ Pierwsza strona tekstowa pomaga zrozumieć konstrukcję raportu i głębię kolorów DISC.

Używaj otwartych pytań!

Które z tych opisów wydają Ci się szczególnie trafne?

Jak odbierasz ten opis?

Co o tym sądzisz?

Atrybuty

Towarzyski, otwarty, przystępny, spokojny, rzetelny, niewymagający, przyjemny, metodyczny, dokładny, zorganizowany, lojalny, obowiązkowy, sumienny członek zespołu, dobry słuchacz.

Czynniki motywujące

Uczestnik badania ceni rzeczy mające pozytywny charakter i chętnie pracuje otoczony przyjemną atmosferą. Stara się udoskonalać rzeczy i pragnie, aby inni także zauważali pozytywne strony życia. Ceni sobie poczucie bezpieczeństwa, ostrożność przy podejmowaniu decyzji, branie pod uwagę czynników ludzkich. Pragnie być respektowanym i akceptowanym. Jeżeli warunki takie są spełnione, jest skłonny do koleżeństwa i świadczenia pomocy w stosunku do innych.

Stara się unikać

Ten typ osoby postępuje bardzo ostrożnie, kiedy pojawiają się sytuacje konfliktowe. Stara się utrzymać wyniki swojej pracy na stabilnym wysokim poziomie, ale łatwo poddaje się w sytuacjach kryzysowych. W pracy stara się unikać bycia pozostawionym samemu, zarówno w sensie fizycznym jak i emocjonalnym. Robi wszystko, żeby stworzyć pozytywne relacje z innymi ludźmi.

Styl komunikacji

W większości sytuacji, ta osoba łatwo zdobywa zaufanie innych. Wierzy, że jeśli atmosfera jest dobra, ludzie otrzymują pomoc wtedy, kiedy jej potrzebują i kiedy czują się swobodnie, wtedy przejawiają wysoką motywację do pracy. Nie jest łatwo tej osobie wydawać innym rozkazy, jako że ma zbyt silną wiarę w ludzi. Jest zbyt łatwo dostępna dla innych - jest bardzo dobrym słuchaczem.

- ◆ *Osoby o podobnej kombinacji stylów często mówią o tym, że...*
- ◆ *Komfortowe sytuacje dla osób o tego typu potencjale często wiążą się z...*
- ◆ *Jeśli nasze style DISC skupiają się wokół percepcji może motywować nas...*

Unikaj sformułowań typu:

„Jesteś...”

„Możesz – nie możesz”

„Lubisz – nie lubisz”



- ◆ Przypomnij, że opis dotyczy **komfortowych zachowań**, nie uwzględnia nabytych umiejętności, ani kompetencji zawodowych.
- ◆ Zachęć respondenta/respondentkę do **podzielenia się wynikiem** z osobą, która Ją/Jego dobrze zna. Warto zapytać o zdanie osobę, która potrafi udzielić informacji zwrotnej na podstawie doświadczenia w relacji z respondentem/tką.
- ◆ Dopytaj, które sformułowania wydają się niezbyt trafne. Odnieś je do całości wyniku.
- ◆ Używaj **języka korzyści**.

Przykład:

- *Z mojego doświadczenia wynika, że każda osoba jest w stanie znaleźć w tym raporcie coś ciekawego dla siebie. Jakąś informację, którą warto się podzielić z innymi, refleksję czy wskazówkę do doskonalenia własnych zachowań.*
- *Zachęcam Cię do tego żeby uważnie się zapoznać z raportem i wyciągnąć z niego to co ważne dla Ciebie.*

Identyfikacja z wynikiem

*Przekazanie filozofii
analizy Extended DISC*

*Postawa dorosły –
dorosły*

*Szacunek dla
różnorodności, również w
zakresie reakcji na raport*

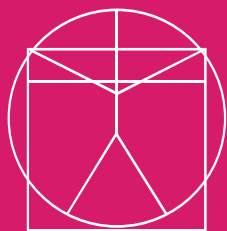
*Wiara w zdolność naszych
odbiorców do autorefleksji*

*Otwarte pytania
wzbudzające
zaangażowanie
i osadzenie wyniku
w realiach
respondenta/respondentki*

*Unikanie nadmiernych
uogólnień
i nadinterpretacji.*

*Zachęta do indywidualnej
pracy z raportem, język
korzyści.*





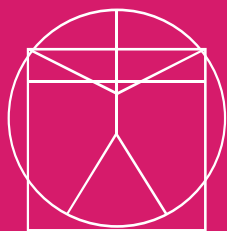
extended
tools

#ExtendedDISC

#WiecejNizKolory

#LudzieToWiecejNizZasoby





extended
tools

Dziękujemy!

