



Jane Doe

Stil: Provocator DC

DISC Career Report

vineri, 2 ianuarie 2026

Introducere

Raportul tău utilizează Sistemul de Personalitate DISC. Sistemul de Personalitate DISC este limbajul universal al comportamentului. Cercetările au arătat că trăsăturile comportamentale pot fi grupate în patru grupuri majore. Persoanele cu stiluri similare tind să demonstreze caracteristici comportamentale specifice aceluia stil. Toți oamenii împărtășesc aceste patru stiluri în grade diferite de intensitate. Acronimul DISC reprezintă cele patru stiluri de personalitate reprezentate de literele:

- D = Dominant, Determinat
- I = Influent, Inspirator
- S = Statornic, Stabil
- C = Conștiincios, Conform

Cunoașterea sistemului DISC te ajută să te înțelegi mai profund pe tine însuși, pe membrii familiei, pe colegi și pe prieteni. Înțelegerea stilurilor comportamentale te ajută să devii un comunicator mai bun, să minimizezi sau să previi conflictele, să apreciezi diferențele dintre ceilalți și să-i influențezi pozitiv pe cei din jurul tău.

În cursul vieții de zi cu zi, poți observa stilurile comportamentale în acțiune, deoarece interacționezi zilnic cu fiecare stil, în grade diferite. Pe măsură ce te gândești la membrii familiei, prieteni și colegi, vei descoperi diferite personalități care se vor desfășura în fața ochilor tăi.

- Cunoști pe cineva care e hotărât, la subiect și vrea mereu să afle punctul final?

Unii oameni sunt impunători, direcți și fermi.

Acesta este stilul D

- Ai prieteni care sunt buni comunicatori și prietenoși cu toți pe care îi cunosc?

Unii oameni sunt optimiști, prietenoși și vorbăreți.

Acesta este stilul I

- Ai membri în familie care sunt ascultători buni și au un spirit de echipă?

Unii oameni sunt stabili, răbdători, loiali și practici.

Acesta este stilul S

- Ai lucrat vreodată cu o persoană care adoră să colecteze informații și detalii și e meticuloasă în toate activitățile?

Unii oameni sunt preciși, sensibili și analitici.

Aceste este stilul C

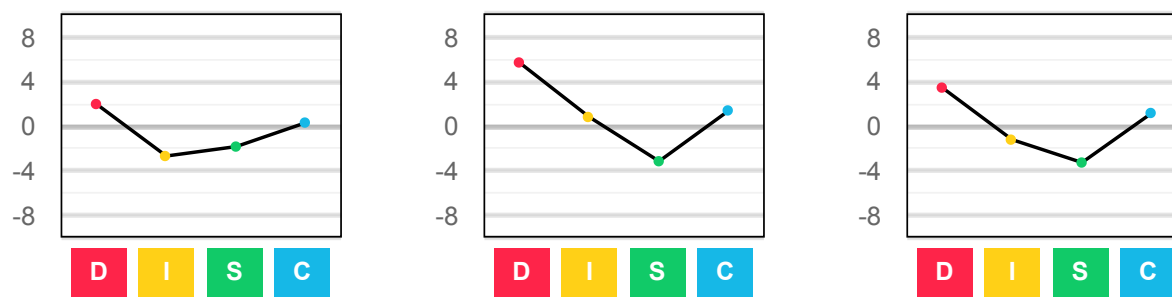


Graficul de mai jos ajută la crearea unei perspective legate de cele patru dimensiuni ale comportamentului.

	D = Dominant	I = Influent	S = Statornic	C = Conștiincios
Caută	Control	Recunoaștere	Acceptare	Precizie
Puncte forte	Administrare Leadership Determinare	Convingere Entuziasm Distractiv	Ascultare Lucru în echipă Termină treaba	Planificare Sisteme Organizare
Dificultăți	Nerăbdător Insensibil Ascultător slab	Lipsa detaliilor Lipsă de concentrare Nu prea termină	Suprasensibil Începe lent Detestă schimbarea	Perfecționist Critic Inactiv
Detestă	Ineficiența Nehotărârea	Rutinele Complexitatea	Insensibilitatea Nerăbdarea	Dezorganizarea Indecența
Cum ia decizii	Hotărât	Spontan	Compară opinii	Metodic

Deoarece personalitatea umană este alcătuită din intensități diferite ale celor patru stiluri comportamentale, graficul DISC ajută la oferirea unei imagini vizuale a stilului de personalitate. Graficul DISC descrie intensitatea fiecăruia dintre cele patru stiluri. Pentru caracteristicile DISC, toate punctele de deasupra liniei mediane sunt de o intensitate mai mare, în timp ce punctele de sub linia mediană sunt de o intensitate mai mică. Este posibil să ne uităm la un grafic DISC și să cunoaștem instantaneu caracteristicile personale și comportamentale unui individ.

Mai jos sunt cele trei grafice DISC ale tale și o scurtă explicație a diferențelor dintre grafice.



Graficul DISC 1 reprezintă „sinele public” (masca)

Acest grafic reflectă modul în care percepi cerințele mediului tău și percepția ta despre cum crezi că ceilalți se așteaptă să te porți.

Graficul DISC 2 reprezintă „sinele privat” (nucleul)

Acest grafic afișează răspunsul tău instinctiv la presiune și identifică modul în care cel mai probabil vei răspunde în condiții de stres sau tensiune. Aceasta ar fi reacția ta instinctivă.

Graficul DISC 3 reprezintă „sinele perceput” (oglindea)

Acest grafic afișează modul în care percepi comportamentul tău tipic. Ar putea fi numit percepția de sine. Deși uneori ai putea să nu fii conștient de comportamentul pe care îl utilizezi cu alte persoane, acest grafic îți arată abordarea tipică.

Descriere

Înțelegerea stilului tău

Jane, stilul tău se caracterizează prin cuvântul „Provocator”.

În calitate de Provocator, Jane e o persoană receptivă la probleme și dă dovadă de o cantitate semnificativă de creativitate prin abilitatea sa de a le rezolva. Provocatorii pot realiza sarcini importante în foarte puțin timp datorită determinării puternice. Jane e o persoană hotărâtă și probabil e foarte perspicace și are reacții rapide. Provocatorii vor examina și urmări toate căile posibile când caută o soluție pentru o problemă. Dau dovadă de multă previziune când se concentrează asupra proiectelor. Se străduiesc să fie corecți și astfel își echilibrează determinarea pentru rezultate tangibile. Provocatorii au tendința să fie perfecționiști și pot oscila în luarea deciziilor în timp ce încearcă să găsească „cea mai bună” soluție.

Provocatorii uneori par că sunt lipsiți de calm în situații sociale și pot fi percepuți și ca reci și extrem de sinceri. Preferă să lucreze singuri și prosperă într-un mediu în care ei stabilesc regulile. Jane are tendința să fie o persoană tăcută și rezervată când se implică în relațiile personale și nu își acordă ușor încrederea. În general, un provocator are puțină răbdare cu cei care nu urmează ceea ce se crede a fi calea corectă, din moment ce sunt extrem de motivați de determinarea de a excela. Provocatorii au tendința să se plictisească repede de responsabilitățile de rutină și au nevoie de oportunitatea de a lucra la noi proiecte. Au tendința să ignore latura emoțională a oamenilor pentru a se concentra pe sarcina de realizat. I-ar ajuta dacă și-ar stabili ca sarcină importantă exprimarea căldurii în relațiile sociale. Ar fi bine ca Jane să ia în considerare valoarea dezvoltării unei echipe și productivitatea mărită care poate rezulta din poziția de lider a unei echipe puternice. Jane ar trebui să lucreze pentru o cooperare mai puternică cu echipa și să-și dezvolte o atitudine răbdătoare când analizează opiniile și stilurile de lucru ale celorlalți.

Jane e o persoană orientată către sarcini și mânată de rezultate; are tendința să nu te implice emoțional când discută problemele cu oamenii. Un Provocator e creativ și se gândește înainte la ce are de făcut în continuare și cum i-ar putea afecta deciziile ceea ce se întâmplă în continuare. Jane e o persoană curioasă și îi place să primească detalii și informații exacte despre lucrurile necunoscute.

Putere ridicată a ego-ului
Analitic, metodic
Rezolvă probleme
Extrem de orientat către sarcini

Caracteristici generale

Realizarea muncii și a proiectelor
Autoritate pentru a crea și implementa soluții
Să nu trebuiască să socializeze inutil sau să facă politică
Furnizarea instrumentelor necesare pentru a ajunge la succes

Motivat de

Ocazia de a crea și rafina
Sarcini și activități solicitante
Proiecte care produc rezultate tangibile
Recunoaștere pentru abilitățile analitice

Mediul meu ideal

La Locul de Muncă

stilul tău profesional

Persoana cu personalitate de tip „D” înalt la locul de muncă este hotărâtă, competitivă, directă, orientată către sarcini și obiective. În numeroase companii, persoanele cu personalitate de tip D sunt plasate sau atrase spre funcții de conducere. Dacă nu ocupă o funcție de conducere, devin adesea figurile autoritare de facto, dacă li se permite acest lucru de către ceilalți.

Una dintre trăsăturile definitorii ale persoanelor cu personalitate de tip D este că sunt dispuse să accepte riscuri, provocări și schimbări. Având în vedere că lumea afacerilor se bazează pe mize mari și schimbări rapide, aceste tipuri de personalități devin bine poziționate pentru a deschide drumul spre necunoscut și a accepta riscul de eșec sau succes nemărginit. Persoanele cu personalitate de tip D înalt dispun de un curaj care este adesea admirat de către alte personalități din lumea afacerilor. Acolo unde alte personalități ezită sau fluctuează în luarea deciziilor, persoana cu personalitate de tip D va lua decizii vitale fără să aibă toate informațiile, acestea putând fi foarte bune sau foarte proaste pentru companie. Pentru că o persoană cu personalitate D dorește să conteste ordinea existentă, aceste personalități găsesc adesea abordări inovatoare pentru a oferi companiei lor un avantaj competitiv în lumea galopantă a afacerilor.

În afaceri, personalitățile de tip D par să aibă abilități speciale. Au capacitatea specială de a vedea cu „o abordare de tip tunel”, concentrându-se numai pe obiectiv până când acesta este atins. Gândirea „în ansamblu” este o altă capacitate care îi ajută să vadă întreaga imagine, care este alcătuită din bucăți mai mici. Deoarece personalitățile de tip D sunt mai degrabă vizionare decât orientate spre detalii, acestea se bazează adesea pe colegi pentru gestionarea bucăților care alcătuiesc imaginea de ansamblu.

În calitate de manageri, personalitățile de tip D sunt foarte orientate spre obiectiv și concentrate pe îndeplinirea sarcinilor. Își pot evalua organizația în funcție de abilitatea sau disponibilitatea lor de a îndeplini sarcinile importante pentru managerul de tip D înalt. Folosind un stil de comunicare direct, managerii de tip D înalt vor stabili regulile și nu se tem să își pună în aplicare regulile. Dispun de suficientă obiectivitate pentru a impune angajaților măsuri de conformitate sau reducere a efectivelor, atunci când este cazul, pentru a atinge obiectivul final.

În calitate de membri ai echipei, personalitățile de tip D se bazează în mod natural pe propria persoană, își pot asuma un rol mai independent într-un proiect de echipă sau pot servi ca șefi de echipă. O personalitate de tip D ajută echipa să rămână concentrată pe sarcini și în același timp oferă idei inovatoare, delegă sarcini și ia decizii vitale.

Dintre toate tipurile de personalitate DISC, personalitățile de tip D reprezintă numai 6% din forța de muncă, dar influența lor este adesea foarte mare în mediul de afaceri. Personalitățile de tip D înalt care nu sunt temperate de celelalte dimensiuni ISC ale personalității pot deveni autocrate, cu tendința de a controla și de a intra în conflicte. O personalitate de tip D accentuat are o mentalitate „faci ca mine sau pleci acasă” care este foarte „albă sau neagră”, sau un tip de gândire care trebuie să câștige cu orice preț. Într-adevăr, personalităților de tip D accentuat le place să dețină controlul și pot deveni agresive când sunt provocate, dar se expun la riscul de a deveni prea autocrate sau atât de concentrate pe sarcini sau obiective încât uită de relațiile interumane.

Trăsăturile tipului de personalitate Dominant la locul de muncă:

1. Stil de comunicare direct și la obiect
2. Impunător și autoritar
3. Hotărât în caz de conflict
4. Poate deveni agresiv sau părea antagonic în condiții de stres
5. Poate deveni nerăbdător
6. Este posibil ca „mai mult să latre decât să muște”
7. Poate părea detașat emoțional sau obiectiv
8. Dorește comunicare și răspunsuri complete
9. Poate părea morocănos, tăios sau repezit dacă este preocupat cu alte cereri
10. Poate vedea imaginea de ansamblu, dar vrea ca alții să se ocupe de detalii
11. Poate rezolva problemele în perioadele stresante
12. Poate îndeplini funcții de conducere solide, puternice, demne de încredere

La Locul de Muncă

sfaturi pentru stilul tău profesional

Sugestii pentru tipurile de personalitate D accentuate la locul de muncă

Sugestii de dezvoltare personală și îmbunătățire a comunicării la locul de muncă:

Personalitățile de tip D tind să spună „Nu întreba de ce, doar execută”.

Majoritatea celorlalte tipuri (în special tipurile C și S) doresc să știe de ce. **Oferiți explicații raționale, logice membrilor echipei, colegilor sau asociaților.**

Personalitățile de tip D tind să vadă lucrurile în alb și negru și judecă rapid sau decid fără să cunoască toate faptele.

Stilul „alb/negru” este utilizat cel mai bine în forțele de ordine sau în armată, dar **adesea există situații gri, care necesită investigare sau adunarea mai multor informații înainte de a decide.**

Personalitățile de tip D nu sunt interesate de detalii.

Personalitățile de tip D știu „ce să facă”, dar nu știu „cum să facă”. Ele se bazează pe ceilalți pentru a identifica, proiecta, planifica, executa sau testa „cum se fac lucrurile”. **Asigură-te că te înconjoară de persoane responsabile care să se ocupe „de modul cum se fac lucrurile”. Reține, echipele formate din personalități de tipuri complementare și interdependente sunt cele mai eficiente. Nu sacrifică calitatea pentru viteză și cantitate. Nu încerca să faci totul singur, cunoaște-ți punctele forte și limitele.**

Personalitățile de tip D au ego-uri puternice.

În ierarhia de afaceri, ego-urile sunt adesea o piedică. Personalitățile de tip D accentuat au în general ego-uri exagerate. **Nu lăsa ego-ul sau „conștiința de sine” să se izoleze numai în „modul în care îți câștigi existența” sau lumea afacerilor.** Completează-ți viața profesională cu alte activități pline de pasiune și provocări (cum ar fi sporturile, călătoriile, hobby-urile) cu ajutorul cărora îți poți exercita ego-ul.

Personalitățile de tip D sunt competitive.

Trebuie să concurezi pentru a rămâne pe piață în ziua de astăzi, dar nu lăsa spiritul competitiv să te consume și nu uita să pierzi cu grație. Fă un pas în spate, folosește-ți obiectivitatea pentru a stabili dacă cineva (angajați, membri ai echipei, clienți, publicul sau familia ta) suferă ca urmare a competitivității tale. Care este costul competitivității tale? La ce trebuie să renunți pentru a câștiga?

Personalitățile de tip D își asumă riscuri.

Fii atent ca riscurile pe care ți le asumi să nu se răsfângă asupra celorlalți. Încearcă să obții consensul și solicită feedback sau opinii asupra deciziilor pe care le iei pentru a obține o perspectivă. Reține, este posibil să nu cunoști toate datele necesare. Gândește-te la riscul în sine și la consecințe, dar ia în calcul și factorul uman și efectul pe care o decizie îl are asupra celorlalți.

Personalitățile de tip D încalcă adesea limitele de autoritate.

Personalităților de tip D le place să dețină controlul, să stabilească regulile și să avanseze în afaceri. Când funcțiile ocupate de personalitățile de tip D sunt de subordonare, adesea este dificil pentru ei să se supună autorității, în special în cazul în care cred că știu mai bine ce trebuie făcut. **În majoritatea cazurilor, încălcarea autorității te va duce la concediere, așadar asigură-te că discuți ideile tale cu superiorii înainte de a acționa.** Păstrează mișcările îndrăznețe pentru momentul în care vei fi tu șef.

Personalităților de tip D nu le place rutina și se plictisesc atunci când fac lucruri de rutină.

Deoarece le plac schimbările permanente și provocările, o rutină zilnică stabilă poate fi o sursă de stres. **Solicită în cadrul companiei schimbare și provocare, dar dacă nu îți poți schimba rutina, asigură-te că ai activități variate și provocări (fizice și mintale) în afara locului de muncă. De asemenea, poți privi rutina ca pe o sarcină sau un obiectiv. Personalitățile de tip D sunt foarte orientate spre sarcină și spre obiectiv, așadar considerarea rutinei zilnice în acest mod te poate ajuta să te motivezi.**

Personalităților de tip D le place să fie active și energice.

Personalitățile de tip D au tendința de a încerca prea mult în același timp pentru că le place să îndeplinească sarcini, să concureze, să găsească noi provocări. Ajung să aibă stiluri de viață cât se poate de active. **Ai grijă! Nu te risipi solicitându-te prea tare. Este dificil să fii tot ce așteaptă de la tine toți oamenii sau să îndeplinești toate sarcinile. Stabilește priorități și concentrează-te pe domeniile pe care le apreciezi cel mai mult. Nu sacrifică relațiile interumane pentru obiectivele, provocările sau stilul tău de viață.**

Personalitățile de tip D pot deveni agresive, provocatoare sau combative.

Fii conștient de înclinația spre furie și agresivitate. Acordă-ți 10 minute pentru a te gândi înainte să acționezi. Personalitățile de tip D sunt mai expuse riscului de a deveni agresive: 1) Când alte personalități puternice le provoacă. 2) Când alt tip de personalitate încearcă să profite sau să le „păcălească”. 3) Când simt că au pierdut controlul. 4) Când se află în competiție. 5) Când ego-ul lor este afectat.

Personalităților de tip D le place să dețină controlul.

Ai grijă! Nu deveni o persoană „obsedată de control” sau „un micro manager”. Oferă-le altor lucrători o șansă la autonomie, permițându-le să devină responsabili. Încearcă să delegi cât mai des cu putință sarcini altor persoane de încredere, pe care te poți baza.

Personalitățile de tip D pot fi furioase, morocănoase sau neatașate emoțional.

Personalitățile de tip D au un ritm alert și le plac schimbările și provocările.

Ține cont că uneori important nu este ceea ce ai spus, ci modul în care ai spus. **Acordă atenție tonului vocii și limbajului corporal. Alte tipuri de personalitate interpretează adesea tonul vocii ca pe un atac personal. Alte tipuri de personalitate sunt mai sensibile la nuanțele subtile și limbajul corporal decât tipul D.** Personalitățile de tip „I” se pot simți respinse, iar tipurile „C” și „S” se pot simți criticate de un ton tăios sau un limbaj corporal autoritar.

Ai standarde înalte pentru tine, dar nu le cere colegilor să se ridice la standardele tale. Reține, alte tipuri de personalitate pot părea că se mișcă mai lent, sunt mai pasive sau mai speriate de schimbare. **Acordă-le colegilor mai mult timp, mai multă răbdare și înțelegere.**

Comunicarea

cu stilul Provocator

Reține, un Provocator își poate dori:

- Autoritate, sarcini care promovează schimbarea, o abordare care pune accent pe punctul final, oportunități de avansare, abilitatea de a lucra pe cont propriu

Cele mai mari frici:

- Să fie criticat de ceilalți și să se profite de el

Când comunică cu Jane, de tip Provocator, ce să faci:

- Fii succint, direct și la obiect
- Adresează întrebări care încep cu „cum” și „ce”
- Concentrează-te pe treabă; concentrează-te pe rezultate
- Sugerează căi prin care să atingă rezultate, să fie responsabil de situație și să rezolve probleme
- Subliniază beneficiile logice ale ideilor și abordărilor prezentate; recunoaște-i munca de calitate
- Fii de acord cu informațiile și ideile și nu cu persoana

Când comunică cu Jane, de tip Provocator, ce să nu faci:

- Nu bate câmpii, nu te repeta
- Nu te concentra pe probleme
- Nu încerca să fii prea sociabil în fazele incipiente ale relației
- Nu fă generalizări sau afirmații fără sprijin

În timp ce analizează informații, Jane, de tip Provocator poate:

- Vrea să facă pe cont propriu fără să-i consulte pe ceilalți
- Neglijă factorul uman; lua decizii pe baza dovezilor
- Trece cu vederea părerile altora
- Oferi sisteme și idei inovatoare și progresiste

Caracteristici motivaționale

- **Obiective motivante:** Dominanța, descoperirea unor soluții unice
- **Îi evaluează pe ceilalți prin prisma:** Standardelor auto-impuse, exprimare sau idei inovatoare
- **Îi influențează pe ceilalți prin:** Competiție, stabilirea unui loc în dezvoltarea sistemelor
- **Valoarea pentru echipă:** Inițiază schimbări și îmbunătățiri, contestă complacerea
- **Utilizează în exces:** Sinceritatea și criticile
- **Reacția față de presiune:** Se bosumflă, devine plictisit cu rutina, dictatorial, lipsit de compasiune
- **Cele mai mari frici:** Să nu fie influent; eșecul
- **Domenii de îmbunătățit:** Să de dovadă de căldură; să devină mai verbal și orientat către echipă; să folosească abordarea de tipul „vinde, nu spune”



Comunicarea
cu stilul Provocator

Cunoașterea vine, dar
înțelepciunea rămâne.

- Alfred Lord Tennyson

Comunicarea

cu stilul Provocator

Valoarea pentru grup:

- Organizează în conformitate cu punctul final
- Capabilități analitice
- Nu se teme să ia decizii nepopulare; e în stare să fie hotărât
- Obține rezultate în mod eficient

Provocatorii posedă aceste caracteristici pozitive în grupuri:

- Lideri instinctivi
- Manageri autocrați care sunt buni în timpul crizelor
- Siguri pe sine
- Auto-disciplinați
- Inventivi în obținerea rezultatelor
- Își mențin concentrarea pe obiective
- Concreți și direcți
- Înlătură obstacolele
- Oferă o direcție și leadership
- Își respectă promisiunile și dau un exemplu bun
- Dispuși să vorbească
- Combină experiența cu cunoștințe practice
- Întâmpină provocările fără teamă
- Funcționează bine când au mult de lucru

Zone de dezvoltare personală pentru Provocatori:

- Ar trebui să se străduiască să fie ascultători „activi”
- Ar trebui să fie atenți la ideile altor membri din echipă până toată lumea ajunge la un consens
- Ar trebui să fie mai puțin dominanți și mai prietenoși și abordabili
- Ar trebui să dezvolte o apreciere mai mare pentru opiniile, sentimentele și doleanțele celorlalți
- Ar trebui să aloce mai multă energie în relațiile personale; ar trebui să arate mai mult sprijin pentru ceilalți coechipieri
- Ar trebui să-și facă mai mult timp să explice „de ce-urile” din afirmații și propuneri



Comunicarea
cu stilul Provocator

„Poți avea idei strălucitoare, dar dacă nu le poți transmite, ideile tale nu te vor duce nicăieri.”

- Lee Iacocca

Sfaturi de comunicare

În relația cu ceilalți

Punctele D și C sunt deasupra medianei, stilul tău este descris de cuvântul „Provocator”

Următoarea secțiune folosește adjective pentru a descrie unde anume sunt plasate punctele stilurilor DISC pe graficul tău. Aceste cuvinte descriptive se corelează aproximativ cu valorile de pe graficul tău.

D -- Măsoară cât de hotărât, autoritar și direct ești de obicei. Cuvintele care ar descrie intensitatea D-ului tău sunt:

- **FORTȚOS** Plin de forță; puternic, viguros
- **PERSOANĂ CARE RISCĂ** Dispus să își asume riscuri
- **AVENTUROS** Se implică în acțiuni palpitante sau periculoase
- **DECISIV** Aplanează o dispută, o întrebare, etc.
- **ISCODITOR** Încălinat să pună multe întrebări; curios

I -- Măsoară cât de vorbăreț, convingător și interactiv ești de obicei. Cuvintele care ar descrie intensitatea I-ului tău sunt:

- **RETRAS** Care se retrage în sine; timid; rezervat; abstract
- **RETICENT** Tăcut sau necomunicativ, fără chef de vorbă rezervat

S -- Măsoară dorința ta de a avea siguranță, pace și abilitatea ta de a fi un jucător de echipă. Cuvintele care ar descrie intensitatea S-ului tău sunt:

- **NELINIȘTIT** Incapacitate de a se odihni sau de a se relaxa; agitat; lipsit de tihnă
- **ORIENTAT SPRE SCHIMBARE** Dorință de a schimba; îi place varietatea
- **SPONTAN** Care acționează în conformitate cu un sentiment natural fără constrângere
- **ACTIV** Caracterizat de multă acțiune sau emoție; ocupat; rapid

C -- Măsoară dorința ta de a avea o structură, organizare și detalii. Cuvintele care ar descrie intensitatea C-ului tău sunt:

- **CONVENȚIONAL** Se supune sau respectă cutuma utilizării
- **CURTENITOR** Politicos și grațios
- **CONȘTIINCIOS** Scrupulos; efort minuțios de a atinge corectitudinea
- **STANDARDE ÎNALTE** Posedă un sistem solid de valori



Sfaturi de comunicare
în relația cu ceilalți

Singura modalitate prin care te poți schimba este să-ți schimbi percepția.

- Anthony De Mello

Sfaturi de comunicare

cum comunicii cu ceilalți

Cum comunicii cu ceilalți

Revino la secțiunea despre „Comunicare” a acestui raport și revizuește ce să faci și ce să nu faci în comunicare pentru stilul tău. Revizuirea propriilor preferințe de comunicare poate fi o experiență care-ți va deschide ochii sau doar o confirmare pentru ceea ce știi deja. În orice caz, ai pe hârtie caracteristicile stilului tău de comunicare. Această informație e extrem de valoroasă când e împărtășită printre colegi, prieteni și familie. Alții s-ar putea să realizeze că unele abordări nu funcționează pentru stilul tău, în timp ce altele sunt bine primite de tine. La fel de important e că acum vei vedea că MODUL CUM SPUI CEVA poate fi la fel de important ca CEEA CE SPUI. Din păcate, cu toții avem tendința să comunicăm așa cum ne place să auzim ceva, în loc să folosim metoda pe care o preferă cealaltă persoană.

Stilul tău e predominant „D”, ceea ce înseamnă că preferi să primești informații care subliniază REZULTATELE. Dar, când transferi aceleași informații unui client sau coleg de lucru, poate ai nevoie să-i traduci aceste lucruri, oferindu-i informațiile precise sau doar rezultatul final sau cum acesta face parte din soluție și că „trebuie să lucrăm ca o echipă.”

Următoarea secțiune a raportului prezintă modul de comunicare al stilului tău cu celelalte trei stiluri dominante. Anumite stiluri au o tendință naturală să comunice bine, în timp ce alte stiluri par să vorbească alte limbi. Din moment ce ai experiență în vorbirea în stilul tău „nativ”, vom examina cum să comunicii cel mai bine și cum să relaționezi cu celelalte trei limbaje dominante pe care oamenii le folosesc.

Următoarea secțiune e utilă în special pentru un stil dominant „D”, pentru că ai tendința să fii o persoană mai agresivă în comunicare decât ar prefera ceilalți.

Compatibilitatea stilului tău comportamental

Două stiluri „D” se înțeleg bine doar dacă se respectă reciproc și își doresc să lucreze ca o echipă pentru a realiza un obiectiv. Trebuie atenție sporită pentru a nu deveni excesiv de competitiv sau dominant asupra celuilalt.

Unui „D” îi place stilul „I” pentru că un „I” e un încurajator înăscut pentru „D”. Uneori, un „I” nu va fi destul de orientat către sarcină pentru un „D” într-o situație de muncă, decât dacă „D-ul” va vedea valoarea legată de cum „I-ul” poate fi influent pentru a realiza rezultatele finale.

Un „D” și un „S” lucrează bine împreună, în mod normal, pentru că „S-ul” nu îl amenință pe „D” și în mod normal va lucra din greu pentru a realiza obiectivul dorit. Uneori, relațiile personale pot fi tensionate din cauză că „D-ul” pare uneori prea orientat către sarcini și determinat.

Un „D” și un „C” trebuie să aibă grijă să nu devină nicicând prea insistent și orientat către detalii. Totuși, un „D” are nevoie de atenția la detalii stilului „C”, dar uneori are dificultăți de comunicare a nevoilor sale.



Comunicarea
cu ceilalți

Vorbirea este oglinda sufletului; așa cum vorbește omul, așa este și el.

- Publilius Syros

Sfaturi de comunicare

compatibilitatea stilului tău comportamental

Cum își poate îmbunătăți un „D” interacțiunea cu fiecare stil

D cu D:

Dacă există respect reciproc, aveți tendința să vă vedeți ca fiind conducători, vizionari, agresivi, hotărâți, competitivi și optimiști. Atâta timp cât cad de acord cu obiectivul de realizat, se pot concentra asupra sarcinii de realizat și pot fi extrem de eficienți. Dacă nu există respect reciproc, ai tendința de a-l vedea pe celălalt D ca fiind certăreț, dictatorial, arogant, dominant, agitat și pripit.

Sfat relațional: Fiecare dintre voi trebuie să vă străduiți să vă respectați reciproc și să comunicați. Stabilirea acestui obiectiv vă va ajuta extrem de mult. Trebuie să lucrați pentru a înțelege sferile și limitele autorității fiecăruia și să respectați acele limite.

D cu I

Vei avea tendința să vezi I-ul ca fiind egoist, superficial, extrem de optimist, volubil, prea sigur de sine și neatent. Nu-ți place să fii convins de I. Orientarea ta către sarcini va avea tendința să te facă să te superi din cauza generalizărilor neinsinuante ale „I”-ului.

Sfat relațional: Ar trebui să încerci să fii o persoană prietenoasă, din moment ce I-ul apreciază relațiile personale. Fă complimente atunci când ai ocazia. Ascultă-i ideile și recunoaște-i realizările.

D cu S

Vei avea tendința să vezi S-ul ca fiind pasiv, nonșalant, apatic, posesiv, leneș și neconvincător. D-ul are tendința să-l considere pe S ca fiind lent. S-ul are tendința să te considere certăreț și s-ar putea ca asta să-l copleșească. Ritmul tău rapid în acțiune și gândire poate cauza o reacție pasiv-agresivă.

Sfat relațional: Evită insistența; recunoaște sinceritatea muncii S-ului. Fii prietenos cu un „S”, pentru că apreciază relațiile. Fă un efort să fii mai relaxat, când e posibil, adoptarea unui ritm constant va reduce fricțiunea inutilă din relație.

D cu C

Tendința ta va fi să privești C-ul ca fiind excesiv de dependent, evaziv, defensiv și prea concentrat pe detalii și prea precaut și îngrijorat. D-ul are adesea impresia că C-ul analizează excesiv situațiile și se împiedică de detalii.

Sfat relațional: Încetinește ritmul; oferă-i informațiile într-o formă clară și detaliată, furnizând cât mai multe informații exacte posibil. În discuții, așteaptă-te ca C-ul să verbalizeze îndoielile, grijile și întrebările referitoare la detalii. Înlătură potențialele riscuri. Ori de câte ori e posibil, lasă-i timp C-ului să se gândească la detalii și probleme înainte să-i ceri să ia decizii.



Îmbunătățirea
Comunicarea

Comunicarea
funcționează pentru
cei care lucrează la
ea.

- John Powell

Comunicarea

fișă de lucru

Fișă de lucru: Sfaturi pentru comunicare

Schimbările din graficele tale indică metodele tale de adaptare. Personalitatea umană este profund influențată de schimbările din mediul nostru. În mod obișnuit, oamenii se schimbă semnificativ de la graficul unu la graficul doi ca rezultat al factorilor de stres sau al schimbărilor de mediu. Recunoașterea diferențelor sau schimbărilor dintre aceste două grafice ne ajută să înțelegem mecanismul nostru instinctiv de adaptare și indică cum să ne adaptăm mai bine în viitor.

Instrucțiuni: Fiecare dintre graficele tale scot la iveală diferite aspecte ale personalității tale. O privire mai atentă la aceste schimbări dezvăluie informații valoroase. Consultă ambele grafice (dacă este necesar, fă referire și la datele din profilul tău.) Compară punctele D, I, S, și C din graficele unu și doi. În cele din urmă, citește analiza răspunsurilor tale și gândește-te cum mediul tău îți afectează deciziile, motivațiile, acțiunile și mesajele verbale.

Schimbările punctului D:

Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „D” e mai sus sau mai jos față de „D” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește mai mult control în situații stresante. Dacă D crește considerabil, poți deveni foarte autoritar când devii stresat. O valoare mai mică indică o persoană care dorește mai puțin control în situații stresante. Dacă D coboară considerabil, poate dorești ca altcineva să te conducă și tu vei urma.

Schimbările punctului I:

Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „I” e mai sus sau mai jos față de „I” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește mai multă influență socială în situații stresante. Dacă I crește considerabil, poți încerca să îți folosești abilitățile de comunicare pentru a liniști lucrurile. O valoare mai mică indică o persoană care dorește mai puțin influență socială în situații stresante. Dacă I coboară considerabil, te bazezi mai puțin pe mijloacele verbale pentru a ajunge la o rezolvare.

Schimbările punctului S:

Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „S” e mai sus sau mai jos față de „S” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește un mediu mai sigur în situații stresante. Dacă S crește considerabil, este posibil să eviți orice conflict și să aștepti până când va fi disponibil un mediu mai favorabil înainte de a efectua orice schimbare. O valoare mai mică indică o persoană care dorește un mediu mai puțin sigur în situații stresante. Dacă S coboară considerabil, devii mai impulsiv în luarea deciziilor.

Schimbările punctului C:

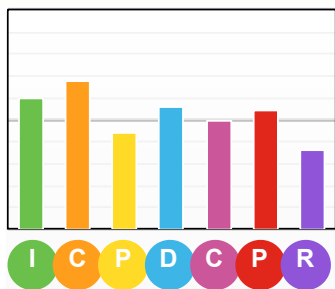
Compară graficele 1 și 2. Când te uiți la graficul 2, „C” e mai sus sau mai jos față de „C” din graficul 1? Ia în considerare cât de mult se mișcă în sus sau în jos litera. O valoare mai mare indică o persoană care dorește mai multe informații înainte de a lua o decizie în situații stresante. Dacă C urcă considerabil, probabil că nu vei dori să iei o decizie până când nu vei avea în mod semnificativ mai multe informații. O valoare mai mică indică o persoană care dorește mai puține informații înainte de a lua decizii în situații stresante. Dacă C coboară considerabil, poți lua decizii bazate mai mult pe instinct.

Care dintre punctele tale face cea mai dramatică mișcare în sus sau în jos? Ce îți spune acest lucru despre modul în care reacționezi la presiune?

Cum te poate ajuta sau împiedica metoda de adaptare în luarea deciziilor? Cum poți utiliza aceste informații pentru a te ajuta să vezi posibilele puncte moarte în reacția ta la presiune?

PowerDISC™

punctele forte în conducere



INFLUENȚARE -

Bine dezvoltat- Ești persoana „la care se apelează” atunci când este nevoie de un lider. Ceilalți îți văd punctele forte și știu că ai un simț extraordinar de conducere. Multe persoane sunt doritoare să te urmeze datorită carismei și entuziasmului tău. Deși uneori pari puțin agresiv, corectitudinea și calitățile de a aborda oamenii îi vor face în curând pe ceilalți să-și amintească că dorești ce e mai bine pentru toți cei implicați.

CONDUCERE -

Bine dezvoltat- Probabil că ai fost selectat să supraveghezi un alt proiect, în special unul care are un termen limită strâns. Echipa ta îți apreciază etica de lucru. Poți părea distant uneori, dar atenția pe care o acorzi detaliilor și determinarea ta interioară îi face pe ceilalți să te respecte și să vadă valoarea pe care o aduci echipei. Învăță să îți faci timp să cunoști pe ceilalți membri ai echipei; timpul investit în relații nu este timp risipit.

PRELUCRARE -

Bun- Poți lua o idee sau un proiect și le poți duce până la capăt. Deși preferi să rolurile și responsabilitățile schimbătoare, vei păstra o rutină care este necesară pentru a îndeplini o nevoie.

DETALIERE -

Peste mediu- Ai abilitatea de a privi logic la o situație și de a rearanja lucrurile pentru o funcționare mai eficientă. Acorzi atenție chiar și celor mai mici detalii și aduci rețușurile finale proiectelor. Spațiul tău este curat și eficient și apreciezi când ceilalți îți urmează exemplul.

CREAȚIE -

Bun- Te simți mai în largul tău înaintând în domenii în care ai experiență și rezultate dovedite. Uneori preferi să încetinești ritmul puțin astfel încât un proiect să fie terminat înainte de a începe un altul.

PERSEVERENȚĂ -

Peste mediu- Altor le place să lucreze cu tine deoarece de obicei faci mai mult decât partea care îți revine și asta face ca întreaga echipă să arate bine. Vei păstra o abordare interactivă și vei arăta celorlalți că știi să lucrezi în echipă.

RELAȚIONARE -

Adecvat- Uneori pare greu să porți o conversație care să aibă sens și ai tendința de a nu-i lăsa pe alții să cunoască multe lucruri personale despre tine. Majoritatea conversațiilor par a fi „lucruri banale”, dar vei permite câtorva oameni apropiați să intre în lumea ta.

Dezvoltarea abilităților excelente de comunicare este absolut esențială pentru o conducere eficientă. Liderul trebuie să poată împărtăși cunoștințele și ideile pentru a transmite un sentiment de urgență și entuziasm celorlalți.

Dacă un lider nu poate să transmită un mesaj în mod clar și să-i motiveze pe alții să acționeze în acest sens, atunci a avea un mesaj nu are nicio importanță.

- Gilbert Amelio

Ocupații potrivite

Cea mai bună potrivire

Pe baza scorurilor din evaluarea DISC, următoarele cariere/ocupații ar putea fi cele mai potrivite sau cele mai interesante pentru tine. Bineînțeles, va trebui să iei în considerare educația și formarea și, eventual, cerințele de acordare a licențelor pentru fiecare poziție. Acesta este un ghid care te ajută să te gândești la posibile cariere care ți s-ar părea satisfăcătoare. Reține, orice stil **poate face** orice ocupație, totuși, unele stiluri par să **se bucure în mod natural de** un anumit loc de muncă mai mult.

Stilul D

Profesia/Cariera

Ocupații potrivite stilului tău - Pentru mai multe informații privind codurile ocupațiilor, consultă onetonline.org.

Administrator: școală, spital, guvern 11-9039.00	Banking de investiții 11-3031.00
Director cont de publicitate 41-3011.00	Jurnalist
Atlet 27-2021.00	Judecător, magistrat 23-1023.00
Crainic 27-3011.00	Psiholog industrial 19-3032.00
Director artistic 27-1011.00	Inspector, ofițer de conformitate 11-9199.02
Om de știință în domeniul comportamental 19-3099.00	Investigator, detectiv 33-3021.00
Managementul afacerilor, agent 13-1011.00	Manager IT 15-1199.09
Patron, persoană fizică autorizată 13-1199.00	Avocat, jurist procese 23-1011.00
Cumpărător 13-1023.00	Consultant management 13-1111.00
Antrenor, instructor, profesor 27-2022.00	Manager, director superior 11-1021.00
Supervizor colectare 43-3011.00	Lider militar 55-1019.00
Consultant	Producător muzical 27-2041.00
Contractor, constructor 11-9021.00	Prezentator de știri 27-3022.00
Finanțe corporatiste 11-3031.02	Asistent medical anestezist 29-1151.00
Ofițer corecțional 33-3012.00	Manager asistente medicale de caz 29-1141.00
Agent justiție penală 33-3021.03	Recrutator personal
Dezvoltator baze de date 15-1132.00	Fizioterapeut 29-1123.00
Dezvoltator imobiliar și construcții 11-9021.00	Medic 29-1069.00
Director 27-2012.00	Pilot 53-2012.00
Administrator educație 11-9033.00	Planificator 13-1121.00
Educator, profesor, instructor 25-1081.00	Ofițer de poliție, probațiune, liberare condiționată 21-1092.00
Antreprenor, franchisor	Director sector privat
Bucătar-șef 35-1011.00	Vânzări imobiliare, manager proprietăți 41-9022.00
Director, președinte, CEO, vicepreședinte 11-1011.00	Lider religios, ministru, preot, pastor 21-2011.00
Manager unități, stațiuni, evenimente speciale 13-1121.00	Agent vânzări: valori mobiliare și mărfuri, servicii financiare 41-3031.02
Designer de modă 27-1022.00	Reprezentant vânzări 41-3099.00
Agent federal: agenți CIA/FBI/DEA 33-3021.03	Bucătar-șef adjunct 35-1011.00
Manager financiar, sucursală sau departament bancar și de brokeraj 11-3031.02	Supervizor - diverse medii 41-1012.00
Pompier 33-2011.00	Inginer software 15-1133.00
Manager/supervizor prima linie 33-1099.00	Webmaster 15-1134.00
Director servicii guvernamentale	Consultant wellness, nutriționist 29-1031.00
Tehnolog asistență sanitară	
Management hotelier și restaurante, ospitalitate	

Ocupații potrivite

Închide potrivirea

Pe baza scorurilor din evaluarea DISC, următoarele cariere/ocupații ar putea fi cele mai potrivite sau cele mai interesante pentru tine. Bineînțeles, va trebui să iei în considerare educația și formarea și, eventual, cerințele de acordare a licențelor pentru fiecare poziție. Acesta este un ghid care te ajută să te gândești la posibile cariere care ți s-ar părea satisfăcătoare. Reține, orice stil **poate face** orice ocupație, totuși, unele stiluri par să **se bucure în mod natural de** un anumit loc de muncă mai mult.

Stilul C

Profesia/Cariera

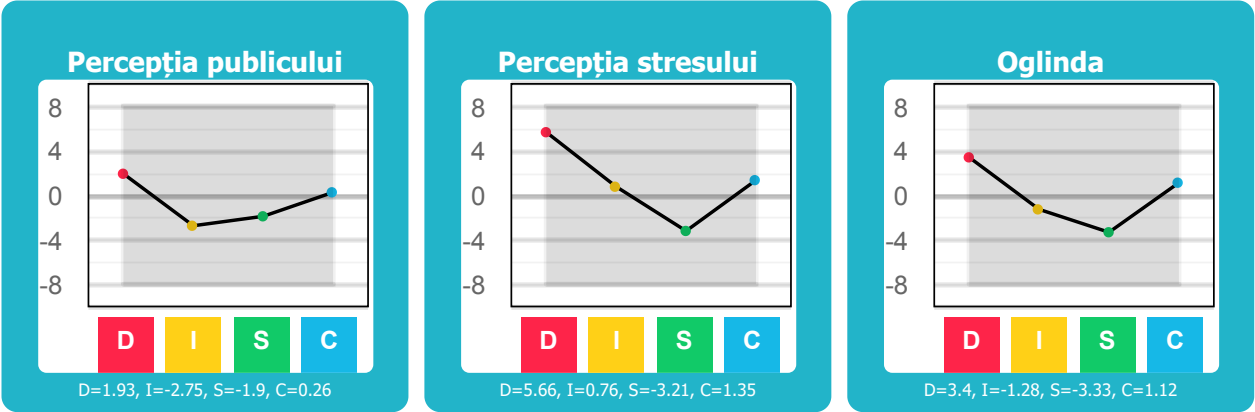
Ocupații potrivite stilului tău - Pentru mai multe informații privind codurile ocupațiilor, consultă onetonline.org.

Inginer aeronautic 17-2011.00	Specialist servicii guvernamentale
Inginer aerospațial 17-2011.00	Designer grafic 27-1024.00
Contabil 13-2011.01	Administrator spital
Mediator 23-1021.00	Instructori - diverse domenii
Pilot de linie 53-2011.00	Proiectant instrucțiuni
Agent de securitate aeriană 53-2021.00	Evaluator asigurări, ajustor
Controlor de trafic aerian 53-2021.00	Decorator interioare 27-1025.00
Anestezist 29-1061.00	Inventator 27-1029.00
Antropolog 19-3091.01	Tehnician laborator 29-2012.00
Arhitect 17-1011.00	Avocat, jurist 23-1011.00
Curator galerie de artă 25-4012.00	Biblioteconomie 25-1082.00
Istoric de artă 19-3093.00	Mașinist, calificat 51-4041.00
Artist 27-1013.00	Analist management 13-1111.00
Inginer audio 27-4014.00	Matematician 15-2021.00
Autor 27-3043.00	Mecanic 49-9043.00
Bancher 11-3031.00	Muzician, compozitor 27-2041.04
Om de știință în domeniul comportamental 19-3099.00	Director muzical 27-2041.01
Contabil 43-3031.00	Producător muzical 27-2041.00
Management operațiuni de business 11-1021.00	Analist securitatea rețelor
Tâmplar 47-2031.00	Asistent medical 29-1141.00
Chef, artist culinar 35-1011.00	Asistent medical anestezist 29-1151.00
Asistent medical clinic specialist 29-1141.04	Instructor nursing 25-1072.00
Programator IT, CIS 15-1131.00	Asistent juridic 23-2011.00
Finanțe corporatiste 11-3031.02	Pădurar 19-1031.03
Consilier 21-1019.00	Artist de scenă 27-2099.00
Meșteșugar 27-1012.00	Farmacist 29-1051.00
Investigator judiciar, agent special 33-3021.03	Filosof 53-2012.00
Criminolog	Fotograf 27-4021.00
Agent vamal 13-1199.03	Psihiatru 29-1066.00
Dezvoltator baze de date 15-1132.00	Medic, chirurg 29-1067.00
Dentist, ortodont 29-1023.00	Dramaturg 27-3043.05
Designer 27-1029.00	Ofițer de poliție 33-3051.01
Dietetician 29-1031.00	Profesor universitar 25-1199.00
Desenator tehnic 17-3019.00	Programator, analist 15-1131.00
Economist 19-3011.00	Radiolog 29-1069.10
Educator 11-9039.00	Administrator școlar 11-9032.00
Administratori educație 11-9033.00	Instructor științe 19-4099.00
Inginer - diverse domenii 17-2199.00	Om de știință 19-4099.00
Antreprenor	Dezvoltator software 15-1132.00
Management unități 11-9021.00	Sommelier 35-9099.00
Designer de modă 27-1022.00	Statistician 15-2041.00
Regizor de film 27-2012.00	Avocat fiscalitate 13-2082.00
Planificare financiară 13-2052.00	Cadru didactic 11-9039.00
Critic culinar	Teolog 25-1126.00
Investigator criminalist 19-4092.00	Designer jocuri video 15-1199.11
Geolog	Consultant wellness, nutriționist 29-1031.00

Detalierea punctajelor

pagina graficelor

Graficele stilurilor de personalitate



Pagina cu descrierile graficelor

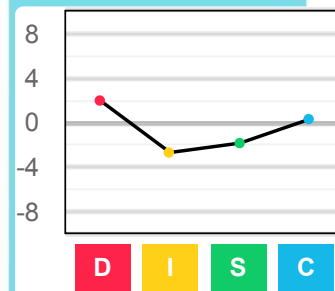
Fiecare dintre cele trei grafice dezvăluie o imagine diferită a comportamentului, în funcție de condițiile mediului. Într-un anumit mediu, Graficul 1 dezvăluie „Sinele public”; Graficul 2 afișează „Sinele privat” și Graficul 3 prezintă „Sinele perceput.”

Aceste trei grafice sau instantanee sunt definite în detaliu mai jos.

Graficul 1 - Masca, Sinele Public

Comportamentul așteptat de alții

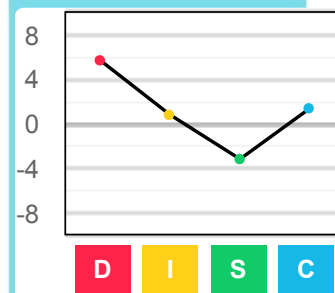
Toți acționează în funcție de modul în care cred că alți oameni se așteaptă ca ei să acționeze. Acest comportament este sinele public, persoana proiectată altora. Uneori, nu există nici o diferență între adevărata persoană și sinele public. Cu toate acestea, sinele public poate fi foarte diferit de persoana „reală”; este o mască. Graficul 1 este generat de opțiunile „cel mai mult” din Sistemul de Personalitate și are cel mai mare potențial de schimbare.



Graficul 2 - Nucleul, Sinele Privat

Răspunsul instinctiv la presiune

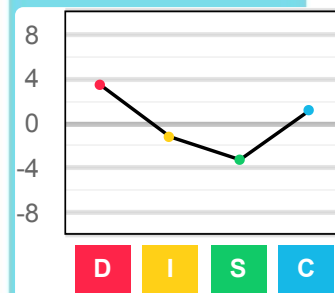
Toată lumea are răspunsuri învățate din trecut: în consecință, acestea sunt comportamente pe care persoana le acceptă despre sine. Sub presiune sau tensiune, aceste comportamente învățate devin proeminente. Acesta este graficul cel mai puțin probabil să se schimbe deoarece acestea sunt răspunsuri naturale și înrădăcinate. Comportamentul unei persoane sub presiune poate fi drastic diferit de comportamentul său în Graficele 1 și 3. Graficul 2 este generat de opțiunile „cel mai puțin” din Sistemul de Personalitate și are cel mai mic potențial de schimbare.



Graficul 3 - Oglinda, Sinele Perceput

Imaginea de sine, Identitatea proprie

Toată lumea se imaginează într-un anumit mod. Graficul 3 afișează imaginea mentală pe care o persoană o are despre sine, imaginea de sine sau identitatea proprie. Graficul 3 combină răspunsurile învățate din trecut cu comportamentul curent așteptat din mediul înconjurător. Schimbarea în percepția unei persoane poate să apară, dar de obicei este graduală și se bazează pe cerințele în schimbare ale mediului înconjurător. Graficul 3 este generat de diferența dintre Graficul 1 și Graficul 2.

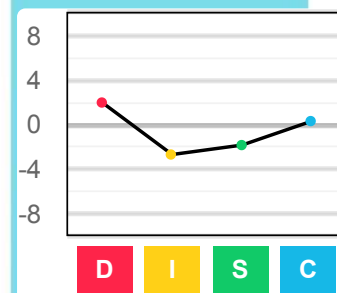


Pagina cu descrierile graficelor

Continuare

Graficele diferite indică schimbarea sau tranziția.

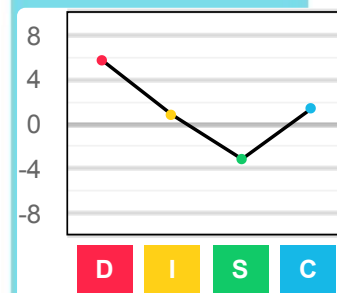
- Dacă graficul 1 este diferit de graficul 2, cerințele mediului înconjurător forțează un comportament care nu este congruent cu nucleul sau comportamentul instinctiv. Într-o astfel de situație, o persoană care încearcă să-și modifice comportamentul pentru a răspunde cerințelor mediului va avea cel mai probabil parte de stres.
- Dacă graficul 1 este diferit de graficul 2, dar similar cu graficul 3, individul a reușit să-și modifice cu succes comportamentul pentru a răspunde cerințelor mediului fără a-și modifica nucleul. Acest individ este, probabil, destul de confortabil cu comportamentul prezentat în Graficul 3 (Sinele perceput) și probabil că nu are parte de stres.
- Dacă graficul 1 este diferit de graficul 3, o persoană poate fi într-o perioadă de creștere (și are un anumit disconfort) în timp ce aceasta încearcă să își modifice comportamentul pentru a satisface cerințele unui nou mediu. Comportamentul unei persoane poate fluctua în această perioadă de ajustare.



Graficele similare indică puține cereri de schimbare

O persoană care percepe cerințele actuale ale mediului (Graficul 1) ca fiind similare cu trecutul său (Graficul 2) va avea puțină nevoie să-și schimbe percepția de sine (Graficul 3). Acest lucru se poate datora oricăroră dintre următorii factori:

- Comportamentul cerut de mediul actual este similar cu cerințele din trecut.
- Această persoană controlează ceea ce alții cer de la ea.
- Comportamentul cerut de mediul actual este diferit de cerințele din trecut. Cu toate acestea, în loc să schimbe comportamentul, această persoană a ales să-și sporească stilul. Pentru a realiza sporirea, acest individ s-a înconjurat cu oameni cu stiluri complementare, creând astfel o echipă cu puncte forte combinate.



Stilul tău Provocator DC(DC) și conținutul acestui raport este derivat din Graficul 3.



Plan de acțiune

Îmbunătățirea abilităților interpersonale

Planul de acțiune pentru Jane

Această foaie de lucru este un instrument pentru a permite o comunicare eficientă între tine și cei cu care interacționezi în mod regulat. Scopul este de a te ajuta să îți maximizezi punctele forte și să minimizezi efectele potențialelor limitări. Ea abordează caracteristicile de lucru și generale care sunt comune stilului tău în ansamblul său și nu sunt derivate direct din graficele tale.

Această secțiune îți oferă posibilitatea de a discuta cu un coleg, angajator, prieten, soț etc., și să îți evaluezi stilul personalității tale, obținând feedback de la cineva care te cunoaște bine. Deși acest lucru este benefic, nu este necesar ca nimeni altcineva să fie prezent la completarea acestei secțiuni. Dacă alegi să primești feedback de la altă persoană, poți imprima raportul pentru a face acest lucru.

Instrucțiuni:

Pasul 1: Elementele enumerate mai jos reprezintă domenii de reflecție între tine și contactele cele mai apropiate. După imprimarea acestui raport, transmite această pagină unei alte persoane care te cunoaște bine (asociat, membru al echipei, profesor, membru de familie, prieten) și cere-i să citească fiecare element. Ar trebui să se gândească dacă acel element descrie sau nu trăsăturile tale. Apoi, bifează Da sau Nu lângă fiecare element. Te sfătuim să porți un dialog deschis și ar trebui să discutați toate punctele de vedere (zone ale personalității tale de care nu ești conștient). Din moment ce comunicarea ar trebui să fie un proces bilateral, se recomandă ca două persoane să-și completeze fiecareia fișele de lucru.

Organizează bine	☐ ☐ ☐	Orientat către obiective	☐ ☐ ☐
Toleranță scăzută la greșeli	☐ ☐ ☐	Vede imaginea de ansamblu	☐ ☐ ☐
Nu-i pasă de detalii	☐ ☐ ☐	Caută soluții practice	☐ ☐ ☐
Ia decizii pripite	☐ ☐ ☐	Trece rapid la acțiune	☐ ☐ ☐
Stimulează activitatea	☐ ☐ ☐	Consumat de sarcină/lucru	☐ ☐ ☐
Punctual și conștient de program	☐ ☐ ☐	Trece cu vederea peste oameni și sentimente	☐ ☐ ☐
Standarde înalte, perfecționist	☐ ☐ ☐	Consecvent și conștiincios	☐ ☐ ☐
Ordonat și organizat	☐ ☐ ☐	Timp excesiv de planificare	☐ ☐ ☐
Preferă analiza mai mult ca munca	☐ ☐ ☐	Vede problemele/găsește soluțiile	☐ ☐ ☐
Creativ și ingenios	☐ ☐ ☐	Excesiv de greu de mulțumit	☐ ☐ ☐



Plan de acțiune
Îmbunătățirea abilităților interpersonale

Un om este doar un produs al gândurilor sale. Ceea ce gândește, va deveni.

- Mahatma Gandhi

Plan de acțiune

Continuare

Pasul 2: Acum, selectează cele trei elemente care ar beneficia cel mai mult de o atenție sporită. Discutați și determinați rezultatele concrete și un interval de timp rezonabil pentru realizarea acestora. Scrieți detaliile în spațiile oferite, împreună cu notițe utile pentru obținerea unor rezultate specifice. Stabiliți o dată peste 60-90 de zile din acest moment pentru a discuta cu persoana de contact și a-ți verifica progresul. Persoana care lucrează cu tine în acest sens este importantă pentru creșterea ta și ar trebui să te ajute să rămâi răspunzător față de planul tău.

1. Primul element pe care mă voi concentra:

- Data revizuirii:
- Acțiunile concrete pe care le voi lua în următoarele 60 până la 90 de zile:

- Lucruri concrete de soluționat

2. Al doilea element pe care mă voi concentra:

- Data revizuirii:
- Acțiunile concrete pe care le voi lua în următoarele 60 până la 90 de zile:

- Lucruri concrete de soluționat

3. Al treilea element pe care mă voi concentra:

- Data revizuirii:
- Acțiunile concrete pe care le voi lua în următoarele 60 până la 90 de zile:

- Lucruri concrete de soluționat



Plan de acțiune
Îmbunătățirea abilităților interpersonale

Continuăm să ne modelăm personalitatea toată viața. Dacă ne-am cunoaște la perfecție, ar trebui să murim.

- Albert Camus