

Karty pracy DISC

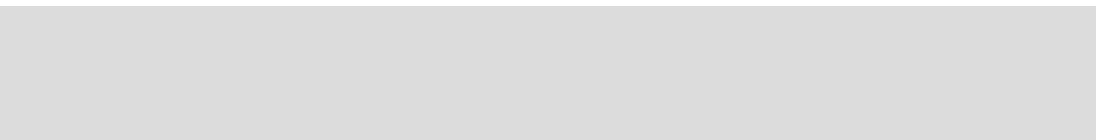
Ćwiczenia z budowania relacji
w życiu zawodowym i osobistym

Agnieszka Czaplińska



Wolters Kluwer

Karty pracy DISC



Agnieszka Czaplińska

Karty pracy DISC

**Ćwiczenia z budowania relacji
w życiu zawodowym i osobistym**

 Wolters Kluwer

WARSZAWA 2024

Recenzenci

Renata Wrona, Paweł Gniazdowski

Wydawczyni

Joanna Dzwonnik

Redaktorka prowadząca

Joanna Olówek

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

Projekt graficzny okładki

Studio Kozak

Autorka rysunków

Ewa Lewczak

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-165-1

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

WSTĘP	9
--------------------	---

Rozdział 1

CZĘŚĆ TEORETYCZNA	11
--------------------------------	----

Historia w starożytności	11
Historia we współczesnych czasach	12
Model DISC	14
Ten typ tak ma	16
Twój styl a inne style zachowania. Wskazówki	20
Sztuka efektywnej komunikacji	21
Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o stylu czerwonym	22
Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o stylu żółtym	22
Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o stylu zielonym	23
Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o stylu niebieskim	23
Idealny zespół – czy taki istnieje	24
Metafora góry lodowej	25
Cel rozwojowy i wskaźniki jego osiągnięcia. Praca oparta na modelu Roberta Diltsa	27

Rozdział 2

ĆWICZENIA PRAKTYCZNE	29
-----------------------------------	----

🌀 Kim jestem?	30
🌀 Co lubisz robić? Cztery perspektywy	31

☞ Moja mapa	34
☞ Jaki jestem?	36
☞ Ja i moja rola w zespole	37
☞ Twoje lustro	39
☞ Dwanaście pytań	40
KARTY MOC KOLORÓW	43
TALIA – MOC KOLORÓW – ESSENTIALS	45
☞ Jakim jestem typem w życiu prywatnym?	49
☞ Plan działania w życiu prywatnym	52
☞ Jakim jestem typem w biznesie?	54
TALIA – MOC KOLORÓW – MOTYWATORY I OBAWY	59
☞ Gdzie mieszka moja motywacja?	63
☞ Barometr motywacji w obszarze prywatnym	64
☞ Podsumowanie i wnioski – obszar prywatny	66
☞ Barometr motywacji w obszarze biznesowym	68
☞ Podsumowanie i wnioski – obszar biznesowy	70
TALIA – MOC KOLORÓW – FUNDAMENTY	72
☞ Czym są dla mnie fundamenty? Obszar prywatny	75
☞ Twoje fundamenty w obszarze prywatnym	78
☞ Praca z kartami – praca w obszarze prywatnym	80
☞ Czym są dla mnie fundamenty? Obszar biznesowy	82
☞ Twoje fundamenty w obszarze biznesowym	85
☞ Praca z kartami – praca w obszarze biznesowym	87
☞ Budowanie marki osobistej	89
Twoja checklista – kogo warto zaprosić do współpracy w Twoim biznesie?	92
TALIA – MOC KOLORÓW – MÓWI – MYŚLI – CZUJE	93
☞ Rozwój osobisty – poznaj najpierw samego siebie – perspektywa prywatna	97
☞ Mapa empatii bliskiej Ci osoby – „wejdź w buty drugiej osoby” – perspektywa prywatna	98
☞ Podsumowanie – perspektywa prywatna	99
☞ Profilowanie Twojej grupy klientów	100
☞ Podsumowanie – perspektywa zawodowa	101
Narzędzia Moc Kolorów	102

Rozdział 3

WYWIADY Z PRAKTYKAMI, KTÓRZY STOSUJĄ LUB STOSOWALI MODEL DISC	103
I. Metoda DISC oraz karty Moc Kolorów oczami przedsiębiorców	103
II. Metoda DISC oraz karty Moc Kolorów oczami trenerów, coachów, wykładowców i nauczycieli	127

Rozdział 4

ROZKŁAD STYLÓW ZACHOWAŃ NA PODSTAWIE POLSKICH BADAŃ MAXIEDISC®	145
Rozkład stylów zachowań wśród uczestników badań MaxieDISC®	145
Ogółem	146
Rekrutacje	148
Przedsiębiorcy	151
Studenci	153
ZAKOŃCZENIE	155
BIBLIOGRAFIA	157

Wstęp

Książka, którą trzymasz w ręku, to zbiór wieloletnich doświadczeń pracy z ludźmi – w biznesie i w życiu.

Książka składa się z czterech części:

1. teoretycznej – opisującej model DISC,
2. praktycznej – ćwiczeń do pracy,
3. wywiadów z praktykami, którzy stosują lub stosowali model DISC,
4. rozkładu stylów zachowań wśród uczestników badań MaxieDISC®.

W książce znajdziesz kody jednorazowe do aplikacji **MOC KOLORÓW**, tak abyś mógł wykonać wszystkie zaproponowane w niej ćwiczenia. Po wejściu do aplikacji i wpisaniu unikalnego kodu zostaniesz przekierowany do konkretnej talii. Tam znajdziesz ćwiczenia do pobrania oraz uzyskasz dostęp do poszczególnych kart Moc Kolorów.

Bardzo dziękuję wszystkim przedsiębiorcom, trenerom, coachom oraz konsultantom DISC, którzy zgodzili się podzielić swoimi osiągnięciami w formie wywiadów. Z pewnością Wasze doświadczenia z różnych branż potwierdzają, że warto stosować w pracy DISC. Przy tej okazji poznałam wielu praktyków, co bardzo cieszy moje serce, bo dało mi to szansę wymiany doświadczeń i pomysłów na przyszłość.

Dziękuję także Ewie Lewczak, z którą miałam przyjemność tworzyć te narzędzia – za godziny dyskusji, inspiracji, prób i testowania wprowadzanych rozwiązań związanych z typologią DISC.

Dziękuję Karolowi, mojemu mężowi, który wspierał mnie w procesie tworzenia książki i testowania narzędzi **MOC KOLORÓW** oraz ćwiczeń. Dlatego wiemy, że ćwiczenia zaproponowane w tej książce służą, wspierają, pobudzają do refleksji, działają!



Od kilkunastu lat zajmuję się zawodowo diagnozą potencjału ludzkiego, wydobywaniem talentów, mocnych stron, wskazywaniem obszarów, w które warto zainwestować.

W wielu organizacjach korzystałam z dostępnych narzędzi diagnostycznych.

Mam za sobą setki przebadanych osób oraz tysiące godzin spędzonych na sali szkoleniowej.

Podczas warsztatów uczestnicy poznawali siebie, swoje mocne strony, a także obszary do rozwoju. Wraz z przyrostem ich wiedzy na temat poszczególnych typów osobowości i stylów zachowania wprost proporcjonalnie rosła świadomość tego, czego potrzebują, co ich motywuje, jak reagują w stresie, a także czego mogą potrzebować i jak reagować inni ludzie.

Dzięki temu łatwiej akceptowali to, że druga osoba różni się od nich, ma prawo być inna i inaczej się zachowywać.

Przewodnik, który trzymasz w ręku, to zbiór moich doświadczeń, zestaw ćwiczeń współgrający z kartami **MOC KOLORÓW**.

Pozwoli Ci odkryć największy skarb – Twoje talenty i mocne strony. Zrozumieć, co daje Ci satysfakcję, co Cię kręci w pracy, jak lubisz spędzać czas wolny i dlaczego wybierasz właśnie te aktywności.

Agnieszka Czaplínska

Rozdział 1

Część teoretyczna

HISTORIA W STAROŻYTNOŚCI

Zanim przejdziemy do części praktycznej, zapraszam Cię do zapoznania się z historią powstawania modelu DISC.



Koncepcja temperamentu pochodzi od greckiego lekarza Hipokratesa, który w V w. p.n.e. sformułował ją w swojej rozprawie *O naturze ludzkiej*.

Punktem wyjścia dla tej koncepcji były prace **Empedoklesa** (444 r. p.n.e.).

Wyodrębnił on cztery żywioły: ziemię, powietrze, ogień i wodę.

Hipokrates pisze o tym, że ciało człowieka ma w sobie krew, flegmę oraz żółć żółtą i czarną.

Optymalny stosunek między tymi sokami ma być źródłem zdrowia, natomiast niekorzystne wymieszanie soków – spowodowane nieodpowiednimi proporcjami między nimi – wywołuje choroby. Likwidacja choroby następuje dzięki przywróceniu odpowiedniej proporcji między ilościami tych soków (Strelau, 2002, s. 11).

W oparciu o naukę Hipokratesa grecki lekarz Galenus (II w. n.e.) w rozprawie *De temperamentis* wyróżnił dziewięć temperamentów. Cztery z nich nazwał pierwotnymi, a kombinacje poszczególnych par pochodnymi.

W zależności od przewagi któregoś z podstawowych soków w organizmie Galenus wyróżnił typy osobowości:

- **sangwinik** (*sangius* – krew),
- **choleryk** (*cholé* – żółć),
- **melancholik** (*melas cholé* – czarna żółć),
- **flegmatyk** (*phlegma* – flegma) (Strelau, 2002, s. 12).

HISTORIA WE WSPÓŁCZESNYCH CZASACH



Wiliam Marston w swojej książce *Emotions of Normal People* z 1928 r. wyróżnia cztery podstawowe typy zachowań, zwanych przez niego emocjami pierwotnymi (ang. *primary emotions*), które wprost określa jako *Dominance* (Dominacja), *Compliance* (Zgodność), *Submission* (Uległość) oraz *Inducement* (Indukowanie, Wpływanie) (Marston, 1928, s. 102–110). Autor ten wymienia cechy charakterystyczne dla poszczególnych stylów zachowań (emocji). Ich przykłady zostały wskazane poniżej.

Dominacja – siła, wola, egocentryzm, sprawowanie kontroli nad czymś/kimś, panowanie, dominowanie (Marston, 1928, s. 140).

Wywieranie wpływu – prowadzenie do czegoś, czar osobisty, atrakcyjność, uwodzenie, wzbudzanie zachwyty (Marston, 1928, s. 272–273).

Uległość – oddanie autorytetu, bycie uległym, posłuszeństwo, troskliwość, łagodność, szczodrość (Marston, 1928, s. 243).

Zgodność – działanie w zgodzie z czymś, bycie uprzejmym i zadowolonym, ostrożność, szacunek (Marston, 1928, s. 182).

Opisana przez niego teoria stała się punktem wyjścia do stworzenia systemów do badania stylów zachowań według modelu DISC.

Carl Gustaw Jung w 1921 r. w książce *Typy psychologiczne* opisał kilka rodzajów osobowości.

W trakcie swojej wieloletniej praktyki lekarskiej z pacjentami „chorymi nerwowo” oprócz wielu indywidualnych różnic dostrzegł dwa bardzo charakterystyczne typy, które określił mianem **introwertycznego** i **ekstrawertycznego** (Jung, 2015, s. 12).

Wyodrębnił także cztery funkcje osobowości, a raczej sposoby, w jakie świadomy umysł może uchwycić rzeczywistość. Zgodnie ze swoim doświadczeniem Jung określił je jako: myślenie, czucie, doznawanie oraz intuicję.

Wyróżnił zatem cztery podstawowe typy osobowości:

- typ myślowy
- typ uczuciowy
- typ doznaniowy
- typ intuicyjny

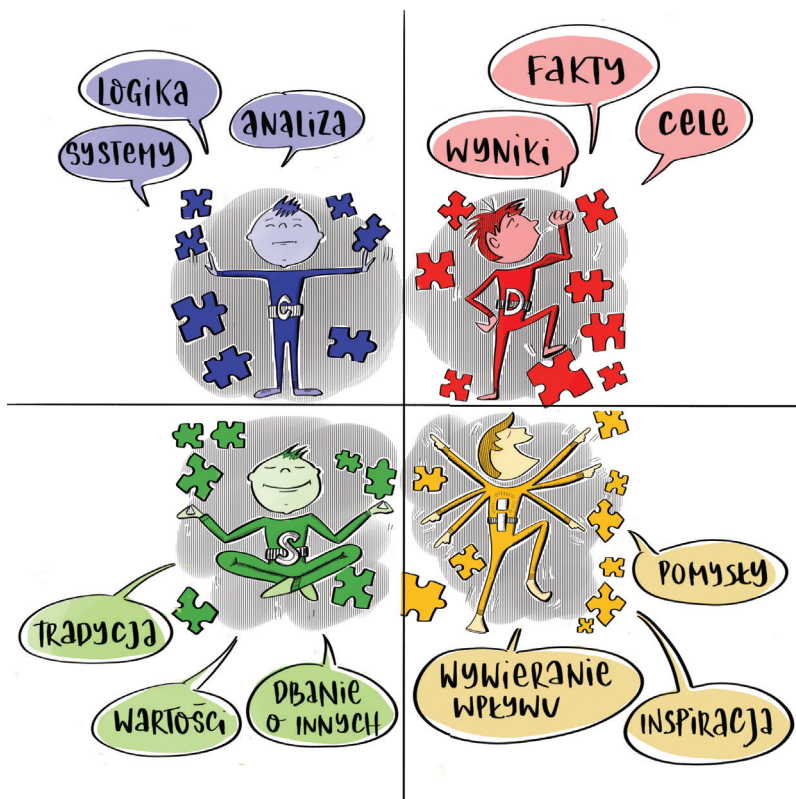
Każdy z tych typów może być introwertyczny lub ekstrawertyczny (Jung, 2015, s. 17).

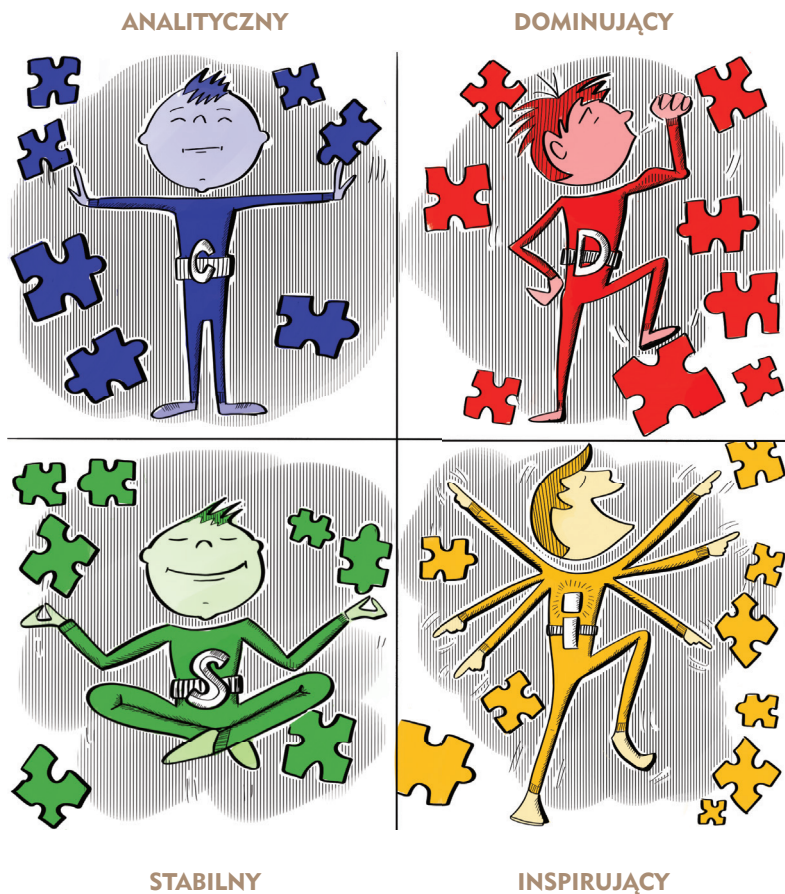
Sprawa jest bardzo indywidualna. W zależności od tego, jakie role odgrywasz w swoim życiu prywatnym i zawodowym oraz jaki typ osobowości prezentujesz, pewne zadania i czynności przyjdą Ci z łatwością, a do innych będzie Ci się trudno przekonać.

Analiza indywidualna jest wykorzystywana podczas rekrutacji, służy poszukiwaniu talentów wewnątrz zespołu, odkrywaniu źródła motywacji oraz zrozumieniu zachowań. Menedżerom pomaga w lepszym, bardziej świadomym przydzielaniu zadań zgodnie z predyspozycjami i talentami pracowników.

Gdy już wiesz, jaki jest Twój styl zachowania, możesz go odpowiednio dopasować do stylu zachowania innych osób (np. współpracowników, czy klientów).

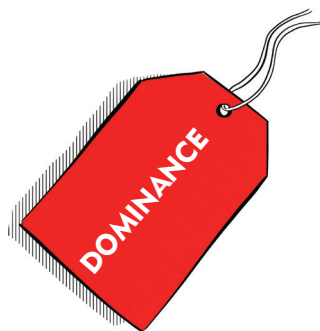
MODEL DISC





Nazwy stylów za: Ericson, 2018, s. 43.

TEN TYP TAK MA



JAKI JEST styl czerwony?

- sam decyduje o sobie
- potrzebuje w życiu wyzwań
- wyznacza sobie ambitne cele
- potrzebuje mieć kontrolę
- jest **nastawiony na wyniki**

Może być **ODBIERANY** jako ktoś, kto:

- czasem wybucha
- nie zawsze słucha
- nie znosi przegrywać
- wydaje zdecydowane osądy i oceny



PYTA: Co jest do zrobienia? Na kiedy?

MÓWI: Zróbmy to teraz!