



SDC[®]

SPORTS DISCOURSES



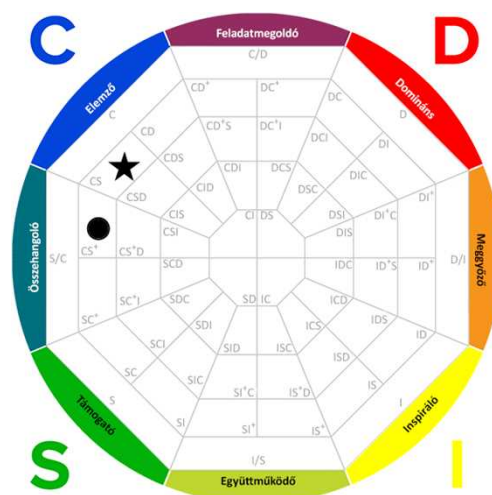
athleteassessments.com
proven sports profiling for athletes, coaches & professionals

performance through people

Edzői DISC riport

Minta Dóra

2019.11.24.



Tartalomjegyzék

Az Edzői DISC profil riport bevezetése.....	3
---	---

I. RÉSZ: AZ EDZŐI ÉN MEGÉRTÉSE

Általános viselkedési jellemzők.....	7
Erősségeid: Mit nyújtasz edzőként?	9
Motivációid: Igényeid és szükségleteid.....	10
Ideális edzői környezet	12
Viselkedésed és szükségleteid stresszhelyzetben	13
Kommunikációs tanács másoknak.....	14
Fejlesztendő területek.....	17
Összefoglalás az Edzői DISC stílusodról.....	18
Önértékelésed.....	19
Személyre szabott DISC diagramok.....	20
Szóhaló: Felvett stílus.....	21
Szóhaló: Természetes stílus.....	22
A 12 DISC kategória	23
Viselkedésmintád megjelenítése	27

II. RÉSZ: A DISC ALKALMAZÁSA

Alkalmazás a gyakorlatban.....	28
A négy alapvető DISC viselkedési stílus áttekintése	29
Hogyan azonosítsuk mások viselkedési stílusát?.....	30
Mi a viselkedési alkalmazkodóképesség?	32
Hogyan lehet változtatni a közvetlenség és a nyíltság mértékén?	33
Feszültség a viselkedési stílusok között	34
Hogyan lehet alkalmazkodni a különböző viselkedési stílusokhoz?	37

III. RÉSZ: A MEGFIGYELŐKTŐL KAPOTT VISSZAJELZÉSEK

Szöveges megjegyzések	41
Következő lépések.....	44
Felelősségvállalási nyilatkozat.....	45

Az Edzői DISC profil riport bevezetése

Gratulálunk, hogy az Edzői DISC profilod megismerésére vállalkoztál!

Az Edzői DISC profil egy online, sport területen alkalmazott felmérési eszköz, amely elősegíti az edzők személyes és szakmai fejlődését. **A profil használatával tudatosabbá válhat edzői viselkedésed, preferenciáid, és saját stílusod is.** Az itt kapott információval hatékonyabb kommunikáció érhető el, erősebb kapcsolatokat tudunk kialakítani az edzői csapattal és a sportolókkal, továbbá nagyobb rálátásunk nyílik saját motivációnkra, erősségeinkre és fejlesztendő területeinkre. **A profilt kifejezetten úgy terveztük, hogy elősegítse edzői fejlődésedet.**

Az Athlete Assessments cég Edzői DISC profilja dr. Tony Alessandra nemzetközileg is elismert munkásságán és a DISC profil elméletén alapszik. A DISC profilok alkalmazása 1928-ig nyúlik vissza, vállalatvezetők évente profilok millióit töltik ki. Bo Hanson (négyeszeres olimpikon, háromszoros olimpiai érmes, vállalati és coaching tanácsadó szakember) dr. Alessandra munkája alapján létrehozta **az egyetlen elismert, sportolókra (AthleteDISC), edzőkre (CoachDISC) és sportvezetők (ManagerDISC) kifejlesztett viselkedési profil felmérési eszközt.** A profil egy olyan érthető, praktikus, könnyen megjegyezhető és alkalmazható eszközt ad a sportolók, edzők és szakmai munkatársak kezébe, amelynek segítségével növelhető a teljesítmény.

AZ EDZŐI DISC PROFIL RIPORT HASZNÁLATA

Első lépésként olvasd el a teljes riportot, majd ahogy haladsz, emeld ki a lényeges részeket. Erősen ajánlott a riport 17. oldalán található Edzői stílusod összefoglalásának kitöltése, ez ugyanis még hasznos lehet, és ha akarod, könnyen megoszthatod másokkal is.

A könnyebb áttekinthetőség érdekében a riport három részre oszlik:

- **Az I. rész központjában az edzői én megértése és a saját DISC stílusunk jellemzői állnak.** Emellett az edzői hatékonyság növelésére alkalmas stratégiákat is tartalmaz. **Fontos megjegyezni, hogy nem létezik „tökéletes” viselkedési vagy edzői stílus. Minden stílusnak vannak erősségei, ugyanakkor mindegyikben benne rejlik a fejlődés lehetősége is.** Mindemellett az egyes stílusoknak megvannak a maga korlátai is. Ha erősségeinkkel és korlátainkkal tisztában vagyunk, edzőként sokkal kiegyensúlyozottabb, magasabb szintű teljesítményt érhetünk el sportolóink révén. **A jó edzők a jó sportolókhöz hasonlóan tudják, miben jók, és miben kell fejlődniük.** A legtöbb edző már alig várja, hogy megtudjon mindent a személyes profiljáról – pontosan ezért szól erről a riport I. része.
- **A II. részben értékes háttér- és referenciaanyagokat találunk a DISC-ről.** Ezen információk segítségével elkezdhetjük beazonosítani, hogy vélhetően milyen a sportolóink, a rivális edzők, a szakmai stáb és a vezetőség viselkedési stílusa. Ha ezekkel tisztába kerülünk, képesek leszünk gyümölcsözőbb kapcsolatokat kialakítani azokkal, akikkel együtt dolgozunk (valamint annak is megtaláljuk a módját, hogy maximális sportteljesítményt tudjunk nyújtani). A megadott akcióterveket ajánlott megosztani az általad edzett sportolókkal és a közeli munkatársakkal. Ennek eredményeképpen jelentősen javulhatnak ezek a kapcsolataid.
- **A III. részben az általad meghívott „megfigyelők” visszajelzéseit találod.** Az Edzői DISC profilod keretén belül külső megfigyelőket kérhetsz fel, hogy töltsenek ki egy értékelő kérdőívet rólad azzal kapcsolatban, milyen edzőnek látnak. Értékes és átfogó visszajelzést fogsz kapni. Ez teljes mértékben opcionális, és te döntöd el, hogy kiket kérsz meg rá. Bővebb információért látogass el az online felhasználói fiókodba.

VISELKEDÉSI STÍLUSOK

Viselkedési különbségeinkkel kapcsolatban több tucat különböző klasszikus és jelenkori modell található, sokuknak van azonban egy közös jellemzője: a viselkedési stílusokat négy alapvető kategóriába sorolják. **A DISC elmélet a külső, megfigyelhető viselkedési mintákra összpontosít**, az egyes stílusok által mutatott közvetlenségi és nyitottsági skálák alkalmazásával. Mivel **ezeket a külső viselkedési jegyeket látjuk és halljuk, így sokkal egyszerűbb „olvasni” az emberekből**. A négy kategória a következő: **D, mint Dominance (Domináns)**, **I, mint Influence (Inspiráló)**, **S, mint Steadiness (Támogató)** és **C, mint Conscientious (Elemző)**.

STÍLUS	TENDENCIÁK
Domináns	Gyakran közvetlen és zárkózott
Inspiráló	Gyakran közvetlen és nyitott
Támogató	Gyakran közvetett és nyitott
Elemző	Gyakran közvetett és zárkózott

FELVETT ÉS TERMÉSZETES STÍLUSOK

Az Edzői DISC profil a felvett és a természetes stílusod jellemzőit mutatja be.

- **Felvett stílus: Így gondolkodsz magadról azzal kapcsolatban, hogy edzőként hogyan érdemes viselkedned jelenlegi sportkörnyezetedben.** Ez a viselkedés környezettől, szituációtól és szerepektől függően eltérő lehet. Ezt a felmérést például edzői szerepköröd középpontba helyezésével töltötted ki. Vélhetően más lenne a felvett stílusod, ha válaszaid középpontjában családod állna. Ez nyilvánvaló, hiszen egészen másfajta viselkedés szükséges edzői sikerek eléréséhez, mint ahhoz, hogy családunk értékes, támogató tagja legyünk.
- **Természetes stílus: Így gondolkodsz magadról, a „valódi énedről”. Megmutatja az ösztönös viselkedésedet és a téged motiváló tényezőket.** Ez a viselkedési stílus főleg stresszhelyzetben kerül előtérbe, illetve amikor önmagadat adhatod, nem kell a kedvére tenni vagy megfelelni másoknak. Azért nevezzük ezt valódi ének, mert a fent említett helyzetekben drasztikusan lecsökken a reakcióidő és a gondolkodási idő, vagy tényleg meg sem fordul a fejünkben, hogy alkalmazkodjunk másokhoz. Épp ezért tör felszínre a valódi énünk. A természetes stílus meglehetősen következetes – az edzői szerepen belüli és azon kívüli – akár teljesen különböző szituációkban is.

ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG

Az Edzői DISC stílus megértése mellett a riport megmutatja, hogyan alkalmazd stílusod erősségeit vagy változtass stílusod gyengeségein annak érdekében, hogy megfelelj az egyes sportolók vagy közeli munkatársak szükségleteinek. Ezt hívjuk alkalmazkodóképességnek. A társadalomtudományi szaknyelvben ezt „társas intelligenciának” nevezik. Manapság rengeteg szakirodalom érvel amellett, hogy a társas intelligencia manapság legalább olyan fontos szerepet játszik sikereinkben, mint az intelligenciahányados (IQ). Sőt, bizonyos helyzetekben a társas intelligencia fontosabb is, mint az IQ. Az alkalmazkodóképesség fogalmának részletes leírása a riport II. részében található.

A DISC ELMÉLET HÁTTERE

Már korábban említettük, hogy a DISC modell segítségével a megfigyelhető emberi viselkedés mérhetővé válik. Mit értünk viselkedésformák alatt? Próbáljuk meg őket átviteli eszköznek tekinteni, amelyeknek a segítségével ötleteink, elképzeléseink, és ami a legfontosabb, döntéseink eljuthatnak másokhoz. A DISC modellt már több mint 50 millió alkalommal használták, és rendkívül pontosnak bizonyult annak meghatározásában, hogy miként szeretünk másokkal kapcsolatot teremteni. A négy elsődleges viselkedési stílus bizonyos mértékig mindenkire jellemző. Egyéni viselkedési stílusunkat az egyes faktorok intenzitása, valamint ezek kombinációja és kölcsönhatása határozza meg.



A DISC modell által mért négy viselkedési stílus:

1. Domináns (D)

A Domináns (D stílus) megmutatja, hogy az egyén mennyire határozott módon kezeli a felmerülő PROBLÉMÁKAT. A magas D értékkel rendelkezők aktívan közelítik meg a problémákat, és megküzdnek velük, míg az alacsonyabb D értékkel rendelkezők sokkal tartózkodóbban és visszafogottabban közelítik meg a bonyolult, problémás és konfrontatív helyzeteket. **A viselkedési gyémánt „D” Domináns jobb felső szegmensébe tartozó egyének viselkedése jellemzően inkább határozott, közvetlen (a kommunikációban, az önkifejezés módjában), zárkózott (az érzelmek kinyilvánításában, az emberi kapcsolatok kezelésében) és eredményközpontú.**

2. Inspiráló (I)

Az Inspiráló (I stílus) megmutatja, hogy az egyén miként viszonyul a vele kapcsolatba kerülő EMBEREKHEZ. A magas I értékkel rendelkezők barátságosak, keresik a személyes kapcsolatokat, szívesen vannak együtt másokkal, míg az alacsony I értékkel rendelkezők sokkal introvertáltabbak, tartózkodók, és kevésbé hajlamosak új személyes kapcsolatok kialakítására és interakcióra másokkal. **Az összesítés alapján a viselkedési gyémánt „I” Inspiráló jobb alsó részébe tartozó egyének viselkedési stílusa jellemzően inkább emberközpontú, közvetlen (a kommunikációban, az önkifejezés módjában) és nyitott (az érzelmek kinyilvánításában, az emberi kapcsolatok kezelésében).**

3. Támogató (S)

A Támogató (S stílus) megmutatja, hogy az egyén miként viszonyul napirendjének AKTIVITÁS-SZINTJÉHEZ és TEMPÓJÁHOZ. A magas S értékkel rendelkezők kifejezetten türelmesek, számukra az ideális munkatempó stabil, fókuszált és következetes. Nem kedvelik, ha menet közben gyakran sebességet vagy irányt kell váltani. Az alacsony S értékkel rendelkezők gyakran sürgetnek másokat, vagy türelmetlenek, számukra az ideális napirend gyors tempójú, szeretnek mindent azonnal elvégezni, és egyszerre több feladattal foglalkozni, ami aktív, változásorientált és spontán lehetőségeket rejt magában. **Az összesítés alapján a viselkedési gyémánt „S” Támogató bal alsó részébe tartozó egyének viselkedési stílusa jellemzően inkább közvetett (a kommunikációban, az önkifejezés módjában), azonban nyitott (az érzelmek kinyilvánításában, az emberi kapcsolatok kezelésében), türelmes és csapatközpontú.**

4. Elemző (C)

Az Elemző (C stílus) megmutatja, hogy az egyén miként viszonyul a SZABÁLYOKHOZ, mennyire figyel a részletekre, és milyen fontos neki a pontosság és az adatok. A magas C értékkel rendelkezők ragaszkodnak a pontossághoz, a megbízható tényekhez, a precizitáshoz és a magas színvonalhoz. Az alacsony C értékkel rendelkezők hajlamosak megkérdőjelezni a szabályokat, meglehetősen önállóak, önfejűek, és a logikus adatok helyett inkább az érzelmeikre hallgatnak. **A „C” Elemző jobb felső részbe tartozó egyének viselkedési stílusa jellemzően inkább közvetett (a kommunikációban, az önkifejezés módjában) és zárkózott (az érzelmek kinyilvánításában, az emberi kapcsolatok kezelésében), adatközpontú, részletes és analitikus.**



I. rész: Az edzői én megértése

Általános viselkedési jellemzők

- A felvett stílusod (ahogy szerinted viselkedned érdemes) azt mutatja, hogy edzőként hajlamos vagy a **CS** stílus(ok) viselkedési jellemvonásait alkalmazni.
- Természetes stílusod (a „valódi éned”) azt mutatja, hogy természetedből fakadóan hajlamos vagy a **CS** stílus(ok) viselkedési jellemvonásait alkalmazni.

Az alábbi leírás általános áttekintést nyújt a sportkörnyezetedben mutatott viselkedési tendenciáidról. Előkészíti a riportot, valamint keretet ad az eredményeid megértéséhez és alkalmazásához, valamint ahhoz, hogy reagálhass rájuk. A riportban számos ponton nyújtunk a fejlődést elősegítő lényeges tanácsokat is. Így képes leszel az erősségeidet, ahol csak lehetséges, továbbfejleszteni, hogy edzőként a lehető legsikeresebb legyél, és céljaid maximális mértékben teljesüljenek.

Minta, edzőként akár ez is lehetne a mottód: „A jó edzéshez és versenyhez két út vezet, az egyik helyes, a másik nem. "Lehet jól és rosszul edzeni, versenyezni. Mi csináljuk jól." Olyan edző vagy, aki elolvassa az utasításokat és próbálja követni az előre megírt szabályokat. Legyen szó az otthoni környezetedről vagy az edzői szerepköréről, az eredményeid alapján azok közé tartozol, akik helyesen végzik a dolgokat.

Hajlamos vagy lassan és óvatosan meghozni a döntéseidet, azután, hogy mérlegeltél minden változót és véleményt. Visszatérő téma ez ebben az elemzésben, mert fontos kérdésről van szó. Számos viselkedési mintád alapján a lakosság azon (pozitív) kisebbségéhez tartozol, akik óvatosan és megfontoltan hozzák meg a döntéseiket a fontos kérdésekben. Szeretnénk hangsúlyozni, hogy ez a fontos kérdésekre vonatkozik, mert a rutin jellegű döntésekben gyors vagy.

Az Edzői DISC-re adott válaszaid mintázata alapján a sportolóidat nem érzelmekkel, hanem kivételes részletorientáltsággal, tényekkel, adatokkal és logikával győződ meg. Vagyis úgy győződ meg a sportolóidat, hogy a változás reményében szavaidat tényekkel és adatokkal támasztod alá, ami hitelességet kölcsönöz nekik. Például, ez azt jelenti, hogy a sportolóidat a sporthoz kapcsolódó időeredményekkel, távokkal és egyéb statisztikákkal győződ meg arról, hogy a te módszereidet és technikáidat alkalmazzák. Ez azt is jelenti, hogy a sportolóid számíthatnak rá, hogy ha változtatásokat javasolsz, akkor az előadásod logikus, védhető és támogatható. Ez egy az alapvető erősség, amellyel hozzájárulsz a csapathoz vagy a sportszervezethez, és rendkívül hasznos, ha döntést kell hozni.

Az Edzői DISC-re adott válaszaid alapján nagyra értékeled azt a biztonságérzetet, amelyet a hatékony edzés- és versenyrendszerek és eljárások nyújtanak, és törekszel arra, hogy a lehető legmagasabb színvonalon tudd fenntartani vagy javítani őket. Ez azt is jelenti, hogy sok más edzőhöz képest több időt és energiát fektetsz abba, hogy a különböző módszereken és szabályzatokon gondolkodj. Ráadásul előfordulhat, hogy a csapat néhány sportolója nálad kérdez rá a számukra bizonytalanságot okozó gyakorlatokkal, rutinfeladatokkal vagy folyamatokkal kapcsolatos kérdésre. Azért kérdeznek tőled, mert tudják, hogy ismered a helyes választ, és ami a legfontosabb, az ő szemszögükből nézve türelmesen válaszolsz, még ha belül azért kicsit bosszankodsz is, és azon töprengsz, hogy miért nem tudják maguktól, hogy mi a helyes válasz vagy eljárás.

Hajlamos vagy objektív elvárások alapján megítélni a sportolóidat, és azt szeretnéd, ha téged is meghatározott kritériumok és az eredmények alapján, lehetőség szerint írásos formában értékelnének azok, akik kiválasztottak az edzői munkakörbe. Írásba foglalva minden sokkal világosabb és jobban meghatározott mint amikor a megbeszélés szóban, kevésbé kézzelfogható módon történik. Ha eljött az értékelések ideje, jobban szereted, ha van egy listád a meghatározott kritériumokról vagy egy konkrét és egyértelmű utasítást kapsz.

Minta, a hozzád hasonló eredményt elérő edzők hajlamosak leragadni a részleteknél a döntéshozatali folyamatban, mert azt gondolják, hogy lesz még olyan információ, ami majd befolyásolja a döntéshozatal irányát vagy csak egyszerűen csak túl sokáig mérlegelik a már meglévő információt. Noha az igaz, hogy ha tovább várunk, szinte bizonyosan mindig lesz újabb információ. Ugyanakkor elérkezik az a pillanat is, amikor lépni kell, és meg kell hozni a döntést a rendelkezésre álló információk alapján. Vagyis, a döntéshozatali folyamat egy adott pillanatában le kell zárunk az információszerzést, és meg kell hoznunk a döntést. Ha tudatában vagy ennek, segíthet felkészülni az olyan időszakokra, amikor sok, adatokon alapuló döntést kell meghozni.

Bárhol is legyen az edzői munkakörnyezeted, szereted ha gondosan elrendezett. Jobban szereted, ha minden a helyén van, te nem tűröd azt az összevisszaságot, amelyet más stílusjegyek megengednek maguknak. Amikor a dolgok tiszták és zavarmentesek, képes vagy csak az előtted álló munkára koncentrálni. Mikor összevisszaság van körülötted, néhány hozzád hasonló eredményt elérő edző bevallása szerint mindig az motoszkál a fejükben, hogyan kellene rendet tenni, és hogyan lehetne a környezetet rendbehozni, és ez elvonja a figyelmüket az elvégzendő feladatokról.

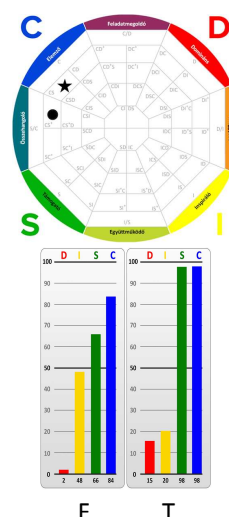
Magas minőségi elvárásokat támasztasz önmagaddal szemben, és a sportolóidtól is elvárod, hogy megfeleljenek ezeknek az elvárásoknak. Kivételesen magas minőséget követelsz meg, és türelmes vagy. A vonások ilyen kombinációja lehetővé teszi számodra, hogy magasabb célokat tűzz ki, mint azt néhányan tennék. Amikor magasra teszed a mércét, abban bízol, hogy a sportolóid követik a példádát és ők is el akarják érni ezt a színvonalat. Úgy vezetsz másokat, hogy példát mutatsz és azt teszed, amit elvársz, ahelyett, hogy közölnéd a sportolóiddal a követelményeket és hagynád, hogy maguk próbálják elérni a gondos felügyeletet és példamutatásod nélkül.

ERŐSSÉGEID: Mit nyújtasz edzőként?

*Az erősségeidnek számító tulajdonságaid vélhetően egyértelműen megjelennek viselkedésedben. Legtöbbször ezek azok a tulajdonságok, amelyek az edzői hatékonyságodat szerepkörödön belül leginkább növelik. Az edzői stílustendenciák ugyanakkor hasznos bepillantást is nyújtanak a preferált edzői viselkedésedbe (azaz edzőként milyen viselkedési módot részesítesz előnyben). **Jelöld meg, hogy szerinted melyik a két legfontosabb erősséged és a két legfontosabb edzői stílu, majd másold át ezeket az Összefoglalás a stílusodról című részbe (17. oldal).***

Erősségeid:

- Az általad edzett sportolókat vagy a csapat más tagjait személyesen érintő ötleteket és témákat tapintatosan tálalod.
- Mivel igen jól ismered a sportágad technikai elemeit, valószínűleg téged keres a többi edző és a társaid, ha tanácsra van szükségük. De ne lepődj meg, ha ennek ellenére nem sok edző fog tanácsot kérni tőled. Valószínűleg tudják, hogy tőled kell segítséget kérni, de megilletődve érzik magukat kiemelkedő szaktudásod miatt, így nem fogják a segítségedet kérni.
- Nagyfokú technikai tudást és készséget mutatsz az általad választott edzői szerepet illetően.
- Tárgyilagos és realisztikus képet nyújtasz az edzési rendszerekről, a folyamatokról és a sportszervezet működéséről.
- Különösen nagy gondot fordítasz arra, hogy ne maradjanak elvarratlan szálak az edzésekre és versenyekre vonatkozó tervek véglegesítésében és az ezekhez kapcsolódó szervezésben. Azok az edzők, akik nem fordítanak akkora figyelmet a részletekre és a folyamatokra, figyelmetlenségéből átsiklanak bizonyos területeken, ami aztán gyenge teljesítményt eredményez.
- Rendkívül pontos vagy, ha az eredmények számontartásáról vagy a sportolói elemzéséről van szó, valamint nagyon odafigyelsz azokra az időkorlátokra, amelyeket be kell tartanod a különböző területeken.
- Türelmesen edzed a sportolóidat és segíted a csapat más tagjait. Megvannak a megfelelő módszereid arra is, hogy a részletekre kellő figyelmet fordítva elérd a céljaidat.



Edzői stílus jellemzőid:

- Fontos számodra, hogy mindenben, amit a csapatért vagy a sportszervezetért teszel, elérd a tökéletességet és figyelj a részletekre.
- Előfordul, hogy leragadsz a tényeknél a döntéshozatali folyamat során, mert hajlamos vagy túl sokáig engedni az információ áramlását: Lehet, hogy lesz még olyan információ, ami majd befolyásolja a döntéshozatal irányát.
- A sportolóidat kivételes részletorientáltsággal, tényekkel, adatokkal és logikával győződsz meg.
- Szereted, ha jól informált lehetsz az edzői szerepedet illető részletekkel kapcsolatosan.
- Nagyon kötelességtudó vagy, és lehet rád számítani, hogy végigviszed a részletes projekteket és összetett edzői megbízásokat.
- Amikor edzést tartasz, hajlamos vagy visszafojtani és nem kimutatni az érzéseidet, lehetséges, hogy alig beszélsz a csapat vagy a szervezet megbeszélésein, kivéve, ha kifejezetten rákérdeznek a véleményedre, vagy számodra különösen fontos témáról van szó.
- Mivel természetedből fakadóan érzékeny vagy az időre, állandóan az órát nézed és rendkívül tudatosan tartod magad az edzések, a találkozók és a munka időkorlátaidhoz.

MOTIVÁCIÓID: Igényeid és szükségleteid

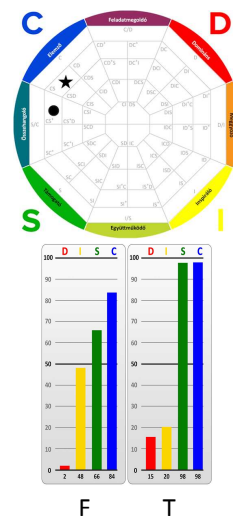
Mindenkit hajt valami... ez a motiváció azonban mindenkinél a saját célja, nem valaki másé.

Vannak edzők, akiket az motivál, hogy eredményeket érjenek el. Másokat a kapcsolatépítés hajt. Megint másokat az motivál, hogy tökéletesítsék sportáguk technikáját. Vannak, akiknek az a célja, hogy egy energikus klub vagy csapat tagjai legyenek. A felsorolás végtelen. Elég annyi, hogy amint megértetted motivációs stratégiádat, gyakrabban tudsz motiválttá válni. Az edzőknél ez különösen fontos, hiszen sikeres viselkedés terén ők mutatnak példát a sportolóknak.

Jelöld meg, hogy szerinted melyik a két legfontosabb motivációs tényező (igény) számodra, majd másold át ezeket az Összefoglalás a stílusodról című részbe (17. oldal).

Jellemzően ez motivál:

- Kötődés a csapat vagy a sportszervezet számára korábban már bizonyítottan sikert hozó hagyományokhoz.
- Magas színvonal és professzionális viselkedés az edzéseken és a versenyeken, melyeket minden csapattag és a sportszervezet is magáénak vall, és nem csak néhányan.
- Elismerés a hosszabb távú edzői pályafutásod során mutatott kompetenciádért és munkamorálodért.
- Bizonyosság, hogy az edzési versenyzési rendszeredben csak megfontolt változások történnek és csakis akkor, ha bizonyítottan szükség van rájuk.
- A sportedzői léttel járó kötelezettségeket támogató családi háttér.
- Olyan rendkívül specifikus edzői projektek, amelyek táplálják természetes kíváncsiságodat és részletorientáltságot, valamint ahol megmutathatod készségeidet és hozzáértésedet.
- Elegendő idő arra, hogy alkalmazkodj a változásokhoz, így nem borulnak fel a korábban már bevált edzési rendszerek és kiválasztási folyamatok, valamint az egyéb, általad használt kapcsolódó struktúrák.



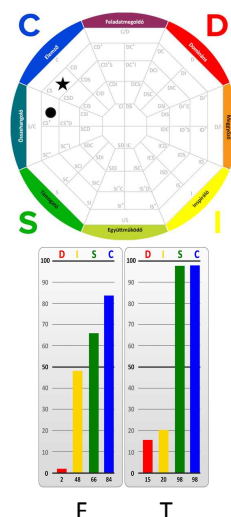
MOTIVÁCIÓID: Igényeid és szükségleteid (folytatás)

Viselkedésünket szükségleteink irányítják. Minden viselkedési stílust más és más hajt, mindegyik más szükségletet akar kielégíteni. Természetesen fontos, hogy mindenki tisztában legyen vele, mik a valódi szükségletei, és hogyan tudja ezeket pozitív, fenntartható és érzelmileg produktív módon kielégíteni. Minél jobban kielégítettek szükségleteink, annál könnyebb optimális teljesítményt nyújtanunk. Beszélj a többiekkel a szükségleteidről, valamint arról, hogy milyen módon tudod ezeket a legjobban kielégíteni. Ennek megértése révén erősebb köteléket tudsz kialakítani edzőtársaiddal, a sportolókkal és másokkal.

Jelöld meg a két legfontosabb szükségletedet, majd másold át őket az Összefoglalás a stílusodról című részbe (17. oldal).

Amire jellemzően szükség lehet:

- Kétértelműségtől mentes, világosan meghatározott leírás az edzői feladataidról és munkádról (lehetőség szerint írásos formában).
- Biztosíték, hogy az edzésbe és felkészülésbe fektetett rengeteg idő meghozza a várt sikereket.
- Megerősítés, hogy hozzájárulásod fontos szerepet játszik a csapat és a sportszervezet sikerében.
- Lehetőség, hogy megnövelj bizonyos módszerek és eljárások hatékonyságát edzési és versenykörnyezetben egyaránt.
- A sportolók céljainak eléréséhez alkalmazott edzésprogram természetének teljes körű magyarázata.
- Lehetőségek, hogy kiemelkedő precizitást és pontosságot igénylő feladatokat végezz, ahol kamatoztathatod részletorientáltságot.
- Nagyobb hatáskör, hogy ki tud osztani a rutinfeladatokat és folyamatokat a megbízható szakmai stábnak, különösen ha nagy az edzések és versenyek miatti nyomás. Ez lehetővé teszi, hogy több időd maradjon a tényleges edzői feladatokra összpontosítani.



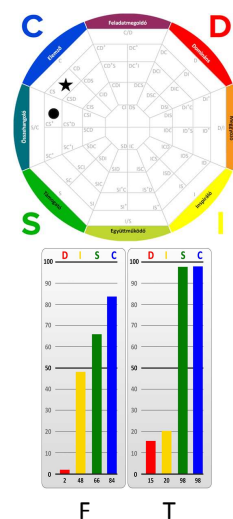
MOTIVÁCIÓID: Ideális edzői környezet

Motivációnk megértése által olyan környezetet tudunk kialakítani, ahol leginkább megtaláljuk belső hajtóerőnket.

Jelöld meg a két legfontosabb környezeti tényezőt, majd másold át ezeket az Összefoglalás a stílusodról című részbe (17. oldal).

Jellemzően ilyen környezetben vagy a leghatékonyabb:

- Sportolókból és szakmai stábból álló összetartó csoport, akikkel már kialakult a kölcsönös bizalom, a tisztelet (összhang) és a szavahihetőség.
- Kevés hirtelen ijedtség, váratlan probléma vagy krízishelyzet. Ez az oka annak, hogy sok időt töltesz tervezéssel és előre gondolkozással, hogy minden eshetőségre felkészülj.
- A sportolók, a hivatalos személyek és menedzsment közti személyes konfliktusoktól és ellenségeskedéstől viszonylag mentes környezet.
- A kritikus gondolkodásmódod és az érzelmek helyett logikára alapozott döntéseid támogatása a sportszervezeti menedzsment részéről. Erre egy példa, amikor a kiválasztással kapcsolatos döntéseket a sportolók játéktisztikájának elemzése alapján hozod meg.
- Rendkívül speciális edzői szerepek, ahol a technikai területekért felelsz. Néhány hozzád hasonló edző valójában szereti, ha a speciális edző szerepét töltheti be az edzői struktúrán belül.
- Biztonságos edzői helyzet, ahol nem érzed úgy, hogy közvetlen veszély fenyegetné edzői szerepedet. Ezért cserébe hosszú távú lojalitást és kiváló munkamorált tudsz felajánlani.
- Edzésen és versenyeken alkalmazott bevált gyakorlatok, folyamatok és eljárásmodok, amelyek kiállták az idő és a teljesítmény próbáját.



A(z) C viselkedése és szükségletei stresszhelyzetben

Stresszhelyzetben jellemző rá:

- Hátrébb léphet a csapatban betöltött szerepeiből.
- Neheztelő és kritikus lehet azokkal szemben, akik hibáznak.
- Előfordulhat, hogy nehezen indul nála az edzés, vagy nehezen szánja el magát cselekvésre.
- Hiányozhat belőle a kreatív ötletekhez szükséges képzelőerő.
- Képtelenné válhat az előzetesen megbeszélte időkeretekhez alkalmazkodni.

Stresszhelyzetben szüksége van:

- Garanciákra, hogy döntései és cselekvési tervei helyesek.
- A vezérelvek és a részletek megértésére.
- Elég minőségi időre az információ feldolgozásához.

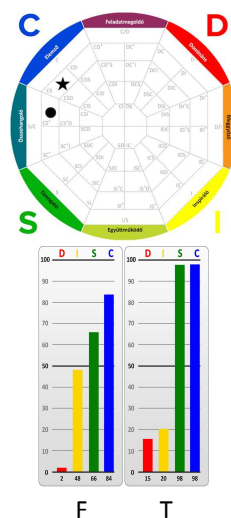
Jellemző viselkedése konfliktushelyzetben:

- Mivel hajlamos magányos farkasként dolgozni, így előfordulhat, hogy mások is nehezebben bíznak meg benne. Ellensúlyozza azonban ezt az, hogy a C-k köztudottan megbízható emberek.
- Noha a C általában nem vállalja fel nyíltan a konfliktusokat, előfordulhat, hogy szót emel az általa képviselt magas színvonal megőrzése érdekében.
- Mivel a C általában a minőségre és a saját magas elvárásaira koncentrál, néha követelőzővé válhat, hogy mások megfeleljenek neki.

Konfliktus enyhítésére és harmónia kialakítására alkalmas stratégiák:

- Legyen nyitottabb barátaival, csapattársaival és munkatársaival – beszéljen nekik az érzéseiről, szükségleteiről és aggályairól.
- Fogadja el, hogy mások könnyebben kezelhetik a konfliktusokat, a haragot, vagy az agressziót. A kinyilvánított harag, vagy mások némileg agresszív viselkedése nem feltétlenül jelent személyes támadást.
- Az ügyben érintett minden résztvevőt vonjon be a döntéshozatali folyamataiba. Kérje ki a javaslataikat és a rendelkezésükre álló adatokat és információkat.

Megjegyzés: az itt szereplő információ általános jellegű, mivel csak a legmagasabb DISC stílus értékre vonatkozó leírást tartalmazza.



Kommunikációs tanácsok másoknak

Az alábbi javaslatok támpontot adnak edzőtársaidnak, sportolóidnak, a sportvezetőknek és a veled kapcsolatba kerülő embereknek. A következő leírás segítségével megismerhetik, hogyan tudnak a legjobban kommunikálni veled. Mindenkinek egyéni kommunikációs stílusa van. Gondoljunk csak bele, mit szeretnénk, hogyan beszéljenek hozzánk? Akkor tudod igazán hatékonyan használni ezt az információt, ha megosztod másokkal is. Derítsd ki, hogy nekik mik a preferenciáik, majd beszéljétek át őket. Ha ezt megteszitek, jobban megértitek egymást, és nő az összhang. A legfontosabb azonban az, hogy kiélezett edzés vagy versenyszituációkban félreértések helyett hatékonyan tudtok együtt dolgozni.

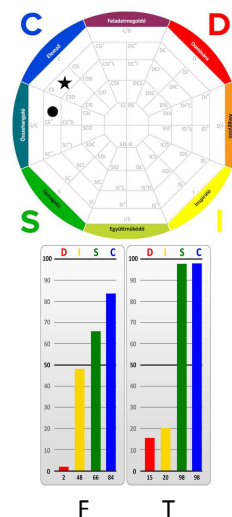
Emeld ki a két legfontosabb dolgot azzal kapcsolatban, ahogy mások kommunikálnak veled (mit tegyenek, mit kerülnenek), majd másold át ezeket az Összefoglalás a stílusodról című részbe (17. oldal).

Amikor Minta a kommunikációs partnered, a következőket **TEDD**:

- Tegyé fel a „hogyan”-ra irányuló kérdéseket Minta véleményének megtudakolására.
- Készülj fel, hiszen Minta is felkészülten fog érkezni.
- Légy egyenes, nyitott és őszinte.
- Úgy dobod be az ötleteidet és véleményedet, hogy ne jelentsenek fenyegetést.
- Készíts egy logikus listát a sportprogramhoz, edzői struktúrához stb. kapcsolódó javaslataid mellett és ellen szóló érvekről.
- Összeszedetten kérd meg, hogy Minta segítsen és tegyen közreműködő javaslatokat.
- Bizonyosodj meg róla, hogy megbízható információkkal rendelkezel.

Amikor Minta a kommunikációs partnered, a következőket **KERÜLD**:

- Sose hagyd az ötleteit és terveit háttértámogatás nélkül.
- Ne légy félreérthető a kettőtökre vonatkozó elvárásokkal kapcsolatban.
- Ne felejtsd el, amit ígértél neki! Ha azt mondd, hogy megteszel valamit, akkor tedd is meg.
- Ne legyél udvariatlan, kapkodó és túl gyors a beszéded alatt.
- Ne tégy olyan ígéreteket, amelyeket nem tudsz megtartani.
- Nehogy felajánlj olyant, amit később nem tudsz teljesíteni.
- Ne dönts Minta helyett.



Hogyan kommunikáljunk **DOMINÁNS** sportolóval/edzővel/sportvezetővel?

HA ŐK ILYENEK:

AKKOR TE:

Mindig elsők akarnak lenni	Mutasd meg nekik, hogyan nyerhetnek, és vázolj fel új lehetőségeket!
Logikusan gondolkoznak	Érvelj!
Tényeket és lényeges információkat akarnak	Szolgálj lényegre törő adatokkal!
Eredmény elérésére törekednek	Tűzzétek ki a célokat, és tisztázzátok, meddig támogatod őket, és mikor állsz félre!
Szeretnek személyesen választani	Engedd meg, hogy bizonyos kereteken belül azt tegyék, amit akarnak!
Szeretik a változást	Vigyél változatosságot az életükbe!
Szeretik kiosztani a feladatokat	Próbáld elérni, hogy másként tekintsenek az elvégzendő munkára!
Szeretnék, hogy a többiek elismerjék teljesítményüket	Értékelj, amit elvégeztek!
Irányítani akarnak	Adott esetben engedd meg, hogy átvegyék a vezetést, de ehhez pontos utasításokat adj!
Hajlamosak a konfliktusra	Ha szükséges, tényekkel alátámasztott érvekkel győzd meg őket, ne személyeskedj!

Hogyan kommunikáljunk az **INSPIRÁLÓ** stílusú sportolóval/edzővel/sportvezetővel?

HA ŐK ILYENEK:

AKKOR TE:

Vágnak az elfogadásra, és adnak a látszatra	Mutasd meg, hogy tiszteled és kedveled őket!
A lelkes emberek és lelkesítő helyzetek felé húznak	Légy optimista, és gondoskodj a jókedvről!
Érzelmi alapon gondolkoznak	Ha lehetséges, támogasd az érzéseiket!
Tudni akarják, mik az általános elvárások	Kerüld a túlzott részletességet, koncentrálj a lényegre!
Semmiből sem akarnak kimaradni, szükségük van a személyes kapcsolatokra	Beszélgess velük, vond be őket!
Szeretik a változást és az újításokat	Törekedj a változatosságra, ne várj el tőlük hosszú távú monotonitást!
Azt akarják, hogy a többiek vegyék észre ŐKET	Gyakran és személyesen dicsérd meg őket!
Gyakran segítségre van szükségük, hogy összeszedjék magukat	Segíts nekik ebben!
Folyamatosan várják, hogy történjen valami, gyűjtik az impulzusokat	Diktálj gyors, pörgős tempót!
Optimizmust árasztanak	Támogasd az ötleteiket, ne úzz gúnyt az álmaikból, mutasd meg nekik a pozitív oldaladat!
Pozitív visszajelzésre vágnak	Beszélgj az eredményeikről és fejlődésükről, fejezd ki őszinte megbecsüléset!

Hogyan kommunikáljunk a **TÁMOGATÓ** stílusú sportolóval/edzővel/sportvezetővel?

HA ŐK ILYENEK:

AKKOR TE:

Állandóságra vágnak	Mutasd meg, hogy az ötleted miként csökkenti a kockázatokat!
Logikusan gondolkoznak	Érvelj!
Dokumentációt és tényeket akarnak	Szolgálj adatokkal és bizonyítékokkal!
Szeretik, ha személyesen is részt vehetnek a dolgokban	Mutass érdeklődést irántuk!
Mindig tudni akarják, hogy mi a következő lépés	Nagy vonalakban vázold fel a folyamatot, és/vagy adj instrukciókat lépésről lépésre, amikor eléjük társz valamit!
Azt akarják, hogy a többiek is felfigyeljenek kitarításukra és türelmükre	Dicsérd meg őket, amiért megbízhatóan végigcsinálják a dolgokat!
Kerülik a kockázatot és a változást	Nyugtasd meg őket személyesen!
Nem szeretik a konfliktust	Kerüld az agresszív viselkedést, koncentrálj a közös érdekre vagy a szükséges támogatásra!
Készségesek	Engedd, hogy segítsenek másoknak!
Nyugalomra és békére vágnak	Teremts megnyugtató, barátságos légkört!
Élvezik a csapatmunkát	Alakíts együttműködő csapatokat!
Őszinte visszajelzést akarnak arról, hogy megbecsülik őket	Adott esetben ismerd el könnyed stílusukat és segítő szándékukat!

Hogyan kommunikáljunk az **ELEMZŐ** stílusú sportolóval/edzővel/sportvezetővel?

HA ŐK ILYENEK:

AKKOR TE:

Az agresszív megoldások aggodalmat keltenek bennük	Kerüld a közvetlen, fenyegető kommunikációt feléjük!
Logikusan gondolkoznak	Érvelj!
Adatokra van szükségük	Közöld velük írásban az adatokat!
Meg akarják ismerni a folyamatot	Magyarázd el nekik, és indokold!
Óvatosak	Engedd, hogy gondolkodjanak, utánajárjanak és ellenőrizzenek, mielőtt döntést hoznak!
Szeretik önállóan tenni a dolgukat	A feladatok kiosztásánál engedd, hogy döntés előtt ellenőrizzék a folyamatokat, a fejlődést és a teljesítményt!
Azt akarják, hogy a többiek is felfigyeljenek pontosságukra	Adott esetben dicsérd meg alaposságukat és pontosságukat!
Hajlanak a minőségellenőrzés felé	Ha lehetséges, akkor engedd őket értékelni, és vond be őket a folyamatba!
Kerülik a konfliktust	Tapintatosan kérj felvilágosítást és támogatást, ha szükséged van rá!
Jók akarnak lenni	Ésszerű korlátok között hagyd rá időt, hogy megtalálják a legjobb vagy a „helyes” választ!
Szeretnek elmélkedni	Tisztázd velük a „miérteket” és a „hogyanokat”!

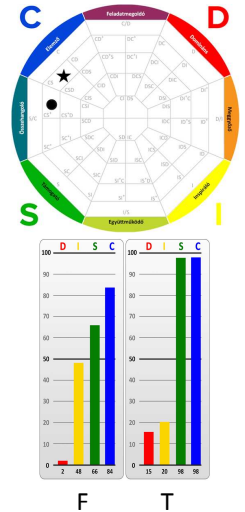
Fejlesztendő területek

Bizonyára mindenkinek akadnak nehézségei, korlátai és gyengeségei. Gyakran egyszerűen erősségeink túlzott jelenléte válik gyengeséggé.

Jelöld meg a két legfontosabb területet, ahol eldöntötted, hogy fejlődni fogsz, majd másold át az Összefoglalás a stílusodról című részbe (17. oldal).

Lehetséges fejlődési területek:

- Előfordulhat, hogy túl szorosan kötödsz a bevált folyamatokhoz és hagyományokhoz, még akkor is ha hatékonyabb és hatásosabb módszerek válnak elérhetővé.
- Többféle emberrel működhetnél együtt és léphetnél kapcsolatba, nem csak azokkal akik hozzád hasonlóak és a sportágadhoz kötődnek. Ha több emberrel érintkeznél, szélesedne a látóköröd.
- Mutathatnál több spontaneitást az edzői szerepedben és jó lenne, ha kevésbé vennéd komolyan magad.
- A sportolód és mások vélhetően nagyon magának való, zárkózott, visszahúzó és kimért embernek gondolnak.
- Lehetnél nyitottabb az új edzési ötletek és a sportágadon belüli újítások iránt.
- Lehet, hogy a kelleténél több időt töltesz azzal, hogy felkészülj a dolgaidra, mivel félsz a váratlantól és attól, hogy a sportolód vagy mások felkészületlennek tartanak.
- Lehet, hogy néhány sportolód úgy látja, hogy lassan hozol döntéseket és habozol, ha változtatni kell.



Dóra Minta Edzői DISC összefoglaló oldala

Az állandó jó teljesítmény közvetlen kapcsolatban áll önmagunk alapos ismeretével (önismeret). A kiemelkedő edzők ismerik önmagukat és sportolóikat, és erős kapcsolatokat építenek ki. Töltsd ki az alábbi munkalapot a riport előző oldalai alapján. Nézd át az Edzői DISC profilod összefoglalását, és oszd meg azokkal, akik igazán számítanak, ha edzői céljaid és sporteredményeid eléréséről van szó.

ERŐSSÉGEID: MIT NYÚJTASZ EDZŐKÉNT? (a 8. oldalról)

1. _____
2. _____

EDZŐI STÍLUS JELLEMZŐID (EDZŐKÉNT ILYEN VISELKEDÉSFORMÁKAT RÉSZESÍTESZ ELŐNYBEN)

1. _____
2. _____

MOTIVÁCIÓD (IGÉNYEK) (a 9. oldalról)

1. _____
2. _____

SZÜKSÉGLETEID (a 10. oldalról)

1. _____
2. _____

IDEÁLIS EDZŐI KÖRNYEZET (a 11. oldalról)

1. _____
2. _____

HOGYAN KOMMUNIKÁLJUNK VELED (TEDD, KERÜLD)? (a 13. oldalról)

1. _____
2. _____

FEJLESZTENDŐ TERÜLETEK (a 16. oldalról)

1. _____
2. _____

EGYÉB MEGJEGYZÉSEK

A személyes értékelésben feltett kérdések

A kérdőív végén megkértünk, hogy válaszolj három kérdésre saját szavaiddal. Ezeket a válaszokat írtad.

Mik azok a viselkedésformák, amelyeket edzőként az erősségeid közé sorolsz?

Minden részletre kiterjedő, pontos tervezés, az ellenfelek alapos feltérképezése. A sportolóimat partnerként kezelem, támogatom őket.

Mik azok a viselkedésformák, amelyeket edzőként a hiányosságaid közé sorolsz?

Nehezen állok bele a konfliktusokba, és vannak helyzetek, amikor mérkőzések közben változtatni kellene a kitalált stratégián, de ez nehezebben megy.

Mely viselkedésformákat szeretnéd mindenképpen fejleszteni, és mi lesz ennek a fejlődésnek a haszna?

Konfliktusok nyíltabb felvállalása, rugalmasságom növelése, gyorsabb döntéshozás.

Minta Dóra DISC diagramjai

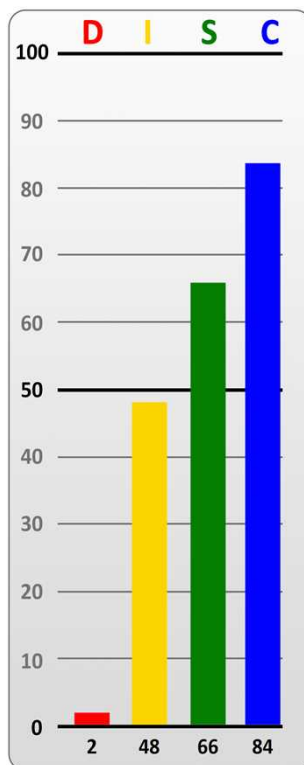
A **felvett stílusod** alapján úgy gondolod, hogy edzőként ezeket a viselkedésformákat kellene alkalmaznod. A diagram szerepektől és helyzetektől függően változhat.

- Felvett stílusod (az alábbi I. diagram) azt mutatja, hogy hajlamos vagy a CS stílus(ok) viselkedési jellemvonásait alkalmazni. Ez látható a bal oldali diagram legmagasabb oszlopain.

Természetes stílusodból inkább az derül ki, hogy milyen a „valódi éned”, a reflexszerű, ösztönös viselkedésed. Így viselkedsz, amikor otthonosan érzed magad, és olyan környezetben vagy, ahol nem kell másokban valamilyen benyomást keltened. Ugyanez a viselkedés kerül előtérbe stresszes helyzetekben is. Ez a diagram eltérő környezetekben is nagyjából azonos.

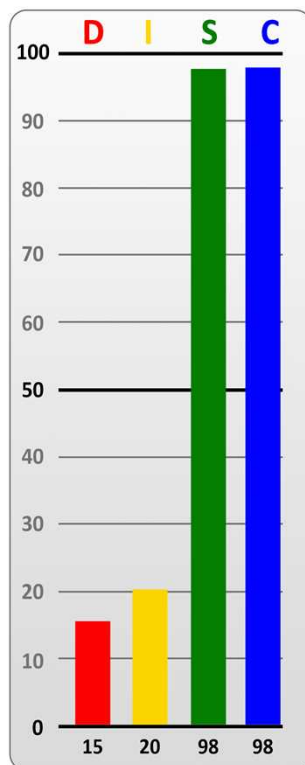
- Természetes stílusod (az alábbi II. ábra) azt mutatja, hogy természetedből adódóan hajlamos vagy a CS stílus(ok) viselkedési jellemvonásait alkalmazni. Ez látható a jobb oldali diagram legmagasabb oszlopain.

Felvett Edzői DISC stílus
I. Ábra

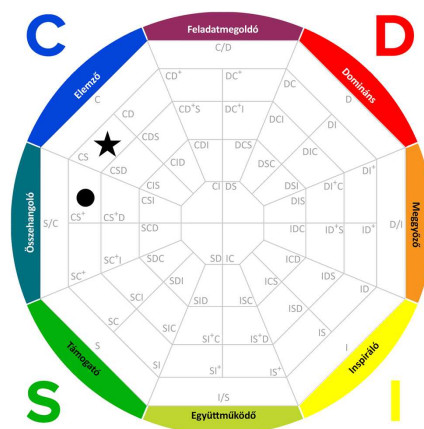


Minta: CS (1356)

Természetes Edzői DISC stílus
II. Ábra



Minta: CS (1166)



MEGJEGYZÉS: Az eredményeid diagramjait feltüntetjük végig a riportban a könnyebb átláthatóságért.

A diagramok alatt található számok DISC sorrendben mutatják az értékeidet, és ez alapján vannak kijelölve bizonyos melléknevek a „Szóháló” oldalon.

Ha a fenti két diagram hasonló, azt jelenti, hogy gyakran használod természetes viselkedésformádat edzőként, és nem változtatás viselkedéseden jelentős mértékben. Ez természetes jelenség, ahogy a különböző szintű alkalmazkodás is (más „formájú” diagramok). Bármilyen lehetséges. A kulcskérdés az, hogy eléred-e a vágyott eredményt? Egyes esetekben – amikor felvett stílusunk jelentősen eltér a természetes stílusunktól – stresszhez vezethet, ha huzamosabb ideig számunkra kényelmetlen és természetellenes viselkedésformákat veszünk fel.

SZÓHÁLÓ: Felvett stílus

Ez a táblázat „Szóháló” formájában mutatja be **FELVETT Edzői DISC diagramod**. Példák segítségével írd le, hogy mi indokolja tetteidet, és mi fontos, ha a problémák domináns (D) megoldásáról, más emberek inspirálásáról (I), támogatásáról (S), vagy a folyamatok és szabályok elemzéséről (C) van szó.

A kijelölt szócsoporthoz az előző oldalon lévő diagramok alatt található négyjegyű számokhoz illenek.

	D	I	S	C
DISC fókusz	Problémák/Feladatok	Emberek	Tempó (vagy környezet)	Folyamatok
Szükségletek	Megoldandó kihívások, tekintély	Társas kapcsolatok, barátságos környezet	Rendszerek, csapatok, stabil környezet	Betartandó szabályok, elemzendő adatok
Érzelmek	Gyorsan dönt, kockázattűrő	Optimista, megbízik másokban	Türelem, egyensúlyt teremtő	Óvatos, körültekintő döntések
Félelmek	...mások fölé kerekednek, kicsúsznak a dolgok a kezéből	...mellőzöttség, a társas elfogadás, támogatás elvesztése	...hirtelen változás, a stabilitás és a biztonság elvesztése	...érzékenyen érinti a kritika, szertefoszlik tévedhetetlenségének illúziója, pontosság és minőség elvesztése
6	vitatkozó vakmerő sokat követelő gyorsan döntő domináns énközpontú	kifejező lelkes társasági ember impulzív optimista ösztönző	megnyugtató lojális türelmes diszkrét higgadt csapatjátékos	pontos konzervatív szabatos tényfeltáró precíz rendszerszemléletű
5	kalandvágyó kockázattűrő közvetlen erőteljes	karizmatikus befolyásoló társaságkedvelő bizakodó	következetes együttműködő uralkodik magán nyugodt	lelkiismeretes udvarias fókuszált magas színvonalat követelő
4	határozott versengő eltökélt önálló	magabiztos barátságos nagylelkű kiegyensúlyozott	összeszedett mérlegelő stabil megbízható	elemző diplomatikusan érzékeny tapintatos
3	óvatos megfontolt megkérdőjelező szerény	önuralommal bíró megkülönböztető racionális körültekintő	éber buzgó rugalmas mobil	saját maga ura magabiztos önfejű kitartó
2	jámbor konszenzusra törekvő feltűnésmentes előnyöket/hátrányokat latolgató	szemlélődő tényszerű logikus zárkózott	elégedetlen energikus izgó-mozgó féktelen	öntörvényű fesztelen szilárd makacs
1	egyetértő körültekintő szolid elmélkedő mérsékelt kimért	elmélkedő pesszimista csendes eltűnődő hallgató gyanakvó	aktív változás-orientált szórszálhasogató türelmetlen nyughatatlan spontán	önkényes dacos vakmerő csökönyös lázadó szarkasztikus

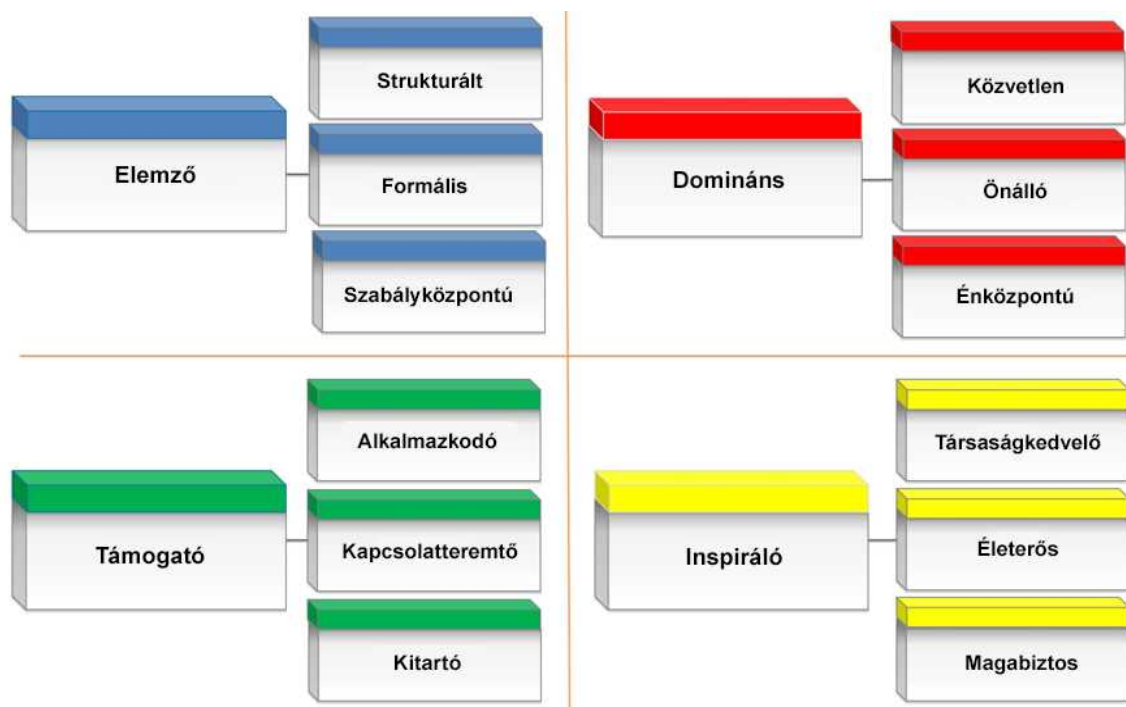
SZÓHÁLÓ: Természetes stílus

Ez a táblázat „Szóháló” formájában mutatja be **TERMÉSZETES Edzői DISC diagramod**. Konkrét példákra visszaemlékezve gondold át, hogy mi indokolja tetteidet és mi fontos, ha a problémák domináns (**D**) megoldásáról, más emberek inspirálásáról (**I**), támogatásáról (**S**), vagy a folyamatok és szabályok elemzéséről (**C**) van szó.

Hasznos lehet, ha összehasonlítod a természetes és felvett stílusod közti különbségeket a Szóháló segítségével. A kijelölt szócsoporthoz a 19. oldalon lévő diagramok alatt található négyjegyű számokhoz illenek.

	D	I	S	C
DISC fókusz	Problémák/Feladatok	Emberek	Tempó (vagy környezet)	Folyamatok
Szükségletek	Megoldandó kihívások, tekintély	Társas kapcsolatok, barátságos környezet	Rendszerek, csapatok, stabil környezet	Betartandó szabályok, elemzendő adatok
Érzelmek	Gyorsan dönt, kockázatvállaló	Optimista, megbízik másokban	Türelem, egyensúlyt teremtő	Óvatos, körültekintő döntések
Félelmek	...mások fölé kerekednek, kicsúsznak a dolgok a kezéből	...mellőzöttség, a társas elfogadás, támogatás elvesztése	...hirtelen változás, a stabilitás és a biztonság elvesztése	...érzékenyen érinti a kritika, szertefoszlik tévedhetetlenségének illúziója, pontosság és minőség elvesztése
6	vitatkozó vakmerő sokat követelő gyorsan döntő domináns énközpontú	kifejező lelkes társasági ember impulzív optimista ösztönző	megnyugtató lojális türelmes diszkrét higgadt csapatjátékos	pontos konzervatív szabatos tényfeltáró precíz rendszersemleltű
5	kalandvágyó kockázatvállaló közvetlen erőtéljes	karizmatikus befolyásoló társaságkedvelő bizakodó	következetes együttműködő uralkodik magán nyugodt	lelkiismeretes udvarias fókuszált magas színvonalat követelő
4	határozott versengő eltökélt önálló	magabiztos barátságos nagylelkű kiegyensúlyozott	összeszedett mérlegelő stabil megbízható	elemző diplomatikus érzékeny tapintatos
3	óvatos megfontolt megkérdőjelező szerény	önuralommal bíró megkülönböztető racionális körültekintő	éber buzgó rugalmas mobil	saját maga ura magabiztos önfejű kitartó
2	jámbor konszenzusra törekvő feltűnésmentes előnyöket/hátrányokat latolgató	szemlélődő tényszerű logikus zárkózott	elégedetlen energikus izgó-mozgó féktelen	öntörvényű fesztelen szilárd makacs
1	egyetértő körültekintő szolid elmélkedő mérsékelt kimért	elmélkedő pesszimista csendes eltűnődő hallgatag gyanakvó	aktív változás-orientált szórszálhasogató türelmetlen nyughatatlan spontán	önkényes dacos vakmerő csökönyös lábadó szarkasztikus

A 12 DISC kategória



Ahhoz, hogy teljesebben megértsük egy adott személy átfogó viselkedési stílusát, egy pillanatra nézzük meg, hogy a négy elsődleges DISC faktor összefonódva tizenkét különböző viselkedési mintát hoz létre, más néven a DISC alkategóriákat.

Minden DISC alkategóriához egy jellemző van hozzárendelve, hogy segítsen megérteni a viselkedést. A riportodban szereplő 12 DISC alkategória aszerint van rangsorolva, hogy melyik természetes viselkedésformád jelenik meg a leggyakrabban és a legtöbb helyzetben. Rangsorolásuk a legintenzívebbtől (az adott viselkedés mennyire erősen jelenik meg) a legkevésbé intenzívig tart. A DISC alkategóriák egyedi rangsorolási szisztémája más emberek viselkedési stílusainak mélyrehatóbb összehasonlítására is használható.

A DISC alkategóriák felsorolása mellett négyszögletes zárójelbe tett szöveg az öt viselkedési intenzitás szintet jelöli, alacsonytól (a legtöbb helyzetben elmarad) magasig (a legtöbb helyzetben világosan megnyilvánul). A DISC alkategóriák felsorolása alatt található skálán lévő fekete vonal mutatja az adott viselkedési minta relatív hatását az egyén általános, megfigyelhető viselkedési stílusára.

Ajánljuk, hogy jegyezd meg ezt az ábrát, mert még inkább rájöhetsz arra, hogy a különböző stílusú emberek miért és hogyan alakítják kommunikációjukat és kapcsolataikat veled és másokkal.

Intenzitásértékelő jelmagyarázat – a DISC alkategória intenzitása azt mutatja, hogy az adott viselkedés milyen valószínűséggel mutatkozik meg nálad a legtöbb helyzetben, amikor kapcsolatba lépsz vagy kommunikálsz másokkal.

- **Alacsony intenzitás** - az alacsony intenzitásérték ennek a viselkedésnek az elmaradását mutatja, a legtöbb helyzetben.
- **Mérsékelten alacsony** - a mérsékelten alacsony intenzitásérték csak néha megfigyelhető, néhány helyzetben.
- **Mérsékelten intenzitás** - a mérsékelten intenzitásérték nem „enyhe”-séget jelent. A mérsékelt azt jelenti, hogy a viselkedés rugalmas, és az adott helyzet követelményeinek megfelelően vagy megfigyelhetővé válik, vagy nem.
- **Mérsékelten magas** - a mérsékelten magas intenzitásérték gyakran megfigyelhető számos helyzetben.
- **Magas intenzitás** - a magas intenzitásérték világosan megfigyelhető, gyakrabban megmutatkozik, és a legtöbb helyzetben előfordul.

1. Strukturált viselkedés (C/D) [Magas intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A strukturáltság pontszáma megmutatja, hogy az egyén mennyire bízik a megbeszélte játéktervekben, taktikában, folyamatokban, rendszerekben és szabályokban, amelyekhez saját stílusát igazíthatja, hogy eredményeket érjen el. A stílus képviselői kerülnek a konfrontációt, és olyan megoldásokra törekcszenek, amelyeket a meghatározott keretrendszerükben működő más emberek is támogatnak. A magas pontszámot elérők szeretnek megfelelni a csapat követelményrendszerének, tartják magukat a szabályokhoz, a vezérelvekhez és a csapat, illetve a sportszervezet bevett szokásaihoz. Az alacsony pontszám azt mutatja, hogy az egyén szereti irányítása alatt tartani az eseményeket, így szabadabban haladhat, miközben nincs keretek, tervek és vezérelvek közé szorítva.

2. Alkalmazkodó viselkedés (S/D) [Magas intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Az alkalmazkodás pontszáma azt jelzi, hogy az egyén mennyire képes egyenletes és lassabb tempóban dolgozni (még nehéz, vagy ismeretlen körülmények között is), és együttműködni másokkal. A magas pontszámot elérők képesek kitartóan a feladatra koncentrálni, fontolóra vesznek és kiállnak más megoldások mellett is (még ha nem is a sajátjuk) a másokkal folytatott munka során. Az alacsony pontszámot elérők kevésbé képesek a csapattársak szükségleteihez alkalmazkodni, türelmetlenebbek, az eredményeket pedig "most azonnal" szeretnék elérni. Így az alacsony pontszámmal rendelkezőket a többiek gyakran énközpontúnak tartják.

3. Formális viselkedés (C/I) [Magas intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A formális pontszám azt mutatja meg, hogy az egyén milyen mértékben képes meghatározott előírások, hierarchiák és rendszerek keretein belül működni. Ez a DISC alkategória nagyon körültekintő, amikor új dolgokba vág bele, vagy előre nem tervezetten cselekszik. Egyszerűen nem tűri a hibákat és nagyon kritikus a mások által elkövetett hibákkal szemben is. A magas pontszám azt mutatja, hogy az illető jobban támaszkodik a formális és előre meghatározott előírásokhoz, mikor a csapatában, vagy azon kívüli emberekkel érintkezik. Kockázatkerülése közismert. Az alacsony pontszám azt mutatja, hogy az embereket és az előírásokat lazán kezeli, inkább érzelmi és meggyőző stratégiákkal alakít ki kapcsolatokat, illetve vezet és befolyásol másokat.

4. Kapcsolatteremtő viselkedés (S/I) [Magas intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Ez a pontszám azt mutatja meg, hogy az egyén mennyire figyel arra, hogy megválogassa a szavait, és tapintatos legyen amikor másokkal érintkezik, illetve mennyire fontos számára, hogy nyomatékosan kommunikáljon másokkal. Ennek a viselkedéstípusnak rengeteg időre van szüksége, hogy kielemezze a kapcsolatot, vagy a helyzetet mielőtt a tettek mezejére lép. A magas pontszám itt nagyfokú óvatosságot és odafigyelést mutat az egyén társas érintkezései során. Az alacsony pontszám azt mutatja, hogy az egyén szilárd meggyőződéssel hiszi, hogy a legtöbb - ha nem az összes - emberi kapcsolatát, beleértve a sporttevékenységeit is, előzetes tervek nélkül, úgymond "röptében" lehet kezelni.

5. Társaságkedvelő viselkedés (I/D) [Közepes intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A társaságkedvelés pontszáma megmutatja, hogy az egyén mennyire nyitott és barátságos (extrovertált) verbális és non-verbális viselkedését illetően. Megmutatja az egyén alkalmazkodóképességének mértékét, és hogy mennyire igyekszik másokat támogatni, vagy mások kedvében járni, hogy számára fontos barátságokat alakítson ki. Azt is megmutatja, hogy mennyire érdekli őt, hogy másokat segítsen sikereik és célkitűzéseik elérésében. A magas pontszám azt mutatja, hogy az egyén inkább a társas kapcsolatokra helyezi a hangsúlyt a rutinszerűen ismétlődő feladatok és a számára unalmas tervekkel szemben. Az alacsony pontszám a nehéz döntések meghozatalára való hajlandóságot tükrözi, valamint azt, hogy határozottan kiáll a meghozott döntések mellett és energiát merít az eredmények elérésére történő fókuszálásból.

6. Szabályközpontú viselkedés (C/S) [Közepes intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A szabályközpontúság pontszáma megmutatja, hogy az egyén mennyire képes meghatározott keretek között működni, mennyire követi a taktikát és a versenyszabályokat, amihez nagyfokú tettvágy is társul. A magas pontszám azt mutatja, hogy az egyén biztonságos környezetre és struktúrára törekszik, amelyet pontos statisztikákkal és megfelelő felkészüléssel kíván megvalósítani, és mindehhez magas fokú tettvágy is társul. Az alacsony pontszám nagyobb mértékű stabilitást sejtet, az egyén bíz a jelenlegi folyamatokban, a fennálló helyzet megtartására törekszik, ellenáll a változásoknak és összhangban dolgozik együtt a csapat többi tagjával és másokkal.

7. Lojális viselkedés (S/C) [Közepes intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A lojalitás pontszáma megmutatja, hogy az egyén viselkedésében hogyan fogadja el a csapaton belüli kapcsolatokat, szerepeket és a vezetésben fennálló helyzetet. Olyan emberekről van szó, akik inkább támogatják a meglévő alá-fölérendeltségi viszonyokat, eljárásokat és folyamatokat (mint például a taktikákat és stratégiákat). A magas pontszámot elérők nagyobb hangsúllyal támogatják csoportjukat és a csapatukat, ami cserébe biztonságérzetet ad számukra. Az alacsony pontszám azt jelenti, hogy az egyénnek szüksége van arra, hogy változtasson a csapaton belüli szerepeken, és új stratégiákat és követelményrendszert alakítson ki, ahol ez szükséges.

8. Közvetlen viselkedés (D/I) [Közepes intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A közvetlenség pontszáma azt mutatja meg, hogy az egyén mennyire alkalmaz közvetlen, tárgyilagos megközelítést, hogy minél gyorsabban érjen el eredményeket. Látható benne, hogy milyen mértékben tudja feladatait rangsorolni és kizárólag csak az eredményekre, nem pedig a kapcsolataira és az eredmények minőségére koncentrálni. Végére is, az eredmény számít. A magas pontszám a konfliktusos helyzetek felvállalását, nehéz döntések meghozatalát jelzi, valamint azt, hogy az egyén határozottan kiáll a meghozott döntések mellett, még ha másoknak ez nem is tetszik. Az alacsony pontszám azt mutatja, hogy konfliktusok megoldásában a harmóniára helyezi a hangsúlyt és empatikus, diplomatikus stílust tanúsít, miközben a kapcsolataira koncentrálni.

9. Életerős viselkedés (I/S) [Alacsony intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Az életerős pontszáma azt mutatja, hogy adott egyén kifelé mennyire kifejező stílusban kommunikál a csapattagokkal való érintkezésben és hogy mekkora energiákat várhatunk ezen interakciók során. A magas pontszám felszabadult, önbizalommal telt és megnyerő stílusú személyt mutat, aki nyitott az új ötletekre, a változtatásokra és az érdeklődését folyamatosan képes kifejezni (magas energiaszint és lelkesedés). Ez a fajta viselkedés gyakran erősen képes a többieket is befolyásolni. Az alacsony pontszám figyelmességre utal és azt jelenti, hogy az egyén mindig megválogatja a szavait, gondolkodik, mielőtt beszélne, és tetteivel mindig a célkitűzések folyamatos megvalósítására törekszik, de soha nem sürgeti azokat.

10. Magabiztos viselkedés (I/C) [Alacsony intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A magabiztosság pontszáma megmutatja, hogy az egyén mennyire határozottan viselkedik másokkal különböző helyzetekben. Ezek az emberek gyakran fittyet hánynak a társadalmi korlátokra, szabályokra és szokásokra. Az itt elért magas pontszám néha túlzott önbizalmat mutat, olyasvalakit, aki hajlamos improvizálni és spontán cselekedni (ami gyakran rendszertelen, csapongó, de néha még impulzív viselkedést is jelenthet), olyan embert, aki nem készül fel előre és nem követi a megbeszélte taktikát és stratégiát. Az alacsony pontszámot elérők óvatossá és körültekintőségre, a releváns adatok által nyújtott bizonyítékokra építenek, mint például a statisztikák és korábbi teljesítmények edzői elemzései.

11. Önálló viselkedés (D/S) [Alacsony intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Az önállóság pontszámából kiolvasható, hogy az egyént mennyire az eredmények elérése vezérli, valamint, hogy mennyire sürgetőek és tetterre kész. A stílusban együtt fellelhetők az önálló kezdeményezés iránti vágy és a tetterre készség jelei, és hogy a problémákat, kihívásokat és lehetőségeket a változtatások oldaláról közelítik meg. A magas pontszámot elérők egyenletesen haladnak a kitűzött célok felé, és türelmetlenek azokkal szemben, akik lemaradnak a személyes ütemtervüktől és napirendjüktől. Az alacsony pontszámú egyének nem sürgetnek, nem kapkodnak, alaposan megfontolják terveiket és tetteiket mielőtt cselekszenek, a végrehajtás előtt gyakran bizonyosodnak meg arról, hogy mások is tudják és értik, mire készülnek.

12. Énközpontú viselkedés (D/C) [Alacsony intenzitás]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Az énközpontúság pontszámából kiolvasható, hogy az egyén mennyire választ másoktól független (szeret egyedül dolgozni), közvetlen és gördülékeny munkamódszert céljai eléréséhez. Erre a stílusra jellemző, hogy a problémákat, kihívásokat és lehetőségeket akkor kezeli a legjobban, ha szabadon dönthet, mindenféle tervtől, struktúrától vagy a mások által adott utasításoktól függetlenül. A magas pontszám itt azt jelenti, hogy a lehetséges korlátok, vagy a már megszokott eljárások, tervek nem rettentik el őt céljai elérésétől. Az alacsony pontszámot elérők jobban ragaszkodnak a játék stratégiához és taktikához, a vezérelvekhöz, szabályokhoz és a meghatározott gyakorlatokhoz a fontosabb eredmények elérését illetően.

A viselkedésminta megjelenítése

Íme egy másik módja annak, hogy lásd edzői stílusod. A viselkedési gyémánt nyolc viselkedési zónából áll. Minden zóna viselkedési jellemvonások különböző kombinációját jelöli. A gyémánton kívül eső jellemzőkből kiderül, hogy mások általában milyennek látják a hozzád hasonló, vagy a tiédde azonos stílusú edzőket. A gyémánt szélén lévő jelölés stílusod azon egy faktorját (DISC) mutatja, amelyik dominál a másik három felett. A középpont felé befelé haladva kettő, majd végül három jellemvonás is összefonódik, ami csökkenti a stílusra vonatkozó jellemzők intenzitását az adott viselkedési zónán belül. + jellel jelöltük, ha a jelet megelőző stílus pontszáma magasabb, és inkább ez a stílus jellemzőbb (pl.: CD+S esetében a D pontszáma erősebb, mint a CDS kombináció esetében, azaz a jelölés közelebb esik a D viselkedési zónához).

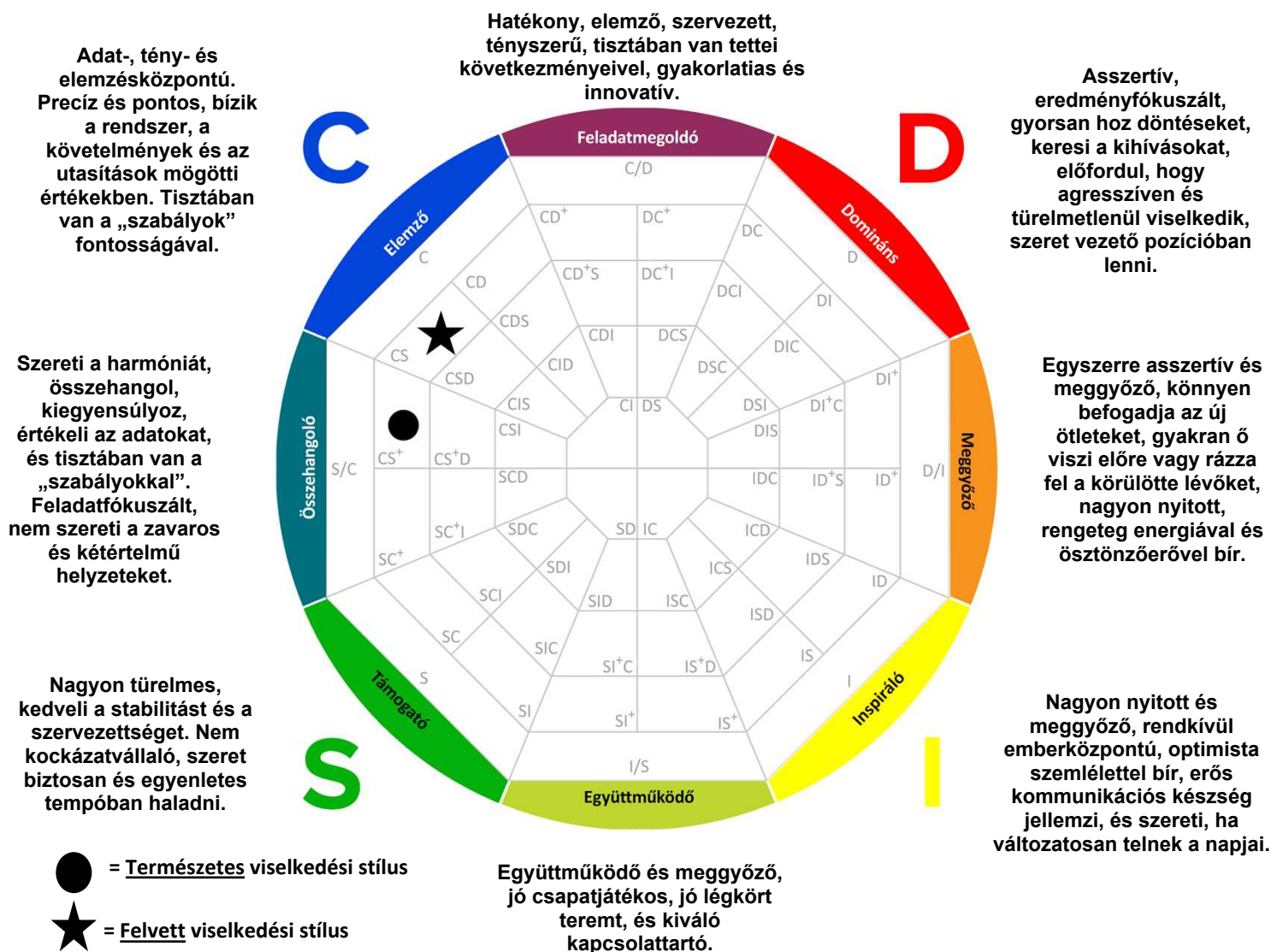
AZ ÉRTÉKELŐ JELMAGYARÁZAT

D, mint Domináns: Hogyan kezeled a problémákat?

I, mint Inspiráló: Hogy viszonyulsz a többi emberhez, a kapcsolatokhoz?

S, mint Támogató: Milyen a tempód, mennyire fontos a biztonság és a stabilitás?

C, mint Elemző: Hogy viszonyulsz a szabályokhoz, mennyire figyelsz a részletekre, milyen pontos és precíz vagy?





II. RÉSZ A DISC alkalmazása

Saját viselkedési stílusod megértésével megteszed az első lépést edzői hatékonyságod növelése felé. Hiába tudsz a világon mindent, ha nem tudod, hogyan alkalmazd a gyakorlatban. Pontosan erről szól a riport további része.

Akkor fogod tudni maximálisan kihasználni a viselkedési stílusok adta lehetőségeket, ha már képes vagy ezt az információt emberekre és helyzetekre kivetítve is alkalmazni. Ne feledd, az emberek azt szeretnék, hogy saját viselkedési stílusuk alapján kezelj őket, ne a tiéd alapján.

AZ ALKALMAZÁS FEJEZET TARTALMA:

- A négy alapvető DISC viselkedési stílus áttekintése
- Hogyan azonosítsuk más személyek viselkedési stílusát?
- Mi a viselkedési alkalmazkodóképesség?
- Hogyan változtassunk a stílusunkon?
- Stílusok közti feszültségek
- Hogyan alkalmazkodjunk a különböző viselkedési stílusokhoz?

Ennek a fejezetnek a segítségével megtudhatod, miként lehetsz még hatékonyabb edzői kapcsolataidban és a különböző helyzetekben. Egy jó kapcsolat még jobbá válhat, az eddig komoly fejfájást okozók pedig helyrejöhetnek.

Az információ áttekintése után válaszd ki egyik olyan kapcsolatodat, amelyben nem alakulnak a dolgok olyan gördülékenyen, ahogy szeretnéd. Választhatod valamelyik sportolódát vagy edzőkollégádat. Határozd el, hogy szánsz legalább egy kis időt a másik személy viselkedési stílusának megismerésére, majd próbálj meg alakítani viselkedéseden a kapcsolat javulása érdekében. Hogyan csináld:

1 Azonosítsd a másik személy viselkedési stílusát a **„Hogyan azonosítsuk más személyek viselkedési stílusát?”** fejezet alapján. A stílusokról **„A négy alapvető DISC viselkedési stílus áttekintése”** fejezetben olvashatsz. A **„Mi a viselkedési alkalmazkodóképesség?”** című fejezet részletesen taglalja, mi tartozik az alkalmazkodóképesség definíciójába, és kifejti sportolói kapcsolataidra gyakorolt hatásainak jelentőségét.

2 Ha már ismered a stílusukat és preferenciáikat a közvetlenséget és/vagy a nyitottságot illetően, a **„Hogyan változtass közvetlenségeden és nyitúságodon?”** fejezet alapján igazodni tudsz hozzájuk ezeken a területeken. A különbség elképesztő lesz.

3 Ha többet szeretnél tudni a kapcsolatban megjelenő feszültségről, lapozz a **„Feszültség a stílusok között”** fejezethez, és töltsd ki a **„Feszültség a stílusok között”** feladatlapot. Jelentős változást hozhat a feszültséggel teli kapcsolataidban, ha ügyelsz a preferenciák, a prioritások és a tempó közötti különbségekre, és e szerint változtatsz.

4 Végül az utolsó fejezet, a **„Hogyan alkalmazkodjunk a különböző viselkedési stílusokhoz?”**, javaslatokat tesz arra vonatkozóan, hogy miként viszonyuljunk a négy alapvető DISC stílus képviselőihez.

A négy alapvető DISC viselkedési stílus áttekintése

Az alábbi táblázat segítségével könnyebben megértheted a négy alapvető DISC stílus jellegzetességeit, ezáltal hatékonyabban tudsz együttműködni az egyes stílusok képviselőivel. Bár a viselkedési stílus csak részleges leírást ad a személyiségről, fontos szerepet játszik abban, hogy meghatározzuk, az adott személy miként viselkedik és nyilvánul meg különböző helyzetekben. Az „erősen” megnevezés 60% feletti értéket takar.

	ERŐSEN DOMINÁNS STÍLUS	ERŐSEN INSPIRÁLÓ STÍLUS	ERŐSEN TÁMOGATÓ STÍLUS	ERŐSEN ELEMZŐ STÍLUS
TEMPÓ	Gyors/határozott	Gyors/spontán	Lassabb/nyugodt	Lassabb/rendszer-szemléletű
PRIORITÁS	Cél	Emberek	Kapcsolat	Feladat
ERRE TÖREKSZIK	Produktivitás Irányítás	Résztétel Dicséret	Elfogadás	Pontosság Precizitás
ERŐSSÉGEK	Irányítás Vezetés Úttörő	Rábeszélő Motiváló Szórakoztató	Jó hallgatóság Csoportmunka Végigviszi a dolgokat	Tervezés Rendszerezés Rendezés
FEJLESZTENDŐ TERÜLETEK	Türelmetlen Érzéketlen másokkal Rossz hallgatóság	Nem figyel a részletekre Rövid ideig tud figyelni Nem jár a dolgok végére	Túlérzékeny Halogatja a tetteket Nincs átfogó szemléletmódja	Maximalista Kritikus Tartózkodó
FÉLELMEK	Mások fölé kerekednek	Társai elismerésének elvesztése	Hirtelen változások Bizonytalanság	Erőfeszítéseit érő személyes kritika
BOSSZANTJA	Eredménytelenség Határozatlanság	Rutin Összetettség	Közöny Türelmetlenség	Szervezetlenség Pontatlanság
STRESSZHELYZETBEN ILYENNÉ VÁLHAT	Diktatórikus Kritikus	Szarkasztikus Felületes	Engedékeny Határozatlan	Visszakozó Konok
EBBŐL MERÍT BIZTONSÁGOT	Irányítás Vezetés	Játékosság Mások elismerése	Barátság Együttműködés	Felkészülés Alaposság
EZ ALAPJÁN MÉRİ A SZEMÉLYES ÉRTÉKÉT	Hatás vagy eredmények Rekordok és eredmények követése	Elismerések Dicséret Bókák	Másokkal való összeférhetőség Hozzájárulás mértéke	Precizitás Pontosság Eredmények minősége
SPORTKÖRNYEZETBEN	Eredményes Tettre kész Strukturált	Közreműködő Tettre kész Személyes	Barátságos Funkcionális Személyes	Formális Funkcionális Strukturált

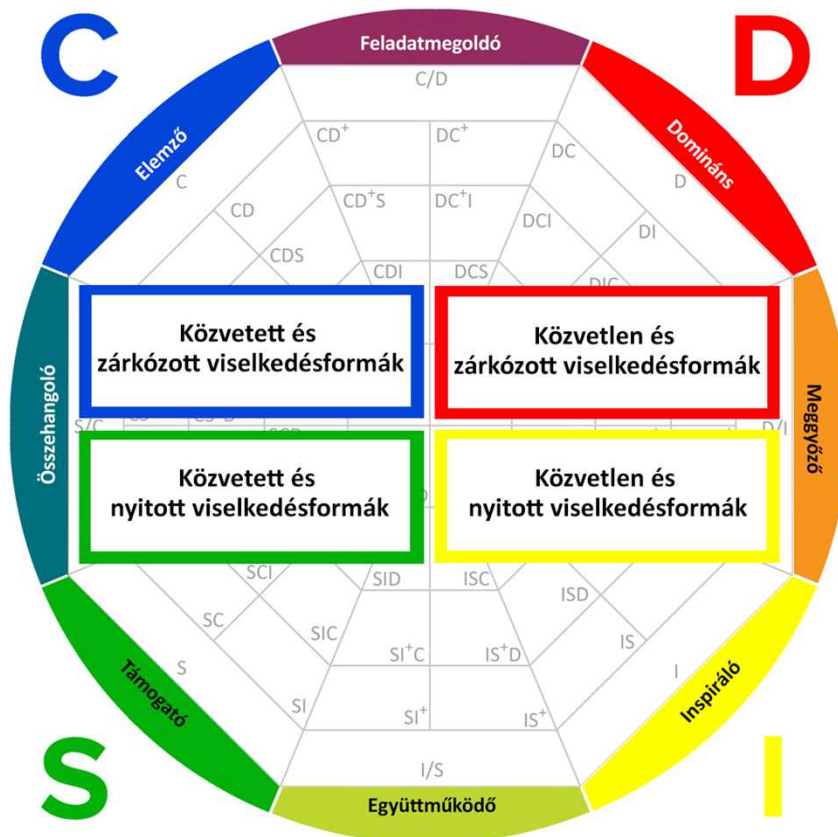
Mások DISC viselkedési stílusának felismerése – két lényeges kérdés:

1. Kommunikációjuk során **KÖZVETLENEK** vagy **KÖZVETETTEK**?

(A közvetlenség az első számú jel, amelyből a DISC stílusra következtethetünk. A közvetlen a jobb, a közvetett a bal oldalon helyezkedik el.)

2. Kommunikációjuk során **ZÁRKÓZOTTAK** vagy **NYITOTTAK**?

(A nyitottság a második számú jel, amelyből a DISC stílusra következtethetünk. A nyitott az alján, a zárkózott a tetején helyezkedik el.)



A **KÖZVETLEN** vagy **KÖZVETETT** természetes tendencia és a **ZÁRKÓZOTT** vagy **NYITOTT** természetes tendencia egyesítése alapján el tudjuk helyezni a négy különböző viselkedési stílust:

D = a jellemzően **közvetlen és zárkózott viselkedésű** egyének a **Domináns stílushoz** tartoznak.

I = a jellemzően **közvetlen és nyitott viselkedésű** egyének az **Inspiráló stílushoz** tartoznak.

S = a jellemzően **közvetett és nyitott viselkedésű** egyének a **Támogató stílushoz** tartoznak.

C = a jellemzően **közvetett és zárkózott viselkedésű** egyének az **Elemző stílushoz** tartoznak.

A viselkedésed **közvetlenségének** vagy **közvetettségének**, illetve **nyitottságának** vagy **zárkózottságának** intenzitását a szegmensben elhelyezett jelölés mutatja. A gyémánt széléhez közeli jelölés ennek a két jellemzőnek a **NAGYOBB MÉRTÉKŰ INTENZITÁSÁT** míg a központhoz közel eső jelölés ezek **MÉRSÉKELTEBB INTENZITÁSÁT** mutatja.

Mi a viselkedési alkalmazkodóképesség?

Alkalmazkodóképesség alatt azt a hajlandóságunkat és képességünket értjük, amikor hozzáállásunkat és stratégiánkat bizonyos időpontban a helyzet vagy a kapcsolat bizonyos szükségleteihez igazítjuk. Ezt inkább magunkra tudjuk vonatkoztatni (saját mintáinkra, hozzáállásunkra és habitusunkra), nem másokra.

Természetéből fakadóan egyik stílus sem alkalmazkodóbb a másiknál. Szituációtól függően az egyes stílusoknál más-más stratégiai igazodás szükséges. Mi magunk döntjük el, hogy melyik alkalmazkodási technikát használjuk: választhatunk, hogy kivel szemben leszünk alkalmazkodók, és kivel szemben kevésbé. Dönthetünk úgy is, hogy egyik nap alkalmazkodóbbak leszünk valakivel, másnap viszont már ugyanazzal a személlyel szemben kevésbé. Az alkalmazkodóképesség arra van hatással, hogy miként kezeljük viselkedésünket.

Alkalmazkodóképességünket fejlesztjük minden alkalommal, amikor egy **C** vagy **S** stílusú személy kedvéért lelassulunk, vagy épp kicsit felgyorsítunk egy **D** vagy **I** stílusú személy kedvéért. Ugyancsak ez történik, amikor egy **D** vagy **C** stílusú személynek több idő kell, hogy egy **S** vagy **I** stílusú személlyel kapcsolatot építsen ki, vagy amikor egy **I** vagy **S** stílusú személy a tényekre koncentrál, és rögtön a lényegre tér egy **D** vagy **C** stílusú személlyel. Tehát módosítunk a viselkedésünkön, hogy mások kellemesebben érezzék magukat a társaságunkban egy adott helyzetben.

Az alkalmazkodóképesség nem egyenlő a másik viselkedési stílusának utánzásával. Annyit tesz, hogy a másik személy preferenciáinak megfelelően igazítunk nyíltságunkon, közvetlenségünkön, tempónkon és prioritásunkon, miközben megőrizzük saját identitásunkat.

Minden sikeres kapcsolat fontos eleme az alkalmazkodóképesség. Sportkörnyezetünkben gyakran más stílust veszünk fel, mint társas és magánéletünkben. Hajlamosak vagyunk alkalmazkodóbbak lenni azokkal szemben, akiket kevésbé ismerünk. Gyakran az otthoniakkal és közeli ismerőseinkkel szemben kevésbé vagyunk alkalmazkodók.

Ha túlzásba vesszük az alkalmazkodást, jellemtelennek és kétszínűnek tűnhetünk. Előbb-utóbb stresszhez vezethet, ha valaki minden helyzetben erősen alkalmazkodó. Annak is fennáll a veszélye, hogy feszültséget okoz, ha tőlünk idegen stílusban viselkedünk. Ez általában csak ideiglenes, és akkor éri meg, ha ezáltal sikerül másokkal jó kapcsolatot kialakítani. Másfelől ha hiányzik az alkalmazkodóképesség, merevnek és kompromisszumra képtelennek tűnhetünk, amiért mindenáron saját természetes tempónk és prioritásaink szerint akarunk viselkedni.

Aki hatékonyan alkalmazkodik, az nem csak saját, de mások szükségleteit is ki tudja elégíteni. Gyakorlással meg lehet teremteni az egyensúlyt: stratégiaileg kezeljük az alkalmazkodóképességet, ha felismerjük, hogy mérsékelt kompromisszum is elegendő, vagy a helyzet természetéből adódóan teljes mértékben alkalmazkodni kell a másik ember viselkedési stílusához, majd ennek megfelelően cselekszünk. Az alkalmazkodó edzők tudják, hogyan alakítsanak ki mindkét fél számára kedvező kapcsolatokat. Tapintatosak, észszerűek, megértők, és nem ítélik meg.

Azt, hogy mások minként értékelik a velünk kialakult kapcsolatot, az alkalmazkodóképességünk szintje is befolyásolhatja. Az alkalmazkodóképesség segítségével produktívabban tudunk együttműködni a problémás emberekkel, és képesek vagyunk elkerülni vagy kezelni a feszült helyzeteket. Az alkalmazkodóképesség révén képesek vagyunk úgy bánni az emberekkel, ahogy ŐK szeretnék, hogy bánjanak velük.

Hogyan változtassunk közvetlenségünkön és nyíltságunkon?

Bizonyos helyzetekben egyeseknek csak a közvetlenségét vagy csak a nyíltságát lehet azonosítani, a kettőt egyszerre nem. Az ilyen helyzetekben tudni kell, hogyan alkalmazkodjunk egyszerre egy viselkedési dimenzióhoz. Mielőtt rátérnénk, hogy miként legyünk alkalmazkodóbbak a négy stílussal, ennek fényében vessünk egy pillantást arra, hogyan tudunk SAJÁT közvetlenségünkön vagy nyíltságunkon változtatni.

KÖZVETLENSÉG

HOGYAN NÖVELJÜK?

- Beszéljünk, cselekedjünk, és hozzunk döntéseket gyorsabban!
- Kezdeményezzünk beszélgetést és döntéshozatalt!
- Tegyük javaslatokat!
- Használjunk közvetlen kijelentéseket, ne köntörfalazzunk!
- Használjunk erős, önbizalommal teli hangot!
- Adott esetben kérdezzünk vissza, és ellenkezzünk tapintatosan!
- Vállaljuk nyíltan a konfliktust, de ne vesszünk össze az adott személlyel!
- Keressük a szemkontaktust!

HOGYAN CSÖKKENTSÜK?

- Beszéljünk, gondoljuk át, és hozzunk döntéseket lassabban!
- Kérjük ki és ismerjük el mások véleményét!
- Hozzunk közösen döntéseket!
- Legyünk lágyabbak!
- Ne vágjunk közbe!
- Beszéd közben tartsunk szüneteket, hogy másnak is lehetősége legyen felszólalni!
- Ne kritizáljunk, ne kérdőjelezzünk meg másokat, és ne legyünk túl rámenősek!
- Válogassuk meg a szavainkat, ha nem értünk egyet!

NYITOTTSÁG

HOGYAN NÖVELJÜK?

- Mutassuk ki érzéseinket és érzelmeinket!
- Reagáljunk mások érzelemnyilvánításaira!
- Dicsérjünk személyesen!
- Szánjunk időt a kapcsolatok kiépítésére!
- Használjunk barátságos szavakat!
- Kommunikáljunk többet, lazítsunk, és helyezkedjünk közelebb!
- Merjünk eltérni a napirendtől!

HOGYAN CSÖKKENTSÜK?

- Térjünk rá a feladatra – ez a legfontosabb!
- Tartsunk logikus, tényszerű eligazítást!
- Tartsuk magunkat a napirendhez!
- Ne pazaroljuk mások idejét!
- Ne ragaszkodjunk a fizikai kontaktushoz!
- Legyünk kevésbé lelkesek, és testbeszédünk is legyen visszafogottabb!
- Használjunk üzleti vagy szakmai nyelvezetet!

Stílusok közti feszültségek

Lehetséges feszültségek/eltérések	A stílusok elhelyezkedése
A türelem és a gyors tempó, valamint a kapcsolat- és a feladatorientáltság keltette <u>kettős feszültség</u>. 1. minta: A magas S stílusú személyek által előnyben részesített türelem és lassabb tempó, központban a kapcsolatokkal, konfliktusba kerülhet a magas D stílusú személyek gyorsabb tempójával és feladat-, valamint eredményközpontúságával. A türelem és a gyors tempó, valamint a kapcsolat- és a feladatorientáltság keltette <u>kettős feszültség</u>. 2. minta: A magas C stílusú személyek türelme, lassabb tempója feladat-, valamint eredményközpontúsága konfliktusba kerülhet a magas I stílusú személyek gyorsabb tempójával és kapcsolatorientáltságával.	 Magas S + Magas D (Bal alsó és jobb felső szegmens)  Magas C + Magas I (Bal felső és jobb alsó szegmens)
A türelem és a gyors tempó keltette feszültségek: A magas S stílusú személyek veleszületett türelme konfliktusba kerülhet a magas I stílus képviselőinek gyors tempójával. A türelem és a gyors tempó keltette feszültségek: A magas C stílusú személy türelmes, így biztosítja a pontosságot, és megelőzi a hibákat. Ez konfliktusba kerülhet a magas D stílusú személyek eredményközpontúságával, haladékos nem tűrő megoldásaival és azonnali cselekvésével.	 Magas S + Magas I (Bal alsó és jobb alsó szegmens)  Magas C + Magas D (Bal felső és jobb felső szegmens)

Stílusok közti feszültségek (folytatás)

Lehetséges feszültség(ek)/eltérések	A stílusok elhelyezkedése
A kapcsolat- és a feladatorientáltság keltette feszültségek <i>A magas D stílusú személy eredmény-, feladat- és cselekvésközpontúsága konfliktusba kerülhet a magas I stílusú személy ember- és érzésközpontúságával.</i>	 Magas D + Magas I (Jobb felső és jobb alsó szegmens)
A kapcsolat- és a feladatorientáltság keltette feszültségek <i>A magas C stílusú személyek adat- és analízisközpontúsága, valamint pontossága és precizitása konfliktusba kerülhet azzal, hogy a magas S stílusú személyeknél más emberek, a csapatmunka, a személyes kötődések és az együvé tartozás érzése áll középpontban.</i>	 Magas C + Magas S (Bal felső és bal alsó szegmens)

Feszültség a stílusok között FELADATLAP

Mindenkinek van pár olyan emberi kapcsolata, ahol akadnak feszültségek. Bármilyen tisztelettudóan is viselkedünk az adott személlyel, néha hiábavalónak tűnhet minden erőfeszítés, a feszültség nem enyhül. Ha ez a viselkedéssel van összefüggésben, a Platina szabály (úgy bánj másokkal, ahogy ŐK szeretnék, hogy velük bánjanak) alkalmazása segíthet. Ha kitöltöd ezt a feladatlapot, megtudhatod, hogy miként tudsz a kapcsolataidon javítani.

Elsőként lapozz vissza a „**Hogyan azonosítsuk más személyek viselkedési stílusát?**” című bekezdéshez, és határozd meg az elsődleges viselkedési stílusukat. Majd a „**Feszültségmodell**” segítségével azonosítsd be tempójukat, prioritásukat és preferenciájukat. Ezután nézd meg, hogy melyek a tiédől eltérő preferenciáik, majd gondold ki, a stílusodat milyen stratégia szerint fogod megváltoztatni. Ha mindkét preferencia megegyezik a tiédde, dönts el, hogy mely területen fogod saját preferenciáidat háttérbe szorítani. Adni és kapni, ez a kulcs.

MINTA KATALIN ADATAI

STÍLUS: C

TEMPÓ: Lassabb tempójú

PRIORITÁS: Cél-, feladatközpontú

KAPCSOLAT

Név: Minta János

Stílus: Magas I

Tempó: Gyorsabb tempójú

Prioritás: Emberközpontú

Különbség: Tempó és prioritás

Stratégia: Légy személyesebb, kapcsolatteremtőbb, vidámabb, és gyorsabb tempójú Jánossal

1. KAPCSOLAT

Név: _____

Stílus: _____

Tempó: _____

Prioritás: _____

Különbség: _____

Stratégia: _____

2. KAPCSOLAT

Név: _____

Stílus: _____

Tempó: _____

Prioritás: _____

Különbség: _____

Stratégia: _____

Hogyan alkalmazkodjunk a **DOMINÁNS (D)** stílusú személyekhez?

Érzékenyen viszonyulnak az időhöz, ne pazarold az idejüket! Légy szervezett, térj a lényegre! Adj nekik releváns információt, választási alternatívákat, és teremts olyan lehetőségeket, ahol sikert tudnak elérni! Írd le a részleteket, hogy szabadidejükben tudják olvasgatni – ne legyen hosszabb egy oldalnál!

A Domináns stílusú személyek célorientáltak, alapozz az eredményközpontú gondolkodásukra. Jólesik az egójuknak, ha támogatod az ötleteiket, és elismered erejüket, tekintélyüket. Engedd a D stílusú személyeknek, hogy ők diktálják a tempót (ha lehetséges, de legalábbis érezze úgy). Ha nem értesz egyet, érvelj tényekkel, ne érzésekkel. Csoportos szituációban hagyd, hogy ők is hozzászóljanak, a Domináns stílusú személy nem az a típus, aki magában tartja a véleményét.

Általánosságban: a D stílusú személyeknek mutasd meg, hogy hatékony és hozzáértő vagy.

EDZŐKÉNT SEGÍTS NEKIK ABBAN, HOGY...

- reálisabban tudják felmérni a kockázatot
- óvatosabban és megfontoltabban dönthessenek
- tudják követni a megfelelő szabályokat, szabályozásokat és elvárásokat
- elfogadják és kérjék mások közreműködését
- elmondják a többieknek is döntésük okát
- több figyelmet szenteljenek az érzelmekre, fogékonyabbak legyenek rájuk

FONTOS MEGBESZÉLÉSEKEN...

- légy felkészült, szervezett, gyors és mindig lényegre törő!
- tartsd profi módon a megbeszélést
- tudd meg és elemezd célkitűzéseiket – mit akarnak elérni, jelenleg mi ösztönzi őket cselekvésre, min szeretnének változtatni!
- tégy javaslatokat olyan megoldásokra, amelyeknek a következményeit világosan meghatározzátok, és elfogadjátok! Ajánlj fel kifejezetten a céljaikra vonatkozó jutalmakat!
- Térj a lényegre!
- Kínálj fel lehetőségeket, és amikor lehetséges, hagyd, hogy ők döntsenek!

TÁRSAS VAGY EGYÉB KÖRNYEZETBEN...

- Lássák, hogy nem akarod az idejüket vesztegetni!
- Érzékeltasd velük, hogy nyitott vagy, és elfogadod őket!
- Hallgasd meg a javaslataikat!
- Foglald össze az eredményeiket és teljesítményüket!
- Szánd rájuk az idődet, és fordíts maximális figyelmet rájuk!
- Értékelj és ismerd el őket, amikor lehetséges!

Hogyan alkalmazkodjunk az **INSPIRÁLÓ (I)** stílusú személyekhez?

Az Inspiráló stílusú személyeket a személyes elismerés élteti, ne sajnáld tőlük! Támogasd ötleteiket, céljaikat, meglátásaikat és álmaikat. Lehetőleg ne vitatkozz elrugaszkodott ötleteikkel, lelkesedj értük!

Az Inspiráló stílusú személyek igazi társasági emberek, készülj fel rá, hogy te sem maradhatsz ki az összejövetelekből. Erős jelenléttel, ösztönző és szórakoztató beszélgetéssel, viccekkel és elevenséggel lehet megnyerni őket. Emberközpontúak, adj nekik időt a kapcsolatok kiépítésére és ápolására. Mielőtt belevágnál az edzésbe vagy a feladatokba, szánj időt egy kis baráti csevejre.

Általánosságban: mutass érdeklődést az I stílusú személyek iránt!

EDZŐKÉNT SEGÍTS NEKIK ABBAN, HOGY...

- fontossági sorrendet alakítsanak ki és szervezzenek
- a végeredmény felől közelítsék meg a dolgokat
- objektívebben lássák az embereket és a feladatokat
- ne kelljen túl gyakran tanácsot adniuk vagy kérniük
- leírják a dolgokat

FONTOS MEGBESZÉLÉSEKEN...

- mutass érdeklődést irántuk, hagyd őket szóhoz jutni, legyél aktív és lelkes!
- barátságosan mutakozz be, légy közvetlen, így átveheted a kezdeményezést! Legyél nyitott az új, számukra láthatóan fontos témákra!
- támogasd álmaikat és céljaikat!
- amikor az ötleteidről beszélsz, beszélj átéléssel, történetekkel illusztrálj, így azokat saját céljaikhoz vagy érdeklődési területeikhez tudják kapcsolni, és sajátjuknak érzik majd!
- világosan foglald össze a részleteket, és fogalmazz meg mindkét fél által elfogadható célkitűzéseket és lépéseket ezek elérése érdekében!
- szorgalmazd a gyorsabb döntéshozatalt!
- mesélj nekik mások sikereiről!

TÁRSAS VAGY EGYÉB KÖRNYEZETBEN...

- közelíts pozitívan, vidáman és szívélyesen!
- hallgasd meg személyes érzéseiket és élményeiket!
- reagál nyíltan és együttérzően!
- a problémák megbeszélésénél kerülj a negativitást és a zavarosságot!
- Olyan javaslatokat tegyél, amelyek révén jobb színben tűnhetnek fel!
- ne kívánj tőlük túlzott alaposágot, részleteket vagy hosszú távú elköteleződést!
- szánj rájuk időt, tiszteld meg őket figyelmiddel és jelenléteddel!

Hogyan alkalmazkodjunk a **TÁMOGATÓ (S)** stílusú személyekhez?

Kapcsolatközpontúak, szívélyes és kötetlen kapcsolatokra vágnak, ezért lassíts, nyerd el a bizalmukat, támogasd érzéseiket, és mutass őszinte érdeklődést. Tények helyett az érzéseket helyezd előtérbe! A Támogató stílusú személyek nem akarják borzolni a kedélyeket. Meg akarnak bizonyosodni róla, hogy mindenki elfogadja őket és döntéseiket. Adj nekik időt, hogy kikérjék mások véleményét! Soha ne szoríts sarokba egy Támogató stílusú személyt. Erőszak helyett kedvességgel sokkal hatásosabban tudod elérni, amit szeretnél.

Általánosságban: az S stílusú személyekkel légy őszinte és egyenes!

EDZŐKÉNT SEGÍTS NEKIK ABBAN, HOGY...

- képesek legyenek kiválasztani a legrövidebb utat, és elkerülnék a felesleges köröket
- nyomon követhessék fejlődésüket
- elkerülnék az egyhangúságot
- ráébredjenek arra, hogy a dolgokat többféleképpen is meg lehet közelíteni
- nyitottabbá váljanak a kockázattal és a változásokkal szemben
- azt érezzék, őszintén megbecsülik őket
- szóhoz jussanak és hangot adjanak gondolataiknak és érzéseiknek
- túljussanak azon, hogy automatikusan azt csinálják, amit mások mondanak nekik
- adott esetben higgyenek bennük és dicsérjék őket

FONTOS MEGBESZÉLÉSEKEN...

- ismerd meg őket személyesebben, és közelíts hozzájuk békésen, kedvesen és barátságosan, de profihoz illő módon!
- lassanként építsd ki a bizalmat, a barátságot és a megbízhatóságot!
- Kérd meg, hogy nevezzék meg saját érzelmi szükségleteiket és sporttal kapcsolatos elvárásaikat!
- vond be őket is azáttal, hogy az emberi tényezőt helyezed előtérbe... azaz milyen hatással van rájuk és a többiekkel kiépített kapcsolataikra egy bizonyos dolog!
- ne siettesd őket, és adott esetben nyugtasd meg őket személyesen és egyértelműen!
- kommunikálj velük rendszeresen és következetes stílusban!

TÁRSAS VAGY EGYÉB KÖRNYEZETBEN...

- osszpontosíts a lassabb, megbízható tempóra!
- kerüld a vitákat és a konfliktust!
- reagálj érzékenyen és intelligensen!
- fejezd ki elismerésed személyesen, konkrét és hihető bókokkal!
- engedd meg, hogy egyértelmű feladatokat teljesítsenek, és mutasd meg nekik a folyamatokat lépésről lépésre!
- viselkedj kedvesen és optimistán!
- biztosítsd számukra a stabilitást, kerüld a gyakori változtatásokat!

Hogyan alkalmazkodjunk az **ELEMZŐ (C)** stílusú személyekhez?

Fontosak számukra az időbeli korlátok, tartsd tiszteltben a napirendjüket. Tudni akarják a részleteket, ismertesd velük az adatokat! Feladatközpontúak, ezért ne várd, hogy az edzői vagy munkakapcsolat előtt kialakuljon a barátság. Lehet, hogy lassabban barátkoztok össze, azonban náluk ez nem alapvető kritérium, az Inspiráló stílusú személyekkel ellentétben.

Támogasd az Elemző stílusú személyeket, hogy a problémáikat szervezetten és átgondoltan tudják megközelíteni és megoldani. Légy velük rendszereszméletű, logikus, jól felkészült és pontos! Adj nekik időt arra, hogy önállóan dolgozzanak és hozzanak döntéseket. Engedd, hogy részletezzék mondanivalójukat! Ne várd el a C stílusú személyektől, hogy ők legyenek a csapat vagy csoport vezetői vagy szószólói, azonban számíthatsz rájuk, ha kutatni kell, ki kell számítani az anyagiakat, vagy a csapat számára valaminek utána kell járni. Ha van rá mód, jelöld ki az irányelveket, és határozd meg a pontos ütemtervet. A C stílusú személyek szeretik, ha az eszükért dicsérik őket, így ennek fényében ismerd el hozzájárulásukat.

A C stílusú személyekkel legyél alapos, felkészült, részletközpontú, „üzleti hangvételű” és türelmes.

EDZŐKÉNT SEGÍTS NEKIK ABBAN, HOGY...

- meg tudják osztani tudásukat és tapasztalatukat másokkal
- kiálljanak magukért azokkal szemben, akiket általában elkerülnek
- realisztikus ütemtervet és paramétereket tűzzenek ki
- kevésbé komolyan és kritikusan lássák az embereket és a feladatokat
- egyensúlyt tudjanak teremteni az életükben a kapcsolatok és a feladatok között
- tartsák az irányt, ha feladatokról van szó, és kevesebbet ellenőrizzenek
- csak a legfontosabb dolgokkal szemben támasszanak nagy elvárásokat, ne mindennel szemben

FONTOS MEGBESZÉLÉSEKEN...

- készülj fel, hogy bármikor, bármennyi kérdésre minél hamarabb tudj válaszolni!
- üdvözlödd őket szívélyesen, de gyorsan térj rá a feladatra, ne kezdj el csevegni velük!
- csiszold a képességeidet praktikusság és logikusság terén!
- kérdéseid illeszkedjenek a dolgok általános rendszerébe, és világosan derüljön ki belőlük az irányvonal!
- dokumentáld, mi, hogyan és miért működik!
- adj nekik gondolkodási időt, lehetőleg ne hajszold őket meggondolatlan döntésekbe!
- hozz fel érveket és ellenérveket, valamint az egész történetet mondd el!
- vidd véghez és tartsd be, amit megígérsz!

TÁRSAS VAGY EGYÉB KÖRNYEZETBEN...

- használj logikus megközelítést!
- hallgasd meg a kételyeiket, érveiket és javaslataikat!
- reagálj formálisan és udvariasan!
- elfogadható a negatív hangvételű beszélgetés is, egészen addig, amíg nem konkrét személyre irányul!
- személyesen fejezd ki elismerésed gondolkodásmódjuk kapcsán!
- osszpontosíts arra, hogy mennyire elégedett vagy az általuk végrehajtott folyamatokkal!
- kérd ki javaslataikat és meglátásaikat!
- szavak helyett a tetteid beszéljenek!



III. rész: A megfigyelőktől kapott visszajelzések

A profilod keretén belül meghívhatsz megfigyelőket, hogy kitöltsenek rólad egy értékelő kérdőívet azzal kapcsolatban, hogy milyennek látnak edzőként. Értékes és átfogó visszajelzést fogsz kapni.

A riportban szereplő megjegyzések pontosan a megfigyelők válaszainak megfelelően jelennek meg – szerkesztés, helyesírási javítások és cenzúra nélkül.

A megfigyelők visszajelzéseinek grafikus bemutatása bejelentkezés után az online felületen érhető el. Ugyanott található, ahonnan ezt a riportot lehetett letölteni.

Amennyiben nem hívtál megfigyelőket, a következő lapok üresen maradnak.

FIGYELEM: Amennyiben a várttal ellentétben a következő oldalak mégis üresen maradtak, jelentkezz be a weboldalra (ahonnan letöltötted a riportot), és töltsd le újra a riportot. A riport minden letöltéskor a frissített megfigyelői adatokat tartalmazza. Ha a legfrissebb riportot akarod megkapni, minden új megfigyelői kitöltés után töltsd le az új változatot.

Mik azok a viselkedésformák, amelyeket Minta edzoi erősségei közé sorolsz?

A megfigyelőktől kapott visszajelzés (folytatás)

Mik azok a viselkedésformák, amelyeket Minta edzői hiányosságai közé sorolsz?

A megfigyelőktől kapott visszajelzés (folytatás)

Minta számára mely viselkedésformákat javasolnád fejlesztésre, és mi lesz ennek a fejlődésnek a haszna?

Következő lépések

A riport tájékoztatást ad arról, milyen edző vagy, és edzőként milyen viselkedési módokat részesítesz előnyben.

Nyomtasd ki a riportot, és tartsd magadnál! Haladj vele lassan, és rendszeresen nézz bele! Időbe telik, míg feldolgozod. A riport olyan sok információt tartalmaz, hogy egyszeri olvasásra képtelenség befogadni.

Mindenképpen töltsd ki a 17. oldalon található Összefoglaló oldalt. Az oldal kitöltése hasznos feladat, hiszen egyrészt átnézed a riport tartalmát, másrészt jól jön majd, ha a kapott egyoldalas összefoglalót másokkal is meg szeretnéd osztani.

Személyes felhasználói fiókodban egyéb értékes forrásokhoz is hozzáféréseid nyílik. Megeshet, hogy a „megfigyelőkön” kívül másoktól is kérsz majd visszajelzést. Ez teljes mértékben opcionális, csak rajtad áll. A hozzáféréshez jelentkezz be!

Ha esetleg te még nem tapasztaltad, rengeteg más edző már igazán nagy hasznát vette a Edzői DISC profilnak sportolói csapatával és/vagy a sportvezetői DISC-nek a vezetőkkel és szakmai stábbal végzett munka során. Egyszerűen lépj kapcsolatba az Edzői DISC profiloddal kapcsolatban intézkedő személlyel, vagy bővebb információért látogass el a www.AthleteAssessments.com weboldalra.

Reméljük, örömet leled majd abban, ha megtapasztalod a viselkedésedben eszközölt néhány változtatás eredményét. Érhetnek meglepetések! Van egy Platina szabályként emlegetett alapigazság: „úgy bánj másokkal, ahogy ŐK szeretnék, hogy bánjanak velük”, tartsd ezt észben, és sokkal sikeresebb leszel edzőként, és egyéb kapcsolataid terén is.



athleteassessments.com
proven sports profiling for athletes, coaches & professionals
performance through people

Felelősség kizárása

Semmilyen kifejezett vagy hallgatólagos garancia nem köthető az Athlete Assessments online DISC (Sportolói DISC, az Edzői DISC és a Menedzser DISC) felméréseihez. A teljes felelősséget a kitöltő vállalja, és Athlete Assessments, Business Opportunity Group Pty Ltd, Alessandra & Associates, Inc., Assessment Business Center, Platinum Rule Group LLC, Boden Hanson and Dr. Tony Alessandra (The Group) nem vonható felelősségre (i) azért, ahogy a kitöltő használja és alkalmazza a DISC felméréseket, (ii) a DISC felmérések alkalmasságáért, pontosságáért, értelmezéséért és hasznosságáért, valamint (iii) a DISC felmérések használatából vagy alkalmazásából adódó eredményekért és információért.

A kitöltő lemond minden, a Csoporttal szembeni akár saját jogon vagy harmadik fél által indított követelésről és jogorvoslati jogáról. A kitöltőnek kötelessége kártalanítani a Csoportot bármely, harmadik fél által indított vád, kötelezettség, igény vagy per miatt.

Az előző lemondás és kártérítés alkalmazandó minden vádra, jogorvoslati jogra, kötelezettségre, követelésre vagy személyes sérülés okán indított perre, anyagi kárra vagy minden egyéb kárra, veszteségre és kötelezettségre, amely közvetlen vagy közvetett módon keletkezik, vagy valamely módon a DISC felmérésekhez kapcsolódik, továbbá a DISC felmérések használatára, alkalmazására, alkalmasságára, pontosságára, értelmezésére, hasznosságára, menedzselésére, vagy a DISC felmérések használatából vagy alkalmazásából adódó eredményekre és információra, amely akár szerződéses kötelezettségen, kártérítési felelősségen (többek között gondatlanság), vagy egyéb módon alapul.

A Csoport semmi esetben nem felelős profitvesztésért vagy egyéb közvetett kárért, vagy a kitöltő ellen harmadik fél által emelt vádakért, még akkor sem, ha Csoport egy, vagy több tagja ilyen jellegű károk lehetőségéről tudomást szerzett.