



Tartalomjegyzék

A Sportmenedzseri DISC profil riport bevezetése	3
---	---

I. RÉSZ: A SPORTMENEDZSERI ÉN MEGÉRTÉSE

Általános viselkedési jellemzők	6
Erősségeid: Mit nyújtasz sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepedben?	8
Motivációid: Igényeid és szükségleteid	9
Ideális munkakörnyezet	11
Viselkedésed és szükségleteid stresszhelyzetben	12
Kommunikációs tanácsok másoknak	13
Fejlesztendő területek	16
Összefoglalás a Sportmenedzseri DISC stílusodról	17
Önértékelésed	18
Személyre szabott DISC diagramok	19
Szóháló: Felvett stílus	20
Szóháló: Természetes stílus	21
A 12 DISC kategória	22
Viselkedésmintád megjelenítése	26

II. RÉSZ: A DISC ALKALMAZÁSA

Alkalmazás a gyakorlatban	27
A négy alapvető DISC viselkedési stílus áttekintése	28
Hogyan azonosítsuk mások viselkedési stílusát?	29
Mi a viselkedési alkalmazkodóképesség?	31
Hogyan lehet változtatni a közvetlenség és a nyíltság mértékén?	32
Feszültség a viselkedési stílusok között	33
Hogyan lehet alkalmazkodni a különböző viselkedési stílusokhoz?	36

III. RÉSZ: A MEGFIGYELŐKTŐL KAPOTT VISSZAJELZÉSEK

Szöveges megjegyzések	40
Következő lépések	43
Felelősség kizárása	44

Bevezetés a Sportmenedzseri DISC profil riport alkalmazásába

Gratulálunk, hogy vállalkoztál a Sportmenedzseri DISC profilod megismerésére!

A Sportmenedzseri DISC profil egy online, a sport területén alkalmazott felmérési eszköz, amely elősegíti a sportszervezeti munkatársak, sportvezetők és nem edzőként dolgozó sportszakemberek személyes és szakmai fejlődését. **A profil használatával tudatosabbá válhat a munka közben tanúsított viselkedésed, preferenciáid és saját stílusod is.** Az itt kapott információval hatékonyabb kommunikáció érhető el, erősebb kapcsolatokat tudunk kialakítani a sportszervezeti munkatársakkal, a vezetőkkel, az edzőkkel, a sportolókkal és a munkánk során velünk kapcsolatba kerülőkkel, továbbá nagyobb rálátásunk nyílik saját motivációnkra, erősségeinkre és fejlesztendő területeinkre. **A profilt kifejezetten úgy terveztük, hogy elősegítse a szakmai fejlődésedet.**

Az Athlete Assessments cég Sportmenedzseri 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 (négyeseres olimpikon, háromszoros olimpiai érmes, vállalati és coaching tanácsadó szakember) dr. Alessandra munkája alapján létrehozta **az egyetlen elismert, sportolókra (AthleteDISC), edzőkre (CoachDISC) és sportmenedzserekre (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.

A SPORTMENEDZSERI DISC PROFIL RIPORT HASZNÁLATA

Első lépésként olvasd el a teljes riportot, majd ahogy haladsz, emeld ki a lényeges részeket. Erősen ajánlott a riportban található Sportmenedzseri DISC stílusod összefoglalásának kitöltése, ez ugyanis még hasznos lehet, és ha akarsz, könnyen megoszthatod másokkal is.

A könnyebb áttekinthetőség érdekében a riport három részre oszlik:

- **Az I. rész központjában a sportmenedzseri én megértése és a saját DISC stílusunk jellemzői állnak.** Emellett a személyes és szakmai hatékonyság növelésére alkalmas stratégiákat is tartalmaz. **Fontos megjegyezni, hogy nem létezik „tökéletes” viselkedési vagy sportolói stílus. Minden stílusnak vannak erősségei, ugyanakkor mindegyikben benne rejlik a fejlődés lehetősége is.** Mindemellett az egyes stílusoknak megvannak a maga korlátai is. Ha tisztában vagyunk az erősségeinkkel, illetve a korlátainkkal, sokkal kiegyensúlyozottabb, magasabb szintű szakmai teljesítményt nyújthatunk és jobb eredményeket érhetünk el. **A legsikeresebb és leghatékonyabb emberek tudják, hogy miben jók, és miben kell fejlődniük.** A legtöbb ember 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 viselkedési stílus jellemzi a szakmai életünk során velünk kapcsolatba kerülőket. Ha ezekkel tisztába kerülünk, képesek leszünk gyümölcsözőbb kapcsolatokat kialakítani velük. A megadott akcióterveket ajánlott másokkal is megosztani. Ennek eredményeképpen jelentősen javulhatnak ezek a kapcsolataid is.
- **A III. részben az általad meghívott „megfigyelők” visszajelzéseit találod.** A Sportmenedzseri DISC profilod keretén belül meghívhatasz megfigyelőket, hogy kitöltsenek rólad egy értékelő kérdőívet azzal kapcsolatban, hogy milyennek látnak sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepedben. Értékes és átfogó visszajelzést fogsz kapni. Ez teljes mértékben opcionális, és te döntöd el, hogy kiket kérsz meg rá. Bővebb információkért 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 embereket.** A négy kategória a következő: **D, mint Dominance (Domináns), I, mint Influence (Inspiráló), S, mint Steadiness (Támogató) és C, mint Conscientious (Elemző).**

STÍLUSTENDENCIÁK

Domináns

Gyakran közvetlen és zárkózott

Inspiráló

Gyakran közvetlen és nyitott

Támogató

Gyakran közvetett és nyitott

Elemző

Gyakran közvetett és zárkózott

FELVETT ÉS TERMÉSZETES STÍLUSOK

A Sportmenedzseri DISC profil a felvett és a természetes stílusod jellemzőit mutatja be.

- **Felvett stílus: Azt mutatja, hogy mit gondolsz, hogy sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepedben hogyan kellene viselkedned a jelenlegi sportkörnyezetben.** Ez a viselkedés környezettől, szituációtól és szerepektől függően eltérő lehet. Ezt a felmérést például sportmenedzseri szerepköröd középpontba helyezésével töltötted ki. Vélhetően más lenne a felvett stílusod, ha válaszaid középpontjában a családot állna. Ez nyilvánvaló, hiszen egészen másfajta viselkedés szükséges szakmai 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 énnak, 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 – a sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepen belüli és azon kívüli – akár teljesen különböző szituációkban is.

ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG

A Sportmenedzseri DISC stílus megértése mellett a riport megmutatja, hogyan alkalmazd stílusod erősségeit, vagy változtass stílusod gyengeségein annak érdekében, hogy megfelelj közvetlen munkatársaid szükségleteinek. Ezt hívjuk alkalmazkodóképességnek. A társadalomtudományi szaknyelvben ezt „társas intelligenciának” nevezik. Manapság rengeteg szakirodalom érvel amellett, hogy a társas intelligencia 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, amelyek 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 AKTIVITÁSSZINTJÉHEZ 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 részébe 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: A sportmenedzseri én megértése

Általános viselkedési jellemzők

- A felvett stílusod (ahogy szerinted viselkedned érdemes) azt mutatja, hogy sportszervezeti munkatársként/sportvezetőként/sportszakemberként hajlamos vagy a ID stílus(ok) viselkedési jellemvonásait alkalmazni.
- Természetes stílusod (a „valódi éned”) azt mutatja, hogy természetedből fakadóan hajlamos vagy a Di 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 szakmádban a lehető legsikeresebb legyél, és céljaid maximális mértékben teljesüljenek.

Mások kezdeményező jellemnek tartanak, olyannak, aki inkább megvalósítja a dolgokat, mint hogy arra várjon, hogy bekövetkezzenek. Eredményeid alapján azok közé tartozol, akik kezdeményezően cselekszenek, esetleg opportunistának is nevezhetjük őket, hiszen ha látnak valamit, amit meg kell tenni, vagy egy rendszert, amit meg kell változtatni, akkor bátran néznek szembe a kihívásokkal és a legmegfelelőbb megoldásokra törekcszenek. Ez erősség, aminek hatalmas pozitív hatása lehet a sportszervezeten belül, amíg elég időt és figyelmet fordítasz arra, hogy megelőzd, hogy mindez negatív hatást váltson ki. Ezalatt azokat értjük, akik nem tudnak olyan gyorsan alkalmazkodni a változásokhoz, mint te magad. Bizonyosodj meg róla, hogy beszélsz a terveidről, felkészíted őket azokat a munkatársaidat, akik jobban ragaszkodnak a megszokásokhoz.

Szabolcs, magabiztos vagy és erős benned az elhatározás, hogy sikert érs el az általad vállalt kihívásokban. Több vonásod táplálja ezt a viselkedésedet: vakmerőség, realista optimizmusod, türelmetlenség és az a képességed, hogy megkérdőjelezd a fennálló szabályokat és eljárásmodokat. Ez lehetővé teszi számodra, hogy újító és innovatív hatást gyakorolj a sportszervezetre, ami pozitívan hat annak tagjaira. Az javasoljuk, hogy fogd vissza kissé a belőled fakadó türelmetlenséget, hogy a folyamat többi résztvevője se érezze úgy, hogy hátrahagyták őket, vagy nem foglalkoznak velük.

Képes vagy arra, hogy fogj egy homályos elképzelést, módosíts rajta és létrehozz belőle egy praktikus megoldást. És mindezt nagyon gyorsan. Az a képességed, hogy gyorsan tudod értelmezni a helyzeteket (még egy szétzilált helyzetet vagy elképzelést is), majd összefoglalod ezeket és új, összefüggő elképzeléssé tudod formálni, igazán ritka képesség. Ez is olyan erősség, amelynek a munkatársaid vagy a sportszervezet hasznát vehetné. Egyéni problémamegoldó készségekeiddel erősíted a munkahelyi csapatodat.

Nagyfokú határozottságot és rábeszélőkészséget mutatsz. Ez is erősség, amíg kordában tartod és uralod, nehogy elidegeníts másokat, akik esetleg nem olyan szókimondóak, mint te. A hozzád hasonló eredményeket elérőket néhányan túlzottan agresszívnak tartják. Ha olyan emberekkel dolgozol, akik nem olyan határozottak mint te, próbálj egy kicsit kevésbé kemény lenni munkatársaidal, így könnyebben fognak azonosulni egy elképzeléssel vagy javaslattal.

Képes vagy az összképet látni, és világosan beszélni róla a többieknek. Éleslátásod, gyors elemzésed és gördülékeny beszédmódod együttese ritka erősség, ami lehetővé teszi számodra, hogy tömören, kitérők és szépítés nélkül tudj beszélni összetett témákról. Ezáltal rengeteg információt tudsz átadni rengeteg embernek, mindenféle zavarosság és kódosítás nélkül.

Vezető, hatalmi és felelős pozícióban mintha kivirágoznál. Eredményeid alapján azok közé tartozol, akik több munkát vállalnak, mint amennyit bírnak, de mégis teljesítik vállalásaikat. Mikor hatalmat kapsz, beleállsz a kihívásba és megfelelsz neki. A hozzád hasonlóknak egy nagy fájdalma van a szervezettel kapcsolatban: Rengeteg kötelezettséget ad nekik a sportszervezet, azonban nem kapnak elég hatalmat ahhoz, hogy bizonyos szükséges változtatásokat végrehajtsanak. Hadd javasoljunk itt valamit: győződj meg róla, hogy az adott munka, vagy projekt által megkívánt kötelezettségekkel azonos mértékű hatalmat is kaptál.

Hajt az egód és az optimizmusod, ezért mások túl vakmerő kockázatvállalónak láthatnak, ez főként a kevésbé kockázatvállalókra igaz. Ez hasznos lehet számodra és a munkatársaid számára is, hiszen szemléleted új szintre emelheti a munkahelyi csapatod teljesítményét. Egyéni tapasztalatodból már most is tudod, hogy ez a lendület segített boldogulnod a korábbi kihívásokkal.

A többiek általában kezdeményezőnek, a változások előidézőjének látnak téged, aki beleveti magát a helyzetbe, hogy a legjobbakkal versenyezhesen. Versenyszellemed kihívások elé állít, és hajlandóvá tesz arra, hogy kipróbáld magad új és nehéz megbízásokban. Ez jó vezetői minta a sportszervezet számára. Képes vagy meggyőzni másokat, hogy a projektet ők is magukénak vallják, valamint magad szabod meg a tempót és azt is, hogy mit kell tenni. Képes vagy bizonyos feladatokat azonnal kiosztani. Azt javasoljuk, hogy oszd ki a rengeteg részletes munkával járó feladatokat, így az összképre és a projekt átfogó szempontjaira tudsz koncentrálni.

ERŐSSÉGEID: Mit nyújtasz sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepedben?

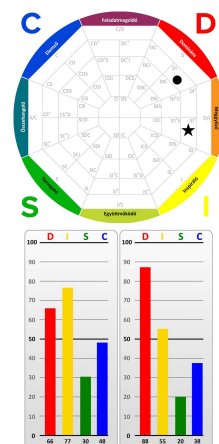
*Az erősségeidnek számító tulajdonságaid vélhetően következetesen kifejeződnek. Legtöbbször ezek azok a tulajdonságok, amelyek a leginkább növelik a hatékonyságodat a sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepkörödön belül. A munkastílusod jellemzői ugyanakkor hasznos bepillantást is nyújtanak a preferált viselkedésedbe (azaz abba, hogy sportszervezeti munkatársként/sportvezetőként/sportszakemberként milyen viselkedésmódot részesítesz előnyben). **Jelöld meg, hogy szerinted melyik a két legfontosabb erősséged és a munkastílusod két legfontosabb jellemzője, majd másold át ezeket az Összefoglalás a stílusodról című részbe.***

Erősségeid:

- Képes vagy egyszerre több dolgot csinálni több területen, és több projektet egyszerre kontrollálni.
- Vállalod a kihívást jelentő megbízásokat vagy nehéz feladatokat, és nagy sikerrel teljesítet a őket.
- Az ilyen ember képes úgy irányítani és motiválni másokat, hogy közben érzékenyen viszonyul mások szükségleteihez és aggodalmaihoz is.
- Energikusan, közvetlenül és lényegre törően közelítet meg a kihívásokat.
- Fesztelen a társasági modorod, magabiztos vagy, és általában meggyőzően beszélsz a kisebb-nagyobb hallgatóságod előtt.
- Együttműködő csapatjátékos vagy, aki tiszteletben tartja a sportszervezet szokásait és eljárás módjait.
- Készen állsz rá, hogy vállald a felelősséget az eredményekért, attól függetlenül, hogy épp valamilyen érdeméről vagy hibádról van szó.

Munkastílusod jellemzői:

- Képes vagy motiválni a munkatársaidat és segíteni őket, hogy a projektek időben és költségvetést tartva valósuljanak meg.
- Szeretnéd, hogy mások rugalmasnak, sokoldalúnak lássanak – olyasvalakinek, aki pozitívan reagál minden helyzetben.
- Képes vagy felvenni egy projekt fonalát, akár menet közben is, átvenni annak irányítását és kemény munkával sikerre vinni azt.
- Mintha kivirágoznál és motiváltabb lennél az erővel, hatalommal és felelősséggel rendelkező szerepekben.
- Általában türelmetlen vagy a projektek és a feladatok megvalósításában. Legyenek meg a dolgok... Lehetőleg most, azonnal.
- Szeretnél kézzelfogható, mérhető és valós idejű eredményeket elérni.
- Lehet, hogy mások agresszívnek és határozottan látnak abban, hogy elérd a célokat vagy teljesítsd az elvárásokat.



Felvett Természetes

MOTIVÁCIÓID Igényeid és szükségleteid

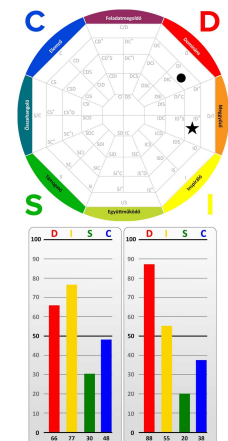
Mindenkit hajt valami... ez a motiváció azonban mindenkinél a saját célja, nem valaki másé.

Vannak, akiket az motivál, hogy eredményeket érjenek el. Másokat a kapcsolatépítés hajt. Megint másokat az motivál, hogy tökéletesítsék a munkában hasznát rendszereiket vagy a sportáguk technikáját. Vannak, akiknek az a céljuk, hogy egy energikus klub, vagy csapat tagjai legyenek. A felsorolás végtelen. Elég annyi, hogy amint megértetted motivációs stratégiáidat, gyakrabban tudsz motiválttá válni. A kiemelt vagy vezetői szerepet betöltőknél ez különösen fontos, hiszen sikeres viselkedés terén ők mutatnak példát a sportolóknak, a munkatársaknak.

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

Jellemzően ez motivál:

- Különbféle kihívások és célok, ahol megmutathatod tehetségedet és képességeidet.
- Olyan környezet, ami lehetővé teszi, hogy sok kapcsolatot alakíts ki és sok új emberrel találkozhas.
- Olyan sportkörnyezet, ahol lehetőség van több felelősséggel járó, magasabb pozícióba kerülni.
- Befolyás, hogy kontrollálni tudd saját pályafutásodat, és hogy meghozhasd a szükséges döntéseket és választásokat ahhoz, hogy valóra válthasd azt, amit elterveztl.
- Megoldandó új problémák és új kihívások.
- A kötelességeidnek megfelelő tekintélyt szeretnél.
- Napi szinten kamatoztatott készségeid, tudásod és problémamegoldó készséged elismerése.



Felvett Természetes

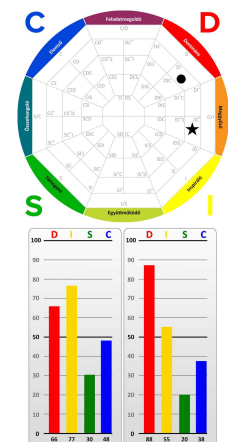
MOTIVÁCIÓID Igényeid és szükségleteid (folytatás)

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 azokkal, akikkel együtt dolgozol.

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

Amire jellemzően szükséged lehet:

- Együttműködő vezetőségű sportszervezet tagja lenni.
- Hogy felismerd, hogy nem mindig lehetsz egy adott munkacsoport vezetője.
- Hogy megérthesd a hatásköröd és a szereped határait, és hogy ne lépd túl ezeket.
- Hozzáértő emberek csapata, akik megértik, hogy vannak olyan időszakok, amikor azonnal eleget kell tenni a követelményeknek.
- Ne reagáld olyan gyakran túl a dolgokat.
- Tudj azonnal válaszolni a projektek állapotával vagy a tevékenységekkel kapcsolatos kérdésekre.
- Próbáld jobban ráérezni a helyzetre, és ehhez igazítsd saját intenzitásodat.



Felvett Természetes

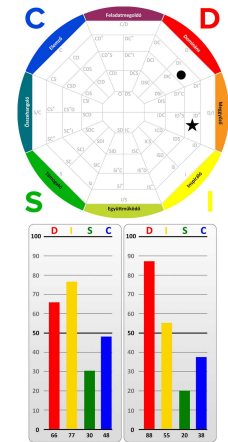
MOTIVÁCIÓID: Ideális munkakörnyezet

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.

Jellemzően ilyen munkakörnyezetben vagy a leghatékonyabb:

- Olyan feladatok, ahol motivációs készségeidet használhatod mások vezetése során.
- Eredményeid nyilvános elismerése.
- Nem rutinszerű megbízások.
- Minél több emberrel kerülhess kapcsolatba és minél több problémát oldhass meg.
- Működési területed legyen széles körű és nagy befolyással bírj.
- Ne kelljen a hétköznapi, ismétlődő részletekkel foglalkozni.
- Lehetőség arra, hogy azonnali eredményeket láss.



Felvett Természetes

A(z) D viselkedése és szükségletei stresszhelyzetben

Stresszhelyzetben jellemző rá:

- Lehetséges, hogy nem működik együtt azokkal, akikkel rendszerint jól kijön.
- Hajlamossá válhat arra, hogy ne tartsa tiszteletben mások magánidejét, és privát szféráját.
- Kritikus lehet azokkal szemben, aki látszólag nem teljesítik az előírt elvárásokat.
- Hajlamos lehet nyers kommunikációra másokkal a sportkörnyezetében.
- Előfordulhat, hogy agresszívan fejezi ki a véleményét és elképzeléseit, és mások véleményével nem törődik.

Stresszhelyzetben szüksége van:

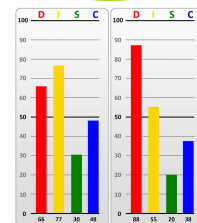
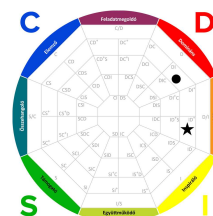
- Önuralomra és a helyzet kézben tartására.
- Az előrehaladás kézzelfogható bizonyítékaira.
- Teljesítményekre.

Jellemző viselkedése konfliktushelyzetben:

- A D általában nem haragtartó típus. Amint elült a vihar, személyes szinten a kérdést lezártnak tekinti, azonban a kívánt eredmények elérését meggátoló tényezőket megvitatja és értékeli.
- Mivel minden áron győzni akar, előfordulhat, hogy számára csak két véglet, a győzelem és a teljes vereség létezik, emiatt pedig másoknak nehéz lehet vele együtt dolgozni.
- A D nem érzi magát kellemetlenül ha konfliktussal, agresszióval, vagy haraggal néz szembe. Gyakran észre sem veszi, hogy a viselkedése milyen hatással van másokra. Máskor pedig előfordul, hogy tudatosan, taktikája részeként alkalmaz haragot és agressziót. Akárhogy is, hajlamos növelni az agresszió szintjét.

Konfliktus enyhítésére és harmónia kialakítására alkalmas stratégiák:

- Kerülje az ellentmondásos helyzetek kialakítását, ne „kavarja fel az állóvizet” csak azért, hogy a dolgok érdekesek maradjanak. Bár az ellentmondásos helyzetek megnövelnék a saját energiáit a feladat elvégzéséhez, azonban nagy valószínűséggel másokra jelentős negatív hatásokkal járnának.
- A D-nek az ügyben érintett minden résztvevőt érdemes bevonnia a döntéshozatali folyamataiba. Érdemes rendszeresen kikérni mások véleményét, és figyelembe is venni azt. Így is a D hozza meg a végső döntést, ami azonban ebben a helyzetben több információn alapul, és mások is könnyebben el tudják fogadni.
- Fogadja el, hogy nem mindenki kezeli ugyanolyan könnyen a konfliktusokat, a haragot, vagy az agressziót. Ezért előfordulhat, hogy nem vezet eredményre, ha a D a szokásos viselkedése szerint reagál, hanem inkább csak ront a helyzeten.



Felvett Természetes

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 kollégáidnak, munkatársaidnak, vezetőidnek 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 nagy nyomás alatt félreértések nélkül, hatékonyan tudjatok együtt dolgozni.

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

Amikor Szabolcs a kommunikációs partnered, a következőket

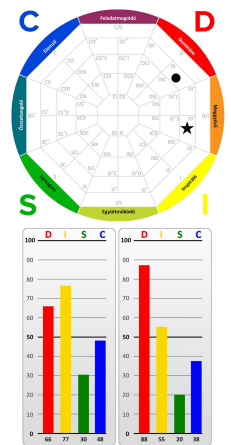
TEDD:

- Készülj fel az ellenvetések kezelésére.
- Légy egyértelmű az elvégzendő feladatok meghatározásában és a felelős személyek megnevezésében.
- Említsd meg, hogy milyen híres személyeket ismersz, beszélj pozitívan másokról és céljaikról.
- Készülj fel előre, célokkal, segédanyagokkal stb., de ne akard mindet felhasználni. Legyen nálad segédanyag.
- Írd le a részleteket, de ne akard hosszasan megvitatni őket.
- Szabolcs úgy ösztönözhető, vagy győzhető meg, ha a célokról és a várt eredményekről beszélsz.
- Gyorsan térj a lényegre és ne kalandozz el!

Amikor Szabolcs a kommunikációs partnered, a következőket

KERÜLD:

- Ne hagyd elvarratlan szálakat, és a félreérthető dolgok se maradjanak megoldatlanok.
- Ne tegyél fel költői vagy értelmetlen kérdéseket.
- Ne ragadj le a tényeknél, adatoknál és elvont dolgoknál.
- Ne álmodozz vele sokat, mert csak az idődet vesztegeted.
- Ne hagyd nyitva a döntéseket. Győződj meg róla, hogy a kérdés egyetlen pontja sem maradt lezáratlanul, és már a cselekvési tervek is készen állnak.
- Ne légy hanyag vagy szervezetlen.
- Nehogy vad spekulációkba kezdjél, amelyeket semmilyen tényszerű információval sem tudod alátámasztani.



Felvett Természetes

Hogyan kommunikáljunk **DOMINÁNS** sportszervezeti munkatárssal/sportvezetővel/sportszakemberrel?

HA ŐK ILYENEK:

AKKOR TE:

Mindig elsők akarnak lenni	Mutasd meg nekik, hogyan nyerhetnek, és vázolj fel új lehetőségeket!
Logikusan gondolkoznak	Érveld!
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 **INSPIRÁLÓ** stílusú sportszervezeti munkatárssal/sportvezetővel/sportszakemberrel?

HA ŐK ILYENEK:

AKKOR TE:

Vágynak 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 üzz gúnyt az álmaikból, mutasd meg nekik a pozitív oldaladat!
Pozitív visszajelzésre vágynak	Beszélgj az eredményeikről és fejlődésükről, fejezd ki őszinte megbecsülésed!

Hogyan kommunikáljunk **TÁMOGATÓ** stílusú sportszervezeti munkatárssal/sportvezetővel/sportszakemberrel?

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 figyeljenek 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 **ELEMZŐ** stílusú sportszervezeti munkatárssal/sportvezetővel/sportszakemberrel?

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!
Óvatosság	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 figyeljenek 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 szükség van rá!
Jók akarnak lenni	Észszerű korlátok között hagyj rá időt, hogy megtalálják a legjobb vagy a „helyes” választ!
Szeretnek elmélkedni	Tisztázd velük a „miértet” és a „hogyanokat”!

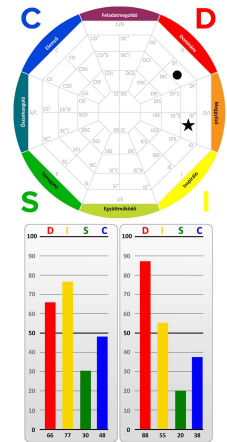
Fejlesztendő területek

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.

Lehetséges fejlődési területek:

- A munkatársaiddal közösen folytatott projektek irányításakor néha hajlamos vagy elkerülni, hogy a projektben dolgozókkal közvetlen kapcsolatot alakíts ki.
- Ahelyett, hogy a pozitívumokat hangsúlyoznád ki, néha túlzottan a hibák keresésére koncentrálnasz a munkatársaiddal és az eredményekkel kapcsolatban.
- Nagy türelmetlenséged miatt előfordulhat, hogy túl sok mindent akarsz magad csinálni. Túl sok idő lenne elmagyarázni valaki másnak, ezért inkább magad végzed el a feladatot.
- Többet tudnál elérni az embereken keresztül, ha nagyobb türelemmel lennél az egyénekkal és csapattal szemben is.
- Türelmetlenné válhatsz, ha nem kapod meg a megfelelő figyelmet és elismerést a többiektől.
- Az egód és optimizmusod kombinációja miatt előfordulhat, hogy néha túl ösztönösen cselekszel.
- Lehetséges, hogy néha anélkül hozol döntéseket, hogy megbeszélnéd másokkal, és anélkül, hogy a döntés meghozatala után megosztanád az információt a többiekkel.



Felvett Természetes

Szabolcs Hollósi Sportmenedzseri DISC összefoglaló oldala

Az állandó jó teljesítmény közvetlen kapcsolatban áll önmagunk alapos ismeretével (önismeret). A legkiemelkedőbb sportvezetők és sportszakemberek ismerik önmagukat és munkatársaikat. A kiváló teljesítményt nyújtók egyben erős kapcsolatokat is építenek. Töltsd ki az alábbi munkalapot a riport előző oldalai alapján. Nézd át a Sportmenedzseri DISC profilod összefoglalását, és oszd meg azokkal, akik igazán számítanak, ha szakmai céljaid és eredményeid eléréséről van szó.

ERŐSSÉGEID: MIT NYÚJTASZ SPORTSZERVEZETI MUNKATÁRSI/SPORTVEZETŐI/SPORTSZAKEMBERI SZEREPEDBEN?

1. _____
2. _____

MUNKASTÍLUSOD JELLEMZŐI (ILYEN VISELKEDÉSFORMÁKAT RÉSZESÍTESZ ELŐNYBEN)

1. _____
2. _____

MOTIVÁCIÓD (IGÉNYEK)

1. _____
2. _____

SZÜKSÉGLETEID

1. _____
2. _____

IDEÁLIS MUNKAKÖRNYEZET

1. _____
2. _____

HOGYAN KOMMUNIKÁLJUNK VELED (TEDD, KERÜLD)?

1. _____
2. _____

FEJLESZTENDŐ TERÜLETEK

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 a jelenlegi sportszervezeti pozíciódban az erősségeid közé sorolsz?

Eltántoríthatatlan vagyok a sportegyesület céljainak megvalósításában. Jól tudom inspirálni az edzőket és sportolókat. A kemény munkám átragad a többiekre, példát mutatok. Értem mindent megtesznek. Jól szervezek, szisztematikusan építem a klubot.

Mik azok a viselkedésformák, amelyeket a jelenlegi sportszervezeti pozíciódban a hiányosságaid közé sorolsz?

Túl sokat vállalok magamra, sokszor segítséget kellene kérnem, de inkább mindent magam végzek el.

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

Nyíltabban kell kommunikálnom, ha túl sok a teher, és szétosztani a feladatokat, így másoknak is lehetőséget adok, másrészt kiegyensúlyozottabb maradok.

Szabolcs Hollósi DISC diagramjai

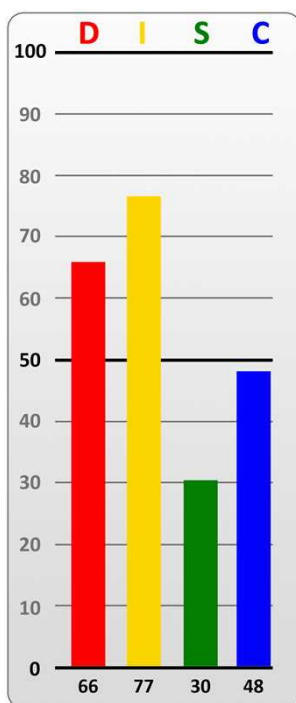
A **felvett stílusod** azt mutatja, hogy mit gondolsz, hogy sportszervezeti munkatársként/sportvezetőként/sportszakemberként milyen viselkedésformákat kellene alkalmaznod a jelenlegi szerepedben. A diagram szerepektől és helyzetektől függően változhat.

- Felvett stílusod (az alábbi I. diagram) azt mutatja, hogy hajlamos vagy a ID 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.

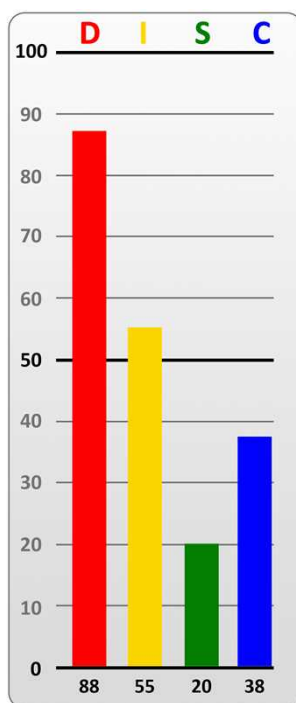
- Természetes stílusod (az alábbi II. ábra) azt mutatja, hogy természetedből adódóan hajlamos vagy a Di stílus(ok) viselkedési jellemvonásait alkalmazni. Ez látható a jobb oldali diagram legmagasabb oszlopain.

**Felvett Sportmenedzseri
DISC stílus I. Ábra**

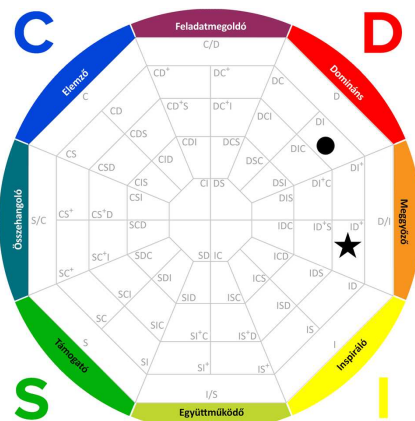


Minta: ID (5523)

**Természetes Sportmenedzseri
DISC stílus II. Ábra**



Minta: Di (6413)



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 jelenlegi szerepedben, és nem változtatsz 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 Sportmenedzseri 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.

A kijelölt szócsoportok 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, kockázatt vállaló	Optimista, megbizik 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 rendszer szemléletű
5	kalandvágyó kockázatt vállaló 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 diplomata érzékeny tapintatos
3	óvatos megfontolt megkérdőjelező szerény	önuralommal bíró megkülönböztető racionális körültekintő	éber buzgó rugalmas mobil	saját maga ura magabiztos önfejű kitartó
2	jámor konszenzusra törekvő feltűnésmentes előnyök/hátrányokat latolgató	szemlélődő tényszerű logikus zárkózott	elégedetlen energikus izgó-mozgó féktelen	öntörvényű fesztelen szilárd makacs
1	egyetértő körültekintő szolid elmélkedő mérsékelt kimért	elmélkedő pessimista csendes eltűnődő hallgató gyanakvó	aktív változás-orientált szószálhasogató türelmetlen nyughatatlan spontán	önkényes dacos vakmerő csökönyös lábadó szarkasztikus

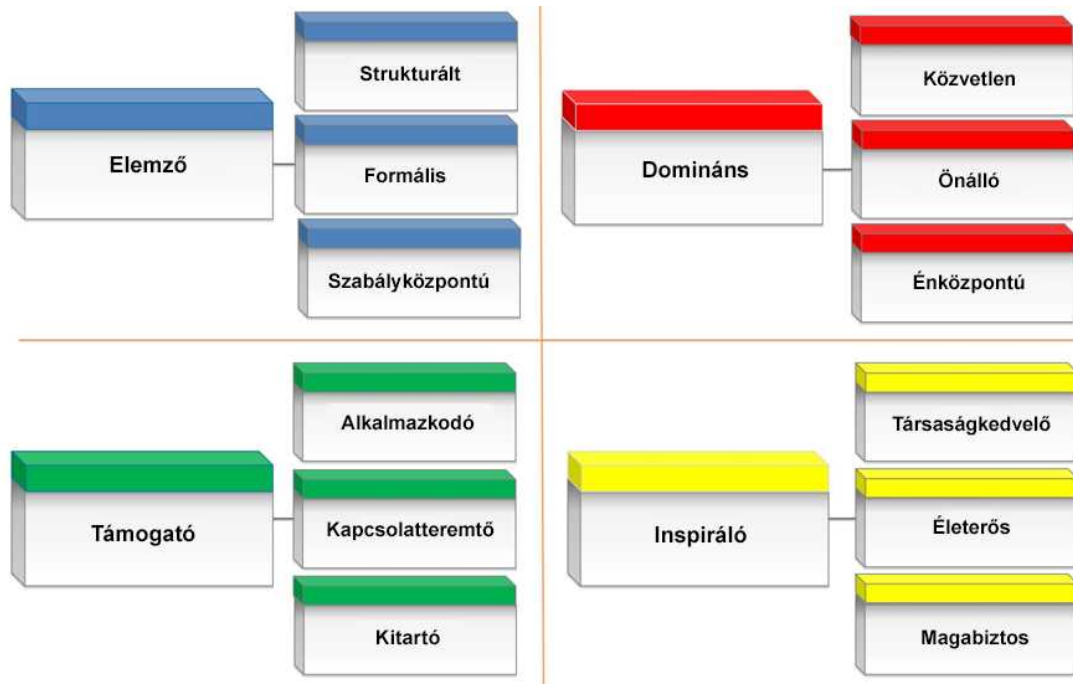
SZÓHÁLÓ Természetes stílus

Ez a táblázat „Szóháló” formájában mutatja be **TERMÉSZETES Sportmenedzseri 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.

Hasznos lehet, ha összehasonlítod a természetes és felvett stílusod közti különbségeket a szóháló segítségével.

	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 rendszer szemléletű
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 diplomataikus érzékeny tapintatos
3	óvatos megfontolt megkérdőjelező szerény	önuralommal bíró megkülönböztető racionális körültekintő	éber buzgó rugalmas mobil	saját maga ura magabiztos önfejű kítartó
2	jámor 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 lázkodó 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 – más néven DISC alkategóriákat – hoz létre.

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

1. Önálló viselkedés (D/S) [Magas 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 tettekre készek. A stílusban együtt fellelhetők az önálló kezdeményezés iránti vágy és a tettekre 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.

2. Énközpontú viselkedés (D/C) [Közepesen magas 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, struktúráktól 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 elérő jobban ragaszkodik a játék stratégiához és taktikákhoz, a vezérelvekhez, szabályokhoz és a meghatározott gyakorlatokhoz a fontosabb eredmények elérését illetően.

3. Életerős viselkedés (I/S) [Közepesen magas 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.

4. Közvetlen viselkedés (D/I) [Közepesen magas 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.

5. Magabiztos viselkedés (I/C) [Közepes 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 körültekintőek, a releváns adatok által nyújtott bizonyítékokra építenek, mint például a statisztikák és korábbi teljesítmények edzői elemzései.

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. Formális viselkedés (C/I) [Közepes 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. Kockázatkörülélése 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.

9. Társaságkedvelő viselkedés (I/D) [Közepesen alacsony 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.

10. Kapcsolatteremtő viselkedés (S/I) [Közepesen alacsony 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.

11. Strukturált viselkedés (C/D) [Közepesen alacsony intenzitás]

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

A strukturáltság pontszáma megmutatja, hogy az egyén mennyire bíz 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 törekkenek, 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.

12. Alkalmazkodó viselkedés (S/D) [Alacsony 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.

A viselkedésminta megjelenítése

Íme, egy másik módja annak, hogy lásd Sportmenedzseri DISC 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 embereket. 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).

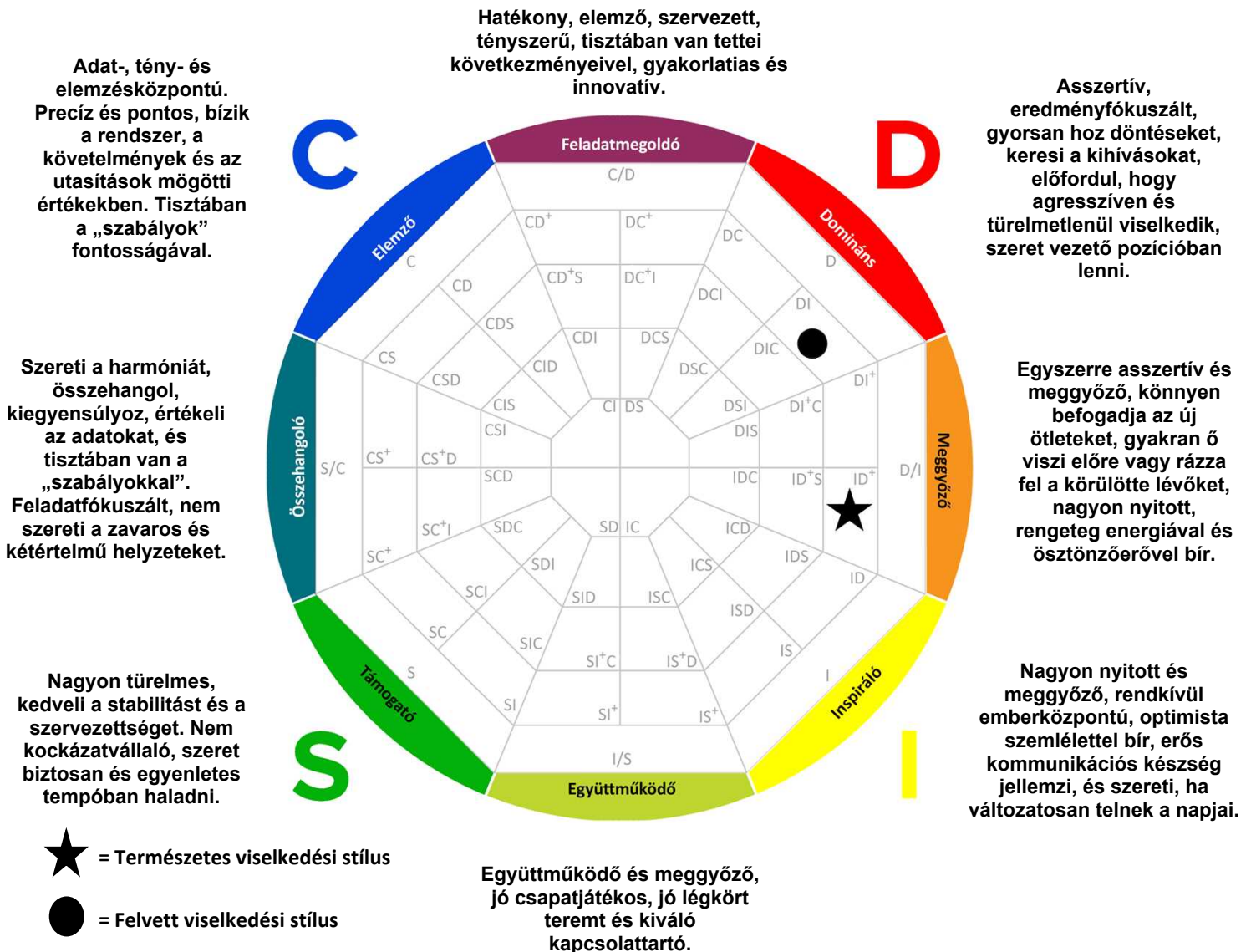
AZ ÉRTÉKELŐ JELMAGYARÁZAT

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 „sportszervezet szabályaihoz”, mennyire figyelsz a részletekre, milyen pontos és precíz vagy?



II. RÉSZ: A DISC ALKALMAZÁSA

Saját viselkedési stílusod megértésével megteszed az első lépést személyes és szakmai 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.

A 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 sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepedben, munkakapcsolataidban 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 kapcsolatot, amelyben nem alakulnak a dolgok olyan gördülékenyen, ahogy szeretnéd. Választhatod valamelyik kollégádat vagy felettesedet. Határozd el, hogy szándékod legalább egy kis időt a másik személy viselkedési stílusának megismerésére, majd próbáld 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 munkakapcsolataidra gyakorolt hatásainak jelentőségét.

2 Ha már ismered a stílusukat és preferenciáikat a közvetlenséget és/vagy a nyitottságot illetően, a „**Hogyan változtass közvetlenségeden és nyíltságodon?**” 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 eszerint változtatasz.

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.

	ERŐSEN DOMINÁNS STÍLUS	ERŐSEN INSPIRÁLÓ STÍLUS	ERŐSEN TÁMOGATÓ STÍLUS	ERŐSEN ELEMZŐ STÍLUS
TEMPÓ	Gyors/határozott	Gyors/spontán	Lassabb/nyugodt	Lassabb/rendszer-szemléletű
PRIORITÁS	Célok	Emberek	Kapcsolat	Feladat
ERRE TÖREKSZIK	Produktivitás Irányítás	Résztétel Dicséret	Elfogadás	Pontosság Precizitás
ERŐSSÉGEK	Irányítás Vezetés Úttörő	Rábeszélő Motiváló Szórakoztató	Jó hallgatóság Csapatmunka 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	Közhöz Türelmetlenség	Szervezetlenség Pontatlanság
STRESSZ-HELYZETBEN 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 Bókók	Másokkal való összeférhetőség Hozzájárulás mértéke	Precizitás Pontosság Eredmények minősége
SPORT-KÖRNYEZETBEN	Eredményes Tettre kész Strukturált	Közreműködő Tettre kész Személyes	Barátságos Funkcionális Személyes	Formális Funkcionális Strukturált

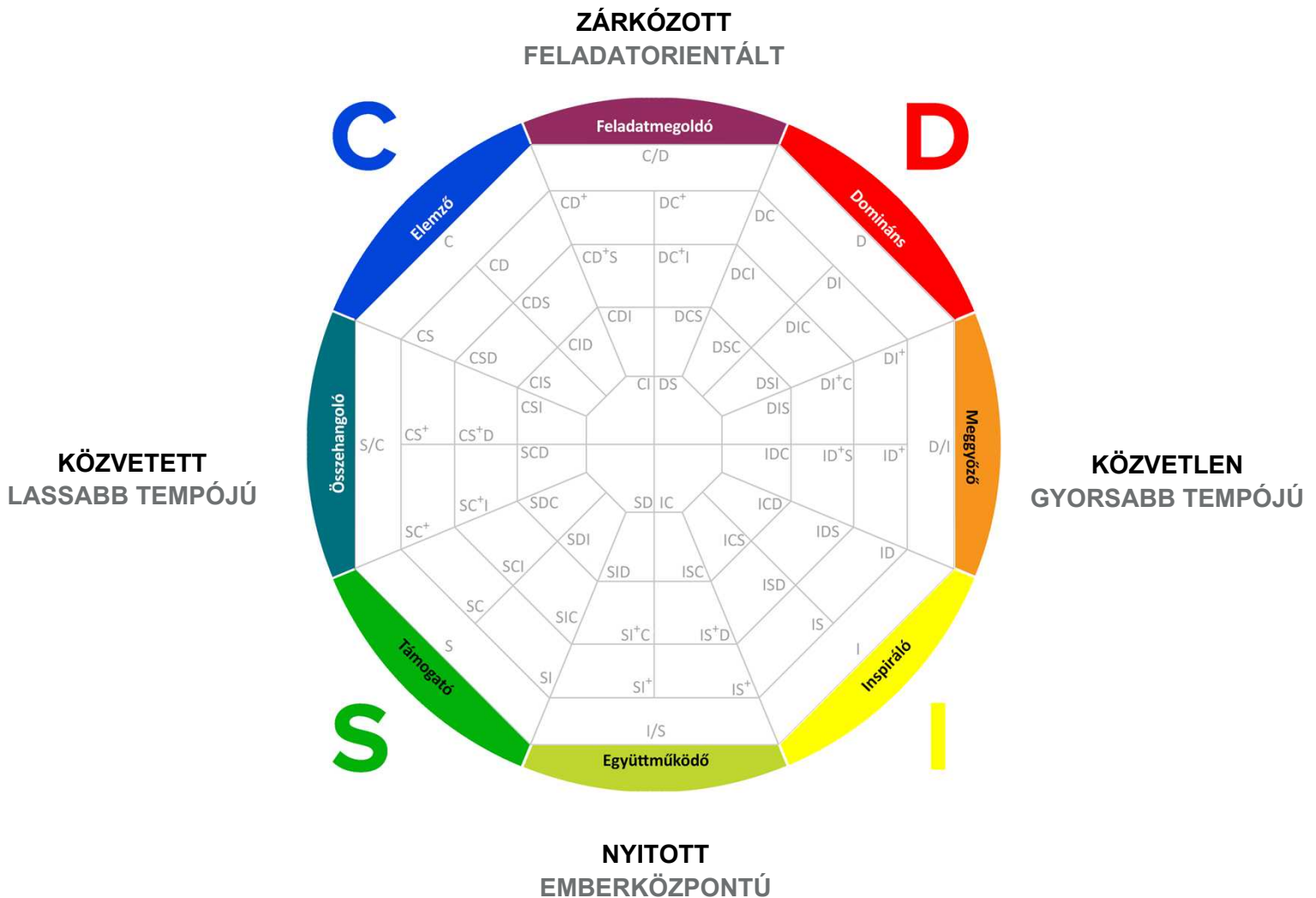
Hogyan azonosítsuk más személyek viselkedési stílusát?

Hogyan azonosítsuk gyorsan és pontosan a négy viselkedési stílust az alkalmazkodás gyakorlásáért? Ehhez a viselkedés két területére kell fókuszálni – a **KÖZVETLENSÉGRE** és a **NYITOTTSÁGRA**.

A következő oldalon található kérdések feltevésével azonosíthatjuk mások stílusát. A két skála egyesítéséből (közvetlenség és nyitottság) megkapjuk a négy különböző viselkedési stílust. Azok, akiknek:

- a viselkedése zárkózott és közvetlen, Domináns stílusúak;
- a viselkedése közvetlen és nyitott, Inspiráló stílusúak;
- a viselkedése nyitott és közvetett, Támogató stílusúak, és
- akiknek a viselkedése közvetett és zárkózott, Elemző stílusúak.

A teljes kép



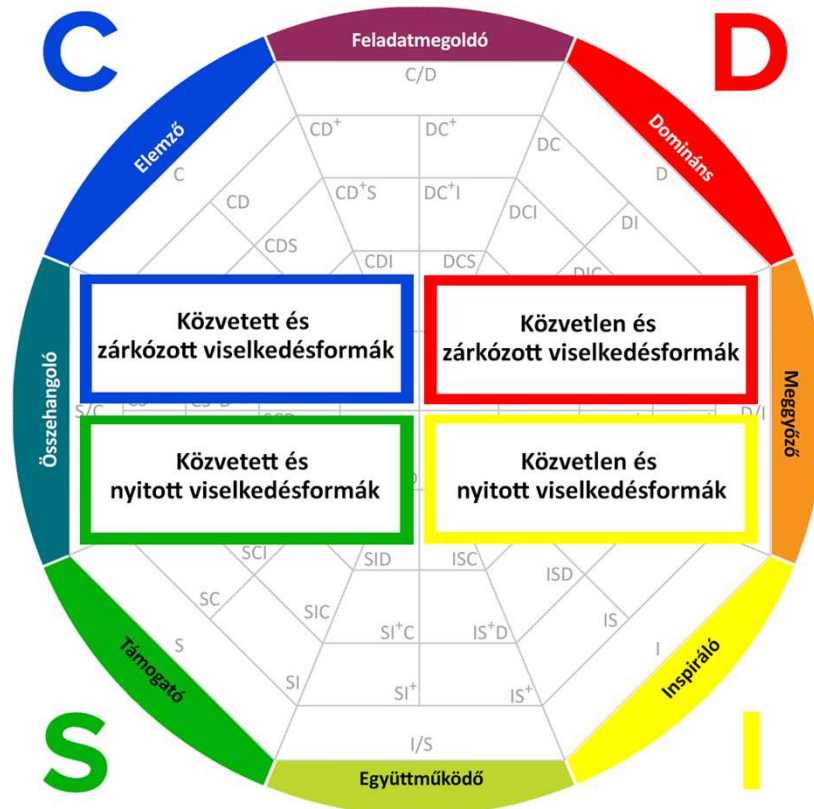
Mások DISC viselkedési stílusának felismerése – két lényeges kérdés:

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 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 miatt. 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, jellemtelenné 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 emberek tudják, hogyan alakítsanak ki mindkét fél számára kedvező kapcsolatokat. Tapintatosak, ésszerűek, megértők, és nem ítélik meg.

Azt, hogy mások miként értékelik a velünk kialakult kapcsolatot, az alkalmazkodóképességünk szintje is befolyásolhatja. Az alkalmazkodóképesség szintjével párhuzamosan nő, illetve csökken hitelességünk és megbízhatóságunk is. 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 nyitottságunkon 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 érzelmnyilvánításaira!
- 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, haladékokat 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 pontosság és precizitása konfliktusba kerülhet azzal, hogy a magas S stílusú személyeknél más emberek, a csapatmunka, a személyes kötődések és az együvé tartozás érzése áll a középpontban.</i>	 Magas C + Magas S (Bal felső és bal alsó szegmens)

Feszültség a stílusok között FELADATLAP

Mindenkinek van pár olyan 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, hogy a stílusodat milyen stratégia szerint fogod megváltoztatni. Ha mindkét preferencia megegyezik a tiédde, dönts el, hogy mely területeken 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.

AMIKOR VELÜK DOLGOZOL, SEGÍTS NEKIK

- reálisabban tudják felmérni a kockázatot
- óvatosabban és megfontoltabban dönthessenek
- tudják követni a megfelelő szabályokat, szabályozásokat és elvárásokat
- elfogadják és kérik 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!
- érzékeltesd 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!
- értékeld 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, lelkessedj 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 a dolgok közepébe vágnál, szánj időt egy kis baráti csevejre!

Általánosságban: mutass érdeklődést az I stílusú személyek iránt!

AMIKOR VELÜK DOLGOZOL, SEGÍTS NEKIK

- 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!
- reagálj nyíltan és együttérzően!
- a problémák megbeszélésénél kerüld a negativitást és a zavarosságot!
- olyan javaslatokat tegyél, amelyek révén jobb színben tűnhetnek fel!
- ne kívánj tőlük túlzott alaposságot, 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!

AMIKOR VELÜK DOLGOZOL, SEGÍTS NEKIK

- képesek legyenek kiválasztani a legrövidebb utat, és elkerülni a felesleges köröket
- nyomon követhessék fejlődésüket
- elkerülni 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

FONTOS MEGBESZÉLÉSEKEN...

- higgy bennük, és dicsérd őket!
- 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 azáltal, 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 tiszteletben a napirendjüket. Tudni akarják a részleteket, ismertesd velük az adatokat. Feladatközpontúak, ezért ne várd, hogy a velük folytatott munka 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 hangvételő” és türelmes.

AMIKOR VELÜK DOLGOZOL, SEGÍTS NEKIK

- meg tudják osztani tudásukat és tapasztalatukat másokkal
- kiálljanak magukért azokkal szemben, akiket általában elkerülnek
- realisztikus ütemtervet és paramétereket tűzzenek ki
- kevésbé komolyan és kritikusán 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 javaslatukat!
- reagálj formálisan és udvariasan!
- elfogadható a negatív hangvételő beszélgetés is, egészen addig, amíg nem konkrét személyre irányul!
- személyesen fejezd ki elismerésed gondolkodásmódjuk kapcsán!
- összpontosíts arra, hogy mennyire elégedett vagy az általuk végrehajtott folyamatokkal!
- kérd ki javaslatukat 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 sportszervezeti munkatársi/sportvezetői/sportszakemberi szerepben. 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 találhatóak, ahonnan ezt a riportot lehetett letölteni.

Amennyiben nem hívtál meg 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 Szabolcs erősségei közé sorolsz a sportszervezeti munkája ellátásában?

A megfigyelőktől kapott visszajelzés (folytatás)

Mik azok a viselkedésformák, amelyeket Szabolcs hiányosságai közé sorolsz a sportszervezeti munkája ellátásában?

A megfigyelőktől kapott visszajelzés (folytatás)

Szabolcs számára mely viselkedésformákat javasolnád fejlesztésre, és mi lesz ennek a fejlődésnek a haszna egyéni és sportszervezeti szinten?

Következő lépések

A riport tájékoztatást ad arról, hogy milyen sportszervezeti munkatárs/sportvezető/sportszakember vagy, és munkád során 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 az 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 sportszervezeti munkatárs/sportvezető/sportszakember már igazán nagy hasznát vette a Sportmenedzseri DISC profilnak a kollégáikkal és a velük kapcsolatba kerülőkkel végzett munka során. A Sportolói DISC profil a sportolóknak segít csapattársaikkal, az Edzői DISC profil pedig az edzőknek segít sportolói csapatukkal és a szakmai stábbal együtt dolgozni. Egyszerűen lépj kapcsolatba a Sportmenedzseri 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 munkád során, és egyéb kapcsolataid terén is.



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

Felelősség kizárása

Semmilyen kifejezett vagy hallgatóságos garancia nem köthető az Athlete Assessments online DISC (a Sportolói DISC, az Edzői DISC és a Sportmenedzseri DISC) felméréseihez. A teljes felelősséget a kitöltő vállalja, és az Athlete Assessments, Business Opportunity Group Pty Ltd, Alessandra & Associates, Inc., Assessment Business Center, Platinum Rule Group LLC, Boden Hanson and Dr. Tony Alessandra (Csoport) 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 és 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 másokon alapul.

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