



per|solog[®]

Personal Mastery Report

Profilo base

Esempio nome società

Esempio dipartimento

Esempio posizione

lavoro

Mario Esempio

28 aprile 2014

Indice

1	Personal Mastery™ Report	3
1.1	Comprendere la struttura del Personal Mastery Report	3
1.2	La descrizione dei Grafici	4
1.3	I grafici	5
1.4	I grafici	6
2	Caratteristiche comportamentali di Mario Esempio	7
2.1	Cosa colpisce maggiormente di Mario?	7
2.1.1	Nella ricerca di autoaffermazione	8
2.1.2	Nel valutare le situazioni	8
2.1.3	Nel perseguire gli obiettivi	9
3	Allegati	11
3.1	Informazioni di base sul persolog Personal Profile	11
3.2	Breve descrizione del modello	12
3.3	John G. Geier	13
3.4	Avvertenze	14

esempio

1 Personal Mastery™ Report

1.1 Comprendere la struttura del Personal Mastery Report

Il persolog Personal Mastery Report permette di riflettere su se stessi a fronte di determinate attività, ambienti e relazioni. Le risposte fornite nella compilazione del questionario che portano a descrivere i comportamenti e a interpretarli, possono essere ulteriormente personalizzate dal compilatore* e fornire un valido aiuto per riflettere sulle relazioni con i propri collaboratori, clienti, partner e familiari.

Il primo capitolo contiene una introduzione alla struttura del report, in particolare illustra e descrive i grafici.

Il secondo capitolo descrive le diverse interpretazioni del comportamento in rapporto all'ambiente osservato (focus) e fornisce informazioni sui fattori che motivano le persone a mettere in atto un particolare tipo di comportamento. Descrive le strategie in base alle quali le persone agiscono per svolgere attività e compiti, risolvere problemi e convincere gli altri, inoltre affronta l'aspetto fondamentale delle "intenzioni". Pone, inoltre, l'attenzione sugli aspetti del "cambiamento", del "comportamento in situazioni di tensione", del "conflitto", nonché come la persona può agire più efficacemente nella collaborazione e a cosa reagisce positivamente.

Il persolog Personal Mastery Report focalizza la situazione attuale. Si può identificare dove è necessario intervenire per cambiare. Favorisce lo sviluppo personale e la collaborazione con gli altri. Le singole interpretazioni contengono descrizioni e alcuni esercizi per approfondire la conoscenza di se stessi. Si suggerisce di confrontare le descrizioni del report con specifici esempi personali. Il persolog Mastery Report può essere considerato come una opportunità di dialogo con se stessi nel proprio percorso personale e lavorativo e per sviluppare e riconoscere al meglio la propria personalità.

Nota bene: il persolog Mastery Report permette di gettare le basi per una più approfondita conoscenza personale!

*Personalizzare il proprio report significa utilizzarlo per identificare le descrizioni nelle quali ci si riconosce, evidenziare quelle in cui non ci si riconosce o porre un punto di domanda su quelle in cui non si ha la sicurezza di riconoscersi e sulle quali si desidera ricevere un ulteriore feedback. In tal modo il Personal Mastery Report diventa uno strumento maggiormente personalizzato.

Business PLUS - HR Solutions & Services | www.bplus.it | pcastelli@bplus.it

©1995, ©2013 John G. Geier, Ph. D., Dorothy E. Downey, M.S., ©2004, ©2013 persolog GmbH. Tutti i diritti riservati.

Traduzione italiana di Emme Delta Consulting S.r.l. Distributore esclusivo persolog per l'Italia (R:it)

1.2 La descrizione dei Grafici

Il persolog Personal Mastery Report può presentare da uno a 4 grafici, a seconda dei questionari compilati. Le descrizioni che seguono sono basate sul questionario persolog Personal Profile e sul questionario del Job Perception Inventory, se compilato.

Grafico I Sé Pubblico

Il sé pubblico (Grafico I) è l'immagine di sé che si proietta sugli altri. E' ciò che si desidera che gli altri conoscano di noi. Da un punto di vista più ampio, il sé pubblico si sviluppa come risposta alle aspettative altrui. Esso continua ad evolversi perchè tende ad adattarsi ai cambiamenti richiesti dall'ambiente. Si possono avere diversi sé pubblici in base alle persone e alle situazioni con cui ci si confronta e che richiedono diversi modi di comportarsi. I punteggi del Grafico I rispecchiano l'intensità di ognuno dei quattro fattori (D, I, S e C) nel concetto di sé pubblico.

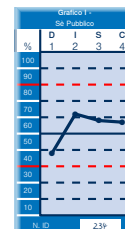


Grafico II Sé Privato

Il sé privato (Grafico II) è l'essenza dei nostri pensieri, chi siamo e che cosa ci attendiamo da noi stessi. Le convinzioni che sottostanno al sé privato - al nostro carattere - risentono dei sentimenti e delle emozioni e si sono formate assai presto nella nostra vita. Nonostante l'importanza degli anni di formazione di base, continuiamo a selezionare le nostre convinzioni, convalidandone alcune, cambiandone altre e rifiutandone altre ancora.

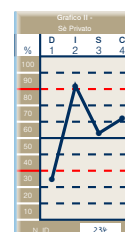
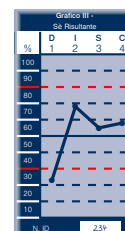
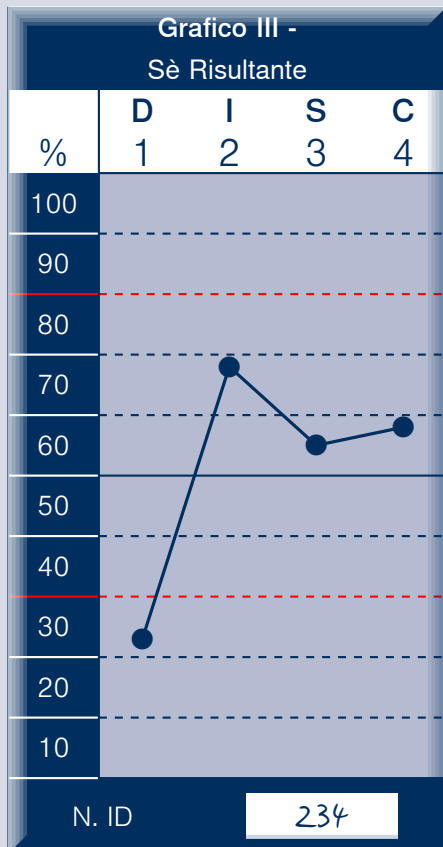
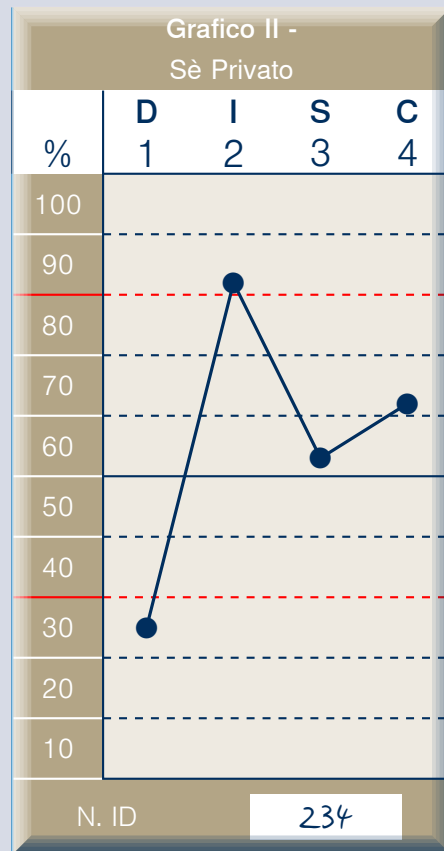
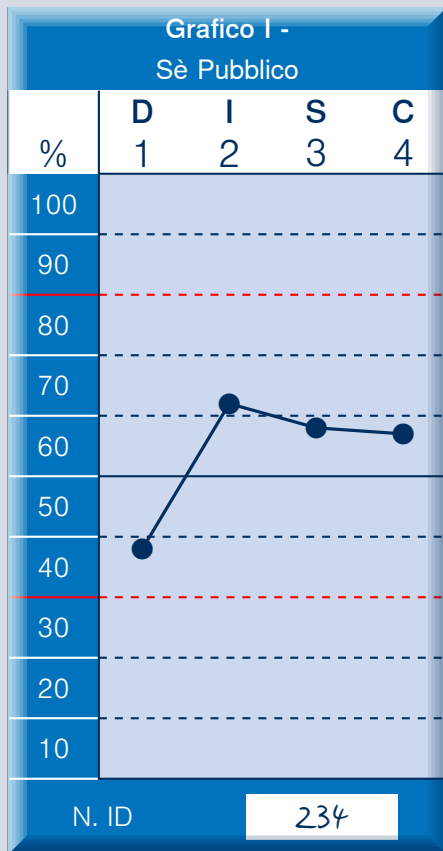


Grafico III Sé Risultante

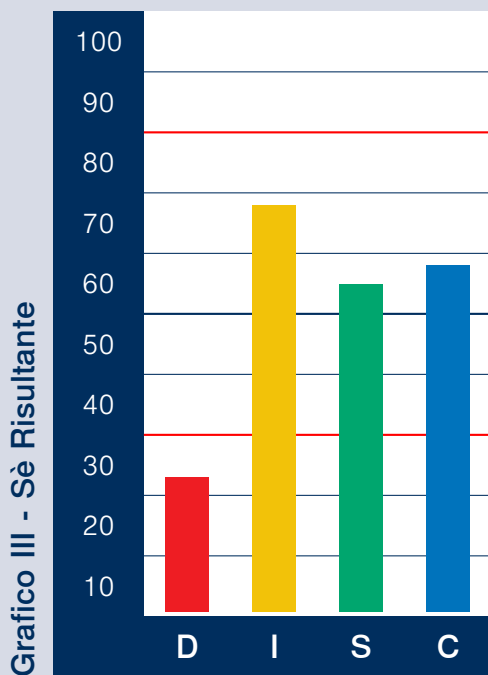
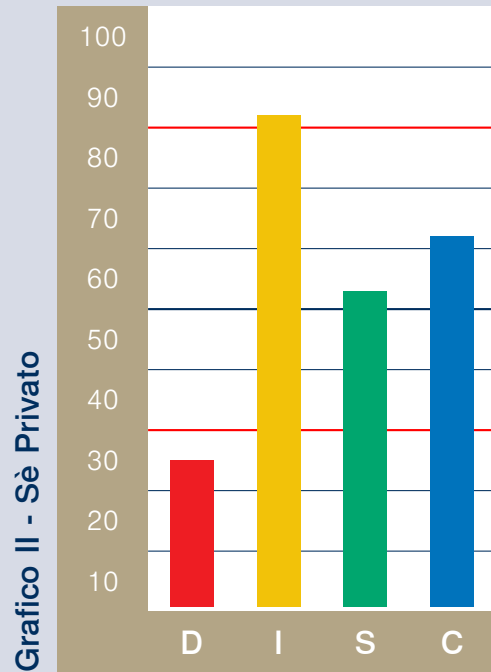
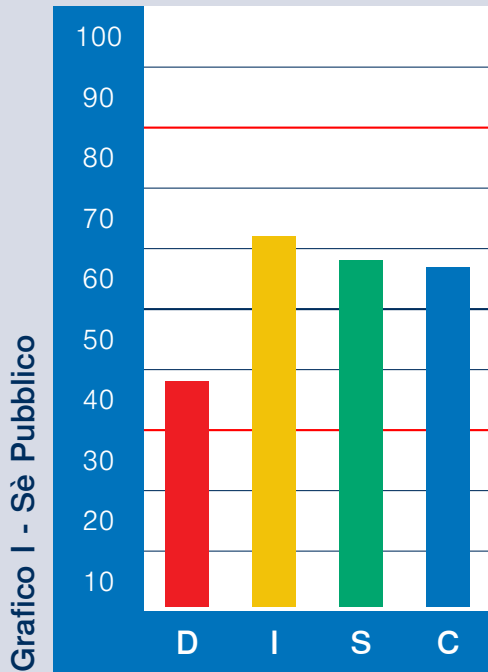
Le più recenti teorie della personalità descrivono il concetto di sé risultante come il punto d'incontro tra la persona e l'ambiente. Il Grafico III rappresenta il punto d'incontro tra il Grafico I, ciò che la persona ritiene che l'ambiente sociale si aspetti e il Grafico II, le aspettative che abbiamo su noi stessi.



1.3 I grafici



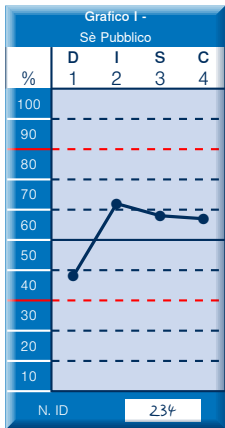
1.4 I grafici



2 Caratteristiche comportamentali di Mario Esempio

2.1 Cosa colpisce maggiormente di Mario?

Questa introduzione contiene le interpretazioni dei tre grafici e presenta una descrizione generale del comportamento di Mario.



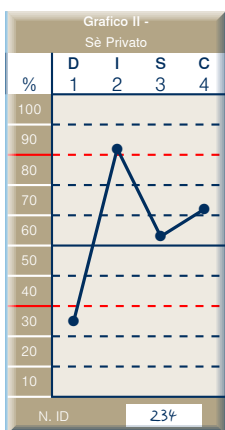
La seguente descrizione si basa sui comportamenti che Mario tende ad agire nell'attività ed è basata sul concetto di sé pubblico – Grafico 1

Mario eccelle nel trasformare idee mediocri in idee vincenti attraverso la cooperazione con gli altri. La sua caratteristica principale è di far sentire gli altri importanti; ha rispetto per l'impegno delle persone, dando particolare valore alle competenze in aree specialistiche. Le sue decisioni vengono prese sulla base dell'esperienza e dei fatti concreti, considerando le persone come parte essenziale dell'equazione. Nel confronto con gli altri, fornisce la prova migliore del suo modo di pensare, approfondendo le loro opinioni e ricercando e approfondendo i fatti che permetteranno loro di selezionare l'utile dall'inutile. Socievole e ansioso di piacere, Mario si aspetta lo stesso tipo di atteggiamento dagli altri; le eventuali ed occasionali forme di rifiuto possono influenzarne la sensibilità.

Mario vuole raggiungere il successo facendo piuttosto che contemplando. Il modo di agire e di fare le cose è caratterizzato da riflessione e adattabilità. È supportivo nel dirigere gli altri e si aspetta risultati tangibili in cambio. È in grado di adattare le risorse personali a una varietà di attività. La sua sfera di interessi è più ampia rispetto ai suoi incarichi ed è costantemente in cerca di idee che abbiano un'applicazione concreta.

Potenziali ambiti di tensione di Mario nella collaborazione con altri

Di seguito vengono descritti i punti fondamentali da considerare per ottimizzare la collaborazione. I tre punti di tensione che sono alla base della collaborazione efficace sono: "individualismo vs. orientamento al gruppo", "giudizio vs. comprensione" e "fermezza vs. collaborazione".

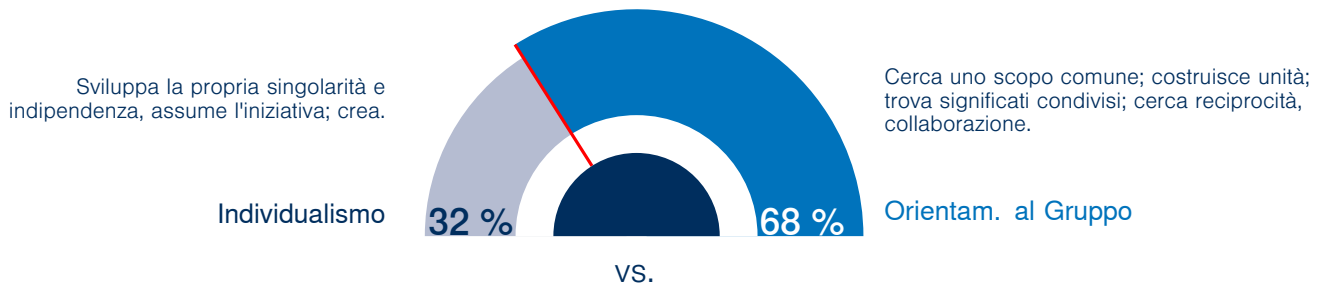


In relazione al modo con il quale ci si percepisce nella situazione di riferimento, il ricorso all'uno piuttosto che all'altro, può causare tensioni. La focalizzazione unilaterale su un particolare comportamento può creare tensioni nella relazione collaborativa. E' importante creare equilibrio tra possibili punti di tensione e reagire flessibilmente a quanto caratterizza un processo di collaborazione. Di seguito si può leggere come i punti di tensione influenzano l'autoaffermazione attraverso il confronto "individualismo vs. orientamento al gruppo", la valutazione delle situazioni in termini di ciò che è giusto e ciò che è sbagliato attraverso il confronto tra "giudizio vs. comprensione" e, infine, il corso d'azione finalizzato agli obiettivi attraverso il punto di tensione "fermezza vs. collaborazione". (Queste interpretazioni sono basate sul grafico II).

2.1.1 Nella ricerca di autoaffermazione

Nella ricerca di autoaffermazione, Mario rivolge preferibilmente energie all'affermazione del team che non all'affermazione personale.

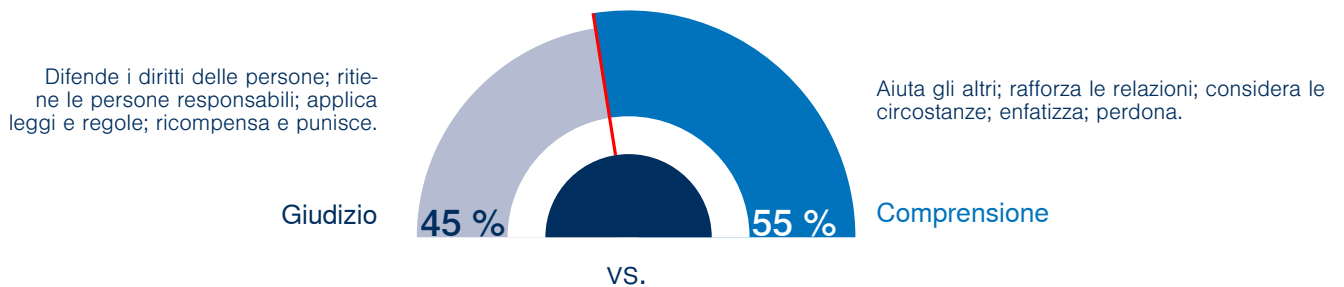
La sua autostima è pesantemente influenzata da cosa gli altri pensano e dicono di lui. Istantaneamente è portato al lavoro in team piuttosto che al lavoro individuale. Le attese degli altri assumono maggiore importanza delle proprie e gran parte della sua iniziativa è diretta a soddisfarle e a conquistare la fiducia degli altri. Solitamente Mario sa conquistare la fiducia degli altri attraverso la pazienza e la coerenza; poichè considera una misura del "proprio valore" il numero e la qualità delle persone che hanno fiducia in lui.



2.1.2 Nel valutare le situazioni

Nel valutare le situazioni, Mario tende maggiormente ad interessarsi delle ragioni dei comportamenti piuttosto che a giudicarli.

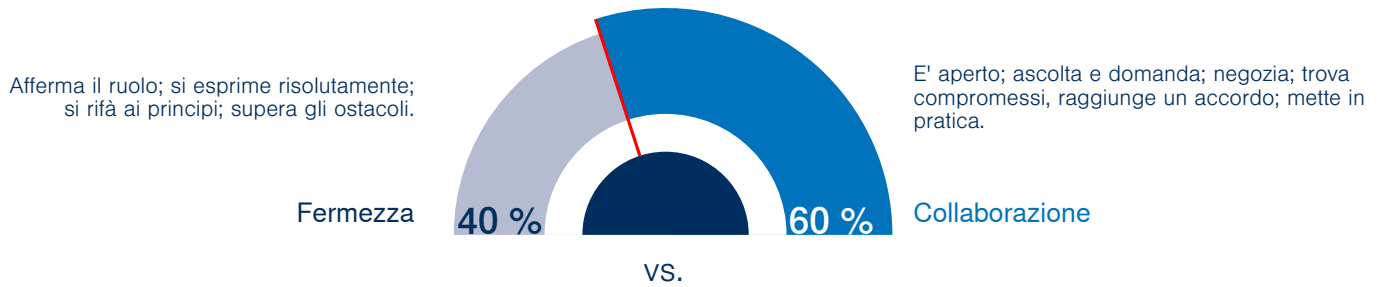
Mario crede che una struttura formale di regole e regolamenti fornisca una cornice essenziale ma non sufficiente a regolare le intense competizioni dell'ambiente di lavoro. Istantaneamente cerca nelle reti di relazioni interpersonali l'assistenza nel capire cosa è giusto o sbagliato. Cortesia, educazione, "onore" e lealtà sono essenziali. Cerca, inoltre, di combinare critiche e interessamento, prestando uguale attenzione a giudicare le persone attraverso le regole e ad essere tollerante per i loro errori. Mario desidera infatti essere risoluto ma comprensivo, corretto ma indulgente.



2.1.3 Nel perseguire gli obiettivi

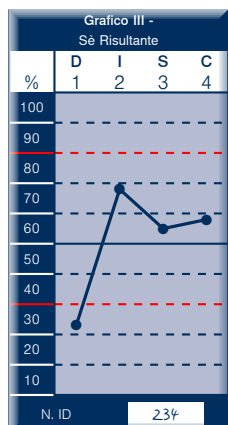
Nel perseguire gli obiettivi, Mario tende a tenere un comportamento più collaborativo che fermo.

Mario crede che assumersi la responsabilità di sviluppare, presentare e difendere un punto di vista ben informato sia propedeutico al vero lavoro. È convinto che i maggiori sforzi dovrebbero essere fatti per trovare un accordo tra una moltitudine di opinioni personali. Tende ad ascoltare, a fare domande, a negoziare e cerca compromessi che vadano a vantaggio della maggioranza. Le persone apprezzano la sua sincerità e ammirano i suoi sforzi per ottenere consenso.



esempio

Il comportamento di Mario nell'attuale situazione



Il grafico III mostra il comportamento risultante nell'attuale situazione focalizzata e permette la riflessione individuale. Descrizione basata sul grafico III.

ISTRUZIONI:

Personalizza il testo che segue: tra i comportamenti elencati scegli quelli nei quali ti riconosci maggiormente rispetto alla situazione focalizzata.

Come Mario si comporta nell'attuale situazione?

Mario tende a:

- Cercare risposte immediate e seguire fermamente la proprie linee di condotta, una volta ottenuta l'approvazione.
- Volere che le cose siano stabilite e decise in partenza; evitare lunghe discussioni, quando possibile.
- Prevenire i problemi; tenere al minimo le complicazioni inattese; lavorare per mantenere stabilità.
- Essere più estroverso che introverso.
- Mostrare cautela nell'esprimere opinioni contrarie fino a che non ritiene che sia il momento giusto.
- Non arrabbiarsi facilmente ma dimenticare gli affronti con difficoltà.

Annota qui le tue considerazioni.

3 Allegati

3.1 Informazioni di base sul persolog Personal Profile


Questo capitolo descrive il persolog Personal Profile. Il modello descrittivo sviluppato da John Geier si basa su quattro dimensioni del comportamento D, I, S e C della persona. Le informazioni riportate di seguito forniscono una prima panoramica dei fondamentali del modello stesso e l'intera gamma dei profili. Il modello persolog Personal Profile descrive il comportamento della persona con l'obiettivo di comprendere meglio i propri bisogni e quelli degli altri. Si basa sull'assunto che il comportamento delle persone è il prodotto della combinazione di due importanti fattori: la percezione dell'ambiente e la risposta ad esso.

La percezione dell'ambiente è prevalentemente:

- non favorevole o
- favorevole?

La risposta della persona all'ambiente è prevalentemente di tipo:

- assertivo o
- non assertivo?



		Percezione dell'ambiente			
		non-favorevole		favorevole	
Risposta all'ambiente	assertiva	1 Dominante (direttiva) 124	12 13	21 24	2 23
	non-assertiva	41 Cauto (correttiva) 134	42 43	31 34	32 3

3.2 Breve descrizione del modello

Sulla base della combinazione dei due fattori indicati nel paragrafo precedente, si possono delineare quattro tendenze comportamentali:

Le persone con uno stile **Dominante** agiscono e decidono. Sono orientate alla risoluzione dei problemi e al raggiungimento veloce dei risultati.

Le persone caratterizzate da uno stile **Influente** sono aperte e comunicative. Sono spinte a cercare di convincere e influenzare gli altri. Solitamente tendono ad esprimere i pensieri e sentimenti in maniera ottimistica.

Le persone con uno stile **Stabile** sono caratterizzate da comportamento collaborativo e prevedibile. Sono spinte alla creazione di un ambiente equilibrato. Sono solitamente pazienti, propense all'ascolto e tendono a concretizzare i programmi.

Le persone con uno stile **Cautivo** sono disciplinate e razionali. Sono motivate a ricercare alti standard. Volendo evitare i problemi, si affidano alla precisione e all'accuratezza.

esempio

3.3 John G. Geier

John G. Geier, Ph.D. docente in numerose università degli USA tra cui quelle del Wisconsin, dell'Arizona, del Michigan è stato anche Director of Behavioural Sciences of Minnesota University. E' autore di numerose opere, veri e propri riferimenti nel settore dei sistemi di valutazione delle risorse umane, tra le quali "Energetics of Personality", "Career fulfillment", e "Behavior Personality Analysis".

John Geier ha sviluppato il Persolog Personality Factor Model (D, I, S e C), sistema di self- assessment, vero e proprio riferimento riconosciuto a livello internazionale. Le sue prime ricerche si sono basate sulle teorie di William Moulton Marston (1893-1947), partendo dalle quali ha sviluppato una serie di sistemi diagnostici su base psicometrica. Geier ha acquisito i diritti di riproduzione delle opere di Marston fondando nei primi anni sessanta la Performax, la prima società a commercializzare strumenti a base D, I, S e C. Alla fine degli anni settanta, Performax fu acquisita da Carlson Company. J.Geier fondò allora il Carlson Learning Center diventandone il primo presidente e CEO.

Successivamente per perfezionare e sviluppare ulteriormente le ricerche sugli strumenti a base D, I, S e C, con particolare riferimento alle applicazioni nelle organizzazioni e nel mondo del lavoro, nel 1990 J. Geier costituì la Geier Learning Systems. Ha potuto così sviluppare con i suoi ricercatori una ampia gamma di strumenti di assessment basati sul modello D, I, S e C, quali: il persolog Personality Profile, il Job Perception Inventory, il Personal Mastery Report ed il sistema EIQ. John Geier è una vera e propria autorità riconosciuta nei sistemi di assessment e continua con i suoi collaboratori a sviluppare strumenti e metodi.

esempio

3.4 Avvertenze

Il programma ed i materiali scritti di accompagnamento, vengono forniti “così come sono” alla consegna senza garanzie di alcun tipo. L'intero rischio per quanto riguarda il contenuto, i risultati e i documenti derivati è a carico dell'utilizzatore. persolog GmbH, Geier Learning International e gli autori, John G. Geier e Dorothy E. Downey, declinano ogni altra responsabilità, espressa o presunta, verso iniziative commerciali promosse per utilizzi particolari dei materiali scritti o stampati.

In nessun caso persolog GmbH, Geier Learning International e gli autori, John G. Geier e Dorothy E. Downey, potranno essere ritenuti responsabili per perdite di profitti o qualsiasi altro danno commerciale, incluso e non limitato a speciali, fortuiti e conseguenti danni imputabili all'uso, anche improprio, di Internet e dei documenti, scritti e stampati derivati da questo prodotto, anche nel caso in cui persolog GmbH, Geier Learning International e gli autori, John G. Geier e Dorothy E. Downey, siano stati edotti della possibilità del verificarsi di tali eventi.

©2004 di persolog GmbH. Tutti i diritti riservati. Versione originale ©1995-1999 di John G. Geier Ph.D. copyright assicurato per gli Stati Uniti d'America e per i Paesi stranieri.

Questa pubblicazione non può essere riprodotta o utilizzata per qualsiasi scopo e con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico, inclusa fotocopiatura, registrazione o altra forma di archiviazione per il reperimento di informazioni, senza formale e diretta autorizzazione scritta di persolog GmbH , P.O. Box 26428, D-75196 Remchingen/Germany e Emme Delta Consulting s.r.l., Via Giardini 428, 41124 Modena, Italia.

Referente: Patrizia Castelli

