



ZENGER | FOLKMAN

Pat Sample

Характеристики Вашего Стиля Коучинга

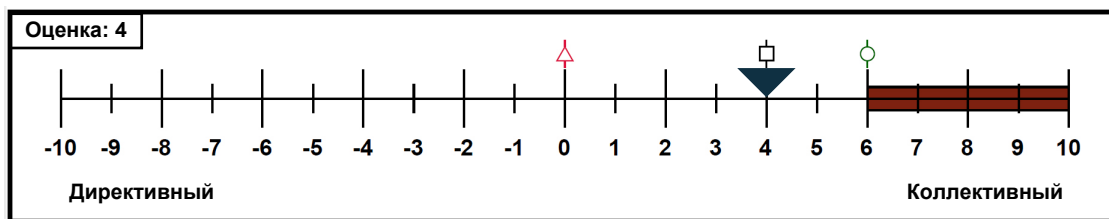
Отчет по самооценке

Раздел 1: Интерпретация и Результаты

Три измерения исследования Характеристики Вашего Стиля Коучинга тесно связаны с моделью Континуума лидерского поведения Танненбаума - Шмидта. При этом каждое измерение используется для оценки уникальных аспектов коучингового поведения.

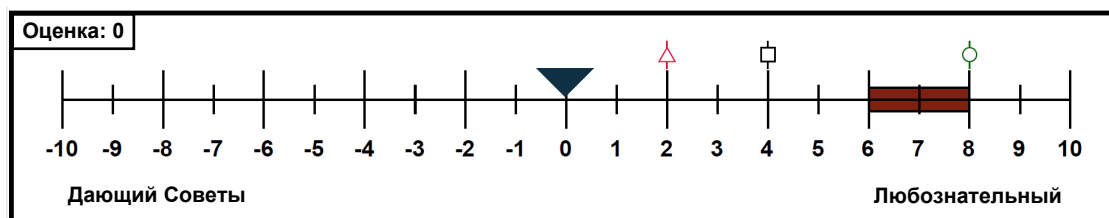
Ниже приведены полученные вами исходные оценки (по шкале от -10 до +10) по каждому измерению. Нормативные показатели (выраженные в процентах в сравнении с результатами других респондентов) приведены под каждой шкалой. Три перцентильных маркера показывают 25-й перцентиль (▲), 50-й перцентиль (□) и 75-й перцентиль (○). Для обозначения идеального диапазона результатов используется отрезок темно-красного цвета на каждой шкале.

А. Директивный и Коллективный



Директивный коуч/руководитель использует общение с окружающими, чтобы оказать сильное влияние, дать рекомендации и недвусмысленные указания. Коллективный коуч/руководитель, напротив, осознает, что зачастую наилучшие решения исходят от самого ученика. Идеальным результатом для этого измерения является Коллективный показатель, свидетельствующий о том, что коуч/руководитель всячески готов к сотрудничеству, когда направляет ученика и выбирает оптимальное решение.

В. Советы и Любознательность



Если склонность к тому, чтобы давать советы слишком высока, коуч/руководитель постоянно дает указания и инструкции, все время что-то советует. Если коуч/руководитель слишком любознателен, он направляет всю свою энергию на то, чтобы узнать, о чем думает ученик. Коуч слишком мало делится своим собственным опытом, полностью полагаясь на самого ученика. Идеальным результатом для этого измерения является относительно высокий показатель любознательности, свидетельствующий о том, что коуч/руководитель должен выбирать подходящий момент во время коучингового разговора, чтобы поделиться своим мнением и наблюдениями.

С. Эксперт и Равный Собеседник



Эксперт ведет себя так, как будто он мудрее ученика. Из-за того, что эксперт берет на себя роль "гуру", ученик зачастую кажется новичком. Если же коуч/руководитель ведет себя как абсолютно равный собеседник, исчезает ощущение, что он играет какую-то особую роль и несет ответственность во время разговора. Идеальным результатом для этого измерения является относительно высокий показатель готовности выступить в роли равного собеседника, что свидетельствует об опыте коуча и его умении обеспечивать процесс обучения и оказывать нужную поддержку.